

Antidiskriminierungs- und Präventionskonzept

der Fritz-Karsen-Schule, Berlin-Neukölln

Beschlussfassung der Gesamtkonferenz am 15.06.2021



FRITZ KARSEN SCHULE
Gemeinschaftsschule

Erstellt vom Präventionsteam der Fritz-Karsen-Schule

in Kooperation mit dem Programm *Respekt Coaches* des Jugendmigrationsdienstes Neukölln
des Internationalen Bundes (IB)



und *QUEERFORMAT – Fachstelle Queere Bildung*, Koordinationsstelle des bundesweiten
Antidiskriminierungsnetzwerkes „Schule der Vielfalt“ in Berlin.



Ansprechpartnerin: Mittelstufenleiterin Katja Schulz (k.schulz@fritz-karsen.de)

Antidiskriminierungs- und Präventionskonzept der Fritz-Karsen-Schule

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Präambel..... | 3 |
| 1.1 Einleitung | 3 |
| 1.2. Unsere Definition von Diskriminierung: | 3 |
| 1.3 Mögliche Definition des Präventionsbegriffes | 4 |
| 1.4 Haltung und Leitbild der Schule | 6 |
| 2. Selbstreflexion und Sensibilisierung..... | 8 |
| 2.1 Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen..... | 8 |
| 2.2 Untersuchung von Regeln und Routinen | 8 |
| 2.3 Analyse und Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien und Leistungsbeurteilung..... | 9 |
| 3. Prävention | 10 |
| 3.1.1. Modulares Fortbildungskonzept für das pädagogische Personal..... | 10 |
| 3.1.2. Modulares Workshop-Konzept für die Schüler*innen | 11 |
| 3.2 Informations- und Beratungsangebote zu Diskriminierung..... | 14 |
| 3.3 Förderung von Vielfalt in der Schule | 14 |
| 3.4 Empowerment | 15 |
| 4. Intervention | 17 |
| 4.1. Handlungsoptionen bei Diskriminierungen | 18 |
| 4.1.1. Meldung von Diskriminierungen | 19 |
| 4.1.2. Diskriminierungen von Lehrkräften gegenüber Schüler*innen | 21 |
| 4.1.3. Diskriminierungen zwischen schulischem Personal und Eltern | 22 |
| 4.2 Handlungsoptionen bei Radikalisierung(sverdacht) | 22 |
| 4.2.1. Das Clearingverfahren | 23 |
| 5. Institutionalisierung von Maßnahmen | 25 |
| 5.1 Beauftragte und Gremien für die Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit institutionalisieren | 25 |
| 5.2 Evaluation und Weiterentwicklung | 26 |
| 6. Anhänge | 27 |
| 6.1. Anhang 1 | 27 |
| 6.2. Anhang 2 | 30 |
| 6.3. Anhang 3 | 32 |

1. Präambel

1.1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Konzept stärken und ergänzen wir die bisherigen Bemühungen in der Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit an der Fritz-Karsen-Schule. Vieles, was bereits seit Langem an unserer Schule stattfindet, wird damit sichtbarer. Außerdem schaffen wir Verbindlichkeit und Systematik für unsere Bemühungen und machen deutlich, dass wir unsere Verpflichtungen als „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ und „Schule der Vielfalt“ ernst nehmen. Es unterstreicht unseren Anspruch Inklusion an der Fritz-Karsen-Schule zu verwirklichen.

Das Konzept zeichnet an einigen Stellen den Stand der Dinge nach und formuliert an anderen Punkten noch umzusetzende Ideen. Gleichzeitig wird das Konzept regelmäßig aktualisiert und ergänzt. Alle Mitglieder der Schulgemeinschaft sind dazu eingeladen, an der Weiterentwicklung mitzuwirken.

Vorbemerkung:

Es gibt keine rassismus- und diskriminierungsfreien Räume. Auch andere gesellschaftliche Probleme wie Ausgrenzung und Sucht machen vor dem Schultor nicht halt. Mit diesem Konzept tragen wir dazu bei, dass wir uns in der Fritz-Karsen-Schule diesen Problemen stellen und nach Lösungen suchen, mit ihnen umzugehen.

1.2. Unsere Definition von Diskriminierung:

Diskriminierung bezeichnet die ungleiche Behandlung einer Person aufgrund ihrer Herkunft, Kultur, Sprache, rassistischer Zuschreibungen, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Orientierung, einer Behinderung, des Lebensalters, des sozialen Status oder vergleichbarer Merkmale. Hierzu zählen alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Menschen herabwürdigen, benachteiligen, belästigen oder bedrohen und eine chancengleiche Teilhabe verhindern. Diskriminierungen treten in vielfältigen Erscheinungsformen auf: zum Beispiel als herabwürdigende Witze, Beleidigungen, Ausschlüsse, Mobbing, körperliche Übergriffe, sexuelle Belästigung, („vermeintlich positive“ und negative) Stereotype, Unsichtbarmachung oder als Verweigerung von Angeboten.

Diskriminierungen passieren oft nicht bewusst, sondern unbeabsichtigt und bauen auf traditionellen und historisch gewachsenen Stereotypen, Vorurteilen und Stigmatisierungen auf. Auch Strukturen und Verfahrensweisen von Institutionen können diskriminierende Auswirkungen haben, ohne dass die handelnden Personen benachteiligende Absichten haben, z.B. wenn Kenntnisse der deutschen Sprache vorausgesetzt werden und Personen mit anderer Erstsprache nicht unterstützt werden, um besser teilhaben zu können. Diskriminierung ist nicht immer leicht zu erkennen, da bestehende Strukturen häufig nicht hinterfragt und auch von den Betroffenen selber nicht als diskriminierend erkannt werden. So können scheinbar neutrale Regelungen, Kriterien oder Verfahren diskriminierend auswirken, weil sie Personen(gruppen) indirekt schlechterstellen.

Diskriminierung liegt nur dann vor, wenn eine Aussage oder Handlung anknüpft an historisch gewachsene Erfahrungen und Strukturen von Ausgrenzung und Herabsetzung bestimmter Gruppen (z.B. Frauen*/Mädchen*, People of Color und Schwarze Menschen, Jüd*innen und muslimische Menschen, LGBTIQ-Personen¹, Menschen mit geringem Einkommen etc.). Diskriminierung erfolgt aus einer Machtposition gegenüber benachteiligten Gesellschaftsgruppen und ist folglich nicht umkehrbar. So können Mädchen Jungen als Jungen beleidigen und ausgrenzen, aber nicht sexistisch diskriminieren. Entscheidendes Kriterium für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht, ob es eine diskriminierende Absicht gab, sondern welche Auswirkungen die Aussage oder Handlung auf die betroffene(n) Person(en) hatte. Auch wenn ein Spruch nicht böse gemeint war, kann er diskriminierend sein, weil er Menschen abwertet oder verletzt.²

1.3 Mögliche Definition des Präventionsbegriffes

Im Rahmen der Schule setzen wir uns das Ziel Kinder und Jugendliche zu stärken und gute Entwicklungschancen zu ermöglichen. Diese Arbeit verstehen wir auch als Prävention. Wir agieren dabei auf der Ebene der Primärprävention³ oder universalen Prävention, in der die

¹ LGBTIQ – Sammelbegriff für lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und queere Menschen

² Die Definition ist angelehnt an die Diskriminierungsdefinition der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS, 2020) und die UN-Antirassismuskonvention Artikel 1, Absatz 1.

³ Es wird unterschieden zwischen primärer/universeller, sekundärer/selektiver und tertiärer/indizierter Prävention. Primärprävention beinhaltet Aufklärung und Beratung und richtet sich an eine Grundgesamtheit, bspw. eine Klasse oder einen Jahrgang und fasst alle Schüler*innen mit ein, ob sie als gefährdet gelten oder nicht.

Kompetenzen der Schüler*innen gestärkt und erweitert werden. Diese Stärkung zielt darauf ab, die Verbreitung von menschenfeindlichen Ideologien und diskriminierenden Orientierungen sowie schädigende Verhaltensweisen durch Schüler*innen für andere und sich selbst zu verringern. Wir haben dabei alle Akteur*innen im Blick und wählen für die Präventionsarbeit nicht vermeintlich gefährdete Gruppen oder Personen aus, sondern arbeiten mit ganzen Klassen, Jahrgängen oder in freiwilligen Gruppen (AGs, Projekte etc.). Die präventiven Angebote und Maßnahmen, die wir als Schule umsetzen, ergänzen wir um eine klare Vorstellung davon, wann Intervention angebracht ist (s. Kapitel 4.).

Wir sind uns bewusst, dass der Präventionsbegriff umstritten ist und zu einer problematischen Haltung und Handlungslogik verleiten kann⁴. Daher betonen wir, dass wir in unseren Bemühungen bedarfs- und ressourcenorientiert arbeiten, Stigmatisierungen vermeiden wollen und darauf abzielen, die Erfahrungsräume der Schüler*innen mit den Präventionsbemühungen nicht einzuengen, sondern auszuweiten. Wir vertrauen auf die Schüler*innen und möchten sie in ihrer individuellen Entwicklung stärken und erwarten von ihnen nicht pauschal problematisches Verhalten. Gleichzeitig können wir klar benennen, was wir als schädigende und demnach unerwünschte Orientierungen und Verhaltensweisen an unserer Schule nicht akzeptieren: Diskriminierung jedweder Art, Gewalt, Ausgrenzung und Mobbing. Wir sind uns aber der faktischen Präsenz der Probleme in unserer Gesellschaft und an unserer Schule bewusst. Wir halten es für richtig, sie beim Namen zu nennen und offensiv abzulehnen. Dabei geht es uns auch darum, die Betroffenen zu schützen und zu stärken. Auch stoffgebundenen und stoffungebundenen Süchten wollen wir entgegenwirken.

