



Teachers' upskilling aiming at a holistic inclusivity in learning

Einführungsmodul

Einheit 0.3: Reflexivität und Selbsthinterfragung



Inhalt

0.3.1 Überzeugungen, Werte und Vorurteile	3
Empfohlene Lektüre	8
Referenzen	9
0.3.2 Reflexivität	10
Die Rolle der Reflexivität bei der Gestaltung der Unterrichtspraxis	11
Methoden der Selbsthinterfragung.....	13
Integration der Selbsthinterfragung in die Unterrichtspraxis	15
Reflexionsfragen: Die eigene Praxis kritisch hinterfragen	16
Referenzen	17
0.3.3 Stereotype.....	19
Kognitive Funktion von Stereotypen	19
Entstehung von Stereotypen.....	19
Die individuellen und sozialen Auswirkungen von Stereotypen	21
Dekonstruktion von Stereotypen	27
Reflexionsfragen zur Auseinandersetzung mit Stereotypen im Bildungsbereich	29
Referenzen	31
0.3.4 Wie unsere Werte, Überzeugungen und Vorurteile geprägt werden	32
0.3.5. Selbsthinterfragung	32

0.3.1 Überzeugungen, Werte und Vorurteile

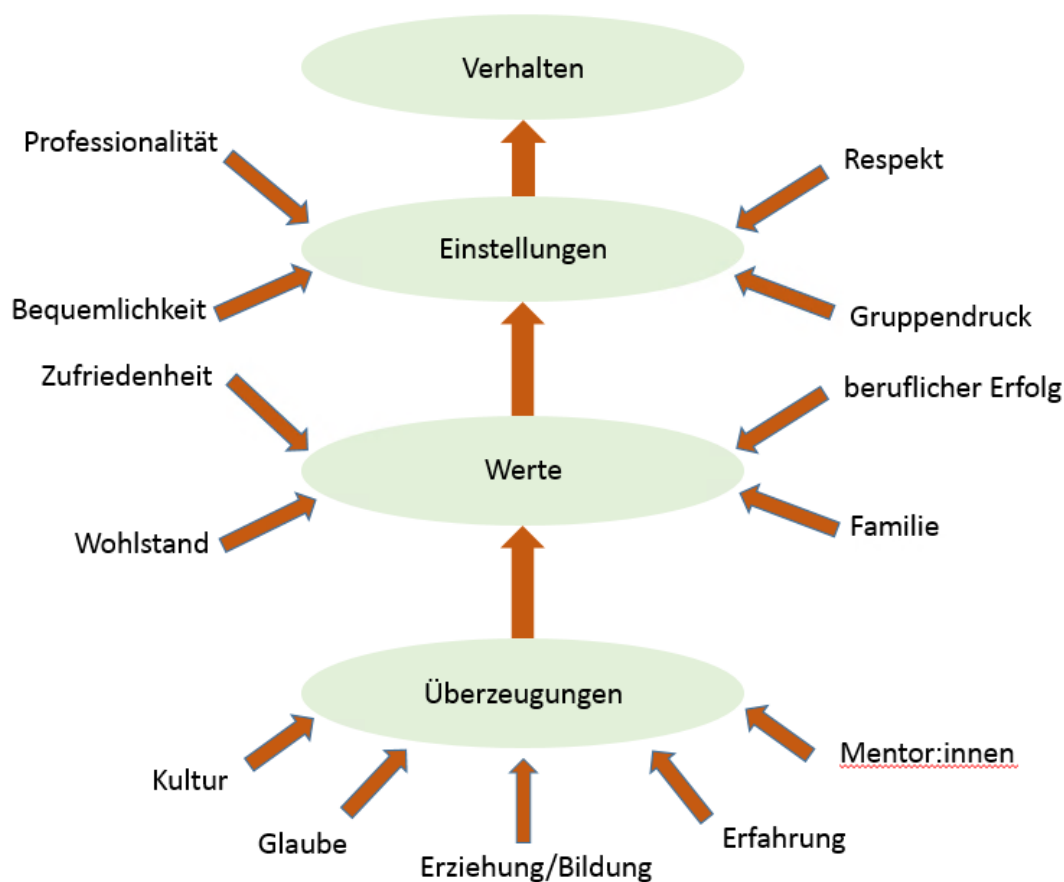
Diese Einheit untersucht, Überzeugungen und Werte im Kontext inklusiver Bildung. Sie behandelt die Definition und Bedeutung von Reflexivität, den Unterschied zwischen impliziten und expliziten Vorurteilen sowie deren Auswirkungen auf Bildungspraktiken und -ergebnisse.

Überzeugungen sind Annahmen oder Ideen, die eine Person für wahr hält. Laut Beck JS (2011) sind „Kernüberzeugungen grundlegende, unflexible und verallgemeinerte Annahmen über sich selbst, andere, die Welt und die Zukunft“ (übers. aus dem Engl.). Überzeugungen entwickeln sich durch verschiedene Einflüsse wie kulturellen Hintergrund, Erziehung, Bildung, persönliche Erfahrungen und soziale Interaktionen.

Werte hingegen sind stabile, langfristige Leitprinzipien, die bestimmen, was einer Person wichtig ist. Sie dienen als Orientierung für Entscheidungen und Handlungen. Persönliche Werte lassen sich als „übergeordnete, wünschenswerte Ziele beschreiben, die menschliches Verhalten motivieren und als Leitprinzipien im Leben dienen“ (übers. aus dem Engl.). Eine Überzeugung kann sich zu einem Wert entwickeln, wenn eine Person ihr eine besonders hohe Bedeutung beimisst und sich aktiv für sie engagiert.

Sowohl persönliche Überzeugungen als auch Werte wirken wie ein Filter, durch den Menschen ihre Umwelt, sich selbst und andere wahrnehmen. Nach Bandura (1977) entwickelt sich dieses Wertesystem durch soziale Lernprozesse – insbesondere in der Kindheit, wenn Kinder durch Beobachtung und Nachahmung Normen, Haltungen und kulturelle Botschaften übernehmen.

Wie sich Überzeugungen, Werte und Einstellungen bilden und wie sie sich auf das Verhalten auswirken:



4

Grafik¹

Persönliche Überzeugungen und Werte beeinflussen das Denken und Handeln, sind jedoch nicht mit Vorurteilen gleichzusetzen. Wenn jedoch bestimmte kulturelle Botschaften unreflektiert übernommen werden, können sie bewusste oder unbewusste **Vorurteile** fördern.

Identifikation persönlicher Vorurteile

Das Erkennen von Vorurteilen ist ein entscheidender Schritt, um negative Denkmuster zu durchbrechen, da Vorurteile oft unbewusst Reflexionsprozesse verzerren und zu starren Denkmustern führen.

Durch bewusstes Hinterfragen der eigenen Annahmen kann der Einzelne erkennen, wie diese sein Denken, seine Entscheidungen und sein Verhalten beeinflussen. Dieser Prozess

¹ übersetzt von: <https://www.iaa.govt.nz/for-advisers/adviser-tools/ethics-toolkit/personal-beliefs-values-attitudes-and-behaviour/#:~:text=What%20is%20a%20personal%20value,see%20it%20as%20being%20important.>

fördert eine differenziertere Selbstwahrnehmung, verringert die Unsicherheit und ermöglicht es, die Reflexivität konstruktiv zu nutzen, anstatt sich in inneren Konflikten oder Vorurteilen zu verfangen. Dies ebnet den Weg für eine offeneren, kritischeren und integrativeren Denkweise.

Vorurteile können die berufliche Praxis, Entscheidungsfindung und Urteilsfähigkeit beeinflussen und sich darauf auswirken, wie soziale Unterschiede wahrgenommen, diskutiert und behandelt werden – mit direkten Folgen für Lernende und deren Familien.

„Wenn Sie Ihre Überzeugungen und Vorurteile kennen, können Sie besser informierte Praktiken entwickeln, um unbeabsichtigte Botschaften, Verhaltensweisen und diskriminierende Handlungen zu verhindern“
(Guerra & Nelson, 2009 – übers. aus dem Engl.).

Das Entstehen von Vorurteilen ist unvermeidlich und resultiert oft aus einem mangelnden Verständnis für verschiedene Situationen, Menschen oder Interaktionen, die wir nicht vollständig erfassen können. Diese Annahmen sind nicht unbedingt negativ. Sie beruhen in der Regel auf Wissen, Lektionen, Überzeugungen, Vorurteilen oder Werten, die uns von unserem Umfeld vermittelt werden (z.B. von Familien, Gemeindemitgliedern, Lehrer:innen in Form von kulturellen Normen oder auch „Binsenweisheiten“ etc.). Sie können auch auf unseren eigenen früheren persönlichen und beruflichen Erfahrungen oder sogar auf seit langem bestehenden kulturellen Normen in der Gesellschaft beruhen, die sich in tief verwurzelten Vorstellungen über Menschen, Kulturen, Gemeinschaften oder soziale Situationen niederschlagen.

5

Entstehung und Auswirkungen von Vorurteilen

Vorannahmen sind ein natürlicher Teil menschlicher Kognition und entstehen oft, wenn wir eine Situation, Person oder Interaktion nicht vollständig erfassen können. Sie sind nicht per se negativ – tatsächlich dienen **Vorannahmen als kognitive Vereinfachungen**, die es ermöglichen, schnelle Entscheidungen zu treffen, ohne sämtliche Informationen sorgfältig zu prüfen. Aus evolutionärer Sicht kann dies von Vorteil sein. Problematisch werden Vorannahmen jedoch dann, wenn sie auf **Stereotypen**, negativen Überzeugungen oder unbegründeten Annahmen über bestimmte Gruppen oder Situationen beruhen. Dann sprechen wir von Vorurteilen. Langfristig können **Vorurteile** sich zu tief verwurzelten

Überzeugungen über Menschen, Kulturen oder soziale Gegebenheiten entwickeln, die das eigene Handeln und Urteilen unbewusst beeinflussen.

Vorurteile haben viele Formen und können die Interaktion zwischen Lehrkräften und Lernenden erheblich beeinflussen. Sie spiegeln sich in Unterrichtsmethoden, Benotungspraktiken und Maßnahmen zur Barrierefreiheit wider und können – bewusst oder unbewusst – zu diskriminierenden Strukturen führen. Dabei wird zwischen impliziten und expliziten Vorurteilen unterschieden:

Implizite Vorurteile beruhen auf unbewussten Einstellungen oder Stereotypen, die Handlungen, Reaktionen und Urteile beeinflussen, ohne dass die betroffene Person sie aktiv wahrnimmt. Sie können unwillkürlich aktiviert werden und führen oft dazu, dass Menschen unterschiedlich behandelt werden, ohne dass es beabsichtigt ist. Ein Beispiel: eine Lehrkraft gibt Schüler:innen, die fließend Deutsch sprechen, unbewusst mehr positives Feedback und Aufmerksamkeit, während Schüler:innen, die Deutsch als Zweitsprache lernen, weniger Beachtung erhalten. Diese Schüler:innen fühlen sich möglicherweise ausgegrenzt und weniger motiviert, sich aktiv am Unterricht zu beteiligen, was langfristig ihre sprachliche und akademische Entwicklung beeinträchtigen kann.

Bei **expliziten Vorurteilen** handelt es sich um bewusste Vorlieben oder Abneigungen gegenüber bestimmten Personen oder Gruppen. Sie basieren auf klaren Überzeugungen und können offen kommuniziert werden. Ein Beispiel: Ein Lehrer vertritt die Auffassung, dass Jungen naturwissenschaftlich interessierter seien als Mädchen und bietet deshalb männlichen Schülern mehr Unterstützung und Ressourcen in MINT-Fächern an. Mädchen können sich entmutigt und unterbewertet fühlen, was ihre akademische Leistung beeinträchtigt und ihre Chancen verringert, später einen MINT-Beruf anzustreben.

Sowohl implizite als auch explizite Vorurteile können zu diskriminierenden Praktiken wie Rassismus, Geschlechterdiskriminierung oder Homophobie führen. Sie haben oft tiefgreifende Auswirkungen auf das Selbstbild und die Bildungschancen der Lernenden. Daher ist es essenziell, sich der eigenen Vorannahmen bewusst zu werden, sie kritisch zu hinterfragen und Maßnahmen zu ergreifen, um ein wirklich inklusives Lernumfeld zu schaffen.

Wie können Vorurteile abgebaut werden?

Vorurteile bei anderen zu erkennen fällt oftmals viel leichter, als die unbewussten Annahmen zu hinterfragen.

Vorurteile im Bildungsumfeld abzubauen erfordert eine bewusste Auseinandersetzung mit den Schulstrukturen und der Schulkultur, den Unterrichtsmaterialien und der eigenen Haltung. Dafür müssen gezielte **Strategien zur Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion** entwickelt und umgesetzt werden. Wesentliche Elemente solcher Strategien sollten sein:

- **Vielfältige Lehrpläne:** Lernmaterialien sollten unterschiedliche Kulturen, Identitäten und Erfahrungen repräsentieren, damit sich alle Schüler:innen darin wiederfinden und gleichzeitig verschiedene Weltansichten kennenlernen.
- **Barrieren abbauen:** Schulen sollten regelmäßig ihre Richtlinien und Strukturen überprüfen, um sicherzustellen, dass keine diskriminierenden Praktiken existieren und Vielfalt aktiv gefördert wird.
- **Fortbildung und Möglichkeiten zur Reflexion für Lehrkräfte:** Regelmäßige Schulungen zu unbewusster Voreingenommenheit, kultureller Sensibilität und integrativen Lehrmethoden helfen Lehrpersonen, ihre Praxis zu reflektieren und diskriminierungsfrei zu gestalten. Das Verständnis von Inklusion ist ständig in Bewegung und entwickelt sich weiter. Es ist wichtig, auf dem neuesten Stand der Forschung, der Praxis und der vereinbarten Sprachen zu bleiben. Reflexivität (die später in diesem Dokument erörtert wird) ist keine Tätigkeit, die einmal abgeschlossen ist und erledigt werden kann. Pädagoginnen und Pädagogen müssen sich regelmäßig selbst überprüfen, um ihre eigenen Voreingenommenheiten und Überzeugungen, die einer inklusiven Praxis zuwiderlaufen könnten, zu erkennen, zu benennen und zu beseitigen. Dazu müssen sie jedoch Zeit und Raum haben.

Ein inklusiver Unterricht ermöglicht es allen Schüler:innen, sich aktiv zu beteiligen und ihre Perspektiven einzubringen, während diskriminierende Strukturen abgebaut werden:

- **Vielfältige Materialien nutzen:** Literatur, Fallstudien und Beispiele sollten unterschiedliche kulturelle und gesellschaftliche Hintergründe berücksichtigen, um Stereotypen abzubauen und marginalisierte Gruppen sichtbar zu machen.
- **Offene Diskussionskultur schaffen:** Schüler:innen sollten ermutigt werden, ihre Meinungen kritisch zu hinterfragen und offen zu diskutieren, während klare Regeln gegen Diskriminierung und Hassrede eingehalten werden.
- **Inklusive Sprache verwenden:** Geschlechtsneutrale und kulturell respektvolle Formulierungen sowie die richtige Ansprache von Namen und Pronomen fördern ein wertschätzendes Lernumfeld.

Vorurteile wirken sich nicht nur auf den Unterricht, sondern auch auf das soziale Miteinander aus. Eine Schule, die **Respekt und Empathie fördert**, kann Vorurteile langfristig abbauen:

- **Anti-Mobbing-Programme:** Schulen sollten nicht nur physisches, sondern auch verbales Mobbing und Cybermobbing aktiv bekämpfen und Schüler:innen ermutigen, sich füreinander einzusetzen.
- **Mentoring durch Mitschüler:innen:** Ältere Schüler:innen können als Mentor:innen für jüngere fungieren und dabei Empathie und Inklusion aktiv vorleben.
- **Eltern und Gemeinschaft einbeziehen:** Der Dialog mit Eltern, Lehrkräften und lokalen Gemeinschaften über Vorurteile und Inklusion kann das Bewusstsein für diese Themen stärken.

Um sicherzustellen, dass Maßnahmen gegen Vorurteile erfolgreich sind, ist eine **regelmäßige Bewertung** notwendig: Umfragen unter Schüler:innen, Lehrkräften und Eltern helfen dabei, Fortschritte sichtbar zu machen und Verbesserungsbedarf zu identifizieren.

Weiterführende Lektüre

8

College of Early Childhood Educators. (2017). Code of Ethics and Standards of practice. En College Of Early Childhood Educators. Abgerufen am 6. Juli 2024 unter https://www.college-ece.ca/wp-content/uploads/2021/10/Code_and_Standards_2017-7.pdf

College of Early Childhood Educators. (2020). Practice Guideline - Diversity and Culture. En College Of Early Childhood Educators. Abgerufen am 6. Juli 2024 unter https://www.college-ece.ca/wp-content/uploads/2021/10/Practice_Guideline_Diversity_Culture-3.pdf

Guerra, P. L., & Nelson, S. W. (2009). Changing professional practice requires changing beliefs. *Phi Delta Kappan*, 90(5), 354-359.

Himmelstein, J., & Gopalakrishnan, G. (2017, October). Tackling implicit and explicit bias through games that teach workplace diversity. In European Conference on Games Based Learning (S. 244-252). Academic Conferences International Limited.

Lin, M., Lake, V. E., & Rice, D. (2008). Teaching anti-bias curriculum in teacher education programs: What and how. *Teacher Education Quarterly*, 35(2), 187-200.

Patricia Poitevien, Cynthia Osman; Tackling Implicit and Explicit Bias Through Objective Structured Teaching Exercises for Faculty. *J Grad Med Educ* 1 Juni 2018; 10 (3): 353–354. doi: <https://doi.org/10.4300/JGME-D-17-00906.1>



Referenzen

Bandura, A. [1977]. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Beck JS. *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond*. Guilford press; 2011



0.3.2 Reflexivität

Reflexivität bedeutet für Lehrkräfte, ihre eigenen Überzeugungen, Annahmen und Lehrmethoden kritisch zu hinterfragen. Dabei geht es nicht nur um die fachlichen Inhalte, sondern auch darum, wie diese Überzeugungen das Unterrichtshandeln und die Interaktionen mit Schüler:innen beeinflussen.

In dieser Einheit setzen wir uns mit der Bedeutung von Reflexivität auseinander: Warum sollten Lehrkräfte ihre eigenen Annahmen hinterfragen? Wie kann eine reflexive Analyse helfen, blinde Flecken in der eigenen pädagogischen Praxis zu erkennen? Ziel ist es, Lehrkräften Werkzeuge an die Hand zu geben, um eigene Vorannahmen zu reflektieren und mögliche Barrieren für eine inklusive Lernumgebung zu erkennen und abzubauen.

Was ist der Unterschied zwischen Reflexivität und Reflexion?

Reflexion und Reflexivität sind beides zentrale Begriffe im pädagogischen Denken – sie ähneln sich, erfüllen jedoch unterschiedliche Funktionen:

Reflexion – der gezielte Rückblick auf Ihre Praxis

Reflexion bezeichnet einen bewussten Denkprozess, bei dem das eigene Handeln – in unserem Kontext insbesondere die pädagogische Praxis – systematisch betrachtet wird. Dabei fragen sich Lehrkräfte zum Beispiel:

- Was ist in einer bestimmten Unterrichtssituation gut gelaufen?
- Was hätte ich anders oder besser machen können?
- Wie haben sich meine Entscheidungen auf das Lernen der Schüler:innen ausgewirkt?

