

Überzeugungen zu kultureller Vielfalt angehender Lehrkräfte

Zusammenfassung. Im Kontext zunehmender transkontinentaler und -nationaler Migrationsprozesse ergeben sich durch die wachsende sprachlich-kulturelle Vielfalt der Schüler:innen für die Lehrkräfte neue, aus ihrer Perspektive partiell herausfordernde Bedingungen des Unterrichtens. In Bezug auf den (professionellen) Umgang mit vielfältigen kulturellen Hintergründen kommt in kompetenztheoretischer Betrachtung den Überzeugungen und Werthaltungen der (angehenden) Lehrkräfte eine besondere Bedeutung zu, da diese in einem gewissen Maße als prädzierend für das (spätere) Unterrichtshandeln gelten. Anknüpfend an diese Prämisse untersucht der vorliegende Beitrag auf Basis einer Befragung von N=296 Lehramtsstudierenden deren differenzielle Überzeugungen bezüglich kultureller Vielfalt im schulischen Kontext. Neben der Betrachtung von Geschlechterunterschieden werden die Persönlichkeitsmerkmale der Studierenden hinsichtlich ihres Einflusses auf die Überzeugungen zu kultureller Vielfalt hin überprüft, um unter anderem die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Studierenden zu erklären.

Schlagwörter. Lehrerbildung, Überzeugungen, kulturelle Vielfalt, Persönlichkeit, Geschlecht

Personality and Gender as Predictors of Beliefs About Cultural Diversity of Prospective Teachers

Abstract. Due to increasing transcontinental and transnational migration processes, teachers are confronted with new challenges regarding a growing linguistic and cultural heterogeneity of their students. Considering the (professional) handling of diverse cultural backgrounds, the beliefs and values of (prospective) teachers are of particular importance, since they are considered

to be highly predictive for (later) teaching activities. Following this premise, the article examines the differential beliefs regarding cultural diversity in the school context of N=296 student teachers. Furthermore gender differences and students' personality traits are examined as influential factors on acculturation beliefs in regression analysis to explain differences between male and female students.

Keywords. Teacher education, beliefs, cultural diversity, personality, gender

1 Einleitung

Bedingt durch zunehmende globale Migrationsbewegungen nahm der Anteil an Personen mit Zuwanderungsgeschichte in den letzten Jahren in vielen Staaten Europas kontinuierlich zu (Statistisches Bundesamt 2019). Dieses zeigt sich auch durch einen steigenden prozentualen Anteil von Schüler:innen mit Migrationshintergrund an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, der mittlerweile bei circa 37% liegt (ebd.). Die damit einhergehende, wachsende sprachlich-kulturelle Vielfalt der Schüler:innenschaft und die Zunahme individueller Lernheraus- und -anforderungen erfordert in vielerlei Hinsichten eine Auseinandersetzung aller schulischen Akteur:innen. Auf interaktiv-didaktischer Ebene kommt insbesondere den Lehrkräften eine Schlüsselfunktion zu (Hachfeld, Syring 2020; Paraschou, Andersen 2019). Im Hinblick auf den Umgang mit den vielfältigen kulturellen Hintergründen der Schüler:innen sind ihre Überzeugungen und Werthaltungen in einem gewissen Maße präzisierend für ihr Unterrichtshandeln (Busse, Göbel 2017; Hachfeld et al. 2012), weshalb diese unter dem Stichwort ‚interkulturelle Kompetenz‘ (KMK 2019) gezielt im Rahmen der universitären Lehrer:innenbildung gefördert werden sollen. Sowohl die politische als auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Lehrkraftüberzeugungen zu (kultureller) Vielfalt verbleibt bislang jedoch überwiegend auf theoretisch-konzeptioneller Ebene; eine differenzierte, insbesondere empirisch-quantitative Erforschung dieses Feldes findet kaum statt. Dieses Desiderat aufgreifend sollen im Folgenden (angehende) Lehrkräfte hinsichtlich ihrer differenziellen Überzeugungen zu kultureller Vielfalt im schulischen Kontext sowie deren Ursachen untersucht werden. Neben der Betrachtung von Geschlechterunterschieden sollen die Überzeugungen zu kultureller Vielfalt auf mögliche Zusammenhänge mit den Persönlichkeitseigenschaften der Lehramtsstudierenden hin überprüft werden.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Perspektiven zur semantischen Annäherung an das Konstrukt ‚kulturelle Vielfalt‘ im Kontext der erziehungswissenschaftlichen Forschung

Der Kulturbegriff dominiert in der gesellschaftlich-politischen Auseinandersetzung mit migrationsbedingter Vielfalt als inflationär angewandte „Leitvokabel“ (Römhild 2018, S. 17), die auch im Diskurs um eine ‚deutsche Leitkultur‘ offensichtlich wird (Paraschou, Andersen 2019). So impliziert der Kulturbegriff die Vorstellung von genuinen, in sich geschlossenen und vermeintlich anhand von verschiedenen Eigenschaften (und Zuschreibungen) voneinander differenzierbaren Kulturen, die häufig an eine nationale Zugehörigkeit gekoppelt werden (Mecheril 2016). Diese essentialistische Begriffsdeutung wird nicht nur der Realität postmoderner, pluralistischer Gesellschaften nicht gerecht, sondern begünstigt Diskriminierung und *Othering*-Prozesse, also die auf einer Zuschreibung bestimmter Eigenschaften basierenden Abgrenzung von (vermeintlich) anderen Menschen(-gruppen) (Hamburger 2009). Auch wird in diesem Zusammenhang vielfach vor einer ‚Kulturalisierung‘ gewarnt (siehe z. B. Hamburger 2009; Auernheimer 2012), bei der ohne Berücksichtigung sozialer Machtverhältnisse und anderer Dimensionen von Diversität ausschließlich das Merkmal Kultur zur Erklärung gesellschaftlicher Probleme herangezogen wird. Angesichts dessen wird im (erziehungs-)wissenschaftlichen Diskurs für eine Neudeutung sowie Öffnung des Begriffs plädiert, der Kultur als ein weitgefasstes und wandelbar-dynamisches Konstrukt begreift (siehe z. B. Krüger-Potratz 2005). Durch „kulturelle Hybridisierung“ (Gruber, Rothfuß 2016, S. 125) sollen (vermeintliche) kulturelle Grenzen überschritten werden (Gruber, Rothfuß 2016).