Unsere Präventionsarbeit setzt daher auf die Vermittlung sozialer Kompetenzen, der Stärkung einer inklusiven Klassen- und Schulgemeinschaft, die Förderung demokratischer und menschenrechtsfreundlicher Haltungen und einer Kultur des friedlichen, anerkennenden, respektvollen und Vielfalt wertschätzenden Miteinanders.

⁴ Der Präventionsbegriff entstammt der der Logik, dass ein erwartbares Übel zu verhindern sei. In der politischen Bildung geht es darum, Menschen in eigenständigem Denken zu fördern und in ihrer selbstständigen politischen Meinungsbildung zu stärken. Die Idee der Prävention als Gefahrenabwehr kann begründen Erfahrungsräume einzuschränken, anstatt diese zum Wohl der individuellen und gesellschaftlichen Entwicklung auszuweiten.

1.4 Haltung und Leitbild der Schule

Die Haltung, die wir als Institution, als Kollegium und als Schulgemeinschaft vertreten und verteidigen, spiegelt sich im Leitbild unserer Schule wider. In der tagtäglichen Arbeit dient es uns neben den gesetzlichen Vorschriften als Grundlage.

Leitbild der Fritz Karsen Schule

- **Wir sind eine Schule für alle:** Alle werden in ihrer Einzigartigkeit angenommen und unterstützt. Vielfalt macht uns stark.
- **Wir sind eine Schule gegenseitigen Respekts:** Schulisches Lernen und Leben gelingt in einer angstfreien Atmosphäre.
- **Wir sind eine demokratische Schule:** Durch Mitsprache und Mitwirkung lernt jeder Verantwortung für die Entwicklung der Schule, für sich und andere zu übernehmen.
- **Wir sind eine Gemeinschaftsschule:** Das Engagement jedes Einzelnen innerhalb und außerhalb der Schule wird gefördert.

Mit diesem Leitbild als Orientierung fördern wir die Vielfalt und den gegenseitigen Respekt, eine demokratische Schulkultur und das selbstbestimmte Engagement aller Mitglieder unserer Schulgemeinschaft. Wir verurteilen jegliche Formen von Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung und gehen gegen diese vor. Eine entsprechende Haltung muss vom gesamten schulischen Personal vertreten und gelebt werden.

Das Präventionsteam der Fritz-Karsen-Schule (s. Kapitel 5.1) behält die Formulierung des Leitbildes im Blick und regt bei Bedarf eine Überarbeitung an, falls z.B. sprachliche Weiterentwicklungen oder schulische Veränderungen dies nötig erscheinen lassen.

Zur Betonung des Engagements sowie zur Ausweitung von und zum Austausch über entsprechende Angebote und Maßnahmen ist die Fritz-Karsen-Schule Mitglied der Antidiskriminierungsnetzwerke "Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage" (seit 2016) sowie "Schule der Vielfalt" (seit 2018). Im Rahmen der Aufnahme in das Netzwerk "Schule

ohne Rassismus, Schule mit Courage” haben sich 2016 über 75% aller Schüler*innen auf folgende drei Punkte verpflichtet:

1. Ich setze mich dafür ein, dass meine Schule nachhaltige Projekte, Aktionen und Veranstaltungen durchführt, um Diskriminierungen, insbesondere Rassismus, zu überwinden.
2. Wenn an meiner Schule Gewalt, diskriminierende Äußerungen oder Handlungen ausgeübt werden, dann wende ich mich dagegen, spreche dies an und unterstütze eine offene Auseinandersetzung, damit wir gemeinsam Wege finden, einander respektvoll zu begegnen.
3. Ich bin aktiv, damit meine Schule jedes Jahr Projekte gegen alle Formen von Diskriminierung, insbesondere Rassismus, durchführt.

Zur Aufnahme in das Netzwerk „Schule der Vielfalt“ hat die Schulkonferenz 2018 beschlossen folgenden Verpflichtungen nachzukommen:

1. Die Schule bringt das Label „Come in – Wir sind offen!“ sichtbar im Eingangsbereich an.
2. Schüler_innen und Lehrkräfte nehmen an Fortbildungen und Workshops zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt teil.
3. Die Schule setzt sich aktiv gegen Diskriminierung ein, z.B. durch einen Aktionsplan gegen homo- und transfeindliche Beschimpfungen und Mobbing.
4. Vielfalt und Respekt wird regelmäßig zum Thema gemacht, z.B. durch einen Projekttag, eine Filmvorführung, eine Ausstellung oder einen Artikel in der Schülerzeitung.
5. Im Unterricht wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in verschiedenen Fächern sichtbar gemacht. Bilder und Normen in Bezug auf Geschlecht und sexuelle Orientierung werden analysiert und kritisch hinterfragt.
6. Vertreter_innen der Schule nehmen an Vernetzungstreffen mit anderen Projektschulen teil und berichten über die Aktivitäten

Das Präventionsteam hat es sich zur Aufgabe gemacht, Maßnahmen zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärungen zu entwickeln und zu institutionalisieren.

2. Selbstreflexion und Sensibilisierung

Wer gegen Diskriminierung vorgehen möchte, muss in der Lage sein, Diskriminierung zu erkennen. Daher setzt die Fritz-Karsen-Schule Maßnahmen um, welche die Identifizierung von Diskriminierung im Schulalltag ermöglichen. Diese müssen einen wiederkehrenden, bzw. stetigen Charakter haben und die Ergebnisse veröffentlicht und beraten werden. Wir wünschen uns eine offene Schule ohne Diskriminierung zu sein, wissen aber, dass Diskriminierung überall in unserer Gesellschaft stattfindet. Daher gucken wir genau hin, was passiert.

2.1 Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen

In zweijährigem Rhythmus findet eine Befragung unter allen Schüler*innen zu möglichen Diskriminierungserfahrungen, sowie zum allgemeinen Wohlbefinden und möglichem Mobbing statt. Eine Befragung des schulischen Personals sowie der Elternschaft wird ebenfalls regelmäßig durchgeführt. Die Auswertung erfolgt anonym, aber soweit umsetzbar jahrgangsspezifisch bzw. beim schulischen Personal berufsfeldspezifisch. Die Befragung wird mit der Ausgabe von Informationen zu Hilfsangeboten kombiniert. Die Ergebnisse der Erhebungen werden in der Gesamtkonferenz thematisiert und dienen als Grundlage für die Planung bedarfsorientierter Maßnahmen, z.B. von Projekttagen, Workshops oder Fortbildungsangeboten.

Das Präventionsteam versucht gemeinsam mit externen Partner*innen Ideen für einen angemessenen Umgang mit den Ergebnissen der Befragungen zu entwickeln und Empfehlungen zu formulieren.

2.2 Untersuchung von Regeln und Routinen

Die Arbeit des Präventionsteams beinhaltet auch die Untersuchung schulischer Regeln und Routinen in Bezug auf mögliche diskriminierende Momente:

- Welche schulinternen Abläufe wirken sich möglicherweise nachteilig auf bestimmte Personengruppen aus?
- Findet durch Aufnahmeverfahren, Bewertungskriterien etc. ungewollt Diskriminierung statt?

- Wie ist der schulische Umgang mit besonderen Anlässen und Ereignissen (Feiertage, Unglück, Anschläge, gesellschaftliche Debatten) geregelt?
- Gibt es schulische Strukturen, bspw. im Rahmen von Elternabenden, Klassenkonferenzen o.ä., die im Kontakt mit Eltern einzelne Gruppen diskriminieren?
- Bestehen Bedingungen, die die Partizipation einzelner Gruppen von Schüler*innen oder Eltern an den Schulgremien behindern?
- Liegen Dokumente in ausreichenden Übersetzungen vor und wird für eine gute Verständigung, z.B. in Lernentwicklungsgesprächen (LEGs), gesorgt?

Die Untersuchung erfolgt in einem zweijährigen Rhythmus, die Ergebnisse und mögliche Maßnahmen werden in der Gesamtkonferenz besprochen.

2.3 Analyse und Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien und Leistungsbeurteilung

Die Fachverantwortlichen prüfen Unterrichtsmaterialien auf diskriminierende Inhalte und sorgen gemeinsam mit den Kolleg*innen dafür, dass diese durch diskriminierungssensible Materialien ersetzt werden. Wenn problematische Abbildungen oder Inhalte nicht ausgeschlossen werden können, dann sollen sie gemeinsam mit Schüler*innen kritisch reflektiert werden. Dies kann auch mit den Schüler*innen im Unterricht geschehen z.B. anhand folgender Fragen:

- Welche Personengruppen werden in den Unterrichtsmaterialien in Wort und Bild repräsentiert, welche nicht?
- Werden Stereotype reproduziert?
- Wie wird über verschiedene gesellschaftliche Gruppen gesprochen?
- Für wen ist das Material zugänglich?

Bei Neuanschaffungen wird darauf geachtet, dass Materialien und Bücher diskriminierungskritisch sind und die Repräsentanz von Minderheiten erhöhen.

Wir streben an, die Bewertungen von Schüler*innen mittelfristig durch eine Anonymisierung von Klassenarbeiten und/oder die Bewertung von Prüfungsaufgaben durch zwei Lehrkräfte vor unbewusster Diskriminierung zu schützen. Möglichkeiten dazu werden durch die Fachbereiche geprüft und die Umsetzung vom Präventionsteam und der Schulleitung angeregt.

