

Station 1: Bestandsaufnahme / Checkliste zur strategischen Planung

Gezielte Datenerhebungen, die sich an KuK richten, können „Tiefenbohrungen“ zum Status quo vornehmen!

Zum Beispiel Pkt. 48

„Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen nehmen wahr, wenn Schüler*innen durch unfaire Bilder, Äußerungen oder Bewertungen aufgrund ihrer Identitätsmerkmale verletzt werden.“

... als Bestandteil einer Onlinebefragung:

Ich nehme wahr, wenn Schüler*innen durch Bilder, Äußerungen oder Bewertungen in Ihrer Identität verletzt werden.

- ☐ trifft zu
- ☐ trifft eher zu
- ☐ trifft eher nicht zu
- ☐ trifft nicht zu

Worum geht es dabei häufig?

Freie Antwortmöglichkeit

.....



Sehen Sie weitere Pkt. der Checkliste, die als breiter angelegte Datenerhebung für Sie hilfreich sein könnten?

Rita Panesar

Gerechte Schule

Vorurteilsbewusste Schulentwicklung
mit dem Anti-Bias-Ansatz



Downloadmaterial

Vandenhoeck & Ruprecht



Checkliste diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Schulentwicklung

Folgende Liste dient der Reflexion und Diskussionsgrundlage in schulischen Gremien. Sie zeigt, wie diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Schulen arbeiten können. Schulleitungen, Lehrer*innen oder pädagogische Fachkräfte können Fragen oder Fragenblöcke auch einzeln herausgreifen. Wichtiger als die quantitativen Ergebnisse sind die (selbst)kritischen Gedanken, Diskussionen und Maßnahmen, die sich aus der Liste ergeben.

A: Organisationsentwicklung (OE)	++	+	-	--	Kommentare
Leitbild und Öffentlichkeitsarbeit 1. Diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Schulentwicklung ist Teil des Leitbildes unserer Schule. 2. Unsere Schule positioniert sich in der Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt und Bildungsgerechtigkeit und gegen Diskriminierung. 3. Homepage, Elternbriefe und andere Materialien spiegeln wider, dass Diversität und Diskriminierungskritik für unsere Schule wichtig sind.					
Arbeitsstrukturen 4. Es gibt zeitliche Ressourcen für professionelle Lerngemeinschaften und eine Reflexion der Schul- und Unterrichtspraxis in Bezug auf Diversität und Diskriminierung. 5. In Gremien (z. B. Fachteams, Jahrgangsteams, Steuergruppen) reflektieren wir darüber, wo wir unbewusst ausgrenzen oder Schüler*innen als »anders« wahrnehmen. 6. Wir nutzen empirische Daten systematisch für die Schulentwicklung (z. B. zu Leistungen, Absentismus, Übergängen etc.) und diskutieren, wie wir Schüler*innen noch besser unterstützen oder motivieren zu können. 7. Unsere Schule führt Bestandsaufnahmen zu Diversität und Bildungsbarrieren durch, formuliert Ziele zu deren Abbau und evaluiert die Umsetzung kontinuierlich.					
Beschwerdemanagement und Rückzugsräume bei Diskriminierung 8. Die Schule hat ein transparentes Beschwerdemanagement eingeführt, das es allen am Schulleben beteiligten Personen ermöglicht, sich gegen Diskriminierung und Benachteiligung zu wehren. Dabei schützt sie Beteiligte vor möglichen negativen Folgen einer Beschwerde. 9. In Konferenzen und im Lehrer*innenzimmer beziehungsweise Mitarbeiter*innenraum machen Kolleg*innen Lobbyarbeit für benachteiligte Schüler*innen und widersprechen, wenn gängige Vorurteile geäußert werden. 10. An der Schule oder bei Kooperationspartner*innen gibt es Räume oder Angebote, die Menschen, die diskriminiert oder stigmatisiert wurden, nutzen können, um sich in Ruhe auszutauschen, ohne sich rechtfertigen oder erklären zu müssen.					

A: Organisationsentwicklung (OE)	++	+	-	--	Kommentare
Eltern 11. Die Elternkooperation ist so gestaltet, dass Eltern sich in ihrer Art zu sein akzeptiert und anerkannt fühlen. 12. Schulleitung, pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen nehmen die Lebenswelten der Eltern als Lernumfeld ernst, unabhängig von deren gesellschaftlichen Status. 13. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen nehmen schulbezogene Befürchtungen und Fragen von Eltern ernst und vermitteln ihnen, dass die Schule Unterschieden mit Respekt und Wertschätzung begegnet. 14. Die Schule entwickelt gemeinsam mit den Eltern Strategien, wie Schüler*innen vor Diskriminierung und Ausgrenzung geschützt werden können. 15. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen überprüfen kritisch, ob sie allen Eltern Zugang zu Informationen und Beteiligung ermöglichen. 16. Die Schule nutzt mehrsprachige Informationen für Eltern und Schüler*innen oder gibt diese selbst heraus.					
Vernetzung 17. Die Schule kooperiert mit Institutionen, Vereinen und Netzwerken (Stadtteilzentren, Moscheen etc.), in denen die Schüler*innen und ihre Eltern ihre Freizeit verbringen, und schafft stärkende pädagogische Arbeitsbündnisse.					
Lernumgebung 18. Die Schule sorgt dafür, dass alle Schüler*innen sich mit ihren Interessen, Fähigkeiten und äußeren Merkmalen auf Bildern, Fotos und sonstigen Darstellungen im Schulgebäude wiedererkennen können. 19. Feiertage unterschiedlicher Religionen sind im Schulplaner verzeichnet und werden bei der Terminierung von Klausuren und Prüfungen berücksichtigt. 20. Wer das Schulgelände betritt, wird freundlich begrüßt, findet sich gut zurecht und fühlt sich willkommen.					
Übergänge 21. Schulleitung, pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sind sich darüber bewusst, dass Benachteiligungen besonders an den Übergängen in andere Schulformen und Ausbildungsgänge wirksam werden. 22. Schulleitung, pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen treffen die Übergangsempfehlungen auf der Basis von Leistungspotenzialen und nicht von Gruppenzugehörigkeiten und Zuschreibungen.					
Gremien 23. Im Sinne einer demokratischen Schule wird in allen Gremien (Elternrat, Schüler*innensprecherteam, Schulkonferenz, Steuergruppe etc.) für Diversität und Repräsentation benachteiligter Gruppen gesorgt.					

B: Unterrichtsentwicklung (UE)	++	+	-	--	Kommentare
Interaktion, Didaktik Anti-Bias Ziel 1: Stärkung der Ich- und Bezugsgruppenidentität (ohne Überlegenheitsgefühl) 24. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen bemühen sich im Unterricht um professionelle Warmherzigkeit und eine Atmosphäre des »Angenommenseins« und der Zugehörigkeit. 25. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen lassen Schüler*innen Raum, sich selbst zu definieren und zu verorten (z. B. in Bezug auf »Migrationshintergrund«, religiöse Zugehörigkeiten, Geschlecht etc.). 26. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen nehmen den Handlungen zugrunde liegende Bedürfnisse und Gefühle ihrer Schüler*innen wahr. 27. Schulleitung und Kollegium sorgen dafür, dass Hintergründe und Lebensumstände der Schüler*innen (Wohnverhältnisse, Einkommenssituationen, Berufe der Bezugspersonen, Freizeit- und Feriengestaltung, Feste und Rituale) in Unterrichtsmaterialien und Unterrichtsgesprächen selbstverständlich thematisiert, wertgeschätzt und nicht stigmatisiert werden. 28. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen machen deutlich, dass sie im Unterricht selbst auch dazulernen. 29. Im Kollegium gibt es ein gemeinsames Bemühen, möglichst alle Schüler*innen darin zu unterstützen, den für sie*ihn passenden nächsten Lernschritt zu gehen.					
Anti-Bias Ziel 2: Erfahrungen mit Vielfalt machen und sich angesichts von Unterschieden wohlfühlen 30. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sind ernsthaft an den Lern- und Lebenswelten der Schüler*innen und ihren Perspektiven interessiert und erkunden diese proaktiv. 31. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen benennen als Grundlage für die Darstellung von Unterschieden Gemeinsamkeiten zwischen den Schüler*innen (z. B. alle haben Gefühle, eine Hautfarbe, einen Namen, ein Zuhause). 32. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen ermöglichen Schüler*innen das Kennenlernen unterschiedlicher Lebensrealitäten und Perspektiven im Unterricht. 33. Austausch und Gruppenarbeit wird auch unter Schüler*innen aus unterschiedlichen Peer-Groups angeregt. 34. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen unterstützen Schüler*innen darin, Mitgefühl und Empathie zu entwickeln. 35. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen wägen bei der Zusammensetzung von Gruppen nach Sprache oder Leistungsstand sorgfältig ab, ob dies der Motivation und Stärkung der Schüler*innen dient. Dabei sind sie sich bewusst, dass Differenzierung auch stigmatisierend und demotivierend wirken kann. 36. Im Unterricht werden kooperative Lernformate genutzt (unterschiedliche Beiträge führen zu gemeinsamen Ergebnissen). 37. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen realisieren fächerübergreifende und fächerverbindende Projekte, in denen Diversität und Gerechtigkeit eine Rolle spielen. 38. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen zeigen Interesse an unterschiedlichen Lernstilen, Lösungswegen und Sichtweisen und wertschätzen diese.					

B: Unterrichtsentwicklung (UE)	++	+	-	--	Kommentare
Anti-Bias Ziel 3: Ungerechtigkeit und Schieflagen wahrnehmen und benennen können 39. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sind sich der Macht bewusst, die ihren Rollen innewohnt. 40. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen überprüfen selbstkritisch ihre eigenen Vorurteile und stereotypen Zuschreibungen bei der Wahrnehmung, Bewertung und Unterstützung der Schüler*innen. 41. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen hinterfragen, ob sie unterschiedliche Erwartungen an Schüler*innen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit, kulturellen und sozialen Herkunft oder Familienverhältnisse haben. 42. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen überprüfen individuell und im kollegialen Austausch, wie Namen und äußere Merkmale (Hautfarbe, Statur, Größe, Kleidung) ihre Erwartungen beeinflussen. 43. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen überprüfen, ob ihre Einschätzung der Lern- und Leistungsfähigkeit von Schüler*innen mit Behinderung deren Potenzialen entspricht. 44. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen hinterfragen in Fachteams, Jahrgangsteams oder der Steuergruppe, welche Lernstile (visuell, akustisch, sprachlich, körperlich etc.) unterstützt werden und welche noch mehr unterstützt werden müssen. 45. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen hinterfragen selbstkritisch, inwiefern sie beschwichtigen, rechtfertigen oder bagatellisieren, anstatt Diskriminierung beim Namen zu nennen. 46. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen informieren Schüler*innen über Menschenrechte und ihr Recht auf Schutz vor Diskriminierung. 47. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sind sich darüber bewusst, dass Schüler*innen (über die Lernumgebung, Familie, Peers, Soziale Medien, Werbung etc.) viele direkte und verdeckte Botschaften erhalten, durch die sie lernen, welche Gruppen in der Gesellschaft als wichtig oder unwichtig angesehen werden. 48. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen nehmen wahr, wenn Schüler*innen durch unfaire Bilder, Äußerungen oder Bewertungen aufgrund ihrer Identitätsmerkmale verletzt werden. 49. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen regen die Schüler*innen mit kritischen Fragen zu Vorurteilen, Einseitigkeiten und Diskriminierung dazu an, über Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit nachzudenken. Sie unterstützen Solidarität bei Schüler*innen und motivieren sie, gegen Unfairness vorzugehen. 50. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen unterstützen Schüler*innen darin, einen Gefühlswortschatz aufzubauen und Gefühle wie Schmerz, Verletzung oder Scham wahrzunehmen, wenn ein*e Mitschüler*in Diskriminierung erfahren hat.					