In Abgrenzung zum Begriff der Interkulturellen Pädagogik, der semantisch noch auf separatistischen sowie homogenisierenden Vorstellungen von Kultur(en) beruht (Paraschou, Andersen 2019; Krüger-Potratz 2018), brachte Charles Taylor – zwar immer noch semantisch am Kulturbegriff angelehnt, aber auf die Kritik am Begriff der Interkulturellen Pädagogik antwortend – das Konzept des Multikulturalismus auf (siehe Taylor 1992), welches mitunter angesichts seiner gesellschaftlich negativen Konnotation später um das Konzept der Transkulturalität ergänzt wurde (siehe Welsch 1997). Letzteres geht von der Vorstellung pluraler, sich vermischender und nicht mehr zu unterscheidenden kulturellen Identitäten aus (ebd.), wobei auch dieses Konzept angesichts seiner Semantik dahingehend kritisiert wird, kulturalisierende Assoziationen hervorzurufen. Im Fokus erziehungswissenschaftlicher Forschung steht mittlerweile nicht mehr die Untersuchung der Existenz von vermeintlichen kulturellen Unterschieden selbst,

sondern die der „diskursive[n] Erzeugung“ (Fürstenau 2012, S. 2) derer. Der Abriss verdeutlicht die (auch im wissenschaftlichen Diskurs bestehende) Unsicherheit im Gebrauch von Begrifflichkeiten in Verbindung mit kultureller Vielfalt. In der vorliegenden Untersuchung wird ebenfalls auf Skalen zurückgegriffen, die (unter anderem) zwischen multikulturalistischen und assimilativen Orientierungen unterscheiden und somit hinsichtlich ihres erzeugenden Gehalts hin hinterfragt werden können. Allerdings wird sich in anderen jüngeren, in diesem Feld durchaus einschlägigen Publikationen ebenso auf die entsprechenden Begrifflichkeiten bezogen (vgl. Hachfeld et al. 2012; Hachfeld, Syring 2020); es handelt sich in der folgenden Untersuchung außerdem um etablierte Skalen der COACTIV-R-Studie.

2.2 Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt in der Institution Schule

Ergebnisse der PISA-Studie belegen einen Leistungsnachteil von Personen mit Migrationshintergrund, der auch unter Berücksichtigung der sozio-ökonomischen Herkunft signifikant wird (OECD 2016; 2018). Hinsichtlich der Erklärung möglicher Ursachen von herkunftsbezogener Bildungsungleichheit und deren Reproduktion wird auf Prozesse der institutionellen Diskriminierung verwiesen (Gomalla, Radtke 2009). Institutionelle Diskriminierung meint die dauerhafte Benachteiligung von sozialen Gruppen durch organisatorisches, nicht beabsichtigt diskriminierendes Handeln im Raum gesellschaftlicher Institutionen und den dort tätigen Professionen (ebd.; Hasse, Schmidt 2012). In Bezug auf den schulischen Kontext wird institutionelle Diskriminierung beispielsweise bei Selektionsentscheidungen, wie dem Übergang von der Grundschule in die Sekundarstufe I, ersichtlich (Gomolla 2008). Vor diesem Hintergrund wurde vielfach die Notwendigkeit der thematischen Implementierung von (kultureller) Vielfalt in Curricula sowie in Konzepte der Schulentwicklung und Lehrer:innenbildung artikuliert (KMK 2013). Durch die ‚Interkulturelle Öffnung der Schule‘ soll eine chancengleiche Partizipation aller ermöglicht werden, indem neben der Anerkennung ethischer, kultureller und sprachlicher Vielfalt auf Interaktionsebene auch die strategische Ausrichtung (u. a. das Leitbild der Schule) als essenziell betrachtet wird (Haag 2015; Schröder 2007). Dieser Prozess stellt sich als eine schulische Querschnittsaufgabe unter Beteiligung aller Akteur:innen dar (Haag 2015; Karakaşoğlu, Gruhn, Wojciechowicz 2011; Schröder 2007), deren Realisierung bei Karakaşoğlu, Gruhn und Wojciechowicz (2011) in Anlehnung an das Drei-Wege-Modell von Rolff (2012) in vier Handlungsebenen untergliedert wird. Es wird unterschieden zwischen der strukturellen bzw. schulorganisatorischen, der inhaltlichen bzw. didaktischen und curricularen, der sozialen sowie

der personalen Ebene (Rolff 2012). Letztere umfasst Einstellungen und Prozesse der Identitäts- und Kompetenzentwicklung von Lehrkräften im Kontext von kultureller Vielfalt, deren Förderung beispielsweise durch Fortbildungen realisiert werden soll (ebd.). Hinsichtlich der ‚Interkulturellen Öffnung‘ und Entwicklung der Institution Schule kommt gerade den Überzeugungen der Lehrkräfte eine entscheidende Funktion zu (Edelmann 2007; Hachfeld, Syring 2020; Paraschou, Andersen 2019) zu, weshalb diese Gruppe in folgender Untersuchung genauer in den Blick genommen werden soll.

2.3 Überzeugungen von Lehrkräften in Bezug auf den Umgang mit kultureller Vielfalt

Die Relevanz der expliziten Untersuchung der Überzeugungen von (angehenden) Lehrpersonen lässt sich durch deren Vorhersage in Bezug auf den (späteren) unterrichtlichen Umgang mit kultureller Heterogenität erklären (Busse, Göbel 2017; Glock et al. 2020; Hachfeld et al. 2012). Gleichzeitig werden Überzeugungen in einem gewissen Maße als erlern- bzw. vermittelbar betrachtet (Baumert, Kunter 2006; in Bezug auf Einstellungen zu Heterogenität siehe z. B. Junker et al. 2020), weshalb die (positive) Entwicklung derer Gegenstand und Ziel universitärer Lehrer:innenbildung ist. In kompetenztheoretischer Betrachtung werden sie neben motivationalen Orientierungen, selbstregulativen Fähigkeiten und dem Professionswissen als eine von vier Dimensionen professioneller Kompetenz verstanden (Baumert, Kunter 2006; siehe auch Blömeke et al. 2008). Zur nuancierten Untersuchung der Überzeugungen von Lehrkräften zu kultureller Vielfalt wurde im Rahmen der COACTIV-R Studie die *Teacher Culture Belief Scale* (TCBS) entwickelt (Hachfeld et al. 2011; Hachfeld 2013), welche auf dem Modell interethnischer Ideologien (Hahn, Judd, Park 2010) basiert. Dieses differenziert zwischen multikulturellen, egalitären, assimilativen und separatistischen Überzeugungen (Hahn, Judd, Park 2010; Hachfeld 2013). Während Personen mit multikulturellen Überzeugungen die kulturellen Unterschiede zwischen Gruppen als gegenseitig anerkennens- und schätzenswert deuten, sind Personen mit egalitären Einstellungen gegenüber anderen kulturellen Hintergründen zwar auch positiv eingestellt, sehen eine Auseinandersetzung damit jedoch nicht als zwingend notwendig an und fokussieren so eher auf Gemeinsamkeiten (Hachfeld et al. 2011; Hachfeld 2013). Assimilative Überzeugungen äußern sich ebenfalls durch die Konzentration auf Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen kulturellen Hintergründen, gehen jedoch mit einer negativen Bewertung dieser einher (ebd.). Personen mit separatistischen Überzeugungen sehen kulturelle Andersartigkeit als negativ und dessen Differenz zur Eigengruppe als unüberwindbar an (Hachfeld et al. 2011).