3. Prävention

Zur Erreichung unserer Präventions- und Antidiskriminierungsziele setzen wir auf drei Ebenen konkrete Angebote für Schüler*innen um. In Workshops und Projekttagen setzen sie sich mit Diskriminierungsformen auseinander, erhalten Raum, um zu diskutieren und sich auszutauschen und können Lösungsstrategien für den (Schul-)Alltag erarbeiten. Dabei setzen wir auch auf die Expertise externer Kooperationspartner*innen. Damit die Schüler*innen sensibilisiert und aufgeklärt werden können, muss auch das pädagogische Personal mit einer klaren Haltung und einem Grundwissen ausgestattet sein. Aus diesem Grund zielen Workshops und Fortbildungsangebote auch explizit auf das Kollegium. Zur jährlichen Fortbildung von pädagogischem Personal und Schüler*innen haben wir uns im Rahmen der „Schule der Vielfalt“ selbst verpflichtet. Im Rahmen von „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ haben wir uns dazu verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Aktivität gegen Diskriminierung durchzuführen.

3.1. Workshop-/Fortbildungsangebote zu Diskriminierung

Die Grundidee des schulinternen Konzeptes ist es, dass sowohl das Kollegium als auch die Schüler*innen (vorerst in den Klassenstufen 7-10) ein modulares Fortbildungssystem durchlaufen. Es beinhaltet thematische Module, die von den Kolleg*innen und den Lerngruppen innerhalb eines festgelegten Zeitraums belegt werden sollen, ohne dass festgelegt ist, wann dies genau geschehen muss. So können Kolleg*innen für sich und mit ihren Schüler*innen auf die jeweiligen Bedarfe eingehen, gleichzeitig entsteht eine allgemeine Verbindlichkeit über die festgelegten Themenbereiche. Für die Grund- und Oberstufe werden entsprechende modulare Systeme bis zum Ende des Schuljahres 2021/22 erstellt.

3.1.1. Modulares Fortbildungskonzept für das pädagogische Personal

Das Modulare Fortbildungskonzept für das pädagogische Personal beinhaltet neben der Prävention drei weitere Bereiche. Aus dem Bereich Prävention finden Fortbildungsangebote während der Präsenztage vor jedem Schuljahr und nachmittags in der ersten Unterrichtswoche des Schuljahres statt. Zusätzlich wird dem pädagogischen Personal ermöglicht, während des laufenden Schuljahres entsprechende Fortbildungen zu besuchen.

Für absolvierte Fortbildungen werden entsprechende Zertifikate (Fortbildungsnachweise) ausgestellt.

Alle zwei Jahre ist der Besuch eines Fortbildungsangebotes aus dem Modul Vielfalt/Antidiskriminierung (Bereich Prävention, Modul C) für jede Lehrkraft verbindlich. Wir empfehlen, dass sich alle Kolleg*innen Grundlagenwissen im Antidiskriminierungsbereich aneignen mit Fortbildungen zu 1. Intersektionalität⁵, 2. Rassismus und 3. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Anschließend empfehlen wir Vertiefungen zu den Themen oder aber Fortbildungen zu anderen spezifischen Diskriminierungsformen.

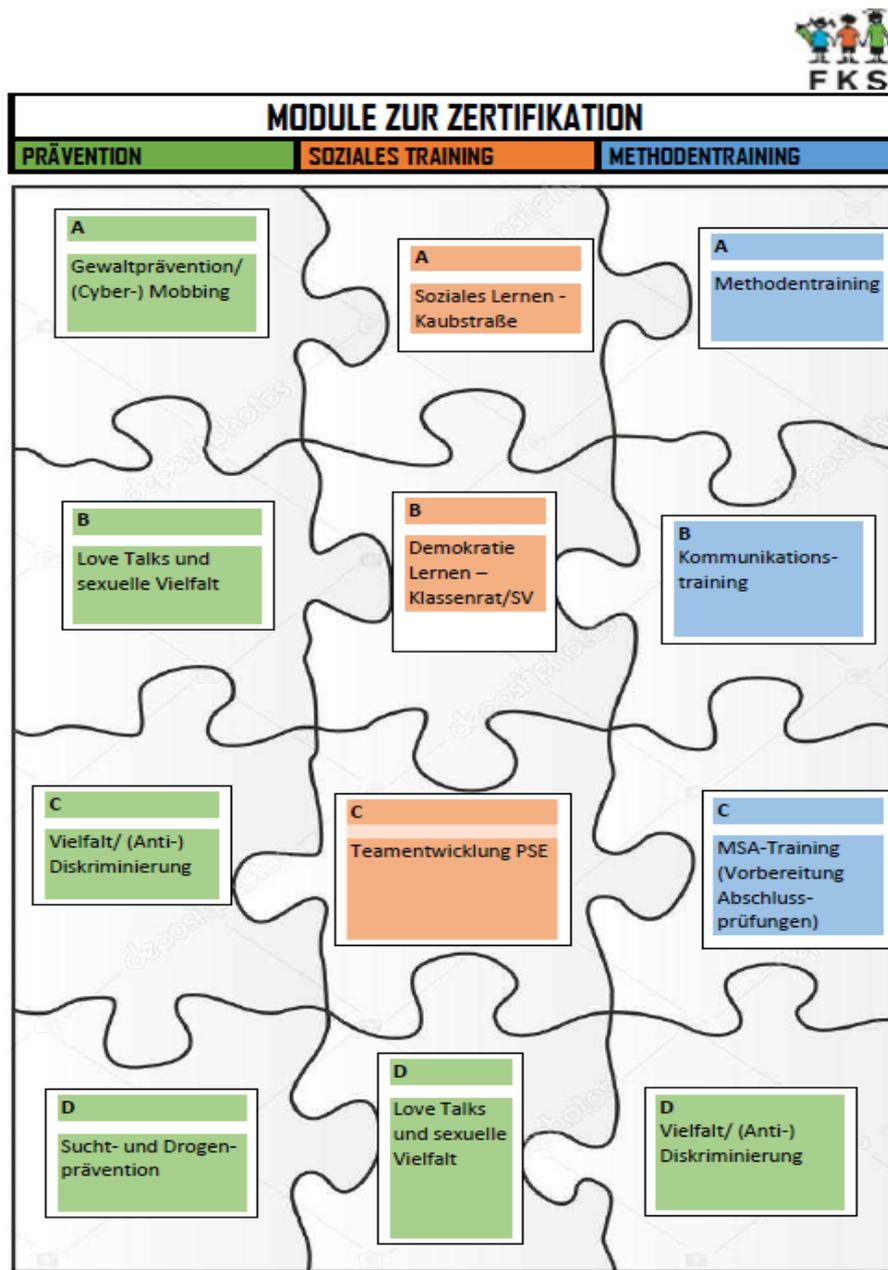
| Prävention | Soziales Training | Methodentraining | Klassenleitung |
|--|--|--|--|
| a) Gewaltprävention/ Cyber-Mobbing b) Sexuelle und ge- schlechtliche Vielfalt c) Vielfalt/Anti- diskriminierung d) Suchtprävention | a) Soziales Lernen b) Teamentwicklung/ Kooperation c) Demokratie Lernen (Klassenrat) | a) Methodentraining b) Kommunikations- training c) MSA-Vorbereitung | a) Classroom- Management b) Durchführung Lernentwick- lungsgespräche c) Sprachbildung d) ... |

3.1.2. Modulares Workshop-Konzept für die Schüler*innen

Das Modulare Workshop-Konzept für die Schüler*innen der Fritz-Karsen-Schule beinhaltet neben der Prävention zwei weitere Bereiche. Die Bereiche sind in bis zu vier Module unterteilt. Jedes Modul umfasst mindestens drei Schultage, die den Themen des Moduls gewidmet werden sollen. Diese Tage müssen nicht am Stück und nicht zwingend in den Aktivitätszeiträumen (letzte Schulwoche vor Zeugnissen) für das jeweilige Thema aufgewandt werden. Wenn der Mindestumfang für ein Modul investiert wurde, kann das Modul formal abgeschlossen werden. Zum Ende der Mittelstufe hat jede Klasse alle Module im Mindestumfang abgeschlossen und kann das Klassenzertifikat (Puzzle) vervollständigen.

⁵ Intersektionalität betont, dass Menschen in der Realität nur selten von einer Diskriminierungsform betroffen sind. In der Regel sind Betroffene von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen, die gleichzeitig, verstärkend aber auch je nach Kontext in unterschiedlichem Umfang wirken.

Darüber hinaus erhält jede*r Schüler*in ein individuelles Zertifikat für das Absolvieren eines Moduls für das persönliche Portfolio, das insbesondere für Bewerbungsschreiben verwendet werden kann.



Zeitlich können die Angebote aus dem Bereich Prävention in den grün markierten Aktivitätenzeiträumen umgesetzt werden. Die Aktivitäten in der Projektwoche können das Konzept zusätzlich ergänzen.

| JG | Ankommenstage nach den Ferien (4) | | Fahrtenzeitraum September (4) | Januarwoche vor dem Hj (4) | | Aktivitätenwoche vor den Ferien (4) |
|-----|-----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------|------------|-------------------------------------|
| 1-3 | | | | | | |
| 4-6 | | | | | | |
| 7. | Methodentraining PSE | | Soziales Lernen (Kaubstraße) | PRÄVENTION | | PRÄVENTION |
| | Klassenrat | | | | | |
| 8. | Teamentwicklung PSE | | X Klassenfahrt | PRÄVENTION | | TÜV (inkl. Potentialanalyse) |
| 9. | Kommunikationstraining PSE | | PRÄVENTION | X Praktikum | | PRÄVENTION |
| 10. | MSA Teil 1 | PRÄVENTION | X Klassenfahrt | MSA Teil 2 | PRÄVENTION | X Berlinwoche |
| 11. | | | X Klassenfahrt | X Praktikum | | |
| 12. | | | | | | |
| 13. | | | | | | |

Methoden zur Durchführung durch Kolleg*innen sowie Angebote von externen Trägern sind in der angehängten Übersicht der Antidiskriminierungs- und Präventionsangebote (s. separater Anhang) zu entnehmen. Es empfiehlt sich stets Kontakt zu Kolleg*innen aufzunehmen, die bereits Erfahrungen mit den Angeboten haben. Erfahrungen mit neuen Angeboten werden der Übersicht hinzugefügt.

