



vielfalt entfalten



ZWISCHENBERICHT

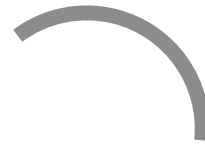
DER EXTERNEN EVALUATION DES PROJEKTS
„VIELFALT ENTFALTEN – GEMEINSAM FÜR STARKE SCHULEN“

ERSTELLT VON:
MORITZ FEDKENHEUER
DORTE SCHAFFFRANKE

BERLIN, DEN 28.02.2022



CAMINO



**CAMINO
WERKSTATT FÜR FORTBILDUNG,
PRAXISBEGLEITUNG UND
FORSCHUNG IM SOZIALEN
BEREICH GGMBH**

MAHLOWER STR. 24 • 12049 BERLIN
TEL +49(0)30 610 73 72-0
FAX +49(0)30 610 73 72-29
MAIL@CAMINO-WERKSTATT.DE
WWW.CAMINO-WERKSTATT.DE

„Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen“ ist ein Projekt der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und wird gefördert von der Stiftung Mercator.

deutsche kinder- und jugendstiftung

STIFTUNG
MERCATOR

Inhalt

TABELLENVERZEICHNIS	4
ZUSAMMENFASSUNG	6
1 DAS PROJEKT VIELFALT ENTFALTEN	9
1.1 Einleitung	9
1.2 Wirkmodell und Wirkziele von Vielfalt entfalten	10
1.2.1 Problemlage für Kinder und Jugendliche	10
1.2.2 Vision und Ziele des Projekts Vielfalt entfalten	10
1.2.3 Zielgruppen	11
1.2.4 Partnerinnen und Partner	11
1.2.5 Ressourcen (Input)	11
1.2.6 Aktivitäten (Outputs)	11
1.2.7 Wirksamkeit auf der Ebene der Zielgruppen (Outcomes)	12
1.2.8 Wirksamkeit auf der Ebene der Gesellschaft (Impact)	13
2 EXTERNE EVALUATION VON VIELFALT ENTFALTEN	13
2.1 Evaluationsansatz	13
2.2 Evaluationsdesign	13
2.3 Umsetzungsstand	15
2.4 Datenerhebungen	15
2.4.1 Rekrutierung	15
2.4.2 Stichprobe	16
2.4.3 Messinstrumente	16
3 ERGEBNISSE	21
3.1 Befragung der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams	21
3.1.1 Wirkziel: Wissen und Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule	21
3.1.2 Wirkziel: Reflexion der Haltung und Rolle gegenüber Schüler:innen	23
3.1.3 Wirkziel: Anwendung diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Methoden	28
3.1.4 Wirkziel: Unterstützung der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte	30
3.1.5 Wirkziel: Analyse des Status Quos und Konzeption von Schulentwicklungsmaßnahmen	33
3.2 Befragung der Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und Schulbehörden	33
3.2.1 Aufgaben und Rolle in der diversitätssensiblen Schulentwicklung	33
3.2.2 Angebote im Projekt Vielfalt entfalten: Wirkung, Bewertung und Bedarfe	35
4 DISKUSSION	37
5 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	38
QUELLEN	40
ANHANG	41

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1. Umsetzungs- und Planungsstand der Datenerhebungen	15
Tabelle 2. Stichprobe der t0-Messung (Stand Februar 2022)	16
Tabelle 3. Operationalisierung des Wirkziels „Wissen und Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule“	17
Tabelle 4. Operationalisierung des Wirkziels „Reflexion der Haltung und Rolle gegenüber Schüler:innen“	17
Tabelle 5. Operationalisierung des Wirkziels „Anwendung diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Methoden“	19
Tabelle 6. Operationalisierung des Wirkziels „Unterstützung der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte“	20
Tabelle 7. Operationalisierung des Wirkziels „Analyse des Status Quos und Schulentwicklungsmaßnahmen“	20
Tabelle 8. Wissen über diversitätssensible Pädagogik	22
Tabelle 9. Wissen über Diskriminierung, diversitätssensiblen Unterricht und Schulressourcen	22
Tabelle 10. Reflexion von Vielfalt und diversitätssensible Kommunikation im Unterricht.....	23
Tabelle 11. Selbstvertrauen und Selbstzweifel im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft und Überforderungsgefühl durch Vielfalt	24
Tabelle 12. Erkennen der Wichtigkeit des Themas Diversität	25
Tabelle 13. Positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität	26
Tabelle 14. Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung und als Herausforderung	26
Tabelle 15. Einstellung gegenüber verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen.....	26
Tabelle 16. Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung.....	28
Tabelle 17. Zuversicht hinsichtlich der eigenen Beteiligung am Schulentwicklungsprozess.....	28
Tabelle 18. Erfahrungen mit diversitätssensibler Pädagogik.....	28
Tabelle 19. Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext und Austausch mit Kolleg:innen	29
Tabelle 20. Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien und individuelle Bewertungspraxis.....	29
Tabelle 21. Fremdeinschätzung und Selbsteinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung.....	30
Tabelle 22. Einschätzung zum Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Schulentwicklung	31
Tabelle 23. Verankerung einer diversitätssensiblen Schulentwicklung	31
Tabelle 24. Umsetzungsstand konkreter Maßnahmen der diversitätssensiblen Organisationsentwicklung	32
Tabelle 25. Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Personalentwicklung.....	32
Tabelle 26. Kompetenz im Bereich der datengestützten Schulentwicklung	33
Tabelle 27. Skala „Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung“	41
Tabelle 28. Skala „Wissen zu diversitätssensibler Unterrichtspraxis“	41
Tabelle 29. Skala „Wissen zu Schulressourcen zum Thema diversitätssensible Pädagogik“	41
Tabelle 30. Multivariate Regressionsmodelle zum Wissen in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik	42
Tabelle 31. Skala „Reflexion von Diversität“	43

Tabelle 32. Skala „Diversitätssensible Kommunikation im Unterricht“	43
Tabelle 33. Skala „Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext“	43
Tabelle 34. Skala „Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien“	43
Tabelle 35. Skala „Individuelle Bewertungspraxis“	44
Tabelle 36. Skala „Austausch mit Kolleg:innen zum Thema Diversität“	44
Tabelle 37. Multivariate Regressionsmodelle zu Reflexion und Praxis in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik (Teil 1)	44
Tabelle 38. Multivariate Regressionsmodelle zu Reflexion und Praxis in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik (Teil 2)	46
Tabelle 39. Skala „Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft“	47
Tabelle 40. Skala „Selbstzweifel im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft (-)“	47
Tabelle 41. Skala „Überforderungsgefühl durch Diversität (-)“	47
Tabelle 42. Multivariate Regressionsmodelle zu Selbstwirksamkeit in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik	48
Tabelle 43. Skala „Erkennen der Wichtigkeit des Themas Diversität“	49
Tabelle 44. Skala „Positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität“	49
Tabelle 45. Skala „Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung“	49
Tabelle 46. Skala „Wahrnehmung von Diversität als Herausforderung im Unterricht (-)“	50
Tabelle 47. Skala „Einstellung gegenüber verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen“	50
Tabelle 48. Multivariate Regressionsmodelle zu den Einstellungen gegenüber Diversität im Schulkontext (Teil 1)	50
Tabelle 49. Multivariate Regressionsmodelle zu den Einstellungen gegenüber Diversität im Schulkontext (Teil 2)	52
Tabelle 50. Skala „Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung“	53
Tabelle 51. Skala „Fremdeinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung“	53
Tabelle 52. Skala „Selbsteinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung“	53
Tabelle 53. Skala „Kompetenz im Bereich der datengestützten Schulentwicklung“	54

ZUSAMMENFASSUNG

Das Projekt *Vielfalt entfalten* – *Gemeinsam für starke Schulen*

Kinder und Jugendliche mit sogenanntem Migrationshintergrund sind stark von Ungleichbehandlung in der Schule betroffen. Sie erfahren in ihrem Schulalltag immer wieder strukturelle Diskriminierung und weisen geringere Bildungschancen auf, als ihre Mitschüler:innen ohne einen sogenannten Migrationshintergrund. Dieser Missstand im Bildungssystem wird unter anderem dadurch verursacht und aufrechterhalten, dass für viele Akteurinnen und Akteure im System Schule die Themen Migration und gesellschaftliche Vielfalt als Problem gesehen werden, nicht aber als (ungenutzte) gesellschaftliche Ressource (vgl. SVR-Forschungsbereichs, 2016).

Das Projekt der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung *Vielfalt entfalten* – *Gemeinsam für starke Schulen* (im Folgenden *Vielfalt entfalten*), gefördert von der Stiftung Mercator, setzt an dieser Problemlage an und möchte in vier Bundesländern Schulen und Bildungsverwaltung ermutigen, Vielfalt als Ressource für die Unterrichts- und Schulentwicklung zu nutzen. Die Projektaktivitäten sind darauf ausgerichtet, eine diversitätssensible Pädagogik an den Schulen zu fördern und auf diese Weise einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten, um den Bildungserfolg aller Kinder und Jugendlichen zu ermöglichen. Mit dieser Vision sind drei Ziele verbunden:

1. Pädagogische Fach- und Lehrkräfte an 100 bis 120 Schulen ermöglichen erfolgreiche Bildung für alle Schüler:innen, indem sie diversitätssensibel unterrichten.
2. Schulleitungen schätzen Vielfalt als Ressource für eine dialogische, systematische, diversitätssensible Schul- und Unterrichtsentwicklung, d. h. sie entwickeln und implementieren geeignete Konzepte, Kultur und Rahmen.
3. Mitarbeitende in der Lehrkräftebildung und in Schulbehörden unterstützen und qualifizieren Schulen und deren Fach- und Lehrkräfte in der Entwicklung diversitätssensibler Schulentwicklung (Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung).

Die externe Evaluation

Die Camino gGmbH wurde damit beauftragt, das Projekt *Vielfalt entfalten* im Rahmen einer externen Evaluation zu begleiten und dessen Wirkungen zu analysieren. Wirkungen werden hier als Veränderungen bei den Zielgruppen verstanden, die sich mittels eines Vorher-Nachher-Vergleichs statistisch absichern lassen. Die Daten für die Überprüfung der Wirksamkeit werden sowohl mittels standardisierter (quantitativer) als auch mittels nicht-standardisierter (qualitativer) Verfahren erhoben. Ziel ist es, die Wirkannahmen des Projekts zu überprüfen und zielgruppenspezifische Handlungsempfehlungen für die Implementierung von Projektinhalten in die Praxis abzuleiten. Dabei sollen die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen in Abhängigkeit der Kontextbedingungen bestimmt und relevante Gelingensbedingungen für die Umsetzung identifiziert werden.

Dieser Bericht fasst die Zwischenergebnisse dieser Evaluation mit Stand Februar 2022 zusammen, wobei ein Schwerpunkt auf die Darstellung der Situation an den Schulen zu Projektbeginn gelegt wird.

Die wichtigsten Zwischenergebnisse

Der vorliegende Zwischenbericht bezieht sich maßgeblich auf die bis zum Februar 2022 im Rahmen der t0-Messungen an den Schulen der vier Bundesländer erfassten 746 auswertbaren Fragebögen. Die Ergebnisse der t0-Messung skizzieren die Ausgangssituation, in der die mitwirkenden Schulen in das Projekt gestartet sind, sowie deren Ausgangslage in Bezug auf die intendierten Wirkungen des Projekts. Die zentralsten Ergebnisse sind:

1. *Schulen sehen sich selbst noch am Anfang der diversitätssensiblen Schulentwicklung.* Gleichzeitig bringen viele Kollegien bereits wichtige Voraussetzungen (insbesondere bei der Haltung dem Thema gegenüber) mit, um diesen Prozess erfolgreich anzugehen.

2. *Die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sowie die Schulleitungen und Schulteams verfügen zu Projektbeginn bereits über gewisse Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule.* Dabei ist allgemeines Wissen, beispielsweise zu den Folgen von Diskriminierung und Benachteiligung, stärker ausgeprägt als konkretes Wissen, beispielsweise. Zu verfügbaren Ressourcen oder den Tools und Methoden diversitätssensibler Unterrichtspraxis.
3. *Eine Mehrheit des Schulpersonals reflektiert regelmäßig die eigene Rolle und Haltung in Bezug auf eine zunehmend diverse Schulgemeinschaft.* Zudem haben die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sowie Mitglieder der Schulleitungen eine ausgeprägte Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf die Anwendung einer diversitätssensiblen Pädagogik.
4. *Darüber hinaus zeigen die Zwischenergebnisse eine positive Einstellung und große Aufgeschlossenheit innerhalb des Schulpersonals dem Thema Diversität gegenüber.* Das Thema wird als wichtig erkannt, woraus sich bei den pädagogischen Fach- und Lehrkräften eine Motivation ergibt, die diversitätssensible Schulentwicklung aktiv mitzugestalten. Viele von ihnen wissen jedoch noch nicht, wie sie sich selbst in diesen Prozess einbringen können.
5. *In den Kollegien findet bisher eher wenig Austausch zu diversitätssensibler Pädagogik statt.* Das Thema Diversität wird eher selten aktiv im Arbeitskontext eingebracht und ist nur selten Gegenstand kollegialer Gespräche.
6. *Insgesamt ist das befragte Schulpersonal zu Projektbeginn jedoch sehr zuversichtlich, dass ihre Schule den Prozess der diversitätssensiblen Schulentwicklung erfolgreich durchlaufen wird und ein diskriminierungskritisches Lernumfeld und Schulklima schaffen kann.*
7. *Große Teile der Kollegien an den teilnehmenden Schulen verfügen nach eigener Einschätzung bereits über erste praktische Erfahrungen mit diversitätssensibler Pädagogik und wenden mitunter auch erprobte Methoden diversitätssensibler Pädagogik im Unterricht an.* Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass dies weder flächendeckend noch kontinuierlich der Fall ist, beispielsweise. Bei der Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien oder dem Rückgriff auf eine individuelle Bewertungspraxis.
8. *Den Schulen mangelt es häufig an einer geeigneten Datengrundlage, um den Handlungsbedarf in Bezug auf die diversitätssensible Schulentwicklung richtig einschätzen zu können und Maßnahmen daraus abzuleiten.* Die bei den Schulleitungen vorhandenen Kompetenzen hinsichtlich der Anfertigung und Analyse von Schulstatistiken, werden nur selten dafür verwendet, um die diversitätssensible Schulentwicklung datenbasiert zu unterstützen, beispielsweise durch die Erfassung von Diskriminierungsfällen.

Die Handlungsempfehlungen

Die Zwischenergebnisse der externen Evaluation zeigen, mit welchen Voraussetzungen die teilnehmenden Schulen und Zielgruppen in das Projekt *Vielfalt entfalten* gestartet sind und wo sich Handlungsbedarfe und Qualifizierungsansätze für die Projektausgestaltung ergeben. Diese Ergebnisse können als Reflexionsanlässe für die Umsetzung und Ausgestaltung des Projekts genutzt werden:

1. Das Projekt sollte so konkret wie möglich auf die verschiedenen Bausteine einer diversitätssensiblen Unterrichtsentwicklung eingehen und die dafür notwendigen Tools und Methoden praxisnah vermitteln. Eine Methodensammlung kann diesen Prozess zusätzlich unterstützen, wobei sich inhaltlich eine Orientierung an vorhandenen Zusatzqualifikationen anbietet.
2. Das Projekt sollte die Schulteams verstärkt für den Mehrwert einer aktiven Einbindung des Kollegiums in den Schulentwicklungsprozess sensibilisieren und Wege aufzeigen, wie eine solche Einbindung im Schulalltag gut zu bewerkstelligen ist. Hier eignen sich in besonderem Maße Beispiele guter Praxis zur Veranschaulichung.
3. Das Projekt sollte die teilnehmenden Schulen darin unterstützen, geeignete Ressourcen einer diversitätssensiblen Pädagogik an der Schule zu installieren (Unterrichtsmaterialien, Leitfäden, Handreichungen, Ansprechpartner:innen, Infos zu Weiterbildungen etc.) und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, die Kollegien auf geeignete Weise über diese Ressourcen zu informieren.
4. Das Projekt sollte die Sensibilisierung für eine datengestützte Schulentwicklung fördern. Dabei können die Ergebnisse der t0-Messung als Veranschaulichung dienen und im Rahmen einer Bedarfsanalyse ausgewertet werden.

5. Da die diversitätssensible Schulentwicklung auch bei guter Ausgangslage ein langfristiger Prozess ist, sollte das Projekt gemeinsam mit den Schulen geeignete Strukturen schaffen, die eine Umsetzung der Maßnahmen auch nach Ende der Projektlaufzeit wahrscheinlich machen.
6. Bei all diesen Empfehlungen sollten stets die strukturellen Unterschiede zwischen den teilnehmenden Schulen und Zielgruppen beachtet und die individuellen Bedarfe auf Basis der vorliegenden Datengrundlagen ermittelt werden, um Projektinhalte bedarfsgerecht auszugestalten.

Für die Projektarbeit mit den Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und Schulbehörden ergeben sich auf Basis der Zwischenergebnisse dreierlei Empfehlungen:

1. Dieser Zielgruppe sollte ihre Rolle im Projekt zu Beginn und fortlaufend konkreter kommuniziert und die damit verbundenen Erwartungen und Aufgaben konkret benannt werden.
2. Der Austausch zwischen dieser Zielgruppe und den teilnehmenden Schulen sollte durch zusätzliche gemeinsame Formate und Strukturen gestärkt werden, um die Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und Schulbehörden fortlaufend über die Aktivitäten und Vorhaben der Schulen zu informieren und an den Schulentwicklungsprozessen teilhaben zu lassen – auch damit diese Schulen gegebenenfalls gezielt ansprechen können.
3. Es sollte gemeinsam daran gearbeitet werden, Strukturen und Formate zu installieren, die dazu beitragen, dass eine langfristige Begleitung der Projektschulen durch die Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und Schulbehörden auch über die Projektlaufzeit hinaus möglich wird.

1 DAS PROJEKT VIELFALT ENTFALTEN

In diesem ersten Kapitel werden Kontext und Inhalt des Projekts *Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen* der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (im Folgenden *Vielfalt entfalten*) kurz vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf der Darstellung des projektspezifischen Wirkmodells liegt.

1.1 Einleitung

Das Ziel des deutschen Bildungssystems ist es, allen Schüler:innen einen bestmöglichen Bildungserfolg zu ermöglichen, Beteiligung und Teilhabe zu schaffen sowie Diskriminierungen zu vermeiden. Daher hält der gemeinsame Beschluss der Kultusminister- und der Hochschulrektorenkonferenz aus dem Jahr 2015 fest, dass „die Gestaltung von Schulen, in denen Vielfalt als Normalität und Stärke anerkannt und wertgeschätzt wird“ (KMK/HRK 2015, 2), Aufgabe der Lehrkräfte aller Schulen ist. Vielfalt wird in diesem Beschluss im umfassenden Sinne verstanden und schließt unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt ein, wie z. B. Sprache, kulturelle Herkunft, religiöse Orientierungen, soziale Lebensbedingungen, Geschlecht, Behinderung sowie besondere Begabungen. Diese Zielsetzung hat nach Ansicht der KMK und der HRK Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften, die professionelle Kompetenzen für den Umgang mit Vielfalt in der Schule erwerben müssen, was einerseits Kenntnisse und Fähigkeiten einschließt, andererseits aber auch Fragen von Haltung und Einstellung gegenüber Vielfalt (vgl. KMK/HRK 2015, 3).

Studien zeigen jedoch, dass dieses von KMK und HRK postulierte Ziel des Bildungserfolgs für alle (noch) nicht verwirklicht ist. So stellte der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017) fest, dass die Unterschiede im schulischen Erfolg zwischen Jugendlichen mit und ohne sogenannten Migrationshintergrund weiterhin stabil sind. Dies betrifft beispielsweise die Verteilung auf die Schulformen, die schulischen Leistungen und die Schulabbruchquoten Jugendlicher mit und ohne sogenannten Migrationshintergrund. Grund dafür sei vor allem, dass „Jungen und Mädchen mit Migrationshintergrund häufiger aus sozial benachteiligten Familienverhältnissen kommen und dort oft nicht die gleiche Unterstützung erfahren wie viele Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund“ (ebd. 5).