Bisherige Ergebnisse deuten darauf hin, dass (angehende) Lehrkräfte hinsichtlich der Akzeptanz von Aspekten der Vielfalt im Vergleich zur Gesamtbevölkerung liberaler eingestellt sind (Lorenz, Müller 2017; Merten, Yildirim, Keller 2014). Die Ergebnisse von Merten, Yildirim und Keller (2014), die in einer quantitativen Erhebung Lehramtsstudierenden nur geringe stereotypisierende Einstellungen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund nachweisen konnten, decken sich mit den Befunden anderer Untersuchungen, die bei angehenden Lehrkräften überwiegend multikulturelle bis egalitäre Überzeugungen feststellten (Hachfeld et al. 2011; Hachfeld et al. 2012; Taylor, Kumi-Yeboah, Ringlaben 2016). Dies korreliert ebenso mit Nachweisen eines positiven Kompetenzzuwachses hinsichtlich der Überzeugungen zu (kultureller) Vielfalt im Verlauf der Lehrer:innenausbildung (siehe z. B. Goddard, Evans 2018), der jedoch nach Bender-Szymanski (2001) mit Blick auf die in ihrer Untersuchung von Referendar:innen in Teilen geäußerten assimilativen Überzeugungen nicht pauschal auf alle Lehrkräfte übertragen werden kann. Der Fokus weiterer Arbeiten liegt stärker auf der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Überzeugungen zu kultureller Vielfalt mit individuellen Eingangsvoraussetzungen von Lehramtsstudierenden bzw. Lehrkräften wie z. B. der Persönlichkeit (siehe z. B. Syring et al. 2018) oder dem Migrationshintergrund (siehe z. B. Bello, Leiss, Ehmke 2017; Bonefeld, Karst 2020; Gebauer, McElvany, Klukas 2013; Hachfeld et al. 2012).

Die explizite Betrachtung möglicher Geschlechterdifferenzen in Bezug auf die Überzeugungen von Lehrkräften zu (kultureller) Vielfalt blieb im (erziehungswissenschaftlichen) Forschungsdiskurs bislang weitestgehend aus. Es existieren jedoch Hinweise, dass insbesondere männliche Lehrkräfte Konflikte im Klassenraum eher durch den ethnischen und/oder religiösen Hintergrund der Schüler:innen bedingt vermuten (Fine-Davis, Faas 2014). Darüber hinaus scheinen weibliche Lehrkräfte im Hinblick auf kulturell-ethnisch heterogene Schüler:innengruppen eher dazu bereit zu sein, diversitätssensiblen Unterricht anzubieten (Gebauer, McElvany 2020). Keine Zusammenhänge zwischen Geschlecht und multikulturellen Überzeugungen finden sich hingegen bei Mlinar und Krammer (2021), die eine Gruppe slowenischer Lehramtsstudierender untersucht haben. Allerdings waren in der ohnehin kleinen Stichprobe von lediglich 74 Proband:innen nur sechs männliche Befragte, so dass dort kaum signifikante Unterschiede zu erwarten waren.

2.4 Zusammenhänge mit der Persönlichkeit

Die Erfassung der Persönlichkeit erfolgt in der (bildungs)psychologischen Forschung häufig über das Big-Five-Modell, welches von einer validen Beschreibung

eines breiten Spektrums menschlichen Erlebens mittels von fünf Persönlichkeitsdimensionen ausgeht (Rammstedt, Danner 2016). Ursprünglich von McCrae und Costa (1987) für den englischen Sprachraum entwickelt sowie validiert, etablierte es sich folgend auch im deutschsprachigen Raum (Borkenau, Ostendorf 1993; Rammstedt, John 2005). Das Big-Five-Modell differenziert zwischen den Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen. In hohem Maße verträgliche Personen kennzeichnen sich durch Altruismus und Kooperation sowie Zwischenmenschlichkeit, wohingegen weniger verträgliche Personen kühl und misstrauisch bis feindselig auftreten (Borkenau, Ostendorf 1993; Rammstedt et al. 2013). Neurotizismus drückt den Grad der emotionalen Labilität aus; hohe Ausprägungen deuten auf nervös-ängstliches und tendenziell depressives Verhalten hin (Rammstedt et al. 2013). In Abgrenzung dazu umfasst die Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrungen Neugierde und die Bereitschaft, sich auf Fremdes und Ungewohntes einzulassen (Borkenau, Ostendorf 1993). Gewissenhaftigkeit kennzeichnet sich durch diszipliniertes und ausdauerndes Verhalten, welches mit einer hohen Leistungsbereitschaft einhergeht, während Personen mit hohen Ausprägungen der Persönlichkeitsdimension Extraversion als aktiv, gesprächig und durchsetzungsfähig charakterisiert werden (Rammstedt et al. 2013).

Untersuchungen, die die Persönlichkeitsdimensionen von Personen mit Blick auf mögliche Geschlechterdifferenzen mitunter transnational bzw. transkulturell betrachteten, wiesen den weiblichen Befragten hinsichtlich sämtlicher Persönlichkeitsdimensionen mehrheitlich höhere Ausprägungen nach, wobei die Unterschiede insbesondere bei der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus signifikant wurden (Costa, McCrae 2001; de Bolle et al. 2015; Dumfart, Krammer, Neubauer 2016; Vecchione et al. 2012). Nur sehr vereinzelt zeigen sich konträre Geschlechterunterschiede, wie in der Studie von Rothland, König, Darge, Lünemann und Tachtsoglou (2014), die bei den befragten Grundschullehramtsstudenten eine höhere Offenheit vorfanden als bei deren Kommilitoninnen.

In Bezug auf die Überzeugungen der Lehramtsstudierenden zu kultureller Vielfalt ist die Untersuchung der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen dahingehend interessant, als dass diese als relativ zeitstabile Merkmale betrachtet werden (Herzberg, Roth 2014; Mayr, Neuweg 2006). Wenngleich von einem Kompetenzerwerb im Sinne einer positiven Entwicklung der Überzeugungen im Verlauf der Lehramtsausbildung auszugehen ist, könnten anhand der Persönlichkeitseigenschaften der angehenden Lehrkräfte Aussagen in Bezug auf deren tendenzielle Überzeugungen und damit den (späteren) unterrichtlichen Umgang mit kultureller Vielfalt getroffen werden. Bisherige Befunde zum Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Überzeugungen zu kultureller Vielfalt von (angehenden)

Lehrkräften beschränken sich auf wenige Studien. Basierend auf den Daten der COACTIV-Studie zeigte sich in der Untersuchung von Hachfeld et al. (2009) ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und Multikulturalismus, während das Konstrukt Soziale Ängstlichkeit negativ mit egalitären Überzeugungen einherging. Syring et al. (2018) untersuchten im Gegensatz zu Hachfeld und Kolleg:innen zwar sämtliche Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen, jedoch wurden die Überzeugungen zu kultureller Vielfalt hier weder differenziert noch explizit, sondern ausschließlich zusammengefasst mit anderen Heterogenitätsdimensionen erfasst: Den Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen wurde ein positiver Zusammenhang mit der wahrgenommenen Kompetenz in Bezug auf den schulischen Umgang mit Heterogenität nachgewiesen, während sich bei Personen mit hohen Neurotizismus-Werten Gegensätzliches zeigte. Parallel korrelierte letzteres Konstrukt mit negativen Emotionen und einer gering ausgeprägten Motivation hinsichtlich des Umgangs mit Heterogenität. Darüber hinaus zeigten sich positive Zusammenhänge für die Konstrukte Offenheit für Erfahrungen und Verträglichkeit sowie insbesondere Gewissenhaftigkeit mit der intrinsischen Motivation der angehenden Lehrkräfte in Bezug auf den Umgang mit Heterogenität in der Schule.

Zusammenfassend ist die Befundlage in Bezug auf die Untersuchung der Überzeugungen zum Umgang mit kultureller Vielfalt inkonsistent, wobei insbesondere mögliche Geschlechterdifferenzen sowie Zusammenhänge mit der Persönlichkeit noch nicht explizit betrachtet wurden.