Nach Durchführung eines Angebotes erhält die Mittelstufenleitung eine Rückmeldung über den angehängten Evaluationsbogen (s. Anhang 3), um den Austausch über Erfahrungen zu ermöglichen und die Modulzertifikate zu dokumentieren.

3.2 Informations- und Beratungsangebote zu Diskriminierung

Mit den Selbstverpflichtungserklärungen im Rahmen der Antidiskriminierungsnetzwerke "Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage" und "Schule der Vielfalt" formulieren wir einen Anspruch. Da es keine diskriminierungsfreien Orte in unserer Gesellschaft gibt, muss die Schule den Betroffenen von Diskriminierung Angebote machen sich in Bezug auf ihre Erfahrungen und einen möglichen Umgang mit ihnen informieren und beraten zu lassen. Die Fritz-Karsen-Schule bemüht sich darum Betroffene schulintern durch das pädagogische Personal sowie mittelfristig durch die Einrichtung eine*r Antidiskriminierungsbeauftragten zu unterstützen. Es ist jedoch wichtig, auch auf Anlaufstellen außerhalb der Schule zu verweisen, um die Erfahrungen mit Externen besprechen zu können. Dazu stellt das Präventionsteam der Fritz-Karsen-Schule eine jährlich aktualisierte Liste mit möglichen Anlaufstellen im Fall von Diskriminierung zur Verfügung (s. Anhang 1).

Am Anfang jedes Schuljahres wird von den Klassenleitungen und Tutor*innen auf die Informations- und Beratungsangebote hingewiesen. Die Liste der Angebote liegt bei den Vertrauenslehrkräften, den Klassenleitungen, den Sozialarbeiter*innen und der Schüler*innenvertretung vor und kann von Schüler*innen angefragt werden. Zudem ist die Liste der außerschulischen Angebote im Glaskasten zu Antidiskriminierung ausgehängt und steht auf der Webseite zur Verfügung. Das Präventionsteam informiert die Vertrauenslehrkräfte über diese Liste, sodass sie über die Angebote informiert sind.

3.3 Förderung von Vielfalt in der Schule

Laut Rahmenlehrplan "Teil B - Fachübergreifende Kompetenzentwicklung" sind Lehrkräfte verpflichtet auch in allen Unterrichtsfächern die „Akzeptanz von Vielfalt“ zu fördern. Neben den Gesellschaftswissenschaften eröffnen nicht nur die künstlerischen oder sprachlichen Fächer die Möglichkeit, einen Austausch über verschiedene Vielfaltsdimensionen, ausgehend von bildnerischen Darstellungen, musikalischen Anlässen und den Lebensläufen bekannter Persönlichkeiten zu führen. Auch in allen anderen Fächern ist dieser Zugang möglich. Beispielsweise können im Fach Sport Sportereignisse und Biografien als Anknüpfungspunkte genutzt werden, aber auch die sportliche Aktivität selbst und damit zusammenhängende soziokulturelle Aspekte.⁶

⁶ Vgl. Rahmenlehrplan: <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/rlp-online>

Neben der Förderung von Vielfalt im Unterricht, wird die vielfältige Repräsentation im gesamten Schulalltag aktiv gestärkt. Seit Jahren haben wir dazu gut sichtbar im Schulflur z.B. Plakate gegen Homofeindlichkeit platziert. Beim jährlichen Schulfest wird die Regenbogenflagge gehisst, um die Sichtbarkeit von queeren Menschen zu erhöhen und sich als Institution deutlich gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Identität zu positionieren. In AGs und Projekten wie dem SchoolSoccer-Projekt werden geschlechtliche Rollenbilder und diskriminierender Umgang infrage gestellt und diskutiert. Um der Benachteiligung von Menschen mit Behinderung im Bildungsbereich entgegenzuwirken, wollen wir ihre Teilhabe und Sichtbarkeit an unserer Schule zur Selbstverständlichkeit machen, bspw. mit anlassbezogenen Aktivitäten wie dem Diversity-Cup zum Tag der Menschen mit Behinderung am 5. Mai. Die Herstellung von Barrierefreiheit und die Einbindung von leichter Sprache sind eine ständige Aufgabe.

Auch die Wahrnehmung von kultureller Vielfalt wird gestärkt. Den Jahrgangsteams wird dazu der interkulturelle Kalender der Berliner Integrationsbeauftragten mit religiösen Feiertagen zur Verfügung gestellt. Dieser dient zur Bewusstwerdung der besonderen Tage für die Schüler*innen und ist bei Ansetzung von z.B. Klassenarbeiten und sonstigen Terminen zu beachten. Schulische Feiern sollten religiös divers oder religionslos ausgerichtet und kulturell vielfältig, offen und barrierefrei gestaltet werden.

Der Bestand der Schulbibliothek wird durch Neuanschaffungen, welche die Repräsentanz von Minderheiten erhöhen, gezielt vielfältiger gestaltet.

Repräsentanz in der Schule muss auch mit Repräsentanz in Schulgremien einhergehen. Daher stößt die Fritz-Karsen-Schule eine Reflektion über deren Zusammensetzung an und verfolgt das Ziel, dass sich die Diversität der Schüler*innenschaft, der Elternschaft und des schulischen Personals in den Schulgremien widerspiegelt.

Die Stärkung von Diversität innerhalb des Kollegiums wird angestrebt.

3.4 Empowerment

“Das Hauptanliegen von Empowerment (engl.: (Selbst-)ermächtigung) besteht darin, marginalisierten und stigmatisierten Gruppen in der Gesellschaft Möglichkeiten der Teilhabe und Gestaltung zu eröffnen.”⁷

⁷ http://life-online.de/download/2013_broschuere_grassroot.pdf

Mehr Selbstbestimmung ist ein zentrales Ziel des Empowerments. In Empowerment-Prozessen reflektieren die betroffenen Personen welche Barrieren und Unsicherheiten aufgrund von Diskriminierungen entstanden sind. Dann können eigene Stärken erkannt werden, die wegen diskriminierender Strukturen und Handlungen nicht zum Vorschein kommen konnten. Mit der Bewusstwerdung dieser Stärken können neue Handlungsmöglichkeiten entstehen, die mehr Selbstbestimmung ermöglichen.

Wir fördern daher die Beteiligung der Schüler*innen an der Entwicklung von Ideen und unterstützen Aktivitäten, die einen Empowerment-Ansatz verfolgen. Insbesondere der Rahmen des Kurs- oder AG-Systems bietet sich dafür an. Die Teilnahme von Schüler*innen an den Vernetzungstreffen der Antidiskriminierungsnetzwerke "Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage" und "Schule der Vielfalt" wird befürwortet und aktiv unterstützt.

Wir fördern Empowerment in der Fritz-Karsen-Schule durch

- **Ansprechpartner*innen für die Schüler*innen.** Ansprechpartner*innen können die Kinder und Jugendlichen darin fördern, die eigenen Stärken wahrzunehmen. Dies kann ihnen ermöglichen, eigene Diskriminierungserfahrungen mit kritischer Distanz zu sehen und dadurch verhindern, dass sie durch Nicht-Verarbeitung verinnerlicht werden. Vertrauenslehrkräfte und Personen aus der Schüler*innenvertretung werden diesbezüglich geschult.
- **Sichere Räume.** Auch Schule sollte versuchen sicherere und wertschätzende Räume bereit zu stellen, in denen Kinder und Jugendliche mit Diskriminierungserfahrungen über den emotionalen Stress, der durch die Erfahrung von Alltagsdiskriminierungen ausgelöst wird, sprechen können. Dies ist nicht im engeren Sinne als sicherer Ort zu verstehen, sondern kann bspw. in (selbstorganisierten) AG stattfinden. Entsprechende Vorhaben von Schüler*innen werden organisatorisch unterstützt. So sollen Räume geschaffen werden, in denen Schüler*innen positive Gegenerfahrungen machen, sich zu ihren Erfahrungen austauschen und gegenseitig stärken können. Diese Räume sollen den Schüler*innen das Gefühl ermöglichen, dass sie als Menschen akzeptiert werden.
Auch Sprach-AGs mit Erstsprachen der Schüler*innen können empowernde Räume sein und werden als solche konzipiert.
- **Empowerment im Schulalltag und im Unterricht.** Ausflüge, Feste und gemeinsame Projekte sollen als Anlässe genutzt werden, um den Schüler*innen positive Gegenerfahrungen zu ermöglichen. Dabei kann das Gefühl Gemeinsamkeiten mit Gleichgesinnten zu teilen erlebt und das Zugehörigkeitsgefühl gestärkt werden.

Die Wertschätzung für Vielfalt im Unterricht wird durch die Anerkennung von unterschiedlichen Erfahrungen, Blickwinkeln und Voraussetzungen gestärkt. Die Schüler*innen werden dazu angeleitet von- und miteinander zu lernen. Anerkennung von Differenz und Heterogenität bei gleichzeitigem Abbau von Zuschreibungen, Ausgrenzung und Benachteiligung ist das Ziel und die Förderung des sozialen Miteinanders in der Klasse und Schulgemeinschaft - ein wichtiges Lernfeld neben den fachlichen Inhalten.⁸ Empowernde Projekte werden regelmäßig in den Aktivitätenwochen und in den Projektwochen durchgeführt.