Darüber hinaus tragen allerdings auch Diskriminierungen im Schulsystem zu ungleichen Bildungschancen bei. Daher ist beispielsweise in Berlin die Verpflichtung der Schule, ein diskriminierungsfreies Lernumfeld sicherzustellen, im Schulgesetz festgeschrieben. Aber auch mit solchen Maßnahmen kommt es vor, dass Schüler:innen von Diskriminierungen in der Schule betroffen sind und ihre Potentiale aus diesem Grund nicht frei entfalten können, was in Berlin zur Forderung nach einer unabhängigen Beschwerdestelle bei Diskriminierung an Schulen führte (vgl. ADAS 2018, 5 f.).

Das Projekt *Vielfalt entfalten*, gefördert von der Stiftung Mercator, setzt an diesen hier kurz skizzierten Problemlagen an und möchte in vier Bundesländern Schulen und Bildungsverwaltung ermutigen, Vielfalt als Ressource für die Unterrichts- und Schulentwicklung zu nutzen. Das Projekt möchte damit einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten, um den Bildungserfolg aller Kinder und Jugendlichen zu ermöglichen.

Die Camino gGmbH wurde damit beauftragt, das Projekt *Vielfalt entfalten* im Rahmen einer externen Evaluation zu begleiten und dessen Wirkungen zu analysieren. Dieser Bericht fasst die Zwischenergebnisse dieser Evaluation mit Stand Februar 2022 zusammen, wobei ein Schwerpunkt auf der Darstellung der Situation an den Schulen zu Projektbeginn liegt.

1.2 Wirkmodell und Wirkziele von Vielfalt entfalten

Dem Projekt *Vielfalt entfalten* liegt ein Wirkmodell zugrunde, das ausgehend von der Problemlage für Kinder und Jugendliche die Wirkungslogik von *Vielfalt entfalten* veranschaulicht: die angestrebte Vision und Ziele, die Zielgruppen, die Partnerinnen und Partner, die eingesetzten Ressourcen (Input), die erbrachten bzw. zu erbringenden Aktivitäten (Outputs) sowie die angestrebten Wirkungen für die Zielgruppen (Outcomes) und die Gesellschaft (Impact). Das Wirkmodell ist Grundlage der externen Evaluation, die analysiert, inwieweit die vom Projekt intendierten Wirkungen tatsächlich auch erreicht werden.

1.2.1 Problemlage für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche mit sog. Migrationshintergrund haben geringere Bildungschancen als ihre Mitschüler:innen ohne einen sog. Migrationshintergrund, denn in der Schule erfahren sie immer wieder individuelle und auch strukturelle Diskriminierung. Dieses Problem wird unter anderem dadurch verursacht und aufrechterhalten, dass für viele Akteurinnen und Akteure im System Schule die Themen Migration und gesellschaftliche Vielfalt als Problem gesehen werden, nicht aber als (ungenutzte) gesellschaftliche Ressource (vgl. SVR-Forschungsbereichs, 2016).

Die wachsende Vielfalt an Schulen führt bei vielen pädagogischen Fach- und Lehrkräften zu einem Gefühl der Überforderung, da sie sich nicht ausreichend vorbereitet fühlen und ihnen das nötige Wissen und praktische Handwerkszeug fehlt, um dieser Vielfalt konstruktiv zu begegnen. Darüber hinaus fehlen derzeit auch im Unterstützungssystem der Schulen Angebote bzw. werden Angebote nicht wahrgenommen. Daher werden die Schulen und das Unterstützungssystem den von Wissenschaft, Politik, Steuerungsebene und schulischer Praxis formulierten Ansprüchen einer vielfalts- und diversitätssensiblen Pädagogik häufig nicht gerecht.

Das Projekt *Vielfalt entfalten* greift dieses Problem auf und setzt Maßnahmen um, die sowohl bei den pädagogischen Fach- und Lehrkräften und den Schulleitungen als auch bei den Mitarbeitenden des Unterstützungssystems ansetzen, um die Kompetenzen in Bezug auf eine diversitätssensible Pädagogik auf allen Ebenen des Systems Schule zu stärken und Bildungserfolge für alle Kinder und Jugendlichen zu ermöglichen. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Bildungsverwaltungen der Länder wird eine Nachhaltigkeit erarbeiteter Konzepte und Erkenntnisse angestrebt.

1.2.2 Vision und Ziele des Projekts Vielfalt entfalten

Das Projekt *Vielfalt entfalten* verfolgt die Vision, allen Schüler:innen gleiche Bildungschancen zu ermöglichen, und zwar unabhängig von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft. Die Projektaktivitäten sind darauf ausgerichtet, dass die Schulen den Mehrwert kultureller und sozialer Vielfalt erkennen und als Ressource nutzen. Mit dieser Vision sind drei Ziele verbunden:

4. Pädagogische Fach- und Lehrkräfte an 100 bis 120 Schulen ermöglichen erfolgreiche Bildung für alle Schüler:innen, indem sie diversitätssensibel unterrichten.
5. Schulleitungen schätzen Vielfalt als Ressource für eine dialogische, systematische, diversitätssensible Schul- und Unterrichtsentwicklung, d. h. sie entwickeln und implementieren geeignete Konzepte, Kultur und Rahmen.
6. Mitarbeitende in der Lehrkräftebildung und in Schulbehörden unterstützen und qualifizieren Schulen und deren Fach- und Lehrkräfte in der Entwicklung diversitätssensibler Schulentwicklung (Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung).

1.2.3 Zielgruppen

Das Projekt *Vielfalt entfalten* adressiert sowohl direkte und als auch indirekte Zielgruppen. Direkte Zielgruppen der von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung durchgeführten Aktivitäten sind die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte, die Schulleitungen und Schulleitungsteams sowie die Mitarbeitenden in der Lehrkräftebildung und in den Schulbehörden (Schulaufsichten, Schulinspektionen, Landesinstitute und Zentren für Lehrkräftebildung und Schulentwicklung). Durch gesteigerte Kompetenzen im Bereich der diversitätssensiblen Pädagogik bei den pädagogischen Fach- und Lehrkräften sowie den Schulleitungen und Schulleitungsteams, soll darüber hinaus auch die indirekte Zielgruppe der Schüler:innen profitieren. Zudem sollen ca. 1 000 weitere Schulen indirekt von den besseren Qualifizierungen und den Beispielen guter Praxis profitieren.

1.2.4 Partnerinnen und Partner

Das Projekt *Vielfalt entfalten* wird von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung durchgeführt. Förderpartnerin ist die Stiftung Mercator. Umsetzungs-, Transfer- und Kooperationspartnerschaften bestehen mit:

- den Kultusministerien der beteiligten Bundesländer Brandenburg, Hamburg, Schleswig-Holstein und Sachsen,
- den Entscheidungsträger:innen aus der Bildungsverwaltung und den Mitarbeitenden aus Landesstrukturen, z. B. Landesinstitute, Fortbildungseinrichtungen, Qualitätsagenturen, Schulinspektion und
- den Kommunen sowie außerschulischen Partnerinnen und Partnern, z. B. Jugendhilfe.

1.2.5 Ressourcen (Input)

Das Projekt *Vielfalt entfalten* ist auf eine Laufzeit von 4,5 Jahren angelegt (Januar 2019 – Juni 2023). Das Budget beträgt 6.572.136,00 € und das Personal umfasst etwas mehr als 14 Vollzeitäquivalente. Zentrale Strukturelemente sind das länderübergreifende Projektbüro in der Geschäftsstelle der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung in Berlin sowie die Länderbüros in den vier teilnehmenden Bundesländern Brandenburg, Hamburg, Schleswig-Holstein und Sachsen.

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung kann durch bereits abgeschlossene Projekte im Bereich Schulentwicklung (u. a. *LiGa - Lernen im Ganztage, Ganztägig bilden*) und im Bereich Diversität (u. a. *Willkommen bei Freunden, WillkommensKitas*) auf umfangreiche Erfahrungen im Handlungsfeld von *Vielfalt entfalten* zurückgreifen.

1.2.6 Aktivitäten (Outputs)

Im Projekt *Vielfalt entfalten* werden sowohl länderspezifische als auch länderübergreifende Aktivitäten umgesetzt. Durch die seit Frühjahr 2020 bestehenden pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen wurden dabei eine Vielzahl an Aktivitäten digital durchgeführt.

Landesspezifische Aktivitäten in den vier Bundesländern sind:

- Qualifizierungen
- Prozessbegleitungen
- Landesfachtage
- Netzwerkveranstaltungen (Netzwerktreffen, gemeinsamSTÄRKER in Sachsen)
- Werkstätten und weitere Formate für Mitarbeitende der Lehrkräftebildung und Schulbehörden

- Begegnungen zwischen Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und Schulbehörden mit Schulen.

Länderübergreifende Formate sind:

- Qualifizierungen
- Länderübergreifende Fachveranstaltungen
- Digitale Lernreisen
- ÖA-Produkte, z. B. Website vielfalt-entfalten.de, Materialien.

1.2.7 Wirksamkeit auf der Ebene der Zielgruppen (Outcomes)

Das Projekt *Vielfalt entfalten* intendiert ausgehend von der beschriebenen Problemstellung, der Vision und den Zielen Wirkungen (Outcomes) der Angebote auf Ebene der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte, der Schulleitungen und Schulleitungsteams sowie der Mitarbeitenden in der Lehrkräftebildung und in den Schulbehörden:

Pädagogische Fach- und Lehrkräfte an Schulen:

- haben Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule, u. a. zu Auswirkungen pädagogischen Handelns, Wertschätzung von Vielfalt, Unterrichtsentwicklung,
- können ihre Haltung und Rolle als pädagogische Fach- und Lehrkräfte gegenüber Schüler:innen diskriminierungskritisch reflektieren und
- wenden diversitätssensible und diskriminierungskritische Methoden in ihrer beruflichen Praxis an.

Schulleitungen und Schulleitungsteams:

- haben Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule, u. a. zu diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Personal- und Organisationsentwicklung, Schulmanagement, Schulkultur, Mehrwert von Kooperationen,
- können den Status Quo zu Diversität an ihrer Schule analysieren und darauf basierend Schulentwicklungsmaßnahmen konzipieren, u. a. Leitbild, Schulprogramm, Verfahren, Strukturen und
- unterstützen pädagogische Fach- und Lehrkräfte mit Blick auf das diversitätssensible Konzept ihrer Schule.

Mitarbeitende in der Lehrkräftebildung und in den Schulbehörden...

- haben Kenntnisse zur Beratung und Fortbildung im Themenfeld Diversität im Kontext von Schule (u. a. zu diskriminierungskritischer Personal- und Organisationsentwicklung, Unterrichtsentwicklung).
- erkennen die Relevanz des Thema Diversität für ihren eigenen Arbeitsbereich, reflektieren ihre eigenen Handlungsoptionen und setzen entsprechende Maßnahmen um.
- unterstützen pädagogische Fach- und Lehrkräfte sowie deren Schulen bezogen auf eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Schulentwicklung.

1.2.8 Wirksamkeit auf der Ebene der Gesellschaft (Impact)

Das Projekt *Vielfalt entfalten* zielt zudem darauf ab, über die Wirkungen auf die direkten und indirekten Zielgruppen hinaus auch Wirkungen auf gesellschaftlicher Ebene zu erzielen. Das Projekt möchte gesellschaftlich dazu beitragen, dass Schüler:innen unabhängig von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft Selbstwirksamkeit erleben und positive Selbstkonzepte entwickeln. Schüler:innen sollen gerechte und gleiche Bildungschancen erleben und ihr Leben selbstbestimmt gestalten können.

Darüber hinaus sollen Schulen eine offensive Auseinandersetzung mit Diversitätsdiskursen sowie diversitätssensible Ansätze und Handlungen als selbstverständlich ansehen und diversitätssensible Schulentwicklungsprojekte voranbringen.

Schlussendlich möchte das Projekt auch dazu beitragen, dass diversitätssensible und diskriminierungskritische Praxiskonzepte und -erfahrungen in die Landesvorgaben (Richtlinien, Erlasse etc.) der teilnehmenden Bundesländer einfließen und durch die Wertschätzung von gesellschaftlicher Vielfalt das Zusammenleben an den Schulen und im Sozialraum gestärkt wird.

2 EXTERNE EVALUATION VON VIELFALT ENTFALTEN

Im folgenden zweiten Kapitel werden der Evaluationsansatz sowie das Evaluationsdesign vorgestellt.

2.1 Evaluationsansatz

Die von Camino durchgeführte Evaluation des Projekts *Vielfalt entfalten* ist stark dialogisch und partizipativ ausgerichtet. Sie hat den Auftrag, zum einen die Wirksamkeit des Projekts zu unterstützen, zum anderen die Wirkungen des Projekts zu untersuchen. Damit beinhaltet die Evaluation sowohl formative Elemente, die die Projektumsetzung begleiten, als auch summative Elemente, die die Ergebnisse bzw. die Wirkungen des Projekts bilanzierend analysieren.

Die formative Ausrichtung der Evaluation umfasst eine zeitnahe Rückspiegelung von Evaluationsergebnissen und eine enge Abstimmung der einzelnen Schritte innerhalb der Evaluationsphasen. Dazu gehört auch, dass die einzelnen Evaluationsschritte dynamisch dem Projektverlauf angepasst werden und auf Veränderungen in der Projektumsetzung reagieren. Ziel aller Anstrengungen ist es dabei, empirisch fundiertes Wissen zu generieren, das der datengestützten Qualitätsentwicklung des Projekts im Laufe der Projektumsetzung dient. Die summative Ausrichtung der Evaluation beinhaltet eine Überprüfung der Wirksamkeit des Projekts im Sinne der erzielten Effekte. Wirkungen werden hier als Veränderungen bei den Zielgruppen verstanden, die sich mittels eines Vorher-Nachher-Vergleichs statistisch absichern lassen. Die Daten für die Überprüfung der Wirksamkeit werden sowohl mittels standardisierter (quantitativer) als auch mittels nicht-standardisierter (qualitativer) Verfahren erhoben. Ziel ist es, die Wirkannahmen des Projekts zu überprüfen und zielgruppenspezifische Handlungsempfehlungen für die Implementierung von Projektinhalten in die Praxis abzuleiten. Dabei sollen die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen in Abhängigkeit der Kontextbedingungen bestimmt und relevante Gelingensbedingungen für die Umsetzung identifiziert werden.

2.2 Evaluationsdesign

Die Evaluation ist in drei Phasen angelegt: Konzeption, Durchführung und Berichtswesen; die zweite und die dritte Phase der Evaluation laufen dabei parallel.

In der **ersten Phase** der Evaluation wurden die Erkenntnisinteressen der Projektverantwortlichen von *Vielfalt entfalten* erfasst und das Evaluationskonzept entsprechend konkretisiert und abgestimmt. In einem

Initialworkshop überführte das Evaluationsteam von Camino zusammen mit den Projektverantwortlichen von *Vielfalt entfalten* die Wirkannahmen des Projekts in Evaluationsfragen und konkretisierte die Wirkziele. Darüber hinaus wurde ein vorläufiger Zeit- und Maßnahmenplan abgestimmt, der die Zeitpunkte der quantitativen und qualitativen Datenerhebungen in den Bundesländern festlegte.

Auf Basis des Evaluationskonzepts und der Ergebnisse des Initialworkshops entwickelte Camino gemeinsam mit den Projektverantwortlichen von *Vielfalt entfalten* einen standardisierten Fragebogen, der das Wirkmodell des Projekts sowie relevante Kontextbedingungen angemessen operationalisiert. Dabei wurde den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der Zielgruppen Rechnung getragen, indem für die Fach- und Lehrkräfte sowie die Schulleitungen und Schulleitungsteams teilweise spezifische Fragen entwickelt wurden. Da die Zielgruppe der Mitarbeitenden aus der Lehrkräftebildung und den Schulbehörden relativ klein ist, einigte sich Camino mit den Projektverantwortlichen von *Vielfalt entfalten* darauf, diese Zielgruppe nicht standardisiert mit einem Fragebogen zu befragen, sondern durch qualitative Gruppendiskussionen. Der standardisierte Fragebogen wurde als Onlinebefragung mit der Software Limesurvey umgesetzt und für die Gruppendiskussionen wurden Leitfäden erstellt (siehe Anhang).

Die **zweite Phase** widmet sich der Umsetzung des vorher entwickelten Evaluationskonzepts, insbesondere der Datenerhebung und der Auswertung.

Die **Onlinebefragung** der Fach- und Lehrkräfte sowie der Schulleitungen und Schulleitungsteams ist als Längsschnitt mit zwei Befragungszeitpunkten konzipiert: zum jeweiligen Projektbeginn (t0) und zum Projektende (t1) in den teilnehmenden Bundesländern. Um Veränderungen im Projektverlauf erfassen zu können, wird der Fragebogen dabei konstant gehalten. Die Daten der Onlinebefragung werden jeweils zeitnah aufgearbeitet und ausgewertet, um die Ergebnisse für die Projektsteuerung nutzbar zu machen (u. a. werden auch die Daten des begleitenden Monitorings einbezogen, um den Effekt von Strukturmerkmalen wie der Anzahl der Schüler:innen, dem Anteil der Schüler:innen mit sog. Migrationshintergrund, der Teilnahmehäufigkeit an Projektaktivitäten auf die Veränderung im Projektverlauf und damit auch Gelingensbedingungen zu identifizieren). Dafür fertigt Camino neben einer **Gesamtübersicht über die Häufigkeitsverteilung der Fragen** für alle Schulen, bei denen die Teilnahmequote ausreichend hoch ist, eine **individuelle Schulauswertung** an. Diese fasst die Ergebnisse der Onlinebefragung zum jeweiligen Messzeitpunkt deskriptiv zusammen, und gibt damit einen guten Überblick über den Status Quo an den einzelnen Schulen.

Ergänzend zu den Onlinebefragungen werden in jedem Bundesland jeweils eine **Gruppendiskussion** mit den Projektteams der Schulen und eine mit den Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und der Schulbehörden durchgeführt. Als nicht-standardisierte Methode bietet sich dieses Verfahren besonders gut dafür an, aktuelle Erkenntnisinteressen des Projektteams von *Vielfalt entfalten* zu decken, Gelingensbedingungen und Herausforderungen zu identifizieren und damit wichtige Impulse für die Projektsteuerung zu liefern. Ein Steuerungstreffen vor der jeweiligen Erhebungswelle ermöglicht es dem Projektteam, relevante Erkenntnisinteressen und Fragestellungen zu platzieren. Die Gruppendiskussionen werden zeitnah aufgearbeitet und ausgewertet und die Erkenntnisse dem Projektteam in Steuerungstreffen zurückgemeldet.

Die **dritte Phase** widmet sich der Berichtslegung. Camino informiert die Projektverantwortlichen von *Vielfalt entfalten* regelmäßig über die Zwischenergebnisse der Evaluation. Dafür finden Ergebnispräsentationen im Rahmen von Steuerungstreffen oder Beirats-sitzungen statt. Ein umfangreicher **Auswertungsworkshop** ist für das Ende der Feldzeit geplant, wenn alle Daten der Evaluation vorliegen. Nach Abschluss der

Datenerhebung bzw. Feldphase werden die Ergebnisse der Evaluation in einem **Abschlussbericht** dargestellt.

2.3 Umsetzungsstand

Der ursprüngliche Umsetzungsplan der Evaluation wurde an die veränderten Rahmenbedingungen des Projekts *Vielfalt entfalten*, insbesondere an die aufgrund von Corona und aufgrund z. T. aufwendiger Genehmigungsverfahren verzögerten Projektstarts in einigen der Bundesländer, angepasst. Die folgende Tabelle 1 zeigt den Umsetzungs- und Planungsstand der Datenerhebungen zum Zeitpunkt der Berichterlegung.

Tabelle 1. Umsetzungs- und Planungsstand der Datenerhebungen

	Onlinebefragung		Gruppendiskussion	
	t0	t1	Schulen ^a	Lehrkräftebildung/ Schulbehörden ^b
Brandenburg	abgeschlossen	Q1 2023	Q2 2022	Q3 2022
Hamburg	abgeschlossen	Q1 2023	Q3 2022	Q3 2022
Sachsen	abgeschlossen	Q3 2022	Q1 2022	Q3 2022
Schleswig-Holstein	abgeschlossen	Q3 2022	Q2 2022	abgeschlossen

Anmerkung. Q = Quartal; ^a Gruppendiskussion dient v.a. dazu, die Onlinebefragung qualitativ zu unterfüttern und den Projektverlauf an den Schulen zu reflektieren; ^b Gruppendiskussion dient v.a. dazu, die Wirkung des Projekts zu reflektieren.