Reflexion zielt darauf ab, das eigene berufliche Handeln besser zu verstehen, zu bewerten und gezielt weiterzuentwickeln. Sie schärft das professionelle Bewusstsein und hilft dabei, Unterricht und Kommunikation bedarfsgerechter zu gestalten.

Reflexivität – die Haltung der Selbstbeobachtung

Reflexivität hingegen beschreibt eine dauerhafte, grundsätzliche Haltung der kritischen Selbstwahrnehmung. Dabei geht es nicht um eine konkrete Situation, sondern um die kontinuierliche Auseinandersetzung mit den eigenen Werten, Überzeugungen, Prägungen und impliziten Vorannahmen. Reflexivität fragt:

- Welche Denkmuster und Überzeugungen beeinflussen mein pädagogisches Handeln?
- Wie sind diese entstanden – durch meine Biografie, Kultur, Ausbildung?

- Wie wirken sie sich auf mein Verhalten im schulischen Kontext aus?

Reflexivität erlaubt es, die eigene Position in sozialen Interaktionen bewusster wahrzunehmen, Veränderungen zu erkennen und mit Neugier zu hinterfragen.

Formen von Reflexivität

Reflexivität kann sich in unterschiedlicher Weise äußern – konstruktiv und entwicklungsfördernd, aber auch belastend oder blockierend. Man unterscheidet u.a. folgende Typen:

- **Explizite Reflexivität:** Diese Form äußert sich in sichtbar gemachter Selbstreflexion – z. B. in Gesprächen, Nachfragen, offenen Bekenntnissen zu Unsicherheiten oder in der Bereitschaft zur Rückmeldung. Sie stärkt gegenseitiges Verständnis und kann zur Klärung von Perspektiven im Kollegium oder mit Schüler:innen beitragen.
- **Implizite Reflexivität:** Implizite Reflexivität findet „nach innen“ statt – als stille, nicht ausgesprochene Auseinandersetzung mit den eigenen Gedanken, Gefühlen und Motiven. Sie fördert persönliches Wachstum, kritisches Denken und hilft, pädagogisches Handeln bewusster zu gestalten – auch ohne öffentliche Diskussion.
- **Ethische Reflexivität:** Hier ringt eine Person mit der Frage, wer sie in einem bestimmten sozialen Kontext sein sollte – oft auf Kosten der eigenen Überzeugungen. Die ständige Selbstanpassung an fremde Erwartungen kann zu innerer Spannung und Unauthentizität führen. In der Folge wird soziale Teilhabe schwieriger, weil die eigene Position nicht klar oder stabil ist.
- **Fragmentierte Reflexivität:** Diese Form beschreibt eine kritische Selbstwahrnehmung, die von Ängsten dominiert ist. Menschen reflektieren zwar ihr Verhalten, tun dies jedoch auf eine Weise, die Unsicherheiten verstärkt – etwa durch ständiges Grübeln oder übermäßiges Selbstzweifeln. Dies kann zu Rückzug, Handlungsblockaden oder Vermeidung führen – mit negativen Auswirkungen auf Kommunikation, Lernen und Beziehungen.

Die Rolle der Reflexivität bei der Gestaltung der Unterrichtspraxis

Reflexivität ist kein Selbstzweck, sondern ein Werkzeug für gerechte und wirksame Bildungsprozesse – gerade in diversen Klassenzimmern. Ziel ist es, Unterrichtspraktiken bewusster, gerechter und inklusiver zu gestalten. Reflexivität hilft Lehrkräften nicht nur, ihre eigenen Prägungen und Denkmuster zu hinterfragen, sondern ermöglicht auch eine aktive Gestaltung der Lernkultur und eine nachhaltige Weiterentwicklung der eigenen

pädagogischen Praxis. Reflexivität hilft dabei, zentrale Aspekte des Unterrichts und der eigenen pädagogischen Haltung gezielt zu analysieren:

- **Verborgene Denkmuster aufdecken:** Reflexion macht bewusste und unbewusste Annahmen sichtbar, die das Verhalten gegenüber Schüler:innen beeinflussen können.
- **Eigene Prägungen hinterfragen:** Lehrkräfte reflektieren, wie ihre eigene Biografie – geprägt durch eigene Bildungserfahrungen, gesellschaftliche Einflüsse und kulturelle Normen – ihr pädagogisches Handeln und ihre Sicht auf Schüler:innen formt.
- **Machtverhältnisse reflektieren:** Lehrkräfte verfügen sowohl im Klassenzimmer als auch darüber hinaus über eine gewisse Machtposition. Reflexivität hilft, sich der eigenen Autoritätsrolle bewusst zu werden und Macht nicht als hierarchische Kontrolle, sondern als Verantwortung für eine gerechte und lernförderliche Umgebung zu begreifen.
- **Sensibilität für Vielfalt stärken:** Eine reflektierte Haltung erleichtert es, unterschiedliche Lebensrealitäten, Bedürfnisse, Hintergründe und Lernvoraussetzungen wahrzunehmen und gezielt darauf einzugehen. Das bedeutet nicht nur, auf Diversität zu reagieren, sondern sie aktiv in den Unterricht einzubinden.
- **Kritische Pädagogik fördern:** Reflexivität unterstützt eine dialogische, partizipative Unterrichtskultur, in der Lehrkräfte und Schüler:innen gemeinsam lernen tradierte Strukturen hinterfragen und sich mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen auseinandersetzen können.
- **Empathische und unterstützende Beziehungen aufbauen:** Reflexivität hilft Lehrkräften, sich besser in die Perspektiven ihrer Schüler:innen einzufühlen und eine vertrauensvolle, wertschätzende Lernatmosphäre zu schaffen.
- **Unterrichtspraktiken an ethischen Prinzipien ausrichten:** Durch Reflexivität und Reflexion können Lehrkräfte Unterrichtsmethoden und Entscheidungsprozesse systematisch überprüfen und sicherstellen, dass sie den Grundsätzen der Inklusion, Gerechtigkeit und Chancengleichheit entsprechen.
- **Klassenkultur aktiv gestalten:** Ein reflexiver Unterricht fördert ein Lernumfeld, in dem Unterschiede geschätzt werden und Schüler:innen sich ohne Angst vor Bewertung oder Abwertung authentisch einbringen können. In einer solchen Kultur gilt Verletzlichkeit nicht als Schwäche, sondern als Voraussetzung für offenes Lernen, mutige Kommunikation und Weiterentwicklung.
- **Lebenslanges Lernen und professionelle Weiterentwicklung:** Reflexive Lehrkräfte betrachten sich selbst als Lernende. Sie bleiben offen für neue pädagogische Erkenntnisse, überprüfen bestehende Unterrichtspraktiken kritisch und sind bereit, sich weiterzuentwickeln – nicht nur im Sinne fachlicher Weiterbildung, sondern auch durch das bewusste Infragestellen eigener Denkmuster und pädagogischer Routinen.
- **Nachhaltige Wirkung im Bildungssystem entfalten:** Der Einfluss von Reflexivität geht über das Klassenzimmer hinaus. Sie trägt dazu bei, strukturelle Veränderungen im Bildungssystem anzustoßen – sei es durch die kritische Hinterfragung von

Schulstrukturen, die Entwicklung neuer didaktischer Ansätze oder den aktiven Einsatz für mehr Chancengleichheit auf institutioneller Ebene.

Reflexivität ist damit nicht nur eine individuelle Praxis, sondern ein wichtiger Beitrag zur Weiterentwicklung des Bildungssystems als Ganzes.

Methoden der Selbsthinterfragung

Selbsthinterfragung ist eine Methode der Reflexion, die mehr als nur oberflächliche Selbstbetrachtung erfordert, was auch bedeutet, sich bewusst Zeit dafür zu nehmen. Vier wirkungsvolle Methoden zur Selbsthinterfragung sind das Führen eines Reflexionstagebuchs, kritische Reflexion, kollegiales Feedback und Szenarioanalysen.

Tagebuchführung: Reflexive Selbsthinterfragung durch Dokumentation

Ein Reflexionstagebuch ermöglicht eine strukturierte persönliche Auseinandersetzung. Durch regelmäßiges Schreiben lassen sich Muster in Denkweisen, Reaktionen und Unterrichtspraktiken erkennen. Dabei kann es z.B. um unbewusste Vorurteile gehen oder um Routinen, die hinterfragt und weiterentwickelt werden sollten. Das Aufschreiben selbst unterstützt bereits den Reflexionsprozess, da es dazu zwingt, Gedanken bewusst zu Ende zu formulieren, anstatt sie nur vage im Kopf zu behalten. Indem die Gedanken auf Papier oder digital festgehalten werden, können Lehrkräfte sich klarer über ihre Überzeugungen, Unsicherheiten oder unbewussten Annahmen werden. Gleichzeitig kann das spätere Lesen des eigenen Tagebuchs eine distanziertere, kritischere Perspektive auf die eigenen Einträge ermöglichen. Diese Außenperspektive hilft dabei, emotionale Reaktionen besser einzuordnen, Entwicklungen über die Zeit hinweg zu erkennen und konstruktiver mit den eigenen Überzeugungen umzugehen. Sie erlaubt es, sich selbst bewusster zu hinterfragen und somit Reflexionsprozesse noch gezielter zu vertiefen.