- **Empowerment durch externe Beratungsstellen und Netzwerke:** Neben den schulinternen Bemühungen für Empowerment und Vielfalt in der Schule, wird eine Liste mit Informations- und Beratungsangeboten sowie möglichen Anlaufstellen zur Vernetzung und zum Empowerment von Betroffenen vom Präventionsteam bereitgestellt (s. Anhang 1). Die Liste wird zudem in leichter Sprache auf der Schulwebseite einfach auffindbar für Schüler*innen zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf unterstützen Lehrkräfte die Schüler*innen bei der Kontaktaufnahme passender Beratungsstellen.

4. Intervention

Auch in einer Schule, die sich auf die Fahnen schreibt, die Leitlinien der Antidiskriminierungsnetzwerke „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ und „Schule der Vielfalt“ umzusetzen, wird es weiterhin Rassismus und Diskriminierung geben. Die Mottos der Programme erfordern es allen Formen von Diskriminierung und ihrer Verdichtung z.B. im Rahmen rechtsextremer Orientierungen im Schulalltag besonders entschieden entgegen zu treten. Eine klare Haltung und eine möglichst umfassende Sensibilisierung für die Problematik und ihrer Anzeichen ermöglichen es, frühzeitig einzugreifen, Grenzen zu ziehen und Betroffene zu schützen.

Schulen im Land Berlin sind verpflichtet, Notfallsituationen und Gewaltvorfälle aufzuarbeiten. Diese Fürsorgepflicht beinhaltet die Unterstützung aller Beteiligten, insbesondere der Betroffenen⁹ und ist in den Notfallplänen näher geregelt. Im Rahmen der Einteilung in drei Gefährdungsgrade werden die notwendigen Schritte dargelegt und konkrete Handlungsoptionen z.B. zum Umgang mit verschiedenen Gewaltformen, sexuellen

⁸ EMPOWERMENT von Kindern und Jugendlichen, die von Herabwürdigungen und Diskriminierung betroffen sind. https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Schule_und_Zuwanderung/FT_2019/empowerment.pdf

⁹ Informationsschreiben „Gewalt und Notfälle“ in den Notfallplänen für Berliner Schulen.

Übergriffen und verfassungsfeindlichen Äußerungen (Gefährdungsbereich II) und Beleidigungen, Mobbing und Suchtmittelkonsum (Gefährdungsgrad I). Auch wenn es für die Themenbereiche Diskriminierung und „Homophobie“¹⁰ ausführliche Ergänzungsblätter gibt, bestehen Leerstellen in den Notfallplänen. Der schuleigene Handlungsleitfaden zum Umgang mit Vorfällen (s. Anhang 2) und die folgenden Ausarbeitungen versuchen die Vorgaben der Notfallpläne entsprechend zu ergänzen und um schulspezifische Regelungen zu erweitern. Zur Umsetzung der schuleigenen Regelungen richtet die Fritz-Karsen-Schule ein Clearingteam ein. Das Clearingteam wird vom Präventionsteam für jeweils ein Jahr ernannt, besteht aus bis zu 8 Lehrkräften und wird bei Bedarf einberufen, also wenn ein Mitglied einen Hinweis auf eine Diskriminierung oder eine vermeintliche Radikalisierung erhalten hat. Bei Bedarf holt das Clearingteam externe Expertise im Bereich Antidiskriminierung oder Radikalisierungsprävention ein (z.B. QUEERFORMAT-Fachstelle Queere Bildung, Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR) oder ufuq.de).

4.1. Handlungsoptionen bei Diskriminierungen

Zusätzlich zu den Festlegungen in den Notfallplänen und dem schuleigenen Handlungsleitfaden zum Umgang mit Vorfällen (siehe 6.2.) etabliert die Schule folgende Leitlinien und Verfahren, die nicht nur bei akuten Gewaltvorfällen zur Anwendung kommen, sondern der spezifischen Dynamik von diskriminierendem Verhalten und dem Erleiden von Diskriminierungserfahrungen langfristig entgegenwirken.

Anhand des Handlungsleitfadens für schulisches Personal zum Umgang mit Vorfällen und dem beschriebenen Vorgehen bei verfassungsfeindlichen Äußerungen (Gefährdungsgrad II) im Notfallordner werden zunächst akute Maßnahmen zur Unterbindung der Diskriminierung und zum Schutz der*des Betroffenen unternommen. Zu diesem Zweck wird ein Clearingteam eingerichtet, das eine Kopie des Berichtes erhält und so über den Vorgang in Kenntnis gesetzt wird. Neben diesem Informationsweg können alle Schüler*innen sowie das schulische Personal bei der Beobachtung von Diskriminierungen auf die Mitglieder des Clearingteams zugehen. Den Betroffenen steht stets frei, an wen sie sich wenden, wenn sie Diskriminierung erfahren. Dazu dienen auch Vertrauenslehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen, die Schüler*innenvertretung sowie die Schulleitung als Ansprechpersonen innerhalb der Schule. Betroffene können sich aber auch zunächst extern beraten lassen (s. Anhang 1).

¹⁰ Wir sprechen von Homofoindlichkeit, da es sich nicht um eine Angst („Phobie“) gegenüber Homosexuellen handelt, sondern um Hass und Feindlichkeit.

4.1.1. Meldung von Diskriminierungen

Wenn schulisches Personal diskriminierendes Verhalten oder diskriminierende Äußerungen beobachtet, ist es dazu verpflichtet gemäß den Vorgaben des schulinternen Handlungsleitfadens zum Umgang mit Vorfällen und nach dem Vorgehen bei homofeindlichen Äußerungen und Beleidigungen bzw. verfassungsfeindlichen Äußerungen gemäß der Notfallpläne für Berliner Schulen¹¹ einzuschreiten.

Darüber hinaus ist in dem Fall, dass schulisches Personal von Betroffenen oder Zeug*innen auf diskriminierendes Verhalten oder diskriminierende Äußerungen hingewiesen werden, ist folgendermaßen zu verfahren:

1. Jede Meldung ernst nehmen! Wenn Menschen Diskriminierung erleben, löst das bei ihnen viele negative Gefühle, wie Scham, Ohnmacht oder Wut (ggf. auch auf sich selbst) aus. Der Schritt, sich einer anderen Person anzuvertrauen, ist für viele Betroffene sehr groß. Darum ist jede Diskriminierungsmeldung, ob von eine*r Schüler*in oder schulischem Personal sehr ernst zu nehmen. Wir müssen darum sicherstellen, dass zeitnah jeder Diskriminierungsmeldung nachgegangen wird.
2. Vertraulichkeit wahren: Für die ins Vertrauen gezogenen Personen – schulextern sowie -intern – gilt: Um das Vertrauen zu einer betroffenen Person aufrecht zu halten, sollten nur mit ihrer Erlaubnis weitere Personen informiert und einbezogen werden. Eine Ausnahme bildet nur, wenn nachweislich ein Verdacht auf eine Straftat vorliegt und die Polizei benachrichtigt werden muss.
3. Verschriftlichung des Sachverhalts: Betroffene werden gebeten und darin unterstützt Gedächtnisprotokolle anzulegen und die diskriminierenden Äußerungen und Verhaltensweisen zu dokumentieren. Dies ist wichtig, damit im Laufe der Bearbeitung der Meldung alle wichtigen Informationen erhalten bleiben, und angemessen gegen die Täter*innen vorgegangen werden kann. Bei jüngeren Schüler*innen können Eltern oder andere Personen gebeten werden, diese Gedächtnisprotokolle zeitnah zum Vorfall und mit allen nötigen Informationen anzufertigen. Dazu wird das Meldeformular aus dem Informationsschreiben „Gewalt und Notfälle“ aus den Notfallplänen für Berliner Schulen genutzt. Dieses wird handschriftlich so ergänzt, dass Diskriminierungsfälle erfasst werden können. Exemplare liegen im Sekretariat und in jedem Teamraum bereit.

¹¹ s. Ergänzungsblatt „Homophobie“ (Gefährdungsgrad 1) und „Verfassungsfeindliche Äußerungen“ (Gefährdungsgrad 2) in den Notfallplänen für Berliner Schulen (02/2011)