2.4 Datenerhebungen

Die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sowie die Schulleitungen und Schulleitungsteams werden vorrangig durch einen Onlinefragebogen befragt. Diese standardisierte Onlinebefragung wird bei einzelnen Schulen in jedem der vier Bundesländer ergänzt durch jeweils eine Gruppendiskussion mit Vertreter:innen der Projektteams in den Schulen. Die Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und der Schulbehörden werden ausschließlich durch Gruppendiskussionen befragt.

2.4.1 Rekrutierung

Die Schulleitungen der am Projekt teilnehmenden Schulen wurden telefonisch und per Mail vom jeweiligen Projektteam von *Vielfalt entfalten* zur Teilnahme an der Onlinebefragung eingeladen und darum gebeten, eine Einladung mit dem Link zum Onlinefragebogen an alle Fach- und Lehrkräfte ihrer Schule weiterzuleiten. Camino stand hier beratend und unterstützend zur Seite, z. B. durch Informationsmaterial für Schulleitungen oder persönliche Gespräche mit Schulleitungen.

Der Onlinefragebogen richtete sich an sämtliche an den teilnehmenden Schulen tätigen Personen, nicht nur an die im Projektteam der Schulen direkt beteiligten Personen. Damit wurde eine Vollerhebung angestrebt, die jedoch an keiner der Schulen tatsächlich erreicht werden konnte (siehe 2.4.2). Die besondere Situation der Pandemie führte zudem dazu, dass die Bereitschaft für eine Teilnahme an der Onlinebefragung zeitweise sehr reduziert war und es mehrere Erinnerungen brauchte, um die Schulleitungen, die Fach- und Lehrkräfte für die Onlinebefragung zu gewinnen.

Die für das erste bis dritte Quartal 2022 terminierten Gruppendiskussionen erfolgen teilweise digital, teilweise in Präsenz im Rahmen der Netzwerktreffen. Die Gruppendiskussion sollen mit 6-8 Personen stattfinden. Die

Auswahl und Ansprache der Gesprächspartner:innen erfolgt durch die jeweiligen Projektteams in den Bundesländern.

2.4.2 Stichprobe

Bis zum Februar 2022 kamen im Rahmen der t0-Messung an den Schulen der vier Bundesländer insgesamt 746 auswertbare Fragebögen zusammen, davon 34 aus Brandenburg, 450 aus Hamburg, 95 aus Sachsen und 167 aus Schleswig-Holstein (siehe Tabelle 2). Dabei variieren die Teilnahmequoten zwischen den 6–11 Schulen je Bundesland zum Teil stark und reichen von 0–73 %.

Tabelle 2. Stichprobe der t0-Messung (Stand Februar 2022)

	Brandenburg		Hamburg		Sachsen		Schleswig-H.		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gesamt	34		450		95		167		746	
Schulen	6		11		7		10		34	
Schulpersonal										
Pädagogische Fachkräfte	2	6	31	7	15	16	16	10	64	9
Lehrkräfte	29	85	378	84	63	66	128	77	598	80
Schulleitung(-steam)	2	6	27	6	7	7	18	11	54	7
Verwaltung	0	0	1	0	0	0	1	1	2	0
Sonstige	1	3	13	3	10	11	4	2	28	4
Unterrichtsaufgaben	32	94	424	94	79	83	153	92	688	92
Geschlecht										
männlich	4	12	133	30	7	7	34	20	178	24
weiblich	26	76	274	61	75	79	120	72	495	67
divers	0	0	3	1	4	4	1	1	8	1
k.A.	4	12	39	9	9	9	11	7	63	9
Alter										
bis 30 Jahre	5	17	29	7	5	5	12	8	51	7
31-40 Jahre	11	37	138	33	31	34	46	29	226	32
41-50 Jahre	7	23	146	34	20	22	54	34	227	32
über 50 Jahre	7	23	112	26	35	39	48	30	202	28

Anmerkung. N = Anzahl.

Die mittlere Bearbeitungszeit des t0-Onlinefragebogens betrug 28 Minuten (Median) und die Abschlussquote sehr zufriedenstellende 81 %. Die Abschlussquote gibt an, wie viele Personen den Onlinefragebogen vollständig ausfüllten, nachdem sie die Befragung begonnen hatten.

Bei der Gruppendiskussion in Schleswig-Holstein haben sechs Personen, davon drei aus der Lehrkräftebildung und zwei aus Schulbehörden teilgenommen.

2.4.3 Messinstrumente

Die durch das Projekt intendierten Wirkungen (*Outcomes*) wurden in verschiedene Dimensionen untergliedert (siehe Tabelle 3 ff.), um die Wirkungen differenziert erfassen und analysieren zu können. Diese Dimensionen wiederum wurden im Onlinefragebogen mithilfe von Selbsteinschätzungsfragen und Selbsteinschätzungs-

skalen erfasst. Abgesehen von wenigen Ausnahmen¹, weisen alle verwendeten Selbsteinschätzungsskalen eine akzeptable bis exzellente Reliabilität auf. Auch die Trennschärfe der Items ist mit Ausnahme zweier Items² in allen Fällen ausreichend hoch. Die detaillierten Skalenanalysen finden sich im Anhang (siehe Tabelle 27 ff.).

Tabelle 3. Operationalisierung des Wirkziels „Wissen und Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule“

Pädagogische Fach- und Lehrkräfte (sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams) haben Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule.				
Dimensionen des Wirkziels	Items	Itembeispiel	Antwortskala	Beantwortet durch
Wissen über diversitätssensible Pädagogik	1	„Wieviel wissen Sie über diversitätssensible Pädagogik?“	0 = „Gar nichts“ bis 9 = „Sehr viel“	alle TN
Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung	5	„Wie viel wissen Sie darüber, welche Formen individueller Diskriminierung es gibt?“	0 = „Sehr wenig“ bis 3 = „Sehr viel“	alle TN
Wissen zu diversitätssensibler Unterrichtspraxis	5	„Wie viel wissen Sie darüber, wie man diversitätssensible Pädagogik praktisch umsetzen kann?“	0 = „Sehr wenig“ bis 3 = „Sehr viel“	alle TN
Wissen zu Schulressourcen zum Thema diversitätssensible Pädagogik	5	„Wenn Sie Fragen zu diversitätssensibler Pädagogik haben, wissen Sie wo Sie innerhalb der Schule Informationsmaterial dazu finden?“	0 = „Nein, gar nicht“ bis 3 = „Ja, auf jeden Fall“	alle TN

Anmerkung. TN = Teilnehmer:innen.

Tabelle 4. Operationalisierung des Wirkziels „Reflexion der Haltung und Rolle gegenüber Schüler:innen“

Pädagogische Fach- und Lehrkräfte (sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams) können ihre Haltung und Rolle gegenüber Schüler:innen diskriminierungskritisch reflektieren.				
Dimensionen des Wirkziels	Item	Itembeispiel	Antwortskala	Beantwortet durch
Reflexion				

¹ Ausnahmen sind: *Diversitätssensible Kommunikation im Unterricht* (Cronbachs $\alpha = 0.59$), *Individuelle Bewertungspraxis* (Cronbachs $\alpha = 0.64$), *Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft* (Cronbachs $\alpha = 0.69$)

² Ausnahmen sind: „Ich bemühe mich Konflikte...“ der Skala *Diversitätssensible Kommunikation im Unterricht* ($r_i = 0.28$), „Ich schaffe es, auch den schwächsten Schüler:innen...“ der Skala *Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft* ($r_i = 0.29$)

Reflexion von Vielfalt	5	„Ich reflektiere meine Rolle in Bezug auf eine vielfältige Schüler:innenschaft.“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	alle TN
Diversitätssensible Kommunikation im Unterricht	3	„Ich rege meine Schüler:innen an, über eigene Stereotype nachzudenken.“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Selbstwirksamkeit				
Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft	5	„Ich bin mir sicher, dass ich auch sehr vielfältig zusammengesetzte Klassen gut unterrichten kann.“	0 = „Trifft gar nicht zu“ bis 3 = „Trifft voll und ganz zu“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Selbstzweifel im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft (-)	5	„Oft weiß ich nicht, wie ich reagieren soll, wenn sich Schüler:innen gegenseitig diskriminieren.“	0 = „Trifft gar nicht zu“ bis 3 = „Trifft voll und ganz zu“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Überforderungsgefühl durch Vielfalt (-)	5	„Als wie herausfordernd empfinden Sie das Unterrichten von Schüler:innen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen?“	0 = „Gar nicht herausfordernd“ bis 3 = „Sehr herausfordernd“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Einstellung				
Erkennen der Wichtigkeit des Themas Diversität	5	„Diversität ist ein Thema, das nicht nur den Unterricht, sondern alle Schulbereiche betrifft.“	0 = „Stimme gar nicht zu“ bis 3 = „Stimme voll und ganz zu“	alle TN
Positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität	4	„Was denken Sie, wie wirkt sich eine wachsende Vielfalt innerhalb der Schule aus auf das Schulklima?“	0 = „Negativ“ bis 8 = „Positiv“	alle TN
Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung	3	„Es ist bereichernd, Schüler:innen zu unterrichten, die aus ganz anderen Verhältnissen kommen als ist.“	0 = „Trifft gar nicht zu“ bis 3 = „Trifft voll und ganz zu“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Wahrnehmung von Diversität als Herausforderung im Unterricht (-)	2	„In heterogenen Klassen ist es schwer, die Bedürfnisse aller Schüler:innen zu berücksichtigen.“	0 = „Trifft gar nicht zu“ bis 3 = „Trifft voll und ganz zu“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Einstellung gegenüber verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen	4	„Was würden Sie davon halten, wenn alle Fach- und Lehrkräfte einmal im Jahr einen 1-Tages-Workshop zum Thema Vielfalt und Diversität besuchen müssten?“	0 = „Gar nichts“ bis 9 = „Sehr viel“	alle TN

Zuversicht				
Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung	3	„Wie schätzen Sie die Chancen Ihrer Schule ein, ein diskriminierungskritisches Schulklima zu schaffen?“	0 = „Sehr gering“ bis 9 = „Sehr hoch“	alle TN
Zuversicht hinsichtlich der eigenen Beteiligung am Schulentwicklungsprozess	1	„Ich weiß, wie ich Entscheidungen in Bezug auf einen diversitätssensible Schulentwicklung mitgestalten kann.“	0 = „Trifft gar nicht zu“ bis 3 = „Trifft voll und ganz zu“	alle TN

Anmerkung. TN = Teilnehmer:innen; (-) = Items negativ gepolt (niedrige Ausprägung wird durch hohe Zahlen angezeigt).

Tabelle 5. Operationalisierung des Wirkziels „Anwendung diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Methoden“

Pädagogische Fach- und Lehrkräfte (sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams) wenden diversitätssensible und diskriminierungskritische Methoden in ihrer beruflichen Praxis an.				
Dimensionen des Wirkziels	Item	Itembeispiel	Antwortskala	Beantwortet durch
Erfahrungen mit diversitätssensibler Pädagogik	1	„Wie viele praktische Erfahrungen haben Sie persönlich mit diversitätssensibler Pädagogik?“	0 = „Gar keine“ bis 9 = „Sehr viele“	alle TN
Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext	3	„Wie häufig haben Sie in den vergangenen 12 Monaten das Thema Vielfalt und Diversität mit Schüler:innen besprochen?“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	alle TN
Austausch mit Kolleg:innen zum Thema Diversität	3	„Ich stimme mich mit Kolleg:innen ab, wie wir die Vielfalt in unserer Schule positiv nutzen.“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien	5	„Ich wähle Inhalte so aus, dass sich Schüler:innen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft damit identifizieren können.“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben
Individuelle Bewertungspraxis	4	„Ich orientiere mich bei der Notengebung an den individuellen Entwicklungszielen der Schüler:innen.“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	nur TN mit Unterrichtsaufgaben

Anmerkung. TN = Teilnehmer:innen.

Tabelle 6. Operationalisierung des Wirkziels „Unterstützung der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte“

Schulleitungen und Schulleitungsteams unterstützen pädagogische Fach- und Lehrkräfte mit Blick auf das diversitätssensible Konzept ihrer Schule.				
Dimensionen des Wirkziels	Item	Itembeispiel	Antwortskala	Beantwortet durch
Leitungshandeln				
Fremdeinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung	12	„Die Schulleitung motiviert das Kollegium, an einer diversitätsorientierten Schulentwicklung mitzuwirken.“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	nur pädagogische Fach- und Lehrkräfte
Selbsteinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung	12	„Als Schulleitung bzw. Schulleitungsteam motivieren wir das Kollegium, an einer diversitätsorientierten Schulentwicklung mitzuwirken.“	0 = „Nie“ bis 3 = „Immer“	nur TN aus der Schulleitung
Maßnahmenumsetzung				
Einschätzung zum Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Schulentwicklung	1	„Diversitätssensible Schulentwicklung ist ein langfristiger Prozess. Wo befindet sich Ihre Schule in dem Prozess aktuell?“	0 = „Ganz am Anfang“ bis 9 = „Ganz am Ende“	nur TN aus der Schulleitung
Verankerung einer diversitätssensiblen Schulentwicklung	9	„An meiner Schule gibt es ein Leitbild, das auf Vielfalt und Diversität ausgerichtet ist.“	0 = „Trifft gar nicht zu“ bis 3 = „Trifft voll und ganz zu“	nur TN aus der Schulleitung
Umsetzungsstand konkreter Maßnahmen der diversitätssensiblen Organisationsentwicklung	15	„Arbeitsgruppe/n zur diversitätssensiblen Schulentwicklung.“	0 = „Weder umgesetzt, noch geplant“ bis 2 = „Geplant“	nur TN aus der Schulleitung
Umsetzungsstand konkreter Maßnahmen der diversitätssensiblen Personalentwicklung	5	„An meiner Schule ist das Bewerbungsverfahren anonymisiert und standardisiert.“	0 = „Nicht genannt“ bis 1 = „Genannt“	nur TN aus der Schulleitung

Anmerkung. TN = Teilnehmer:innen.

Tabelle 7. Operationalisierung des Wirkziels „Analyse des Status Quos und Schulentwicklungsmaßnahmen“

Schulleitungen und Schulleitungsteams können den Status Quo zu Diversität an ihrer Schule analysieren und darauf basierend Schulentwicklungsmaßnahmen konzipieren.				
Dimensionen des Wirkziels	Item	Itembeispiel	Antwortskala	Beantwortet durch

-	6	„Ich kenne Methoden, um eine Schulstatistik anzufertigen.“	0 = „Trifft gar nicht zu“ bis 3 = „Trifft voll und ganz zu“	nur TN aus der Schulleitung
---	---	--	---	-----------------------------

Anmerkung. TN = Teilnehmer:innen.

Die Onlinefragebögen werden ergänzt um Gruppendiskussionen, die v. a. dazu dienen, die Wirkung des Projekts zu erfassen und bei den pädagogischen Fach- und Lehrkräften sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams die Ergebnisse der Onlinebefragung zu qualifizieren (z. B. wenn Ergebnisse widersprüchlich sind oder entgegen den theoretischen Annahmen des Wirkmodells verlaufen). Die Leitfäden für die Gruppendiskussionen beziehen sich daher v. a. auf die Wirkziele (Outcomes) des Projekts, greifen darüber hinaus aber auch aktuelle Fragestellungen der Projektverantwortlichen von *Vielfalt entfalten* auf, beispielsweise zu den Bedarfen der Projektteams in den Schulen, um Veranstaltungsinhalte bedarfsgerecht gestalten zu können. Um dabei den unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Fragestellungen in den Bundesländern Rechnung zu tragen, sind die Leitfäden für jedes Bundesland individualisiert. Einen Einblick in die Fragestellungen der Gruppendiskussionen ermöglichen die beiden Leitfäden im Anhang.

Die Gruppendiskussion dauerte etwa zwei Stunden und wurde audiografisch aufgezeichnet und anschließend transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

3 ERGEBNISSE

Im folgenden dritten Kapitel werden die Ergebnisse auf Basis der bisher erhobenen Daten präsentiert. Da zum Zeitpunkt der Berichtslegung lediglich Daten der t0-Messung vorlagen, konnten Analysen zur Wirkung des Projekts *Vielfalt entfalten* bisher noch nicht durchgeführt werden. Demnach beschreiben die dargestellten Ergebnisse auf Basis der Antworten der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams die **Situation der teilnehmenden Schulen zu Projektbeginn**.

3.1 Befragung der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams

Die Ergebnisse werden differenziert nach Wirkzielen (*Outcomes*) vorgestellt. Die verwendeten Ergebnistabellen zeigen dabei jeweils die Anzahl der Personen, deren Antworten bei der Berechnung berücksichtigt werden konnten (N), das arithmetische Mittel (den „Durchschnitt“) der Skalenwerte aller dieser Personen (M), die Standardabweichung der Skalenwerte (SD) sowie die auf der Skala von allen Personen tatsächlich mindestens (Min) und maximal (Max) erreichten Werte. Die Anmerkungen unter den Tabellen geben zudem Aufschluss über die theoretisch möglichen Min- und Max-Werte.

3.1.1 Wirkziel: Wissen und Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule

Eines der Wirkziele im Projekt *Vielfalt entfalten* ist, dass die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sowie die Schulleitungen und Schulleitungsteams *Wissen und Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule* haben. Die Tabelle 8 zeigt, dass die befragten Fach- und Lehrkräfte sowie Schulleitungen ihrer Selbsteinschätzung zufolge bereits zu Projektbeginn ein gewisses **Wissen über diversitätssensible Pädagogik** haben, das im Durchschnitt aber unter dem Skalenmittelpunkt von 4.50 liegt ($M = 3.92$, $SD = 2.44$). Das bedeutet, dass sie

tendenziell eher wenig wissen, so gaben ganze 13 % an, „gar nichts“ über diversitätssensible Pädagogik zu wissen.

Tabelle 8. Wissen über diversitätssensible Pädagogik

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Selbsteinschätzung zum Wissen über diversitätssensible Pädagogik	746	3.92	2.44	0.0	9.0

Anmerkung. 0 = „Gar nichts“, 9 = „Sehr viel“.

Im Vergleich dazu ist das **Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung** stärker ausgeprägt. Hier liegt das arithmetische Mittel oberhalb des Skalenmittelpunkts von 1.50 ($M = 1.81$, $SD = 0.56$; siehe Tabelle 9). Eine deutliche Mehrheit der Befragten (89 %) gab beispielsweise an, dass sie viel darüber wissen, wie sich die soziale Herkunft auf den Bildungserfolg auswirkt oder ein sog. Migrationshintergrund die Bildungschancen von Schüler:innen beeinflusst. Etwas geringer ausgeprägt ist dagegen das Wissen zu den verschiedenen Formen von Diskriminierung und deren Folgen.

Das **Wissen zu diversitätssensibler Unterrichtspraxis** ist im Durchschnitt eher relativ geringe ausgeprägt ($M = 1.16$, $SD = 0.62$; siehe Tabelle 9). Dabei gaben u. a. Dreiviertel der Befragten an, nur wenig darüber zu wissen, wie diversitätssensible Pädagogik praktisch umzusetzen ist. Noch weniger wissen, wie Prüfungen diversitätssensibel gestaltet werden können (nur 11 % gaben an, darüber viel zu wissen). Auch weiß nur eine Minderheit darüber Bescheid, worauf bei einer diversitätssensiblen Sprache zu achten ist (40 % wissen „eher viel“ oder „sehr viel“).

Das Wissen **zu Schulressourcen zum Thema diversitätssensible Pädagogik** ist bei den befragten Fach- und Lehrkräften sowie Schulleitungen mittelmäßig ausgeprägt, der durchschnittliche Skalenwert liegt etwa bei der Skalenmitte von 1.50 ($M = 1.57$, $SD = 0.83$, siehe Tabelle 9). Unter anderem wissen 68 % der Befragten nicht, wo innerhalb der Schule Informationsmaterial zu diversitätssensibler Pädagogik zu finden ist. Etwa einem Drittel ist zudem unbekannt, welche Kolleg:innen sich mit dem Thema auskennen und wer für das Thema an der Schule verantwortlich ist.

