

SKIZZIERUNG DES AUFGABENPROFILS EINER "IKOs 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 interkulturelle 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:

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, evtl. Zeichen direkter oder indirekter Diskriminierung).
- Vereinbarung von Zielen zur diversitätsbewussten Öffnung in Zusammenarbeit mit bestehenden schulischen Gremien (z. B. Steuergruppe oder anderen relevanten Gremien) und Anknüpfung an laufende Prozesse. Die Prozesse können beispielsweise die Bereiche Elternkooperation, Vorbereitungsklassen, Vernetzung im Stadtteil, Beratung an den Übergängen, Konzepte zur Mehrsprachigkeit, Internationalisierung, Leitbild/Schulprofil, Öffentlichkeitsarbeit betreffen.)

- Überprüfung der Zielerreichung in Zusammenarbeit mit Schulleitung, Kollegium und ggf. Steuerungsgruppe. Präsentation der Ergebnisse und Rückkopplung von Lernerfahrungen im Prozess.
- Entwicklung von Konzepten zur repräsentativen Vertretung der kulturell und sprachlich heterogenen Schüler- und Elternschaft in wichtigen Gremien oder zur Sichtbarmachung der schulinternen Vielfalt im Gebäude.
- Initiierung eines (für alle in der Schule gut zugänglichen) Handapparates oder einer Präsenzbibliothek bzw. einer virtuellen Plattform mit wichtigen Adressen und Publikationen im Bereich der interkulturellen Bildung.
- 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 Lehrerfortbildung erfolgen.

UNTERRICHTSENTWICKLUNG (UE)

- Initiierung von Prozessen zur diversitätsbewussten Öffnung des Unterrichts (Unterrichtsprojekte, Unterrichtseinheiten, schulinternes Curriculum).
- 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 Handlungsrountinen).

PERSONALENTWICKLUNG (PE)

- Initiierung von Fortbildungsangeboten oder pädagogischen Jahreskonferenzen zur vorurteilsbewussten Sensibilisierung und Bildung für Lehrkräfte, Eltern und Schülerinnen und Schülern.
- Initiierung von Fortbildungsangeboten im Bereich interkultureller Erziehung für Funktionsträger/-innen der Schule (Schulleitungsmitglieder, Beratungs(lehr-)kräfte, herkunftssprachliche Lehrkräfte, Förderkoordinationen sowie Sprachlernberaterinnen und -beratern, Beauftragte für den Ganzttag, Fachvertreterinnen und -vertreter oder auch Berufsanfängerinnen und -anfänger).
- 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).

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 interkultureller Erfahrung **Handlungsbedarfe** in ihrer Schule

KOMMUNIKATIV

- **Gibt** relevanten Akteurinnen und Akteuren sowie Gremien **Impulse** zur diversitätswisenden Schulentwicklung (durch **Interventionen** wie Vorträge, Interviews, Bestandsaufnahmen, Anfragen, Diskussionsbeiträgen, Expertisen, Veranstaltungen etc.) und **moderiert den Prozess** der diversitätswisenden 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 diversitätswisende Öffnung vorantreiben.
- Arbeitet in der Steuergruppe oder anderen **relevanten Gremien** der Schule mit.
- 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 diversitätswisender Schulentwicklung (UE/PE/OE).
- **Verweist** auf relevante Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Es wird von der BSB und dem LI 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 BSB 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.