4. Mit Einverständnis der betroffenen Person ist das Clearingteam der Schule über den Vorfall zu informieren. Ohne Einverständnis wird der Vorfallbericht in anonymisierter Form (nur die erste Seite der Anlage 2 des Informationsschreibens, Fassung vom 01.02.2011) an das Clearingteam weitergeleitet. Dieses anonyme Formular wird vom Sekretariat auch an die Senatsverwaltung, die Schulaufsicht und das Schulamt sowie zur unabhängigen Dokumentation an das Register Neukölln (register@amaroforo.de) weitergeleitet. Die betroffene Person wird über die Möglichkeiten zur zusätzlichen, anonymen Beratung von externen Stellen informiert.
5. Schnell reagieren und klare Zeichen setzen: Wenn ein Diskriminierungsfall gemeldet wird, muss die Schule bzw. die Schulleitung zeitnah auf den Einzelfall reagieren und Konsequenzen bzw. Sanktionen folgen lassen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Diese müssen ein klares Stopp-Signal gegenüber die Täter*innen aussenden, um Nachfolgehandlungen/-äußerungen zu unterbinden.
6. Auf Viktimisierungsschutz achten: Die Betroffenen dürfen nach einer Diskriminierungsmeldung auf keinen Fall Nachteile erleiden oder gar erneut zum Opfer gemacht werden bzw. diejenigen sein, die die Konsequenzen zu spüren bekommen, indem sie beispielsweise aus der Klasse herausgenommen werden. Auch wenn ein Klassen-/Teamwechsel zu ihrem Schutz dienen soll, wirkt diese Vorgehensweise innerhalb der Schüler*innenschaft oder dem Kollegium stigmatisierend und es werden die falschen Signale gesetzt.
7. Schutz der Betroffenen: Darüber hinaus sind Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen vor weiteren Aggressionen durch die Täter*innen sehr wichtig. Wenn z.B. ein*e Schüler*in eine Diskriminierung meldet, dann ist unbedingt davon abzusehen, sofort z.B. in einem „erzieherischen Gespräch“ (nach SchulG Abs. 2 Nr. 1) „beide an einen Tisch“ zu setzen. Vielmehr bedarf es der Vorklärung, um den Schutz der Betroffenen vor weiteren Herabwürdigungen und Aggressionen sicherzustellen. Dies gilt auch bei Meldungen von schulischen Mitarbeiter*innen. Um Betroffene zu schützen ist zudem darauf zu achten, dass:
 - a. die Betroffenen gestärkt werden, z.B. durch Schulsozialarbeit, Lehrende, Schulleitung oder externe Berater*innen
 - b. die Betroffenen soweit gewünscht und möglich anonym bleiben
 - c. Täter*innen identifiziert, dem Clearingteam benannt und mit ihren Taten konfrontiert werden: den Taten müssen klare Konsequenzen folgen

- d. durch Sanktionen innerhalb der Schulöffentlichkeit klare Grenzen bzw. ein eindeutiges Stopp-Signal gesetzt wird: Diskriminierende Äußerungen und diskriminierendes Verhalten wird an der Fritz-Karsen-Schule nicht geduldet!
8. Nach einem diskriminierenden Vorfall brauchen Betroffene oft empowernde Strategien und Räume, um sich wieder handlungsfähig zu fühlen und diskriminierenden Vorfall zu verarbeiten. Auf die Bemühungen der Fritz-Karsen-Schule wird in Kapitel 3.4. eingegangen. Die mit einer Diskriminierungsmeldung konfrontierten Kolleg*innen achten darauf, die betroffene Person über empowernde Angebote und Maßnahmen zu informieren und in dem Prozess soweit notwendig zu unterstützen.

4.1.2. Diskriminierungen von Lehrkräften gegenüber Schüler*innen

Bei einer Diskriminierung durch eine Lehrkraft spielt die Machtposition der Lehrkraft und die Abhängigkeit der*des Schüler*in von der Lehrkraft eine nicht zu unterschätzende Rolle. Aus diesem Grund sind das Ernstnehmen jeder Meldung und das Wahren der Vertraulichkeit besonders sensibel zu behandeln. Gleichzeitig ist auch bei Diskriminierungen, die von schulischem Personal ausgehen, immer über den im Notfallordner beschriebenen Meldeweg eine Information der Schulaufsicht nötig. Aufgrund der besonderen Sensibilität ist es, mit Einverständnis der*des Betroffenen ratsam sich einem Mitglied des Clearingteams anzuvertrauen, um das weitere Vorgehen besonders eng abzustimmen.

Wenn der Vorfall eine strukturelle oder institutionelle Ebene aufweist ist ein schulweites Vorgehen notwendig, um neue Strukturen (Regeln, Verfahren, etc.) zu etablieren und/oder institutionelle Diskriminierung zu thematisieren. Dabei ist es ratsam das Anliegen mit dem Präventionsteam oder in schulischen Gremien wie der erweiterten Schulleitung sowie in GSV, GEV und GK zu diskutieren. Dabei ist zu beachten, dass Betroffene in den Gremien präsent sind und diese Raum erhalten um ihr Anliegen selbst zu vertreten.

In Fällen von Diskriminierung vonseiten schulischen Personals ist insbesondere auf den Viktimisierungsschutz achten: Die Betroffenen dürfen nach einer Diskriminierungsmeldung auf keinen Fall Nachteile erleiden oder gar erneut betroffen gemacht werden bzw. diejenigen sein, die getroffene Konsequenzen zu spüren bekommen.

4.1.3. Diskriminierungen zwischen schulischem Personal und Eltern

Auch im Verhältnis zwischen schulischem Personal und Eltern ist besondere Sensibilität gefragt. Während schulisches Personal über die Handlungsabläufe zur Bearbeitung diskriminierender Äußerungen und Handlungen über die Gesamtkonferenz informiert wird, müssen auch die Eltern wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie von Diskriminierung vonseiten des schulischen Personals betroffen sind. Es ist in Elterninformationsschreiben also regelmäßig darauf hinzuweisen, dass es externe und mit der*dem Antidiskriminierungsbeauftragten schulinterne Stellen gibt, an die die Eltern von Schüler*innen der Fritz-Karsen-Schule sich wenden können. Mit einer Meldung ist ebenso zu verfahren wie oben beschrieben.

4.2 Handlungsoptionen bei Radikalisierung(sverdacht)

Um Radikalisierung z.B. im Bereich Rechtsextremismus oder Islamismus/Salafismus vorzubeugen zielen wir darauf ab, systematisch mit möglichen Verdachtsmomenten umzugehen. Wir stützen uns dabei auf die Erkenntnisse des Modellprojektes „CleaR – Clearingverfahren gegen Radikalisierung“ (CleaR), in dessen Rahmen ein Verfahren zur strukturierten Fallbearbeitung entwickelt und wissenschaftlich evaluiert wurde. Wir bedienen uns der Ergebnisse und des Verfahrens, wie es in der Projektdokumentation veröffentlicht wurde.¹²

Ideologische Radikalisierung ist nicht immer deutlich erkennbar und entwickelt sich meist schleichend. Daher sollte das gesamte pädagogische Personal möglichst für die Anzeichen von Radikalisierung bei Schüler*innen sensibilisiert sein.

Folgende Indikatoren können eine mögliche Radikalisierung anzeigen:

- Selbstüberhöhung in Verbindung mit Abwertung Andersdenkender
- Verbreitung von Propaganda
- verfassungsfeindliche Einstellung
- versuchte Einflussnahme und Aufbau von Gruppendruck auf andere Schüler*innen

¹² („Praktische Handreichung zur Radikalisierungsprävention im schulischen Kontext“, Aktion Gemeinwesen und Beratung e.V. (Hrsg.)). -> Link einfügen

- Erhebung eines absoluten Wahrheitsanspruches, damit einhergehend die Verweigerung einer Gegenperspektive
- konstruierte Feindbilder
- Antifeminismus
- Antisemitismus
- Aufruf zum Widerstand gegen konstruierte Feindbilder
- spezifische Rollenbilder von Männlichkeit und Weiblichkeit
- Abbrüche vorheriger wichtiger Beziehungen
- Formen der konfrontativen Religionsausübung
- dichotomes Weltbild
- klare Regeln und Kodexe
- Legitimierung oder gar Anwendung von Gewalt

Eine tatsächliche Radikalisierung im Sinne einer dauerhaften ideologischen Festigung findet nur selten statt. Oft spielen andere Faktoren im Leben der Jugendlichen eine Rolle, weshalb sie*er, Gewalt anwendet, Hass äußert und sich einer rechtsextremen oder islamistischen Szene zuwendet. Dies erfordert es, im Verdachtsfall genau hinzuschauen.

Beim pädagogischen Personal besteht in der Regel eine unterschiedlich starke Sensibilisierung gegenüber Islamismus und Rechtsextremismus. Während möglicherweise legitime und unproblematische Religionsausübung von muslimischen Schüler*innen in der Mehrheitsgesellschaft und so auch im pädagogischen Personal den Verdacht auf eine salafistische/islamistische Radikalisierung erwecken kann, werden Hakenkreuz-Schmierereien, rechtsextreme Symbole und Musik tendenziell nicht erkannt oder bagatellisiert.

Daher ist es wichtig, dass die Einschätzung und eventuelle Bearbeitung von Verdachtsmomenten strukturiert verläuft. Dazu wendet das dafür verantwortliche Clearingteam die erprobten Schritte des Clearingverfahrens an.

4.2.1. Das Clearingverfahren

1. Vorrecherche

Wenn ein Hinweis auf eine mögliche Radikalisierung eines*einer Schüler*in an das Clearingteam herangetragen wird, beginnt die Vorrecherche, um zu prüfen, ob tatsächlich Anhaltspunkte für eine beginnende Radikalisierung vorliegen.

Die Vorrecherche beinhaltet vor allem Gespräche mit beteiligten Lehrkräften, und ggf. die Ansprache von Mitschüler*innen und Eltern. Da die Problemlage selten eindeutig ist, muss genau abgeklärt werden, ob es sich um einen Fall für das Clearingverfahren handelt oder das Problem z.B. in Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit bearbeitet werden kann. Unsicherheiten bei dieser Bewertung rühren oft von multifaktoriellen Problemlagen, bei denen eine beginnende Radikalisierung und andere Problemstellungen wie familiäre oder schulische Probleme Hand in Hand gehen.

*2. Clearingteam: Information an alle Akteur*innen*

Wenn das Clearingteam aufgrund der Vorrecherche eine beginnende Radikalisierung für möglich hält werden alle beteiligten schulischen Akteur*innen informiert.

Hilfreich kann es dabei auch sein, Partner*innen aus dem sozialraumbezogenen Netzwerk einzubinden. Das können zum Beispiel das Jugendamt, die Polizei oder auch Trainer*innen aus Sportvereinen oder sonstige externe Bezugspersonen des*der betreffenden Jugendlichen sein.