Tabelle 9. Wissen über Diskriminierung, diversitätssensiblen Unterricht und Schulressourcen

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung ^a	746	1.81	0.56	0.0	3.0
Wissen zu diversitätssensibler Unterrichtspraxis ^a	746	1.16	0.62	0.0	3.0
Wissen zu Schulressourcen ^b	746	1.57	0.83	0.0	3.0

Anmerkung. ^a 0 = „Sehr wenig“, 3 = „Sehr viel“, ^b 0 = „Nein, gar nicht“, 3 = „Ja, auf jeden Fall“.

Die multivariaten Analysen (siehe Tabelle 30 im Anhang) zeigen darüber hinaus, dass:

- das Wissen zu Schulressourcen in Sachsen weniger ausgeprägt ist als in den anderen Bundesländern,
- mit dem Alter, das Wissen zur diversitätssensiblen Unterrichtspraxis tendenziell zunimmt,
- bei Befragten, bei denen beide Elternteile einen Migrationshintergrund haben, das Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung stärker ausgeprägt ist,

- Personen in Leitungspositionen über mehr Wissen zu Schulressourcen verfügen als Personen ohne Leitungsposition,
- mit zunehmendem Stellenumfang ebenfalls das Wissen über Schulressourcen zunimmt,
- Befragte mit einem Studienabschluss im Bereich der (Sozial-)Pädagogik mehr über diversitätssensible Unterrichtspraxis wissen,
- eine Zusatzqualifikation im Themenbereich Diversität sowohl das Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung als auch zur diversitätssensiblen Unterrichtspraxis erhöht,
- auch die eigene Diskriminierungserfahrung stark positiv mit dem Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung sowie mit dem Wissen zur diversitätssensiblen Unterrichtspraxis zusammenhängt.

3.1.2 Wirkziel: Reflexion der Haltung und Rolle gegenüber Schüler:innen

Ein weiteres Wirkziel des Projekts ist es, dass die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte ihre *Rolle und Haltung gegenüber Schüler:innen diskriminierungskritisch reflektieren können*. Dieses Wirkziel wurde in die Dimensionen Reflexion, Selbstwirksamkeit, Einstellung und Zuversicht differenziert.

Die erste Dimension des Wirkziels umfasst den Bereich der *Reflexion*. Die Tabelle 10 zeigt, dass das befragte Schulpersonal die eigene **Rolle und Haltung durchaus diskriminierungskritisch reflektiert**, wobei der durchschnittliche Wert im oberen Mittelfeld der Skala liegt ($M = 1.77$, $SD = 0.54$). Eine diskriminierungskritische Reflexion findet demnach regelmäßig, jedoch noch nicht „immer“ statt. Außerdem zeigt eine genauere Analyse der Ergebnisse, dass sich das Schulpersonal zwar häufig Gedanken darüber macht, wie Benachteiligung von Schüler:innen vermieden werden kann, sich jedoch deutlich seltener aktiv mit diversitätssensibler Pädagogik auseinandersetzt.

Die eigene Rolle und Haltung gegenüber den Schüler:innen zu reflektieren bedeutet auch, die **Kommunikation im Unterricht diversitätssensibel** zu gestalten. Das scheint den meisten Befragten ebenfalls gut zu gelingen, wie die Ergebnisse in Tabelle 10 zeigen ($M = 1.98$, $SD = 0.56$). Es scheint eine große Sensibilität vorzuherrschen, z. B. Konflikte nicht auf kulturelle Unterschiede zu schieben. 71 % der Befragten gaben außerdem an, ihre Schüler:innen dazu anzuregen, über eigene Stereotype und Vorurteile nachzudenken.

Tabelle 10. Reflexion von Vielfalt und diversitätssensible Kommunikation im Unterricht

	N	M	SD	Min	Max
Reflexion von Vielfalt	746	1.77	0.54	0.2	3.0
Diversitätssensible Kommunikation im Unterricht	688	1.98	0.56	0.0	3.0

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“.

Darüber hinaus zeigen die multivariaten Analysen (siehe Tabelle 37 im Anhang), dass:

- Diversität an den Gymnasien tendenziell weniger reflektiert wird,
- Männer seltener ihre eigene Rolle und Haltung reflektieren als Frauen,
- ein Migrationshintergrund der Eltern tendenziell dazu beiträgt, dass die Befragten häufiger das Thema Diversität reflektieren und die Kommunikation im Unterricht diversitätssensibel gestalten,

- Lehrkräfte ihre eigene Rolle seltener reflektieren als pädagogische Fachkräfte oder Mitglieder der Schulleitung,
- Personen mit mehr als 20 Unterrichtsstunden im Unterricht tendenziell häufiger diversitätssensibel kommunizieren als Personen mit weniger Unterrichtsstunden,
- Befragte mit einer Erzieher:innenausbildung seltener ihre eigene Rolle in Bezug auf eine vielfältige Schüler:innenschaft reflektieren als Befragte ohne eine solche Ausbildung,
- eine Zusatzqualifikation im Themenbereich Diversität dazu führt, dass eine Reflexion häufiger vorkommt und auch die Kommunikation im Unterricht häufiger diversitätssensibel gestaltet wird,
- mit der Zunahme an Arbeitsjahren an der jeweiligen Schule die Reflexionshäufigkeit tendenziell abnimmt,
- eigene Diskriminierungserfahrungen in hohem Maße dazu beitragen, dass die eigene Rolle und Haltung häufiger reflektiert werden.

Eine weitere Dimension des Wirkziels ist die *Selbstwirksamkeitserwartung hinsichtlich der Anwendung diversitätssensibler Pädagogik*. Ein Blick in die deskriptiven Ergebnisse in Tabelle 11 zeigt, dass die Befragten ein relativ ausgeprägtes **Selbstvertrauen hinsichtlich des Umgangs mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft** haben ($M = 1.91$, $SD = 0.42$). 82 % sind sich sicher, dass sie auch sehr vielfältig zusammengesetzte Klassen gut unterrichten können und 90 % kennen die eigenen Stärken und Schwächen in Bezug auf den Umgang mit einer vielfältig zusammengesetzten Schüler:innenschaft. Zudem gaben 91 % der Befragten an, in schwierigen Situationen auf die eigenen Fähigkeiten vertrauen zu können.

Äquivalent dazu sind die Unsicherheiten und die **Selbstzweifel im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft** eher schwach ausgeprägt. Hier liegt das arithmetische Mittel unterhalb der Skalenmitte von 1.50 ($M = 1.13$, $SD = 0.51$; siehe Tabelle 11). Trotz dieser insgesamt eher positiven Ausgangslage fühlt sich etwa ein Drittel (36 %) der Befragten zu Beginn des Projekts noch alleingelassen mit den Herausforderungen einer zunehmend vielfältigen Schüler:innenschaft. Eine Mehrheit von 54 % hat zudem oft das Gefühl, benachteiligten Schüler:innen nicht richtig helfen zu können.

Eng damit verknüpft ist auch die Frage, inwieweit die zunehmende Vielfalt bei Fach- und Lehrkräften sowie Schulleitungen zu einem **Überforderungsgefühl** führt. Die deskriptiven Ergebnisse der t0-Befragung zeigen, dass zu Beginn des Projekts die zunehmende Vielfalt an den Schulen durchaus als Herausforderung wahrgenommen wird. Das arithmetische Mittel befindet sich etwa in der Skalenmitte von 1.50 ($M = 1.45$, $SD = 0.57$; siehe Tabelle 11). Dabei lohnt sich jedoch auch hier ein genauerer Blick in die einzelnen Items der Skala: Die kulturelle oder sozioökonomische Vielfalt wird kaum als Herausforderung empfunden, wohl aber die unterschiedlichen sprachlichen Voraussetzungen (von 71 % der Befragten) oder die stark unterschiedlichen Leistungsniveaus (von 73 % der Befragten).

Tabelle 11. Selbstvertrauen und Selbstzweifel im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft und Überforderungsgefühl durch Vielfalt

	N	M	SD	Min	Max
Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft ^a	716	1.91	0.42	0.0	3.0

Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft ^a	716	1.13	0.51	0.0	2.8
Überforderungsgefühl durch Vielfalt ^b	688	1.45	0.57	0.0	3.0

Anmerkung. ^a 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; ^b 0 = „Gar nicht herausfordernd“, 3 = „Sehr herausfordernd“.

In den multivariaten Analysen (siehe Tabelle 42 im Anhang) zeigt sich zudem, dass:

- Befragte an Oberschulen häufiger daran zweifeln, mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft angemessen umgehen zu können als an anderen Schultypen,
- mit zunehmendem Alter der Befragten das Überforderungsgefühl tendenziell abnimmt,
- ein Migrationshintergrund deutlich das eigene Selbstvertrauen im Umgang mit Diversität erhöht und die Selbstzweifel und das Überforderungsgefühl reduziert,
- Schulleitungen eher daran zweifeln, mit den Herausforderungen der zunehmenden Diversität an ihren Schulen gut umgehen zu können und sich häufiger damit allein gelassen fühlen als pädagogische Fach- und Lehrkräfte,
- Zusatzqualifikationen im Themenbereich Diversität die Selbstzweifel und das Überforderungsgefühl deutlich reduzieren,
- eigene Diskriminierungserfahrungen das Selbstvertrauen im Umgang mit Diversität tendenziell steigern.

Die Reflexion der eigenen Haltung und Rolle sollte sich auch in der *Einstellung gegenüber Diversität und gegenüber einer diversitätssensiblen Schulentwicklung* zeigen, die eine weitere Dimension des Wirkziels ausmacht. Das Projekt *Vielfalt entfalten* kann nur dort richtig Fuß fassen, wo es zu Projektbeginn auf ein Kollegium trifft, das dem Thema Vielfalt und Diversität grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber eingestellt ist.

Die Daten zeigen, dass bereits zu Projektbeginn die **Wichtigkeit des Themas Diversität** von einer großen Mehrheit an den Schulen erkannt wird (siehe Tabelle 12), denn der Durchschnitt liegt am äußeren positiven Ende der Skala ($M = 2.64$, $SD = 0.46$). Eine große Mehrheit ist der Meinung, dass Vielfalt in allen Schulen thematisiert werden sollte (97 %), dass es ein Thema ist, das alle Schulbereiche betrifft (98 %) und dass die Vermittlung eines positiven Umgangs mit Vielfalt genauso wichtig ist wie die Vermittlung von Fachwissen (98 %). Auch sind 95 % der Befragten der Meinung, dass alle pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sich mit diversitätssensibler Pädagogik auskennen sollten.

Tabelle 12. Erkennen der Wichtigkeit des Themas Diversität

	N	M	SD	Min	Max
Erkennen der Wichtigkeit des Themas Diversität	746	2.64	0.46	0.0	3.0

Anmerkung. 0 = „Stimme gar nicht zu“, 3 = „Stimme voll und ganz zu“.

Gefragt nach der Einschätzung zu den **Auswirkungen von Diversität auf den Schulalltag**, ist eine deutliche Mehrheit der Befragten der Meinung, dass die zunehmende Diversität in den meisten Bereichen keinen oder wenn, dann einen positiven Einfluss hätte. In Bezug auf die persönliche Arbeitsmotivation sind beispielsweise 37 % der Meinung, dass Diversität „keinen Einfluss“ habe, und 58 %, dass Diversität sich positiv auf ihre persönliche Arbeitsmotivation auswirkt. Nur beim Leistungsniveau sind die Einschätzungen

skeptischer: Während 38 % der Befragten der Meinung sind, dass die Diversität keinen Einfluss auf das Leistungsniveau an der Schule hat, vermuten 36 % eher eine negative Auswirkung. Insgesamt ergibt sich damit jedoch eine leicht positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität auf den Schullalltag: der Skalenmittelpunkt, der „keinen Einfluss“ kennzeichnet, liegt bei 4.50, womit der durchschnittliche Skalenwert von 4.91 leicht im positiven Bereich liegt, also die Annahme eines positiven Einflusses kennzeichnet ($M = 4.91$, $SD = 1.38$; siehe Tabelle 13).

Tabelle 13. Positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität	746	4.91	1.38	0.0	8.0

Anmerkung. 0 = „Negativ“, 8 = „Positiv“.

Die meisten Befragten nehmen zudem die **Diversität im Schullalltag als eine persönliche Bereicherung** wahr. Das arithmetische Mittel liegt deutlich im oberen Bereich der Skala ($M = 2.25$, $SD = 0.58$; siehe Tabelle 14). Fast alle Befragten (93 %) empfinden es beispielsweise als bereichernd, Schüler:innen zu unterrichten, die aus ganz anderen Verhältnissen kommen als sie selbst.

Gleichwohl sehen die Befragten auch die **Herausforderungen, die von der Diversität für den Unterricht ausgehen** ($M = 1.68$, $SD = 0.58$; siehe Tabelle 14). Beispielsweise gaben 87 % der Fach- und Lehrkräfte an, dass es in heterogenen Klassen schwer sei, die Bedürfnisse aller Schüler:innen zu berücksichtigen.

Tabelle 14. Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung und als Herausforderung

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung	688	2.25	0.58	0.0	3.0
Wahrnehmung von Diversität als Herausforderung im Unterricht	688	1.68	0.58	0.0	3.0

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“.

Dass die Befragten dem Thema gegenüber nicht nur positiv eingestellt sind, sondern auch bereit sind, sich selbst entsprechend weiterzubilden, zeigt sich in der Zustimmung gegenüber **verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen**. Eine Mehrheit des Schulpersonals ist solchen Maßnahmen gegenüber aufgeschlossen, wie Tabelle 15 zeigt ($M = 6.34$, $SD = 2.31$). 64 % von ihnen würden es sogar begrüßen, wenn alle Fach- und Lehrkräfte einmal im Jahr einen 1-Tages-Workshop zum Thema Vielfalt und Diversität besuchen müssten. Auch wäre eine deutliche Mehrheit von 80 % dafür, verbindliche Regeln zum Umgang mit Diskriminierung einzuführen.

Tabelle 15. Einstellung gegenüber verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Einstellung gegenüber verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen	746	6.34	2.31	0.0	9.0

Anmerkung. 0 = „Gar nichts“, 9 = „Sehr viel“.

In den multivariaten Analysen (siehe Tabelle 48 und Tabelle 49 im Anhang) zeigt sich zudem, dass:

- das Schulpersonal in Schleswig-Holstein und Hamburg positiver gegenüber Diversität und diversitätssensibler Pädagogik eingestellt ist als in Brandenburg und Sachsen,
- an Grundschulen Diversität deutlich stärker als Bereicherung wahrgenommen wird als an anderen Schultypen und auch verpflichtende Maßnahmen hier eher begrüßt werden,
- Männer das Thema Diversität weniger wichtig finden als Frauen, sie Diversität seltener als persönliche Bereicherung empfinden und verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber deutlich negativer eingestellt sind,
- ein Migrationshintergrund der Eltern tendenziell dazu führt, dass die Einstellungen gegenüber Diversität positiver sind,
- Lehrkräfte die Auswirkungen von Diversität auf den Schulalltag positiver sehen als pädagogische Fachkräfte,
- Mitglieder der Schulleitung positiver gegenüber Diversität und diversitätssensibler Pädagogik eingestellt sind, als andere Gruppen des Schulpersonal,
- Befragte mit Leitungsaufgaben (wozu nicht nur die Schulleitung zählt) jedoch insgesamt die Auswirkungen von Diversität weniger positiv sehen als Befragte ohne Leitungsaufgaben,
- mit zunehmender Zahl an Unterrichtsstunden die Auswirkungen von Diversität auf den Schulalltag kritischer gesehen werden und auch Diversität seltener als persönliche Bereicherung empfunden wird,
- Personen mit einem (Sozial-)Pädagogikstudium die Auswirkungen von Diversität auf den Schulalltag positiver bewerten,
- Personen mit einer Erzieher:innenausbildung verpflichtenden Maßnahmen gegenüber tendenziell positiver eingestellt sind,
- eine Zusatzqualifikation im Themenbereich Diversität stark positiv mit einer positiven Einstellung gegenüber Diversität und diversitätssensibler Pädagogik zusammenhängt,
- mit zunehmender Arbeitserfahrung an der Schule Diversität tendenziell weniger als persönliche Bereicherung wahrgenommen wird und auch verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen eher kritisch gesehen werden,
- mit zunehmender Arbeitserfahrung insgesamt die Einschätzung zu den Auswirkungen von Diversität auf den Schulalltag positiver ausfällt und damit auch die Bereitschaft zu verpflichtenden Maßnahmen sinkt,
- eigene Diskriminierungserfahrungen zwar dazu beitragen, dass Diversität eher als persönliche Bereicherung wahrgenommen wird, gleichzeitig allerdings auch mehr Herausforderungen gesehen werden, die damit einhergehen.

Die vierte Dimension des Wirkziels ist die *Zuversicht hinsichtlich einer diversitätssensiblen Schulentwicklung*. Es zeigt sich, dass beim Schulpersonal bereits zu Beginn des Projekts eine gewisse **Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung** vorhanden ist. Die Fach- und Lehrkräfte sowie die Mitglieder der Schulleitung sind der diversitätssensiblen Schulentwicklung an ihrer Schule gegenüber optimistisch eingestellt ($M = 6.25$, $SD = 1.83$, siehe Tabelle 16). Sie sind zuversichtlich, dass es ihrer Schule gelingt, ein stärkeres Bewusstsein für Vielfalt und Diskriminierung im Denken und Handeln der Lehrkräfte zu verankern, Vielfalt als Ressource für den Unterricht zu erkennen und ein diskriminierungskritisches Schulklima zu schaffen.

Tabelle 16. Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung

	N	M	SD	Min	Max
Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung	746	6.25	1.83	0.0	9.0

Anmerkung. 0 = „Sehr gering“, 3 = „Sehr hoch“.

Wenn es allerdings darum geht, diese gesamtschulische Entwicklung persönlich mitzugestalten, dann fehlt den befragten Fach- und Lehrkräften in vielen Fällen das Wissen dafür. Die **Zuversicht hinsichtlich der eigenen Beteiligung am Schulentwicklungsprozess** fällt daher deutlich geringer aus ($M = 1.23$, $SD = 0.87$, siehe Tabelle 17). Etwa zwei Drittel der Befragten gaben an, nicht zu wissen, wie sie Entscheidungen in Bezug auf eine diversitätssensible Schulentwicklung mitgestalten können.

Tabelle 17. Zuversicht hinsichtlich der eigenen Beteiligung am Schulentwicklungsprozess

	N	M	SD	Min	Max
Zuversicht hinsichtlich der eigenen Beteiligung am Schulentwicklungsprozess	716	1.23	0.87	0.0	3.0

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“.

3.1.3 Wirkziel: Anwendung diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Methoden

Auch die *Anwendung diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Methoden in der beruflichen Praxis* durch die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte ist ein erklärtes Wirkziel des Projekts. Dabei betreffen die im Onlinefragebogen abgefragten Methoden unterschiedliche Bereiche des Schulalltags.

Die Tabelle 18 zeigt, dass die befragten Fach- und Lehrkräfte sowie Schulleitungen ihrer Selbsteinschätzung zufolge bereits gewisse **praktische Erfahrungen mit diversitätssensibler Pädagogik** haben, die durchschnittlich aber unter dem Skalenmittelpunkt von 4.50 liegen ($M = 3.79$, $SD = 2.49$). Die Antworten streuen dabei relativ stark, wobei 11 % der Befragten angaben, dass sie „gar keine“ praktischen Erfahrungen haben und nur 3 % „sehr viele“.

Tabelle 18. Erfahrungen mit diversitätssensibler Pädagogik

	N	M	SD	Min	Max
Selbsteinschätzung zu den praktischen Erfahrungen mit diversitätssensibler Pädagogik	746	3.79	2.49	0.0	9.0

Anmerkung. 0 = „Gar keine“, 3 = „Sehr viele“.

Wie aus Tabelle 19 ersichtlich wird, kommt es auch eher selten vor, dass die befragten Fach- und Lehrkräfte sowie Schulleitungen **Diversität im Arbeitskontext thematisieren** ($M = 1.20$, $SD = 0.58$). Es sind weniger als die Hälfte der Befragten, die das Thema Diversität mindestens „häufig“ mit Schüler:innen (42 %) oder mit Kolleg:innen (44 %) thematisieren.

