



Das Konzept: Schule der Vielfalt gestalten

Inhalt	Seite
1. Vorstellung der Gruppe: Auftrag und Ziel	2
2. Der Weg zur „Schule der Vielfalt“: Vom Anti-Rassismus zum Diversity Management	3
3. Adressaten, Strategien, Handlungsfelder/Arbeitsschwerpunkte	5
4. Projekte, Partner und Finanzen	6

Impressum: WKGE - Koordinationsgruppe „Schule der Vielfalt“



1. Vorstellung der Gruppe: Auftrag und Ziel

Koordinationsgruppe „Schule der Vielfalt“

Der Auftrag der Lehrerkonferenz der Wilhelm-Kraft-Gesamtschule (WKGE) an die Beteiligten lautet: das Arbeitsfeld und die Aktivitäten zum Thema „Anti-Rassismus“ an der WKGE neu zu ordnen und zu optimieren. Dieser Auftrag ist vor allem im Zusammenhang mit dem „Anti-Rassismus-Tag“ und dem Schulsiegel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ zu sehen.



Das Siegel „Schule ohne Rassismus“ bedeutet für uns neben dem entschlossenen Eintreten gegen Diskriminierungen jedweder Art vor allem auch Kompetenzen auf dem Weg zu Toleranz und für friedliche Konfliktlösungen zu entwickeln.

Das Arbeitsfeld „Anti-Rassismus“ ist jedoch nur ein Puzzleteil auf diesem Weg. Allen Beteiligten wurde schnell deutlich, dass eine Beschränkung nur auf dieses Thema zu kurz greift. Es bestehen zu anderen bereits existierenden Themenfeldern, Projekten und Arbeitsgruppen an der WKGE so eindeutige Nahtstellen, dass eine Ausweitung und Vernetzung dringend geboten erschien.

Die Arbeitsgruppe „Schule ohne Homophobie“, die Gendergruppe und die Koordinationsgruppe „Schule der Vielfalt“ verfolgen vergleichbare Ziele und haben einen gemeinsamen Ansatz: Vielfalt als Chance.

Einen akzeptablen Lösungsansatz dazu bietet das Konzept „Diversity/Diversity Management“, das vor allem einen Denkansatz in den Mittelpunkt stellt:

Vielfalt.

Dieser Ansatz ist auch bereits im Leitbild der WKGE verankert:

„Wir verstehen Verschiedenheit als Chance. Unsere Schülerinnen und Schüler werden mit ihren unterschiedlichen Lern- und Lebensbiografien angenommen und in heterogenen Lerngruppen gefördert und gefordert. Niemand wird wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seiner ethnischen Herkunft, seiner Sprache, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung oder einer Behinderung benachteiligt oder bevorzugt.“

Daraus sind die folgenden Vorstellungen zu einer „Schule der Vielfalt“ abgeleitet. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine Schule zu werden, die vor allem den Umgang mit der Vielfalt der sozialen und ethnischen Herkunftskulturen wertschätzt, achtet und fördert. Programme, Strategien und Projekte, die eine menschenrechtsorientierte Kultur fördern und demokratiegefährdenden Tendenzen entgegentreten, sollen früh, emotional und kognitiv, langfristig und evaluiert stattfinden. Gerade in der weichenstellenden Phase der Pubertät sind attraktive präventive Projekte wichtig, bevor sich Einstellungen durch Einflüsse rechtsextremer Cliques schon fixiert haben.



2. Der Weg zur „Schule der Vielfalt“

Die Entwicklung zu einer „Schule der Vielfalt“ hat viele Berührungspunkte zu anderen Themenbereichen und Arbeitsfeldern in der Schule: Anti-Rassismus, Gender Mainstreaming und Anti-Diskriminierung sind weitere Meilensteine auf diesem Weg.

Anti-Rassismus/Rechtsextremismus

Menschen sind (außer vor dem Gesetz) nicht gleich und das ist gut so. Aber nur weil Menschen nicht gleich sind, heißt das nicht, dass sie ungleichwertig sind. Rechts-extremisten vertreten aber diese Ansicht und haben mittlerweile geschickte Argumentationen entwickelt, die ihre „Ungleichwertigkeitsideologie“ nicht auf Anhieb erkennen lassen. Vor allem rechtsextreme Jugendliche rechtfertigen damit Gewalttaten gegenüber anderen Menschen.

Nach dem Konflikt- und Gewaltforscher Dr. Wilhelm Heitmeyer ist der Rechts-extremismus ein Zusammenwirken von „Ideologien von Ungleichwertigkeit“ + „Gewaltakzeptanz“.