13

Kritische Reflexion: Tiefgehendes Hinterfragen eigener Annahmen

Durch kritische Reflexion können die eigenen Entscheidungen, Reaktionen und Überzeugungen systematisch hinterfragt werden. Sie geht über spontane Einsichten hinaus und zwingt Lehrkräfte dazu, sich mit den tieferen Ursachen ihres Handelns auseinanderzusetzen. Statt intuitive Verhaltensweisen einfach zu rechtfertigen, können sie sich fragen: „Warum habe ich so reagiert? Welche Annahmen habe ich dabei getroffen?“. Beispielsweise könnte die Erkenntnis, im Unterricht immer wieder dieselben Schüler:innen aufzurufen, zur Frage führen, ob unbewusste Stereotype dahinterstecken. Durch diesen Prozess wird es möglich, festgefahrene Denkmuster aufzubrechen und den Unterricht gerechter zu gestalten.

Kollegiales Feedback: Lernen durch externe Perspektiven

Oft fällt es schwer, die eigene Praxis objektiv zu betrachten. Feedback von Kolleg:innen bietet wertvolle Einblicke in blinde Flecken und eröffnet neue Perspektiven. Eine Lehrkraft könnte zum Beispiel darauf hingewiesen werden, dass sie unbewusst Leistungsrückmeldungen an die Schüler:innen gibt, die stark entmutigend wirken könnten. Sie formuliert Kritik an Hausaufgaben oder Prüfungen oft sehr direkt („Das ist leider falsch.“) und lobt selten explizit die Anstrengung hinter einer Leistung. Während sie dies als sachlich und effizient betrachtet, wirken manche Schüler:innen dadurch frustriert oder demotiviert. Durch diese Rückmeldung beginnt die Lehrkraft, bewusster darauf zu achten, konstruktives Feedback zu geben. Sie versucht, nicht nur Fehler zu benennen, sondern Fortschritte und Anstrengungen hervorzuheben („Hier hast du einen guten Ansatz gewählt, auch wenn das Ergebnis noch nicht ganz stimmt.“). Diese Veränderung stärkt das Selbstvertrauen der Schüler:innen und motiviert sie, sich weiterzuentwickeln.

Kollegiales Feedback fördert nicht nur die professionelle Weiterentwicklung einzelner Lehrkräfte, sondern stärkt auch die Zusammenarbeit im Team und das gemeinsame Engagement für eine inklusivere Schulkultur. Dabei ist es wichtig, marginalisierte Kolleg:innen nicht automatisch als Hauptverantwortliche für Diversitäts- und Inklusionsfragen heranzuziehen. Verantwortung für Veränderung sollte gemeinsam getragen werden.

14

Szenarioanalyse: Praxisnahe Reflexion realer Situationen

Die Szenarioanalyse hilft Lehrkräften, ihr eigenes Verhalten anhand konkreter Unterrichtssituationen zu reflektieren. Zum Beispiel könnte eine Lehrkraft hinterfragen, ob bestimmte Disziplinarmaßnahmen unbewusst härter gegenüber Schüler:innen einer bestimmten Gruppe angewandt wurden. Indem sie alternative Reaktionsweisen durchdenkt, kann sie zukünftig bewusster und gerechter handeln. Die Modellierung von möglichen Szenarien bzw. Fallbeispielen ermöglicht es Lehrkräften, sich auf herausfordernde Situationen vorzubereiten und ein methodisches Repertoire für inklusivere Unterrichtspraktiken zu entwickeln.

Szenario: Ungleichheiten in der Klassendiskussion erkennen und reflektieren

Sie unterrichten eine heterogene Klasse und stellen fest, dass sich in Diskussionen immer nur bestimmte Schüler:innen aktiv beteiligen, während andere – insbesondere jene aus unterrepräsentierten Gruppen – kaum oder gar nicht zu Wort kommen.

Folgende Reflexionsfragen können helfen, dieses Szenario zu analysieren und mögliche Barrieren im Unterricht zu erkennen:

- Fragen zur Beteiligung der Schüler:innen:
 - Welche unausgesprochenen Erwartungen oder Vorannahmen habe ich möglicherweise über die stilleren Schüler:innen?
 - Welche Methoden kann ich nutzen, um eine gleichmäßigere Beteiligung zu fördern und eine unterstützende Gesprächskultur zu schaffen?
- Fragen zum Lehrplan und zu den Materialien
 - Spiegelt mein Lehrplan vielfältige Perspektiven wider, oder dominiert eine bestimmte kulturelle Sichtweise?
 - Wie kann ich Inhalte und Beispiele so anpassen, dass sie die Erfahrungen und Stimmen unterschiedlicher Gruppen berücksichtigen?
- Fragen zu Vorurteilen im Zusammenhang mit Interaktionen
 - Behandle ich bestimmte Schüler:innen unbewusst bevorzugt oder schenke ihnen mehr Aufmerksamkeit?
 - Wie kann ich sicherstellen, dass sich alle Schüler:innen wertgeschätzt, gesehen und unterstützt fühlen?

Integration der Selbsthinterfragung in die Unterrichtspraxis

Die Überprüfung von Vorannahmen und Lehrpraktiken sollte systematisch erfolgen, um mögliche unbewusste Verzerrungen zu erkennen und gezielt entgegenzuwirken. Der Schlüssel liegt darin, proaktiv zu handeln, anstatt erst auf Probleme zu reagieren. Mögliche Schritte der Selbsthinterfragung könnten sein:

1. **Selbsthinterfragung:** Welche persönlichen Werte, Erfahrungen und Überzeugungen prägen den eigenen Unterricht? Welche unausgesprochenen Annahmen beeinflussen möglicherweise die Interaktionen mit Schüler:innen? Diese Reflexion hilft dabei, unbewusste Denkmuster wahrnehmbar zu machen, insbesondere implizite Vorurteile, kulturelle Vorannahmen oder wiederkehrende Verhaltensmuster.
2. **Überprüfung des Lehrplans:** Lehrmaterialien sollten daraufhin analysiert werden, ob sie vielfältige Perspektiven repräsentieren oder unbeabsichtigt dominante kulturelle Narrative verstärken. Ein ausgewogener Lehrplan stellt sicher, dass verschiedene Stimmen gehört und Stereotype hinterfragt werden.
3. **Unterrichtsplanung:** Sind die Lehrinhalte so gestaltet, dass sie zum kritischen Denken über Themen wie Identität, Macht und Gleichstellung anregen? Es geht nicht nur darum, Vielfalt zu berücksichtigen, sondern auch um die aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen und deren Auswirkungen.
4. **Interaktion mit Schüler:innen:** Werden allen Schüler:innen unabhängig von ihrem Hintergrund die gleiche Unterstützung und Aufmerksamkeit geschenkt? Eine gerechte Unterrichtsgestaltung bedeutet, individuelle Bedürfnisse wahrzunehmen und gezielt darauf einzugehen.
5. **Feedback-Mechanismus:** Wie kann Offenheit für Kritik aktiv gelebt und ein System regelmäßiger Rückmeldungen von Schüler:innen und Kolleg:innen etabliert werden, das hilft, blinde Flecken – insbesondere in Bezug auf Inklusion – zu erkennen und zu reflektieren?

Durch die konsequente Umsetzung dieser Schritte können Lehrkräfte einen Raum schaffen, in dem alle Schüler:innen gesehen, gehört und wertgeschätzt werden.

Reflexionsfragen: Die eigene Praxis kritisch hinterfragen

Reflexion beginnt mit der Formulierung von Fragen. Die folgende Liste enthält beispielhafte Reflexionsfragen, die dazu einladen, sich tiefer mit der eigenen Rolle als Lehrkraft auseinanderzusetzen und neue Einsichten für eine inklusivere Unterrichtsgestaltung zu gewinnen. Nehmen Sie sich die Zeit, einzelne Fragen gezielt zu durchdenken und konkrete Schritte abzuleiten, um Ihr eigenes Handeln kontinuierlich weiterzuentwickeln.

- Wann hat mich eine Reaktion eines:einer Schüler:in überrascht – und warum? Gab es eine Situation, in der ich eine bestimmte Reaktion erwartet habe, die dann ganz anders ausfiel? Welche Annahmen lagen meiner Erwartung zugrunde?
- Welche Schüler:innen kommen mir zuerst in den Sinn, wenn ich an „engagierte“ oder „leistungsstarke“ Lernende denke – und warum gerade sie? Spiegelt diese Wahrnehmung tatsächliche Leistung wider oder könnte sie durch unbewusste Erwartungen beeinflusst sein?
- Wann habe ich mich zuletzt unwohl oder unsicher in einer Unterrichtssituation gefühlt? Welche Themen oder Dynamiken haben dieses Unbehagen ausgelöst? Könnte es mit meinen eigenen kulturellen Prägungen, Privilegien oder blinden Flecken zu tun haben?
- Wie würde ich reagieren, wenn ein:e Schüler:in mir vorwerfen würde, nicht inklusiv zu sein? Würde ich es als ungerecht empfinden oder als Chance zur Weiterentwicklung sehen? Welche Mechanismen zur Selbstprüfung habe ich, um solche Kritik ernst zu nehmen?
- Welche Stimmen fehlen in meinem Unterricht? Welche Perspektiven, Geschichten oder Erfahrungen sind nicht Teil meines Unterrichts? Sind sie bewusst oder unbewusst ausgeklammert?
- Gibt es Themen, die ich in meinem Unterricht meide? Wenn ja, warum? Vermeide ich bestimmte Diskussionen aus Unsicherheit, Zeitmangel oder Angst vor Konflikten? Welche Auswirkungen hat das auf meine Schüler:innen?
- Wie bewerte ich „gutes Verhalten“ im Klassenzimmer – und aus welcher Perspektive? Ist meine Vorstellung von Disziplin kulturabhängig? Könnte ich unbeabsichtigt Verhaltensweisen bestrafen, die in anderen Kontexten völlig akzeptabel oder sogar erwünscht sind?
- Welche Erfahrungen mit Diskriminierung oder Ungleichheit habe ich selbst gemacht – und wie prägen sie meine Haltung gegenüber Inklusion? Wie beeinflussen meine eigenen Erlebnisse meine Sensibilität (oder Blindheit) gegenüber bestimmten Themen im Klassenzimmer?
- Was wäre, wenn ich eine Unterrichtsstunde nur aus Sicht der Schüler:innen beobachten könnte? Welche Dynamiken würde ich anders wahrnehmen? Wo könnte ich Inklusion stärker fördern?