Wie Tabelle 19 zeigt, ist der **Austausch mit Kolleg:innen zum Thema Diversität** zu Projektbeginn eher schwach ausgeprägt und findet nur bei einer Minderheit der Befragten regelmäßig statt ($M = 1.02$, $SD = 0.74$). Nur 24 % der Befragten stimmen sich „häufig“ oder „immer“ mit Kolleg:innen ab, wie sich Vielfalt an der Schule positiv nutzen ließe. Ebenso wenige (26 %) arbeiten mit Kolleg:innen zu dem Thema zusammen.

Etwa ein Drittel (28 %) der Befragten hat außerdem angegeben, noch „nie“ die eigenen Ideen in Bezug auf eine diversitätssensible Schulentwicklung im Schulkontext eingebracht zu haben.

Tabelle 19. Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext und Austausch mit Kolleg:innen

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext	746	1.20	0.58	0.0	3.0
Austausch mit Kolleg:innen zum Thema Diversität	688	1.02	0.74	0.0	3.0

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“.

Die **Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien** ist dagegen deutlich verbreiteter ($M = 1.74$, $SD = 0.56$; siehe Tabelle 20). Sie scheint bereits für viele Fach- und Lehrkräfte zum Alltag zu gehören. So wählen beispielsweise 52 % mindestens „häufig“ Inhalte so aus, dass sich Schüler:innen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft damit identifizieren können. 54 % gaben auch an, „häufig“ oder „immer“ Lehr- und Lernmaterialien zu verwenden, die die Vielfalt der Gesellschaft abbilden. Insbesondere achten viele (73 %) auch „häufig“ oder „immer“ auf eine diversitätssensible Sprache.

Für die Anwendung einer **individuellen Bewertungspraxis** ergibt sich ein durchschnittlicher Wert nahe der Skalenmitte von 1.50 ($M = 1.67$, $SD = 0.56$; siehe Tabelle 20). So orientiert sich die Bewertungspraxis bei etwas mehr als der Hälfte (61 %) der Befragten „häufig“ oder „immer“ an den individuellen Entwicklungszielen der Schüler:innen und auch deren individuellen Bedarfe werden von einer ebenso großen Mehrheit (61 %) „häufig“ oder „immer“ erfasst. Ob es einen Zusammenhang zwischen den Leistungen und Bewertungen der Schüler:innen und ihrer Herkunft gibt, wird jedoch nur von der 43 % Befragten „häufig“ oder „immer“ überprüft.

Tabelle 20. Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien und individuelle Bewertungspraxis

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien	688	1.74	0.56	0.0	3.0
Individuelle Bewertungspraxis	688	1.67	0.56	0.0	3.0

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“.

Die multivariaten Analysen (siehe Tabelle 37 und Tabelle 38 im Anhang) zeigen darüber hinaus, dass:

- an den Oberschulen deutlich seltener Methoden diversitätssensibler Pädagogik angewendet werden,
- an Gymnasien die Bewertungspraxis tendenziell seltener individuell erfolgt,
- mit zunehmendem Alter die Befragten Diversität häufiger im Arbeitskontext thematisieren,
- Männer diversitätssensible Unterrichtsmaterialien seltener Nutzen als Frauen,
- Lehrkräfte Diversität im Arbeitskontext seltener thematisieren als pädagogische Fachkräfte,
- Schulleitungen sich häufiger mit Kolleg:innen zum Thema Diversität austauschen, als andere Gruppen des Schulpersonal,
- ein höherer Stellenumfang tendenziell dazu führt, dass das Thema Diversität häufiger im Arbeitskontext und im Austausch mit Kolleg:innen angesprochen wird,
- ein Studienabschluss der (Sozial-)Pädagogik die Häufigkeit des Austauschs mit Kolleg:innen zum Thema Diversität erhöht,

- eine Zusatzqualifikation zu Diversität die Anwendungshäufigkeit verschiedener Methoden diversitätssensibler Pädagogik deutlich erhöht,
- bei Personen mit einer langen Arbeitserfahrung an der Schule die Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien seltener ist,
- die Arbeitserfahrung insgesamt sich tendenziell positiv darauf auswirkt, ob das Thema Diversität im Arbeitskontext thematisiert oder sich dazu mit Kolleg:innen ausgetauscht wird,
- eigene Diskriminierungserfahrungen deutlich dazu beitragen, dass Methoden diversitätssensibler Pädagogik angewendet werden.

3.1.4 Wirkziel: Unterstützung der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte

Ein Wirkziel des Projekts *Vielfalt entfalten* ist es auch, dass die Schulleitungen und Schulleitungsteams die *pädagogischen Fach- und Lehrkräfte mit Blick auf das diversitätssensible Konzept ihrer Schule unterstützen*. Dieses Wirkziel wurde in die Dimensionen Leitungshandeln und Maßnahmenumsetzung differenziert.

Eine Dimension des Wirkziels ist das *Leitungshandeln*. Um das Leitungshandeln der Schulleitung differenziert bewerten zu können, wurde es im Onlinefragebogen als Fremd- und Selbsteinschätzung abgefragt. Bei der **Fremdeinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung durch die Fach- und Lehrkräfte** zeigen die Ergebnisse in Tabelle 21 im Durchschnitt eine Bewertung um den Skalenmittelpunkt von 1.50 ($M = 1.49$, $SD = 0.70$). Nach Meinung der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte tun die Schulleitungen verschiedene Dinge, um die diversitätssensible Schulentwicklung voranzubringen. Beispielsweise geben 29 % an, dass die Schulleitung das Kollegium „immer“ dazu ermuntert, gegen Diskriminierung vorzugehen. Auch sind 45 % der Meinung, dass die Schulleitung das Kollegium „häufig“ oder „immer“ motiviert, an einer diversitätssensiblen Schulentwicklung mitzuwirken. Sehr erfreulich ist es, dass 68 % der befragten pädagogischen Fach- und Lehrkräfte der Meinung sind, dass die Schulleitung sich und die Schule klar für Vielfalt und Diversität positioniert.

Die **Selbsteinschätzung der Schulleitung zu ihrem diversitätssensiblen Leitungshandeln** fällt im Vergleich zur Fremdeinschätzung positiver aus, hier liegt die durchschnittliche Bewertung deutlich in der oberen Hälfte der Skala ($M = 1.91$, $SD = 0.50$, siehe Tabelle 21). Hier wurde bei den Häufigkeiten für die abgefragten diversitätssensiblen Handlungen deutlich häufiger mit „immer“ geantwortet. Besonders deutlich wird der Unterschied zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung bei der Frage, ob zeitliche Freistellungen für Fortbildungen und/oder Gremienarbeit gegeben werden (Fremdeinschätzung $M = 1.81$; Selbsteinschätzung $M = 2.19$).

Tabelle 21. Fremdeinschätzung und Selbsteinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung

	N	M	SD	Min	Max
Fremdeinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung	343	1.49	0.70	0.0	3.0
Selbsteinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung	43	1.91	0.50	0.8	3.0

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“.

Als zweite Dimension des Wirkziels nimmt die *Maßnahmenumsetzung* die an den Schulen bisher umgesetzten Schulentwicklungsmaßnahmen in den Blick. Gefragt nach ihrer **Einschätzung zum Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Schulentwicklung** an ihrer Schule gab das befragte Schulpersonal an, dass sie ihre Schule tendenziell eher im unteren Mittelfeld der Schulentwicklung sehen ($M = 3.47$, $SD = 1.92$, siehe Tabelle 22).

Tabelle 22. Einschätzung zum Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Schulentwicklung

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Einschätzung zum Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Schulentwicklung	746	3.47	1.92	0.0	8.0

Anmerkung. 0 = „Ganz am Anfang“, 9 = „Ganz am Ende“.

Die **Verankerung einer diversitätssensiblen Schulentwicklung** kann sich in unterschiedlichen Maßnahmen zeigen (siehe Tabelle 23). Besonders häufig wurde an den Schulen bereits ein Leitbild entwickelt, das auf Vielfalt und Diversität ausgerichtet ist ($M = 2.24$, $SD = 0.75$). Auch gibt es beispielsweise relativ häufig qualifizierte Ansprechpartner:innen zur diversitätssensiblen Pädagogik ($M = 1.85$, $SD = 0.92$). Zielvorgaben zur diversitätssensiblen Schulentwicklung sind hingegen an vielen Schulen noch nicht verabschiedet worden ($M = 1.56$, $SD = 0.79$) und insbesondere datenbasierte Maßnahmen werden bisher eher selten umgesetzt ($M = 0.94$ – 1.06 , $SD = 0.92$).

Tabelle 23. Verankerung einer diversitätssensiblen Schulentwicklung

An meiner Schule...	<i>M</i>	<i>SD</i>
... gibt es ein Leitbild, das auf Vielfalt und Diversität ausgerichtet ist.	2.24	0.75
... gibt es qualifizierte Ansprechpartnerinnen zur diversitätssensiblen Pädagogik.	1.85	0.92
... werden Homepage, Infomails, Aushänge immer diversitätssensibel gestaltet, z.B. in einfacher Sprache oder in mehreren Sprachen.	1.54	0.84
... gibt es Zielvorgaben zur diversitätsorientierten Schulentwicklung.	1.56	0.79
... gibt es eine Steuerungsgruppe zur Begleitung der diversitätsorientierten Schulentwicklung.	1.43	1.07
... gibt es Freistellungsstunden für diversitätssensible Schul- und Unterrichtsentwicklung.	1.33	1.05
... werden regelmäßig Daten zum Schulklima erhoben.	1.06	0.92
... werden die Bildungserfolge der Schülerinnen entlang der Dimensionen Migrationshintergrund und soziale Herkunft überprüft.	0.94	0.92
... überprüfen wir den Fortschritt hinsichtlich diversitätsorientierter Schulentwicklung regelmäßig.	0.94	0.79

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; $N = 54$.

Beim **Umsetzungsstand konkreter Maßnahmen der diversitätssensiblen Organisationsentwicklung** zeigt sich eine große Bandbreite, wie aus Tabelle 24 hervorgeht. Während beispielsweise an fast allen Schulen bereits eine Hausaufgabenhilfe und eine Vertrauensperson installiert wurden, gibt es nur sehr selten

einen Leitfaden zu diversitätssensibler Text- und Bildsprache, ein Curriculum zur Thematisierung von Diversität oder eine systematische Erfassung von Diskriminierungsfällen.

Tabelle 24. Umsetzungsstand konkreter Maßnahmen der diversitätssensiblen Organisationsentwicklung

	Geplant <i>in %</i>	Umgesetzt <i>in %</i>	M	SD
Finanzielle Unterstützung bei Klassenfahrten für sozialschwache Familien	0	92	1.85	0.54
Hausaufgabenhilfe	0	88	1.76	0.65
Vertrauensperson für Schülerinnen, die nicht zum Lehrpersonal gehört	0	87	1.74	0.68
Berücksichtigung religiöser Essgewohnheiten in der Mensa/Kantine	4	77	1.58	0.79
Willkommenstradition für neue Schülerinnen	12	69	1.50	0.80
Arbeitsgruppe/n zur diversitätssensiblen Schulentwicklung	30	58	1.46	0.71
Projekttag(e) oder -wochen zum Thema Vielfalt	35	47	1.29	0.76
Fremdsprachige Literatur in der Bibliothek	13	56	1.26	0.91
Beschwerdestelle für Schülerinnen (geschützt und anonym)	13	42	0.98	0.94
Antidiskriminierungsteam/ -beauftragter	9	22	0.53	0.84
Handreichung zum Umgang mit Diskriminierung im Schulalltag	21	12	0.45	0.71
Curriculum zur Thematisierung von Diversität in unterschiedlichen Jahrgangsstufen	18	11	0.41	0.69
Leitfaden zu diversitätssensibler Text- und Bildsprache	16	11	0.39	0.69
Systematische Erfassung von Diskriminierungsfällen	7	11	0.29	0.66
Gebetsräume	0	2	0.04	0.28

Anmerkung: 0 = „Weder umgesetzt noch geplant“, 1 = „Geplant“, 3 = „Umgesetzt“; N = 54, abzüglich „Weiß nicht“ bzw. Item-Nonresponse.

Auch zum **Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Personalentwicklung** machten die befragten Schulleitungen und Schulleitungsteams sehr unterschiedliche Angaben (siehe Tabelle 25). 42 % der Befragten gaben an, dass an ihren Schulen schulinterne Fortbildungen zur diversitätssensiblen Pädagogik angeboten werden, jedoch gaben nur 13 % an, Stellenausschreibungen bewusst über Kanäle zu streuen, die auch marginalisierte Gruppen erreichen.

Tabelle 25. Umsetzungsstand der diversitätssensiblen Personalentwicklung

An unserer Schule...	Genannt <i>in %</i>	M	SD
... wird darauf geachtet, dass Bewerbungsgespräche mit einem diversen Auswahlteam erfolgen.	44	0.44	0.50
... werden schulinterne Fortbildungen zur diversitätssensiblen Pädagogik angeboten.	43	0.43	0.50
... existieren Strukturen und Formate zur Selbstevaluation der	28	0.28	0.45

Mitarbeiterinnen.

... ist das Bewerbungsverfahren anonymisiert und standardisiert.	26	0.26	0.44
... werden Stellenausschreibungen bewusst über Kanäle gestreut, die auch marginalisierte Gruppen erreichen.	15	0.15	0.36

Anmerkung. 0 = „Nicht genannt“, 1 = „Genannt“; N = 54

3.1.5 Wirkziel: Analyse des Status Quos und Konzeption von Schulentwicklungsmaßnahmen

Das letzte hier dargestellte Wirkziel von *Vielfalt entfalten* ist es, dass Schulleitungen und Schulleitungsteams *den Status Quo an ihrer Schule analysieren und darauf basierend Schulentwicklungsmaßnahmen konzipieren*. Die Daten zu Projektbeginn zeigen, dass Schulleitungen ein gewisses Vorwissen über **datengestützte Schulentwicklung** haben ($M = 1.73$, $SD = 0.60$, siehe Tabelle 26). Beispielsweise kannten zum Befragungszeitpunkt 68 % der Befragten Methoden, um eine Schulstatistik anzufertigen und 62 % hatten Erfahrung damit, Schulstatistiken auszuwerten. Allerdings gab etwa ein Viertel der befragten Schulleitungen an, nicht zu wissen, wie groß das Problem Diskriminierung an ihrer Schule ist und nur die Hälfte (52 %) wusste, wie mit Hilfe einer Bedarfsanalyse Erkenntnisse für die Schulentwicklung ermittelt werden können.

Tabelle 26. Kompetenz im Bereich der datengestützten Schulentwicklung

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Kompetenz im Bereich der datengestützten Schulentwicklung	54	1.73	0.60	0.7	3.0

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“.

3.2 Befragung der Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und Schulbehörden

Die bisher einzige Gruppendiskussion fand am 20. November 2020 online mit zwei Schulaufsichten (SchA) und drei Mitarbeitenden des Instituts für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) statt. Die Ergebnisse dieser Gruppendiskussion wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und werden hier zusammengefasst aufgeführt.

3.2.1 Aufgaben und Rolle in der diversitätssensiblen Schulentwicklung

Die beiden Schulaufsichten verknüpfen die Frage nach ihrer Rolle bei der diversitätssensiblen Schulentwicklung mit ihrer Rolle im Projekt *Vielfalt entfalten*. Da es keine Projektschulen (Schulen, die an *Vielfalt entfalten* teilnehmen) in ihrem Zuständigkeitsbereich gibt, sehen sie nicht, wie sie selbst aktiv werden könnten. Sie betonen ihre beratende Rolle bei der Schulentwicklung und die Verantwortung auf Seiten der Schulleitungen, die selbst über die Steuerungsinstrumente für die Schulentwicklung verfügen. Sie wünschen sich grundsätzlich, dass sie besser in die Informationen eingebunden werden, die die Projektschulen erreichen, damit sie gezielt zu einzelnen Themen aktiv werden können.

Die Mitarbeitenden des IQSH sehen ihre Rolle und Aufgaben bei der diversitätssensiblen Schulentwicklung vor allem im Bereich der Qualifizierung, z.B. im Rahmen der Qualifizierung der Zuständigen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ), der Qualifizierung von Coaches für Interkulturelle Bildung und Erziehung und der Qualifizierung der Schulleitungen. Weiterhin werden im IQSH Themen wie z. B. Heterogenität und Diversität in die Fortbildungen zu Unterrichts- und Schulentwicklung aufgenommen; und es werden Fortbildungen zu einzelnen Themen wie Gender angeboten.

Den beiden Schulaufsichten wissen zu Projektbeginn noch nicht genau, welche Erwartungen im Projekt an sie gestellt werden; dementsprechend fällt es ihnen noch schwer, ihre eigene Rolle im Projekt zu finden.

„Ich hatte von Anfang an das Problem, dass in meinem Kreis keine Schulen mitmachen und habe daher bei den ersten Veranstaltungen ‚zwischen den Stühlen‘ gesessen, keinen Anschluss gefunden“ (SchA)
*„Ein Fehler des Projektes ist, dass nach der Auftaktveranstaltung nicht besprochen wurde, wo das Projekt hingehen soll, und was ist die Rolle der Multiplikator*innen – bei den teilnehmenden Schulen oder in meinem Arbeitsumfeld. Das ist mir nicht klar und auch in meiner Arbeitsgruppe nicht so ganz klar, wo ist die Zielrichtung“ (SchA).*

Da die Schulaufsichten keine Steuerungsaufgaben gegenüber den Schulen im Projekt haben, sind ihre Einflussmöglichkeiten auf diese Schulen beschränkt. Die Steuerungsverantwortung liegt bei den Schulleitungen, die deshalb eingebunden werden sollten.

„Verantwortung und Steuerungselemente liegen im Wesentlichen nicht in unserer Hand. Deswegen ist es so wichtig, dass die Schulleitung mit eingebunden ist. Dann ist es für die Schulaufsicht wichtig, dass wir Kenntnis davon haben, [wer dort angesprochen ist, Anm Verf.], aber wir haben wenig Möglichkeit, darauf Einfluss zu nehmen“ (SchA).

Darüber hinaus fällt es den Schulaufsichten schwer, Anknüpfungspunkte für die Schulen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu finden, denen gegenüber sie Steuerungsaufgaben haben. Diese Schulen sollten ihrer Meinung nach Vielfalt als relevantes Thema erkennen und dann den ersten Schritt auf sie zu machen. Eine Schulaufsicht sieht für sich die Möglichkeit, Schulen auf Fortbildungen aufmerksam zu machen, allerdings nur, wenn die Schulen auch Interesse haben.

„Wir können es zum Thema machen bei der Schulleiterdienstversammlung. ... Wir können auf Projekte aufmerksam machen. Wenn es bei den Schulen auf Interesse stößt. Wenn ich das vorstelle und es melden sich nur zwei Schulen, dann macht es keinen Sinn, eine Fortbildung aufzusetzen“ (SchA).

Die Mitarbeitenden des IQSH sehen ihre Aufgaben hingegen unabhängig von einer direkten Unterstützung der am Projekt beteiligten Schulen. Sie entwickeln Fortbildungsangebote und sie geben Informationen zu Methoden an die Schulen weiter und versuchen, diese bekannt zu machen.

„Das Bekanntmachen [von Methoden, Anm Verf.] ist eigentlich Aufgabe des IQSH. Methoden usw. bearbeiten meine Kolleg:innen in ihren Fortbildungen ... Eigentlich wissen die Schulen auch, wenn sie Interesse an einem Thema haben, ist es nur ein Blick in den Fortbildungskatalog oder ein Anruf im IQSH und schon habe ich die Information. Ja, es wäre eigentlich alles vorhanden“ (IQSH).

Dass den Schulen dennoch Wissen fehlt, erklärt eine Mitarbeiterin des IQSH damit, dass das Thema in den Schulen keinen Enthusiasmus auslöst, sondern vielmehr als schwieriges Thema wahrgenommen wird und eine bewusste reflektierte Entscheidung im Kontext der Schulentwicklung erfordert.

„Das ist nicht ein Thema, bei dem alle ganz schnell enthusiastisch in die Diskussion ziehen. Sondern die Lehrkräfte, die sich für interkulturelle Bildung einsetzen – das ist anstrengend, erfordert Persönlichkeit

und Charakter, das erfordert ganz viel Schulentwicklung. Vielleicht ist die Auseinandersetzung mit dem Thema ein besonderer Schritt“ (IQSH).