3 Hypothesen

Anknüpfend an das oben skizzierte Forschungsdesiderat sollen die Überzeugungen von Lehramtsstudierenden zu kultureller Vielfalt untersucht und in einem weiteren Schritt auf mögliche Geschlechterdifferenzen und Zusammenhänge mit den Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen hin überprüft werden. Es wird angenommen, dass

1. die Lehramtsstudierenden stärker multikulturelle bis egalitäre als assimilative Überzeugungen zeigen,
2. die weiblichen Lehramtsstudierenden dem Umgang mit kultureller Vielfalt positiver gegenüberstehen, d. h. einerseits stärker multikulturelle und egalitäre sowie geringer ausgeprägte assimilative Überzeugungen als die männlichen Lehramtsstudierenden aufweisen, sowie höhere Werte auf allen Skalen der Persönlichkeitsdimensionen zeigen und

3. Persönlichkeitsmerkmale, insbesondere die Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und Verträglichkeit, einen positiven Einfluss auf multikulturelle bzw. einen negativen Einfluss auf assimilative Überzeugungen haben.

4 Studiendesign und Stichprobe

Für die Untersuchung wird auf Daten einer im Jahr 2019 durchgeführten Erhebung an Bachelorstudierenden der Universität Trier zurückgegriffen. Die Studierenden befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung am Beginn ihres zweiten Studiensemesters. Insgesamt konnten Daten von 296 Lehramtsstudierenden eingefangen werden, wobei sich die Stichprobe aus einem lehramtstypischen, höheren Anteil weiblicher (65,2%) als männlicher (34,5%) Studierender zusammensetzt. Lediglich eine Person gab bei der nicht-binären Abfrage des Geschlechtes eine weitere Option an, weshalb diese im Rahmen der geschlechtsspezifischen Analysen nicht berücksichtigt wurde. Das Medianalter der Befragten lag zum Zeitpunkt der Erhebung bei 21 Jahren. Ein Großteil der Studierenden gab an, ein für das Gymnasium qualifizierendes Lehramt zu studieren (84,8%), andere Schulformen wurden weniger häufig bis selten genannt (Haupt-/Realschule 20,3%, Grundschule 2,0%, Förderschule 1,4%, Berufsschule 1,0%), wobei die verschiedenen verteilten prozentualen Angaben auf die Möglichkeit von Mehrfachnennungen zurückzuführen sind.

Bei dem eingesetzten Erhebungsinstrument handelt es sich um Skalen, die im Rahmen der COACTIV-R Studie von Hachfeld entwickelt wurden, wobei auf ausgewählte Items des Messzeitpunktes 1 zurückgegriffen wird. Multikulturalistische Überzeugungen wurden mittels vier Items erfasst, die eine noch akzeptable Reliabilität aufweisen ($\alpha = .68$; Bsp.: „Es ist wichtig für die Kinder zu lernen, dass andere Kulturen auch andere Wertevorstellungen haben können.“). Sowohl die Skala zur Erfassung egalitärer Überzeugungen der Lehrkräfte (3 Items, $\alpha = .76$; Bsp.: „Ein Ziel der Schule sollte es sein, Gemeinsamkeiten von Kindern mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu fördern.“) als auch die assimilativer Überzeugungen (3 Items, $\alpha = .75$; Bsp.: „Schülerinnen und Schüler haben oft Schwierigkeiten in der Schule, weil die sich nicht an die deutsche Kultur anpassen wollen.“) bilden zufriedenstellende interne Konsistenzen ab. Dabei wurden alle Items auf 6er-Likert-Antwortskalen mit den Polen 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 6 = „stimme völlig zu“ erfasst. Die Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale erfolgte in Anlehnung an die Operationalisierung der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen nach Rammstedt und John (2005). Auch diese Skalen zeigten noch zufriedenstellende bis gute interne Konsistenzen für die Subdimensionen Extraversion (4 Items, $\alpha = .80$; Bsp.: „Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.“), Offenheit

für Erfahrungen (5 Items, $\alpha = .70$; Bsp.: „Ich bin vielseitig interessiert.“), Verträglichkeit (4 Items, $\alpha = .65$; Bsp.: Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.“), Gewissenhaftigkeit (4 Items, $\alpha = .74$; Bsp.: Ich mache Pläne und führe sie auch durch.“) sowie Neurotizismus (4 Items, $\alpha = .73$; Bsp.: „Ich werde leicht nervös und unsicher.“). Die Mittelwertvergleiche zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden mit SPSS 26 durchgeführt; für die manifeste, lineare multiple Regressionsanalyse wurde zur besseren Berücksichtigung der multivariaten Struktur des Modells auf mPlus 8.4 zurückgegriffen.

5 Ergebnisse

Die Skalenmittelwerte zeigen, dass die angehenden Lehrkräfte in einem hohen Maße egalitäre bis multikulturelle Überzeugungen haben. Dort liegen die Werte deutlich über dem theoretischen Skalenmittel von 3,5. Die assimilativen Überzeugungen hingegen liegen deutlich niedriger und in der Mitte zwischen Zustimmung und Ablehnung. Die hohe Standardabweichung der Assimilationskala zeigt darüber hinaus die starke Schwankung innerhalb der Gruppe der Lehramtsstudierenden.

Tabelle 1: Mittelwerte der Skalen zu den Überzeugungen der Lehramtsstudierenden zu kultureller Vielfalt

Skala	M	SD
Multikulturalismus	5,18	,67
Egalitarismus	5,36	,72
Assimilation	3,52	1,15

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Die Mittelwerte aller Skalen zeigen signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wobei der durchgeführte t-Test für den Egalitarismus sowie Multikulturalismus jeweils auf dem 1%-Niveau, die Mittelwerte der Assimilationskala auf dem 5%-Niveau signifikant werden. Bei den männlichen Studierenden finden sich deutlich ausgeprägtere assimilative Überzeugungen, während die Mittelwerte der Skalen Multikulturalismus und Egalitarismus bei den weiblichen Studierenden stärker ausgeprägt sind. Die berechneten Effektstärken zeigen, dass es sich bei den Unterschieden um kleine bis mittlere Effekte in den Konventionen Cohens (1988) handelt.

Tabelle 2: Mittelwertvergleich zwischen männlichen und weiblichen Lehramtsstudierenden hinsichtlich ihrer Überzeugungen zu kultureller Vielfalt

Test	Weiblich		Männlich		d (* p < .05; ** p < .01)
	M	SD	M	SD	
Multikulturalismus	5,28	,68	5,02	,63	.39**
Egalitarismus	5,48	,66	5,15	,79	.48**
Assimilation	3,41	1,16	3,70	1,14	-.25*

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Hinsichtlich der Persönlichkeit von weiblichen und männlichen Studierenden zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Die Mittelwerte der Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit sowie Gewissenhaftigkeit werden jeweils auf dem 1 %-Niveau, die Mittelwerte der Dimension Offenheit für Erfahrungen auf dem 5 %-Niveau signifikant. In Bezug auf die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus unterscheiden sich männliche und weibliche Studierende nicht signifikant voneinander, wobei die Werte im Vergleich zu den anderen Dimensionen niedrig ausgeprägt sind. Bei den nachgewiesenen Unterschieden handelt es sich um kleine (Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Neurotizismus) bis mittlere Effekte (Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit).