Abwertende Haltungen gegenüber bestimmten Menschengruppen nennt Wilhelm Heitmeyer „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“. Diese hat unterschiedliche Erscheinungsformen:

- Rassismus (Abwertung von Gruppenangehörigen fremder Herkunft auf der Basis konstruierter "natürlicher" Höherwertigkeit der Eigengruppe)
- Fremdenfeindlichkeit (Abwehr von Gruppenangehörigen fremder ethnischer Herkunft, Etikettierung von „kultureller Rückständigkeit, vermutete Konkurrenz um Ressourcen, Positionen usw.)
- Antisemitismus (Abwertung von Menschen jüdischen Glaubens und Herkunft sowie ihrer kulturellen Symbole)
- Homophobie (feindselige Einstellungen gegenüber Homosexuellen aufgrund eines „normabweichenden“ sexuellen Verhaltens)
- Abwertung von Behinderten (feindselige Einstellungen, die sich gegen die „Normalitätsabweichung“ und den daraus angeblich abgeleiteten Unterstützungsforderungen ergeben)
- Abwertung von Obdachlosen (Feindseligkeit gegen Menschen, die Normalitätsvorstellungen eines geregelten Lebens nicht nachkommen)
- Islamophobie (Bedrohungsgefühle und ablehnenden Einstellungen gegenüber der Gruppe der Muslime, ihrer Kultur und ihren öffentlich-politischen wie religiösen Aktivitäten)
- Sexismus (Demonstration der Überlegenheit des Mannes und fixierte Rollenzuweisung an Frauen)

Gender Mainstreaming?

Niemand ist nur männlich oder nur weiblich, aber wir leben in einer Welt, die maßgeblich durch die Zuweisung von Geschlechterrollen geprägt ist. Frauen und Männer werden ständig daran gemessen, wie weiblich oder wie männlich sie sich verhalten; und Menschen werden auch immer wieder mit impliziten geschlechtsspezifischen Erwartungen konfrontiert.

Gleichstellung, gleiche Teilhabe beider Geschlechter und Verwirklichung von echter Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung sowie Abbau von Diskriminierung sind die Ziele, die real mit Hilfe von Gender Mainstreaming verwirklicht werden sollen.

(s. Gender Mainstreaming-Konzept der WKGE).



Koordinationsgruppe „SCHULE DER VIELFALT“

Antidiskriminierung

Diskriminierung bedeutet zwar im Wortsinn nur „Unterscheidung“. Juristisch und politisch sind damit aber nur die Unterscheidungen gemeint, die Ausgrenzung, Erniedrigung und Benachteiligung von Menschen bedeuten. „Antidiskriminierung“ bezeichnet also etwas, was sich gegen diese Ungleichheiten richtet.

Diskriminierung bezeichnet das Zufügen von Nachteilen, welches beispielsweise an Kategorien wie Geschlecht, „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung anknüpft. Dazu sind in Deutschland 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) neue Regeln gegen Diskriminierung in Kraft getreten, besonders wichtig im Arbeitsleben und gegenüber Staat und Institutionen.

Diversity/Diversity Management

Leitgedanke des *Diversity* ist, dass keine Fokussierung auf Unterschiedlichkeit stattfindet, sondern dass Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten gleichermaßen berücksichtigt werden.

Schule ist ein Ort der Vielfalt: Hier treffen Menschen mit unterschiedlichen sozialen, kulturellen und ethnischen Herkunft, mit unterschiedlichem Alter, geschlechtlichen Identitäten, sexuellen Orientierungen, Sprachkompetenzen und anderen Befähigungen, religiösen, weltanschaulichen und politischen Anschauungen aufeinander.

Der Diversity-Ansatz ermöglicht es, die Unterschiedlichkeiten von Menschen gemeinsam zu betrachten und als Bereicherung für das gesellschaftliche Miteinander zu erleben. Dies setzt einen kultursensiblen und wertschätzenden Umgang mit Unterschiedlichkeit voraus.

Ungleiche Personen müssen ihren besonderen Bedürfnissen nach auch unterschiedlich behandelt werden. Dieses Recht auf eine faire Ungleichbehandlung gilt für alle Menschen in der Schule. Besonders Schule muss dazu beitragen, den Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt zu lernen, Individuen und Gruppen vor Ausgrenzung zu schützen und Vielfalt als Bereicherung besonders im Bildungsbereich zu nutzen. In der Anwendung geht es um das Nutzbarmachen und das Ermöglichen von alltagspraktischer Fairness, d.h. Vorurteile, Barrieren, Diskriminierungen aufdecken und bearbeiten.