B: Unterrichtsentwicklung (UE)	++	+	-	--	Kommentare
Anti-Bias Ziel 4: Aktivwerden gegen Unrecht und Diskriminierung 51. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen erarbeiten mit ihren Klassen gemeinsame Regeln für einen fairen Umgang miteinander. 52. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sind sich ihrer Rolle als Vorbilder bewusst und greifen professionell ein, wenn Schüler*innen aufgrund eines Identitätsmerkmals beleidigt oder herabgewürdigt werden. 53. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen widersprechen Äußerungen oder Kommentaren, die Menschen herabwürdigen können, und begründen ihren Widerspruch sachlich und ruhig. 54. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen positionieren sich in der Schulöffentlichkeit gegen Ungerechtigkeit und Ausgrenzung. 55. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen üben Interventionen ein, die die ausgegrenzte Person stärken und die ausgrenzende Person nicht beschämen oder vorführen. 56. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen regen Schüler*innen dazu an, aktiv gegen diskriminierende Strukturen zu werden (z. B. Briefe an Verlage, die diskriminierende Abbildungen oder Texte veröffentlichen, zu schreiben). 57. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen achten bei der Auswahl von Unterrichtsthemen darauf, dass Beispiele vorkommen, in denen sich Menschen gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung gewehrt haben.					
Leistungsbewertung 58. Schulische Gremien (Fachteams, Jahrgangsteams, Steuergruppen) arbeiten an einem Bewertungssystem, das der heterogenen Schüler*innenschaft gerecht wird und Schüler*innen motiviert. 59. Die Lehrer*innen versuchen bei der Bewertung die individuellen Lernfortschritte eines*r Schüler*in zu berücksichtigen. 60. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen gehen aktiv der Frage nach, welche Schüler*innen möglicherweise Anspruch auf einen Nachteilsausgleichs haben und leiten entsprechende Verfahren ein.					
Materialien 61. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen untersuchen gemeinsam Lehr- und Lernmaterialien auf stigmatisierende und ausgrenzende Inhalte sowie Einseitigkeiten. 62. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen kümmern sich um diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Materialien für den Fachunterricht. 63. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sorgen dafür, dass Abbildungen in nicht stigmatisierender Weise äußere Merkmale wie Geschlechter, Haarfarben und Strukturen, Hautfarben, Augenfarben, körperliche Besonderheiten etc. widerspiegeln. 64. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen achten insbesondere auf eine respektvolle und wertschätzende Darstellung gesellschaftlich marginalisierter Gruppen (z. B. Menschen mit Behinderung, Frauen mit Kopftuch etc.).					

B: Unterrichtsentwicklung (UE)	++	+	-	--	Kommentare
Sprache 65. Schulleitung und Kollegium sorgen dafür, dass Erstsprachen, Familiensprachen und Dialekte der Schüler*innen im Schulgebäude hörbar und sichtbar sind. 66. Das Kollegium achtet auf die korrekte Aussprache der Vor- und Nachnamen von Schüler*innen und deren Bezugspersonen. 67. Durchgängige Sprachbildung ist in das schulinterne Curriculum integriert. 68. In den Jahrgangsteams gibt es Deutsch-als-Zweitsprache-Kompetenzen, die im Fachunterricht genutzt werden.					
Neu migrierte Schüler*innen 69. Die Schule sieht die Beschulung von neu migrierten Schüler*innen als Kernaufgabe und Lernchance für die gesamte Schule. 70. Die Schulleitung plant qualifizierte pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen für den entsprechenden Unterricht ein.					
Mitbestimmung 71. Die Schulleitung sorgt für partizipative Strukturen, die allen schulischen Beteiligten Möglichkeiten der Mitgestaltung und Mitbestimmung eröffnen.					

C: Personalentwicklung (PE)	++	+	-	--	Kommentare
Leitung 72. Die Leitung setzt sich für Bildungsgerechtigkeit ein und fördert soziale Kompetenzen im Kollegium.					
Rollen 73. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen haben ein positives Verhältnis zu ihren eigenen Sozialisationsbedingungen und sind sich des Einflusses ihrer (familiär) erworbenen Werte auf ihr berufliches Handeln bewusst. 74. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen reflektieren ihre gesellschaftliche Position, ihre Privilegien und Benachteiligungen und deren Auswirkungen auf ihre Beziehung zu Schüler*innen. 75. Im Kollegium gibt es eine Kultur der Wertschätzung.					
Fortbildung 76. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen werden bei der (Weiter-)Entwicklung diskriminierungssensibler Kompetenzen und Sprachbildung durch die Schulleitung unterstützt (z. B. durch Nutzung externer Angebote, Fortbildungsprogramme, Mitarbeit in Netzwerken). 77. Lehrer*innen mit geringen pädagogischen Vorkenntnissen (z. B. »Quereinsteiger*innen«) werden an methodische und didaktische Anforderungen eines diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Unterrichts herangeführt. 78. Die Schule stellt Räume und Zeiten für kollegiale Beratung, kollegiale Unterrichtshospitationen oder kollegialen Austausch über Vorurteile, Etikettierungen oder Diskriminierung bereit. 79. Kollegien machen sich die negativen Wirkungen von abwertenden Bezeichnungen bewusst und achten auf eine inklusive, anerkennende und geschlechtergerechte Sprache. 80. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sprechen sachlich korrekt über Identitätsmerkmale und bemühen sich, Schüler*innen und deren Familien nicht »zu anderen« zu machen oder als von der Norm abweichend darzustellen. Touristische oder folkloristische Bilder werden vermieden.					
Fortbildung (Fortsetzung) 81. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen sind sich über die Diversität, Dynamik sowie Schnittmengen migrantischer Generationen und Lebenswelten bewusst. 82. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen schließen nicht vorschnell von der Sprache, Hautfarbe oder Haarfarbe und -struktur auf die Herkunft von Schüler*innen und deren Familien.					
Zusammensetzung Kollegium 83. Die Schulleitung bemüht sich bei der Rekrutierung neuer Kolleg*innen darum, die Heterogenität unter den Schüler*innen auch im Kollegium abzubilden (z. B. entsprechend Hautfarbe, Erstsprache, »Migrationshintergrund«, geschlechtliche Identität etc.)					
Multiprofessionelle Teams 84. Lehrer*innen und Sozialpädagog*innen reflektieren, wie sie mit den professionsbedingten Unterschieden im Team umgehen, welche Rolle dabei Machtdynamiken spielen und welche Auswirkungen diese haben. 85. Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen streben eine gleichberechtigte und konstruktive Kooperation im Sinne der Schüler*innen an.					

Projektplanungsmatrix

Name des Schulentwicklungsprojektes:

	Name der Schule	Namen der zuständigen Kolleg*innen
Ausgangslage in der Schule	<u>Laufende Schulentwicklungsprozesse</u> <u>Diversitätsbewusste Ansätze an der Schule</u> <u>Herausforderungen/Vordringliche Bedarfe im Bereich diversitätsbewusster und diskriminierungskritischer Schulentwicklung</u>	
Ziel in Bezug auf die Schule		
Eigene Rolle bei der Umsetzung des Ziels		
Beteiligte/Relevante Akteur*innen		

Stärken (intern)/ Chancen (externe Faktoren)	<u>Stärken</u>	
	<u>Chancen</u>	
Schwächen (intern)/Risiken (externe Faktoren)	<u>Schwächen</u>	
	<u>Risiken</u>	
Maßnahmen (möglichst mit Terminen, Deadlines, Meilensteinen)	<u>Kurzfristige Maßnahmen</u>	<u>Deadline</u>
	<u>Mittelfristige Maßnahmen</u>	
	<u>Langfristige Maßnahmen</u>	
Erste Schritte		
Evaluierungs- methode		
Erläuterungen		

Diese Projektplanungsmatrix hat sich in der Hamburger Qualifizierung für diversitätsbewusste Schul-
entwicklung IKO bewährt (<https://www.kwb.de/IKO-100260>; <https://li.hamburg.de/iko/>).