

SKIZZIERUNG DES AUFGABENPROFILS EINER "IKO FÜR DIVERSITÄTSBEWUSSTE SCHULENTWICKLUNG"

Die IKO unterstützt Schulentwicklungsprozesse mit ihrer Expertise zu Diversität, Diskriminierung und Bildungsbarrieren mit dem Schwerpunkt Schule in der Migrationsgesellschaft. Sie trägt so zur diversitätsbewussten Öffnung der Schule als lernender Organisation bei.

Die *IKO* sorgt einerseits für eine durchgängige Berücksichtigung der diversen Lebensbedingungen und Erfahrungshintergründe von Schülerinnen und Schülern und initiiert und begleitet dabei andererseits Projekte, die auf Teilhabegerechtigkeit zielen.

Sie regt drittens schulische Reflexionsprozesse an, die darauf zielen, Vorurteilsstrukturen in den Blick zu nehmen und im Sinne einer diversitätsbewussten Schulentwicklung sozial gerechte Lernumgebungen, -materialien und -methoden auszubauen.

Die *IKO* verbindet dabei die Rolle als Expertin bzw. Experte für Diversität und die der Prozessmoderatorin bzw. des Prozessmoderators für diversitätsbewusste, diskriminierungskritische und demokratieförderliche Schulentwicklung. Nach der Ausbildung hat die *IKO* Kompetenzen erworben, um das im Folgenden aufgeführte Aufgaben- und Anforderungsprofil einer dementsprechenden Beförderungsstelle erfüllen zu können. Ansatzpunkte und Aktivitäten gestaltet die *IKO* je nach spezifischer Bedarfslage der Schule.

Die Aufgaben **KÖNNEN** folgende Tätigkeiten umfassen:

1) ORGANISATIONSENTWICKLUNG (OE)

Projektmanagement und Veränderungsmanagement, konkret:

- Durchführung einer Bestandsaufnahme zu Stand bzw. Bedarf der diversitätsbewussten Öffnung an der Schule (z. B. gruppenspezifische Muster von Bildungsbenachteiligung, unterschiedliche Beteiligung an und in Schule, Auffälligkeiten bei Übergängen, Hinweise auf direkte oder indirekte Diskriminierung, Erhebungen zu Well-Being etc.) zum Beispiel auf der Basis vorhandener Fragebögen von BIE/IFBQ.
- Vereinbarung von Zielen zur diversitätsbewussten Öffnung in Zusammenarbeit mit bestehenden schulischen Gremien (z. B. Steuergruppe, Schulleitung) und Anknüpfung an laufende Prozesse.
- Überprüfung der Zielerreichung in Zusammenarbeit mit Schulleitung, Kollegium und ggf. Steuergruppe. Präsentation der Evaluationsergebnisse und Rückkopplung von Lernerfahrungen im Prozess.
- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zu Clearingverfahren, Beschwerdemanagement oder Handlungsketten bei Diskriminierungsfällen.

- Unterstützung der Zuständigen im Umgang mit schulischen Diskriminierungsfällen. Unterstützung der Beratungs(lehr)kräfte der Schule bei vermeintlichen und tatsächlichen „interkulturellen“ Konflikten bzw. Vermittlung von Unterstützung. Bei komplexen Konflikten sollte dieses möglichst in Absprache mit der Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung am Landesinstitut für Qualifizierung und Qualitätsentwicklung in Schulen erfolgen.
- Entwicklung von Konzepten zur repräsentativen Vertretung der heterogenen Schüler- und Elternschaft in wichtigen Gremien oder zur Sichtbarmachung der schulinternen Vielfalt im Gebäude, im Leitbild und auf der Homepage.
- Initiierung einer (für alle in der Schule gut zugänglichen) Präsenzbibliothek bzw. einer virtuellen Plattform mit wichtigen Adressen und Publikationen im Bereich der diversitätsbewussten Bildung.