Tabelle 3: Mittelwertvergleich zwischen männlichen und weiblichen Lehramtsstudierenden hinsichtlich ihrer Persönlichkeit

Test	Weiblich		Männlich		d (* p < .05; ** p < .01)
	M	SD	M	SD	
Extraversion	3,99	,79	3,63	,75	.47**
Offenheit für Erfahrungen	4,05	,71	3,88	,68	.25*
Verträglichkeit	3,56	,76	3,07	,71	.67**
Gewissenhaftigkeit	3,95	,66	3,43	,69	.78**
Neurotizismus	2,69	,82	2,52	,82	.21

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Für die nachfolgende Regressionsanalyse wurden vorab Korrelationen der im Modell als Prädiktoren verwendeten Persönlichkeitsmerkmale berechnet, um Hinweise auf mögliche Multikollinearität zu bekommen. Da die Korrelationskoeffizienten zwischen den unabhängigen Variablen jedoch allesamt im eher niedrigen Bereich ($r = .06$ bis maximal $.30$) lagen, wird nicht von einer Verzerrung

ausgegangen. Betrachtet man den Einfluss der Persönlichkeitsmerkmale auf die Überzeugungen im Kontext von kultureller Vielfalt, so zeigt sich, dass diese unterschiedlich wirksam werden. Signifikante standardisierte Regressionskoeffizienten zeigen dabei nur die Persönlichkeitsmerkmale, für die vorab geschlechtsspezifische Unterschiede gefunden werden konnten, nicht jedoch für den Neurotizismus. Die aufgeklärte Varianz liegt für die multikulturellen Überzeugungen bei $R^2 = .12$, für assimilative Überzeugungen bei $R^2 = .09$ und für die egalitären Überzeugungen bei $R^2 = .15$, sodass ein nicht unerheblicher Teil der Varianz unaufgeklärt bleibt, jedoch immerhin bis zu 15 % Varianzaufklärung der Ausprägung auf die Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen sind. Erwartungskonform sind es insbesondere die Offenheit für Erfahrungen und die Extraversion, die positive Effekte zeigen und bei stärkerer Ausprägung zu höheren multikulturellen und egalitären Überzeugungen führen. Die Verträglichkeit liefert hingegen nur einen negativen Effekt für die assimilativen Überzeugungen, sodass also bei höherer Ausprägung dieses Persönlichkeitsmerkmals geringere assimilativen Überzeugungen vorliegen. Eine höhere Gewissenhaftigkeit hingegen führt zu stärkeren egalitären Überzeugungen, allerdings auch zu einer geringen Zunahme der assimilativen Überzeugungen (vgl. Abb.1).

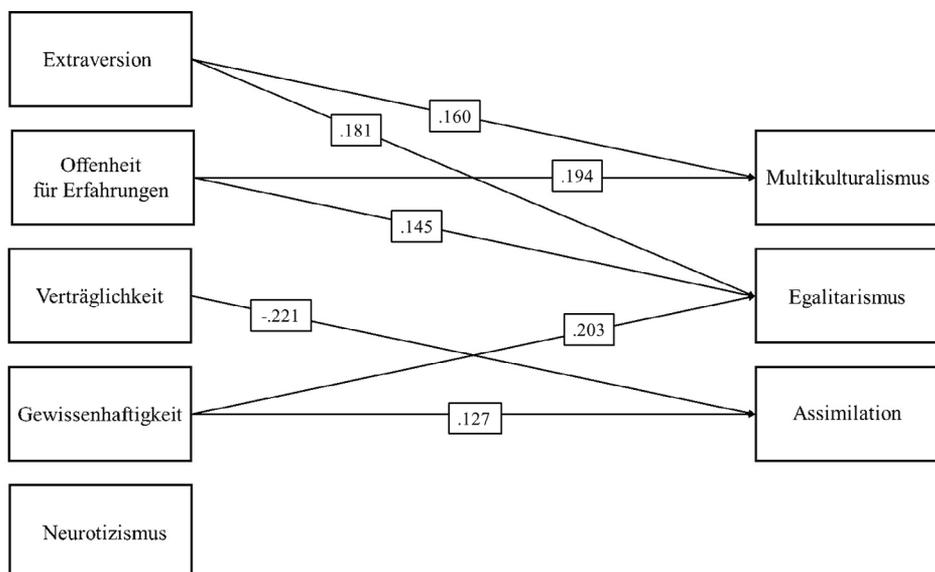


Abbildung 1: Modell der multivariaten Regression zur Vorhersage der Überzeugungen zu kultureller Vielfalt; Anmerkung: eingezeichnet sind nur die signifikanten Regressionskoeffizienten

In einem weiteren Analyseschritt wurde das Geschlecht als zusätzlicher Prädiktor in Form einer dichotomen Dummy-Variable in das Modell mit aufgenommen.

Jedoch zeigte sich dadurch für keine der abhängigen Variablen eine wesentlich erhöhte Varianzaufklärung, beziehungsweise das Geschlecht lieferte für keine der getesteten Überzeugungen signifikante Regressionskoeffizienten. Daher ist anzunehmen, dass nicht das Geschlecht als solches, sondern (geschlechtsspezifische) Persönlichkeitsstrukturen stärkere Relevanz für die Überzeugungen zu kultureller Vielfalt haben.

6 Diskussion

Analog zu den Ergebnissen von Hachfeld et al. (2011), Hachfeld et al. (2012) und Taylor et al. (2016) zeigen die befragten Lehramtsstudierenden überwiegend egalitäre bis multikulturelle Überzeugungen. Wenngleich dies grundsätzlich für eine hohe Akzeptanz im Umgang mit kultureller Vielfalt im schulischen Kontext spricht, sei auf eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse durch sozial erwünschtes Antwortverhalten hingewiesen, was mitunter Grund für die hohen Skalenausprägungen sein könnte. Des Weiteren verdeutlicht der im Verhältnis zu Egalitarismus und Multikulturalismus zwar niedrig ausgeprägte, aber dennoch über dem theoretischen Skalenmittel liegende Wert der Assimilationsskala, dass trotz starken multikulturalistisch-egalitären Überzeugungen bei den angehenden Lehrkräften dennoch Vorbehalte im Umgang mit kultureller Vielfalt bestehen, die auch an anderer Stelle nachgewiesen wurden (siehe z. B. Bender-Szymanski 2001).

Weiter zeigten sich in der Untersuchung Geschlechterdifferenzen, wobei den weiblichen Lehramtsstudierenden stärker multikulturalistische sowie egalitäre, den männlichen wiederum stärker assimilative Überzeugungen im Umgang mit kultureller Heterogenität nachgewiesen werden konnten. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Befunden diverser Studien zu den heterogenitäts- und inklusionsbezogenen Überzeugungen von Lehramtsstudierenden (Fine-Davis, Faas 2014; Boyle et al. 2013; Gebauer, McElvany 2020), wobei Hachfeld und Syring (2020) durch einen möglichen Einfluss „länderspezifische[r] Rahmenbedingungen“ (S. 664) auf die Lehrkraftüberzeugungen die Vergleichbarkeit mit internationalen Untersuchungen kritisch betrachten.