Dass dazu auch Selbstreflexion und das kritische Hinterfragen der persönlichen Normalitätsvorstellungen gehören, wird deutlich in der englischen Redewendung:

„Diversity is not about the others - it is about you“:

„Bei Diversity geht es nicht um die Anderen – es geht um Dich!“

Eine „Schule der Vielfalt“ soll zu einem Ort werden, an dem alle Beteiligten:

- sich gegenseitig respektieren und wertschätzen
- sich wohl und sicher fühlen
- sich mit dem Profil der Einrichtung identifizieren (können)
- ihre Potentiale einbringen (können)
- Verantwortung für die Einrichtung übernehmen (wollen)
- zu einem Klima gelebter Gleichwertigkeit beitragen
- mit Konflikten ohne diskriminierendes Verhalten, Stereotypisierung und pauschale Zuschreibungen umgehen.



Koordinationsgruppe „SCHULE DER VIELFALT“

3. Adressaten, Strategien, Handlungsfelder/Arbeitsschwerpunkte

Die Schule als Organisation zu verstehen heißt, sich von symptom-orientiertem Handeln zu verabschieden und einen Weitblick auf das Ganze zu riskieren, das als systemische Sichtweise bezeichnet werden kann. Der Mittelpunkt der Verbindung von Diversity Management, einer systemischen Sichtweise und Schule als Organisation liegt in der Einbeziehung aller Akteur/innen in das Schulleben.

Die Herstellung eines Diversity-Schulklimas ist demnach nicht nur Aufgabe der Leitung, es erfordert ebenso die Aufgeklärtheit und die Verantwortung des Lehrkollegiums, der Schüler/innen, der Eltern und derjenigen, die mit der Schule in Verbindung stehen.

Um Gleichheit in der Verschiedenheit zu erreichen, ist eine kontinuierliche Organisationsentwicklung erforderlich. Managing Diversity verstehen wir als Querschnittsaufgabe. Wir möchten deshalb alle Bereiche der Schule zu Sensibilisierungs- und Überzeugungsprozessen in Richtung Vielfalt als Potential anregen.

Eine Hauptaufgabe der Koordinationsgruppe „Schule der Vielfalt“ wird darin bestehen, auf den genannten Handlungsfeldern und gesetzten Arbeitsschwerpunkten (s.u. Agenda 2013/Agenda 2020) Projekte und Aktivitäten zu initiieren bzw. selbst durchzuführen.

Eine weitere wichtige Aufgabe soll aber auch sein: die Vernetzung und Kooperation zwischen verschiedenen bestehenden Arbeitsfeldern und Projekten der Schule in Richtung „Schule der Vielfalt“ zu fördern und so mögliche Synergieeffekte zu erzielen.

4. Projekte, Partner und Finanzen

Agenda 2013

Thema	Projektleitung	Adressaten	Unterstützung durch
Schule ohne Homophobie	Jg. 11 (Abi 2014)	Schülerschaft Jg. 6/7 + Sek. II	Rosa Strippe
Schule macht Kino...mal anders	Mariette, Sarah	Schülerschaft	
Action Kidz	KL 5/6	Jg. 5/6	
Aktion Friedensdorf	Mariette, Gabi	Schülerschaft	
Klassenseminar „aktiv gegen rechts“	Externe Leitung: Röben von den Naturfreunden + SV	Schülerschaft	Förderverein
„Music for diversity“	Kathrin +	Schülerschaft (+Öffentlichkeit?)	Förderverein?
25 Aktionen	s. Flyer	s. Flyer	
No-Blame-Approach	Gunhild + BL	Schülerschaft	Mangold



Agenda 2020

Thema	Projektleitung	Adressaten	Unterstützung durch
Europa-Gedanke		Schülerschaft	FKs, Comenius, PASCH
Projektwochen 7/8/10	LuL	7: Migration im Ruhrgebiet 8: Rollenfindung 10: Neonazis	
Klassenseminar „aktiv gegen rechts“	Externe Leitung: Röben von den Naturfreunden + SV	Schülerschaft	
Action Kidz	KL 5/6	Jg. 5/6	
Berufsberatung für Migrantinnen	StuBOs	Schülerinnen mit Migrationshintergrund	invia (Caritas)
Coachings für Migran-tinnen – Patenschaften aus der Wirtschaft	StuBOs	Schülerinnen mit Migrationshintergrund	Lions, Rotarier
No-Blame-Approach	Gunhild + BL	Schülerschaft	Mangold
Anti-Gewalttraining	Daniel	Schülerschaft	
Migrantinnen zwischen den Stühlen		Schülerinnen mit Migrationshintergrund	Jugendamt
Kulinarische Wochen	Christine?	SuS, Eltern, LuL	Cafeteria
Tag des offenen Lernens – Kulturelle Vorführungen, Essen		SuS, Eltern, LuL	Eltern, SuS. LuL
Sozialpraktika		SuS ab Klasse 10?	Sozialeinrich- tungen im ER