- Wie kann ich systematische Barrieren in meiner Schule oder meinem Unterricht abbauen – auch wenn sie außerhalb meines direkten Einflussbereichs liegen? Wo kann ich Veränderungen anstoßen, selbst wenn ich nicht alle Rahmenbedingungen kontrolliere?

Reflexionsfragen für Lehramtsstudierende ohne Unterrichtspraxis:

Persönliche Prägungen und Erwartungen:

- Welche Erfahrungen aus meiner eigenen Schulzeit prägen mein Bild von „guter“ und „schlechter“ Lehrpraxis?
- Gibt es bestimmte Lehrkräfte, die mich inspiriert haben – und warum? Welche Aspekte ihrer Lehrweise würde ich übernehmen, welche eher nicht?
- Welche Herausforderungen stelle ich mir für meinen eigenen Unterricht vor, und wo sehe ich meine größten Unsicherheiten?

Vorstellungen von Inklusivität und Vielfalt im Unterricht:

- Welche Annahmen habe ich über verschiedene Schüler:innen (z. B. in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Lernverhalten, sozioökonomischen Hintergrund)?
- Welche Situationen könnte es geben, in denen sich Schüler:innen ausgeschlossen fühlen – und wie könnte ich dem vorbeugen?
- Wie kann ich sicherstellen, dass sich alle Schüler:innen in meinem Unterricht gesehen und wertgeschätzt fühlen?

Reaktion auf herausfordernde Situationen:

- Wie würde ich reagieren, wenn in meiner Klasse diskriminierende oder ausgrenzende Bemerkungen fallen?
- Was würde ich tun, wenn ein:e Schüler:in im Unterricht wiederholt nicht mitarbeitet – würde ich eher davon ausgehen, dass es am Verhalten oder an anderen Faktoren liegt?
- Wie würde ich mit einem Szenario umgehen, in dem einige Schüler:innen im Unterricht immer das Wort ergreifen, während andere sich zurückhalten?

Reflexivität und lebenslanges Lernen:

- Warum ist es wichtig, dass ich meine eigenen Überzeugungen und Vorannahmen regelmäßig hinterfrage?
- Wie könnte ich Feedback von Kolleg:innen oder Schüler:innen nutzen, um mich kontinuierlich weiterzuentwickeln?
- Welche Strategien kann ich schon während meines Studiums entwickeln, um eine reflektierte und inklusive Lehrkraft zu werden?

Referenzen

Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a critically reflective teacher*. John Wiley & Sons.

Gay, G. (2018). *Culturally responsive teaching: Theory, research, and practice* (3. Aufl.). Teachers College Press.

Schön, D. A. (2017). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Routledge.

Pollock, M. (Ed.). (2008). *Everyday antiracism: Getting real about race in school*. The New Press.

Fook, J., & Gardner, F. (2007). *Practising critical reflection: A resource handbook*. McGraw-Hill Education.

Freire, P. (2020). Pedagogy of the oppressed. In *Toward a sociology of education* (S. 374-386). Routledge.

Ladson-Billings, G. (1995). Toward a theory of culturally relevant pedagogy. *American Educational Research Journal*, 32(3), 465-491. <https://doi.org/10.3102/00028312032003465>

Zeichner, K. M., & Liston, D. P. (2013). *Reflective teaching: An introduction*. Routledge.

Nieto, S. (2010). *The light in their eyes: Creating multicultural learning communities*. Teachers College Press.

0.3.3 Stereotype

Stereotype sind stark vereinfachte und weit verbreitete Annahmen über bestimmte Gruppen von Menschen. Sie entstehen häufig durch kulturelle Normen, mediale Darstellungen und soziale Prägung und beeinflussen, wie wir andere wahrnehmen und mit ihnen interagieren. Diese Einheit untersucht, wie Stereotype entstehen, sich verbreiten und welche Auswirkungen sie auf Individuen und die Gesellschaft haben. Ein tieferes Verständnis ihrer Ursprünge und Mechanismen ermöglicht es Lehrkräften, Stereotypen im Klassenzimmer kritisch zu hinterfragen und deren schädlichen Einfluss zu reduzieren.

Kognitive Funktion von Stereotypen

Stereotype sind eine Form kognitiver Verzerrung, die es Menschen erleichtert, andere anhand vermeintlich gemeinsamer Gruppenzugehörigkeiten schnell einzuordnen. Sie dienen als Heuristiken – unbewusste kognitive Abkürzungen, mit denen das Gehirn die soziale Welt strukturiert und schnelle Entscheidungen trifft. Diese Kategorisierung kann im Alltag nützlich sein, birgt aber auch Risiken: Stereotype ignorieren individuelle Unterschiede und drängen Menschen in starre Annahmen. Ein kleiner wahrgenommener Wahrheitskern wird auf eine gesamte Gruppe übertragen, ohne deren Vielfalt zu berücksichtigen. Dadurch können sich Vorurteile verfestigen und zu Diskriminierung führen.

19

Um ein inklusives Lernumfeld zu schaffen, ist es daher essenziell, stereotype Denkmuster zu erkennen, kritisch zu hinterfragen und aktiv entgegenzuwirken.

Entstehung von Stereotypen

Stereotype entwickeln sich früh im Leben durch soziales Lernen. Kinder übernehmen unbewusst Muster, die sie in ihrer Umgebung beobachten – in der Familie, in der Schule, durch Gleichaltrige, die Medien und gesellschaftliche Normen.

Die **Familie** ist die erste soziale Instanz, die Werte, Normen und Überzeugungen vermittelt. Dies geschieht oft subtil durch beiläufige Kommentare, Verhaltensweisen oder unausgesprochene Erwartungen. Kinder lernen so früh, welche Gruppen als „normal“ oder „anders“ gelten und welche Merkmale bestimmten sozialen Gruppen zugeschrieben werden. Kinder, die in einem Umfeld aufwachsen, in dem sie zu häufig mit Stereotypen über Mitglieder ihrer Gruppe konfrontiert werden, verinnerlichen diese und geben sie unter Umständen später auch an die nachfolgende Generation weiter. Neben der Familie spielen auch **Schule, Erziehungsinstitutionen, religiöse Gemeinschaften und Gleichaltrige** eine große Rolle für die frühen Prägungen.



Jede **Gesellschaft** hat Normen, die definieren, was als sozial akzeptabel gilt. Diese Normen beeinflussen, wie Menschen Gruppen und deren Mitglieder wahrnehmen. Sie werden durch Traditionen, Rituale und kulturelle Werte weitergegeben und tragen dazu bei, dass bestimmte Stereotype über Generationen hinweg bestehen bleiben. So entstehen standardisierte Erwartungen darüber, wie Menschen sich je nach Geschlecht, Ethnizität oder sozialem Status verhalten sollten.

Stereotype werden in der Öffentlichkeit oft über **Medien** reproduziert. Filme, Nachrichten, Werbung und soziale Netzwerke verstärken bestimmte Bilder, indem sie wiederholt stereotype Darstellungen zeigen. Weil solche Darstellungen oft als Realität wahrgenommen werden, verfestigen sie sich mit der Zeit im kollektiven Bewusstsein. Studien zeigen, dass Menschen dazu neigen, Informationen, die bestehende Stereotype bestätigen, stärker wahrzunehmen, während widersprechende Informationen oft ignoriert werden. Dies verstärkt den sogenannten „confirmation bias“ (Bestätigungsfehler) – die Tendenz, nur jene Informationen zu beachten, die bereits bestehende Überzeugungen stützen.

Auch das **Bildungssystem** spielt eine zentrale Rolle bei der Verbreitung oder Dekonstruktion von Stereotypen. Je nachdem, wie Lehrpläne gestaltet sind und welche Inhalte vermittelt werden, können Bildungseinrichtungen bestehende Vorurteile entweder festigen oder herausfordern. Es besteht die Gefahr, dass Schulen und andere Bildungseinrichtungen Wissen nicht neutral vermitteln, sondern die Perspektiven und Interessen dominanter gesellschaftlicher Gruppen widerspiegeln. Dies zeigt sich beispielsweise in der Geschichtsschreibung, in der oft die Perspektiven privilegierter Gruppen im Vordergrund stehen, während die Erfahrungen und Beiträge marginalisierter Gemeinschaften ausgeblendet oder verzerrt dargestellt werden. Die Art und Weise, wie Themen wie Kolonialismus, Migration, Geschlechterrollen oder soziale Ungleichheit behandelt werden – oder ob sie überhaupt behandelt werden –, kann bestehende Stereotype verstärken oder abbauen. Ein weiteres Problem ist die Auswahl und Darstellung von Vorbildern in Lehrmaterialien. Wenn Schulbücher hauptsächlich männliche, weiße oder wohlhabende Persönlichkeiten als erfolgreiche Wissenschaftler:innen, Künstler:innen oder Führungspersönlichkeiten darstellen, während Frauen, People of Color oder Angehörige der Arbeiterklasse seltener oder stereotypisiert vorkommen, verfestigt dies bestimmte Bilder von Kompetenz, Erfolg und gesellschaftlichem Einfluss. Dadurch erhalten Schüler:innen unterschwellige Botschaften darüber, wer als „fähig“ oder „bedeutend“ gilt und welche Gruppen eher im Hintergrund bleiben.

Darüber hinaus können Lehrkräfte – bewusst oder unbewusst – stereotype Annahmen über die Fähigkeiten von Schüler:innen übernehmen. Forschungen zeigen, dass Lehrkräfte oft unterschiedliche Erwartungen an Schüler:innen haben, je nach deren Geschlecht, sozialer Herkunft oder ethnischem Hintergrund. Diese Erwartungen können sich in subtilen Unterschieden in der Interaktion, der Förderung oder der Bewertung äußern und dadurch die schulischen Leistungen beeinflussen. Ein bekanntes Beispiel dafür ist der sogenannte Pygmalion-Effekt, der auf ein entsprechendes Experiment von Robert Rosenthal und Lenore Jacobson zurückgeht: Schüler:innen, von denen Lehrer:innen hohe Leistungen erwarten, zeigen tatsächlich bessere schulische Ergebnisse – unabhängig von ihrer tatsächlichen Fähigkeit. Umgekehrt kann der Golem-Effekt dazu führen, dass Schüler:innen schlechter abschneiden, wenn von ihnen weniger erwartet wird.

Auch institutionelle Strukturen können bestehende Ungleichheiten im Bildungsbereich verstärken. Beispielsweise sind standardisierte Tests oder bestimmte Auswahlverfahren für höhere Bildungswege oft an gesellschaftliche Normen angepasst, die nicht alle Schüler:innen gleichermaßen berücksichtigen. Sprachliche und kulturelle Barrieren benachteiligen häufig Kinder aus nicht-dominanten sozialen Gruppen. Zudem spiegeln Disziplinarmaßnahmen in Schulen oft stereotype Vorstellungen wider, etwa wenn Schüler:innen bestimmter ethnischer Gruppen häufiger für Regelverstöße bestraft werden als andere.

21

Stereotype beeinflussen nicht nur, wie wir andere wahrnehmen, sondern auch, wie wir uns selbst sehen. Die **Gruppenidentität** – also das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe – wird durch gesellschaftliche Einflüsse geformt. Menschen übernehmen häufig Merkmale, die ihrer Gruppe zugeschrieben werden, da sie sich an den Erwartungen ihrer sozialen Umgebung orientieren. Gleichzeitig entstehen durch den Kontrast zur „Fremdgruppe“ oft Abgrenzungen, die zu weiteren Vorurteilen führen. Diese Eigengruppen- und Fremdgruppendynamiken haben eine starke soziale Wirkung: Menschen neigen dazu, Mitglieder ihrer eigenen Gruppe positiver zu bewerten, während sie Angehörige anderer Gruppen als homogener und weniger individuell wahrnehmen. Dieser Effekt wird oft durch soziale Verzerrungen verstärkt, die Gruppen gegeneinander ausspielen, anstatt ihre Gemeinsamkeiten zu betonen.

Die individuellen und sozialen Auswirkungen von Stereotypen

Stereotype sind keine harmlosen Annahmen – sie haben tiefgreifende gesellschaftliche Auswirkungen. Wenn sie als Realität akzeptiert werden, können sie bestehende Ungleichheiten legitimieren. Statt Menschen nach ihren individuellen Leistungen zu



beurteilen, werden sie auf verallgemeinerte Zuschreibungen reduziert, die allein auf ihrer Gruppenzugehörigkeit basieren.

Stereotype stehen in direktem Zusammenhang mit Vorurteilen und Diskriminierung. **Vorurteile** sind negative Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen, während **Diskriminierung** bedeutet, dass Menschen aufgrund solcher Vorurteile benachteiligt werden. Stereotype liefern oft die Grundlage für diese Mechanismen, da sie verallgemeinerte Überzeugungen über andere Menschen festigen.

Stereotype beeinflussen sowohl das Selbstbild als auch die gesellschaftliche Wahrnehmung bestimmter Gruppen. **Für Einzelpersonen kann die Erfahrung von Stereotypisierung die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigen.** Das Gefühl, in der Gesellschaft als defizitär oder weniger wertvoll angesehen zu werden, kann emotionale Belastungen verstärken, das Selbstbewusstsein verringern und das Wohlbefinden beeinträchtigen. Negative Stereotype beeinflussen die Selbstwahrnehmung und können dazu führen, dass Menschen abwertende Zuschreibungen über sich selbst übernehmen bzw. in Identitätskonflikte geraten. Wer ständig mit abwertenden gesellschaftlichen Annahmen über die eigene Identität oder Gruppenzugehörigkeit konfrontiert wird, entwickelt häufiger Ängste, Depressionen oder chronischen Stress. Darüber hinaus beeinflussen Stereotype auch das Verhalten und die Entscheidungen von Menschen. Wenn bestimmte Gruppen systematisch mit negativen Erwartungen konfrontiert werden, kann dies dazu führen, dass sie sich in ihrem Handeln eingeschränkt fühlen oder bewusst bestimmte Chancen nicht ergreifen. So kann beispielsweise die Vorstellung, dass Frauen in technischen Berufen weniger talentiert seien, dazu führen, dass sich Frauen seltener für eine Karriere in diesem Bereich entscheiden – nicht, weil sie weniger fähig wären, sondern weil ihnen wiederholt suggeriert wurde, dass sie dort nicht hingehören. Solche Mechanismen verstärken bestehende Ungleichheiten und zementieren stereotype Rollenbilder weiter.

Ein besonders gefährlicher Effekt von Stereotypen ist die **selbsterfüllende Prophezeiung**: Wenn Menschen spüren, dass sie aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit unterschätzt oder abgewertet werden, kann dies ihr Verhalten unbewusst beeinflussen. Ein Beispiel: Eine Schülerin, der vermittelt wird, dass Mädchen weniger talentiert in Mathematik seien, könnte weniger Selbstvertrauen in diesem Fach entwickeln, sich seltener melden oder Herausforderungen meiden – was die Annahme verstärkt, dass Mädchen in Mathematik schlechter seien. Solche Mechanismen können dazu führen, dass Ungleichheiten weiter

verfestigt werden. Dies spielt auch eine zentrale Rolle bei der Verinnerlichung von Diskriminierung.

Internalisierte Unterdrückung tritt auf, wenn Menschen aus marginalisierten Gruppen die negativen Stereotype, Vorurteile oder gesellschaftlichen Narrative über ihre eigene Gruppe übernehmen. Dies kann dazu führen, dass sie sich selbst unterschätzen, bestimmte Chancen nicht ergreifen oder Verhaltensweisen zeigen, die bestehende Ungleichheiten unbewusst verstärken. Diese Dynamik zeigt sich in vielen Formen, sei es in Bezug auf Geschlecht, Ethnizität, Behinderung oder andere soziale Kategorien. Diese Internalisierung bedeutet nicht, dass Betroffene explizit glauben, die abwertenden Stereotype über ihre Gruppe seien wahr. Vielmehr äußert sich internalisierte Diskriminierung oft in subtilen Selbstzweifeln, geringeren Erwartungen an die eigene Leistungsfähigkeit oder dem Gefühl, weniger berechtigt zu sein, bestimmte Chancen wahrzunehmen. Im Laufe der Zeit werden diese negativen Überzeugungen und Stereotype in das Verhalten von Einzelpersonen integriert und führen dazu, dass diskriminierende gesellschaftliche Strukturen und politische Maßnahmen fortbestehen, die ursprünglich aus Vorurteilen oder Ignoranz heraus geschaffen wurden. Dadurch entsteht eine selbsterfüllende Prophezeiung: Menschen, die bereits mit negativen Vorurteilen konfrontiert sind, verhalten sich unbewusst entsprechend der an sie gestellten niedrigen Erwartungen. So kann es beispielsweise passieren, dass Schüler:innen, die einer marginalisierten Gruppe zugehören und das Stereotyp verinnerlicht haben, dass sie weniger intelligent seien, tatsächlich schlechter in der Schule abschneiden – nicht aufgrund mangelnder Fähigkeiten, sondern weil ihnen weniger zugetraut wird und sie möglicherweise selbst weniger Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten entwickeln. Dies verstärkt das ursprüngliche Stereotyp und legitimiert bestehende Ungleichheiten scheinbar nachträglich.

Ein bekanntes Phänomen in diesem Zusammenhang ist die **Stereotype Threat** (Stereotypenbedrohung), bei der die Angst, ein negatives Stereotyp zu bestätigen, tatsächlich dazu führen kann, dass Betroffene unter ihrem Potenzial bleiben.

Diese Mechanismen tragen dazu bei, dass Ungleichheiten fortbestehen, da sie nicht nur von außen durch gesellschaftliche Strukturen aufrechterhalten, sondern auch durch internalisierte Muster innerhalb marginalisierter Gruppen unbewusst weitergetragen werden.

Im Folgenden werden verschiedene **Formen verinnerlichter Diskriminierung** und ihre Auswirkungen beschrieben:

- **Ableismus (Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen)**

Internalisierter Ableismus entsteht, wenn Menschen mit Behinderungen die gesellschaftlich verbreiteten Vorurteile und Fehlinformationen über ihre Fähigkeiten verinnerlichen. Sie beginnen, sich selbst als weniger kompetent oder belastbar zu sehen, was Selbstzweifel und ein vermindertes Selbstwertgefühl auslösen kann. Dies kann dazu führen, dass sie auf berufliche oder persönliche Chancen verzichten, weil sie glauben, diesen ohnehin nicht gerecht werden zu können. Ein Beispiel wäre eine Person im Rollstuhl, die davon ausgeht, dass sie aufgrund ihrer Behinderung ohnehin keinen anspruchsvollen Job bekommen kann und sich daher gar nicht erst bewirbt.

- **Kolorismus (Diskriminierung aufgrund des Hauttons)**

Internalisierter Kolorismus zeigt sich, wenn Menschen mit dunklerer Haut gesellschaftliche Ideale übernehmen, die hellere Haut als schöner oder erstrebenswerter darstellen. Dies kann dazu führen, dass sie sich selbst als weniger attraktiv oder weniger erfolgreich wahrnehmen. Manche versuchen, diesen Idealen durch Hautaufhellung oder soziale Anpassung zu entsprechen, während andere aus Angst vor Ablehnung soziale und berufliche Chancen meiden. Langfristig verstärkt dies die gesellschaftlichen Vorurteile, die Kolorismus erst ermöglichen.

