

K

O

M

P

A

D

FACHSYMPOSIUM

2022 & 2023

IMPRESSUM

ISD Bund e.V.

Lausitzer Straße 10, 10999 Berlin

office@isdonline.de | www.isdonline.de | www.kompad.de

V.i.S.d.P.: Paul Arzten (ISD Bund e.V. Vorstand)

Each One Teach One (EOTO) e.V.

Togostraße 76, 13351 Berlin

info@eoto-archiv.de | www.eoto-archiv.de | www.kompad.de

V.i.S.d.P.: Daniel Gyamerah und Susanna Steinbach (EOTO Vorstand)

Die in dieser Veröffentlichung verwendeten Grafiken stammen von folgenden Quellen:

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin.

Online verfügbar unter: www.afrozensus.de

Grafikdesign quantitativer Daten: Cédric Scherer

Gestaltung Afrozensus: Hélène Baum-Owoyele

Grafikdesign Fachsymposium Broschüre: Camilla Ridha

Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieser Veröffentlichung wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Wir übernehmen jedoch keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte. Jegliche Haftung für Schäden materieller oder ideeller Art, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der bereitgestellten Informationen entstehen, ist ausgeschlossen, es sei denn, es liegt nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden unsererseits vor. Wir behalten uns das Recht vor, Teile der Veröffentlichung oder das gesamte Angebot ohne gesonderte Ankündigung zu ändern, zu ergänzen, zu löschen oder zeitweise oder endgültig einzustellen. Links zu externen Webseiten Dritter sind möglicherweise in unserer Veröffentlichung enthalten. Wir haben keinen Einfluss auf den Inhalt solcher verlinkten Seiten und übernehmen daher keine Gewähr für deren Inhalte. Wir distanzieren uns ausdrücklich von allen Inhalten aller verlinkten Seiten.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Eine Veröffentlichung von:

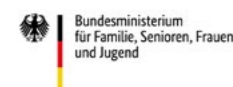
KomPAD
KOMPETENZNETZWERK ANTI-SCHWARZER RASSISMUS

isd Initiative Schwarze Menschen
in Deutschland e. V.

EOTO EACH ONE
TEACH ONE e.V.
KOMPETENZZENTRUM
ANTI-SCHWARZER RASSISMUS

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Demokratie **leben!**

INHALT

Liebesbrief an alle im Bildungssystem	6
FACHSYMPOSIUM 2022	8
Inhalte	12
Podium #1	15
Impulsvortrag Saraya Gomis	18
Podium #2	19
Ausblick & Zusammenfassung	22
FACHSYMPOSIUM 2023	24
Inhalt	28
Empowerment-Labore	29
LAB 01 – Frühkindliche Bildung	29
LAB 02 – Schulische Bildung	30
LAB 03 – Außerschulische Bildung	31
LAB 04 – Berufs- und Hochschulbildung	32
LAB 05 – Auszubildende & Studierende	32
Ausblick & Zusammenfassung	34

KOMPAD

Das Kompetenznetzwerk Anti-Schwarzer Rassismus (KomPAD*) ist eine Bildungs- und Beratungseinrichtung mit dem Schwerpunkt auf Anti-Schwarzen Rassismus (ASR), Empowerment und Diskriminierungsprävention. Das Netzwerk besteht aus Each One Teach One e.V. (EOTO), Zentralrat der Afrikanischen Gemeinde in Deutschland e.V. (ZAGD) und der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e.V. (ISD).

Kontakt: info@kompad.de

*PAD steht für People of African Descent (Menschen Afrikanischer Herkunft)

FACHSYMPOSIUM 2022 & 2023

ANTI-SCHWARZER RASSISMUS & BILDUNG

Die Fachsymposien sind eine gemeinsame Veranstaltungsreihe der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e.V. (ISD), dem Zentralrat der Afrikanischen Gemeinde in Deutschland e.V. (ZAGD) und Each One Teach One e.V. (EOTO) im Rahmen des Kompetenznetzwerks Anti-Schwarzer Rassismus (KomPAD).

Die Fachsymposien bringen ein interdisziplinäres Netzwerk Schwarzer Expert*innen, Praktiker*innen und Aktivist*innen zusammen. Ziel ist es, kurz-, mittel- und langfristig fundierte Grundlagen für die weitere Arbeit und den weiteren Austausch zu ASR in der Bildung zu erarbeiten, um zu nachhaltigen Veränderungen beizutragen.

LIEBESBRIEF AN ALLE IM BILDUNGSSYSTEM

ANA LUCÃO

Dieser Text ist ein Liebesbrief für alle im Bildungssystem,

Für alle Schüler*innen, alle Pädago*innen, Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, alle Auszubildenden, alle Eltern, Referent*innen und Lehrer*innen

Er ist für alle Schwarzen Menschen im Bildungssystem deren Namen auch nach Jahren immer noch falsch geschrieben oder ausgesprochen werden

Ein Brief an diejenigen die, sich am Sonntagabend mental darauf vorbereiten müssen aufgrund ihrer neuen Frisur ausgefragt und ohne Zustimmung berührt zu werden.

Dieser Text ist für all die Schwarzen Menschen, deren multilinguales Identitätskonzept nicht verstanden wird. Für die, deren Mehrsprachigkeit nicht hoch angesehen wird.

Er ist für diejenigen, die sich jedesmal Fragen müssen, ob ihre Hautfarbe der Grund ist.

Er ist für jede einzelne Person, der ihre Rassismuserfahrung abgesprochen wird.

Wir beobachten es jeden Tag.

Eine weiße Hand,
die Korrektur der Schwarzen Perspektive.
Rot für falsch,
Grün für richtig.
Laut Vielen, Schwarz, falsch
und weiß, richtig.
Stereotype.
Ignoranz.
Schule mit Rassismus, Schule ohne Courage.

Dieser Text kritisiert den alten weißen cis hetero Mann.
Die Schulleitung einer Schule ohne Rassismus,
mit vermeintlicher Courage.

Dieser Text kritisiert die alte weiße cis hetero Frau.
Die Oberstufenkoordinatorin die rassistische Sprache reproduziert,

ein vermeintliches Zitat.
Kritik an die Person die meinte:

Zu sensibel, leistungsschwach.
Wir haben ja so viel für ihr Kind getan.

Dieser Text kritisiert, alle Privilegierten,
die sich dazu entscheiden zu schweigen,
und solidarisiert sich mit allen,
die schon während ihrer Schulzeit litten und jetzt immer noch
in der Schule, in der Uni, in der Ausbildung oder auf der Arbeit unter
rassistischen,
Anti-Schwarzen Strukturen,
leiden.

Dieser Text versteht die,
die von ihrem Lehramtsstudium oder ihrem Studium in der Sozialen Arbeit
enttäuscht waren
und unendliche Diskussionen mit Mitschüler*innen, Kommiliton*innen,
Dozent*innen und
Lehrer*innen geführt haben.

Dieser Text richtet sich an die Schwarzen Menschen,
die regelmäßig ihre Geschwister auf der ganzen Welt sterben sehen.

Dies ist eine Umarmung für alle die, die am nächsten Tag zur Arbeit, zur Uni
oder zur Schule gehen.

Dieser Text ist ein Dankeschön an alle,
die eine diskriminierungskritische Arbeit als Haltung und regelmäßige Reflexion
als tägliche Aufgabe verstehen.

Er ist Liebesbrief an aller Kämpfer*innen im Bildungssystem,
die sich ausruhen, aber nicht aufgeben.

Unsere Arbeit ist wichtig.
Unsere Präsenz ist essenziell.
Wir präsentieren, inspirieren und machen Mut.
Ohne uns wäre das Schulsystem nicht mal halb so gut.

F A C H S Y

M P O S I U

M 2022

FACHSYMPOSIUM 2022

Das erste Fachsymposium fand am 03. September 2022 von 10:00 Uhr bis 15:00 Uhr online statt und richtete sich an alle Interessierten aus schulischer und außerschulischer Bildung sowie darüber hinaus.

Schwarze Menschen/ Menschen afrikanischer Herkunft und Afrodiasporische Menschen leben bereits seit Jahrhunderten im heutigen Deutschland. Doch insbesondere aufgrund fehlender Daten im Sinne quantitativer Erhebungen und nur unzureichender qualitativer Forschung und Aufarbeitung zur Geschichte, Lebensrealitäten und Diskriminierung von Menschen Afrikanischer Herkunft bleiben Schwarze Menschen in Deutschland noch immer strukturell nahezu unsichtbar. Ihre Lebenserfahrungen, die unter anderem durch Anti-Schwarzen-Rassismus (ASR) und Mehrfachdiskriminierungen (Intersektionalität) gekennzeichnet sind, werden bis dato weder gesamtgesellschaftlich noch im öffentlichen Sektor ausreichend anerkannt oder gar benannt.

Das zeigt sich beispielsweise im Bildungssektor. Die Erfahrungen Schwarzer Schüler*innen, Student*innen und Pädagog*innen und die damit verbundenen Effekte sind oft unbekannt oder finden keine Beachtung, da sie strukturell nicht greifbar scheinen. Doch Anti-Schwarzer Rassismus ist sowohl bei Lernenden als auch bei Lehrenden Alltag und kann sich in schlechteren Schulempfehlungen, rassistischen Praktikumserfahrungen, schlechteren Noten, kollegialem Ausschluss, verschobenen Verantwortungsbereichen, Exotisierung und vielem mehr äußern.

Im Rahmen des ersten Fachsymposiums wurde sich, nach einem erneuten Blick auf bildungsbezogene Ergebnisse des Afrozensus, in zwei Haupt-Themenblöcken den Erfahrungen und Forderungen Schwarzer Schüler*innen sowie schulischer und außerschulischer Pädagog*innen gewidmet. Mit einer Vielzahl unterschiedlicher Gäst*innen wurden neben kurzen Inputs zu verschiedenen Fragestellungen und themenbezogenen Spoken Word Beiträgen, diskutiert und in den Austausch getreten, um im Anschluss weitere Ziele abzustecken und sich zu vernetzen.

ABLAUF

Gesamtmoderation: Rehema Busch

Begrüßung & Einführung

Grußwort von Karen Taylor

Einblick in den Afrozensus

ASR & Bildung

Joshua Kwesi Aikins

BLOCK 1

Spoken Word

Lahya Aukongo

Podium #1

Thema: Konsequenzen von Anti-Schwarzem Rassismus für Lernen und persönliche Entwicklung

Panelist*innen: Patience Amankwah, Judith Debesai, Sagal Afhakama & Soleil Guy

Moderation:

Laurel Chougourou

BLOCK 2

Spoken Word

Ana Lucão

Impuls Vortrag

Saraya Gomis

Podium #2

Themen: Tatsächliche Verantwortungen Schwarzer, Afrikanischer, Afrodiasporischer Pädagog*innen

Panelist*innen: Rosmira Hannemann-Mezu, Farai von Pentz, Laura Digoh-Ersoy & Cindy Dzifa Viehweg

Moderation: Angelo Camufingo

Ausblick und offizieller Abschluss

Rehema Busch

Open Space

Vernetzung Rückfragen, Vernetzungsmöglichkeiten, Themen und Ideen

INHALTE

AFROZENSUS

Das erste Fachsymposium des KomPAD bot im ersten Programmpunkt einen erneuten analytischen Blick in einige der Ergebnisse des Afrozensus, einer beispiellosen Studie über die Lebensrealitäten Schwarzer, Afrikanischer und Afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Joshua Kwesi Aikins legte dabei wesentlichen Erkenntnisse des Afrozensus dar und betonte insbesondere die Aspekte zu Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) im Bildungsbereich.

Über den Afrozensus

Der Afrozensus, mit über 5600 Teilnehmenden, stellt die erste umfassende Studie dar, die sowohl qualitativ als auch quantitativ die Lebensrealitäten Schwarzer Menschen in Deutschland beleuchtet. Die Studie strebte an, ein differenziertes Bild dieser Lebensrealitäten zu zeichnen, insbesondere in Bezug auf ASR, um konkrete Handlungsempfehlungen ableiten zu können. Ein Schlüsselement des Afrozensus war die aktive Einbindung der betroffenen Communities.

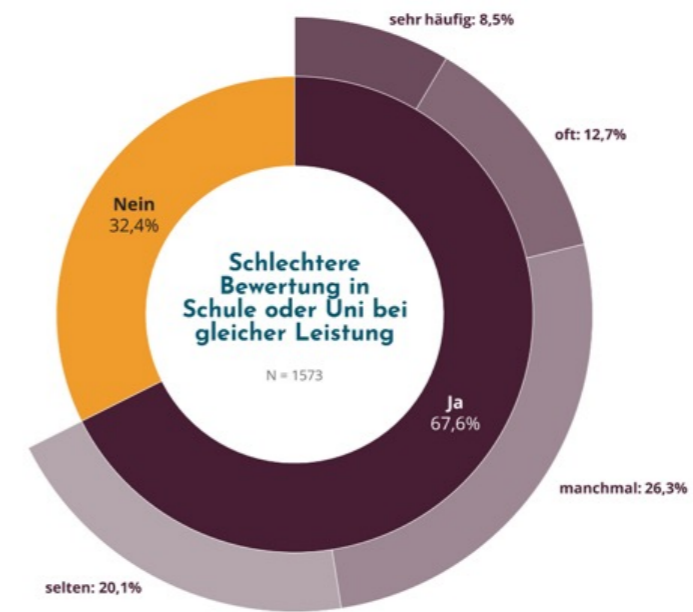
Ein vordergründiges Ergebnis des Afrozensus war die Identifizierung von ASR nicht als individuelles, sondern als strukturelles Problem. Anti-Schwarzer Rassismus, der in Deutschland und Europa mindestens seit der Zeit der „Aufklärung“ in konstruiert-struktureller und institutionalisierter Form existiert, manifestiert sich in verschiedenen Formen. Dazu gehören u.a. Hypersexualisierung, Objektivierung Schwarzer Körper, Ent-Individualisierung, Kriminalisierung und das Absprechen rassistischer Erfahrungen und intellektueller Fähigkeiten sowie damit verbundenen erschweren oder verweigerten Zugängen.

ASR im Bildungsbereich

In Bezug auf den Bildungsbereich deckte der Afrozensus u.a. auf, dass eine überwiegende Mehrheit Schwarzer Schüler*innen schlechtere Leistungen, Bewertungen und Empfehlungen aufgrund von ASR erlebt. Das, obwohl auch Schwarze Schüler*innen unterschiedliche Rassismuserfahrungen durch intersektionale Diskriminierung bzw. jeweilige Privilegierungen machen. Damit zusammen hängt auch, dass ASR im Bildungsbereich häufig spezifisch durch eine Wechselwirkung von Lehrmaterialien, Lehrer*innen oder Mitschüler*innen innerhalb des Bildungsumfelds reproduziert und verstärkt wird.

Es wurde ebenfalls festgestellt, dass Schwarze Schüler*innen häufig bestimmte Strategien entwickeln, um mit ASR umzugehen (z.B. Veränderungen in Sprache oder Auftreten), während Schwarze Lehrkräfte versuchen, unterstützende Umgebungen für Schüler*innen zu schaffen. Allerdings stellt der Mangel an Fachkompetenz in Schulen und im Bildungssystem insgesamt ein grundlegendes Hindernis für die effektive Bekämpfung von ASR dar.

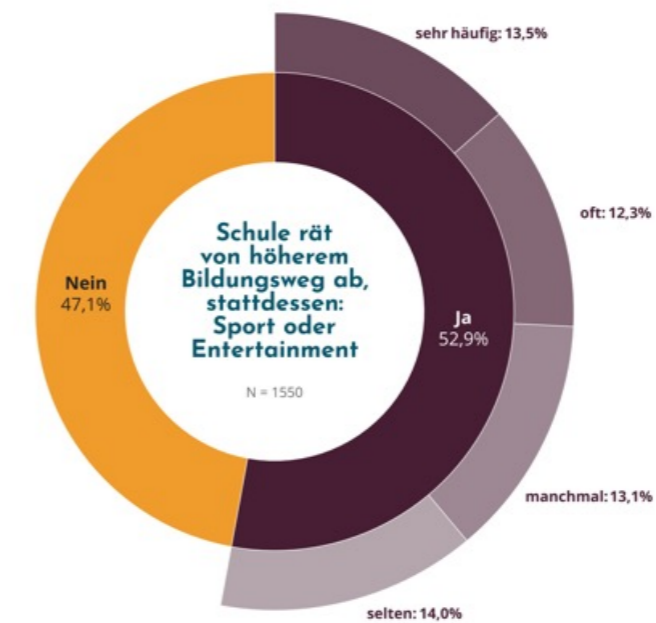
„Ich bekomme aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule / Universität schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler*innen / Kommiliton*innen bei gleicher Leistung.“ (n = 1573)



Quelle: Abb. 61 in Aikins, M.A.; Bremberger, T.; Aikins, J.K.; Gyamerah, D.; Yıldırım-Calıman, D. (2021): Afrozensus 2020 | Datenteam: Reiber, L.; Vivanco, J. | Design: Scherer, C. Lizenz: CC-BY-NC by EOTO & CFE | afrozensus.de

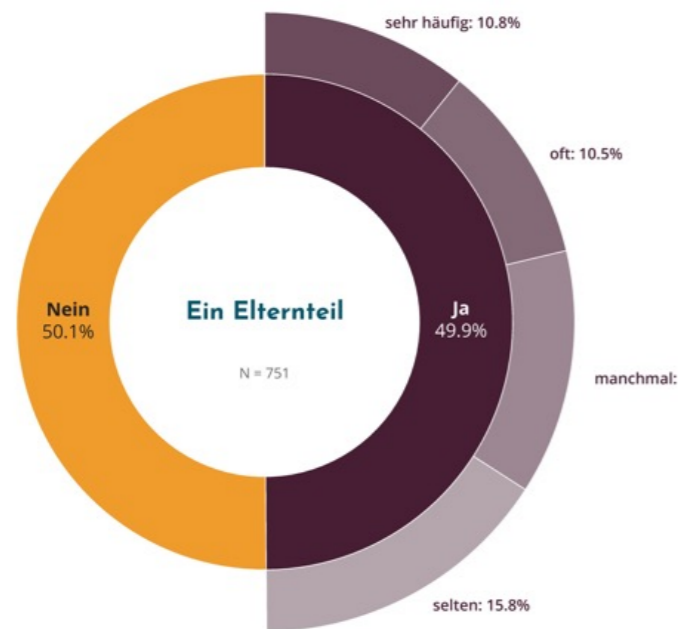
„Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (67,6 % von n= 1573) geben an, dass die aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/ Universität bei gleicher Leistung schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler*innen/ Kommiliton*innen erhalten. Mehr als ein Fünftel der Befragten (21,2 %) gibt an, dass diese Situation ‚oft‘ oder ‚sehr häufig‘ vorkommt.“
Auszüge aus dem Afrozensus 2020

„In der Schule wird mir gesagt, dass ich lieber eine Ausbildung machen oder im Bereich Sport und Entertainment arbeiten soll, statt Abitur zu machen oder zu studieren.“ (n = 1550)



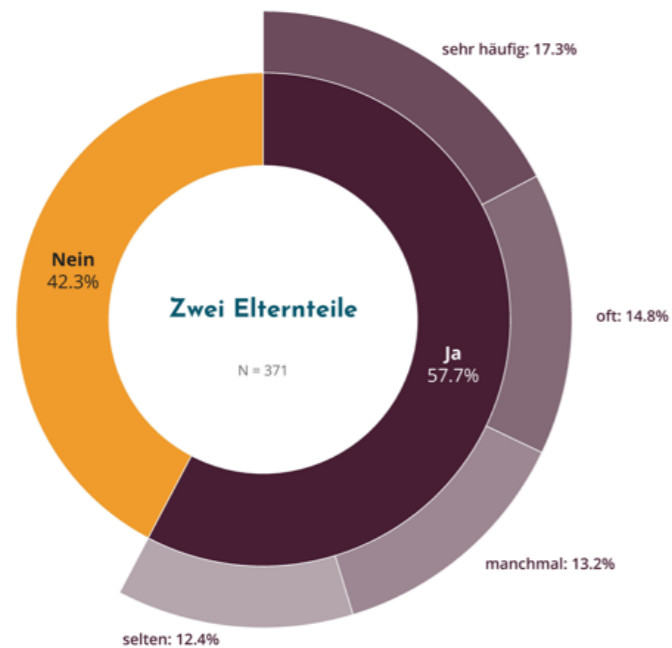
Quelle: Abb. 62 in Aikins, M.A.; Bremberger, T.; Aikins, J.K.; Gyamerah, D.; Yıldırım-Calıman, D. (2021): Afrozensus 2020 | Datenteam: Reiber, L.; Vivanco, J. | Design: Scherer, C. Lizenz: CC-BY-NC by EOTO & CFE | afrozensus.de

„Etwa die Hälfte der Afrozensus-Befragten (52,9 % von n = 1550) geben an, dass ihnen in der Schule gesagt wird, dass sie lieber eine Ausbildung machen oder im Bereich Sport und Entertainment arbeiten sollen, statt Abitur zu machen oder zu studieren. Ein Viertel der Befragten (25,8 %) gibt an, dass diese Situation ‚oft‘ oder ‚sehr häufig‘ vorkommt.“
Auszüge aus dem Afrozensus 2020



„Über die Hälfte der Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen (57,7 % von n = 371) geben im Vergleich mit 49,9 % (von n= 751) der Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil an, dass ihnen in der Schule davon abgeraten wird Abitur zu machen und sie stattdessen lieber eine Ausbildung machen sollen oder im Bereich Sport und Entertainment arbeiten sollen.“

Auszüge aus dem Afrozensus 2020



Politische Forderungen

Aus diesen Kontexten resultierten eine Reihe politischer Forderungen, um ASR im Bildungsbe- reich zu bekämpfen. Dazu gehören zum Beispiel:

- Einrichtung von Beschwerde- und Beratungsstellen sowie die Ausbildung und Qualifizierung von Personal.
- Anerkennung von ASR als Menschenrechtsverletzung und die Einführung von rechtlichen Mitteln gegen ASR in Schulen.
- Verpflichtende Integration von ASR in der Lehrer*innenbildung und in Lehrmate- rialien.
- Schaffung von Austausch- und Empowerment-Räumen durch Communities.
- Gründung von Fachnetzwerken für Schwarze Fachkräfte.

Die hier benannten Forderungen, wurden durch die anschließenden Podien und Inputs bestärkt.

PODIUM #1

Das erste Podiumsgespräch zum Thema „Konsequenzen von Anti-Schwarzem Rassismus für Lernen und persönliche Entwicklung“ wurde von Laurel Chougourou moderiert. Durch die Gäst*innen Patience Amankwah, Jodith Debesai, Sagal Afhakama und Soleil Guy wurden während des Ge- sprächs vielfältige Aspekte von Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungsbereich aus Perspektive von Schüler*innen und Studierenden erörtert (hier zusammengefasst zu Schüler*innen).

Zu den Hauptkenntnissen der Diskussion gehörten:

1. Einfluss auf die Bildung:

- **Niedrigere Erwartungen:** Lehrer*innen können, oft unbewusst, geringere akade- mische Erwartungen an Schwarze Schüler*innen haben, was deren Potenzial be- grenzt und ihre Motivation dämpft.
- **Mangel an Repräsentation:** Lehrmaterialien und -pläne spiegeln oft nicht die Vielfalt der Gesellschaft wider. Schwarze Schüler*innen finden sich selten in den Geschichten oder Beispielen wieder, was zu einem Gefühl der Entfremdung führen kann.
- **Diskriminierung:** Schwarze Schüler*innen können häufiger Ziel von Mobbing oder anderen Formen der Diskriminierung durch Mitschüler*innen oder sogar Lehrkräfte sein.

2. Psychologische Auswirkungen:

- **Minderwertigkeitsgefühle:** Ein ständiges Gefühl der Entwertung kann zu einem verringerten Selbstwertgefühl und zu Selbstzweifeln führen.
- **Angst und Depression:** Die ständige Konfrontation mit rassistischen Vorurteilen und Diskriminierung kann ernsthafte psychologische Belastungen verursachen, einschließlich chronischer Angst und Depression.
- **Burnout:** Ein fortwährendes Gefühl, sich beweisen zu müssen, kann zu Erschöpfung und Burnout führen.

3. Soziale und persönliche Entwicklung:

- **Falsches Selbstbild:** Aufgrund der Konfrontation mit rassistischen Stereotypen kann das Selbstbild Schwarzer Schüler*innen verzerrt werden. Lehrkräfte unterschätzen dabei häufig ihre identitätsstiftenden Potenziale bzw. Einflüsse.
- **Erschwerte soziale Interaktionen:** Das ständige Gefühl der Andersartigkeit kann das Knüpfen von Beziehungen erschweren und zu sozialer Isolation führen.
- **Berufliche Laufbahn:** Diskriminierung kann auch Einfluss auf berufliche Chancen und Entscheidungen haben, wodurch Schwarze Schüler*innen in ihren Karriere-möglichkeiten eingeschränkt werden.

Aus der Diskussion und der gezielten Abschlussfrage resultierten außerdem Wünsche und Forderungen für die Zukunft.

Zu den Hauptforderungen gehörten:

1. Bildungsreform:

- **Inklusive Lehrpläne:** Eine stärkere Einbeziehung Schwarzer Geschichte, Kultur und Perspektiven in den Bildungscurricula.
- **Weiterbildung von Lehrkräften:** Sensibilisierung und Fortbildung von Lehrpersonal hinsichtlich Rassismus und Diskriminierung, um einen inklusiveren Unterricht zu ermöglichen.

2. Psychologische Unterstützung:

- **Zugängliche Ressourcen:** Bereitstellung von Ressourcen und Beratungs- bzw. Therapieangeboten, die speziell darauf ausgerichtet sind, die durch Rassismus verursachten Effekte/Traumata zu behandeln.
- **Schulprogramme:** Einführung von Programmen, die u.a. das Bewusstsein für die psychologischen Auswirkungen von Rassismus schärfen.

3. Aktive Anti-Rassismus-Programme:

- **Aufklärung:** Die effektivere Implementierung von schulischen und außerschulischen Programmen, die auf die Aufklärung über Rassismus und die Stärkung von Empathie und Verständnis abzielen.
- **Zero-Tolerance-Politik:** Klare Richtlinien gegen rassistisches Verhalten in Bildungseinrichtungen.

4. Community-Engagement:

- **Partner*innenschaften:** Aufbau von Partner*innenschaften zwischen Schulen und lokalen Gemeinschaften, um Bildungsprogramme zu entwickeln, die die Realitäten und Bedürfnisse Schwarzer Schüler*innen widerspiegeln.
- **Mentorship:** Einführung von Mentorship-Programmen, bei denen ältere Gemeindeglieder als Vorbilder und Unterstützung für jüngere Schüler*innen fungieren.

IMPULSVORTRAG SARAYA GOMIS

Mit Rückblick auf das vorherige und das folgende Podium, stellte Saraya Gomis wichtige inhaltliche Synergien zwischen unterschiedlichen Ebenen im Kontext von ASR im Bildungsbereich her. In ihrem Impulsvortrag betonte Gomis, dass viele Transformationen im Bildungssystem von Schwarzen Schüler*innen und Lehrpersonen selbst vorangetrieben werden. Diese Prozesse werden jedoch häufig nicht ausreichend von den Bildungsinstitutionen unterstützt, wodurch die Verantwortung zur Bekämpfung von Rassismus vor allem unverhältnismäßig auf die Schüler*innen verlagert wird. Es wurde beobachtet, dass Schulen sich oft mit den Anstrengungen dieser Schüler*innen schmücken, anstatt selbst proaktive Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Die aktive Beteiligung der Schüler*innen wird jedoch nicht immer belohnt und kann andernfalls auch zu Repressionen führen. Es gibt Berichte von Schüler*innen, die nach ihren Bemühungen zur Veränderung schulische Konsequenzen erleiden, von ungerechter Notengebung bis hin zu Schulwechseln. Wer die Schule wechselt, wird jedoch oft stigmatisiert und als „problematisch“ eingestuft, was wiederum rassistischen Stigmatisierungen in die Hände spielt.

Gomis betonte weiterhin, dass Lehrer*innen antirassistisches Wissen erwerben und ihren Unterricht entsprechend gestalten müssen. Dies ist eine Erweiterung ihrer grundlegenden Aufgabe, einen diskriminierungsfreieren Bildungsraum zu schaffen. Trotz der Erwartung, dass Lehrer*innen in der Lage sein sollten, ohne spezielles Training gegen Diskriminierung vorzugehen, zeigen Studien, dass es an Lehrer*innenausbildungen mangelt, die solche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Schlüsselkompetenzen wie Reflexionsfähigkeit, Analysekompetenzen und Handlungskompetenzen werden oft vernachlässigt, was die Fähigkeit der Lehrkräfte einschränkt, Themen wie Anti-Schwarzen Rassismus und Antisemitismus didaktisch und methodisch zu behandeln. Schwarze Lehrer*innen stehen hierbei vor besonderen Herausforderungen, da sie oft selbst von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind.

Die Diskussion um die Repräsentation Schwarzer Lehrer*innen als Mittel gegen Anti-Schwarzen Rassismus muss an dieser Stelle ebenfalls als unzureichend kritisiert werden. Während es wichtig ist, dass Schwarze Lehrer*innen im Bildungssystem vertreten sind, kann diese alleinige Repräsentation das rassistische Schulsystem nicht umfassend verändern. Es bedarf eines tieferen systemischen Verständnisses von ASR. Dabei sollten auch die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen Schwarzer Lehrer*innen berücksichtigt werden. So betont Gomis, dass diese Lehrer*innen beispielsweise Räume für Austausch und Intervention benötigen.

Gomis wies außerdem auf das Landesdiskriminierungsgesetz (LAGD) in Berlin hin, das Maßnahmen gegen staatliche Diskriminierung ermöglicht. Jedoch merkte sie auch hier an, dass das LAGD für Schüler*innen nicht ausreichend ist, besonders im direkten Schulbereich. Die rechtliche Kategorisierung von Rassismus ist oft problematisch, weshalb Anwält*innen gelegentlich sogar raten, sich auf andere rechtliche Grundlagen wie das Arbeitsrecht zu stützen. Solche Vorschläge können die Probleme von Rassismus auf struktureller Ebene unsichtbar machen. Des Weiteren gibt sie zu bedenken, dass Beschwerden in Schulen oft zu weiteren Marginalisierungen führen können.

Abschließend reflektierte Gomis in diesem Zusammenhang auch ihre eigene Position zum Zeitpunkt des Fachsymposiums als Teil der Exekutive (Staatssekretärin für Vielfalt und Antidiskriminierung der Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung) und betonte, dass es wichtig ist, von Exekutivorganen Verantwortung und konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung zu fordern.

PODIUM #2

Das zweite Podiumsgespräch zum Thema „Tatsächliche Verantwortungen Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Pädagog*innen“ wurde von Angelo Camufingo moderiert. Durch die Gäst*innen Rosmira Hannemann-Mezu, Farai von Pentz, Laura Digoh-Ersoy und Cindy Dzifa Viehweg wurden während des Gesprächs vielfältige Aspekte zur Rolle, Herausforderungen und persönlichen und professionellen Erfahrungen Schwarzer Pädagog*innen im Bildungssystem erörtert.

Zu den Hauptpunkten der Diskussion gehörten:

1. Historische Kontexte:

- **Kolonialer Einfluss:** Das Bildungssystem und viele seiner Inhalte wurden während der Kolonialzeit geprägt. Dieser Einfluss manifestiert sich heute noch in der Darstellung von Geschichte und Kultur in Schulbüchern und ihrem Besprechen.
- **Geschichtliche Aufarbeitung:** Beiträge und Leistungen Schwarzer, Afrikanischer und Afrodiasporischer Gemeinschaften in der Geschichte müssen stärker hervorgehoben werden und in Bildungsinhalten verankert werden. Die Anerkennung Schwarzer Pädagog*innen kann dabei ein wertvoller Nebeneffekt sein.

2. Aktuelle Herausforderungen:

- **Stereotypisierung:** Die oft einseitige und stereotypisierte Darstellung Schwarzer Menschen in Medien und Literatur beeinflusst auch die Wahrnehmung von Wissensvermittler*innen in Bildungseinrichtungen.
- **Mangelnde Anerkennung:** Viele Schwarze Pädagog*innen berichten von mangelnder Anerkennung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund ihrer Herkunft und/oder Hautfarbe. Pädagog*innen sind häufig Stereotypen und Vorurteilen ausgesetzt, sowohl durch Kolleg*innen als auch durch Schüler*innen und Eltern/ Bezugspersonen.
- **Perfektionismus:** Schwarze Lehrpersonen arbeiten oft isoliert und haben Tendenzen dazu einen ungesunden Perfektionismus in der Arbeit an den Tag zu legen, um nicht (negativ) aufzufallen. Das kann zu größeren Enttäuschungen und Versagensängsten führen.
- **Retraumatisierung/ Trigger:** Oft sind Schwarze Pädagog*innen aufgrund fehlender Strukturen und Angebote die erste Anlaufstelle für Schwarze Schüler*innen und werden dadurch oft mit Rassismussvorfällen konfrontiert. Das kann zu Re-Traumatisierung und einem übersteigerten Verantwortungsgefühl der Pädagog*innen führen.

3. Bedeutung von Repräsentation:

- **Diverse Vorbilder:** Es ist wichtig, dass Schüler*innen diversen Vorbildern in Bildungseinrichtungen begegnen, um sich identifizieren und inspirieren zu können.
- **Bildungspersonal:** Ein diverseres Bildungspersonal kann zu einem positiveren und inklusiveren Lernumfeld beitragen.

4. Curriculumsentwicklungen:

- **Überarbeitung bestehender Inhalte:** Bildungsinhalte sollten regelmäßig überprüft und von unkritischen eurozentristischen Tendenzen befreit werden.
- **Einbindung Schwarzer, Afrikanischer und Afrodiasporischer Perspektiven:** Es ist wichtig, die Sichtweisen und Beiträge verschiedener Communities in den Bildungsinhalten stärker zu verankern.

Aus der Diskussion und der gezielten Abschlussfrage resultierten außerdem Wünsche und Forderungen für die Zukunft.

Zu den Hauptforderungen gehörten:

1. Bildungsmaterialien:

- **Inklusivität:** Bildungsmaterialien sollten alle Schüler*innen repräsentieren und nicht nur eine dominante "Gruppe".
- **Expert*innen-Reviews:** Schwarze, Afrikanische und Afrodiasporische Expert*innen sollten in Prozesse neuer Lern- und Lehrmaterialerstellung einbezogen und entlohnt werden.

2. Weiterbildung:

- **Regelmäßige Schulungen:** Bildungseinrichtungen sollten regelmäßige Schulungen zum Thema Anti-Rassismus und speziell ASR anbieten und verpflichtend machen.
- **Externe Expert*innen:** Externe Fachleute sollten eingeladen werden, um Workshops und Vorträge zu halten oder Projekte mitzugestalten.

3. Unterstützung und Vernetzung:

- **Mentoring-Programme:** Erfahrene Schwarze, Afrikanische und Afrodiasporische Pädagog*innen könnten jüngeren Kolleg*innen als Mentor*innen zur Seite stehen.
- **Plattformen für den Austausch:** Es sollten Plattformen geschaffen werden, auf denen sich Schwarze Pädagog*innen vernetzen, Ressourcen teilen und Best Practices austauschen können.

4. Empowerment:

- **Schutzmechanismen:** Es sollten Mechanismen geschaffen werden, um Schwarze Schüler*innen und Lehrer*innen vor Anti-Schwarzem Rassismus, Diskriminierung generell und Mobbing zu schützen (bundesweite Unterschiede und Intersektionalität müssen dabei mitgedacht werden).
- **Positive Darstellung:** Die positive Darstellung Schwarzer Persönlichkeiten und Akteur*innen in Bildungsmaterialien kann das Selbstwertgefühl und die Motivation Schwarzer Schüler*innen stärken.

5. Beteiligung:

- **Politische Einflussnahme:** Es sollte verstärkt darauf hingearbeitet werden, dass Vertreter*innen Schwarzer Communities in Bildungsgremien und -ausschüssen vertreten sind.
- **Feedback-Mechanismen:** Es sollten Mechanismen etabliert werden, durch die Schüler*innen, Eltern/Bezugspersonen und Pädagog*innen Feedback zu Bildungsinhalten und -methoden geben können.

AUSBLICK & ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen des Fachsymposiums wurden verschiedene Aspekte und Herausforderungen im Kontext von Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) und Bildung intensiv diskutiert und geteilt. Die Daten aus dem Afrozensus unterstrichen die Bedeutung struktureller Veränderungen, um die Stellung Schwarzer Menschen in der Gesellschaft zu stärken und das geteilte Wissen aller Redner*innen und Expert*innen. Um Anti-Schwarzem Rassismus nachhaltig entgegenzuwirken und gesellschaftliche Transformationen voranzutreiben, braucht es genau diese Verbindungen, Austauschräume, Vernetzungs- und Professionalisierungsräume.

Des Weiteren wurde die Notwendigkeit hervorgehoben, die Selbstinitiativen und Bedürfnisse Schwarzer Schüler*innen zu erkennen und zu würdigen. Dabei wurde betont, dass Strategien und Perspektiven entwickelt werden müssen, die nicht auf Kosten der Ressourcen Schwarzer Schüler*innen und Pädagog*innen gehen. Die Bedeutung einer kollektiven antirassistischen Arbeit, die nicht nur von den ASR erfahrenen Personen, sondern von der gesamten Gesellschaft getragen wird, stand damit ebenso im Fokus.

Es wurde deutlich gemacht, dass zur effektiven Bekämpfung von ASR eine strukturelle Zusammenarbeit und das Eingehen von Bündnissen unerlässlich sind. Einen besonderen Stellenwert nahm dabei die Anerkennung der Expertisen Schwarzer Pädagog*innen ein, sowie die Notwendigkeit, diese Perspektiven in Bildungskontexten stärker zu integrieren und zu fördern. Die Forderung nach einer verpflichtenden Auseinandersetzung mit ASR in der Lehrer*innenausbildung und anderen pädagogischen Berufen wurde mehrfach betont, ebenso wie die Notwendigkeit verpflichtender Fortbildungen zu diesem Thema für weiße pädagogische Fachkräfte. Außerdem wurde die Beteiligung und Unterstützung durch und von Eltern/Bezugspersonen Schwarzer Kinder als ein weiterer entscheidender Baustein in diesem Gesamtprozess betrachtet.

Abschließend wurden der Bedarf an spezifischer Unterstützung für Schwarze Schüler*innen und Pädagog*innen sowie die Schaffung von Räumen für Austausch, Empowerment und zur Förderung des Wohlbefindens dieser Zielgruppen unterstrichen. Die Einrichtung von Anlaufstellen für Betroffene von ASR im Schulsystem wurde hier als besonders dringend notwendig erachtet, um nachhaltige Veränderungen herbeizuführen. Einer der wichtigsten Aspekte war in diesem Rahmen außerdem die Anerkennung, dass es bei der Thematisierung von ASR im Bildungssystem auch um das Wohlbefinden Schwarzer Pädagog*innen und Lehrpersonen gehen muss und diese nicht nur als unterstützende Ressourcen für das Schützen Schwarzer Schüler*innen und Student*innen sowie zur Aufklärung und Weiterbildung dienen.

Insgesamt zeigte das erste Symposium, wie vielschichtig und dringlich die Herausforderungen sind, die im Kontext von ASR und Bildung angegangen werden müssen. Es wurde deutlich, dass es ein kollektives Bemühen und tiefe strukturelle Veränderungen braucht, um eine gerechte und inklusive Bildungslandschaft zu schaffen.

F A C H S Y

M P O S I U

M 2023

FACHSYMPOSIUM 2023

Am 17. Juni 2023 fand von 10:00 Uhr bis 15:30 Uhr das 2. Fachsymposium online statt. Die Veranstaltung richtete sich diesmal an alle angehenden und praktizierenden Schwarzen, Afrikanischen und Afrodiasporischen (pädagogischen) Fachkräfte der verschiedenen Bildungsabschnitte, wie z.B. frühe Bildung, schulische Bildung, Hochschul- und Berufsbildung und außerschulische Bildung.

Während im letzten Jahr neben bekannteren vor allem unbenannte und unbeachtete Erfahrungen Schwarzer Schüler*innen, Student*innen und Pädagog*innen im Bildungssystem zentriert wurden, lag der Fokus des Fachsymposiums 2023 auf Fachkräfte-Wohlsein und Vernetzung. Effekte und Forderungen, die im Rahmen der Podien und Vorträge genannt wurden, zeigten immer wieder auf, wie viel Verantwortung Schwarze (pädagogische) Fachkräfte für das Wohlsein Schwarzer und anderer marginalisierter Schüler*innen übernehmen. Im Rahmen des zweiten Fachsymposiums zu Bildung und Anti-Schwarzem Rassismus wurde mit einem kurzen Impuls zum Wohlbefinden (pädagogischer) Fachkräfte in verschiedenen Bildungsabschnitten begonnen. In mehreren "Empowerment-Laboren" (LABs) wurden anschließend auf verschiedene Arten Strategien und Tools erarbeitet, die uns als Fachkräfte empoweren. Gemeinsam zielten wir darauf ab Antworten auf Fragen wie "Was brauchen wir als (angehende) Fachkräfte, um gesund und selbstermächtigt (empowert) die Strukturen, in denen wir arbeiten, für uns mitzugestalten?" oder "Wie gehen wir mit dem Anti-Schwarzen Rassismus um, der uns selbst bei der Arbeit widerfährt?" finden.

Im Rahmen der UN-Dekade für Menschen Afrikanischer Herkunft richtete sich dieses Fachsymposium spezifisch an Menschen Afrikanischer Herkunft (PAD)/ Schwarze Menschen / Afrikaner*innen / Afrodiasporische Menschen.

ABLAUF

Gesamtmoderation: KomPAD Team

Begrüßung & Einführung

Grußwort durch die Projektleitungen des KomPAD

Spoken Word

Ana Lucão

Rückblick & Symposiums-Impuls

ASR & (Schulisches) Wohlbefinden
KomPAD

EMPOWERMENT-LABORE

LAB-Phase Teil 1 & Teil 2

LAB 01: Frühkindliche Bildung
Moderation: Steven Bell

LAB 02: Schulische Bildung
Moderation: Ana Lucão

LAB 03: Außerschulische Bildung
Moderation: Nadine Golly

LAB 04: Berufs- und Hochschulbildung
Moderation: Muna Aikins

LAB 05: Auszubildende & Studierende
Moderation: Elli Manneh

Ergebnis-Galerie

KomPAD & LAB Moderationen

Evaluation & 2024 Road Mapping

KomPAD

Ausblick und offizieller Abschluss

KomPAD

Open Space Vernetzung

Rückfragen, Vernetzungsmöglichkeiten,
Themen und Ideen

Schließlich wurde die Forderung nach einem bundesweiten Netzwerk von PAD Erzieher*innen und Sozialassistent*innen unterstrichen. Dabei wurden Fragen zur Gestaltung und Zugänglichkeit dieses Netzwerks sowie zur Kapazität diskutiert. Das Labor zeigte eindrücklich, wie wichtig es ist, Unterstützungsstrukturen und Strategien zur Selbstfürsorge und Selbstermächtigung (Empowerment) für Schwarze pädagogische Fachkräfte zu schaffen.

LAB 02 – Schulische Bildung

Im von Ana Lucão moderierten zweiten Empowerment-Labor, das sich an pädagogische Fachkräfte aus dem schulischen Bildungssektor (z.B. Lehrer*innen, Schul-Sozialarbeiter*innen, Förderpädagog*innen, Erzieher*innen im Hort, Schulpsycholog*innen, Schulleiter*innen u.W.) richtete, wurde der Fokus auf das Heilsame Schreiben gelegt. Hierbei ging es insbesondere um die Methode des Journalings als Instrument, um Anti-Schwarze-Rassismus-Erfahrungen in der schulischen Bildung zu verarbeiten.

Die teilnehmenden Fachkräfte erhielten die Möglichkeit, aktiv am Journaling-Prozess teilzunehmen. Dabei wurden sie dazu angeregt, über die verschiedenen Rollen zu reflektieren, die sie im Schul- und Arbeitskontext an- und einnehmen. Der Prozess bot ihnen einen geschützten Raum, um ihre Emotionen auszudrücken und die oft komplexen und belastenden Erfahrungen in einem schriftlichen Format zu bearbeiten.

Lucão betonte die heilende Wirkung des Schreibens und wie das Bedenken von Intersektionen und Sichtbarmachen komplexer Zusammenhänge, Journaling zu einem erleichternden und reflexiven Ventil macht, das dabei unterstützt sich zum Erlebten zu positionieren. Die Übung half den Beteiligten, Erlebtes zu verarbeiten, und regte sie zu einem intensiven Auseinandersetzungprozess mit ihren Erfahrungen an.

Innerhalb des Labors wurde außerdem die Bedeutung von Poesie für Schwarze Menschen hervorgehoben. Hierbei wurden bedeutende literarische Figuren wie May Ayim, Maya Angelou und James Baldwin als beispielhafte Stimmen genannt, die sich kritisch und einfühlsam mit rassismusbezogenen Themen auseinandergesetzt haben.

Darüber hinaus wurde auch in diesem Labor die Notwendigkeit eines Austauschs über ASR-Erfahrungen betont. Insbesondere für Schwarze Lehrkräfte wurde deutlich, wie wichtig spezielle Austauschräume, kollegiale Fallberatungen und Supervisionen sind, um die besonderen Herausforderungen und Erfahrungen zu reflektieren, die sie als Schwarze Personen im Schulsystem erleben.

Ein weiterer zentraler Aspekt war die Schaffung eines Safer Spaces für Lehrkräfte, in dem ohne Befürchtungen negativer Reaktionen oder Missverständnisse Erfahrungen ausgetauscht werden können.

Abschließend wurde nochmals die Wichtigkeit des Journalings hervorgehoben. Journaling wurde als Raum beschrieben, in dem ohne Rücksicht auf Zuhörer*innen geschrieben werden kann, und der somit die Möglichkeit bietet, trotz herausfordernder Umstände die eigenen Worte und Gefühle auszudrücken, festzuhalten, zur Ruhe zu legen und zu erinnern.

LAB 03 – Außerschulische Bildung

Das dritte Labor, das für (pädagogische) Fachkräfte aus dem Bereich der außerschulischen Bildung (z.B. in Jugendclubs, Nachhilfe, Musikschulen, Sportvereinen, bildungspolitischen Vereinen, Projekten, Werkstätten u.Ä.) konzipiert war, wurde von Nadine Golly geleitet. Im Zentrum des Labors stand ganz konkret der Austausch und die Vernetzung mit- bzw. untereinander.

Erste Basis der Vernetzung war vor allem der intensive Austausch über verschiedene Orte, Institutionen, Anstellungsverhältnisse und Funktionen. Dabei wurde deutlich, dass die Strategieentwicklung und der Umgang mit Anti-Schwarzen-Rassismus (ASR) je nach Anstellungsverhältnis und Funktion stark variieren und der Austausch daher von hohem Wert ist.

Ein weiterer wichtiger Punkt war die Thematisierung von Wohlbefinden. Die Frage, was Fachkräfte im Bildungsbereich unter Wohlbefinden verstehen, wurde intensiv diskutiert. Hierbei wurden empowernde Songs und die Arbeit mit Bildern als mögliche Tools zur Steigerung des Wohlbefindens genannt. Ein deutlicher Wunsch war die Schaffung einer App, die zur Vernetzung von Fachkräften dient und über relevante Angebote informiert. Zudem wurde die Notwendigkeit betont, den eigenen Fokus zu bestimmen und selbstbestimmt zu bleiben, anstatt ständig den Erwartungen der politischen Mehrheitsgesellschaft gerecht werden zu wollen.

In diesem Zusammenhang wurde auch klar, dass nicht alle Anfragen an Fachkräfte, insbesondere im Bereich der "Sensibilisierungsarbeit", beantwortet oder angenommen werden müssen. Die Auswahl sollte basierend auf eigenen Ressourcen und Kapazitäten erfolgen und nicht auf einem erhöhten Verantwortungsgefühl oder äußeren Erwartungen basieren. Ein weiterer zentraler Gedanke war die Reflexion über die eigenen Intentionen: Warum macht man die Dinge, die man tut? Es wurde betont, dass Transparenz in der eigenen Intention wichtig ist und die Arbeit nicht aus Goodwill oder einem Gefallen heraus gemacht wird, sondern weil aktuelle Zustände als „Kampfsituation“ wahrgenommen werden. Das kann dabei helfen bewusster in seiner Arbeit zu sein und sich aber auch klarer abgrenzen zu können.

Ein kritischer Punkt war der Umgang mit weißen Kolleg*innen, Vorgesetzten und Zielgruppen. Es wurde betont, dass diese nicht dafür gelobt werden sollten, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen, sondern dass dies ein professioneller Anspruch sein sollte. Zwei Handlungsstrategien, die von Schwarzen Pädagog*innen benannt wurden sind a) die Arbeit nicht mehr weiter auszuführen b) sich bestimmten Arbeitsprozessen strategisch zu entziehen.

Das geteilte Gefühl der Gruppe war, dass trotz jahrelangen und jahrzehntelangen Kämpfens alle immer noch am Anfang von Veränderungen und Entwicklungen stehen. Die Notwendigkeit von Schwarzen Austauschräumen über Arbeit, Widerstände und Kämpfe in politischer Bildungsarbeit wurde auch an dieser Stelle wieder stark hervorgehoben.

Weitere Diskussionspunkte bezogen sich auf die Nebenberuflichkeit als Strategie für Abwechslung und Abgrenzung und die unterschiedlichen Arbeitsumgebungen von Einzelnen – ob alleine, in Schwarzen/BIPoC Institutionen, mit weißen Kolleg*innen oder in Kollektiven.

Abschließend wurde erneut über ein soziales Forum als mögliches Tool zur Vernetzung gesprochen, welches im Rahmen der PADucation aufkam jedoch aktuell pausiert, aber in Zukunft weiterentwickelt werden könnte und sollte.

LAB 04 – Berufs- und Hochschulbildung

Das vierte Labor, ausgerichtet für (pädagogische) Fachkräfte im Bereich der Hochschul- und Berufsbildung (z.B. Dozent*innen, Ausbilder*innen, Mentor*innen, Professor*innen, Lehrer*innen u.Ä.), wurde von Muna Aikins moderiert. Aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl war das Labor von einem besonders persönlichen, intimen und privaten Charakter geprägt.

Im Zentrum des Austauschs stand die Erfahrung, als professionelle Person im Hochschulkontext tätig zu sein. Dabei wurde intensiv über die strukturellen Machtverhältnisse gesprochen, die in diesem Bereich vorherrschen und deren Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn und die mentale Gesundheit. Besonders hervorgehoben wurden dabei die Problematiken von Traumatisierung und Retraumatisierung durch diese Machtstrukturen und Hierarchien im Hochschulbetrieb.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Barrieren, die sich aus strukturellem Rassismus ergeben. Es wurde betont, dass gegen strukturellen Rassismus auch strukturelle Strategien entwickelt werden müssen. Hierzu gehört beispielsweise die Implementierung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) (wenn auch nicht speziell für Lehrende nutzbar) und die Schaffung flächendeckender und unabhängiger Beratungsstellen für Antidiskriminierung. Die Einbindung von externen Expert*innen in Hochschulen u.Ä. wurde ebenfalls als notwendig erachtet.

Durch die Implementierung solch antirassistischer Strukturen könnten spezifische Unterstützungsangebote für Bildungseinrichtungen formuliert und vor Ort realisiert werden. Ziel muss es sein, dass Betroffene ihre Erfahrungen und Konflikte ohne Angst vor Sanktionen o.Ä. äußern können. Es wurde betont, dass jedes Bundesland ein Antidiskriminierungsgesetz einführen sollte, um so einheitlich im gesamten Bildungssektor, von der Kita bis zur Universität, gegen Diskriminierung vorzugehen.

Die Bedeutung der Gemeinschaftsarbeit war ebenfalls ein zentraler Punkt, wobei Vernetzung, Unterstützung und Forschung im Vordergrund standen. Dabei sollte der Fokus nicht nur auf der akademischen Ebene liegen, da ASR alle Menschen innerhalb einer Institution betrifft. Zudem wurde die Wichtigkeit betont, sich gegenseitig Unterstützungsangebote zu machen, in die Politik zu gehen und als Vorbilder präsent zu sein und seine bspw. Bildungsprivilegien zu nutzen, getreu dem Motto: „You can't be what you can't see.“

Der Austausch zwischen betroffenen Personen wurde als essenziell betrachtet, da derartige Austauschräume Entwicklungen und Erkenntnisse aufzeigen können, von denen nicht alle gleichermaßen Kenntnis haben, da der Informationsfluss nicht immer gleichmäßig ist.

LAB 05 – Auszubildende & Studierende

Das fünfte Labor, welches sich an Auszubildende und Student*innen (z.B. Lehramtsstudent*innen, Refendar*innen, Praktikant*innen, Auszubildende in pädagogischen Berufen u.Ä.) richtete, wurde von Elli Manneh geleitet. Im Mittelpunkt des Austauschs stand die Frage, wie es ist, als angehende Pädagog*innen in überwiegend weiß-strukturierten Bildungssystemen zu arbeiten. Die Gruppe war hinsichtlich ihrer Erfahrungen und ihrem Wissensstand sehr heterogen, mit einigen Teilnehmenden, die sich noch am Anfang ihrer Ausbildung befanden, und anderen, die bereits weiter fortgeschritten waren.

Ein zentrales Thema war die Bedeutung der Rolle Schwarzer Pädagog*innen als Vorbilder für Schwarze Kinder. Dabei wurde betont, wie wichtig es ist, dass Kinder erleben, dass auch Schwarze Personen komplexe Inhalte und Themen vermitteln können.

Es wurde das sogenannte „Imposter Syndrom“ thematisiert, ein Phänomen, bei dem sich Individuen trotz objektiver Qualifikationen als Art Betrüger*innen fühlen. Dabei wurde das Bedürfnis diskutiert, stets intelligent sprechen oder auftreten zu müssen und der Wunsch geäußert, sich von dem internalisierten Druck zu lösen, sich falsch oder fehl am Platz zu fühlen.

Der Austausch ging auch auf den Umgang mit Erfahrungen von Rassismus im Arbeitskontext ein. Präventionsmöglichkeiten wie die Beachtung der Teamzusammensetzung vor einer Anstellung, Hospitationen zur besseren Einschätzung des Arbeitsumfelds und das Suchen von Verbündeten wurden diskutiert.

Eine von Lehrer*innen gestellte Rückfrage zielte darauf ab, inwieweit die Sensibilisierung für Rassismus Bestandteil der Ausbildung ist. Manneh wies darauf hin, dass Rassismus zwar zunehmend thematisiert wird, oft jedoch aus einer weißen Perspektive. Es gibt einen Mangel an intersektionaler Behandlung von „Inklusion und Diversität“. Das Gefühl herrscht, dass Rassismus thematisiert wird, um ihn letztlich zu ignorieren, anstatt ihn zu bearbeiten. Die Diskussion zeigte auch, dass es je nachdem, ob eine BiPOC-Person oder eine weiße Person ein Seminar leitet, zu unterschiedlichen Erfahrungen kommt.

Die Gruppe stellte erneut fest, dass Rassismus in den meisten Fällen noch nicht fest in der Ausbildung verankert ist und oft nur als Wahlfach in der Universität angeboten wird. Die Schwierigkeiten für Schwarze Lehrkräfte, überhaupt in Schulräumen über Rassismus zu sprechen, gehen damit einher, wobei außerschulische Aktivitäten als möglicher Raum zur Thematisierung gesehen wurden.

Ein zentrales Fazit war, dass das kollektive Zusammenarbeiten als politischer Kampf gesehen wird. Investitionen in strukturelle Vernetzung, Emotionen und Strategien werden als notwendig angesehen, um die Aufklärung zu ASR voranzutreiben.

AUSBLICK & ZUSAMMENFASSUNG

Neben dem wertvollen Zusammentragen von Strategien und der Untermauerung von Forderungen, die auch im Rahmen des ersten Fachsymposiums bereits deutlich wurden, hat das zweite Symposium vor allem den Vernetzungs- und Unterstützungsaspekt in den Fokus gerückt. So wird auch im Rahmen der Abschlussrunde deutlich, wie wertvoll und gewinnbringend der konsequente Austausch ist.

Diesem Bedarf gilt es weiter nachzukommen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass das Wohlbefinden Schwarzer Fachkräfte von der selbstwahrgenommenen Aufgabe für Schwarze Lernende da zu sein und Vorbild zu sein nicht loszulösen ist. Viele der Schwarzen Fachkräfte sind sich zwar darüber bewusst, dass sie nicht nur aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit zu alleinigen Beauftragten der Thematik werden dürfen, verstehen sich jedoch auch als Personen mit vielen Privilegien, die sie nutzen wollen, um eben bspw. Schüler*innen und Student*innen zu unterstützen.

Die Gesamtheit aller Ergebnisse, Forderungen und Bedarfe bildet die Grundlage für ein drittes Fachsymposium in 2024, welches diese beiden und weitere Aspekte zusammenbringen soll. Im letzten Projektjahr soll in einem größeren Rahmen aufgezeigt werden, wie wichtig konsequente und verstetigte Arbeit zu ASR und Bildung ist.

