



„Bausteine für eine rassismuskritische Schule“

Bildungsmaterialien für Fachkräfte

Zielgruppe:

Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen (aus unterschiedlichen Schulen oder idealerweise derselben Schule)

Verwendung:

Die Übung kann von den Verantwortlichen in den Schulen angeleitet werden, um das Thema „rassismuskritische Schule“ stärker in den Schulalltag zu verankern.

Die Übung kann zudem als Vorbereitung einer Schule auf die Aufnahme in das Netzwerk „Schule ohne Rassismus“ durchgeführt werden. Sie wird sinnvollerweise mit Inputs, Videos und anderen Übungen zum Thema Rassismus, Diskriminierung und Prävention kombiniert.

Dauer:

Anleitung: 5 Min.

Gruppenarbeit: 30 Min.

Präsentation der Ergebnisse aus der Gruppenarbeit: 20 Min.

Abschlussbesprechung und Transfer in die Praxis: 15 Min.

Gesamt: 70 Min.

Material:

Flipchartpapier, Stifte, Pinnwand, ggf. Beamer & PC, gedruckte Leitfragen

Ziel:

In dieser Übung geht es darum, dass die Teilnehmenden ihre Schulen hinsichtlich der verschiedenen Facetten des Rassismus betrachten und reflektieren. Zugleich soll die Schule als Institution verstanden werden, die einen Beitrag zur Prävention gegen und Eindämmung von Rassismus leisten kann. Um eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema zu ermöglichen, wurden sechs Oberkategorien, sogenannte Bausteine, inklusive zugehöriger Leitfragen formuliert, die für den Schulalltag zentrale

Aspekte beinhalten. Anhand dieser Kategorien sollen perspektivisch Maßnahmen für das Engagement gegen Rassismus an Schulen formuliert werden.

Ablauf und Aufgabenstellung:

Der/die Referent*in stellt die Bausteine einer rassismuskritischen Schule anhand des Schaubildes (s.u.) vor, in dem die einzelnen Bausteine jeweils ein vorgefertigtes Teil des Hauses darstellen. Das Haus kann dabei an eine Leinwand projiziert werden. Anschließend bilden die Teilnehmenden mehrere Arbeitsgruppen. Die Gruppen können zwischen drei und sechs Personen umfassen.

Bei sechs Gruppen übernimmt jede Gruppe einen Baustein. Bei drei Gruppen übernimmt jede Gruppe entsprechend zwei. Sie erhalten die Flipcharts, von denen jedes einen Baustein repräsentiert und eine dazu passende Überschrift aufweist. Jede Gruppe erhält zudem Leitfragen zu jedem Baustein.

Anschließend wird die Aufgabenstellung vorgestellt und an eine Leinwand projiziert. Sie lautet folgendermaßen:

„Reflektieren Sie die aktuelle Situation an Ihrer Schule/Ihrer Schulen hinsichtlich rassistischer Strukturen und Praktiken sowie Ihre eigene Rolle hierbei. Planen Sie Maßnahmen, die einen Beitrag zu einer rassismussensiblen und möglichst diskriminierungsfreien Schule leisten und formulieren Sie ggf. Änderungsbedarfe.“

Konzentrieren Sie sich hierbei jeweils auf den Baustein/die Bausteine und Leitfragen Ihrer Gruppe. Berücksichtigen Sie hierbei die vorhandenen Potenziale in der Schule und Herausforderungen, die sich bei der Umsetzung Ihrer Ideen ergeben könnten.“

Die Gruppen haben 30 Minuten Zeit, um ihre Ideen zusammenzutragen und sie auf dem Flipchartpapier zu notieren.

Wie oben erwähnt, bilden die einzelnen Flipcharts Bausteine einer Schule, damit die Ergebnisse anschaulich und einprägsam dargestellt werden können.¹ Der/die Referent*in ordnet die ausgefüllten Flipcharts anschließend auf einer Pinnwand oder Tafel so an, dass die Bausteine gemeinsam eine Schule ergeben, wie dies in dem Schaubild zu sehen ist. Die Gruppen stellen nacheinander ihre Ergebnisse vor und diskutieren sie anschließend mit dem Plenum.