3.2.2 Angebote im Projekt Vielfalt entfalten: Wirkung, Bewertung und Bedarfe

Die Mitarbeitenden des IQSH beschreiben, dass ihnen durch das Projekt bestimmte Leerstellen in ihrer Arbeit deutlich wurden, dass

- a) mehr Kommunikation und Austausch zwischen den Bereichen des IQSH erforderlich ist,
- b) dass sie wenig über den außerschulischen Bereich wissen und
- c) dass die bestehenden Vernetzungen mit anderen Arbeitsbereichen des IQSH, genannt wurde der Präventionsbereich, im Alltag häufig verlorengehen.

„Ich kann nur für das IQSH sprechen, aber selbst wir wissen voneinander nicht genau, welche Projekte es alles genau gibt. Jeder von uns hat eine Expertise für einen bestimmten Bereich, ... Dass wir alle nicht genau voneinander wissen, ist mir durch das DKJS-Projekt klar gemacht worden, dass wir da dringend dran arbeiten müssen“ (IQSH).

„Für meinen Bereich bin ich vernetzt mit der Präventionsarbeit und natürlich auch in andere Bereiche. Das geht im Alltag oft verloren und das hat uns besonders sensibilisiert, darüber nachzudenken“ (IQSH).

Darüber hinaus verweist eine Mitarbeitende des IQSH darauf, dass sie durch das Projekt einzelne Aufgabenbereiche anders reflektiert. Sie reflektiert kritisch ihre Erwartungen an Referendar:innen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind und hinterfragt deren Unterstützungsbedarf.

„Mein Blick auf Referendar:innen in meinen Gruppen, die z.B. nicht in der deutschen Kultur zur Schule gegangen sind, (hat sich bei mir verändert). Wie gehen wir mit diesen Referendar:innen um? Da hat sich in meinem Handeln noch nicht viel verändert, aber darüber nachzudenken: Was erwarten wir, was setzen wir voraus? Inwieweit nehmen wir die mit, die nicht in unserem Schulsystem groß geworden sind, brauchen sie Unterstützung? Wenn ja, bekommen sie die?“ (IQSH)

In der Vernetzung der Arbeitsfelder Schule, Schulaufsicht und IQSH im Rahmen des Projekts sehen sowohl die Schulaufsichten als auch die Mitarbeitenden des IQSH eine Bereicherung.

„Es ist ja auch ein Projekt, in dem viele Arbeitsfelder aufeinandertreffen: Schulen, Schulaufsicht, IQSH. Diese Konstellation gab es bisher noch in keinem Projekt. ... Das zusammenzubringen, ist eine Schwierigkeit dieses Projektes“ (SchA).

„Das ist doch der Vorteil von Vernetzung. Das ist eine Bereicherung“ (SchA).

Gefragt nach den besonders erfolgreichen Angeboten im Projekt *Vielfalt entfalten* hebt eine der Schulaufsichten die Werkstätten hervor. Deren Arbeitsweise, der Austausch sowie die Anleitung und der Input durch die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung werden positiv bewertet. Der Praxisbezug wird jedoch als zu gering eingeschätzt.

„Ich kann aus meiner Arbeitsgruppe berichten, dass ganz unterschiedliche Professionen zusammengetroffen sind: die Uni Flensburg, das IQSH, ich als Schulrat. ... Weil wir aber alle (außer ein Kollege)

nicht so in der Praxis drin sind, ist es schwierig, bestimmte Dinge in die Fläche zu bringen und Erfahrungen zu sammeln. Es fehlt die Praxis. Z.B. hatten wir uns zuletzt mit dem Wirkmodell beschäftigt. Wir hatten überlegt, es über Padlet zu machen, aber wie bringe ich es in eine Schule, um das mal auszuprobieren? Über Demokratie oder Wie haben sich die Schüler während der Pandemie gefühlt, was fehlt ihnen? Das ist zwar einmal ausprobiert worden, aber das beschränkt sich auf diese eine Erfahrung. Dann wird es nicht weiterverbreitet“ (SchA).

„Der fachliche Input zum Wirkmodell war ganz ok, aber mir fehlte ein Beispiel von einer Schule. Wie wende ich das an, welches Thema kann ich nehmen?“ (SchA).

Positiv hervorgehoben wird außerdem das Thema „Diversität in der Personalentwicklung“, welches auf dem Landesfachtag näher erörtert wurde und „sehr inspirierend“ gewesen sei. Eine Mitarbeitende des IQSH regt an, dass auch Schulen in die Arbeit der Werkstätten einbezogen werden sollten, die dann Konzepte umsetzen und dabei begleitet werden könnten.

Insgesamt wünschen sich die an der Gruppendiskussion beteiligten Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und der Schulbehörde in Schleswig-Holstein mehr Austausch mit den Schulen im Projekt.

„Ich habe bei mir im Kreis keine Schule, die an diesem Projekt teilgenommen hat, insofern tue ich mich schwer in meiner Rolle als Multiplikator. Mir fehlt wirklich der Austausch mit den Schulen: Was braucht ihr, was kommt bei euch an?“ (SchA).

Die Schulaufsichten bemängeln, dass Informationen an ihnen vorbei an die Schulen gehen. Sie wünschen sich mehr Informationen und Hintergründe zu den Projekthaltungen, damit sie Schulen gezielt ansprechen und ggf. akquirieren können, wobei gleichzeitig unklar war, ob die Schulaufsichten Aufgabe der Schulaufsichten ist.

„Es bedarf aber nicht der Information als Mitteilung, sondern ich brauche auch Hintergründe. Ich müsste am besten im Vorfeld wissen, um was es eigentlich geht, wer genau wird da angesprochen, an welchen Stellen ist was zu tun und wo erwartet man möglicherweise auch eine Unterstützung durch die Beratungsschulaufsicht. Dann können wir natürlich schon gezielt Schulen ansprechen und auch Akquise machen. Wir wissen ja, wo es Kollegen mit Fähigkeiten oder Affinitäten gibt. Aber das ist die Frage, ist das eine vordringliche Aufgabe von uns, die Projekte in den Schulen zu akquirieren?“ (SchA)

Auch fehlt einer Schulaufsicht, wie oben bereits erwähnt, eine Ziel- und Aufgabenklärung im Anschluss an die Auftaktveranstaltung und auch in Bezug auf die Werkstätten (denn die Rolle der Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und Schulbehörden wurde im Projekt erst nach der Gruppendiskussion diskutiert). Zudem wünschen sie sich Kontakt zu Projektschulen, den hatten sie nicht, da wie o. g. keine Schulen aus den Zuständigkeitsbereichen teilnahmen. Teils wünscht sich die Schulaufsicht auch mehr fachlichen Input und Berichte aus der Praxis. Auch eine Mitarbeitende des IQSH wünscht sich frühzeitigere Einbindung und Informationen sowie eine stärkere Beteiligung von Schulaufsichten und Mitarbeitenden des IQSH an der Ausrichtung des Projekts.

„Ich würde mir wünschen, dass in der Gestaltung organisiert wird, dass auch Menschen aus dem IQSH oder der Schulaufsicht beteiligt werden, an der Ausrichtung insgesamt“ (IQSH).

Teils wünschen sich die Mitarbeitenden des IQSH und die Schulaufsicht auch mehr Input und mehr gute Praxisbeispiele.

„Ich hätte mir auch mehr fachlichen Input gewünscht ... So habe ich es kennengelernt, dass Fachleute von außen herangezogen werden, einen Vortrag halten oder davon berichten, wie sie das umgesetzt haben. Und wenn man am Thema selber arbeitet, dann ist man auch eher in der Lage, so etwas weiter zu führen“ (Schulaufsicht). Eine IQSH-Mitarbeitende stimmt dem zu und wünscht sich, „dass wir fachliche Themen besprechen und auch Best-Practice Beispiele besprechen“ (IQSH).

Für die Umsetzung des in einer Gruppe entwickelten Konzepts zur Fachkräftequalifizierung wünscht sich eine Mitarbeitende des IQSH die Evaluierung der Konzeptumsetzung. Die Überprüfung der Wirksamkeit des Konzepts würde für mehr Akzeptanz des Projekts sorgen.

„In meiner Arbeitsgruppe ging es ja um Führungskräftequalifizierung und dazu haben wir jetzt gemeinsam ein Konzept auf den Weg gebracht. Damit ist das Anliegen dieser AG umgesetzt. Wenn diese Qualifizierungsveranstaltungen durchgeführt werden, wäre es auch eine Idee, das zu evaluieren. Haben diese Konzepte, die in SH entwickelt wurden, ... eine Auswirkung? Wie effektiv ist es, wenn die Führungskräfte geschult werden?“ (IQSH)

Den Mitarbeitenden des IQSH ist es zudem wichtig, einen Rahmen zu schaffen, um die Schulen nach Ende der Teilnahme am Projekt langfristig zu begleiten.

4 DISKUSSION

Das Projekt *Vielfalt entfalten* der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung unterstützt in vier teilnehmenden Bundesländern Schulen bei ihrer diversitätssensiblen Schulentwicklung, um ein diskriminierungskritisches und inklusives Schulklima zu schaffen, um Diskriminierungen abzubauen und um Chancengleichheit zu erhöhen. Dazu werden zum einen pädagogische Fach- und Lehrkräfte sowie Schulleitungen und Schulleitungsteams in ihren Kompetenzen hinsichtlich diversitätssensibler Pädagogik gestärkt; und zum anderen werden Mitarbeitende der Lehrkräftebildung und der Schulbehörden als Multiplikator:innen der diversitäts-sensiblen Schulentwicklung gestärkt und begleitet. Der vorliegende Zwischenbericht fokussiert die Ergebnisse der Onlinebefragung zur Ausgangslage der Projektschulen und nimmt dabei insbesondere die zu Projektbeginn vorhandenen Kompetenzen in den Schulen in den Blick.

Die Ergebnisse zeigen, dass Schulen sich selbst noch am Anfang der diversitätssensiblen Schulentwicklung sehen, jedoch wichtige Voraussetzungen mitbringen, um diese erfolgreich anzugehen. Beispielsweise haben die Fach- und Lehrkräfte genauso wie die Schulleitungen und Schulleitungsteams bereits zu Projektbeginn gewisse Kenntnisse zu Diversität im Kontext von Schule (z. B. zum Zusammenhang von Herkunft und Schulerfolg). Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass insbesondere bei den Kenntnissen zu konkreten Methoden und Tools einer diversitätssensiblen Unterrichtspraxis noch viele Wissenslücken existieren, zu deren Schließung das Projekt *Vielfalt entfalten* einen wichtigen Beitrag leisten kann. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch die mangelnde Kenntnis der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte hinsichtlich der an ihrer Schule verfügbaren Ressourcen zum Thema Diversität, z. B. Informationsmaterial, Ansprechpersonen, Weiterbildungen.

Bereits zu Projektbeginn reflektiert eine Mehrheit der Fach- und Lehrkräfte sowie der Schulleitungen und Schulleitungsteams regelmäßig die eigene Rolle und Haltung in Bezug auf eine zunehmend vielfältige Schüler:innenschaft. Die Ergebnisse zeigen auch, dass pädagogische Fach- und Lehrkräfte sowie Mitglieder der Schulleitungen eine gesunde Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf die diversitätssensible Pädagogik haben. Woran es ihnen jedoch häufig mangelt, ist eine aktive Auseinandersetzung mit der Thematik bzw. die bewusste Fokussierung auf eine diversitätssensible Unterrichtsentwicklung. Das kann auch damit zusammenhängen, dass sich die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte mit den Herausforderungen einer zunehmend vielfältigen Schüler:innenschaft z. T. allein gelassen fühlen.

Die Ergebnisse zeigen allerdings auch eine positive Einstellung und große Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Diversität, woraus sich bei den pädagogischen Fach- und Lehrkräften eine Motivation ergibt, die diversitätssensible Schulentwicklung aktiv mitzugestalten. Viele von ihnen wissen jedoch nicht, wie sie sich selbst in die Schulentwicklung einbringen können, was vermutlich auch dem fehlenden Austausch der Fach- und Lehrkräfte untereinander geschuldet ist. Fach- und Lehrkräfte bringen das Thema Diversität bisher nämlich eher selten aktiv in Austauschrunden ein. Dennoch sind die befragten Fach- und Lehrkräfte wie Schulleitungen und Schulleitungsteams insgesamt sehr zuversichtlich, dass ihre Schule den Prozess der diversitätssensiblen Schulentwicklung erfolgreich durchlaufen wird und so ein diskriminierungskritisches Schul- und Unterrichtsklima schafft. Um das zu erreichen, würde eine große Mehrheit auch verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen für das Schulpersonal begrüßen.

Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass viele der Fach- und Lehrkräfte bereits erste praktische Erfahrungen mit diversitätssensibler Pädagogik haben und teilweise auch Methoden diversitätssensibler Pädagogik im Unterricht anwenden. Dennoch muss in vielen Bereichen, beispielsweise bei der Anwendung diversitätssensibler Sprache oder der Verwendung diversitätssensibler Materialien, noch Einiges an Unterrichtsentwicklung passieren, bis die Methoden der diversitätssensiblen Pädagogik flächendeckend und kontinuierlich im Unterricht eingesetzt werden. Schlussendlich mangelt es den Schulen häufig an einer geeigneten Datengrundlage, um den Handlungsbedarf in Bezug auf die diversitätssensible Schul- und Unterrichtsentwicklung richtig einschätzen und daraus Maßnahmen ableiten zu können. Die bei den Schulleitungen vorhandenen Kompetenzen hinsichtlich der Anfertigung und Analyse von Schulstatistiken werden nur selten dafür verwendet, um die diversitätssensible Schulentwicklung datenbasiert zu unterstützen, beispielsweise durch die Erfassung der Diskriminierungsfälle.

5 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Ergebnisse der externen Evaluation zeigen die Ausgangssituation der Fach- und Lehrkräfte sowie der Schulleitungen und Schulleitungsteams in den teilnehmenden Projektschulen im Projekt *Vielfalt entfalten*, und entsprechende Qualifizierungsansätze und Handlungsbedarfe für die Projektplanung und -umsetzung.

Die Ergebnisse zeigen, dass es dem Schulpersonal häufig an Wissen zu praktischen Tools und Methoden einer diversitätssensiblen Unterrichtspraxis fehlt. Das Projekt sollte daher so konkret wie möglich auf die verschiedenen Bausteine einer diversitätssensiblen Unterrichtsentwicklung eingehen und die dafür notwendigen Tools und Methoden praxisnah vermitteln. Eine Methodensammlung sowie entsprechend aufgearbeitetes Informationsmaterial können diesen Prozess zusätzlich unterstützen, wobei sich inhaltlich eine Orientierung an vorhandenen Zusatzqualifikationen anbietet.

Da die Ergebnisse auch zeigen, dass der kollegiale Austausch an den teilnehmenden Schulen zu den Themen der diversitätssensiblen Schulentwicklung unzureichend ist, sollte das Projekt die Schulteams nicht nur für den Mehrwert eines aktiven Austauschs im Kollegium sensibilisieren, sondern auch Wege aufzeigen, wie ein solcher Austausch im Schulalltag gut zu bewerkstelligen ist. Hier eignen sich zur Veranschaulichung in besonderem Maße Beispiele guter Praxis.

Das Projekt *Vielfalt entfalten* sollte die teilnehmenden Schulen auch darin unterstützen, geeignete Ressourcen einer diversitätssensiblen Pädagogik an der Schule zu installieren (Unterrichtsmaterialien, Leitfäden, Handreichungen, Ansprechpersonen, Informationen zu Weiterbildungen etc.) und bei den Schulen ein Bewusstsein dafür schaffen, die Kollegien auf geeignete Weise über diese Ressourcen zu informieren. Das betrifft über die Ressourcen hinaus auch andere Aspekte der diversitätssensiblen Schulentwicklung wie beispielsweise die Projektarbeit in *Vielfalt entfalten*. Die Information über *Vielfalt entfalten* kann dazu beitragen, motiviertes Schulpersonal für das Schulprojekt zu gewinnen und zu aktivieren.

Da die Schulleitungen zwar gewisse Erfahrungen mit der Anfertigung und Analyse von Schulstatistiken haben, diese jedoch im Kontext einer diversitätssensiblen Schulentwicklung bisher nur selten als Entscheidungshilfe nutzen, sollte das Projekt eine datengestützte Schulentwicklung unterstützen. Dabei sollten die Ergebnisse der individuellen Schulauswertungen der t0-Messung als Grundlage und Veranschaulichung dienen. Denn nur so können die strukturellen Besonderheiten und Bedarfe der einzelnen Projektschulen adäquat in der Projektplanung und -umsetzung berücksichtigt werden.

Die Ergebnisse zum Umsetzungsstand konkreter Maßnahmen der diversitätssensiblen Schulentwicklung zeigen, dass die diversitätssensible Schulentwicklung trotz guter Ausgangslagen ein langfristiger Prozess ist, der, um entsprechende Maßnahmen nicht nur zu planen, sondern auch in der Praxis umzusetzen, deutlich länger brauchen wird als das Projekt läuft. Das Projekt *Vielfalt entfalten* sollte daher gemeinsam mit den Schulen geeignete Strukturen schaffen, die eine Maßnahmenumsetzung auch nach Ende der Projektlaufzeit wahrscheinlich machen.

Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen mit den Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und der Schulbehörden legen drei Handlungsempfehlungen nahe. Erstens sollten dieser Zielgruppe ihre Rolle im Projekt zu Beginn und fortlaufend konkreter kommuniziert und die damit verbundenen Erwartungen und Aufgaben konkreter benannt werden. Zweitens sollte der Austausch zwischen dieser Zielgruppe mit den Projektschulen durch zusätzliche gemeinsame Formate und Strukturen gestärkt werden, um die Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und der Schulbehörden fortlaufend über die Aktivitäten und Vorhaben der Projektschulen zu informieren und um sie an den Schulentwicklungsprozessen teilhaben zu lassen – auch damit sie diese Projektschulen ggf. gezielt ansprechen können. Drittens sollte gemeinsam mit allen am Projekt beteiligten Akteur:innen daran gearbeitet werden, Strukturen und Formate zu installieren, die dazu beitragen, dass eine langfristige Begleitung der Projektschulen durch die Mitarbeitenden der Lehrkräftebildung und der Schulbehörden auch über die Projektlaufzeit hinaus möglich wird.

QUELLEN

- ADAS/LIFE e.V. (2018). Empfehlungen zur Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle bei Diskriminierung an Schulen. Berlin.
- Camino (2021). Zweite Zwischenergebnisse (Frühjahr 2021) zur Evaluation des DKJS-Projekts *Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen*. Berlin.
- KMK/HRK (2015). *Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt. Gemeinsame Empfehlungen von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz vom März 2015*.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen zur Integration und Migration (2017). *Ungleiche Bildungschancen. Fakten zur Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem*. Berlin.

ANHANG

Tabelle 27. Skala „Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Wissen zu Diskriminierung und Benachteiligung (Skala)	1.82	0.56	
<i>Wie viel wissen Sie darüber, ...</i>			
... welche Formen individueller Diskriminierung es gibt?	1.65	0.73	0.69
... wie sich individuelle, institutionelle und gesellschaftliche Diskriminierung unterscheiden?	1.56	0.75	0.69
... welche Folgen individuelle, institutionelle und gesellschaftliche Diskriminierung haben?	1.59	0.72	0.73
... wie die soziale Herkunft den Bildungserfolg beeinflusst?	2.18	0.63	0.65
... wie sich der Migrationshintergrund auf die Bildungschancen auswirkt?	2.10	0.64	0.63
<i>Anmerkung.</i> 0 = „Sehr wenig“, 3 = „Sehr viel“; <i>r_i</i> = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); <i>N</i> = 746; Cronbachs α = 0.86; <i>KMO</i> (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.79.			