In Bezug auf die Ursächlichkeit der Geschlechterdifferenzen wurde angenommen, dass möglicherweise geschlechterspezifische Persönlichkeitsstrukturen die unterschiedlichen Überzeugungen zu kultureller Vielfalt bedingen. Der Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Lehramtsstudierenden zeigte in Übereinstimmung mit bisherigen Untersuchungen stärkere Ausprägungen bei den weiblichen Befragten hinsichtlich sämtlicher Persönlichkeitsdimensionen

(siehe Costa, McCrae 2001; de Bolle et al. 2015; Dumfart et al. 2016; Vecchione et al. 2012), wobei ein signifikanter Unterschied beim Neurotizismus zu erwarten gewesen wäre. Demnach lassen sich die weiblichen Lehramtsstudierenden als tendenziell offener und extravertierter sowie gewissenhafter und verträglicher als ihre Kommilitonen charakterisieren. Gerade diese Persönlichkeitsdimensionen zeigten sich folgend in der Regressionsanalyse als prädizierend für die Überzeugungen der Lehramtsstudierenden, wobei sich die signifikant werdenden Einflüsse als fast ausschließlich positiv bewerten lassen: Eine größere Offenheit sowie Extraversion bedingen höhere egalitäre sowie multikulturalistische Überzeugungen, was sich mit den Befunden von Syring et al. (2018) deckt und mutmaßlich auf eine mit diesen Eigenschaften einhergehende Aufgeschlossenheit und Zugewandtheit (Neugierde und Geselligkeit) gegenüber unterschiedlichen Schüler:innen zurückzuführen ist. Dass sich in Bezug auf die Verträglichkeit ein negativer Einfluss auf die assimilativen Überzeugungen zeigte, jedoch damit keine höheren multikulturalistisch-egalitären Vorstellungen einhergingen, lässt sich darin vermuten, dass verträgliche Menschen zwar als mitfühlend und loyal charakterisiert werden (Danner et al. 2019), sie jedoch im Unterschied zu stärker offenen und extravertierten Personen gegebenenfalls weniger proaktiv Begegnungen mit anderen Menschen suchen. In Bezug auf die Gewissenhaftigkeit ist anzunehmen, dass die nachgewiesenen positiven Einflüsse auf egalitäre und assimilative Überzeugungen durch ein größeres Bedürfnis nach Kontrolle, Ordnung und Routinemäßigkeit bedingt werden, das im Kontakt mit unterschiedlichen Schüler:innen, die ggf. individuelle Lernanforderungen aufweisen, möglicherweise schwerer befriedigt werden kann.

Im Hinblick auf die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf im Beruf tätige Lehrkräfte gilt zu berücksichtigen, dass es sich bei der Befragung ausschließlich um Bachelorstudierende handelt. Gemäß kompetenztheoretischer Annahmen ist eine positive Entwicklung bzw. ein Kompetenzzuwachs in Bezug auf die Überzeugungen der Lehramtsstudierenden im Umgang mit kultureller Vielfalt während der (hochschulischen) Lehramtsausbildung zu erwarten (siehe z. B. Baumert, Kunter 2006; Goddard, Evans 2018; Junker et al. 2018) und wurde bereits belegt (Abacioglu, Volman, Fischer 2020), sodass z. B. der hier nachgewiesene Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Studierenden womöglich zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. bei Eintritt in den Vorbereitungsdienst) nicht mehr signifikant wird, wenn hier eine Lücke geschlossen werden kann. Dies könnte auch ein Hinweis darauf sein, dass in den Arbeiten zu inklusionsbezogenen Überzeugungen von bereits ausgebildeten Lehrkräften (siehe z. B. Bosse, Spörer 2014) keine Geschlechterdifferenzen festgestellt werden konnten. Gleichzeitig lässt sich jedoch auch auf die Zeitstabilität der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen verweisen (Herzberg, Roth 2014; Mayr, Neuweg 2006), welche wiederum

die mögliche Persistenz geschlechterspezifischer Überzeugungen zu kultureller Vielfalt rechtfertigen würden. Möglicherweise ist es in dem Kontext lohnenswert, Studierende mit entsprechenden Studienergebnissen zu konfrontieren, um so insbesondere männlichen Studierenden hierrüber die Möglichkeit zur reflektierten Auseinandersetzung mit ihren Überzeugungen zu kultureller Vielfalt zu ermöglichen. Auch im Falle der Abhängigkeit der Überzeugungen zu kultureller Vielfalt von den Persönlichkeitsdimensionen und damit der möglichen tendenziellen Persistenz dieser scheint die Etablierung von Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangeboten im Rahmen der (universitären) Lehrer:innenbildung im Hinblick auf den Umgang mit kultureller Vielfalt zumindest nicht nachteilig.

Literatur

- Abacioglu, Ceren Su; Volman, Monique und Fischer, Agneta H. (2020). Teachers' Multicultural Attitudes and Perspective Taking Abilities as Factors in Culturally Responsive Teaching. In: *British Journal of Educational Psychology*, 90:3, S. 736–752. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31814111/> [07.03.2023]
- Auernheimer, Georg (2012). *Einführung in die interkulturelle Pädagogik*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 7. Aufl.
- Baumert, Jürgen und Kunter, Mareike (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9, S. 469–520
- Bello, Bettina; Leiss, Dominik und Ehmke, Timo (2017). Diversitätsbezogene Einstellungen von Lehramtsstudierenden mit und ohne Migrationsgeschichte. In: *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 35:1, S. 165–181. <https://doi.org/10.25656/01:16799> [07.03.2023]
- Bender-Szymanski, Dorothea (2001). Interkulturelle Kompetenz im Bildungswesen. Eine Herausforderung für die Weiterbildung. Beitrag zum DIE-Forum Weiterbildung 2000 „Zukunftsfelder der Weiterbildung“. https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2001/dieforum_bender_01.htm [12.03.2023]
- Blömeke, Sigrid; Müller, Christiane; Felbrich, Anja und Kaiser, Gabriele (2008). Epistemologische Überzeugungen zur Mathematik. In: S. Blömeke, G. Kaiser und R. Lehmann (Hrsg.): *Professionelle Kompetenz angehender Lehrerinnen und Lehrer. Wissen, Überzeugungen und Lerngelegenheiten deutscher Mathematik-Studierender und -referendare. Erste Ergebnisse zur Wirksamkeit der Lehrerbildung*. Münster: Waxmann, S. 219–246
- Bonefeld, Meike und Karst, Karina (2020). Döner vs. Schweinebraten. Stereotype von (angehenden) Lehrkräften über Personen deutscher und türkischer Herkunft im Vergleich. In: S. Glock und H. Kleen (Hrsg.): *Stereotype in der Schule*. Wiesbaden: Springer VS, S. 159–190

