

CHECKLISTE

zur Planung und Durchführung von schulinternen Konferenzen zum Thema diversitätsbewusste Schulentwicklung

Schulinterne Formate wie pädagogische Jahreskonferenzen oder Lehrkräftefortbildungen stellen vielseitige Austausch- und Reflexionsräume dar. Sie bieten den Rahmen, um sich gemeinsam mit den Themen Diversität und Diskriminierung zu beschäftigen. Abhängig davon, ob Sie sich gerade erst auf den Weg machen oder bereits viel Erfahrung im Bereich der diversitätsbewussten Schulentwicklung haben, können Sie diese Formate für Ihre Zwecke zielführend nutzen. Interne Formate eignen sich sowohl, um eine Bestandsaufnahme zum Thema vorzunehmen oder erste Reflexionsprozesse im Kollegium anzustoßen, als auch an bereits stattfindende Entwicklungsprozesse zur Bearbeitung des Themas Bildungsgerechtigkeit anzuknüpfen. Als Steuerungsinstrument stoßen sie eine gemeinsame, diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Auseinandersetzung mit Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung an.

Diese Checkliste beinhaltet Schritte zur diversitätsbewussten Planung, Durchführung und Nachbereitung von schulinternen Konferenzen mit dem gesamten Kollegium. Zudem verweist sie auf Besonderheiten in der Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierung. Sie ergänzt bereits bestehende Materialien zur systematischen Qualifizierungsplanung um eine diversitätsbewusste Perspektive. Eine allgemein gehaltene Orientierungshilfe sowie konkrete Methoden zur Fortbildungs- und Qualifizierungsplanung bietet beispielsweise die Broschüre „Qualifizierungsplanung - ein Instrument der Qualitätsentwicklung in Schulen“ der Agentur für Schulberatung (Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Hamburg).

Konferenzen diversitätsbewusst planen und für diskriminierungskritische Schulentwicklung nutzen

Bildung einer Arbeitsgruppe

Sie haben idealerweise eine Planungs- bzw. Arbeitsgruppe mit 3-7 Personen gegründet. Ihre Gruppe hat sich mit der Frage beschäftigt, was sie unter Diversität und Antidiskriminierung in der Schule versteht. Ein gemeinsames Verständnis ist mit der Schulleitung abgestimmt. Sie haben mindestens 6 Monate vor der Konferenz mit der Planung angefangen.

Themensetzung

Die Schulleitung versteht Diversität und Antidiskriminierung als Querschnittsthema für die möglichen Bereiche der Organisations-, Unterrichts- und Personalentwicklung und hat es als Thema für die Konferenz gesetzt.



Ziel- und Schwerpunktsetzung

Sie haben positive Ziele formuliert und diese auf Grundlage Ihres Verständnisses von Diversität und Antidiskriminierung hin geprüft. Sie haben die smarten Ziele für den Tag in einem groben Ablaufplan konkret zugeordnet. Den inhaltlichen Schwerpunkt haben Sie so gewählt, dass er zu den Bedarfen, Herausforderungen und Ressourcen der Schule passt.

Sensibilisierung für die Zielgruppe der Konferenz (Mitarbeiter:innen der Schule)

Sie haben die Zusammensetzung des Kollegiums kritisch auf unterschiedliche Diversitäts- und Diskriminierungsfaktoren beleuchtet. Sie haben sich mit der Frage beschäftigt, wen Sie beim Kollegium alles mitdenken (z. B. auch nicht unterrichtendes Personal). Sie haben das Angebot im Rahmen der Konferenz für Ihre Zielgruppe entsprechend geplant.

Analyse der Gesamtsituation

Sie haben eine Analyse der Gesamtsituation vorgenommen. Grundlage bilden die aktuellen Bedarfe aus dem Kollegium und der Schüler:innenschaft sowie von den Sorgeberechtigten zum Thema Diversität und Diskriminierung.



Methodenrepertoire

Sie haben sichergestellt, dass in Ihrer Planung passende und erprobte Methoden zum Thema eingesetzt werden. Ihre Methodenauswahl orientiert sich an den unterschiedlichen Zielsetzungen.

Kommunikation in alle Richtungen

Sie haben alle an Schule Beteiligten (u. a. Kollegium, Administration, Sorgeberechtigte und Schüler:innen) als weitere Zielgruppe diversitätsbewusster Schulentwicklung adressiert und mitgedacht. Sie haben untereinander abgestimmt, wie sichtbar Sie als Arbeitsgruppe sein möchten.