2) UNTERRICHTSENTWICKLUNG (UE)

- Initiierung von Prozessen zur diversitätsbewussten Gestaltung des Unterrichts, des Curriculums und der Materialien (z.B. Lebensweltorientierung, kooperative Lernformate, diskriminierungskritische Inhalte, DaZ).
- Hinwirken auf die Etablierung professioneller Lerngemeinschaften im Kollegium, die Unterrichtsprozesse kritisch reflektieren und vorantreiben können (etwa im Hinblick auf gemeinsame Konstruktionen von Norm und Abweichung, Ethnozentrismus, Bildung von Gruppen und Typisierungen, Etikettierungen und Klassifizierungen sowie deren Einbettung in Handlungsrouinen)
- Initiierung von Reflexionsprozessen über Möglichkeiten gerechter Leistungsfeststellung und -bewertung (z.B. durch Feedback, Nachteilsausgleiche, individuelle Bezugsnorm).

3) PERSONALENTWICKLUNG (PE)

- Initiierung von Fortbildungsangeboten oder pädagogischen Jahreskonferenzen zur Professionalisierung und Sensibilisierung für alle schulischen Akteure und Akteurinnen (z. B. zu Anti-Rassismus, Antidiskriminierung, Anti Bias, Diversity).
- Hinwirken auf eine bewusste Einstellung des Personals mit Migrationshintergrund bzw. von Personal, das diversitätsbewusst geschult ist.

Die Aufgaben der *IKO* umfassen die Rollen von Prozessberaterinnen und -beratern sowie Expertinnen und Experten (siehe auch folgende Tabelle).

Es wird empfohlen, 2-4 WAZ und/oder möglichst eine Funktionsstelle zur Verfügung zu stellen.

Nach Abschluss der Qualifizierung werden die IKOs (analog zu den Fachleitungskonferenzen) zu den jährlichen IKO-Jahreskonferenzen mit der BSFB ins LI eingeladen. Den Teilnehmenden und v. a. den Absolvent/-innen der IKO-Qualifizierung wird empfohlen die Fortbildungen von LIF 24/Personalentwicklung für Lehrkräfte mit ersten Führungsaufgaben zu besuchen.

**IKOs FÜR DIVERSITÄTSBEWUSSTE SCHULENTWICKLUNG
ALS PROZESSBERATERINNEN UND -BERATER SOWIE EXPERTINNEN UND EXPERTEN**

PERSÖNLICH

- Entwickelt ihre Diversity-Kompetenz und ihr **Vorurteilsbewusstsein** weiter und fungiert als **Vorbild**.
- Achtet mit gesteigerter **Sensibilität** auf die Themen Chancengerechtigkeit, Vorurteile und Diskriminierung in der Schule und gibt ihre Wahrnehmungen verantwortungsbewusst weiter.
- **Erkennt** auf der Basis fachlichen Wissens und Erfahrungen im Themenfeld Diskriminierung **Handlungsbedarfe** in ihrer Schule

KOMMUNIKATIV

- **Gibt** relevanten Akteurinnen und Akteuren sowie Gremien **Impulse** zur diversitätsbewussten Schulentwicklung (durch **Interventionen** wie Vorträge, Interviews, Bestandsaufnahmen, Anfragen, Diskussionsbeiträgen, Expertisen, Veranstaltungen etc.) und **moderiert den Prozess** der diversitätsbewussten Schulentwicklung.
- Wendet Werkzeuge des **Projekt- bzw. Veränderungsmanagements** an (z. B. Moderation, Beteiligtenanalyse, SWOT-Analyse/ Stärken-Schwächen-Analyse).
- **Behält Projektziele im Auge** und weiß, welche Schritte notwendig sind, um sie zu erreichen.
- **Initiiert Kommunikation**, schafft Kommunikationsräume und moderiert Gremien und Kooperationen, die die diversitätsbewusste Öffnung vorantreiben.
- Arbeitet in der Steuergruppe oder anderen **relevanten Gremien** der Schule mit. **Kooperiert** z. B. mit den Bereichen Demokratie, Beratung, DaZ, Sprachlernberatung, Förderkoordination, Sprach- und Kulturmittler, Ganztage
- Vernetzt Schule mit relevanten **Stakeholdern** - etwa mit Stadtteilzentren, religiösen Einrichtungen, Stiftungen, Unternehmen, LI, Bildungsträgern.
- Berichtet durch **interne und externe Öffentlichkeitsarbeit** über Aktivitäten und Ergebnisse.

FACHLICH

- **Vermittelt** bei Bedarf einen thematischen Überblick über vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung (Anti-Bias-Arbeit) sowie weitere Grundlagen diversitätsbewusster Schulentwicklung (UE/PE/OE).
- **Verweist** auf relevante Beratungs- und Unterstützungsangebote.