- Borkenau, Peter und Ostendorf, Fritz (1993). Neo-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI). Göttingen: Hogrefe
- Bosse, Stefanie und Spörer, Nadine (2014). Erfassung der Einstellung und der Selbstwirksamkeit von Lehramtsstudierenden zum inklusiven Unterricht. In: *Empirische Sonderpädagogik*, 6:4, S. 279–299. <https://doi.org/10.25656/01:100> [07.03.2023]
- Boyle, Christopher; Topping, Keith und Jindal-Snape, Divja (2013). Teachers' Attitudes Towards Inclusion in High Schools. In: *Teachers and Teaching*, 19:5, S. 527–542. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.827361> [07.03.2023]
- Busse, Vera und Göbel, Kerstin (2017). Interkulturelle Kompetenz in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Zum Stellenwert interkultureller Einstellungen als Grundlage relevanter Handlungskompetenzen. In: *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 35:3, S. 427–439. <https://doi.org/10.25656/01:16992> [07.03.2023]
- Cohen, Jacob (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale: Erlbaum
- Costa, Paul T.; Terracciano, Antonio und McCrae, Robert (2001). Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 81:2, S. 322–331. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.322> [07.03.2023]
- Danner, Daniel; Rammstedt, Beatrice; Bluemke, Matthias; Lechner, Clemens; Berres, Sabrina; Knopf, Thomas; Soto, Christopher J. und John, Oliver P. (2019). Das Big Five Inventar 2. Validierung eines Persönlichkeitsinventars zur Erfassung von 5 Persönlichkeitsdomänen und 15 Facetten. In: *Diagnostica*, 65:3, S. 1–12. <http://dx.doi.org/10.1026/0012-1924/a000218> [07.03.2023]
- De Bolle, Marleen; de Fruyt, Filip; McCrae, Robert; Löckenhoff, Corinna E.; Costa, Paul T.; Aguilar-Vafaie, Maria E. et al. (2015). The Emergence of Sex Differences in Personality Traits in Early Adolescence. A Cross-Sectional, Cross-Cultural Study. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 108:1, S. 171–185. <https://doi.org/10.1037%2Fa0038497> [07.03.2023]
- Dumfart, Barbara; Krammer, Georg und Neubauer, Aljoscha (2016). Die Rolle von Fähigkeit, Persönlichkeit und Interesse bei der Entscheidung zwischen Schule und Berufsausbildung. In: *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 30:4, S. 187–199. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000184> [07.03.2023]
- Edelmann, Doris (2007). *Pädagogische Professionalität im transnationalen sozialen Raum. Eine qualitative Untersuchung über den Umgang von Lehrpersonen mit der migrationsbedingten Heterogenität ihrer Klassen*. Münster: LIT
- Fine-Davis, Margret und Faas, Daniel (2014). Equality and Diversity in the Classroom. A Comparison of Students' and Teachers' Attitudes in Six European Countries. In: *Social Indicators Research*, 119:3, S. 1319–1334

- Fürstenau, Sara (2012). Grundlagen und Einführung. Interkulturelle Pädagogik und Sprachliche Bildung. Herausforderungen für die Lehrerbildung. In: S. Fürstenau (Hrsg.): Interkulturelle Pädagogik und Sprachliche Bildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–24
- Gebauer, Miriam M. und McElvany, Nele (2020). Einstellungen und Motivation bezogen auf kulturell-ethnisch heterogene Schülerinnen- und Schülergruppen und ihre Bedeutung für differentielle Instruktion im Unterricht. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 23, S. 685–708
- Gebauer, Miriam M.; McElvany, Nele und Klukas, Stephanie (2013). Einstellungen von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern zum Umgang mit heterogenen Schülergruppen in Schule und Unterricht. In: Jahrbuch der Schulentwicklung, 17, S. 191–216
- Glock, Sabine; Kleen, Hannah; Krischler, Mireille und Pit-ten Cate, Ineke (2020). Die Einstellungen von Lehrpersonen gegenüber Schüler*innen ethnischer Minoritäten und Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Ein Forschungsüberblick. In: S. Glock und H. Kleen (Hrsg.): Stereotype in der Schule. Wiesbaden: Springer VS, S. 225–280
- Goddard, Corrina und Evans, David (2018). Primary Pre-Service Teachers' Attitudes Towards Inclusion Across the Training Years. In: Australian Journal of Teacher Education, 43:6, S. 122–142
- Gomolla, Mechthild (2008). Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem: Theorie, Forschungsergebnisse und Handlungsperspektiven. In DOSSIER der Heinrich-Böll-Stiftung zur Tagung „Schule mit Migrationshintergrund“. Universität Hamburg, 14.-16.2.2008. https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_schule_mit_migrationshintergrund_1.pdf [07.03.2023]
- Gomolla, Mechthild und Radtke, Frank-Olaf (2009). Institutionelle Diskriminierung. In: M. Gomolla und F.-O. Radtke (Hrsg.): Institutionelle Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 35–58
- Gruber, Valerie und Rothfuß, Eberhard (2016). Interkulturelle Marketingforschung. Reflexive Gedanken über eine unreflektierte Denkschule. In: Interculture Journal, 15:26, S. 117–137. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55553-7> [07.03.2023]
- Haag, Ludwig (2015). Expertise zu interkultureller Öffnung und Schulentwicklung. Aktueller Stand und Konsequenzen unter besonderer Berücksichtigung Bayerns. München: Sozialreferat/Stelle für interkulturelle Arbeit
- Hachfeld, Axinja; Schroeder, Sascha; Anders, Yvonne und Stanat, Petra (2009). Teachers' Acculturation Beliefs. Investigating Dimensionality and Predictors (Vortrag auf der 13. Konferenz der European Association for Research on Learning and Instruction (EARLI)). Amsterdam, Niederlande

- Hachfeld, Axinja; Hahn, Adam; Schroeder, Sascha; Anders, Yvonne, Stanat, Petra und Kunter, Mareike (2011). Assessing Teachers' Multicultural and Egalitarian Beliefs: The Teacher Cultural Beliefs Scale. In: *Teaching and Teacher Education*, 27, S. 986–996. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.006> [07.03.2023]
- Hachfeld, Axinja; Schroeder, Sascha; Anders, Yvonne; Hahn, Adam und Kunter, Mareike (2012). Multikulturelle Überzeugungen. Herkunft oder Überzeugung? Welche Rolle spielen der Migrationshintergrund und multikulturelle Überzeugungen für das Unterrichten von Kindern mit Migrationshintergrund? In: *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 26:2, S. 101–120. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000064> [07.03.2023]
- Hachfeld, Axinja (2013). Kulturelle Überzeugungen und professionelle Kompetenz von Lehrenden im Umgang mit kultureller Heterogenität im Klassenzimmer. Berlin: Freie Universität Berlin. <http://dx.doi.org/10.17169/refubium-13096> [07.03.2023]
- Hachfeld, Axinja und Syring, Marcus (2020). Stichwort: Überzeugungen von Lehrkräften im Kontext migrationsbedingter Heterogenität. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 23, S. 659–684
- Hahn, Adam; Judd, Charles M. und Park, Bernadette (2010). Thinking About Group Differences. Ideologies and National Identities. In: *Psychological Inquiry*, 21, S. 120–126
- Hamburger, Franz (2009). Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. Weinheim: Juventa Verlag
- Hasse, Raimund und Schmidt, Lucia (2012). Institutionelle Diskriminierung. In: U. Bauer, U. H. Bittlingmayer und A. Scherr (Hrsg.): *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 883–899
- Herzberg, Philipp Yorck und Roth, Marcus (2014). *Persönlichkeitspsychologie*. Wiesbaden: Springer VS
- Junker, Robin; Zeuch, Nina; Rott, David; Henke, Ina; Bartsch, Constanze und Kürten, Ronja (2020). Zur Veränderbarkeit von Heterogenitäts-Einstellungen und -Selbstwirksamkeitsüberzeugungen von Lehramtsstudierenden durch diversitätssensible hochschuldidaktische Lehrmodule. In: *Empirische Sonderpädagogik*, 12:1, S. 45–63
- Karakaşoğlu, Yasemin; Gruhn, Mirja und Wojciechowicz, Anna (2011). Interkulturelle Schulentwicklung unter der Lupe. (Inter-)nationale Impulse und Herausforderungen für Steuerungsstrategien am Beispiel Bremen. Münster: Waxmann
- KMK (2013). *Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.10.1996 i. d. F. vom 05.12.2013. https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf [17.03.2021]