Danach werden unter der Anleitung der/des Referent*in die Querverbindungen bzw. Wechselwirkungen zwischen den Bausteinen herausgearbeitet und es wird angesichts der häufig beschränkten Ressourcen an Schulen über eine Priorisierung der Maßnahmen gesprochen. Falls alle Teilnehmende an derselben Schule arbeiten, kann die fertiggestellte Abbildung der rassismuskritischen Schule als eine Orientierung für die zukünftige Arbeit und verbindliche Zielformulierungen dienen. Ist dies nicht der Fall, können die herausgearbeiteten Ideen für die einzelnen Teilnehmenden Impulse bieten, die sie in ihre Schulen transportieren und dort realisieren.²

1 Das Schaubild kann hierbei als Orientierung dienen.

2 Diese Übung ist in Zusammenarbeit mit ZivilQrage.de entstanden.



Bausteine & Leitfragen

zum Verteilen

1. Organisationsstruktur

Leitbild

- Ist das Leitbild an der Wertschätzung von Vielfalt und Antidiskriminierung ausgerichtet?
- Was muss im Leitbild stehen, um der Selbstverpflichtung gerecht zu werden?
- Entspricht es dem gesetzlichen Rahmen (Schulgesetz, AGG, Landesverfassung)?
- Wie wird neuen SuS und neuem Personal das Leitbild nahegebracht?
- Wer wird an der Erstellung des neuen Leitbildes beteiligt?

Ressourcen & Personal

- Gibt es Geld für Projekte und Material? Wenn nein, wo könnte Förderung beantragt werden?
- Gibt es Geld für regelmäßige Fortbildung von Lehrkräften und anderem Personal? Gibt es Geld für Workshops mit SuS?
- Wo gibt es Handlungsbedarf – welche Qualifikationen braucht das Personal?
- Gibt es personelle Ressourcen? Wer ist hauptverantwortlich? Gibt es ein Gremium - mit welchen Mitgliedern? Gewählt? Gibt es Quoten zur Besetzung des Gremiums ?
- Wer hat welchen Job? Wird bei der Einstellungspraxis darauf geachtet, eine Vielfalt an biografischen und fachlichen Erfahrungen im Team zu ermöglichen?
- Welche aktive Rolle übernehmen die SuS? (z.B. Ansprechperson, Coach für Vielfalt, Organisation von Workshops)

2. Haltung & eigene Rolle

- Wie können sich alle fortwährend mit ihrer Rolle/ Positionierung auseinandersetzen?
- Wie kann Sensibilität mit SuS und z.B. in Elterngesprächen hergestellt werden?
- Wie können wir möglichst alle ansprechen und erreichen (auch schwer erreichbare Eltern)?
- Ist meine Haltung im Einklang mit den Praktiken und Routinen in der Schule?
- Wie wird mit religiösen Feiertagen /Mehrsprachigkeit/ Vielfalt allgemein umgegangen?
- Werden Bewertungsverfahren mit diskriminierungssensiblen Blick geprüft?
- Wann sollte Differenz betont werden und wann nicht?
- Habe ich Vorurteile gegenüber bestimmten Menschen(-gruppen)?
- Welche gesamtgesellschaftlichen Denkmuster sollten hinterfragt werden? Wird das, was als „Norm“ gilt, hinterfragt?
- Ist der Umgang mit SuS grundsätzlich wertschätzend? Nehme ich ihre Bedürfnisse und Positionen bewusst wahr?
- Welche Angebote könnte es an (dauerhaften/ regelmäßigen) Reflexions- und Beratungsräumen geben?
- Könnte ich mehr dafür tun, damit Kinder und Jugendliche geschützt sind und gleichberechtigt an der Bildung teilhaben können?
- Möchte ich passiv sein oder aktiv werden, wenn ich auf Rassismus und andere Formen der Menschenverachtung aufmerksam werde?
- Wo hört für mich Meinungsfreiheit auf?
- Welche Privilegien genieße ich, die manche SuS nicht zukommen? Und was bedeutet das für die Perspektive, die ich einnehmen und meine Verantwortung der SuS gegenüber?
- Wie gehe ich mit dem Machtverhältnis um, das zwischen mir und den SuS besteht?

3. Projekte & Aktionen

- Was ist der übergeordnete Zweck von Projekten bzw. einzelnen Aktionen?
- Was ist wichtig zu beachten bei der Planung von Projekten und Aktionen?
- Wer kommt zu Wort, wessen Interessen werden berücksichtigt, wer wird eingeladen (extern)?
- Wie können die Maßnahmen möglichst partizipativ gestaltet werden?
- Wie kann unser Netzwerk einbezogen werden?
- Welche Orte gibt es in der Nähe, die aufgesucht werden könnten (außerschulische Lernorte)?
- Möchte die Schule eine Kampagne starten oder sich an Kampagnen beteiligen?