Tabelle 28. Skala „Wissen zu diversitätssensibler Unterrichtspraxis“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Wissen zu diversitätssensibler Unterrichtspraxis (Skala)	1.16	0.62	
<i>(*) Wie viel wissen Sie darüber, ...</i>			
<i>(+) Wenn Sie Fragen zu diversitätssensibler Pädagogik haben, wissen Sie, ...</i>			
<i>(*)</i> ... wie man diversitätssensible Pädagogik praktisch umsetzen kann?	1.07	0.71	0.69
<i>(*)</i> ... wie Prüfungen diversitätssensibel gestaltet werden können?	0.82	0.71	0.58
<i>(*)</i> ... worauf bei einer diversitätssensiblen Sprache zu achten ist?	1.33	0.82	0.63
<i>(+)</i> ... wo Sie außerhalb der Schule Unterstützung bekommen?	1.31	0.90	0.63
<i>(+)</i> ... welche Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt?	1.28	0.90	0.66
<i>Anmerkung.</i> <i>(*)</i> 0 = „Sehr wenig“, 3 = „Sehr viel“, <i>(+)</i> 0 = „Nein, gar nicht“, 3 = „Ja, auf jeden Fall“; <i>r_i</i> = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); <i>N</i> = 746; Cronbachs α = 0.83; <i>KMO</i> (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.78.			

Tabelle 29. Skala „Wissen zu Schulressourcen zum Thema diversitätssensible Pädagogik“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Wissen zu Schulressourcen zum Thema diversitätssensible Pädagogik (Skala)	1.57	0.83	
<i>Wenn Sie Fragen zu diversitätssensibler Pädagogik haben, wissen Sie, ...</i>			
... wo Sie innerhalb der Schule Informationsmaterial dazu finden?	1.11	0.90	0.51
... welche Ihrer Kolleg:innen sich damit auskennen?	1.79	0.98	0.78
... wer an Ihrer Schule für das Thema verantwortlich ist?	1.80	1.07	0.67
<i>Anmerkung.</i> 0 = „Nein, gar nicht“, 3 = „Ja, auf jeden Fall“; <i>r_i</i> = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); <i>N</i> = 746; Cronbachs α = 0.8; <i>KMO</i> (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.62.			

Tabelle 30. Multivariate Regressionsmodelle zum Wissen in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik

WISSEN zu	Diskriminierung/ Benachteiligung		diversitätssens. Unterrichtspraxis		Schulressourcen	
	β	SE	β	SE	β	SE
Bundesland (Ref.: Sachsen)						
Schleswig-Holstein 2021	-0.04	0.26	0.16	0.26	0.29	0.25
Hamburg	0.07	0.29	0.12	0.28	0.58	0.27
Brandenburg	0.08	0.22	0.02	0.22	0.01	0.21
Schultyp (Ref.: Grundschule)						
Grund- und Gemeinschaftsschule	-0.08	0.35	-0.07	0.35	0.00	0.33
Gemeinschafts-, Stadtteilschule	0.06	0.24	-0.11	0.24	-0.17	0.22
Oberschule	0.00	0.20	-0.02	0.19	0.06	0.18
Gymnasium	0.00	0.27	-0.11	0.26	-0.06	0.25
Fach-, Abendschule u.Ä.	0.08	0.28	0.07	0.28	-0.03	0.26
Alter (in Jahren)						
	-0.05	0.01	0.11	0.01	0.02	0.01
Geschlecht (Ref.: weiblich)						
Männlich	0.06	0.09	-0.01	0.09	-0.03	0.89
Divers/verweigert	0.01	0.16	0.07	0.16	-0.12	0.15
Migrationshintergrund (Ref.: kein)						
Ein Elternteil	0.02	0.14	-0.02	0.14	0.23	0.13
Beide Elternteile	0.10	0.23	0.03	0.23	0.04	0.22
Beide Eltern und Befragte:r	0.00	0.16	0.05	0.16	0.04	0.15
Tätigkeit (Ref.: päd. Fachkraft)						
Lehrkraft	0.05	0.19	-0.11	0.19	-0.03	0.18
Schulleitung	0.06	0.24	0.08	0.23	0.08	0.22
Sonstige Mitarbeiter:in	0.06	0.24	0.02	0.23	-0.03	0.22
Leitungsposition (=ja)						
	-0.02	0.09	-0.01	0.09	0.08	0.09
Unterrichtsstunden (Ref.: keine)						
1-20 Std.	-0.10	0.21	0.05	0.21	0.06	0.20
Über 20 Std.	-0.13	0.23	0.08	0.22	-0.02	0.21
Stellenumfang (Ref.: bis 50%)						
51-75%	0.00	0.15	0.00	0.15	0.12	0.14
Über 75%	-0.01	0.15	0.04	0.15	0.11	0.14
(Sozial-)Pädagogikstudium (=ja)						
	0.04	0.17	0.10	0.17	0.03	0.16
Erzieher:innenausbildung (=ja)						
	-0.02	0.21	-0.04	0.21	0.04	0.20
Zusatzqualifikation zu Div. (=ja)						
	0.08	0.09	0.18	0.09	0.05	0.09
Schulerfahrung (in Jahren)						
	-0.03	0.01	0.04	0.01	0.03	0.01
Arbeitserfahrung insg. (in Jahren)						
	-0.09	0.01	0.05	0.01	0.06	0.01
Diskriminierungserfahrung (scores)						
	0.14	0.05	0.12	0.04	0.01	0.04
Constant		14.58		14.37		13.67
R ²		0.11		0.13		0.19

Anmerkung. OLS-Regression; N = 666; SE = Standardfehler.

Tabelle 31. Skala „Reflexion von Diversität“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Reflexion von Diversität (Skala)	1.77	0.54	
Ich reflektiere meine Rolle in Bezug auf eine vielfältige Schüler:innenschaft.	1.94	0.68	0.61
Ich setze mich aktiv mit diversitätssensibler Pädagogik auseinander.	1.17	0.78	0.52
Ich denke darüber nach, welche Vorurteile ich selbst habe und wie sie meine Arbeit beeinflussen.	1.80	0.74	0.59
Ich mache mir Gedanken, wie ich Benachteiligungen von Schüler:innen vermeiden kann.	2.17	0.63	0.71
Ich reflektiere, wie meine Vorurteile einzelne Schüler:innen benachteiligen.	1.76	0.80	0.78

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; *r_i* = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); *N* = 746; Cronbachs α = 0.8; *KMO* (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.80.

Tabelle 32. Skala „Diversitätssensible Kommunikation im Unterricht“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Diversitätssensible Kommunikation im Unterricht (Skala)	1.98	0.56	
Ich rege meine Schüler:innen an, über eigene Stereotype und Vorurteile nachzudenken.	1.92	0.76	0.36
Ich bemühe mich, Konflikte nicht auf kulturelle Unterschiede zu schieben.	2.20	0.73	0.66
Ich spreche mit meinen Schüler:innen über aktuelle gesellschaftliche Phänomene, die mit Vielfalt oder Rassismus zu tun haben.	1.83	0.79	0.40

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; *r_i* = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); *N* = 688; Cronbachs α = 0.59; *KMO* (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.58.

Tabelle 33. Skala „Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext (Skala)	1.20	0.58	
Wie häufig haben Sie in den vergangenen 12 Monaten das Thema Vielfalt und Diversität...			
... mit Schüler:innen besprochen?	1.38	0.68	0.50
... mit Kolleg:innen thematisiert?	1.40	0.68	0.63
... aktiv in Dienstberatungen oder Fachkonferenzen eingebracht?	0.82	0.79	0.54

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; *r_i* = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); *N* = 746; Cronbachs α = 0.73; *KMO* (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.66.

Tabelle 34. Skala „Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Nutzung diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien (Skala)	1.74	0.56	
Ich wähle Inhalte so aus, dass sich Schüler:innen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft damit identifizieren können.	1.57	0.69	0.68

Ich achte bewusst auf eine diversitätssensible Sprache, die niemanden ausgrenzt.	1.93	0.79	0.71
Ich prüfe Unterrichtsmaterialien immer dahingehend, ob sie diskriminierend auf einzelne Schüler:innen wirken können.	1.88	0.91	0.69
Ich verwende bewusst Lern- und Lehrmaterialien, die die Vielfalt der Gesellschaft abbilden.	1.61	0.81	0.66
Ich nutze Hilfsmittel wie Bilder, Glossare, Hervorhebungen usw., um mögliche Sprachbarrieren zu überwinden.	1.73	0.80	0.74

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 688$; Cronbachs $\alpha = 0.74$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.78.

Tabelle 35. Skala „Individuelle Bewertungspraxis“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_i
Individuelle Bewertungspraxis (Skala)	1.67	0.56	
Ich erfasse regelmäßig die individuellen Bedarfe der Schüler:innen.	1.71	0.68	0.40
Ich orientiere mich bei der Notengebung an den individuellen Entwicklungszielen der Schüler:innen.	1.74	0.88	0.45
Ich überprüfe, ob die Leistungen der Schüler:innen und meine Notengebung von ihrer Herkunft abhängen.	1.39	0.84	0.37
Ich überprüfe meine Bewertungskriterien, ob sie einzelne Schüler:innen benachteiligen.	1.83	0.82	0.49

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 688$; Cronbachs $\alpha = 0.64$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.70.

Tabelle 36. Skala „Austausch mit Kolleg:innen zum Thema Diversität“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_i
Austausch mit Kolleg:innen zum Thema Diversität (Skala)	1.02	0.74	
Ich stimme mich mit Kolleg:innen ab, wie wir Vielfalt an unserer Schule positiv nutzen.	1.04	0.79	0.76
Ich arbeite mit Kolleg:innen zusammen, um die Vielfalt an unserer Schule als Ressource zu nutzen.	1.00	0.84	0.79
Ich bringe meine Ideen in Bezug auf eine diversitätssensible Schulentwicklung in Diskussionen und Entscheidungen ein.	1.02	0.85	0.72

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 688$; Cronbachs $\alpha = 0.87$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.73.

Tabelle 37. Multivariate Regressionsmodelle zu Reflexion und Praxis in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik (Teil 1)

REFLEXION UND PRAXIS	Reflexion von Diversität		Diversitätssens. Kommunikation im Unterricht*		Thematisieren von Diversität im Arbeitskontext	
	β	SE	β	SE	β	SE

Bundesland (Ref.: Sachsen)						
Schleswig-Holstein 2021	0.26	0.25	0.03	0.29	-0.11	0.26
Hamburg	0.28	0.27	-0.02	0.32	-0.05	0.28
Brandenburg	0.22	0.21	0.09	0.24	0.10	0.22
Schultyp (Ref.: Grundschule)						
Grund- und Gemeinschaftsschule	0.34	0.34	-0.03	0.40	-0.04	0.34
Gemeinschafts-, Stadtteilschule	0.23	0.23	0.06	0.26	-0.14	0.23
Oberschule	0.19	0.19	-0.03	0.22	-0.13	0.19
Gymnasium	0.26	0.26	-0.04	0.29	-0.09	0.26
Fach-, Abendschule u.Ä.	0.28	0.27	0.06	0.31	-0.01	0.28
Alter (in Jahren)						
	0.01	0.01	-0.04	0.01	0.20	0.01
Geschlecht (Ref.: weiblich)						
Männlich	0.09	0.09	0.05	0.10	0.01	0.09
Divers/verweigert	0.16	0.15	0.06	0.17	0.08	0.16
Migrationshintergrund (Ref.: kein)						
Ein Elternteil	0.14	0.13	0.05	0.15	0.04	0.14
Beide Elternteile	0.23	0.22	0.01	0.25	-0.05	0.23
Beide Eltern und Befragte:r	0.16	0.16	-0.02	0.17	-0.04	0.16
Tätigkeit (Ref.: päd. Fachkraft)						
Lehrkraft	0.19	0.18	0.02	0.23	-0.14	0.19
Schulleitung	0.23	0.23	0.05	0.28	0.07	0.23
Sonstige Mitarbeiter:in	0.23	0.23	0.04	0.34	0.00	0.23
Leitungsposition (=ja)						
	0.09	0.09	-0.03	0.09	0.00	0.09
Unterrichtsstunden (Ref.: keine)						
1-20 Std.	0.21	0.20	(Ref. 1-20 Std.)			-0.01
Über 20 Std.	0.22	0.22	0.10	0.10	0.01	0.22
Stellenumfang (Ref.: bis 50%)						
51-75%	0.14	0.14	-0.07	0.16	0.09	0.14
Über 75%	0.14	0.14	-0.08	0.16	0.11	0.14
(Sozial-)Pädagogikstudium (=ja)						
	0.16	0.16	-0.04	0.22	0.03	0.16
Erzieher:innenausbildung (=ja)						
	0.21	0.20	-0.01	0.28	-0.07	0.21
Zusatzqualifikation zu Div. (=ja)						
	0.09	0.09	0.06	0.10	0.16	0.09
Schulerfahrung (in Jahren)						
	0.01	0.01	0.06	0.01	-0.05	0.01
Arbeitserfahrung insg. (in Jahren)						
	0.01	0.01	-0.05	0.01	0.16	0.01
Diskriminierungserfahrung (scores)						
	0.04	0.04	0.03	0.05	0.12	0.04
Constant	0.26	13.96		16.31		14.24
R ²		0.15		0.04		0.15

Anmerkung. OLS-Regression; N = 666; * N = 614; SE = Standardfehler.

Tabelle 38. Multivariate Regressionsmodelle zu Reflexion und Praxis in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik (Teil 2)

REFLEXION UND PRAXIS	Nutzung		Individuelle		Austausch mit	
	diversitätssens.		Bewertungs-		Kolleg:innen zum	
	Unterrichts-		praxis		Thema Diversität	
	β	SE	β	SE	β	SE
Bundesland (Ref.: Sachsen)						
Schleswig-Holstein 2021	0.09	0.29	0.04	0.28	-0.04	0.28
Hamburg	0.15	0.31	-0.07	0.30	0.01	0.30
Brandenburg	0.04	0.23	0.09	0.22	0.06	0.22
Schultyp (Ref.: Grundschule)						
Grund- und Gemeinschaftsschule	-0.05	0.39	0.03	0.38	0.02	0.38
Gemeinschafts-, Stadtteilschule	-0.19	0.25	0.02	0.25	-0.13	0.25
Oberschule	0.03	0.21	-0.13	0.21	-0.09	0.21
Gymnasium	-0.13	0.28	-0.20	0.27	-0.05	0.27
Fach-, Abendschule u.Ä.	-0.04	0.30	-0.08	0.29	-0.10	0.29
Alter (in Jahren)	0.06	0.01	-0.04	0.01	0.01	0.01
Geschlecht (Ref.: weiblich)						
Männlich	-0.12	0.10	-0.08	0.09	0.01	0.09
Divers/verweigert	0.01	0.16	0.04	0.16	-0.01	0.16
Migrationshintergrund (Ref.: kein)						
Ein Elternteil	0.05	0.15	0.00	0.14	0.05	0.14
Beide Elternteile	0.04	0.24	-0.02	0.23	0.02	0.23
Beide Eltern und Befragte:r	-0.01	0.17	0.06	0.16	0.05	0.16
Tätigkeit (Ref.: päd. Fachkraft)						
Lehrkraft	0.00	0.22	0.00	0.22	-0.07	0.22
Schulleitung	-0.06	0.27	0.00	0.26	0.17	0.26
Sonstige Mitarbeiter:in	0.04	0.33	0.05	0.32	0.06	0.33
Leitungsposition (=ja)	-0.05	0.09	-0.01	0.09	-0.04	0.09
Unterrichtsstunden (Ref. 1-20 Std)						
Über 20 Std.	-0.06	0.10	-0.06	0.09	0.00	0.10
Stellenumfang (Ref.: bis 50%)						
51-75%	0.09	0.16	-0.01	0.15	0.15	0.15
Über 75%	0.10	0.16	0.06	0.15	0.11	0.16
(Sozial-)Pädagogikstudium (=ja)	0.00	0.21	-0.04	0.20	0.08	0.20
Erzieher:innenausbildung (=ja)	0.04	0.27	-0.01	0.26	-0.02	0.26
Zusatzqualifikation zu Div. (=ja)	0.10	0.10	0.00	0.09	0.16	0.09
Schulerfahrung (in Jahren)	-0.10	0.01	-0.10	0.01	-0.05	0.01
Arbeitserfahrung insg. (in Jahren)	-0.01	0.01	0.08	0.01	0.17	0.01
Diskriminierungserfahrung (scores)	0.08	0.05	0.12	0.04	0.05	0.04
<i>Constant</i>		15.86		15.36		15.45

R^2 0.12 0.13 0.15

Anmerkung. OLS-Regression; $N = 614$; $SE =$ Standardfehler.

Tabelle 39. Skala „Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Selbstvertrauen im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft (Skala)	1.91	0.41	
Ich schaffe es, auch den schwächsten Schüler:innen den prüfungsrelevanten Stoff zu vermitteln.*	1.49	0.68	0.30
Ich bin mir sicher, dass ich auch sehr vielfältig zusammengesetzte Klassen gut unterrichten kann.*	2.03	0.63	0.49
Wenn sich Schüler:innen durch Diskriminierung belastet fühlen, weiß ich, wie ich sie unterstützten kann.	1.76	0.64	0.52
Ich kenne meine eigenen Stärken und Schwächen in Bezug auf den Umgang mit einer vielfältig zusammengesetzten Schüler:innenschaft.	2.09	0.57	0.45
Ich kann auch in schwierigen Situationen auf meine Fähigkeiten vertrauen.	2.14	0.56	0.51

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 716$; * $N = 672$; Cronbachs $\alpha = 0.69$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.74.

Tabelle 40. Skala „Selbstzweifel im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft (-)“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Selbstzweifel im Umgang mit einer vielfältigen Schüler:innenschaft (-) (Skala)	1.13	0.51	
Es fällt mir manchmal schwer, im Gespräch mit Schüler:innen aus anderen kulturellen Kontexten die richtigen Worte zu finden.	0.95	0.72	0.47
Ich habe oft das Gefühl, benachteiligten Schüler:innen nicht richtig helfen zu können.	1.51	0.7	0.48
Oft weiß ich nicht, wie ich reagieren soll, wenn sich Schülerinnen gegenseitig diskriminieren.	1.03	0.80	0.50
Ich fühle mich oft alleingelassen mit den Herausforderungen einer zunehmend vielfältigen Schüler:innenschaft.	1.25	0.80	0.48
Es fällt mir schwer, auf persönliche Probleme von Schüler:innen einzugehen, wenn diese einen anderen Erfahrungshintergrund haben als ich.	0.94	0.69	0.39

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; (-) = Items negativ gepolt (niedrige Ausprägung wird durch hohe Zahl angezeigt); r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 716$; Cronbachs $\alpha = 0.71$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.76.

Tabelle 41. Skala „Überforderungsgefühl durch Diversität (-)“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Überforderungsgefühl durch Diversität (-) (Skala)	1.45	0.57	

Als wie herausfordernd empfinden Sie das Unterrichten von Schüler:innen ...

... mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen?	0.94	0.79	0.56
... mit unterschiedlichen sprachlichen Voraussetzungen?	1.85	0.81	0.53
... mit ausgeprägter religiöser Überzeugung?	1.58	0.93	0.36
... mit niedrigem sozioökonomischem Status?	0.97	0.87	0.45
... mit stark unterschiedlichem Leistungsniveau?	1.89	0.84	0.37

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; (-) = Items negativ gepolt; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 688$; Cronbachs $\alpha = 0.70$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.73.