- KMK (2019). Standards für die Lehrerbildung. Bildungswissenschaften. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 16.05.2019. Berlin: Sekretariat der Kultusministerkonferenz
- Krüger-Potratz, Marianne (2005). *Interkulturelle Bildung. Eine Einführung.* Münster: Waxmann
- Krüger-Potratz, Marianne (2018). *Interkulturelle Pädagogik.* In: I. Gogolin, V. Georgi, M. Krüger-Potratz, D. Lengyel und U. Sandfuchs (Hrsg.), *Handbuch Interkulturelle Pädagogik.* Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 183–190
- Lorenz, Georg und Müller, Tim (2017). *Einstellungen von Lehrkräften zu Aspekten von Vielfalt: Deutschsein, Religionspolitik und Muslime.* In: Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM)/Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) (Hrsg.): *Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistung fördern können.* Berlin, S. 10–21
- Mayr, Johannes und Neuweg, Georg Hans (2006). *Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrer/innen/forschung: Grundsätzliche Überlegungen, exemplarische Befunde und Implikationen für die Lehrer/innen/bildung.* In: M. Heinrich, U. Greiner (Hrsg.): *Schauen, was ,rauskommt. Kompetenzförderung, Evaluation und Systemsteuerung im Bildungswesen.* Wien: Lit, S. 183–206
- McCrae, Robert R. und Costa, Paul T. (1987). *Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers.* In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, S. 81–90. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.52.1.81> [07.03.2023]
- Mecheril, Paul (2016). *Migrationspädagogik – Ein Projekt.* In: P. Mecheril, V. Kou-rabas und M. Rangger (Hrsg.): *Handbuch Migrationspädagogik.* Weinheim/Basel: Beltz, S. 8–30
- Merten, Moritz; Yildirim, Deniz und Keller, Carsten (2014). *Einstellungen zu Heterogenität und Unterrichtskriterien bei Lehramtsstudierenden: Eine quantitative Studie zu Stereotypen und Vorurteilen.* Essen: Universität Duisburg-Essen
- Mlinar, Karmen und Krammer, Georg (2021). *Multicultural Attitudes of Prospective Teachers. The Influence of Multicultural Ideology and National Pride.* In: *International Journal of Intercultural Relations*, 84, S. 107–118. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.07.008> [07.03.2023]
- OECD (2016). *Migrationshintergrund, Schülerleistungen und Einstellungen gegenüber Naturwissenschaften.* In: *PISA 2015 Results (Volume I). Excellence and Equity in Education.* OECD Publishing, Paris
- OECD (2018). *The Resilience of Students with an Immigrant Background. Factors that Shape Well-being.* OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd.org/education/the-resilience-of-students-with-an-immigrant-background-9789264292093-en.htm> [07.03.2023]

- Paraschou, Athina und Andersen, Katja Natalie (2019). Professionalisierung von Lehrpersonen in der Migrationsgesellschaft unter dem Aspekt der Diversitätssensibilisierung. Gruppe. Interaktion. Organisation. In: Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 50, S. 355–361
- Rammstedt, Beatrice und John, Oliver P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K). Entwicklung und Validierung eines ökonomischen Inventars zur Erfassung der fünf Faktoren der Persönlichkeit. In: Diagnostica, 51:4, S. 195–206. <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1026/0012-1924.51.4.195> [07.03.2023]
- Rammstedt, Beatrice und Danner, Daniel (2016). Die Facettenstruktur des Big Five Inventory (BFI). Validierung für die deutsche Adaptation des BFI. In: Diagnostica, 63:1, S. 70–84. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000161> [07.03.2023]
- Rammstedt, Beatrice; Kemper, Christoph J.; Klein, Mira Céline; Beierlein, Constanze und Kovaleva, Anastassiya (2013). Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit. 10 Item Big Five Inventory (BFI-10). In: methoden, daten, analysen, 7:2, S. 233–249
- Rolff, Hans-Günter (2012). Grundlagen der Schulentwicklung. In: C. G. Buhren und H.-G. Rolff (Hrsg.): Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Weinheim/Basel: Beltz, S. 12–37
- Römhild, Regina (2018). Kultur. In: I. Gogolin, V. B. Georgi, M. Krüger-Potratz, D. Lengyel und U. Sandfuchs (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 17–23
- Rothland, Martin; König, Johannes; Darge, Kerstin; Lünemann, Melanie und Tachtsoglou, Sarantis (2014). Mit „männlicher Wucht“ in das „weibliche Biotop“? Über Männer, die Grundschullehrer werden wollen. In: Soziale Passagen, 6, S. 141–159
- Schröder, Hubertus (2007). Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Ein neues Paradigma für die soziale Arbeit. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit, 3, S. 80–91
- Statistisches Bundesamt (2019). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Fachserie 1, Reihe 2.2. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220197004.pdf?__blob=publicationFile [07.03.2023]
- Syring, Marcus; Tillmann, Teresa; Weiss, Sabine und Kiel, Ewald (2018). Do Open-Minded Student Teachers Have More Favorable Attitudes Towards Different Dimensions of Heterogeneity? In: Journal of Educational and Developmental Psychology, 8:1, S. 133–147. <http://dx.doi.org/10.5539/jedp.v8n1p133> [07.03.2023]
- Taylor, Charles (1992). Multiculturalism and the Politics of Recognition. Princeton

- Taylor, Roben; Kumi-Yeboah, Alex und Ringlaben, Ravic P. (2016). Pre-Service Teachers' Perceptions towards Multicultural Education and Teaching of Culturally and Linguistically Diverse Learners. In: Multicultural Education, 23:3-4, S. 42-48
- Vecchione, Michele; Alessandri, Guido; Barbaranelli, Claudio und Caprara, Gianvittorio (2012). Gender Differences in the Big Five Personality Development. A Longitudinal Investigation from Late Adolescence to Emerging Adulthood. In: Personality and Individual Differences, 53:6, S. 740-746. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.033> [07.03.2023]
- Welsch, Wolfgang (1997). Transkulturalität. Zur veränderten Verfassung heutiger Kulturen. In: I. Schneider und C. W. Thomson (Hrsg.): Hybridkultur. Medien, Netze, Künste. Köln: Wienand, S. 67-90

Autor:innen

Annalisa Biehl. Institut für Erziehungswissenschaft, Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Forschungsschwerpunkte: Lehrerbildungsforschung, Medienbildung, Diversität im Kontext von Schule und Unterricht
abiehl@uni-muenster.de

Dr. Kris-Stephen Besa. Institut für Erziehungswissenschaft, Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Forschungsschwerpunkte: Lehrerbildungsforschung, Medienbildung, Schulentwicklung
kbesa@uni-muenster.de

Korrespondenzadresse:

Annalisa Biehl
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Erziehungswissenschaft
Bispinghof 5/6
48143 Münster