3. Vertiefte Recherche

Die vertiefte Recherche dient dazu, sich ein ganzheitliches Bild der Situation zu verschaffen. Das Clearingteam erstellt eine Analyse des sozialen Umfeldes des*der betroffenen Jugendlichen, vor allem durch Gespräche mit Eltern, dem*der Jugendlichen und Lehrkräften oder anderen Schlüsselpersonen. Hierbei können Ressourcen für die weitere Fallbearbeitung generiert werden in Form von Bezugspersonen, zu denen die Jugendlichen Vertrauen haben. Die vertiefte Recherche dient außerdem dazu, den Grad der Ideologisierung einzuschätzen und auch mögliche bereits vorhandene Szenekontakte abzuklären.

4. Clearingteam: Beschluss von Maßnahmen

Das Clearingteam formuliert Ziele, die im Clearingverfahren erreicht werden sollen und berät über die pädagogischen Maßnahmen, um diese zu erreichen.

5. Durchführung der Maßnahmen

Bei der Durchführung der Maßnahmen ist es wichtig, dass alle Mitwirkenden gegenüber dem*der Jugendlichen Präsenz zeigen und als starke Allianz auftreten. In die Durchführung der Maßnahmen können auch außerschulische Personen mit eingebunden sein, wenn es sich zum Beispiel um eine Maßnahme handelt, die durch das Jugendamt durchgeführt wird.

Werden die Maßnahmen von mehreren Akteuren durchgeführt, ist eine Fallsteuerung durch das Clearingteam unverzichtbar.

6. Clearingteam: Evaluation und Weiterführung der Maßnahmen

Nach einer vorher festgelegten Zeitspanne wird gemeinsam überprüft, ob die Maßnahmen zum Ziel geführt haben oder ob man gegebenenfalls umsteuern muss. Dieser Schritt wird so oft wiederholt, bis die die Ziele im jeweiligen Fall erreicht sind oder als nicht erreichbar eingeschätzt werden müssen.

5. Institutionalisierung von Maßnahmen

5.1 Beauftragte und Gremien für die Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit institutionalisieren

Zur Erarbeitung des Präventionskonzeptes wurde das Präventionsteam gegründet, das vom Respekt Coach Neukölln begleitet wird. Das Präventionsteam ist offen für alle schulischen Akteur*innen (pädagogisches Personal, Eltern, Schüler*innen) möglichst aus allen Bereichen und Jahrgangsstufen, die sich für die Weiterentwicklung des respektvollen Miteinanders in der Schule einsetzen möchten, sowie für ausgewählte externe Kooperationspartner*innen. Das Präventionsteam konstituiert sich zu Beginn des Schuljahres und evaluiert den Stand der Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit jeweils am Schuljahresende.

Die Umsetzung der Maßnahmen zur Intervention bei Fällen von Diskriminierung und Radikalisierung werden von einem Clearingteam des Präventionsteams koordiniert. Dieses besteht aus einer Gruppe von bis zu 8 pädagogische Fachkräfte der Fritz-Karsen-Schule, die sich bei Bedarf (Meldung von Diskriminierung oder Radikalisierungsverdacht) treffen, um die Meldungen zu besprechen, bestehenden Handlungsbedarf auszuloten und entsprechend aktiv zu werden. Die Mitglieder des Clearingteams werden vom Präventionsteam zu Beginn des Schuljahres ernannt.

In der schulischen Organisationsstruktur ist bisher nur die Funktion eines/r Präventionsbeauftragten institutionalisiert. Daneben gibt es an der Fritz-Karsen-Schule im Rahmen des Programms „Schule der Vielfalt“ eine Ansprechperson für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Es gibt in der Schule jedoch keine offizielle und übergreifend tätige Antidiskriminierungsbeauftragte, obwohl die Institutionalisierung dieses Amtes dringend

erforderlich ist. Die*der Präventionsbeauftragte ist primär als Ansprechpartner*in für Sucht- und andere gesundheitliche Probleme vorgesehen. Die einstündige Freistellung ist für die vorgesehenen Themen bereits knapp bemessen. Aus Kapazitätsgründen, aber auch, weil es eine zusätzliche Expertise bedarf, kann die*der Präventionsbeauftragte die Aufgaben einer Antidiskriminierungsbeauftragten nicht übernehmen. Allerdings wird sie als einzige institutionalisierte Kontaktperson bis auf weiteres Diskriminierungsmeldungen und Radikalisierungsverdachtsmeldungen entgegennehmen und an das Clearingteam weiterleiten.

Die Meldewege für schwerwiegende Fälle sind in den Notfallplänen weitgehend vorgegeben. Bei Bedarf findet ein Austausch im Clearingteam statt, um das weitere Vorgehen zu koordinieren und entsprechend der verschiedenen Expertisen zu bearbeiten.

In der Schule sind Informationen über die Aufgaben und die Mitglieder des Clearingteams sowie Kontaktmöglichkeiten, Erreichbarkeit und Sprechzeiten öffentlich zugänglich, sodass es transparente Wege gibt, Kontakt aufzunehmen um Rat und Unterstützung einzuholen.

5.2 Evaluation und Weiterentwicklung

Das Präventionskonzept versteht sich als nie abgeschlossenes Konzept, das stetig weiterentwickelt wird. Hierzu findet einmal jährlich eine interne Evaluation statt, in der reflektiert und überprüft wird, welche Elemente des Präventionskonzeptes sich bewähren, welche Probleme bei der Umsetzung auftauchen und welche Ideen es zur Weiterentwicklung gibt. Zuständig für die Durchführung der Selbstevaluation ist das Präventionsteam.

Die kollegiale Beratung mit anderen Schulen und Institutionen, die sich diskriminierungskritische oder diversitätssensible Schulentwicklung zur Aufgabe gemacht haben oder planen sich dieser Aufgabe anzunehmen, wollen wir vertiefen. Der Austausch von Erfahrungswerten kann die eigene Arbeit nur verbessern und die Selbstreflexion stärken. Daher setzt sich die Fritz-Karsen-Schule aktiv für einen solchen Austausch ein und regt dessen Unterstützung durch den Bezirk an.

Das vorliegende Konzept wurde in Teilen unter Einbindung von Schüler*innen der Fritz-Karsen-Schule und ihrer Eltern erstellt. Der Anspruch lautet, die Partizipation dieser Gruppen aktiv zu befördern und sie in die Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit noch stärker einzubeziehen.

6. Anhänge

6.1. Anhang 1

Beratungsstellen Antidiskriminierung

ADAS - Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen - Unabhängige Beratungsstelle für Schüler*innen, Eltern/ Sorgeberechtigte, Lehrkräfte und Schulbeschäftigte

<https://www.adas-berlin.de>

EACH ONE - Ein Projekt von Each One Teach One (EOTO) e.V. Beratung für Schwarze, Afrikanische und Afrodiasporische Menschen in Berlin in allen Fällen von Diskriminierung

<https://www.eoto-archiv.de/antidiskriminierungsberatung/>

GLADT e.V. - Selbstorganisation von Schwarzen und of Color Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queere Menschen in Berlin

<https://gladt.de/beratung/>

Hilfe-für-Jungs-e.V. - Beratungsstelle zum Thema ‚sexuelle Gewalt‘

https://www.hilfefuerjungs.de/?page_id=1625

Projekt berliner Jungs Beratung, Fortbildungen und Prävention von sexualisierter Gewalt an Jungen*

<https://jungs.berlin/>

Jugendnetzwerk Lambda Berlin-Brandenburg e.V. –Queeres Jugendzentrum in Berlin für junge Lesben, Schwule, Bi-, Trans*, Inter* und Queers zwischen 9 und 27 Jahren mit Beratung und Jugendgruppen

<https://www.lambda-bb.de>

Peer to Peer Beratung: <https://comingout.de/>

KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! - Beratung und Begleitung in Diskriminierungsfällen, die Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren betreffen (Kita- und Grundschulkindern)

<https://kids.kinderwelten.net/de/>

LADG-Ombudsstelle des Landes Berlin Unterstützung und Beratung bei der Durchsetzung von Rechten nach dem Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG)

<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/> Beratungsstellen

Diskriminierungs- und/oder rassismuskritische Praxis

LARA e.V. - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen* ab 14 Jahren
<https://www.lara-berlin.de/angebote/willkommen/>

LesMigraS e.V. - Lesbenberatung - Ort für Kommunikation, Kultur, Bildung und Information
<https://lesmigras.de/beratung.html>

QUEERFORMAT Fachstelle Queere Bildung - Bildungsangebote zu den Themen Vielfalt und Antidiskriminierung mit dem Schwerpunkt sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
<https://www.queerformat.de>

Queer Leben – Beratungsstelle für Inter*, Trans* und queer lebende Menschen jeden Alters und ihre Elternpersonen und Angehörigen
<https://queer-leben.de/beratung/>

Reach Out – Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Berlin
<http://www.reachoutberlin.de>

STROHHALM e.V. - Fachstelle für Prävention von sexualisierter Gewalt an Mädchen* und Jungen*
<https://www.strohthalm-ev.de/>

Tauwetter e.V. - Beratung für Menschen, die beruflich mit sexualisierter Gewalt konfrontiert sind
<http://www.tauwetter.de/de/professionelle/beratung-professionelle.html>

Wildwasser e.V. - Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen
<http://www.wildwasser-berlin.de/maedchenberatung.htm>
Online Beratung:
<https://wildwasser-berlin.beranet.info/>

ZWST - Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment - Beratungs- und Interventionsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung sowie Fortbildung und Fachberatung
<https://zwst-kompetenzzentrum.de/ofek/>

