

Ansätze für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Internationalisierung im Lehramtsstudium

Internationale Mobilität eröffnet Studierenden wichtige Lern-, Entwicklungs- und Professionalisierungsmöglichkeiten. Gleichzeitig profitieren nicht alle Studierenden gleichermaßen von diesen Angeboten. Der Zugang zu Auslandsaufenthalten ist häufig durch strukturelle, finanzielle, sprachliche, organisatorische und soziale Hürden erschwert. Eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Internationalisierung sollte daher nicht nur auf individuelle Motivation setzen, sondern vor allem die institutionellen Rahmenbedingungen in den Blick nehmen.

1. Diversität als institutionelle Verantwortung verstehen

Internationalisierung sollte als Bildungsoption für eine vielfältige Studierendenschaft gestaltet werden. Dafür braucht es einen Perspektivwechsel: Nicht die vermeintlich fehlende Mobilitätsbereitschaft einzelner steht im Vordergrund, sondern die Frage, welche Bedingungen Hochschulen schaffen müssen, damit Mobilität real zugänglich wird.

Institutionen sollten daher:

- Skalierte Mobilitätsangebote schaffen, um unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensrealitäten zu berücksichtigen (Kurz- und Langzeit, virtuell, physisch, blended mobility)
- Unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben Diversität als Teil der Kultur und des Miteinanders in der Institution verankern und sich ihrer Förderung widmen
- Institutionelle Schnittstellenarbeit stärken, die relevante Stakeholder zusammenbringt (International Office, Zentrale Studienberatung, Sprachenzentren, Bafög-Amt, Antidiskriminierungsbeauftragte, Zentren für Lehrkräftebildung / Schools of Education / ABL)
- Die Zusammensetzung der Studierendenschaft und die Beteiligung an Mobilitätsangeboten genauer analysieren, um passgenaue Beratungs- und Informationsangebote zu schaffen
- Internationalisierung mit Themen wie sozialer Herkunft, Erwerbstätigkeit, Care-Verantwortung, Behinderung, Diskriminierungserfahrungen, sprachlichen Voraussetzungen und allgemein inklusiven Bedürfnissen zusammendenken
- Fort- und Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten an entsprechenden Stellen schaffen

2. Strukturelle Hürden abbauen

Viele Mobilitätshürden liegen nicht auf individueller, sondern auf struktureller Ebene. Auslandsaufenthalte scheitern oft nicht am fehlenden Interesse, sondern an Studienbedingungen, struktureller/curricularer Verankerung in Studien- und Prüfungsplänen, Finanzierungs- und Ressourcenfragen oder mangelnder Flexibilität.

Besonders relevante Hürden und Hemmnisse sind:

- Fehlende Vorbereitung auf Unterricht und Unterrichten in einer Fremdsprache (Studium und Praktikum)
- Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen und Praktika im Ausland (insbesondere an Regelschulen des Gastlands)
- Komplexe Planungs- und Antragsprozesse sowie eine hohe Vielfalt an Ansprechpersonen
- Finanzielle Belastungen
- Eingeschränkte curriculare Flexibilität
- Fehlende Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit oder Care-Arbeit

Daraus ergeben sich folgende Empfehlungen:

- Sprachliche Hürden realistisch wahrnehmen und durch vorbereitende Angebote z.B. von Sprachenzentren begleiten
- Prozesse vereinfachen und übersichtlicher gestalten
- Finanzielle Fragen sowie die Sorge um den Verlust eines Arbeitsplatzes (z.B. im Rahmen einer Vertretungstätigkeit an Schulen) ausdrücklich als Mobilitätshürden anerkennen und die Beratung entsprechend anpassen (s. dazu 3.)
- Curricula auf Mobilitätsfenster, Anerkennungsfähigkeit und flexible Formate hin überprüfen

3. Kommunikation und Sichtbarkeit verbessern

Ein zentraler Ansatzpunkt ist die Art und Weise, wie Voraussetzungen und Bedingungen von Auslandsaufenthalten kommuniziert werden. Informationen sollten niedrigschwellig, gut auffindbar und zielgruppengerecht aufbereitet sein. Gleichzeitig braucht es eine Ansprache, die unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigt und Mobilität als realistische Option erfahrbar macht.