4. Regeln & Handlungsstrategien für Diskriminierungsfall/Empowerment-Angebote

Leitbild

- Ist das Leitbild an der Wertschätzung von Vielfalt und Antidiskriminierung ausgerichtet?
- Was muss im Leitbild stehen, um der Selbstverpflichtung gerecht zu werden?
- Entspricht es dem gesetzlichen Rahmen (Schulgesetz, AGG, Landesverfassung)?
- Wie wird neuen SuS und neuem Personal das Leitbild nahegebracht?
- Wer wird an der Erstellung des neuen Leitbildes beteiligt?

Ressourcen & Personal

- Gibt es Geld für Projekte und Material? Wenn nein, wo könnte Förderung beantragt werden?
- Gibt es Geld für regelmäßige Fortbildung von Lehrkräften und anderem Personal? Gibt es Geld für Workshops mit SuS?
- Wo gibt es Handlungsbedarf – welche Qualifikationen braucht das Personal?
- Gibt es personelle Ressourcen? Wer ist hauptverantwortlich? Gibt es ein Gremium - mit welchen Mitgliedern? Gewählt? Gibt es Quoten zur Besetzung des Gremiums ?
- Wer hat welchen Job? Wird bei der Einstellungspraxis darauf geachtet, eine Vielfalt an biografischen und fachlichen Erfahrungen im Team zu ermöglichen?
- Welche aktive Rolle übernehmen die SuS? (z.B. Ansprechperson, Coach für Vielfalt, Organisation von Workshops)

5. Politische Bildung & Unterrichtsgestaltung & Unterrichtsmaterial

- Was möchten Sie übergeordnet vermitteln?
- Gibt es Prinzipien der politischen Bildung, die für mich und die Schule eine wichtige Rolle spielen (z.B. Beutelsbacher Konsens)?
- Wie neutral bin ich bei der Behandlung von gesellschaftlichen/politischen Themen? Was bedeutet das Neutralitätsgebot für mich?
- Welche gesamtgesellschaftlichen Denkmuster sollten hinterfragt werden? Wird das, was als „Norm“ gilt, hinterfragt und ggf. überarbeitet?
- Können Unterrichtseinheiten zum Thema Diskriminierung eingebaut werden? Wenn ja, wie könnten diese aussehen und in welchem Schuljahr (mehrfach) ?
- Werden die Perspektiven von Personen, die (potenziell) von Rassismus und Diskriminierung betroffenen sein können, berücksichtigt?
- Kann Diskriminierung bzw. Wertschätzung von Vielfalt Querschnittsthema werden?
- Welche Regeln können wir für einen diskriminierungssensiblen Umgang finden und wie gehen wir bei Verstößen vor?
- Welches Material sollte überarbeitet werden? Wer prüft alle Materialien rassismuskritisch? Können ggf. neue Materialien angeschafft werden? Wenn ja, wo?
- Wer wird in Materialien repräsentiert – wer nicht? Kann das - ohne Stereotypisierungen - überarbeitet werden? Gibt es Identifikationsfiguren für alle?
- Wie wird sichergestellt, dass die SuS sich in die Ausgestaltung der Inhalte und Formate einbringen können?
- Wann sollte Differenz betont werden und wann nicht?

6. Kooperationen & Netzwerke

- Welchen Zweck soll die Vernetzung haben?
- Wie kann das vorhandene Netzwerk genutzt werden?
- Wie können wir möglichst alle ansprechen und erreichen (auch schwer erreichbare Eltern)?
- Wie kann Elternarbeit verbessert werden (diskriminierungssensibel)?
- Welches Netzwerk gibt es? Bestehen Kontakte zu benachbarten Initiativen, Gemeinden, Organisation und sollten ggf. gezielt welche angesprochen werden?
- Gibt es ein/e Pate/Patin für die Schule? Wenn nicht, ist dies erstrebenswert?
- Kann die Schule sich bei Veranstaltungen von anderen mit einem Infostand/ Aktion präsentieren? Womit?
- Laden wir Initiativen zu unseren Veranstaltungen ein?