Raumklärung

Sie haben die räumlichen Gegebenheiten auf mögliche Auswirkungen hinsichtlich der Arbeitsdynamik und -atmosphäre geprüft. Dazu gehört auch das Sicherstellen eines barrierefreien Zugangs zur Teilnahme. Die Wahl der Räumlichkeiten geht auf Ihre formulierten Ziele sowie gewählten Methoden ein.

Rollen- und Aufgabenklärung

Ihre Rollen, Aufgaben und Verantwortungsbereiche wurden klar verteilt. Es hat ein kollegialer Austausch und eine Verständigung über Handlungsstrategien bei Diskriminierung stattgefunden. Es gibt eine klare Mandatierung durch die Schulleitung für entsprechende Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Arbeitsgruppe.

Beteiligungsmöglichkeiten

Vor dem Hintergrund der analysierten Gesamtsituation sowie der reflektierten Zusammensetzung der Schüler:innenschaft und des Kollegiums, haben Sie kritisch hinterfragt, ob und in welchem Ausmaß alle adressiert und eingebunden wurden oder/und Teil des Planungsprozesses sind.



Tagesplanung

Sie haben einen detaillierten Ablaufplan für den Tag erstellt. Dieser enthält sämtliche Informationen zu den Zielen, Referierenden, Methoden, Inhalten, Kosten und Räumlichkeiten. Sie haben ein klares Vorgehen/einen gemeinsamen Verhaltenskodex zum Umgang mit aufkommenden Diskriminierungssituationen erarbeitet. Sie haben geklärt, in welcher Form die Konferenz dokumentiert wird.

Durchführung: Am Tag selbst

Sie haben eine angenehme Atmosphäre und einen wertschätzenden Rahmen (räumlich, sprachlich, kulinarisch...) geschaffen, der zum gemeinsamen Lernen einlädt. Der Tag wurde mit einer positiven Ausrichtung beendet. Es ist eine zweckgebundene Dokumentation erfolgt. Feedback der Teilnehmenden wurde eingeholt.



Auswertung und Dokumentation

Sie haben bereits einen konkreten Auswertungstermin festgelegt. Sie haben die Ergebnisse der Konferenz besprochen und eine aufbereitete Dokumentation ins Kollegium und an andere Zielgruppen zurückgespielt. Sie haben die Ergebnisse und daraus entstehende nächste Schritte in einem Termin mit der Schulleitung besprochen.

Erfolge feiern

Atmen Sie kurz durch und blicken Sie auf das, was Sie schon geschafft haben! Diskriminierungskritische Arbeit ist konfliktreich, intensiv, emotional, komplex und dabei sehr ergiebig. Umso wichtiger ist es, Erfolge gemeinsam zu feiern und Kraft für die nächsten Schritte zu schöpfen.

Transfer und Nachhaltigkeit

Die Konferenz wurde als ein Baustein in eine ganzheitliche Strategie zur nachhaltigen diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Schulentwicklung eingebunden. Sie fördert die Entwicklung nachfolgender Maßnahmen zum Thema.



Anregungen für eine diversitätsbewusste Ablaufplanung

Diese Rückseite bündelt relevante Fragen und Achtungszeichen in der Planung von schulinternen Konferenzen und verschafft einen kleinen Einblick in methodische Ansätze, die mit Blick auf die Ziele und Zielgruppen eingesetzt werden können. Für die Konferenz empfiehlt sich die Aufbereitung eines Ablaufplans, der einen Überblick über relevante Rahmeninformationen sowie vorgesehene Aktivitäten enthält. Nachfolgend finden Sie eine Mustertabelle, die sich einfach in Excel übertragen lässt.



Smarte Ziele

Smarte Ziele sind spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert.
Beispiel: Nach der Teilnahme am gemeinsam geplanten Workshop verfügen alle Mitglieder des Kollegiums über Kenntnisse zu Methoden der diversitätsbewussten Gestaltung von Prüfungen. Sie sind in der Lage, die durch sie verwendeten Prüfungsmethoden kritisch zu reflektieren und bei der nächsten Prüfung umzusetzen.

Themenfindung

- Braucht es zunächst einen niedrigschwelligen Einstieg in die diversitätsbewusste Pädagogik oder soll es eine Vertiefung zu einem spezifischen Thema geben?
- Welche Herausforderungen gibt es derzeit, an die wir anknüpfen können?
- Welche Perspektiven werden in der Zielerklärung aufgegriffen? Decken sie die Bedarfe aller Schulmitglieder ab?