Mögliche Handlungsoptionen sind:

- In Werbematerialien auf die Sichtbarkeit unterrepräsentierter Gruppen und auf eine explizite Ansprache mit Fokus Chancengerechtigkeit achten (z.B. im Besonderen die Unterstützungsangebote durch das Erasmusprogramm hervorheben)
- Informationen verständlich und barrierefrei bereitstellen, z. B. über:
 - Übersichtliche Webseiten
 - Kompakte Flyer
 - Kurze Informationsformate
 - Pop-up-Stände auf dem Campus
- unterschiedliche Argumente für Auslandsaufenthalte bündeln, etwa:
 - Persönliche Entwicklung
 - Selbstvertrauen und Selbstständigkeit
 - Berufliche Perspektiven und die eigene Professionalisierung
 - Neue fachliche und sprachliche Erfahrungen
- Storytelling gezielt einsetzen, insbesondere:
 - Mit authentischen Erfahrungsberichten und Testimonials (besonders von unterrepräsentierten Gruppen)
 - Positivbeispiele für skeptische oder unsichere Zielgruppen
 - Gezielte Einladung an Correspondents von „Studieren weltweit – Erlebe es!“, die unterrepräsentierten Gruppen angehören

4. Beratung diversitätssensibel und empowernd gestalten

Beratung spielt eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, Unsicherheiten abzubauen und Vertrauen zu schaffen.

Mögliche Handlungsansätze können sein:

- Das praktizierte Beratungsverständnis diversitätssensibel und diskriminierungskritisch zu überprüfen
- Diversitätssensible Beratungsleitfäden oder Handreichungen zu entwickeln
- Beratende für unterschiedliche Lebenslagen und individuelle Hemmnisse sowie mögliche Diskriminierungsrisiken zu sensibilisieren und fortzubilden

- In Gesprächen bewusst einen „second look“ zu praktizieren: Hinter vermeintlich kleinen organisatorischen Fragen kann ein Bedürfnis nach Verlässlichkeit, Unterstützung und Sicherheit stehen
- Gezielt zu Unterstützungsangeboten an Partneruniversitäten beraten, die auf individuelle Bedarfe zugeschnitten sind, z.B. psychosoziale Beratung, allgemeine Unterstützungsstrukturen

5. Reflexion diskriminierungskritisch gestalten

Internationale Erfahrungen entfalten ihr Bildungspotenzial nicht automatisch. Deshalb ist eine bewusste, pädagogisch informierte Reflexion zentral. Bestehende Formate sollten daraufhin geprüft werden, ob sie stereotype oder verkürzte Vorstellungen von „Kultur“ reproduzieren. Stattdessen sollten rassismuskritische Perspektiven, differenzreflexive Zugänge sowie macht- und kolonialismuskritische Perspektiven auf Internationalisierung stärker einbezogen werden. Reflexion sollte dabei nicht dem Zufall überlassen, sondern institutionell aktiv verankert werden, zum Beispiel durch:

- Geschulte Reflexionsbuddys mit Auslandserfahrung und entsprechender Begleitung im studentischen Reflexionsprozess
- Peer-Austauschformate
- Digitale Begleitangebote
- Einen Werkzeugkasten mit Methoden für Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung
- Wissenschaftlich fundierte und professionell begleitete Reflexion

Schlussbemerkung

Eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Internationalisierung erfordert einen klaren institutionellen Gestaltungsanspruch und muss – bezogen auf ihre Wertigkeit – ihren fakultativen Status verlieren. Internationale Mobilität sollte so organisiert werden, dass sie für unterschiedliche Studierende erreichbar, unterstützend begleitet und reflexiv eingebettet ist. Nur so kann Internationalisierung dazu beitragen, Bildungschancen zu erweitern, statt bestehende Ungleichheiten zu verstärken.

Dieses Arbeitspapier ist entstanden basierend auf den Ergebnissen eines Netzwerktreffens der Lehramt.international-Projekte der folgenden Standorte: Technische Universität Darmstadt, Justus-Liebig-Universität Gießen, Universität Kassel, Universität Marburg, Universität Potsdam, Universität Siegen, Bergische Universität Wuppertal.