Freizeitangebote/Empowerment für Jugendliche

| | |
|-------------------------------------|---|
| Von und für Schwarze Jugendliche: | - EOTO e.V. , www.eoto-archiv.de - Afropolitan, www.afropolitan.berlin |
| Von und für geflüchtete Jugendliche | "Jugendliche ohne Grenzen" www.jogspace.net |

| | |
|---|--|
| <p>Von und für Rom*nja und Sinti*zze</p> | <p>- Romnja-Power, www.romnja-power.de - Amaro Foro, https://amaroforo.de/projekte/jugendarbeit/romaktiv/</p> |
| <p>Von und für muslimische Jugendliche</p> | <p>- JUMA e.V., www.juma-ev.de</p> |
| <p>Von und für LGBTIQ*</p> | <p>- Gladt e.V. www.gladt.de - Lesmigras e.V., www.lesmigras.de/young-and-queer.html - Queeres Jugendzentrum Pankow: Jugendnetzwerk Lambda, www.lambda-bb.de - Queeres Jugendzentrum Neukölln: Q*ube Jugendtreff für Queers & friends, Schönstedtstraße 9, 12043 Berlin (noch keine Website) - Queeres Jugendzentrum Mitte: Villa Lützow, www.kiez-zentrum-villa-luetzow.de/einrichtungen-und-projekte-der-villa-luetzow/queeres-jugendzentrum - TrIQ e.V., www.transinterqueer.org - Seitenwechsel e.V., www.seitenwechsel-berlin.de</p> |
| <p>Mädchen*Arbeit Neukölln</p> | <p>https://www.szenenwechsel-berlin.de/ak-maedchenarbeit/</p> |
| <p>Jungen*Arbeit Neukölln</p> | <p>- Jugendclub Ufo (Jungen*arbeit im Aufbau), https://www.campus-efeuweg.de/index.php?id=71 - Kontakte für weitere Informationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Michael Thoma (Jugendamt Neukölln, Sozialraumkoordinator): 030 90239 2378 • Michael Hackert vom Projekt Junge*, Junge*! (cultures interactive e.V.): jungejunge@cultures-interactive.de |
| <p>Beratungsstelle für alle, die als erste in ihrer Familie studieren</p> | <p>www.arbeiterkind.de</p> |

6.2. Anhang 2



Handlungsleitfaden zum Umgang mit Vorfällen

Entscheidend für eine positive Lösung im Falle von Mobbing oder Gewalt in der Schule ist das Erstverhalten durch die Lehrer:innen. Sehr viele Probleme entstehen zusätzlich, wenn zu schnell vorgegangen wird oder Spontanentscheidungen getroffen werden.

1. Schritt: Situationsauffassung/-bewertung

Emotionskontrolle/ Unparteilichkeit

Das Erstverhalten sollte so wenig wie möglich von eigenen Emotionen der Lehrer:innen geleitet sein. Außerdem sollten alle, die an dem Vorfall beteiligt waren, angesprochen und in die Problemlösung einbezogen werden. Es darf keine vorschnelle Opfer-Täter-Zuschreibung erfolgen. Oft sind weitere Schüler:innen beteiligt.

2. Schritt: Unterbindung der Auseinandersetzung

Fehlverhalten beenden - Distanz schaffen zwischen den Konfliktpartnern

Lehrer:innen, die unangemessenes Verhalten gegenüber Personen oder Sachen beobachten, müssen durch ihr Eingreifen sofort klare Grenzen setzen und insbesondere Gewalttätigkeit soweit es geht unterbinden – kein „Wegsehen“!

Deeskalation - Fürsorge für das Opfer

Bei den Gewalt regulierenden Eingriffen dürfen Integrität und Würde der beteiligten Personen nicht verletzt werden. „Grenzüberschreitungen“ wie Anfassen oder Wegziehen sollten nur dem Ziel der Gewaltunterbindung dienen. Affektgeleitetes vorschnelles Intervenieren kann zur Verschärfung der Gewaltsituation führen bzw. Lehrer:innen unnötigerweise in den Konflikt hineinziehen.

Handlungsmöglichkeiten offen halten

Der Lehrer:innen sollten sich in der Empörung über das Verhalten von Schüler:innen nicht vorschnell zu Drohungen oder Ankündigungen von Strafmaßnahmen hinreißen lassen. Diese könnten sich später als unangemessen oder unhaltbar erweisen. Beim Eingreifen in einen Konflikt ist es daher wichtig, sich alle weiteren Schritte offen zu halten und erst auf dem Hintergrund aller relevanten Informationen das weitere Handeln zu entwickeln.

Alternative Konfliktbewältigung

Den Beteiligten wird durch das Eingreifen der Lehrkraft deutlich, dass diese nicht nur eine gewaltsame Art der Konfliktlösung missbilligt, sie zeigt ihnen auch alternative Formen der Konfliktbewältigung auf.

3. Schritt: Festlegung der nächsten Handlungsschritte

Beteiligte aus Situation herausnehmen

Die beteiligten Schüler:innen – insbesondere die Täter:innen – sollten den Unterricht verlassen und entweder

- a) abgeholt werden (mit Einverständnis der Eltern), da eine weitere Teilnahme am Unterricht nicht sinnvoll erscheint (Folgereaktionen verhindern ...) oder
- b) in den Sozialpädagogischen Bereich gebracht werden oder
- c) anderweitig betreut werden (Umsetzung in andere Klasse, Schulleitung ...).

Handlungsaufschub

In dieser Phase gewinnen die Lehrkraft sowie die Beteiligten Abstand von den vorhandenen Emotionen. Die Lehrkraft kann in Ruhe darüber nachdenken, welche weiteren Schritte jetzt zu unternehmen sind, um mit klarem Kopf an die nachfolgenden Maßnahmen heranzugehen.

Vorfall melden - Informieren

Die Klassenleitung sowie Schulleitung werden über den Vorfall informiert (Formular?). Die Erziehungsberechtigten der Betroffenen (Opfer/Täter:innen) werden ggf. benachrichtigt.

4. Schritt: Erweiterung der Informationsbasis

Dokumentation der Ereignisse

Beteiligte und Beobachter:innen (Zeugn:innen) werden aufgefordert den Vorfall zu verschriftlichen. Dies sollte möglichst zeitnah in der Schule geschehen.

Hier muss Folgendes geklärt werden:

- Das Geschehen: Was ist geschehen, wer ist beteiligt, was war vorher?
- Die Erfassung der Ausgangsbedingungen;
- die Verdeutlichung unterschiedlicher Sichtweisen ...

Vorfall besprechen

Es findet eine erste Besprechung des Vorfalls mit „erreichbaren“ Kolleg:innen - Klassenleitung/Schulleitung/Sozial-/Sonderpädagog:innen/Team - statt.

5. Schritt: Zielbestimmung

Hier sind für die Konfliktpartner:innen bzw. mit ihnen folgende Punkte zu klären:

- Was will ich erreichen?
- Was soll sich ändern?
- Ist mein Ziel realistisch? Ist eine Aufgliederung in Teilzielen besser? ...

Müssen weitere Schritte unternommen werden?

→ Einleitung von Ordnungsmaßnahmen – Suspendierung durch Schulleiter/Stellvertreter (nach § 63, Schulgesetz) bei anhaltender Gefährdung von Personen oder bei schwerwiegenden Problemen bezüglich der Aufrechterhaltung des Unterrichtsbetriebes?

→ Einladung zu einer Klassenkonferenz?

→ Einschaltung der Polizei bei entsprechenden kriminellen Sachverhalten?

→ Meldung der Schulleitung an die Schulaufsicht...

6. Schritt: Planung und Realisierung der Maßnahmen

Die Maßnahmen können sich auf das Gewaltverhalten direkt beziehen (Entschuldigung, Wiedergutmachung) oder auf die Ursachen des Konflikts:

- Welche Personen sollen in die Überlegungen und Gespräche einbezogen werden?
- Wie soll der Zeitplan für die Veränderungsmaßnahmen aussehen?
- Wer führt wann welche Schritte aus?

7. Schritt: Verlaufs- und Erfolgskontrolle

Hier sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Waren die Ziele zu weit gesteckt?
- Konnte der Zeitplan eingehalten werden?
- Ist das Fehlverhalten verschwunden?
- Haben sich die auslösenden Bedingungen abgeschwächt?
- Zeigen sich alle mit den erreichten Zielen zufrieden?

6.3. Anhang 3

Feedbackbogen für Lehrkräfte

für Angebote im Rahmen des Präventionscurriculums

| | |
|--|------------------------|
| Modul: <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Gewaltprävention/ (Cyber-) Mobbing <input type="radio"/> Love Talks und sexuelle Vielfalt <input type="radio"/> Respekt und Vielfalt <input type="radio"/> Sucht- und Drogenprävention | Workshop-Titel/Inhalt: |
| Träger: | Format: |
| Klasse: | Datum: |

Ich habe am Angebot teilgenommen ja nein teilweise

Wie hat Dir das Angebot gefallen?

sehr gut eher gut eher weniger gut gar nicht keine Angabe

Würdest Du den Träger/die Referen*innen weiterempfehlen?

ja eher ja eher nein auf keinen Fall keine Angabe

Was hat Dir besonders gut gefallen?

Was hat Dich am meisten gestört?

Glaubst Du, dass Deine Schüler*innen neue Ideen und Gedanken aus dem Workshop/Projekttag mitgenommen haben? Wenn ja welche?

Was hat Dir inhaltlich gefehlt?

Siehst Du Folgebedarf in Deiner Klasse? Wenn ja, zu welchem Thema?