Tabelle 42. Multivariate Regressionsmodelle zu Selbstwirksamkeit in Bezug auf diversitätssensible Pädagogik

SELBSTWIRKSAMKEIT	Selbstvertrauen		Selbstzweifel		Überforderungsgefühl*	
	β	SE	β	SE	β	SE
Bundesland (Ref.: Sachsen)						
Schleswig-Holstein 2021	0.06	0.29	-0.04	0.29	0.03	0.29
Hamburg	0.00	0.32	-0.04	0.31	-0.14	0.31
Brandenburg	0.02	0.23	-0.08	0.23	-0.01	0.23
Schultyp (Ref.: Grundschule)						
Grund- und Gemeinschaftsschule	0.00	0.40	0.04	0.39	0.01	0.39
Gemeinschafts-, Stadtteilschule	0.09	0.26	0.10	0.26	0.00	0.26
Oberschule	-0.01	0.22	0.17	0.22	-0.02	0.21
Gymnasium	0.03	0.29	0.05	0.28	0.04	0.28
Fach-, Abendschule u.Ä.	0.04	0.30	0.09	0.30	-0.02	0.30
Alter (in Jahren)	0.07	0.01	0.07	0.01	-0.13	0.01
Geschlecht (Ref.: weiblich)						
Männlich	-0.02	0.10	-0.01	0.10	-0.06	0.10
Divers/verweigert	-0.02	0.17	0.02	0.17	-0.01	0.17
Migrationshintergrund (Ref.: kein)						
Ein Elternteil	0.07	0.15	0.02	0.15	-0.05	0.15
Beide Elternteile	0.07	0.24	-0.11	0.24	-0.10	0.24
Beide Eltern und Befragte:r	0.11	0.17	0.05	0.17	0.02	0.17
Tätigkeit (Ref.: päd. Fachkraft)						
Lehrkraft	-0.11	0.23	0.08	0.22	0.04	0.22
Schulleitung	0.06	0.28	0.15	0.27	0.03	0.27
Sonstige Mitarbeiter:in					-0.03	0.34
Leitungsposition (=ja)	0.02	0.09	-0.04	0.09	0.00	0.09
Unterrichtsstunden (Ref.: 1-20 Std.)						
Über 20 Std.	0.09	0.10	0.02	0.10	0.05	0.10
Stellenumfang (Ref.: bis 50%)						
51-75%	-0.09	0.16	0.12	0.16	0.10	0.16
Über 75%	-0.07	0.17	0.06	0.17	0.03	0.16

(Sozial-)Pädagogikstudium (=ja)	0.02	0.22	0.04	0.21	0.05	0.21
Erzieher:innenausbildung (=ja)	0.01	0.28	-0.02	0.28	-0.03	0.27
Zusatzqualifikation zu Div. (=ja)	0.06	0.10	-0.10	0.10	-0.09	0.10
Schulerfahrung (in Jahren)	0.05	0.01	0.05	0.01	0.04	0.01
Arbeitserfahrung insg. (in Jahren)	0.01	0.01	-0.05	0.01	-0.04	0.01
Diskriminierungserfahrung (scores)	0.06	0.05	0.02	0.05	-0.01	0.05
<i>Constant</i>		16.40		16.32		15.99
<i>R²</i>		0.07		0.06		0.086

Anmerkung. OLS-Regression; *N* = 599; **N* = 614; *SE* = Standardfehler.

Tabelle 43. Skala „Erkennen der Wichtigkeit des Themas Diversität“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Erkennen der Wichtigkeit des Themas Diversität (Skala)	2.64	0.46	
Vielfalt sollte in allen Schulen thematisiert werden, unabhängig von der Zusammensetzung der Schüler:innenschaft.	2.70	0.55	0.75
Div. ist ein Thema, das nicht nur den Unterricht, sondern alle Schulbereiche betrifft.	2.73	0.53	0.74
Alle pädagogischen Fach- und Lehrkräfte sollten sich mit diversitätssensibler Pädagogik auskennen, und zwar unabhängig von ihrem Fach.	2.56	0.61	0.75
Unterrichtsinhalte sollten so gestaltet sein, dass sie die Vielfalt der Schüler:innenschaft widerspiegeln.	2.46	0.66	0.62
Genauso wichtig wie die Vermittlung von Fachwissen ist es, den Schüler:innen einen positiven Umgang mit Vielfalt zu vermitteln.	2.75	0.49	0.58

Anmerkung. 0 = „Stimme gar nicht zu“, 3 = „Stimme voll und ganz zu“; *r_i* = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); *N* = 746; Cronbachs α = 0.86; *KMO* (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.83.

Tabelle 44. Skala „Positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Positive Einstellung zu den Auswirkungen von Diversität (Skala)	4.91	1.38	
<i>Was denken Sie, wie wirkt sich eine wachsende Vielfalt innerhalb der Schule aus auf ...</i>			
... das Schulklima?	5.32	1.69	0.75
.. den Unterricht im Allgemeinen?	4.99	1.70	0.80
... das durchschnittliche Leistungsniveau der Schule?	3.92	1.60	0.67
... Ihre persönliche Arbeitsmotivation?	5.38	1.56	0.62

Anmerkung. 0 = „Negativ“, 8 = „Positiv“; *r_i* = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); *N* = 746; Cronbachs α = 0.86; *KMO* (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.80.

Tabelle 45. Skala „Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung (Skala)	2.55	0.58	

Es ist bereichernd, Schüler:innen zu unterrichten, die aus ganz anderen Verhältnissen kommen als ich.	2.40	0.63	0.59
Es ist ein Geschenk, im Klassenraum mit vielen verschiedenen Kulturen in Kontakt zu kommen.	2.44	0.64	0.68
Je unterschiedlicher die Zusammensetzung der Schüler:innen, desto interessanter ist der Unterricht.	1.93	0.82	0.59

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 688$; Cronbachs $\alpha = 0.77$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.69.

Tabelle 46. Skala „Wahrnehmung von Diversität als Herausforderung im Unterricht (-)“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Wahrnehmung von Diversität als Herausforderung im Unterricht (-) (Skala)	1.68	0.58	
In heterogenen Klassen ist es schwer, die Bedürfnisse aller Schüler:innen zu berücksichtigen.	2.23	0.70	
Manchmal nehmen kulturelle Unterschiede zwischen den Schüler:innen zu viel Raum ein und lenken vom Unterricht ab.	1.13	0.76	

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; (-) = Items negativ gepolt; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 688$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.50.

Tabelle 47. Skala „Einstellung gegenüber verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Einstellung gegenüber verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen (Skala)	6.34	2.31	
<i>Was würden Sie davon halten, ...</i>			
... wenn angehende Fach- und Lehrkräfte, eine verbindliche mehrtägige Weiterbildung zur diversitätssensiblen Pädagogik besuchen müssten?	6.60	2.72	0.70
... wenn alle Fach- und Lehrkräfte einmal im Jahr einen 1-Tages-Workshop zum Thema Vielfalt und Diversität besuchen müssten?	5.72	3.08	0.68
... wenn Mitglieder der Schulleitung eine Zusatzqualifikation zur diversitätssensiblen Schulentwicklung erwerben müssten?	6.25	2.80	0.74
... wenn verbindliche Regeln zum Umgang mit Diskriminierung eingeführt würden, zu deren Einhaltung alle Fach- und Lehrkräfte verpflichtet wären?	6.82	2.58	0.60

Anmerkung. 0 = „Gar nichts“, 9 = „Sehr viel“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 746$; Cronbachs $\alpha = 0.84$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.81.

Tabelle 48. Multivariate Regressionsmodelle zu den Einstellungen gegenüber Diversität im Schulkontext (Teil 1)

EINSTELLUNG	Erkennen der Wichtigkeit des Themas	Positive Einstellung z. d. Auswirkungen von Diversität	Wahrnehmung von Diversität als persönliche Bereicherung*
--------------------	--	---	---

	β	SE	β	SE	β	SE
Bundesland (Ref.: Sachsen)						
Schleswig-Holstein 2021	0.23	0.26	0.15	0.25	0.29	0.28
Hamburg	0.36	0.28	0.42	0.27	0.48	0.30
Brandenburg	0.09	0.21	0.07	0.21	0.03	0.23
Schultyp (Ref.: Grundschule)						
Grund- und Gemeinschaftsschule	-0.06	0.34	0.04	0.33	-0.13	0.38
Gemeinschafts-, Stadtteilschule	-0.12	0.23	-0.03	0.22	-0.31	0.25
Oberschule	0.01	0.19	0.08	0.19	0.03	0.21
Gymnasium	-0.13	0.26	-0.06	0.25	-0.26	0.28
Fach-, Abendschule u.Ä.	-0.09	0.28	0.04	0.27	-0.20	0.29
Alter (in Jahren)	-0.01	0.01	0.10	0.01	-0.03	0.01
Geschlecht (Ref.: weiblich)						
Männlich	-0.19	0.09	-0.02	0.09	-0.10	0.10
Divers/verweigert	-0.02	0.15	0.02	0.15	-0.03	0.16
Migrationshintergrund (Ref.: kein)						
Ein Elternteil	0.01	0.14	-0.04	0.13	0.01	0.14
Beide Elternteile	0.07	0.23	0.07	0.22	0.04	0.24
Beide Eltern und Befragte:r	-0.02	0.16	-0.04	0.15	0.00	0.16
Tätigkeit (Ref.: päd. Fachkraft)						
Lehrkraft	0.04	0.19	0.15	0.18	0.10	0.22
Schulleitung	0.14	0.23	0.22	0.22	0.13	0.27
Sonstige Mitarbeiter:in	0.12	0.23	0.13	0.22	0.09	0.33
Leitungsposition (=ja)	0.00	0.09	-0.11	0.09	-0.02	0.09
Unterrichtsstunden (Ref.: keine)						
1-20 Std.	-0.04	0.21	-0.26	0.20	(Ref. 1-20 Std.)	
Über 20 Std.	-0.09	0.22	-0.34	0.21	-0.12	0.10
Stellenumfang (Ref.: bis 50%)						
51-75%	-0.03	0.14	-0.04	0.14	-0.02	0.16
Über 75%	-0.05	0.14	-0.04	0.14	-0.02	0.16
(Sozial-)Pädagogikstudium (=ja)	0.06	0.16	0.10	0.16	-0.04	0.21
Erzieher:innenausbildung (=ja)	0.05	0.20	0.01	0.20	0.01	0.27
Zusatzqualifikation zu Div. (=ja)	0.05	0.09	0.14	0.09	0.13	0.09
Schulerfahrung (in Jahren)	-0.05	0.01	-0.05	0.01	-0.08	0.01
Arbeitserfahrung insg. (in Jahren)	-0.14	0.01	0.14	0.01	-0.09	0.01
Diskriminierungserfahrung (scores)	-0.03	0.04	-0.02	0.04	0.07	0.04
<i>Constant</i>		14.21		13.72		15.59
<i>R²</i>		0.13		0.17		0.08

Anmerkung. OLS-Regression; $N = 666$; * $N = 666$; SE = Standardfehler.

Tabelle 49. Multivariate Regressionsmodelle zu den Einstellungen gegenüber Diversität im Schulkontext (Teil 2)

EINSTELLUNG	Wahrnehmung von Diversität als Herausforderung		Einstellung zu verpflichtenden Weiterbildungen*	
	β	SE	β	SE
Bundesland (Ref.: Sachsen)				
Schleswig-Holstein 2021	0.20	0.28	0.24	0.25
Hamburg	0.00	0.30	0.34	0.27
Brandenburg	-0.12	0.23	-0.01	0.21
Schultyp (Ref.: Grundschule)				
Grund- und Gemeinschaftsschule	-0.04	0.38	-0.14	0.33
Gemeinschafts-, Stadtteilschule	-0.13	0.25	-0.29	0.23
Oberschule	0.19	0.21	0.05	0.19
Gymnasium	-0.06	0.28	-0.19	0.25
Fach-, Abendschule u.Ä.	-0.08	0.29	-0.18	0.27
Alter (in Jahren)	-0.05	0.01	-0.04	0.01
Geschlecht (Ref.: weiblich)				
Männlich	0.01	0.10	-0.19	0.09
Divers/verweigert	-0.03	0.16	-0.04	0.15
Migrationshintergrund (Ref.: kein)				
Ein Elternteil	-0.02	0.14	0.00	0.13
Beide Elternteile	-0.06	0.24	0.07	0.22
Beide Eltern und Befragte:r	0.02	0.16	0.02	0.16
Tätigkeit (Ref.: päd. Fachkraft)				
Lehrkraft	-0.01	0.22	0.03	0.18
Schulleitung	-0.02	0.27	0.08	0.22
Sonstige Mitarbeiter:in	-0.05	0.33	0.11	0.22
Leitungsposition (=ja)	0.01	0.09	-0.01	0.09
Unterrichtsstunden (Ref.: keine)				
1-20 Std.	(Ref. 1-20 Std.)			-0.08
Über 20 Std.	0.04	0.10	-0.13	0.21
Stellenumfang (Ref.: bis 50%)				
51-75%	0.06	0.16	0.00	0.14
Über 75%	0.04	0.16	-0.04	0.14
(Sozial-)Pädagogikstudium (=ja)	-0.01	0.21	0.02	0.16
Erzieher:innenausbildung (=ja)	-0.01	0.27	0.07	0.20
Zusatzqualifikation zu Div. (=ja)	-0.06	0.09	0.13	0.09
Schulerfahrung (in Jahren)	0.01	0.01	-0.11	0.01
Arbeitserfahrung insg. (in Jahren)	-0.13	0.01	-0.15	0.01
Diskriminierungserfahrung (scores)	0.09	0.04	0.02	0.04
<i>Constant</i>		15.66		13.81

R^2

0.10

0.17

Anmerkung. OLS-Regression; $N = 614$; $*N = 666$; $SE =$ Standardfehler.

Tabelle 50. Skala „Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Zuversicht hinsichtlich der gesamtschulischen Entwicklung (Skala)	6.25	1.83	
<i>Wie schätzen Sie die Chancen Ihrer Schule ein, ...</i>			
... ein stärkeres Bewusstsein für Vielfalt und Diskriminierung im Denken und Handeln der Lehrkräfte zu verankern?	6.34	1.96	0.85
... Vielfalt als Ressource für den Unterricht zu erkennen und nutzbar zu machen?	5.94	2.02	0.84
... ein diskriminierungskritisches Schulklima zu schaffen?	6.48	1.96	0.81
<i>Anmerkung. 0 = „Sehr gering“, 9 = „Sehr hoch“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); N = 746; Cronbachs $\alpha = 0.92$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.76.</i>			

Tabelle 51. Skala „Fremdeinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Fremdeinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung (Skala)	1.49	0.70	
<i>Die Schulleitung, ...</i>			
... ermutigt das Kollegium, gegen Diskriminierung vorzugehen.	1.80	0.96	0.66
... motiviert das Kollegium, an einer div. Schulentwicklung mitzuwirken.	1.51	0.88	0.73
... positioniert sich und die Schule klar für Vielfalt und Diversität, z.B. durch Leitlinien oder Vorgaben.	1.99	0.94	0.68
... macht das Thema Vielfalt und Diversität im Schulalltag sichtbar.	1.60	0.92	0.76
... erfragt die Weiterbildungsbedarfe des Kollegiums.	1.30	0.95	0.76
... gibt zeitliche Freistellungen für Fortbildungen und/oder Gremienarbeit.	1.69	0.94	0.62
... beschäftigt entsprechendes Fachpersonal an der Schule.	1.45	1.00	0.63
... organisiert Fortbildungen und/oder kollegialen Austausch.	1.36	0.91	0.76
... stellt Informationen und Materialien zum Thema bereit.	1.08	0.88	0.74
... initiiert Projekte zum Thema.	1.21	0.84	0.75
... bahnt außerschulische Kooperationen zum Thema an.	1.08	0.85	0.74
... vertritt eine einheitliche Linie zum Thema Diversität.	1.85	1.00	0.68
<i>Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); N = 343; Cronbachs $\alpha = 0.94$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.94.</i>			

Tabelle 52. Skala „Selbsteinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Selbsteinschätzung zum diversitätssensiblen Handeln der Schulleitung (Skala)	1.91	0.50	
<i>Als Schulleitung bzw. Schulleitungsteam, ...</i>			
... ermutigen wir das Kollegium, gegen Diskriminierung vorzugehen.	2.35	0.75	0.36

... motivieren wir das Kollegium, an einer diversitätssensiblen Schulentwicklung mitzuwirken.	2.02	0.80	0.55
... positionieren wir uns und die Schule klar für Vielfalt und Diversität.	2.65	0.57	0.43
... machen wir das Thema Vielfalt und Diversität im Schulalltag sichtbar.	1.95	0.82	0.60
... erfragen wir die Weiterbildungsbedarfe des Kollegiums.	1.74	0.79	0.51
... geben wir zeitliche Freistellungen für Fortbildungen und/oder Gremienarbeit.	2.19	0.73	0.51
... beschäftigen wir entsprechendes Fachpersonal an der Schule.	1.63	0.98	0.53
... organisieren wir Fortbildungen und/oder kollegialen Austausch.	1.67	0.75	0.68
... stellen wir Informationen und Materialien zum Thema bereit.	1.51	0.88	0.59
... initiieren wir Projekte zum Thema.	1.51	0.77	0.68
... bahnen wir außerschulische Kooperationen zum Thema an.	1.37	0.85	0.67
... vertreten wir eine einheitliche Linie zum Thema Diversität.	2.30	0.67	0.41

Anmerkung. 0 = „Nie“, 3 = „Immer“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 43$; Cronbachs $\alpha = 0.85$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.77.

Tabelle 53. Skala „Kompetenz im Bereich der datengestützten Schulentwicklung“

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_i</i>
Kompetenz im Bereich der datengestützten Schulentwicklung (Skala)	1.73	0.60	
Ich kenne die Zusammensetzung der Schüler:innenschaft an meiner Schule z.B. in Bezug auf soziodemographische Merkmale wie Geschlecht, Alter, Muttersprache.	2.82	0.49	0.48
Ich weiß, wie groß das Problem Diskriminierung an unserer Schule ist.	1.85	0.66	0.30
Ich kenne Methoden, um eine Schulstatistik anzufertigen.	1.61	0.96	0.62
Ich weiß, wie ich mit Hilfe einer Bedarfsanalyse Erkenntnisse für die Schulentwicklung ermitteln kann.	1.46	0.91	0.78
Ich habe Erfahrung in der Analyse von Schulstatistiken.	1.61	0.94	0.70
Ich weiß, welche externen Expert:innen mir bei der Analyse der Schulbedarfe behilflich sein können, z.B. in der Schulbehörde.	1.56	1.06	0.46

Anmerkung. 0 = „Trifft gar nicht zu“, 3 = „Trifft voll und ganz zu“; r_i = Korrigierte Skala-Korrelation (Trennschärfe); $N = 54$; Cronbachs $\alpha = 0.79$; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) = 0.69.

LEITFADEN SCHULVERTRETER:INNEN (GESAMT)

Stand: 15. Oktober 2020

	Fragen	Frageinteresse
1)	<p>Wo und in welchen Zusammenhängen kommen Sie in Ihrem Arbeitsbereich in Kontakt mit dem Thema Diversität?</p> <p>Welche Handlungsoptionen/(-notwendigkeiten) ergeben sich daraus?</p> <p>Wo sehen Sie Ihre Rolle/Aufgabe bei der diversitätssensiblen Schulentwicklung?</p> <p>Hat sich diese Perspektive durch das DKJS Projekt gewandelt?</p>	<p>Outcome 2: Relevanz des Themas</p>
2)	<p>Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie aktuell oder zukünftig die Schulen bei dem Prozess der diversitätssensiblen Schulentwicklung?</p> <p>Umfrage: Defizite an den Schulen hinsichtlich konkreter Methoden und Informationen zu Ressourcen (Material, Ansprechpartner etc.). Welche Strategien wären sinnvoll?</p>	<p>Outcome 2: Unterstützung</p>
3)	<p>Zu welchen Veränderungen ist es in den Schulen hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt gekommen?</p> <p>Welche Veränderungen konnten Sie bei den Lehrkräften/Schulen hinsichtlich ihres Umgangs mit Vielfalt/diversitätssensibler Methodik/ihrer Haltung beobachten? In welchen Bereichen gab es Veränderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse zu Diversität - Reflexion der Rolle und Haltung - Unterrichtsmethodik 	<p>Einschätzung zum Outcome Schulen/Lehrkräfte</p>
4)	<p>Welche Voraussetzungen sind notwendig, um Schulen gut zu unterstützen, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wissen - Methodik - Ressourcen - Rollenverständnis <p>Was benötigen Sie selbst?</p> <p>Inwieweit hat das DKJS Projekt Sie diesbezüglich unterstützt bzw. Sie weitergebildet? Was haben Sie gelernt?</p>	<p>Outcome 1: Kenntnisse</p>
5)	<p>Welche der Angebote waren erfolgreich, welche weniger?</p> <p>Inwiefern trafen sie Ihren Bedarf?</p> <p>Bei welchen Problemlagen/Situationen/Vorhaben haben Sie durch die Angebote eine Unterstützung erfahren, bei welchen nicht?</p>	<p>Feedback, ob Angebote bedarfsgerecht waren</p>
6)	<p>Was hat sich in Ihrem professionellen Handeln durch die Teilnahme am Projekt etwas verändert? Hinsichtlich</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umgang mit Vielfalt im Arbeitsalltag - Unterstützung der Schulen - Kenntnissen zu Qualifizierung/Fortbildung von Lehrkräften <p>Sind Kooperationen entstanden?</p>	<p>Einschätzung zum Outcome Multis</p>
7)	<p>Wie sollten Angebote der DKJS künftig ausgestaltet sein?</p>	<p>Künftige Angebote</p>