● **TITEL DER VERANSTALTUNG** ● **DATUM & UHRZEIT**

● **ORT/RAUM** ● **WIE VIELE**

● **ZIELGRUPPE**

● **ZIELE DER VERANSTALTUNG**

● **LEITFRAGEN**

● **METHODEN**

● **MODERATION** ● **TECHNIK**

● **ABLAUFPLAN**

ZEIT	DAUER	PHASE / AGENDAPUNKT	WER	INHALT / METHODE(N)	MATERIAL



Allgemeine Beratung und Unterstützung im Rahmen der konkreten Planung schulinterner Konferenzen sowie weitere themenbezogene Materialien bieten die landesspezifischen Stellen bzw. Institutionen der Lehrkräftebildung und -beratung.

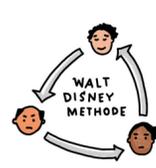


Reflexionsfragen

- Was ist in diesem einen Format leistbar und wie können möglichst unterschiedliche Perspektiven in das Angebot (z. B. durch diverse Referent:innen) fließen?
- Wurde das Datum günstig gewählt? Fällt es auf religiöse Feiertage, besondere geschichtliche Ereignisse, die berücksichtigt werden sollten, etc.?
- Stellen die Räumlichkeiten einen geeigneten Lernraum für alle Teilnehmenden dar? Sind sie barrierefrei und wie ist die Akustik im Raum? Gibt es Rückzugsmöglichkeiten?
- Sind die geplanten Methoden für alle Teilnehmenden geeignet und sinnvoll? Ist die verwendete (An-)Sprache passend gewählt? Wie wird mit Betroffenheit umgegangen? Wie kann Vorwissen genutzt werden?
- Welche Unterstützungsbedarfe haben die Teilnehmenden?
- ...

Methoden

- Sachmethoden für Fakten- und Theoriewissen
Z. B. **Diversity Rad**: Unterschiedliche Dimensionen der Identität (z. B. Alter, physische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Hautfarbe) und auch die Vielschichtigkeit einer Person werden in dieser Methode sichtbar gemacht. Es sind sowohl (schwer) veränderbare als auch persönlichkeitsprägende Dimensionen. Die Auseinandersetzung mit den Dimensionen ist Bestandteil einer kritischen Reflexion mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen und die eigene Position in der Gesellschaft.
- Kreativmethoden zur Anregung neuer Ideen und Impulse
Z. B. **Disney Methode**: Ein Thema oder Problem wird durch die Teilnehmenden aus drei Blickwinkeln betrachtet und miteinander diskutiert. Es sollen gemeinsam Ziele und Ideen entwickelt und mit bestehenden Rahmenbedingungen abgeglichen werden. Dabei werden unterschiedliche Rollen vergeben: Visionär:in (Ideen), Realist:in (Umsetzung) und Kritiker:in (Qualität). Es kann auch noch ein:e neutrale:r Beobachter:in (Beratung) ergänzt werden.
Z. B. **Kopfstandmethode**: Werden Problemthemen erkannt, dient diese Methode der Ideenfindung und Lösung. Dabei wird die Aufgabenstellung umgekehrt und ein gegenteiliges Szenario eröffnet. Zum Beispiel: „Was müsste passieren, damit die Schüler:innen auf keinen Fall den Mut aufbringen, sich mit einem Beschwerdeanliegen an eine Vertrauensperson in ihrer Schule zu wenden?“. Die Ergebnisse können interessante und unerwartete Aspekte hervorbringen.



Für uns war die größte Unterstützung die externe Moderation. Im Vorbereitungstreffen haben wir gemeinsam überlegt, was an dem Tag wichtig ist und wie das Team emotional aufgestellt ist. Am Veranstaltungstag konnten wir uns dann ganz auf unsere Leitungsrolle konzentrieren und als solche auftreten. Das Kollegium konnten wir beobachten und ggf. eingreifen bzw. weitere Informationen mitnehmen. Zum Schluss war der Kopf dann so voll, dass wir einfach keine Kapazität für Verabredungen gehabt hätten. Die Moderatorin hat dies übernommen und gemeinsam mit dem gesamten Kollegium mögliche nächste Schritte gesammelt und diese notiert. Mit dem Protokoll und den gesammelten Ideen konnten wir dann ganz ressourcensparend im nächsten Planungstreffen die Ideen in eine Zeitschiene gießen.



Schulleitung einer Grundschule im Projekt „Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen“