

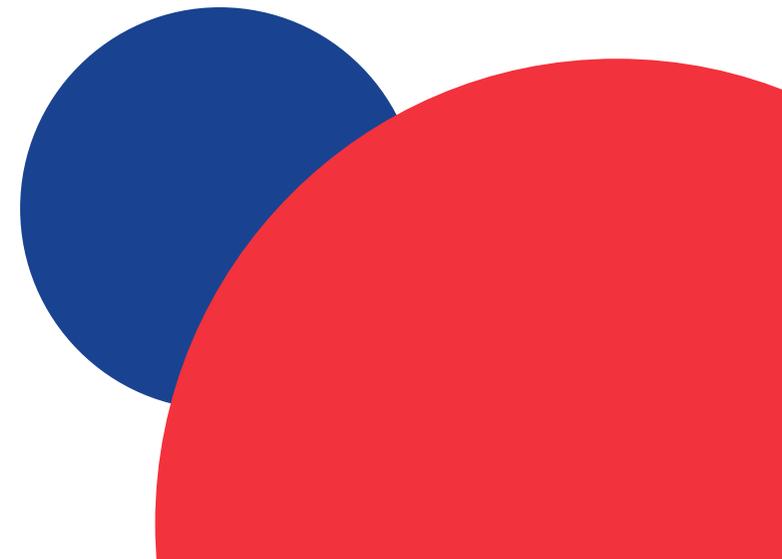


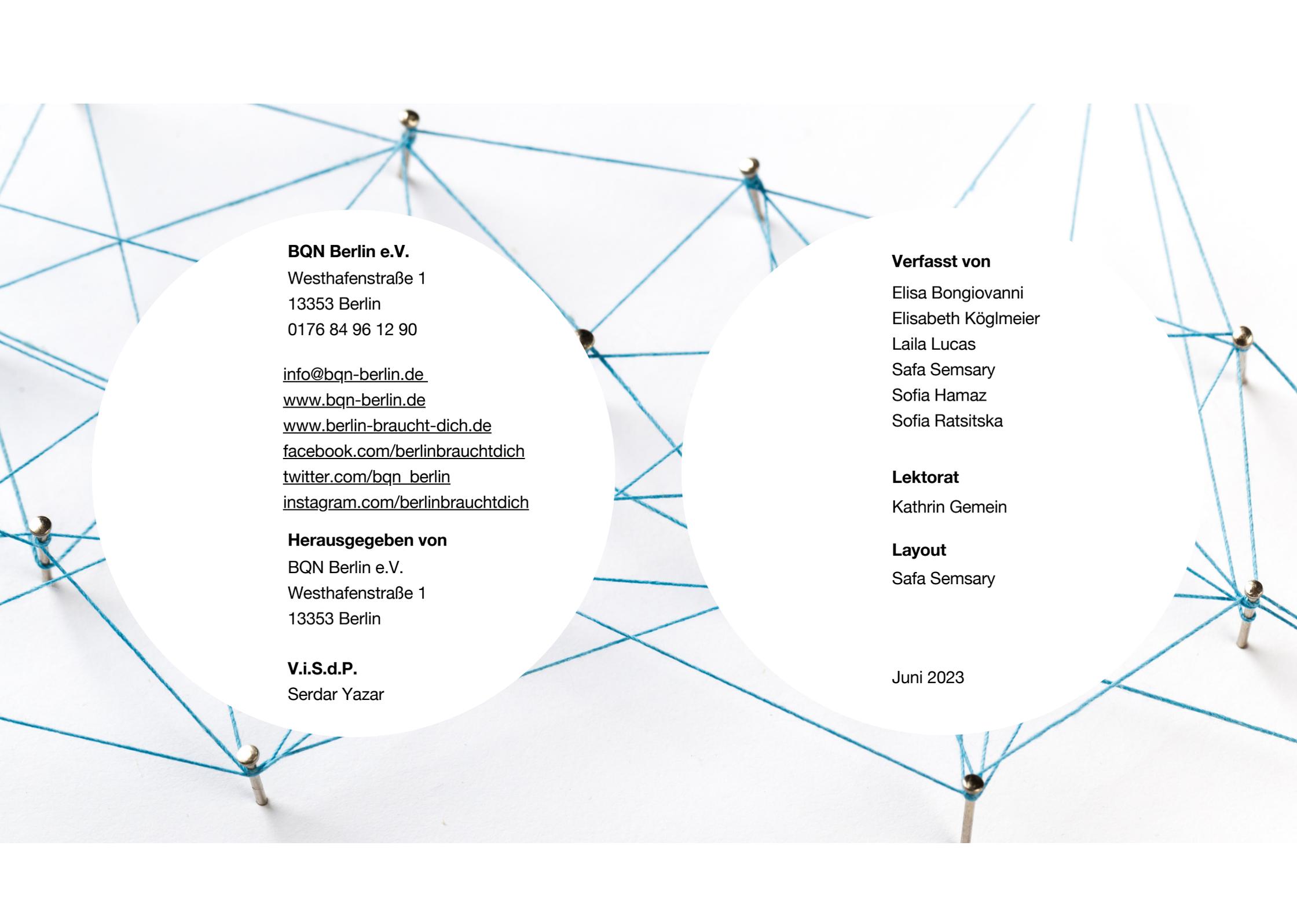
ABSCHLUSSBERICHT

Diskriminierungskritische Schule und Übergänge.

Lernen – Gestalten – Verantworten:

Modellhaft im Sozialraum.





BQN Berlin e.V.

Westhafenstraße 1
13353 Berlin
0176 84 96 12 90

info@bqn-berlin.de

www.bqn-berlin.de

www.berlin-braucht-dich.de

facebook.com/berlinbrauchtdich

twitter.com/bqn_berlin

instagram.com/berlinbrauchtdich

Herausgegeben von

BQN Berlin e.V.
Westhafenstraße 1
13353 Berlin

V.i.S.d.P.

Serdar Yazar

Verfasst von

Elisa Bongiovanni
Elisabeth Köglmeier
Laila Lucas
Safa Semsary
Sofia Hamaz
Sofia Ratsitska

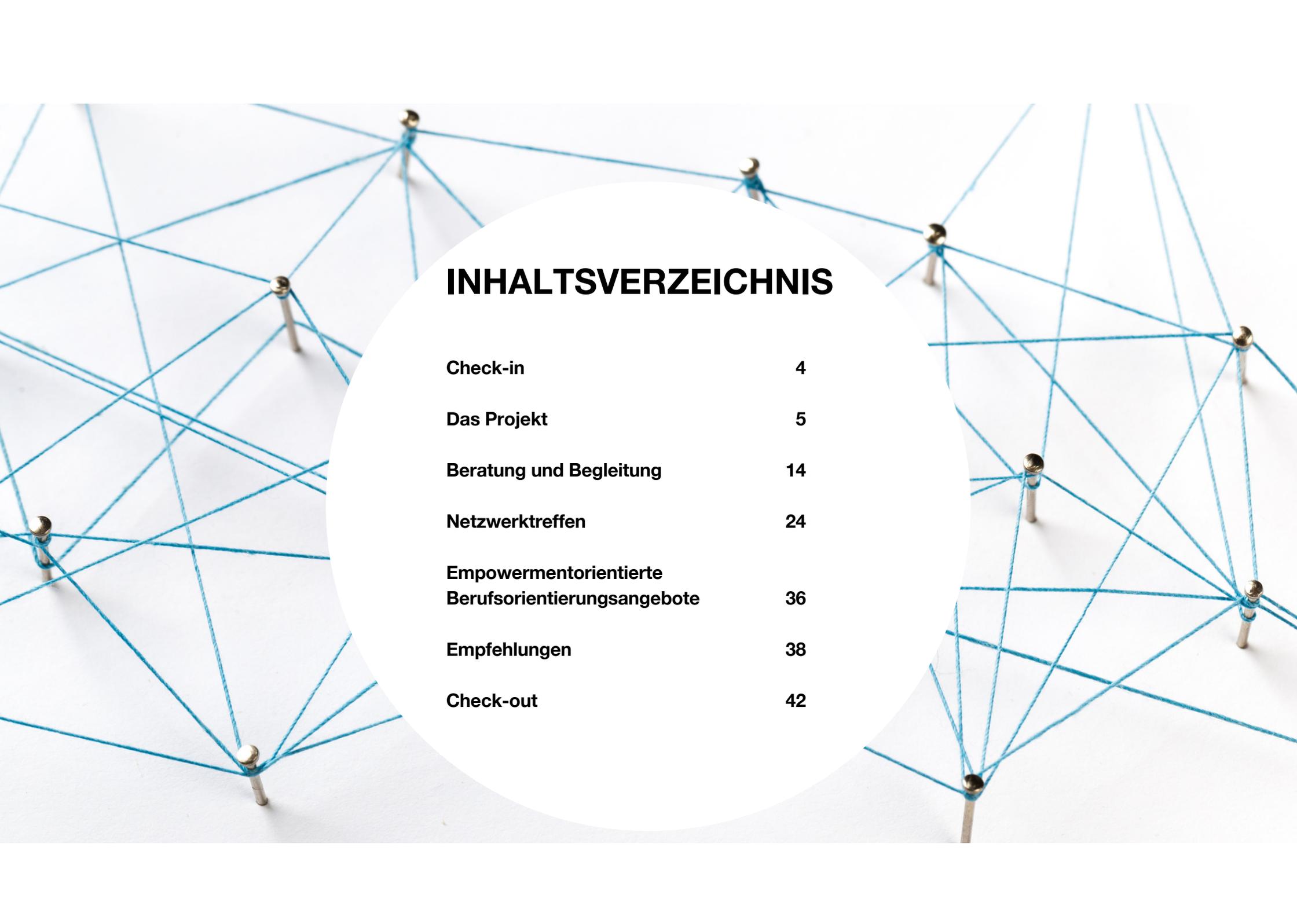
Lektorat

Kathrin Gemein

Layout

Safa Semsary

Juni 2023



INHALTSVERZEICHNIS

Check-in	4
Das Projekt	5
Beratung und Begleitung	14
Netzwerktreffen	24
Empowermentorientierte Berufsorientierungsangebote	36
Empfehlungen	38
Check-out	42

CHECK-IN

GEGENSTAND DES BERICHTS

Von Januar 2022 bis Juni 2023 wurde in einem Teilbereich des Bezirks Berlin-Mitte die Gestaltung eines diskriminierungskritischen Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt modellhaft unter die Lupe genommen.

In der Zusammenarbeit der letzten Jahre äußerten Akteur*innen verschiedene Herausforderungen für die diskriminierungskritische Gestaltung des Übergangssystems. Diese dienten als Grundlage für die Erprobung eines sozialraumorientierten Ansatzes:

- Schüler*innen erleben weiterhin (strukturelle) Diskriminierung in der Schule, im Übergang und im Ausbildungsbetrieb
- Das Ausbildungssystem hält noch immer nicht die gleichen Chancen und Perspektiven für Schüler*innen mit unterschiedlichen Ausgangssituationen bereit.
- Es existieren noch immer nicht ausreichend verankerte Partnerschaften, um Berufsorientierung und den Übergang erfolgreich und diskriminierungskritisch zu gestalten.

Viele unterschiedliche Organisationen und Menschen haben sich sowohl allein und als auch gemeinsam auf den Weg gemacht, um strukturelle Barrieren zu identifizieren, ihre eigene Rolle und Verantwortung darin zu finden und zu beschreiben und neue Wege für diskriminierungskritischeres Handeln auszuprobieren.

Dieser Bericht gibt Einblicke in verschiedene Angebote, Prozesse und auch Instrumente aus dem Projekt. Damit möchten wir unserer Verantwortung nachkommen, unser Wissen und unsere Erkenntnisse aus dem Projekt zu teilen: Um mit dem Teilen bewährter Praxis die Arbeit anderer zu erleichtern.

1 DAS PROJEKT

ÜBER BERLIN BRAUCHT DICH! Berlin braucht dich! ist eine Initiative der Berliner Integrationsbeauftragten mit dem Ziel, den Zugang für Menschen mit (familiärer) Einwanderungsgeschichte und/oder Rassismuserfahrung in Ausbildung und Arbeit bei den öffentlichen Arbeitgebenden zu verbessern und Chancengleichheit herzustellen. Dazu wurden für die Antragsphase 2022/23 unter dem Projekttitel "Berlin braucht dich! Diversität verankert: Systemisch – Vernetzt" zwei Zielstellungen formuliert:

- Diskriminierungskritische Schule und Übergänge. Lernen – Gestalten – Verantworten: Modellhaft im Sozialraum
- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung in Behörden und Betrieben

Das Projekt „Berlin braucht dich! Diversität verankert: Systemisch – Vernetzt“ wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) und des Landes Berlin gefördert.

1

ÜBER DEN ANSATZ

Von Januar 2022 bis Juni 2023 wurden modellhaft in einem Sozialraum – in einem Teilbereich des Bezirks Mitte – Akteur*innen des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt dabei unterstützt, ihre Netzwerkstrukturen und Partnerschaften zur Etablierung eines diskriminierungssensibleren Übergangssystems auszubauen und die Struktur ihrer Organisationen und Angebote auf Antidiskriminierung und Diversity auszurichten.

Ziele

- Auf- und Ausbau von Wissen und Kompetenzen
- (Fort-)Entwicklung von Kooperationsformen und innovativen Formaten
- Entwicklung und Transfer guter Praxis (good-practice)
- Gemeinsame Bewusstseinsentwicklung und Verantwortungsübernahme für die Gestaltung eines diskriminierungskritischen Übergangssystems

Für wen und mit wem?

Akteur*innen aus Schulen, der Berufsorientierung und Berufsberatung bzw. lebensweltnahen Begleitung von jungen Erwachsenen in dieser Phase, Interessenvertretungen und zivilgesellschaftliche Organisationen, (bezirkliche) Verwaltung und Fachexpert*innen im spezifisch definierten Sozialraum.

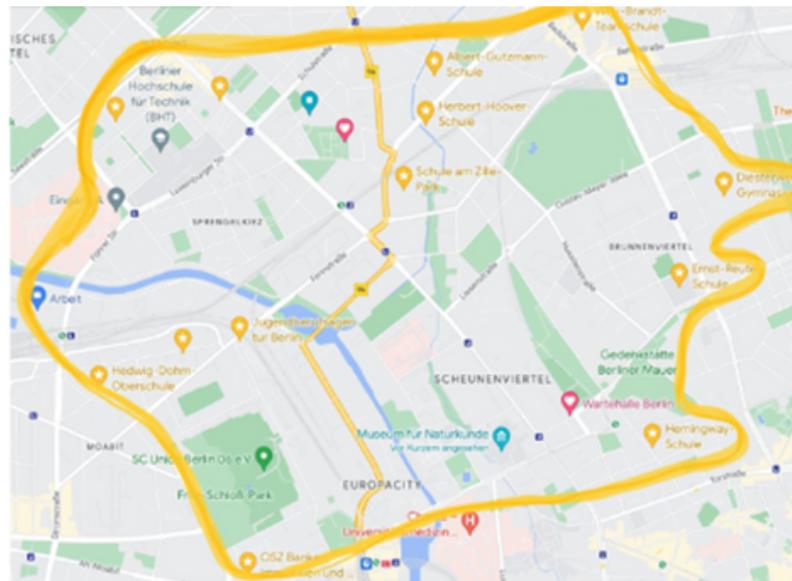
1

Was bedeutet sozialraumorientiert?

Sozialraumorientiert wurde im Projekt verstanden als "Arbeitsprinzip der kleinräumigen Neujustierung fachlichen Handelns zur Verbesserung der Angebote" (Kessl/Reutlinger 2007, 42)

Ein stärkerer Fokus auf einen kleinen geographischen Bereich erlaubt es uns, die relevanten Akteur*innen und die bestehenden Netzwerke besser und gezielter einzubeziehen und länger andauernde und intensivere Veränderungs- und Reflexionsprozesse anzuregen.

Wo war der Sozialraum?



Die gelbe Markierung begrenzt den Sozialraum im Bezirk Berlin-Mitte mit

- Holländer Straße im Norden
- Brunnenstraße im Osten
- Torstraße im Süden
- Stromstraße im Westen

1

DAS PROJEKTTEAM



von links:

Elisabeth Köglmeier, Safa Semsary, Sofia Ratsitska, Laila Lucas, Sofia Hamaz, Elisa Bongiovanni

ELISA BONGIOVANNI

Prozessbegleitung Herbert-Hoover-Schule und Ernst-Reuter-Schule, Workshop 3. LAB, Fachimpuls "Methodenset Diskriminierungssensible Berufsorientierung und -beratung"

SOFIA HAMAZ

Fachimpuls "Mikroaggressionen in der Schule", Workshop 1. LAB, Beratung empowermentororientierte Berufsorientierungsangebote

ELISABETH KÖGLMEIER

Prozessbegleitung OSZ IMT und Herbert-Hoover-Schule, Beratung empowermentororientierte Berufsorientierungsangebote, Social Media

LAILA LUCAS

Prozessbegleitung Ernst-Reuter-Schule, methodische Ausgestaltung der Netzwerktreffen

SOFIA RATSITSKA

Konzeption des modellhaften sozialraumorientierten Ansatzes, Fachimpuls "Erhebung von Diskriminierungserfahrungen von Schüler*innen am Lernort Schule", Prozessbegleitung OSZ IMT

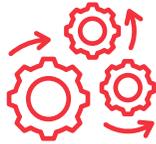
SAFA SEMSARY

Steuerung des Projekts, Begleitung der Teamentwicklung, Fachimpuls "Methodenset Diskriminierungssensible Berufsorientierung und -beratung"

1

UNSERE ANGEBOTE WAREN

**Prozessbegleitung und
Organisationsberatung
an Schulen**



- Ernst-Reuter-Schule
- Herbert-Hoover-Schule
- Oberstufenzentrum Informations- und Medizintechnik

**Empowermentorientierte
Angebote im Kontext
Berufsorientierung für
Behörden und Betriebe**



- Berliner Feuerwehr
- Checklisten: Planung und Konzeption empowermentorientierte BO-Angebote

**Netzwerktreffen im
Sozialraum
Mai 2022 bis Mai 2023**



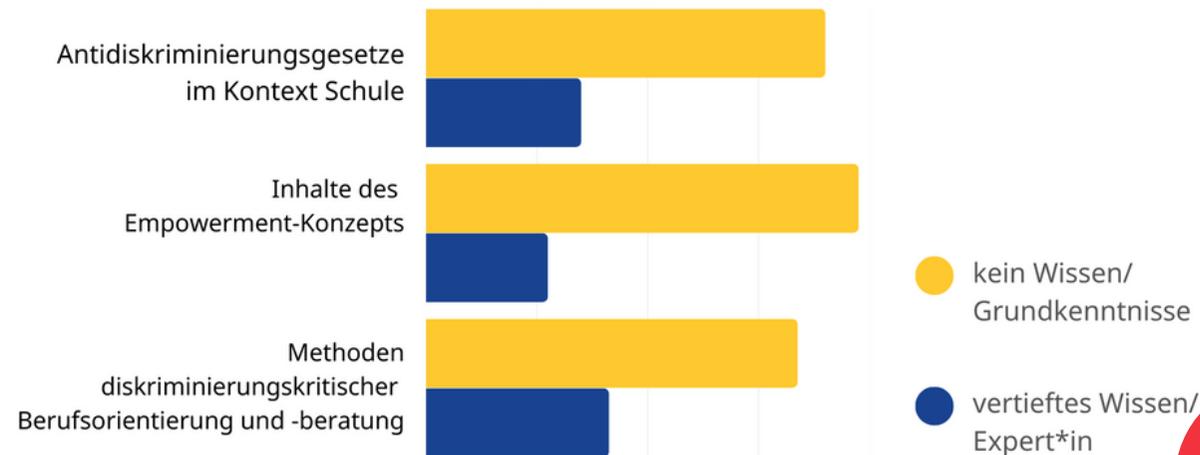
- Kick Off 17.05.2022
- 1. LAB 23.06.2022
- 2. LAB 20.10.2022
- 3. LAB 14.02.2023
- Retrospektive 11.05.2023

1

PROJEKTERGEBNISSE

Im Rahmen einer Vorher- und Nachbefragung sowie Feedbacks nach jedem Netzwerktreffen wurden Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden eingeholt. Die Graphik unten gibt einen Einblick in die Zusammensetzung der Netzwerkteilnehmer*innen: So waren unter den Teilnehmenden Personen, die bis dahin wenig oder keine Kenntnisse zu Antidiskriminierung und Empowerment (im Übergang Schule in die Arbeitswelt) hatten, aber auch Personen mit entsprechender Expertise.

Selbsteinschätzung von Teilnehmenden vor dem 1. LAB



1

PROJEKTERGEBNISSE

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und Haltung und der eigenen Verantwortung in der Gestaltung eines diskriminierungskritischen Miteinanders ist vielen Teilnehmenden aufgrund der vertrauensvollen Atmosphäre, die in den Netzwerktreffen geschaffen wurde, leichter gefallen. Dies war Grundlage dafür, dass sich Teilnehmende für fachliche Impulse und Anregungen für die eigene Praxis geöffnet haben. Sie konnten sich besser auf neue, eher ungewohnte Methoden einlassen und mit anderen Netzwerkteilnehmenden in den Austausch treten .

Anregungen für die eigene Praxis

Atmosphäre

Beteiligungsmöglichkeiten

Netzwerken mit anderen
Teilnehmenden

fachliche Impulse

Methodenvielfalt

1

PROJEKTERGEBNISSE

Bei den Netzwerktreffen standen der Wissens- und Kompetenzerwerb der Akteur*innen im Übergang Schule in die Arbeitswelt zu Antidiskriminierung und Diversity im Vordergrund. Mit einer Vorher-/Nachherbefragung haben wir den Zuwachs an Wissen, Kompetenzen und der Sicherheit im Umgang mit Diskriminierung bei den Teilnehmenden erfragt.

60%

fühlen sich sicherer im Erkennen von Diskriminierungsrisiken.

80%

konnten mit anderen Akteur*innen über diskriminierende Praktiken/Routinen sprechen.

60%

sind sich klarer geworden, welche Verantwortung sie für einen diskriminierungskritischen Übergang haben.

20%

konnten Wege finden, mit eigenen Unsicherheiten im Kontext Antidiskriminierung umzugehen.

1

PROJEKTERGEBNISSE

Während in den Netzwerktreffen die Reflektion der eigenen Rolle und der Verantwortung der einzelnen Teilnehmenden in ihren jeweiligen Funktionen im Vordergrund stand, geben die Rückmeldungen der Teilnehmenden deutliche Hinweise, dass in den jeweiligen Institutionen noch Handlungsbedarf besteht.

100%

fühlen sich dem Diskriminierungsschutz verpflichtet.

33%

fühlen sich in der Lage, strukturelle Diskriminierung in ihrer Organisation zu erkennen.

83%

arbeiten in einer Organisation, die teilweise oder eher nicht in der Lage ist, Mitarbeitende und Schüler*innen vor Diskriminierung zu schützen.

50%

setzen empowernde Methoden in ihrem beruflichen Alltag ein.

2

BERATUNG & BEGLEITUNG

BERATUNGSANSATZ Im Sinne einer Komplementärberatung vereint das Beratungsangebot Prozess- mit Expert*innenberatung. Dies erlaubt es, Organisationen bei der Planung und Umsetzung von Veränderungsprozessen systemisch zu beraten und zu begleiten, das heißt Reflexionsprozesse anzuregen und bei der Bearbeitung fachlicher Themen im Kontext Antidiskriminierung und einer schrittweisen Hinwirkung auf die Erreichung formulierter Ziele zu unterstützen. Prozessbegleitung hat zu folgenden Veränderungsvorhaben stattgefunden:

Ernst-Reuter-Schule Unterstützung Aufbau einer Clearing-Stelle für Diskriminierung

Herbert-Hoover-Schule Erstellung und Verankerung eines Code of Conducts

OSZ IMT Sensibilisierung und Wissensausbau zu Antidiskriminierung und Diversity

2

ERNST-REUTER-SCHULE

Die Ernst-Reuter Schule in Berlin-Mitte ist eine Integrierte Sekundarschule (ISS) mit einer eigenen gymnasialen Oberstufe. Aktuell ist sie Lern- und Arbeitsort von etwa 1000 Schüler*innen rund 130 Lehrer*innen, Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen.

Zeitraum	
Prozessbegleitung	01.04.2022 – 20.04.2023
Veränderungsthema	Unterstützung Aufbau einer Clearing-Stelle für Diskriminierung
Ziele für die Fachberatung und Prozessberatung	<ul style="list-style-type: none">• Wissensaufbau und Weiterentwicklung Kompetenzen im Bereich Antidiskriminierung und Beratung• Teamgefühl der angehenden Berater*innen stärken
Bezugsperson und Steuerungsgruppe für den Prozess	<ul style="list-style-type: none">• Eine Lehrkraft als Hauptkoordinierende, später auch unterstützt durch weitere Lehrkraft• Zu einem späteren Zeitpunkt: Bildung einer Gruppe von sechs Personen zur Umsetzung der Beschwerde-/Clearingstelle• Die Schulleitung wird regelmäßig informiert und nimmt partiell an Arbeitstreffen teil.

2

ERNST-REUTER-SCHULE

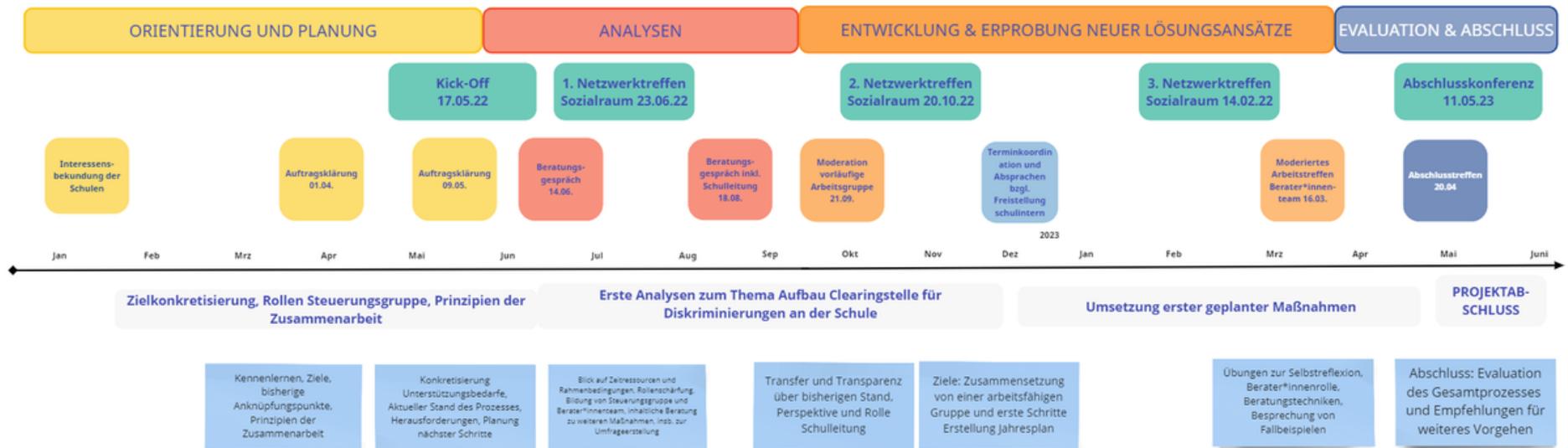
Weitere Informationen/ bereits umgesetzte Maßnahmen

- Sensibilisierungsmaßnahmen für Antidiskriminierung während Projektwochen
- Erste Vernetzung innerhalb der Schule
- Konzept für die Durchführung einer Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen wurde erstellt
- Regelmäßige Treffen der Arbeitsgruppe der zukünftigen Berater*innen (Einübung Beratungskonzept, Übung an Fallbeispielen usw.)

2

Veränderungsprozess Ernst-Reuter-Schule 04/2022 - 04/2023

Beratung durch:
Laila Lucas
Elisa Bongiovanni



2

HERBERT-HOOVER-SCHULE

Die Herbert-Hoover-Schule ist eine gebundene integrierte Ganztagschule, die sich im im Sozialraum Mitte befindet (Wedding).

Zeitraum

Prozessbegleitung

01.04.2022 – 20.04.2023

Veränderungsthema

- Antidiskriminierungsstrukturen in Schule aufbauen
- Diversitätsorientiertes und diskriminierungskritisches Schulklima aufbauen

Ziele für die Fachberatung und Prozessberatung

Die Erstellung und Verankerung eines Code of Conducts (aus einer diskriminierungskritischen Perspektive) mit der Partizipation der an Schule beteiligten Personen. Dies beinhaltet ebenfalls nachhaltig angelegte Schulungen für die am Prozess beteiligten Personen. Bestenfalls werden dadurch demokratiebildende und partizipatorische Strukturen verankert

Bezugsperson und Steuerungsgruppe für den Prozess

Die Beauftragte für Diversität und Chancengleichheit ist mit einer 50-Prozent-Stelle an dieser Schule angesiedelt und beschäftigt sich alleine mit dem Thema der diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Schulentwicklung.

2

HERBERT-HOOVER-SCHULE

Bezugsperson und Steuerungsgruppe für den Prozess

- DO-Gruppe im Sechs-Wochen-Takt kontinuierlich
- Sieben Lehrkräfte sowie Referendar*innen (aus unterschiedlichen Fachbereichen sowie die Kontaktperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt)
- Zwei Schulsozialarbeiter*innen
- Ein*e Kulturagent*in
- Die Schulleitung ist informiert, stets involviert und unterstützt aktiv diesen Prozess.

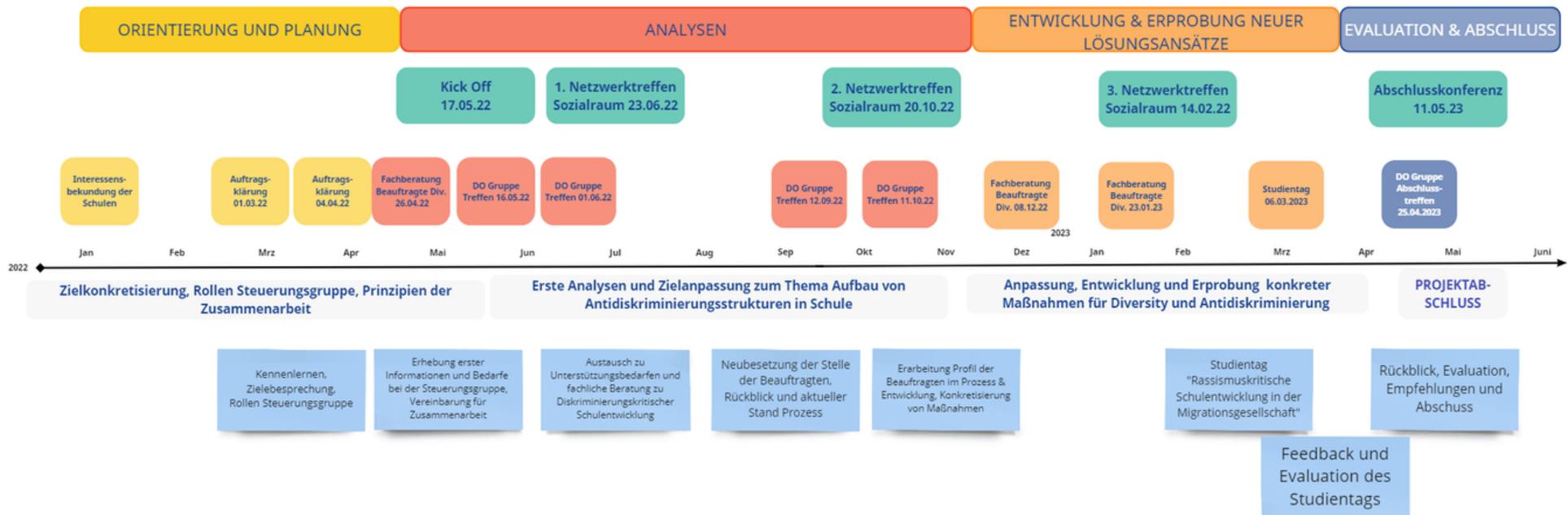
Weitere Informationen/ bereits umgesetzte Maßnahmen

- Involvierung der ehemaligen Antidiskriminierungsbeauftragten Saraya Gomis
- Studientag zur Professionalisierung des Schulpersonals
- Gründung der DO-Gruppe (Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung)
- Identifizieren von Arbeitsfeldern der diskriminierungskritischen Schulentwicklung
- Schaffung der Stelle der*des Beauftragten für Diversität und Chancengleichheit
- Verpflichtende Schulung zur Schaffung von Grundverständnis
- Umfrage mit Schüler*innen zu Diskriminierungserfahrung an der Schule (inklusive Workshop)
- weitere: Sichtbarkeit schaffen, geschlechtergerechte Sprache,
- Schüler*innen-Partizipation, Sensibilisierung/Professionalisierung, Netzwerkarbeit (siehe Anhang)

2

Veränderungsprozess Herbert-Hoover-Schule 03/2022 - 04/2023

Beratung durch:
Elisa Bongiovanni
Elisabeth Köglmeier



2

OBERSTUFENZENTRUM INFORMATIONS- UND MEDIZINTECHNIK (OSZ IMT)

Das OSZ IMT befindet sich im Bezirk-Neukölln und hat neben dem Oberstufenzentrum auch eine berufliche Schule und eine gymnasiale Oberstufe. Aktuell ist das OSZ Lernort für rund 3000 Schüler*innen.

Zeitraum
Prozessbegleitung 09.02.2022 – 16.05.2023

Veränderungsthema

- Antidiskriminierungsstrukturen in Schule aufbauen
- Diversitätsorientiertes und diskriminierungskritisches Schulklima aufbauen

**Ziele für die
Fachberatung und
Prozessberatung**

- Sensibilisierung, Fortbildungen und Wissensaufbau für/von Schüler*innen und Lehrkräften zu Antidiskriminierung und Diversity
- Etablierung einer Anlaufstelle zu verschiedenen Formen von Diskriminierung

**Bezugsperson und
Steuerungsgruppe für
den Prozess**

- Steuerungsgruppe:
- Zwei Schüler*innen
- Ein Radikalisierungsbeauftragter
- Sechs Lehrkräfte
- Schulleitung ist informiert und unterstützt aktiv den Prozess

2

OBERSTUFENZENTRUM INFORMATIONS- UND MEDIZINTECHNIK (OSZ IMT)

Weitere Informationen/ bereits umgesetzte Maßnahmen

Was wurde erreicht?

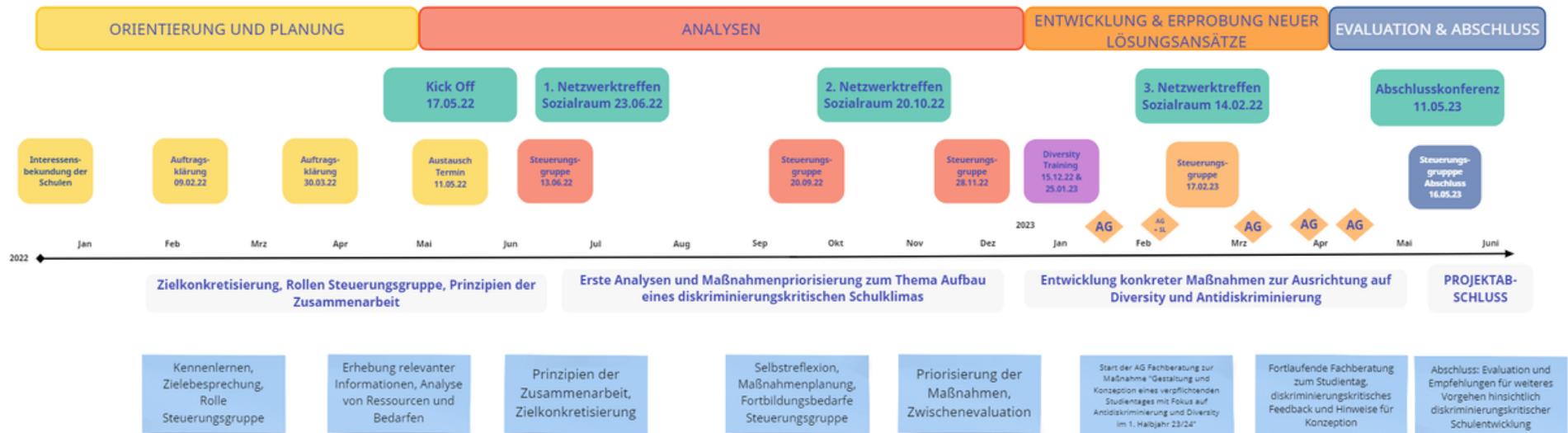
- Etablierung einer Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppe ‚Studentag‘
- Zielkonkretisierung und Maßnahmenplanung

Aktuell arbeitet das OSZ IMT weiter an der Organisation und Durchführung eines Studentages mit dem Fokus Antidiskriminierung im ersten Halbjahr 23/24.

2

Veränderungsprozess OSZ Informations- und Medizintechnik 02/2022 - 05/2023

Beratung durch:
Elisabeth Köglmeier
Sofia Ratsitska



3

NETZWERKTREFFEN

LERNEN, ANWENDEN, BESTÄRKEN (LAB)

In der Projektlaufzeit fanden insgesamt fünf Netzwerktreffen statt. Die Netzwerktreffen haben einen Raum geschaffen, indem sich Akteur*innen und Interessierte aus dem Bereich des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt mit Diskriminierungsrisiken ihrer Systeme auseinandersetzen, sich vernetzen und austauschen, ihre bestehenden Partnerschaften intensivieren und neue Partnerschaften knüpfen können. Dabei ging es nicht darum, ein neues Netzwerk zu gründen, sondern bestehende Netzwerke zu diesem Themenkomplex in diesem spezifischen Sozialraum zusammenzubringen.

Die Netzwerktreffen hatten immer einen partizipativen Charakter. Akteur*innen haben über die Inhalte der Workshops anhand einer Auswahl, die BQN zur Verfügung gestellt hat, selbst entschieden. Darüber hinaus konnten die Teilnehmenden eigenständig weitere, für sie relevante Akteur*innen aus dem Sozialraum zu den Treffen einladen.

Folgende Themenkomplex standen im Fokus der Netzwerktreffen:

- Antidiskriminierungsstrukturen an Schulen
- Schüler*innen Empowerment
- Diskriminierungssensible Berufsorientierung und -beratung

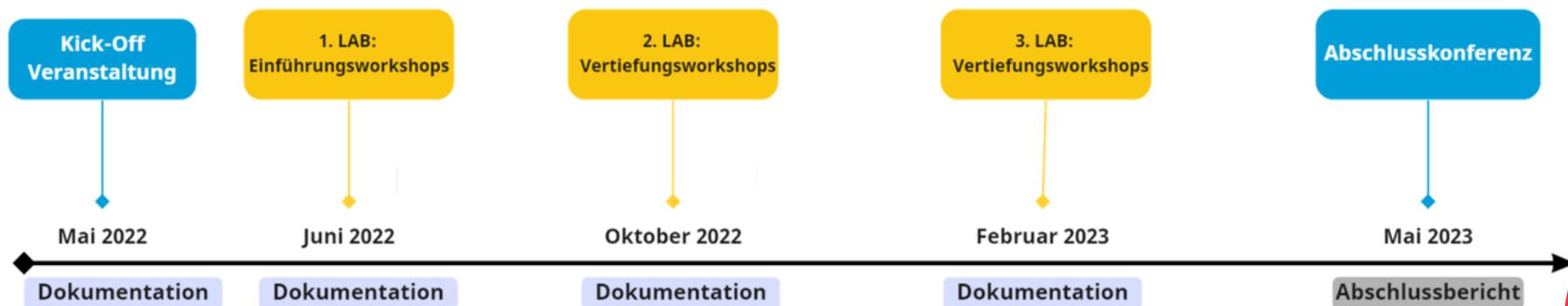
3

WANN?
WO?
MIT WEM?

Die Kick-Off Veranstaltung im Mai 2022 wurde zur Vorstellung der Arbeitsweisen und Angebote im Sozialraum sowie für ein erstes Kennenlernen der verschiedenen Akteur*innen im Sozialraum genutzt.

Die LABs im Juni und Oktober 2022 sowie im Februar 2023 fanden immer zur gleichen Zeit (14 bis 17 Uhr) mit ähnlichen Programm in der WeiberWirtschaft statt. Im Vordergrund stand es, Räume zu schaffen, in denen die Teilnehmenden ihr Wissen ausbauen, strukturelle Ungleichheiten gemeinsam reflektieren und sich noch besser vernetzen konnten. Schwerpunkt der LABs waren die eingebetteten zweistündigen Expert*innen-Workshops zu den jeweiligen Themen.

Beim Abschluss im Mai 2023 fand die gemeinsame Auswertung des Ansatzes in Form einer Retrospektive und Formulierung von Bedarfen und Forderungen für ein diskriminierungskritischeres Übergangssystem statt.



3

1. LAB

22. Juni 2022

Antidiskriminierungsstrukturen an Schulen

Diskriminierung in der Schule und diskriminierungskritische Schulentwicklung
Aliyeh Yegane
ADAS

Schüler*innen Empowerment

Empowerment im Schulkontext zur Begegnung von Diskriminierung
Toan Quoc Nguyen
freiberuflicher Trainer

Diskriminierungssensible Berufsorientierung und -beratung

Diskriminierungspotentiale in der Berufsorientierung und -beratung
Sofia Hamaz und Safa Semsary
BQN Berlin

2. LAB

20. Oktober 2022

Antidiskriminierungsstrukturen an Schulen

Diskriminierende und empowernde Sprache und Bilder im Unterricht als Spiegel der Schulstrukturen
Merih Ergün
Yekmal e.V.

Schüler*innen Empowerment

Mich, dich, uns verbinden: Präsenz und Wirksamkeit durch Körperarbeit
Pasquale Virginie Rötter
Somatic Coach und freie Trainer*in

Diskriminierungssensible Berufsorientierung und -beratung

Lebensrealitäten verstehen – Bedarfe erkennen – Perspektiven öffnen
Reina-Maria Nerlich und Stipo Zebaduvia e.V.

3. LAB

14. Februar 2023

Antidiskriminierungsstrukturen an Schulen

Diversitätsorientierte Veränderungsprozesse in Schulen anstoßen und gestalten
Tuğba Tanyılmaz
i-PAD e.V.

Schüler*innen Empowerment

Safe(r) Spaces im Sozialraum schaffen
Melli Erzuah
Coach, Beraterin, Bildungstrainerin

Diskriminierungssensible Berufsorientierung und -beratung

Berufsorientierungskonzepte diskriminierungssensibel und Zukunftsplanung empowernd gestalten
Elisa Bongiovanni und Safa Semsary
BQN Berlin e.V.

3

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRUKTUREN AN SCHULEN

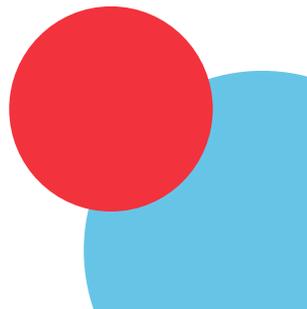
**Diskriminierung in der Schule
und diskriminierungskritische
Schulentwicklung**

ALIYEH YEGANE

Kontakt

In diesem Workshop wird grundlegendes Wissen zu Diskriminierung und ihre Formen und Auswirkungen in Schulstrukturen vermittelt. Auf Grundlage der aktuellen Datenlage wird beleuchtet, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für Schulen im Abbau und der Verhinderung von Diskriminierung und in der Förderung von machtkritischer Diversität gelten und welche Handlungsmöglichkeiten sich daraus ableiten lassen. Ein spezieller Blick richtet sich auf die diskriminierungskritische Schulentwicklung als organisationale Maßnahme, um gegen Diskriminierung in Schulstrukturen und Schulkultur vorzugehen sowie ihre Verflechtung mit Ansätzen der Förderung von Diversität.

yegane@life-online.de



3

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRUKTUREN AN SCHULEN

Diskriminierende und empowernde Sprache und Bilder im Unterricht als Spiegel der Schulstrukturen

MERIH ERGÜN

Kontakt

Das koloniale Narrativ und daran anknüpfend rassistische Stereotype lassen sich an den unterschiedlichsten Stellen in der Schule identifizieren – so auch beispielsweise in der Unterrichtspraxis. Dieser Workshop widmet sich dem diskriminierungskritischen Blick auf Texte, Bilder und Sprache im Unterricht anhand eines praktischen Beispiels. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Macht und Sprache? Welche Auswirkungen kann diskriminierende Sprache auf Schüler*innen im Unterricht haben? Wie können Diskriminierungspotenziale im Unterricht und Klassenraum erkannt, reflektiert und thematisiert sowie diskriminierungskritische Sprache und Bilder etabliert werden? Welche Haltung ist hierfür von uns als Bezugspersonen von Schüler*innen (zum Beispiel als Pädagog*innen oder Eltern) erforderlich?

cid@yekmal.de

3

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRUKTUREN AN SCHULEN

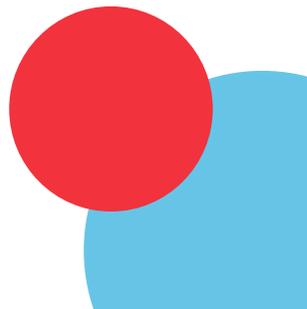
**Diversitätsorientierte
Veränderungsprozesse
anstoßen und gestalten**

TUĞBA TANYILMAZ

Sie möchten Diversität und Antidiskriminierung in Ihrer Schule einführen oder voranbringen und fragen sich wie (weiter)? Dieser Workshop widmet sich der Frage, wie diversitätsorientierte Veränderungsprozesse an Schulen angestoßen und gestaltet werden können. Es werden Grundlagen und Voraussetzungen vermittelt, die notwendig sind, damit ein Veränderungsprozess erfolgreich eingeleitet und umgesetzt werden kann. Dabei geht es unter anderem um folgende Fragen: Welche Personen aus der Schule müssen im Prozess mitgenommen werden? Welche Rahmenbedingungen braucht es dafür? Wie kann das Gesamtkollegium überzeugt werden? Welche Herausforderungen und Risiken könnte es geben und wie können diese bewältigt werden?

Kontakt

info@i-paed-berlin.de



3

SCHÜLER*INNEN-EMPOWERMENT

**Empowerment im
Schulkontext zur Begegnung
von Diskriminierung**

TOAN QUOC NGUYEN

Dieser Workshop vermittelt grundlegendes Wissen dazu, was unter Empowerment zu verstehen ist. Fokussiert werden die geschichtliche Entstehung des Konzepts sowie seine verschiedenen Ansätze. Dabei wird die Wirkung von ressourcenorientierten Angeboten im Kontext Schule beleuchtet. Es werden folgende Fragen aufgegriffen: Was bedeutet es, empowert zu sein? Wie kann ressourcenorientierte Begleitung von Schüler*innen und jungen Erwachsenen gestaltet werden? Welche Rolle können Schulakteur*innen in diesem Zusammenhang einnehmen – weg von einer Mitwirkung an der Reproduktion von Diskriminierung hin zu einem aktiven ‚Allyship‘? Welches Wissen und welche Kompetenzen braucht es dazu?

Kontakt

t.nguyen@bildungswerkstatt-migration.de

3

SCHÜLER*INNEN-EMPOWERMENT

**Mich, dich, uns verbinden:
Präsenz und Wirksamkeit
durch Körperarbeit**

**PASQUALE VIRGINIE
ROTTER**

Am wirksamsten sind wir meist dann, wenn wir wirklich präsent (sprich: nervensystemisch reguliert) sind. Allerlei somatische Einschreibungen trennen uns von unserer Präsenz und damit voneinander. Ursache dieser Einschreibungen sind Zustände von wiederholter (ohnmächtiger) Macht und Diskriminierung und andauernde Zustände von Verunsicherung. Dieser Impulsworkshop bietet konkrete Tools an, um über die Achtsamkeit für Körperempfindungen und Emotionen unsere Präsenz zu stärken. Dazu zählen unter anderem Atemtechniken, Bewegungsübungen sowie ein methodisch geleiteter Austausch. Das Angebot ist offen für alle Interessierten, die ihre physische, emotionale und mentale Präsenz als Teil ihrer pädagogischen Professionalität verstehen und erleben wollen.

Kontakt

pasquale.rotter@gmail.com



3

SCHÜLER*INNEN-EMPOWERMENT

**„Safe(r) Spaces“ im
Sozialraum schaffen**

MELLI ERZUAH

Was ist ein ‚Safe(r) Space‘? Wie entstehen ‚Safe(r) Spaces‘ und wer profitiert davon? ‚Safe(r) Spaces‘ bezeichnen Orte und Umgebungen, in denen Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, zusammenkommen und sich gegenseitig in Abwesenheit von Personen, von denen Diskriminierung ausgeht, bestärken. Dieser Workshop geht der Frage nach, welche Haltung, Ressourcen und Möglichkeiten zur Unterstützung von Empowerment-Räumen erforderlich sind und inwiefern Multiplikator*innen der Berufsorientierung und -beratung, bezirkliche Strukturen etc. dazu beitragen können, Empowerment-Räume für Schüler*innen zu ermöglichen.

Kontakt

hallo@melli-erzuah.de

3

DISKRIMINIERUNGSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG UND -BERATUNG

Diskriminierungspotenziale in der Berufsorientierung und - beratung

SOFIA HAMAZ
SAFA SEMSARY

Kontakt

Dieser Workshop gibt einen Einblick in strukturelle Ungleichheiten in der Berufsorientierung und -beratung. Es wird der Frage nachgegangen, wie sich Diskriminierung im Kontext von schulischer Berufsorientierung, betrieblichen Begegnungsangeboten oder auch in der Berufsberatung ausdrückt und welche Auswirkungen Diskriminierungserfahrungen in der Berufsorientierung für die weiteren Berufsentscheidungen von Schüler*innen haben können. Im zweiten Schritt wird die Notwendigkeit einer diskriminierungssensiblen und diversitätsorientierten Ausgestaltung von Berufsorientierung erläutert.

sofia.hamaz@bqn-berlin.de

safa.semsary@bqn-berlin.de

3

DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG UND -BERATUNG

**Lebensrealitäten verstehen –
Bedarfe erkennen –
Perspektiven öffnen**

**REINA-MARIA NERLICH
STIPO ZEBA**

Um Berufsorientierung diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert zu gestalten, muss zunächst ein Verständnis für die Komplexität und Vielfalt der Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen von Schüler*innen geschaffen werden. Im Rahmen dieses Workshops soll es deshalb darum gehen, Berufsberatung weiter zu denken und sie mit Persönlichkeitsentwicklung und Empowerment der Schüler*innen zu verknüpfen. Gemeinsam werden wir uns dabei beispielsweise folgenden Fragen widmen: Was sind Ausgangslagen und Startbedingungen von Schüler*innen im Sozialraum Berlin-Mitte? Welche Perspektiven sehen sie für sich und welche hält die Gesellschaft für sie bereit? Welche Einblicke haben sie in die Berufswelt und was sind Kennzeichen eines guten Jobs für sie? In diesem Zusammenhang wird auch diskutiert, mit welcher ‚Brille‘ Schüler*innen im Kontext der Berufsorientierung und -beratung betrachtet werden und welche impliziten Annahmen sich zu hinterfragen lohnen. Welche Stärken von Jugendlichen werden durch das Beratungs- und Begleitsystem oftmals übersehen? Darauf aufbauend wird die Frage beantwortet, wie Bedarfe von Schüler*innen im Kontext von Berufsorientierung diskriminierungskritisch ermittelt und schließlich erfüllt werden können.

Kontakt

reina.nerlich@duvia.de

stipo.zeba@duvia.de

3

DISKRIMINIERUNGSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG UND -BERATUNG

**Berufsorientierungskonzepte
diskriminierungssensibel
und Zukunftsplanung
empowernd gestalten**

**ELISA BONGIOVANNI
SAFA SEMSARY**

Kontakt

Wie können Formate der Berufsorientierung diskriminierungssensibel gestaltet werden? Mit welchen Ansätzen kann es gelingen, eine motivierende Zukunft unter Berücksichtigung der Ausgangsbedingungen von Schüler*innen zu planen? Welche Rolle nehmen wir ein als Bezugspersonen von Schüler*innen? Welchen Einfluss nehmen wir auf Entscheidungen der Schüler*innen? Welche Perspektiven bieten wir ihnen tatsächlich? Inwiefern berücksichtigen wir mögliche Diskriminierungserfahrungen auf ihrem Weg? Wie minimieren wir Diskriminierungsrisiken in der Berufsorientierung und -beratung? Wir möchten Einblicke in mögliche Übungen und methodische Elemente geben und diese gemeinsam erproben.

elisa.bongiovanni@bqn-berlin.de

safa.semsary@bqn-berlin.de

4

EMPOWERMENTORIENTIERTE BERUFSORIENTIERUNGSANGEBOTE

ANSATZ

Diskriminierungskritische, empowermentorientierte Berufsorientierungsangebote sind ein wichtiger Schlüssel, um breite, teils unerreichte Zielgruppen als potenzielle Nachwuchskräfte anzusprechen – und ein erster Schritt, um Barrieren in der Nachwuchskräfteicherung abzubauen. Berufsorientierungsangebote bilden in der Regel den ersten Moment der „Kontaktaufnahme“ zwischen Schüler*innen mit der Organisation oder auch spezifischen Berufen und geben Einblicke in Organisationsstrukturen oder auch in die Organisationskultur.

Die Prüfung bestehender Konzepte und Praktiken bei der Entwicklung und Umsetzung betrieblicher Berufsorientierungsangebote im Hinblick auf Ausgrenzungsmechanismen und Diskriminierungsrisiken ermöglichen die (frühe) Identifikation struktureller Barrieren. Dies ermöglicht wiederum die Erarbeitung gezielter Maßnahmen, um Barrieren abzubauen und Berufsorientierungsangebote zukünftig empowermentorientierter und diskriminierungssensibler zu gestalten.

4

INSTRUMENTE

Mit unterschiedlichen Instrumenten lassen sich diskriminierungssensible und empowermentorientierte Berufsorientierungsangebote besser planen. Die folgende Checkliste sowie die Vorlage für einen Ablaufplan können das Bewusstsein für Antidiskriminierung und Diversity bei der Planung und Umsetzung von Berufsorientierungsangeboten stärken.

BQn Berlin **BERLIN BRAUCH DICH!**

BRIEFING

Diskriminierungskritische & empowermentorientierte Berufsorientierungsangebote

Checkliste zum Angebot

- Es steht fest, um welche Berufsorientierungsformate angeboten werden. (z.B. Rundgang, Austausch mit Auszubildenden, Parcours, Spiele, Input... Das Angebot kann sich aus mehreren Formaten zusammensetzen.)
- Das Angebot hat einen einladenden Titel, den Schüler*innen verstehen.
- Ein Austausch mit der Schule zur Feinabstimmung hat stattgefunden.
 - Ort, Termin und Zeitfenster für das Angebot stehen fest.
 - Jahrgang und Anzahl der Schüler*innen stehen fest.
 - Bedarfe und Bedürfnisse der Schüler*innen sind bekannt. (z.B. Förderschwerpunkt)
- Es gibt eine Einladung, die das Angebot für Schüler*innen beschreibt. (z. Vorlage Einladung)
 - Die Einladung ist über die verantwortliche Lehrkraft an die Schüler*innen verschickt.
 - Es ist beschrieben, wie, wo und bis wann sich Schüler*innen anmelden können.

Checkliste empowermentorientiertes Angebot

- Das Angebot ist inspirierend: Schüler*innen sind eingeladen, ihre Träume, Pläne, Kompetenzen und Potenziale zu identifizieren und/oder zu erkunden.
 - Das Angebot ermöglicht ein Identifizieren und Ausprobieren von Interessen und Fähigkeiten der Schüler*innen
 - Das Angebot weckt Interesse am Betrieb und Beruf als mögliche berufliche Zukunftsperspektive.
 - Das Angebot weckt Interesse und motiviert Schüler*innen auf die Bewerbung für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz beim Betrieb.
 - Das Angebot ermöglicht ein Erkunden der Rechte und Pflichten von Beschäftigten.
 - Ein individuelles positives Feedback an jeden*in Schüler*in ist festes Element des Angebots.

Checkliste diskriminierungskritisches Angebot

- Das Angebot ist frei von Stereotypen im Bezug auf Geschlecht, Körper, Herkunft, Religion, Klasse, Behinderung oder Sexualität
 - Bilder und Videos stellen als Hinweis auf Unterrepräsentation Schwarze, Menschen of Colour, Menschen mit Behinderungen, Frauen... als Hauptfiguren dar.
 - Es wird gendersensible Sprache verwendet.
- Es wird leichte Sprache benutzt. (Hier sind ein paar Beispiele zu finden: <https://www.marcus-boell.de/de/2020/09/01/checkliste-leichte-sprache/>)
 - In Präsentationen und Handouts wird auf leichte Sprache und Barrierefreiheit geachtet. (z.B. wenige Sätze auf Präsentationsfolien, Schriftgröße, Kontraste etc.)
 - Bei der Umsetzung des Angebots wird leichte Sprache verwendet.
- Die Durchführenden des Angebotes spiegeln die Vielfalt der Berliner Schüler*innen wider (in Bezug auf Geschlecht, Körper, Herkunft, Religion, Klasse, Behinderung oder Sexualität)

zum Download



BQn Berlin **BERLIN BRAUCH DICH!**

TITEL

Termin	Datum und Zeitfenster		
Ort	Findet das Angebot digital oder in Präsenz statt? Wo ist der Treffpunkt?		
Anwesende	Anzahl und Namen der teilnehmenden Schüler*innen und der durchführenden Kolleg*innen		

Ziele des Angebotes

- Beschreiben Sie, welchen Zuwachs an Wissen und Kompetenzen Schüler*innen erwerben werden.
- z.B. Schüler*innen haben ihr Wissen zu XYZ ausgebaut.
- z.B. Schüler*innen haben Einblicke in XYZ erhalten
- ...

Disk	Ziele	Methodik/Form	Material	Wsp/Anmerkungen
10 Minuten	ABRUFEN gemeinsam lesen	10 Minuten vor Beginn sollen die Lehrer*innen im Vorfeld von Schüler*innen sicherstellen, dass alle Teilnehmer*innen genügend zum Werkzeugsatz da sind.		Stärke und Grenzen bereit stellen, dass eigene Verschönerung und Fragen zu angeregten Arbeitsmaterialien ist.
10 Minuten	ERSTES Brainling und Übersicht geben	• Begrüßung • Inhalt / them. Fokus und vorgeht	Flychart PPT	Leichte Sprache und Kartenblätter
10 Minuten	KENNENLERNEN	Vorbereitungskunde, spielerisch. Mein bezie, so möchte ich angesprochen werden		Stimmenschilder und Sätze bereit stellen
10 Minuten	INPUT	z.B. zwei Audio beiträge aus Promi- Ausbildungstag (5 Min. pro Audio- Beitrag) und Videos von Beschäftigten		Erfragbarkeit Checklisten besuchen
10 Minuten	FRAGEN & ANTWORTEN			
10 Minuten	PAUSE			
10 Minuten	PRAKTISCHE ÜBUNG	z.B. Rollenspielszenario (z.B. 2- Bewerber*innen, 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48-49-50-51-52-53-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65-66-67-68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-84-85-86-87-88-89-90-91-92-93-94-95-96-97-98-99-100-101-102-103-104-105-106-107-108-109-110-111-112-113-114-115-116-117-118-119-120-121-122-123-124-125-126-127-128-129-130-131-132-133-134-135-136-137-138-139-140-141-142-143-144-145-146-147-148-149-150-151-152-153-154-155-156-157-158-159-160-161-162-163-164-165-166-167-168-169-170-171-172-173-174-175-176-177-178-179-180-181-182-183-184-185-186-187-188-189-190-191-192-193-194-195-196-197-198-199-200-201-202-203-204-205-206-207-208-209-210-211-212-213-214-215-216-217-218-219-220-221-222-223-224-225-226-227-228-229-230-231-232-233-234-235-236-237-238-239-240-241-242-243-244-245-246-247-248-249-250-251-252-253-254-255-256-257-258-259-260-261-262-263-264-265-266-267-268-269-270-271-272-273-274-275-276-277-278-279-280-281-282-283-284-285-286-287-288-289-290-291-292-293-294-295-296-297-298-299-300-301-302-303-304-305-306-307-308-309-310-311-312-313-314-315-316-317-318-319-320-321-322-323-324-325-326-327-328-329-330-331-332-333-334-335-336-337-338-339-340-341-342-343-344-345-346-347-348-349-350-351-352-353-354-355-356-357-358-359-360-361-362-363-364-365-366-367-368-369-370-371-372-373-374-375-376-377-378-379-380-381-382-383-384-385-386-387-388-389-390-391-392-393-394-395-396-397-398-399-400-401-402-403-404-405-406-407-408-409-410-411-412-413-414-415-416-417-418-419-420-421-422-423-424-425-426-427-428-429-430-431-432-433-434-435-436-437-438-439-440-441-442-443-444-445-446-447-448-449-450-451-452-453-454-455-456-457-458-459-460-461-462-463-464-465-466-467-468-469-470-471-472-473-474-475-476-477-478-479-480-481-482-483-484-485-486-487-488-489-490-491-492-493-494-495-496-497-498-499-500-501-502-503-504-505-506-507-508-509-510-511-512-513-514-515-516-517-518-519-520-521-522-523-524-525-526-527-528-529-530-531-532-533-534-535-536-537-538-539-540-541-542-543-544-545-546-547-548-549-550-551-552-553-554-555-556-557-558-559-560-561-562-563-564-565-566-567-568-569-570-571-572-573-574-575-576-577-578-579-580-581-582-583-584-585-586-587-588-589-590-591-592-593-594-595-596-597-598-599-600-601-602-603-604-605-606-607-608-609-610-611-612-613-614-615-616-617-618-619-620-621-622-623-624-625-626-627-628-629-630-631-632-633-634-635-636-637-638-639-640-641-642-643-644-645-646-647-648-649-650-651-652-653-654-655-656-657-658-659-660-661-662-663-664-665-666-667-668-669-670-671-672-673-674-675-676-677-678-679-680-681-682-683-684-685-686-687-688-689-690-691-692-693-694-695-696-697-698-699-700-701-702-703-704-705-706-707-708-709-710-711-712-713-714-715-716-717-718-719-720-721-722-723-724-725-726-727-728-729-730-731-732-733-734-735-736-737-738-739-740-741-742-743-744-745-746-747-748-749-750-751-752-753-754-755-756-757-758-759-760-761-762-763-764-765-766-767-768-769-770-771-772-773-774-775-776-777-778-779-780-781-782-783-784-785-786-787-788-789-790-791-792-793-794-795-796-797-798-799-800-801-802-803-804-805-806-807-808-809-810-811-812-813-814-815-816-817-818-819-820-821-822-823-824-825-826-827-828-829-830-831-832-833-834-835-836-837-838-839-840-841-842-843-844-845-846-847-848-849-850-851-852-853-854-855-856-857-858-859-860-861-862-863-864-865-866-867-868-869-870-871-872-873-874-875-876-877-878-879-880-881-882-883-884-885-886-887-888-889-890-891-892-893-894-895-896-897-898-899-900-901-902-903-904-905-906-907-908-909-910-911-912-913-914-915-916-917-918-919-920-921-922-923-924-925-926-927-928-929-930-931-932-933-934-935-936-937-938-939-940-941-942-943-944-945-946-947-948-949-950-951-952-953-954-955-956-957-958-959-960-961-962-963-964-965-966-967-968-969-970-971-972-973-974-975-976-977-978-979-980-981-982-983-984-985-986-987-988-989-990-991-992-993-994-995-996-997-998-999-1000		

zum Download



5

EMPFEHLUNGEN

Die Einblicke in bestehende Praktiken im Übergang, der gemeinsame Austausch und das (Selbst-)reflektieren über einen Zeitraum von 18 Monaten haben sowohl Lücken aufgezeigt als auch Praktiken, die sich bewährt haben. Die folgenden Empfehlungen zeigen die wesentlichen Erkenntnisse aus den verschiedenen Projektangeboten für die diskriminierungskritische Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt auf.

MENSCHEN

MANDATE

ZEIT

KOMPETENZEN

HALTUNG

5

EMPFEHLUNGEN

MENSCHEN

Es gibt keinen diskriminierungsfreien Raum. In jeder Organisation gibt es Menschen, die Diskriminierung erfahren und andere, die sie verursachen. An Schulen und auch im Übergang Schule in die Arbeitswelt gibt es besondere Machtasymmetrien, die Diskriminierungsrisiken verstärken: Machtgefälle zwischen Lehrkräften oder Berater*innen und Schüler*innen, zwischen Schulleitungen und Lehrkräften, zwischen schulischem und außerschulischem Personal.

Gleichzeitig kann die Mehrzahl des Personal der Schulen und Institutionen der Berufsorientierung und -beratung bislang eher privilegierten Gesellschaftsgruppen zugeordnet werden, das heißt das Ansprechen von Diskriminierung stößt möglicherweise auf Ignoranz oder Widerstand – und die Mehrzahl muss das Erkennen und Anerkennen von Diskriminierung sehr bewusst lernen und umsetzen.

Diskriminierungskritisches Miteinander hat daher besondere Relevanz an Schulen. Es muss sichergestellt werden, dass Schutz- und Austauschräume für Betroffene geschaffen werden. Zudem müssen Widerstände proaktiv ansprechbar gemacht und bearbeitet werden.

5

EMPFEHLUNGEN

MANDATE

Um den Übergang Schule in die Arbeitswelt diskriminierungskritisch weiterzuentwickeln, braucht es Personen, Gruppen und/oder Instanzen, die Verantwortung übernehmen bzw. übernehmen dürfen – beispielsweise Beauftragte für Chancengleichheit und Antidiskriminierung an Schulen, Arbeitsgruppen der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung oder ähnliche. Diese Personen, Gruppen oder auch Instanzen können umso wirksamer sein, je mehr auf ihre Expertisen und ihre Arbeit vertraut wird, zum Beispiel wenn Entscheidungen, Aufgaben und Macht tatsächlich an sie abgegeben und von ihnen angenommen werden. Gemeinsam Verantwortung übernehmen heißt gegenseitiges Vertrauen, aber auch sich verantwortlich fühlen. Mandate sollten nachvollziehbar beschrieben und an alle kommuniziert werden.

ZEIT

Es geht nicht darum, viel Zeit zu aufzuwenden. Aber die Zeit, die gezielt investiert wird, soll von Leitungen und Kolleg*innen durch Freistellungen, Benennungen etc. ermöglicht und zugleich gewürdigt werden.

Der Schutz vor Diskriminierung sollte nicht ausschließlich in der Freizeit thematisiert und vorangebracht werden. In Schulen sollte es als genauso wichtiges Thema wie zum Beispiel Unterrichtplanung oder Digitalisierung anerkannt werden. Schulpersonal sollte sich damit in der Arbeitszeit beschäftigen – durch Freistellungen, Abminderungen etc.

5

EMPFEHLUNGEN

KOMPETENZEN

Genauso wie Schüler*innen bestimmte Themen der Demokratiebildung im Stundenplan haben oder auch Bewerbungen schreiben lernen, gehört es zum Curriculum von allen Akteur*innen im Übergang, Räume für Reflektion, Wissenszuwachs und Austausch zu schaffen. Auf diese Weise können sie Diskriminierung besser erkennen und abbauen. Das gilt für (Schul-)Leitungen besonders, aber genauso für Lehrkräfte, Berufsberater*innen, Schulsozialarbeiter*innen und Hauswart*innen. Um den gesetzlichen Anforderungen zum Diskriminierungsschutz gerecht zu werden, empfehlen wir allen Beteiligten am Übergang Schule in die Arbeitswelt regelmäßig an Angeboten zur Sensibilisierung und zum Wissens- und Kompetenzerwerb teilzunehmen – wie Diversity Trainings, themenspezifische Fortbildungen, Themenwochen oder auch Studientage.

HALTUNG

Die diskriminierungskritische Gestaltung des Übergangs Schule in die Arbeitswelt erfordert eine antidiskriminierende Haltung von allen Beteiligten. Gegen Diskriminierung zu sein, ist in diesem Kontext nicht ausreichend. Alle Beteiligten müssen gemeinsam weniger diskriminieren wollen – als Institutionen, als Funktions- und Entscheidungsträger*innen, als Bezugspersonen der Schüler*innen im Übergang. Hierfür unabdingbar ist die Bereitschaft des Reflektierens von Diskriminierungsrisiken und die Verantwortungübernahme zum Abbau dieser.

CHECK-OUT

PERSPEKTIVE DISKRIMINIERUNGSKRITISCHER ÜBERGANG

WORAN ANGEKNÜPFT WERDEN KANN...

- Fachwissen zu diskriminierungskritischem Übergang
- Beratung von Institutionen zu diskriminierungskritischem Handeln
- fachliche Expertise und Methodenwissen
- Netzwerkarbeit
- zielgruppenorientiertes Arbeiten
- Finanzierungen und Projektförderung
- Üben von Selbstreflektion und Fehlerfreundlichkeit
- Anstoß für Veränderungen
- Erfahrungswissen von Trägern und Beratenden

CHECK-OUT

PERSPEKTIVE DISKRIMINIERUNGSKRITISCHER ÜBERGANG

ZUKÜNFTIG EINFÜHREN/ ERPROBEN

- mehr Sensibilisierung für Schulleitungen und Lehrkräfte
- Zusammenarbeit zwischen Theoretiker*innen und Praktiker*innen im Übergang an einem Tisch
- kleine Änderungen mit Verbündeten schaffen und durchführen
- unabhängige Personen für Antidiskriminierung an Schulen einführen (Ansprechperson für Diskriminierungsfälle, aber auch Prozessbegleitung)
- organisationsübergreifende Treffen zum fachlichen Austausch zwischen Institutionen, die Schulen und Träger der Berufsorientierung beraten und begleiten
- Berufsorientierung neu denken beispielsweise durch gemeinsame Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für diskriminierungskritische, empowermentorientierte Berufsorientierung und -beratung
- mehr Unterstützung durch Expert*innen
- Netzwerk weiter stricken und Verbündete finden

CHECK-OUT

PERSPEKTIVE DISKRIMINIERUNGSKRITISCHER ÜBERGANG

Fathiya Galaid
I,SLAM

zur Performance



Ich erinnere mich an den Schmerz, an jedes Mal, an dem ich verletzt wurde und an jeden Stich, von Menschen, zu denen ich aufschauen sollte, die meine Lehrer sein sollten, die mich lehren sollten, die mich schützen sollten, die mir Sicherheit geben sollten. Und ich erinnere mich an den Tag, an dem ich aufhörte an sie zu glauben, zu ihnen aufzuschauen, ihnen nur ein Wort zu glauben.

Katarina Niewiedzial

**BEAUFTRAGTE FÜR
INTEGRATION UND
MIGRATION DES
SENATS VON BERLIN**

Ich freue mich, dass zur Abschlussveranstaltung viele Akteur*innen aus der Praxis vor Ort sind. Sie sind diejenigen, die die konkreten Ergebnisse liefern. Mit dem Wissen und den Tools, mit denen Sie als Praktiker*innen von BQN im Projekt Berlin braucht dich! ausgestattet wurden, können Sie Ihre Arbeit noch besser reflektieren und diskriminierungskritisch gestalten. Dieses Gefühl nehme ich aus dem Projekt mit.

CHECK-OUT

PERSPEKTIVE DISKRIMINIERUNGSKRITISCHER ÜBERGANG

Aliyeh Yegane
ADAS

Bei ADAS sprechen wir immer von einer Antidiskriminierungsarchitektur: Denn wir brauchen immer viele verschiedene Akteur*innen und Rollen, um gut zusammenzuarbeiten – es braucht all diese Funktionen, um das Thema gemeinsam noch mehr zu professionalisieren. Professionelle Vernetzungsräume schaffen, Zusammenarbeit ermöglichen und das wichtigste: eine kollegial-konstruktive Atmosphäre des gemeinsamen Lernens zu schaffen.

Serdar Yazar
BQN BERLIN

Zu häufig sitzen wir in Runden, in denen nicht einmal die Begriffe Diskriminierung und Diversität fallen. Solche Räume müssen wir beanspruchen und genau diese Themen, die nicht geplant, vorgesehen oder sogar erwünscht sind, reingeben. Gerne gemeinsam, gerne vernetzt.

CHECK-OUT

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden der Netzwerktreffen: für eure Offenheit, euer Vertrauen, eure Beiträge und kritischen Rückmeldungen.

Den Vertreter*innen der beratenen Schulen danken wir für die erfolgreichen gemeinsamen Prozesse, Lernmomente und Diskussionen.

Bedanken möchten wir uns auch bei allen Expert*innen, die bei den Netzwerktreffen, Fachimpulsen und in der Beratung mitgewirkt haben. Wir haben sehr viel mit und von euch lernen können.

Besonderer Dank geht an unsere Kolleg*innen von BQN, die uns in unterschiedlichster Form bei der Konzeption, Umsetzung und Reflektion der Projektangebote unterstützt haben.

ÜBER BQN

BQN Berlin arbeitet und engagiert sich für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen in Bildung und in der Arbeitswelt. Dabei liegt der Fokus auf marginalisierten Bevölkerungsgruppen mit direkter oder familiärer Einwanderungsgeschichte und/oder Rassismuserfahrungen, ohne jedoch Mehrfachdiskriminierungen und -zugehörigkeiten aus dem Blick zu verlieren. In diesem Sinne berät die Organisation Behörden, Betriebe mit Landesbeteiligung, Schulen und privatwirtschaftliche Unternehmen zur diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung.

Mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Diversity-Landesprogramm, den Novellen des Partizipations- (PartMigG) und Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) sowie einem umfassenden Landesgleichstellungsgesetz (LGG) profiliert sich Berlin im bundesdeutschen Vergleich als eine progressive Verwaltung im Bereich Diskriminierungsschutz und Teilhabeförderung. BQN Berlin bringt über viele Jahre gewachsene Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Öffentlichen Dienst mit – und darin, diese Rechtsgrundlagen über Diversity-Maßnahmen in die jeweiligen Strukturen zu übersetzen.

Fördergeber*innen sind unter anderem die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der europäische Sozialfonds und der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds.

Ein Schwerpunkt von BQN Berlin ist es über die Projektarbeit hinaus, in Netzwerken unterschiedliche Lebenswelten zusammenzuführen – von Zivilgesellschaft und Wissenschaft bis hin zu Gewerkschaften, Unternehmensverbänden und Beschäftigtenvertretungen. Von besonderer Bedeutung ist hierbei, alle Erkenntnisse aus dieser Netzwerkpflege zurück in die Fachdiskurse, gesetzlichen Rahmenbedingungen und politischen Strukturen zu spiegeln.



Das Projekt „Berlin braucht dich! Diversität verankert: systemisch – vernetzt“ wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) und des Landes Berlin gefördert.