24

- **Rassismus (Diskriminierung aufgrund von *race*)**

Internalisierter Rassismus kann dazu führen, dass rassifizierte Menschen – oft unbewusst – an ihren eigenen Fähigkeiten zweifeln oder sich in bestimmten Bildungskontexten oder Berufen weniger zugehörig fühlen. Dies kann ihre akademische und berufliche Entwicklung beeinflussen und dazu führen, dass sie weniger hohe Ziele anstreben, was bestehende Ungleichheiten verstärkt.

- **Sexismus (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)**

Internalisierter Sexismus zeigt sich, wenn Frauen oder nicht-männliche Personen gesellschaftliche Vorstellungen übernehmen, die sie als weniger kompetent oder weniger geeignet für Führungsrollen darstellen. Dies kann dazu führen, dass sie sich in Gehaltsverhandlungen unter Wert verkaufen, Führungsaufgaben meiden oder sich selbst weniger zutrauen. Dadurch bleiben sie in traditionellen Rollen gefangen, was die Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt weiter verstärkt.

- **Homophobie und Heteronormativität (Diskriminierung von LGBTQ+ Personen)**

Internalisierte Homophobie tritt auf, wenn LGBTQI+-Personen gesellschaftliche Vorurteile über ihre Identität übernehmen und sich selbst ablehnen oder versuchen, ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität zu unterdrücken. Dies kann sich in Selbsthass, Vermeidungsverhalten oder übermäßiger Anpassung an heteronormative Erwartungen äußern. In manchen Fällen führt es dazu, dass Betroffene sich gegen andere LGBTQI+-Personen wenden, um gesellschaftliche Akzeptanz zu gewinnen.

- **Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen oder wirtschaftlichen Klasse)**

Internalisierter Klassismus zeigt sich, wenn Menschen aus einkommensschwachen Verhältnissen glauben, sie seien selbst schuld an ihrer wirtschaftlichen Lage oder weniger wert als wohlhabendere Menschen. Dies kann dazu führen, dass sie sich selbst geringere Chancen zuschreiben, aus Angst vor Ablehnung auf Bildungs- oder Jobmöglichkeiten verzichten oder glauben, sie hätten keinen Anspruch auf Unterstützung. Dadurch werden bestehende soziale Ungleichheiten weiter zementiert.

Internalisierte Vorurteile führen also oft zu Selbstbeschränkung – sei es durch stereotype Zuschreibungen oder strukturelle Benachteiligung. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, braucht es sowohl eine gestärkte Selbstwahrnehmung und Reflexion auf individueller Ebene als auch den aktiven Abbau der gesellschaftlichen Hürden, die Menschen in ihrer Entfaltung einschränken.

Die Wirkung von Stereotypen hängt stark von **gesellschaftlichem Kontext und bestehenden Machtstrukturen** ab. Besonders problematisch ist es, wenn einflussreiche Akteure – etwa Politiker:innen, Medien oder Bildungseinrichtungen – Stereotype bewusst oder unbewusst verstärken. Privilegierte Gruppen profitieren davon, wenn andere als weniger fähig oder leistungsbereit dargestellt werden, da dies bestehende Ungleichheiten rechtfertigt und den Zugang zu Ressourcen, Chancen und gesellschaftlichem Einfluss einschränkt. Stereotype schüren systemische Ungleichheit, indem sie als Rechtfertigung für diskriminierende Praktiken und politische Maßnahmen dienen. Sie können dazu beitragen, soziale Hierarchien zu festigen, indem sie Machtverhältnisse bewahren, die dominante Gruppen begünstigen.

Auch **im Bildungswesen haben Stereotype weitreichende Auswirkungen**. Sie beeinflussen die Erwartungen von Lehrkräften an Schüler:innen und umgekehrt. Wenn Lehrkräfte stereotype Annahmen über die Fähigkeiten bestimmter Gruppen übernehmen, kann dies

dazu führen, dass betroffene Schüler:innen sich selbst als weniger fähig wahrnehmen und schlechtere Leistungen erbringen. Dieser Dominoeffekt führt dazu, dass ihnen weniger zugetraut wird, wodurch sie weniger motiviert sind, ihr Potenzial auszuschöpfen.

Ähnlich wirken **Stereotype in der Arbeitswelt**, wo sie Einstellungspraktiken, Beförderungen und die Atmosphäre am Arbeitsplatz beeinflussen können. Kulturelle Vielfalt kann jedoch erfolgreiche Führungskräfte hervorbringen, die das Potenzial aller Mitarbeiter:innen besser nutzen und eine inklusivere Arbeitskultur schaffen.

Wenn Stereotype gezielt eingesetzt werden, um bestehende Machtverhältnisse zu erhalten, können sie als **Mittel sozialer Kontrolle** wirken. Dies geschieht insbesondere dann, wenn Minderheiten oder unterrepräsentierte Gruppen auf bestimmte Rollen festgelegt oder ihnen bestimmte Kompetenzen und Chancen systematisch abgesprochen werden. Dadurch entstehen oder verfestigen sich gesellschaftliche Strukturen, die bestehende Ungleichheiten weiter verstärken und den Zugang zu Ressourcen und Einflussmöglichkeiten ungleich verteilen. Stereotype können in größerem Umfang dazu genutzt werden, diskriminierende Maßnahmen zu legitimieren. Ein Beispiel dafür ist die Annahme, dass Eingewanderte der einheimischen Bevölkerung „Arbeitsplätze wegnehmen“, was als Argument für restriktive Einwanderungspolitik herangezogen wird.

26

Stereotype tragen zur **sozialen und kulturellen Spaltung** bei, indem sie Misstrauen zwischen verschiedenen Gruppen verstärken und das Gemeinschaftsgefühl schwächen. Wenn Menschen auf stereotype Zuschreibungen reduziert werden, wird es leichter, sie nicht als Individuen mit eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten wahrzunehmen, sondern lediglich als Teil einer vorgefertigten Kategorie. Diese Entmenschlichung erschwert es, Empathie und Verständnis für die betroffene Gruppe zu entwickeln, was Vorurteile weiter verfestigt und in extremen Fällen zu Ausgrenzung oder sogar Hassverbrechen führen kann. Soziale Spaltungen vertiefen sich, weil Gruppen nicht auf Grundlage von tatsächlichem Wissen und wechselseitigem Respekt betrachtet werden, sondern durch wiederholte stereotype Darstellungen in Medien und gesellschaftlichen Erzählungen definiert werden. Dies führt dazu, dass Stereotype sich selbst verstärken: Je häufiger bestimmte Bilder und Narrative reproduziert werden, desto mehr erscheinen sie als „natürlich“ oder „gegeben“ – und desto schwieriger wird es, sie zu hinterfragen. Eine Gesellschaft, die durch Vorurteile gespalten ist, wird sich angesichts gemeinsamer Herausforderungen weniger wahrscheinlich vereinen. Bei der Bewältigung gesellschaftlicher Probleme verzichtet sie dadurch auf eine Vielfalt an Perspektiven, die eigentlich eine ihrer wertvollsten Ressourcen wäre. Diese fehlende Einheit

kann demokratische Institutionen allmählich schwächen und soziale Konflikte sowie gesellschaftliche Instabilität begünstigen.

Auch **auf internationaler Ebene können Stereotype die Beziehungen zwischen Ländern beeinflussen**. Die Schaffung abwertender Stereotype über bestimmte Nationen oder Kulturen erschwert die Zusammenarbeit in globalen Fragen wie Klimakrise, Sicherheit und wirtschaftlicher Entwicklung. Indem Stereotype Vorurteile verfestigen, behindern sie diplomatische und wirtschaftliche Kooperationen und tragen dazu bei, globale Herausforderungen weniger effizient zu bewältigen.

Dekonstruktion von Stereotypen

Der Abbau von Stereotypisierungen mit schädlichen Konsequenzen erfordert die bewusste **Auseinandersetzung mit den eigenen Denkmustern** und setzt sich in einem gesellschaftlichen Wandel fort. Dafür ist es notwendig, Entscheidungen nicht auf Vorurteilen zu basieren, sondern Menschen als Individuen wahrzunehmen und differenziert zu betrachten.

Um eigene Stereotype, Vorurteile und tief verwurzelte Überzeugungen zu erkennen, braucht es Selbsterkenntnis und kritische Reflexion. Wichtige Konzepte in diesem Selbsterkenntnisprozess sind:

- **Implizite Vorurteile:** Unbewusste Denkmuster, die unser Verhalten und unsere Entscheidungen beeinflussen, ohne dass wir es bemerken. Ein Beispiel ist die Annahme, dass Männer oder Frauen aufgrund ihres Geschlechts für bestimmte Tätigkeiten besser oder schlechter geeignet seien.
- **Kulturelle Stereotype:** Verallgemeinerungen über bestimmte Gruppen aufgrund von Ethnizität, Nationalität, Geschlecht oder Religion. Beispiele sind die Vorstellung, dass Frauen weniger für technische Berufe geeignet seien oder dass Menschen einer bestimmten Herkunft besonders aggressiv seien.
- **Bestätigungsfehler (confirmation bias):** Die Tendenz, Informationen selektiv so wahrzunehmen, dass sie bestehende Überzeugungen bestätigen, während widersprüchliche Fakten ignoriert werden. Dies führt dazu, dass sich Menschen gezielt mit Medien oder Narrativen umgeben, die ihre Sichtweise stützen.
- **Ethnozentrismus:** Die Überzeugung, dass die eigene Kultur überlegen sei und andere sich an ihr orientieren sollten. Dies kann sich in der Erwartung äußern, dass bestimmte Werte oder Normen universell gelten sollten.
- **Heteronormativität:** Die Annahme, dass nur Heterosexualität normal und natürlich ist, was zu einer Voreingenommenheit gegenüber oder Diskriminierung von nicht heterosexuellen Menschen führt.

- **Binäre Geschlechterrollen und Sexismus:** Gesellschaftliche Vorstellungen über die Aufgaben und Eigenschaften von Männern und Frauen, etwa dass Männer für den Lebensunterhalt sorgen und Frauen die Kinderbetreuung übernehmen.
- **Klassismus:** Diskriminierung aufgrund der sozialen oder wirtschaftlichen Herkunft. Menschen aus einkommensschwächeren Verhältnissen werden dabei oft als weniger leistungsfähig oder fleißig angesehen, während Wohlhabendere automatisch als erfolgreicher gelten.
- **Religiöse Stereotype:** Verallgemeinerungen über Menschen aufgrund ihres Glaubens, z.B. die Annahme, alle Muslim:innen seien extremistisch oder dass bestimmte Religionen grundsätzlich friedlicher seien als andere.
- **Ageismus:** Vorurteile gegenüber Menschen aufgrund ihres Alters, etwa dass ältere Menschen technikfeindlich seien oder junge Menschen verantwortungslos.

Die Reflexion über eigene Vorurteile trägt dazu bei, mehr Inklusion und Fairness zu schaffen. Sie hilft dabei, zu erkennen, welche Annahmen über soziale Gruppen unser Denken und Handeln beeinflussen.

Das **Bildungssystem kann eine zentrale Rolle bei der Dekonstruktion von Stereotypen spielen**, indem es nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch zur Reflexion über eigene Denkmuster anregt und deren Verflechtung mit gesellschaftlichen Normen und Machtverhältnissen sichtbar macht. Medienkompetenzschulungen unterstützen Schüler:innen dabei, stereotype Darstellungen in der Berichterstattung zu erkennen und kritisch zu hinterfragen. Dies schafft ein Bewusstsein für soziale Ungleichheiten und verdeutlicht, dass Identität und persönliche Geschichte nicht von gesellschaftlichen Zuschreibungen bestimmt werden sollten.

Lehrkräfte spielen dabei eine Schlüsselrolle, indem sie kritisches Denken fördern und Schüler:innen darin bestärken, sich aktiv mit Stereotypen auseinanderzusetzen – sowohl im schulischen Kontext als auch darüber hinaus. Diese Fähigkeit hilft nicht nur im Bildungsbereich, sondern auch im Umgang mit vorurteilsbehafteten Informationen und gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten.

Ein inklusives Unterrichtsumfeld trägt dazu bei, Stereotype zu hinterfragen, indem Vielfalt als Norm etabliert und Akzeptanz gezielt gefördert wird. Wenn Schüler:innen von klein auf lernen, dass Unterschiedlichkeit selbstverständlich ist, sind sie weniger darauf angewiesen, auf vereinfachende stereotype Erklärungen zurückzugreifen. Darüber hinaus fördert ein solches Umfeld die soziale und emotionale Entwicklung, indem es Empathie stärkt und verdeutlicht, dass Menschen unterschiedliche Erfahrungen machen. Auch das aktive Thematisieren und Zurückweisen von Stereotypen im Unterricht kann dazu beitragen, ihr

Fortbestehen zu bekämpfen und das Bewusstsein für deren gesellschaftliche Auswirkungen zu schärfen.

Damit Lehrkräfte solche Interventionen wirksam in den Unterricht einbringen können, ist eine selbstreflektierende Haltung unerlässlich. Sie müssen sich der eigenen Vorurteile bewusst werden und hinterfragen, wie diese ihre Unterrichtsgestaltung, ihre Erwartungen an Schüler:innen oder ihr Verhalten im Klassenzimmer beeinflussen. Dies schließt Überlegungen dazu ein, wer im Unterricht besonders häufig ermahnt wird, wer welche Förderung erhält oder welche Perspektiven bevorzugt behandelt werden. Lehrkräfte, die sich dieser Mechanismen bewusst sind, können gezielter faire und durchdachte Entscheidungen treffen, die allen Schüler:innen zugutekommen.

Neben individuellen Reflexionsprozessen sind auch strukturelle Maßnahmen notwendig, um Stereotype im Bildungssystem zu überwinden. Dazu gehört die bewusste Integration vielfältiger Perspektiven in den Lehrplan, um unterschiedliche kulturelle Hintergründe sichtbar zu machen. Ebenso ist eine kritische Überprüfung von Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien erforderlich, um stereotype Darstellungen und implizite Botschaften aufzudecken und zu vermeiden. Eine kontinuierliche Anpassung des Lehrplans hilft dabei, tradierte Vorurteile abzubauen und eine offeneren, differenzierte Sichtweise zu fördern. Dies trägt dazu bei, dass Schüler:innen nicht nur verschiedene Blickwinkel kennenlernen, sondern auch das Gefühl haben, dass ihre eigene Geschichte und Identität im Bildungsprozess gleichwertig berücksichtigt werden. Dadurch wird ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl gefördert und das Bewusstsein für Chancengleichheit geschärft. Darüber hinaus müssen gerechtere Bewertungsmethoden entwickelt werden, die idealerweise unterschiedliche Ausgangsbedingungen von Schüler:innen berücksichtigen und verhindern, dass bestehende Stereotype unbewusst weitergegeben werden. Lehrkräfte-Fortbildungen können dabei helfen, unbewusste Vorurteile zu erkennen und Strategien zur Förderung von Chancengleichheit im Unterricht zu entwickeln.

Reflexionsfragen zur Auseinandersetzung mit Stereotypen im Bildungsbereich

Stereotype beeinflussen die Art und Weise, wie wir unsere Umwelt wahrnehmen, Entscheidungen treffen und mit anderen interagieren. Besonders im Bildungskontext ist es entscheidend, sich dieser Mechanismen bewusst zu werden, da sie das Lernen und die Entwicklung von Schüler:innen erheblich prägen können. Die folgenden Fragen laden dazu ein, die eigene pädagogische Praxis zu hinterfragen und Möglichkeiten zur Schaffung eines inklusiven, vorurteilsfreien Lernumfelds zu erkunden:

Stereotype im Unterricht erkennen und hinterfragen

- Welche Stereotype begegnen Ihnen in Ihrem Klassenzimmer – sei es in Lehrmaterialien, im Verhalten der Schüler:innen oder in Ihren eigenen Erwartungen?
- Inwiefern spiegeln sich gesellschaftliche Normen und Machtverhältnisse in diesen Stereotypen wider?

Einfluss von Medien und Kultur auf die Wahrnehmung von Stereotypen

- Welche Rolle spielen Medien und kulturelle Narrative bei der Entstehung und Verbreitung von Stereotypen?
- Wie können Schüler:innen dazu ermutigt werden, stereotype Darstellungen in den Medien zu hinterfragen?
- Inwiefern beeinflussen kulturelle Prägungen die Erwartungen von Lehrkräften an Schüler:innen und umgekehrt?

Auswirkungen von Stereotypen auf Schüler:innen und Lehrkräfte

- Welche Folgen hat es für Schüler:innen, wenn sie mit negativen Stereotypen über ihre soziale Gruppe konfrontiert werden?
- Wie kann stereotype threat (die Angst, ein Stereotyp zu bestätigen) sich auf die schulische Leistung und das Selbstbewusstsein von Schüler:innen auswirken?
- Inwiefern beeinflussen eigene Vorurteile und stereotype Erwartungen Ihr Verhalten gegenüber Schüler:innen?

30**Selbstreflexion und professionelle Entwicklung**

- Wie können Sie Ihre eigenen Vorurteile erkennen und daran arbeiten, sie zu reduzieren?
- Welche Strategien können Sie nutzen, um sicherzustellen, dass Sie bewusst eine Unterrichtskultur fördern, die Stereotypen entgegenwirkt?
- Welche didaktischen Methoden könnten helfen, kritisches Denken über Stereotype zu fördern?
- Wie können Schüler:innen dazu ermutigt werden, eigene Vorurteile zu hinterfragen und Vielfalt als Bereicherung zu verstehen?

Referenzen

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). *Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). *Prejudice, discrimination, and racism*. Academic Press.

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4. Aufl., S. 357–411). McGraw-Hill.

McGarty, C., Yzerbyt, V. Y., & Spears, R. (2002). *Stereotypes as explanations: The formation of meaningful beliefs about social groups*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489877>

Rosenthal, R., Jacobson, L. (1968): *Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupils' Intellectual Development*. Holt, Rinehart & Winston, New York 1968; deutsch: *Pygmalion im Unterricht. Lehrererwartungen und Intelligenzentwicklung der Schüler* (übersetzt von Ingeborg Brinkmann [u. a.]). Beltz, Weinheim 1983, ISBN 3-407-18267-8.

Steele, C. M. (2011). *Whistling Vivaldi: How stereotypes affect us and what we can do*. W.W. Norton & Company.

Tatum, B. D. (2017). *Why are all the Black kids sitting together in the cafeteria?: And other conversations about race*. Hachette UK.

van Dijk, T. A. (1993). *Principles of critical discourse analysis*. *Discourse & Society*, 4(2), 249-283. <https://doi.org/10.1177/0957926593004002006>

0.3.4 Wie unsere Werte, Überzeugungen und Vorurteile geprägt werden

Diese Einheit ist Teil des selbstgesteuerten Lernens. Suchen Sie auf der Plattform nach der entsprechenden Datei.

0.3.5. Selbsthinterfragung

Diese Einheit ist Teil des selbstgesteuerten Lernens. Suchen Sie auf der Plattform nach der entsprechenden Datei.