

Einführung in die Matrix und ihre Handlungsfelder für eine diskriminierungskritische Schulentwicklung

Die vorliegende Matrix ist im Projekt „Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen“ entstanden basierend auf einem Text zu diskriminierungskritischer Schulentwicklung nach Rainer Spangenberg. Diese Matrix unterstützt Schulen dabei, eine Selbsteinschätzung darüber vorzunehmen, wo sie in Bezug auf eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Schulentwicklung steht. Die Matrix kann immer wieder zur Ziel- und Maßnahmenüberprüfung und zur Reflexion herangezogen werden. Die von Rainer Spangenberg formulierten Stufenbeschreibungen¹ wurden im Laufe des Projekts weiterentwickelt. Wir empfehlen nachdrücklich bei der Arbeit mit der Matrix die entsprechenden Stufenbeschreibungen zu nutzen: Sie enthalten konkrete Indikatoren, Beispiele und Reflexionsfragen, die für eine Einordnung wichtig sind.

Wie wird die Matrix genutzt?

Die Matrix besteht aus acht Handlungsfeldern. Jedes dieser Felder reicht von Stufe 0 „es besteht noch keine bewusste Auseinandersetzung mit dem Handlungsfeld“ bis Stufe 5 „die Schule erfüllt alle für das Handlungsfeld idealtypischen Indikatoren“. Sie können mit jedem Handlungsfeld starten, es gibt keine festgelegte Reihenfolge. Spangenberg formuliert in seinem Text idealtypische Indikatoren für jedes Handlungsfeld. Diese haben wir jeweils in Stufe 5 zusammengefasst und anhand unserer Erfahrungen im Projekt „Vielfalt entfalten“ ergänzt. Die Stufen 2 und 4 können Sie für Ihre Schule anhand des Beispiels der anderen Stufenbeschreibungen selbst formulieren. Alle Stufen dienen nur als Orientierung und Einschätzungshilfe, es sind keine feststehenden Ziele. Wie jedes Modell stellen die Stufen eine Vereinfachung der Realität dar.

Die Handlungsfelder sollen zu einem Dialog anregen, beispielsweise zu folgenden Fragen:

1. Was sind unsere Ziele im Hinblick auf eine diskriminierungskritische Schulentwicklung?
2. Mit welchem Handlungsfeld wollen wir starten und welche priorisieren wir? Was sind unsere Ziele für die einzelnen Handlungsfelder?
3. Wo stehen wir im Prozess bei den einzelnen Handlungsfeldern? An welchen Stellen teilen wir dieselbe Einschätzung, wo gibt es unterschiedliche Ansichten? Wie gehen wir damit um?
4. Wie ist unser Wissensstand und wo brauchen wir gegebenenfalls externe Expertise?
5. Wie wollen wir diesen Prozess strukturiert und nachhaltig gemeinsam gestalten? Wen wollen oder müssen wir beteiligen?

Die Handlungsfelder sowie die dazugehörigen Stufenbeschreibungen finden Sie online:



¹ Spangenberg, Rainer (2012): Anti-Bias-Arbeit und Schulentwicklung – „Vorurteilsbewusste Pädagogik“ als Bezugspunkt inklusiver Schulentwicklung in RAA Brandenburg Demokratische Schulentwicklung begleiten. Erfahrungen-Anregungen-Herausforderungen. (S. 48-58).

Gestaltung der Beziehungen zu anderen Akteur:innen im Sozialraum im Bereich Diversität und Antidiskriminierung in Schule

Im Kontext Schule und Diversität gibt es in vielen Themenbereichen bereits außerschulische Angebote und Kooperationen, die Schulen wahrnehmen können. Diese Themenbereiche können beispielweise Antirassismus, Klassismus, sexuelle und geschlechtliche Identität, Diskriminierung etc. umfassen. Ein erster Schritt ist, sich bewusst zu machen, zu welchen Themenbereichen im Umkreis der Schule diese Angebote bereits existieren. In manchen Bundesländern gibt es beispielsweise Onlineübersichten über Exkursionen, Fortbildungen, Netzwerke wie Vereine, Bildungsprogramme oder Web-Angebote. In einem weiteren Schritt kann identifiziert werden, ob einzelne Schulakteur:innen bereits bestehende Kontakte und Vorerfahrungen zu den entsprechenden Institutionen haben. Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:



Diskriminierungskritisches Schulprogramm und Leitbild

Hinter diesem Handlungsfeld steht die Frage "Wie wollen wir in Schule miteinander den Alltag gestalten und arbeiten?". Bei der gemeinsamen Beantwortung dieser Frage kann der "Index für Inklusion"¹ helfen. Der Index ermöglicht es, mithilfe von Indikatoren und Reflexionsfragen die Schule in Zusammenarbeit mit der Schulgemeinschaft diskriminierungskritisch und inklusiv weiterzuentwickeln. Er liefert praktisches Material, um gemeinsam darüber nachzudenken, was es für alle Bereiche von Schule bedeutet, inklusive Werte in Handeln umzusetzen. Aspekte von Schule sind hier beispielsweise: Lernbereiche, Teamräume, Arbeitsplätze, Schulgelände sowie die Beziehungen innerhalb von Schule, zu den Familien von Kindern und Jugendlichen und dem lokalen Umfeld. Bei der Beschäftigung mit dem Handlungsfeld sollte spätestens bei Stufe 5 auch die Einrichtung von Beschwerdeverfahren an der Schule mitdiskutiert werden. Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:



¹ Index für Inklusion: Ein Leitfaden für Schulentwicklung. 2. aktualisierte Auflage 2019.

Bedürfnisorientierte Gestaltung der Räumlichkeiten

In diesem Handlungsfeld steht die Frage im Vordergrund, ob die Räumlichkeiten für alle an Schule zugänglich sind und Teilhabe ermöglichen. Erste Schritte zu einer bedürfnisorientierten Gestaltung der Schulgebäude und -gelände können z.B. eine diversitätsbewusste Raumbegleichung der Schule inkludieren. Es können unter anderem folgende Aspekte miteinbezogen werden: "Werden Menschen mit Beeinträchtigung oder Behinderung verschiedener Altersstufen zur Zugänglichkeit der Schule befragt?"; "Werden Erwachsene, Kinder und Jugendliche ermutigt, Vorschläge zur Verbesserung der Schulgebäude und des Schulgeländes zu machen?"; "Gibt es Orte, die nur für bestimmte Personengruppen sind und warum ist das so?"; "Fühlen sich alle Mitglieder des Schulpersonals in den Teamräumen/im Lehrer:innenzimmer wohl?" ¹ Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:



¹ Index für Inklusion: Ein Leitfaden für Schulentwicklung. 2. aktualisierte Auflage 2019, S. 134.

Kritische Reflexion der Auswahl, Gestaltung und dem Einsatz von Lehrmaterial

Lehrmaterialien sind nicht nur ein Bestandteil der formalen Schulbildung, sie stehen vielmehr für das Wissen aller Menschen. Sie sind die Ressource, die vom Schulpersonal eingesetzt werden, um die Bildung von Kindern und Jugendlichen zu unterstützen. Dadurch zeigt sich, wie wichtig es ist, diese Materialien kritisch auszuwählen und einzusetzen. Es sollten daher gemeinsame Vereinbarungen bestehen, welche Materialien nach welchen Kriterien ausgewählt werden. Mögliche erste Schritte für dieses Handlungsfeld können sein: 1. Schritt: Vereinbarung: Wer prüft die Materialien? 2. Schritt: Ist Wissen vorhanden zum Überprüfen der Materialien? Falls nicht, herausfinden, wo es (externe) Hilfe/Materialien dazu gibt. 3. Schritt: Materialien überprüfen, zum Beispiel mit diesen Reflexionsfragen: - Über welche Personen wird wie gesprochen? - Wenn Sie an Bildungsmaterialien aus Ihrer Praxis denken: Worüber sind Sie einmal gestolpert? Was hat irritiert? – Welche Stereotypen finden Sie wieder? 4. Schritt: Gemeinsam Vereinbarungen treffen, welche Materialien verwendet werden. Empfehlung: Durchführung eines Schulentwicklungstags zum Thema 5. Schritt: Festlegung von regelmäßigen Überprüfungen des ausgewählten Materials. Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:

0

Im Kollegium und der Leitung besteht noch **kein** Bewusstsein darüber, dass eine vorurteilsbewusste Auswahl, Gestaltung und Verwendung von Unterrichtsmaterialien sinnvoll und wünschenswert sind. Es besteht kein Bewusstsein darüber, dass der Wille besteht miteinander zu lernen, wie sich gemeinsam mit diesem Thema nachhaltig auseinandergesetzt werden kann.

1

Im Kollegium und der Leitung besteht ein Bewusstsein darüber, dass eine vorurteilsbewusste Auswahl, Gestaltung und Verwendung von Unterrichtsmaterialien sinnvoll und wünschenswert sind. Es besteht ein Bewusstsein darüber sowie der Wille, miteinander zu lernen, wie eine nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Thema gelingen kann.

2

Das Kollegium und die Leitung sind in der Lage (durch genügend Ressourcen und vorhandenes Wissen), Unterrichtsmaterialien auf das Vorkommen stereotyper und abwertender Darstellungen von Menschen(-gruppen) zu prüfen. Sie beginnen Alternativen auszuwählen und zu entwickeln. Es werden erste Strukturen für eine gemeinsame und kontinuierliche Überprüfung der Lehrmaterialien geschaffen.

4

Das Kollegium und die Leitung prüfen und wählen Unterrichtsmaterialien so aus, dass die Hintergründe, Erfahrungen und Interessen aller Schüler:innen repräsentiert sind und die Schüler:innen sich als kompetent erleben. Alle Unterrichtsmaterialien werden kontinuierlich auf Stereotype und abwertende Begrifflichkeiten und Darstellungen geprüft, kritisch reflektiert und Alternativen entwickelt. Es existieren Strukturen und gemeinsame Vereinbarungen, wie Lehrmaterialien diversitätsbewusst und diskriminierungskritisch ausgewählt, überprüft und eingesetzt werden. Diese Vereinbarungen sind dem gesamten Schulpersonal bekannt.

5

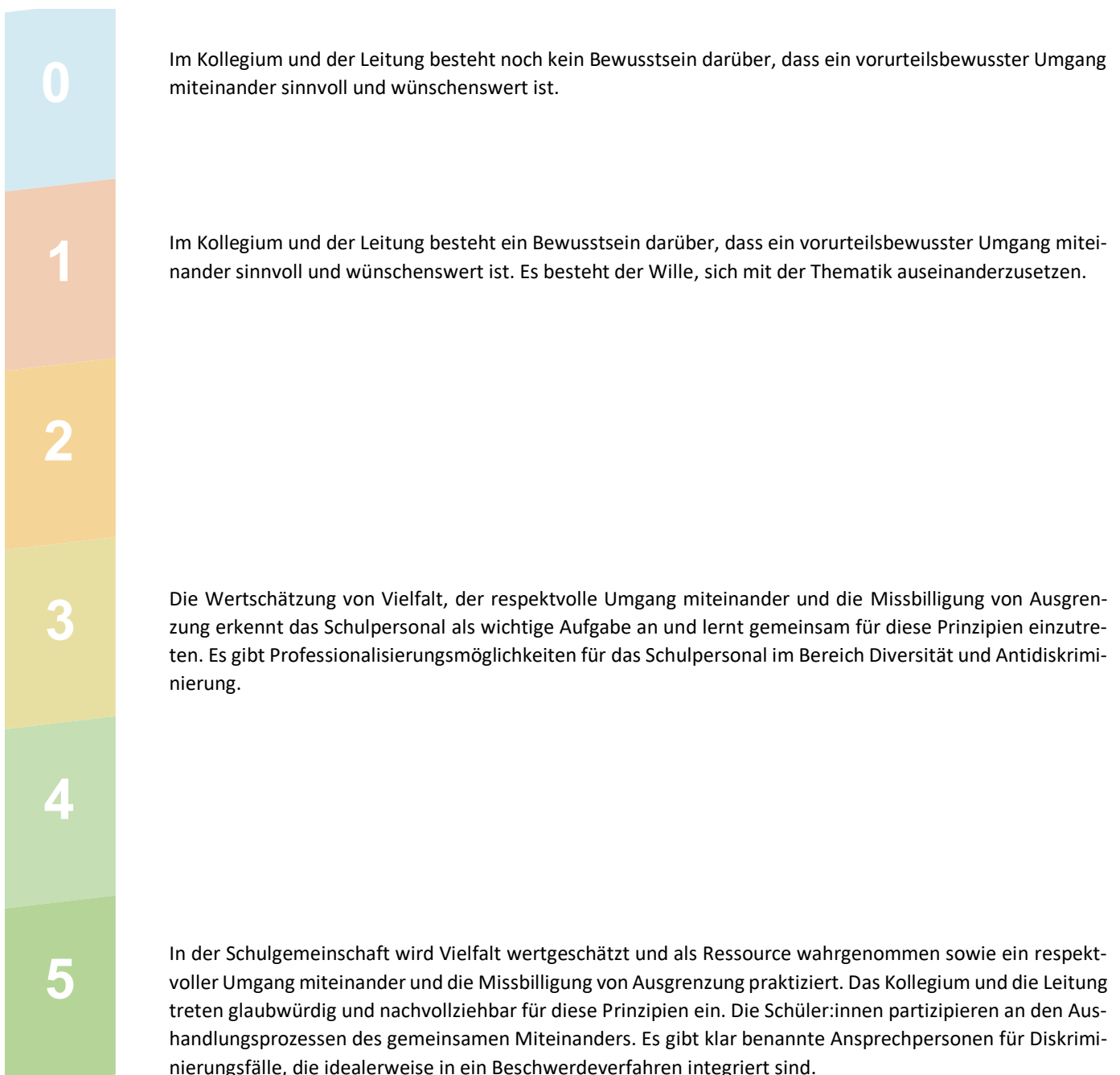
Systemische Gestaltung der Lernprozesse in Gruppen

In diesem Handlungsfeld geht es darum, die Gestaltung der Lernprozesse auf eine systemische Ebene zu heben. Das Kollegium soll sich damit auseinandersetzen, wie sich seine Mitglieder gegenseitig unterstützen können, Lernprozesse auf institutioneller Ebene diskriminierungssensibel zu gestalten und zu verstetigen. Beispielsweise können Fachschaften gebildet werden, um diese Lernprozesse kontinuierlich gemeinsam zu reflektieren und Konzepte zu schaffen. Ansätze zur Binnendifferenzierung (Lernstraßen, etc.), die Zusammenarbeit von Schulpersonal (z.B. Doppelsteckung, kollegiale Beratung, gemeinsame Erstellung von Materialien), die Raumgestaltung an Konzepte anpassen (z.B. Fachraumsystem) oder alternative Leistungsbewertungen können unter anderem in die Reflektion bestehender Konzepte miteinbezogen werden und diese ergänzen. Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:



Gestaltung eines diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Umgangs miteinander

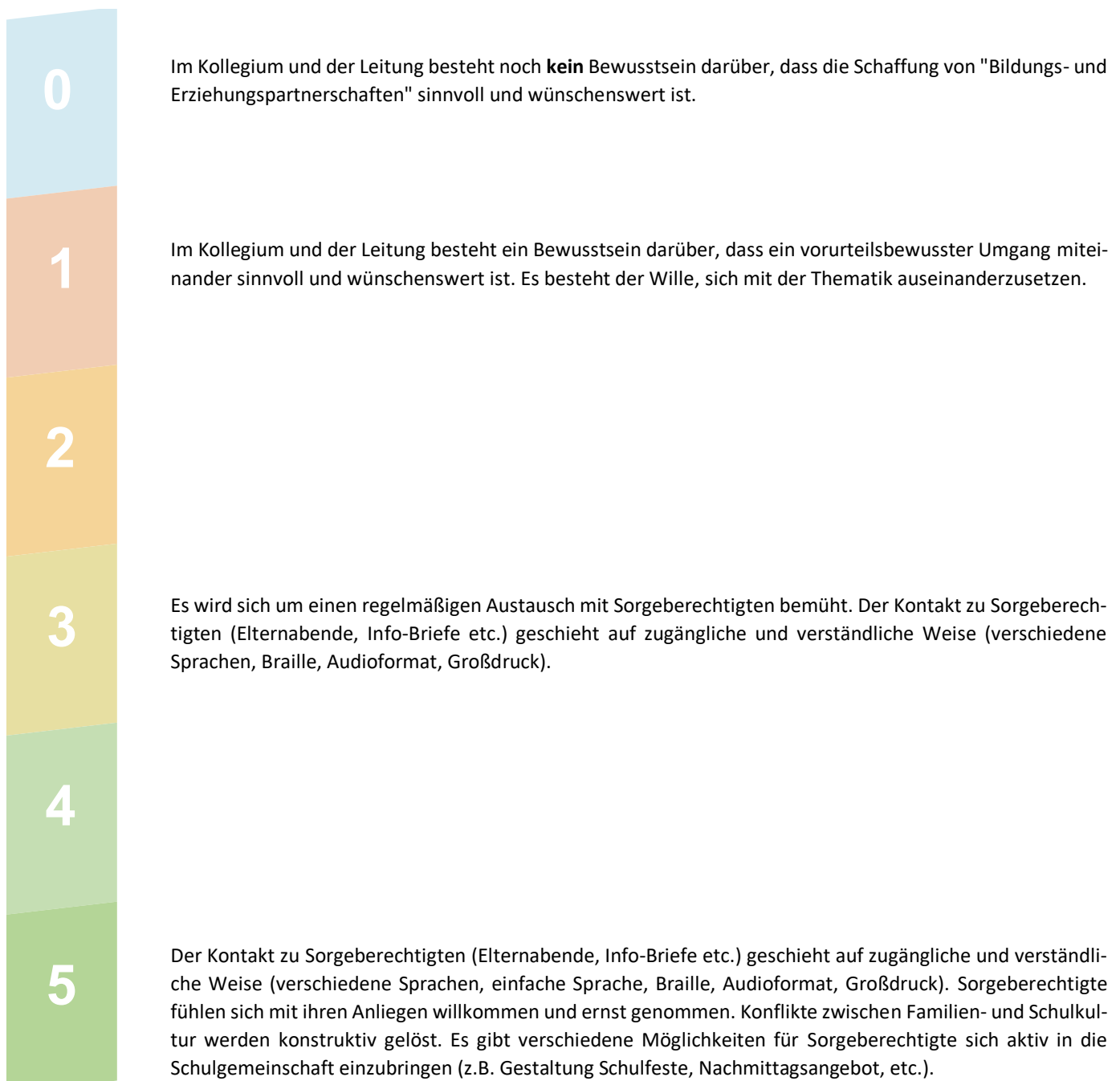
Anknüpfend an das Handlungsfeld „Diskriminierungskritisches Schulprogramm und Leitbild“ empfiehlt sich auch hier die Einbeziehung des Index für Inklusion. Anhand von Indikatoren und Reflexionsfragen kann ein Dialog in der Schulgemeinschaft entstehen, an dem alle an Schule Beteiligten teilhaben können. Darauf basierend sollen gemeinsame Werte und Haltungen identifiziert und Vereinbarungen zu einem diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Umgang miteinander getroffen werden. Idealerweise kann dabei auf ein diskriminierungskritisches Leitbild zurückgegriffen werden. Beispiele für Reflexionsfragen können sein: "Werden Menschen beim ersten Kontakt mit der Schule freundlich empfangen?" oder "Werden alle respektvoll und mit dem gewünschten Namen in der richtigen Aussprache angesprochen?"¹ Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:



¹ Index für Inklusion: Ein Leitfaden für Schulentwicklung. 2. aktualisierte Auflage 2019, S. 122ff.

Gestaltung der diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Zusammenarbeit mit Sorgeberechtigten

Erste Schritte in diesem Handlungsfeld sind die Identifizierung von bereits bestehenden Strukturen in der Kommunikation und Zusammenarbeit mit Sorgeberechtigten. Daran anschließend sollte eine kritische Reflektion dieser Strukturen folgen. Hilfreiche Fragen für diese Reflektion können beispielweise sein: "Heißt die Schule alle Eltern/Erziehungsberechtigten und andere Mitglieder aus dem Umfeld willkommen?", "Wird aus den Informationen für Eltern/Erziehungsberechtigten deutlich, dass die Schule es wichtig findet, Kinder, Jugendliche und das Schulpersonal mit vielfältigen Hintergründen und Interessen aufzunehmen?" oder "Gibt es verschiedene Möglichkeiten für Erziehungsberechtigte sich in der Schule einzubringen?"¹ Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:



¹ Index für Inklusion: Ein Leitfaden für Schulentwicklung. 2. aktualisierte Auflage 2019, S. 102.

Gestaltung der diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Zusammenarbeit im Team

Dieses Handlungsfeld fokussiert sich auf die Zusammenarbeit des Schulpersonals untereinander, da diese für eine diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Schulentwicklung von wesentlicher Bedeutung ist. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und kooperatives Arbeiten fördern den kritischen Umgang mit dem eigenen Rollenverständnis sowie der eigenen Haltung. Folgende Fragen können für eine erste gemeinsame Auseinandersetzung mit der Thematik hilfreich sein: Was bedeutet eigentlich diversitätsbewusstes und diskriminierungskritisches Arbeiten innerhalb der Schule? Was heißt es konkret in Bezug auf die gemeinsame Teamarbeit? Was ist für die diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Arbeit aus der eigenen Sicht obligatorisch? Wie kann im eigenen Arbeitsfeld reflektiert werden, ob diversitätsbewusst gearbeitet wird? Gibt es Professionalisierungsmöglichkeiten für das Schulpersonal im Bereich Diversität und Antidiskriminierung? Im Folgenden finden Sie die fünf Stufen dieses Handlungsfeldes:

