

# WIR FÜR G ENTFALTEN

Ein Reflexionsleit-  
faden zur Resilienz-  
förderung von Kindern  
und Jugendlichen

## EINLEITUNG

# 01

Einleitung	01
International Rescue Committee (IRC) Deutschland	03
SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik	04

## I. DIE SITUATION VERSTEHEN

# 05

A. Gesellschaftliche Realitäten, Diskriminierung und Rassismus als Herausforderungen für Kinder und Jugendliche	07
B. Fakten und Mythen über mehrsprachige Menschen	08
C. Toxischer Stress als Resultat von Vertreibung und Diskriminierung	09
<b>REFLEXION I:</b> Vielfältige Prägungen, Hintergründe und Identitäten im Klassenraum	10

## II. PÄDAGOGISCHE ARBEIT MIT HALTUNG

# 15

A. Schule ohne Rassismus?	17
B. „Störungen“ im Unterricht und das Konzept des guten Grundes	18
C. Mehrsprachigkeit als Schlüssel für eine vielfältige (Schul-) Gesellschaft	19
D. Ressourcenorientierung als pädagogische Grundhaltung zur Resilienzförderung	20
E. Resilienz – Eine kritische Einordnung	21
F. Mythos Neutralität im Bildungskontext vs. Demokratiebildung	22
G. Wheel of Power	23
<b>REFLEXION II:</b> Meine eigene Haltung in Handeln übersetzen	24

## III. DU KANNST EINEN KONTRAST IN DEINEM LERNORT SCHAFFEN

# 29

A. Grundlagen der Traumapädagogik	31
B. Resilienz und ein sicheres Lernumfeld	31
C. Empowerment im Kontext eines sicheren Lernumfelds	33
D. Grounding mit Kindern und Jugendlichen	33
E. Praxisbeispiele sicherer Lernumfelder	34
F. Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen durch die eigene Vorbildfunktion	35
G. Kontraste durch Sprachensensibilität setzen	39
H. Lehrwerke und Inhalte kritisch reflektieren	40
I. Kontraste durch rassistische Reflexion setzen	41
<b>REFLEXION III:</b> Erste Schritte in Richtung sichere Lernorte	42

## IV. DEIN DIREKTES UMFELD NUTZEN UND UNTER- STÜTZUNG FINDEN

# 51

- A. Schule diskriminierungssensibel gestalten 53
  - B. Wirkungspläne für (Schul-) Projekte 53
  - C. Den Status Quo analysieren 54
- REFLEXION IV: Wir sind, wir können, wir haben, wir träumen** 55

## V. BLEIB GESUND UND ACHTE AUF DICH

# 61

- A. Selbstfürsorge für Fachkräfte 63
  - B. Sekundäres Trauma 63
  - C. Achtsamkeit für Fachkräfte 64
  - D. Innere (Stress-)Antreiber 64
- REFLEXION V: Die 5 Schutzfaktoren für mich** 65

## VI. ABSCHLUSS: DAS IST MIR WICHTIG

# 71

- REFLEXION VI: Dein pädagogisches Selbstkonzept** 72

## ANHÄNGE IMPRESSUM

# 79

- III.I. Quellenverzeichnis: Anregungen zur rassismuskritischen Selbstreflexion 79
- IV.B. Wirkungslogiken für Schulprojekte 81
- IV.D. Wir sind, wir können, wir haben, wir träumen 87
- V.A. Vertiefender Reflexionsfragebogen zum Thema Selbstfürsorge 88
- Impressum 92

# Einleitung

## **HERZLICH WILLKOMMEN!**

**Wir freuen uns, dass du den Weg hierher gefunden hast.**

Dieser Praxisleitfaden soll dich dabei unterstützen, dich mit dem Thema Resilienzförderung im Kontext von Flucht und Vertreibung auseinanderzusetzen. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist vielschichtig und erfüllend. Sie bereitet große Freude, ist abwechslungsreich und für viele pädagogische Fachkräfte eine Herzensangelegenheit. Sie ist aber gleichzeitig auch ein Spiegel gesellschaftlicher Realitäten, globaler Krisen und Machtverhältnisse. Schule und das Bildungssystem sind nicht nur Schauplatz sozialer Ungerechtigkeiten und Herausforderungen, sondern reproduzieren diese täglich mit. Eine vielfältige Gesellschaft, die auf ein Leben in komplexen sozialen Strukturen vorbereitet, braucht daher pädagogische Fachkräfte, die sich der Ungleichverteilung von Ressourcen, Zugangschancen und Teilhabemöglichkeiten bewusst sind und Ausgrenzungsdynamiken gezielt entgegenwirken.

Die Arbeit und das Handeln an Schulen und anderen Bildungsinstitutionen zu diesem Thema erfordert daher ein maßgebliches Umdenken in den Bereichen Diskriminierungssensibilität, traumainformierte Praxis und Sprachensensibilität. Damit Kinder und Jugendliche im Zentrum dieses Handelns stehen und Bildungsinstitutionen ein Ort sein können, der ein selbstbestimmtes, freies und an den eigenen Bedürfnissen ausgerichtetes Leben fördert, ist eine zentrale pädagogische Aufgabe, die eigene Haltung immer wieder an diesen Zielen auszurichten. Dazu zählt die Bereitschaft, eigene Überzeugungen zu reflektieren und lebenslang (weiter) zu lernen – genauso wie Räume zu schaffen, die Sicherheit vermitteln und Lernen für alle erst ermöglichen. Einen "sicheren" Lernort zu schaffen, verstehen wir in diesem Zusammenhang als stetige Handlungsmaxime professionellen pädagogischen Wirkens – und somit als kontinuierlichen Prozess.

Das Healing-Classrooms-Handbuch von International Rescue Committee und die Angebote der SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik bieten hierzu viele konkrete Ansätze für deine tägliche Arbeit. Dieser Praxisleitfaden möchte vertiefend der Frage nachgehen, welche Rolle unsere Haltung in der Bildungsarbeit mit fluchterfahrenen Kindern und Jugendlichen spielt.






IRC Healing-Classrooms-Handbuch

Wir möchten dich dazu anregen, dich mit den Widersprüchlichkeiten, die Bildung prägen, auseinanderzusetzen und positive Kontraste in deinem beruflichen Alltag und im Leben der Kinder und Jugendlichen zu setzen, mit denen du zusammenarbeitest. In fünf Kapiteln findest du komprimierte Informationen, Anregungen für deine Praxis und vielfältige Reflexionsanreize. Diese Unterkapitel sind jeweils mit einem Icon gekennzeichnet.



Lernplattform der SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik

 steht dabei für eine Infobox mit komprimiertem Hintergrundwissen, theoretischen Aspekten und weiteren Informationen zu einem bestimmten Thema.  steht für Anregungen für die Praxis und Dinge, die zum Ausprobieren einladen. Reflexionen sind mit  gekennzeichnet.

Du kannst den Praxisleitfaden alleine für dich bearbeiten oder gemeinsam mit anderen – wozu wir auch ermutigen möchten. Viele der Übungen stoßen weiterführende Denkprozesse an und es kann hilfreich sein, diese mit einem vertrauten Menschen zu teilen. Das ist aber kein Muss. Uns ist wichtig – und wir hoffen – dass dir unsere Impulse und Reflexionsübungen Lust auf mehr machen.<sup>1</sup>

Viel Spaß damit!

Dein Team der SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik und des International Rescue Committee

---

<sup>1</sup> Wir sprechen hier immer wieder von Schule als primärer Bildungsorganisation. Explizit möchten wir dabei aber auch weitere Institutionen der formellen und informellen Bildungsarbeit einbeziehen.



## International Rescue Committee (IRC) Deutschland



IRC Website

*International Rescue Committee (IRC)* ist eine internationale Hilfsorganisation, die 1933 auf Anregung von Albert Einstein gegründet wurde. Seitdem unterstützt IRC Menschen, die von politischen Krisen, Krieg, Verfolgung oder Naturkatastrophen betroffen sind. Im Jahr 2016 wurde IRC Deutschland gegründet und engagiert sich seitdem bundesweit in den Bereichen

Bildung, Beruf und Orientierung sowie Schutz, Rechtsberatung und Teilhabe. Mit unserer Bildungsarbeit setzen wir uns dafür ein, sichere und inklusive Lernumgebungen für geflüchtete Kinder und Jugendliche zu bieten, in denen sie soziale, emotionale, sprachliche und fachliche Kompetenzen erwerben können. So können sie besser einen deutschen Schul- oder Berufsabschluss erlangen, ihr Potenzial entfalten und eigenverantwortlich an der Gesellschaft teilhaben. Dafür arbeiten wir mit dem Healing-Classrooms-Ansatz, der darauf abzielt, geflüchtete Kinder und Jugendliche im Bildungssystem in Kitas und Schulen zu stärken sowie pädagogische Fachkräfte weiterzubilden und zu unterstützen. Unsere Online-Plattform [www.mehr-teilhabe.de](http://www.mehr-teilhabe.de) bietet einen umfassenden Überblick über unsere Programme, Materialien und Veranstaltungen.



Online-Plattform  
mehr-teilhabe

## SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik



Website der  
SchlaU-Werkstatt

Als Sozialorganisation setzt sich die SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik mit Angeboten und Programmen in ganz Deutschland für mehr Bildungsgerechtigkeit und mehr Bildungsteilhabe insbesondere für geflüchtete und/oder rassismuserfahrene Kinder und Jugendliche ein. Im Zentrum ihrer Arbeit steht das Ziel, Schule als sicheren Ort für ALLE zu gestalten, an dem Rassismuskritik als pädagogische Basiskompetenz

gelebt und Sprachbildung diversitätsorientiert und empowermentbasiert gestaltet wird. Zusätzlich zu den Angeboten direkt vor Ort, bietet das Online-Portal [www.schlau-lernen.org](http://www.schlau-lernen.org) einen vielfältigen digitalen Lernraum für Pädagog\*innen, um kostenfrei nicht nur Weiterbildungen und pädagogische Impulse nutzen zu können, sondern auch einen umfangreichen kostenfreien Unterrichtsmaterialpool mit den Schwerpunkten Deutsch als Zweitsprache und Sozio-emotionales Lernen.



Online-Portal  
[schlau-lernen.org](http://schlau-lernen.org)

Dieser Praxisleitfaden ist im Rahmen des AMIF-geförderten Projektes „Tragweite – Resilienzförderung inner- und außerhalb der Schule“ entstanden. Mit diesem setzen sich beide Organisationen für Bildungsgerechtigkeit für neuzugewanderte und geflüchtete Kinder und Jugendliche in Deutschland ein und unterstützen Schulen beim Aufbau diskriminierungssensibler und sicherer Lernorte im Kontext von (Flucht-) Migration. Der Praxisleitfaden kann und soll auch über das Projekt hinaus genutzt werden und ergänzt die weiteren Materialien von IRC Deutschland und der SchlaU-Werkstatt.

## KAPITEL I

# DIE SITUATION VERSTEHEN

Ein wichtiger Schritt hin zu einer diskriminierungssensiblen, sprachsensiblen und traumainformierten Bildungsarbeit besteht darin, ein tiefes und offenes Verständnis für die Lebenswelten der Kinder und Jugendlichen zu entwickeln, für die wir die Verantwortung tragen. Jeder Mensch hat eine eigene vielschichtige Erfahrungsgeschichte, die von persönlichen Erlebnissen und sozialen Beziehungen geprägt ist. Hierzu zählen auch die Realitäten, in denen Menschen fliehen, um Schutz vor Armut, Ausbeutung und Gewalt zu suchen. Was bedeutet es, als junger Mensch das Zuhause verlassen zu müssen, sich auf unbekannte Fluchtrouten zu begeben und sich schließlich an eine völlig neue Lebensumgebung anzupassen, in der Diskriminierungserfahrungen für viele zum Alltag gehören?

Ohne ausreichende Unterstützung und Schutzmechanismen können solch langanhaltende Stresssituationen und dauerhafte Belastungen weitreichende Folgen für die weitere kognitive, psychische und körperliche Entwicklung haben. Um diesen Auswirkungen entgegenzuwirken, rückt in der pädagogischen Arbeit die psychosoziale Gesundheit der Kinder und Jugendlichen in den Vordergrund. Gleichzeitig ist es wichtig, das eigene pädagogische Handeln und die Strukturen in Schule und Bildung kritisch zu betrachten, um für

Formen der Exklusion und Diskriminierung sensibilisiert zu sein und deren zusätzliche Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Kinder und Jugendlichen abmildern zu können.

Durch Engagement, Empathie und die Bereitschaft zur Selbstreflexion kannst du eine unterstützende und fördernde Lernumgebung gestalten und so für Kinder und Jugendliche einen Unterschied machen. Indem du ihre individuellen Fähigkeiten wertschätzt und stärkst, Mehrsprachigkeit als wertvolle Ressource und Teil gesellschaftlicher Normalität begreifst und aktiv gegen Benachteiligung und Ausgrenzung marginalisierter Gruppen vorgehst, gestaltest du inklusive Lernorte und förderst eine solidarische Gemeinschaft. Dafür ist es wichtig, die Lebensrealitäten, Herausforderungen und spezifischen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen zu verstehen und anzuerkennen.<sup>1</sup>

Es ist wichtig, sich bewusst zu machen, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Kindern und Jugendlichen in deinem Berufsalltag existieren und wie Machtverhältnisse im Bildungssystem zu stereotypen Erwartungen, Ausgrenzung und ungleichen Zugängen zu Ressourcen führen.

---

<sup>1</sup> Nicht alle Kinder und Jugendlichen mit Rassismuserfahrungen und (familiärer) Migrationsgeschichte haben automatisch auch eine persönliche Fluchtgeschichte. Oftmals wird dies in gesellschaftlichen Diskursen jedoch vermischt. Diese Gleichsetzung verkennt die spezifischen Lebensrealitäten und Bedarfe. Fluchterfahrungen sind oft mit traumatischen Erlebnissen, unsicherem Aufenthaltsstatus und prekären Lebenslagen verbunden, während Kinder und Jugendliche mit Rassismuserfahrungen aus Familien mit Arbeitsmigrationsgeschichte oder postmigrantischen Lebenswelten andere Formen der Exklusion und strukturellen Diskriminierung erleben.

# I.A Gesellschaftliche Realitäten, Diskriminierung und Rassismus als Herausforderungen für Kinder und Jugendliche



Rassismus ist ein vielschichtiges, über viele Jahrhunderte gewachsenes System, das die soziale Ungleichheit in Gesellschaften stärkt und das wir alle auf die eine oder andere Art erfahren. Auf der einen Seite sichert Rassismus als fortschreitende soziale Praxis die Privilegien *weißer*<sup>2</sup> Menschen. Auf der anderen Seite werden Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Merkmale wie Herkunft, Hautfarbe oder Religion diskriminiert und dadurch psychischer oder physischer Gewalt ausgesetzt. Auch in pädagogischen Einrichtungen wirken Rassismen<sup>3</sup> auf unterschiedlichen Ebenen. Auf der institutionellen Ebene sind rassistische Strukturen nach wie vor fest verankert. Sie spiegeln sich unter anderem in den eurozentrischen Perspektiven von Lehrplänen und Schulbüchern wider, die vielfältige Lebensrealitäten unsichtbar machen; sie manifestieren sich auch in der systematisch schlechteren Bewertung von Schüler\*innen „nicht-deutscher“ Herkunft beziehungsweise von jenen, denen aufgrund ihres Namens oder Aussehens eine „fremde“ Herkunft zugeschrieben wird. Auch die gesellschaftlichen Debatten über Zuwanderung als Belastung für unser Bildungssystem führen zur Verfestigung rassistischer Strukturen

im System Schule. Auf der individuellen Ebene sind Kinder und Jugendliche aber auch Lehrkräfte mit Flucht- oder Migrationsgeschichte häufig Stereotypisierungen, rassistischen Aussagen oder Handlungen und Mikroaggressionen<sup>4</sup> ausgesetzt. Diese unterschiedlichen Ebenen greifen ineinander, reproduzieren Ungleichheiten und haben erhebliche Folgen sowohl für die psychische Gesundheit als auch den Bildungserfolg von Menschen, die Rassismus erfahren.

Einen tieferen Einblick dazu bietet das [Interview mit dem Rassismusforscher und Professor für Didaktik sozialwissenschaftlicher Bildung Karim Fereidooni](#). Weitere Gedanken und Erkenntnisse zu den unterschiedlichen Ebenen von Rassismus sind zudem in dem [Artikel von Inklusion Digital](#) zusammengefasst.



Interview mit Karim Fereidooni



Artikel Inklusion Digital

2 *weiß* bzw. *weißsein* ist (ebenso wie *Schwarzsein*) eine sozial und politisch konstruierte Kategorie ohne biologische bzw. wissenschaftliche Grundlage. In einer rassistisch strukturierten Gesellschaft markiert das *weißsein* eine Position, die mit Macht und Privilegien verbunden ist. Doch für diejenigen, die davon profitieren, bleibt diese Position oft unsichtbar, denn sie wird als normal und natürlich wahrgenommen. Die kursiv gesetzte Bezeichnung *weiß* dient dazu, diese Zusammenhänge bewusst und sichtbar machen.

3 Die Verwendung der Mehrzahl spricht die unterschiedlichen Formen von Rassismus an, die wiederum mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen einhergehen. In Deutschland gibt es unter anderem antischwarzen Rassismus, antiasiatischen Rassismus, antislawischen Rassismus, Gadjé-Rassismus (Rassismus gegen Sinti'zze und Rom'nja) und antimuslimischen Rassismus.

4 Mikroaggressionen sind alltägliche Kommentare und (non)verbale Handlungen, welche gesellschaftliche Stereotype und Vorurteile rekonstruieren und marginalisierte Gruppen diskriminieren. Sie wirken sich häufig negativ auf das Wohlbefinden und die Psyche Betroffener aus. Mehr Informationen dazu findest du im Glossar <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/mikroaggressionen>.

Einen guten Einblick in das Thema bietet auch folgendes Video der Bildungsstätte Anne Frank: <https://www.youtube.com/watch?v=raEz2cnJAng>



### „Bir lisan, bir insan. İki lisan, iki insan.“ „Eine Sprache, ein Mensch. Zwei Sprachen, zwei Menschen.“ Türkisches Sprichwort

Wusstest du, dass du mehrsprachig bist? Ob Dialekt, Soziolekt oder weitere Sprachen – nach dem Sprachwissenschaftler Mario Wandruszka wohnen viele Sprachen in uns. Doch nicht jede Form der Mehrsprachigkeit wird gleichwertig anerkannt. Während Sprachen wie Englisch oder Französisch geschätzt und im Schulsystem gefördert

werden, erfahren andere Sprachkenntnisse oft Ignoranz oder gar Abwertung. Mythen, wie die Überforderung beim gleichzeitigen Lernen mehrerer Sprachen (Stichwort doppelte Halbsprachigkeit), sind nach wie vor gesellschaftlich breit vertreten. Für die Lernenden ist das diskriminierend und hat konkrete Auswirkungen:

- **Negative Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein und die Identitätsentwicklung**
- **Soziale Ausgrenzung und Stigmatisierung**
- **Verhinderung von Mehrsprachigkeit als Ressource und Lernmotivation**
- **Verpasste Lernchance für den Ausbau einer Multiliteralität (Multiliteracy)**
- **Aufrechterhaltung der einsprachigen Norm und schulische Benachteiligung**
- **Erschwerter Zugang zu höheren Bildungswegen**

Daher ist es wichtig, dass alle Menschen in der Schule diese sprachliche Realität anerkennen sowie alle Formen der Mehrsprachigkeit im Schulalltag wertschätzen und fördern.

Die Germanistin Heike Wiese informiert in einem [Artikel auf dem Deutschen Schulportal](#) über den Mythos der „Doppelten Halbsprachigkeit“.



Artikel von  
Heike Wiese

### LITERATURTIPPS ZUM THEMA MEHRSPRACHIGKEIT

- Ayten, Aslı; Knappik, Magdalena (2020): „Was ist die beste Sprache? Zur Rassismusrelevanz der Ungleichmachung von Sprachen,“ in Fereidooni, Karim; Simon, Nathalie: *Rassismuskritische Fachdidaktiken.*, Wiesbaden: Springer, S. 233–265.
- global e.V., ed. (2013): *Mit kolonialen Grüßen: Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten assismuskritisch betrachtet.* Online verfügbar: <https://www.glokal.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/> [Abruf: 04.03.2026]
- Wandruszka, Mario (1979): *Die Mehrsprachigkeit des Menschen.* München; Zürich: R. Piper & Co.
- Woerfel, Till (2022): *Faktencheck Mehrsprachigkeit in Kita und Schule.* Köln: Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache. Online verfügbar: <https://mercator-institut.uni-koeln.de/publikationen-material/faktenchecks> [Abruf: 04.03.2026]

## I.C Toxischer Stress als Resultat von Vertreibung und Diskriminierung



Toxischer Stress ist eine wiederkehrende, starke Stressreaktion des Körpers, den insbesondere Kinder und Jugendliche als Folge von schweren, anhaltenden Belastungen erleben. Diese Reaktion kann durch das Erleben eines einzelnen traumatischen Ereignisses entstehen oder durch wiederkehrende einschneidende Erlebnisse ausgelöst werden. Ursachen für solche schweren Belastungen können unter anderem im Erleben von Gewalt und Flucht liegen, sowie in einer unsicheren Bleibeperspektive, Diskriminierungserfahrungen, dem Aufwachsen in Armut oder beengten räumlichen Verhältnissen (zum Beispiel in einer Unterkunft für geflüchtete Personen).

Toxischer Stress kann die Gehirnentwicklung von Kindern und Jugendlichen sowie deren

Lern- und Sozialverhalten beeinflussen und dazu führen, dass sie bestimmte sozial-emotionale Kompetenzen, wie Gefühlsregulierung, nicht erlernen oder wieder verlernen.

Auf der [Website der Harvard University](#) erfährst du mehr über die Effekte von toxischem Stress (in Englisch). Eine deutschsprachige Ressource findest du auf der [Online-Plattform von IRC](#).



Harvard:  
Toxic Stress



IRC:  
Toxischer Stress



# Vielfältige Prägungen, Hintergründe und Identitäten im Klassenraum



kulturshaker Blog

Wir alle bewegen uns in einer Gesellschaft, die von Machtverhältnissen geprägt ist. Das gilt auch für die Schule und andere pädagogische Arbeitsfelder. Auf dem Blog [kulturshaker](#) findest du viele spannende Impulse, die dabei helfen zu verstehen, wie wir selbst – und die Menschen, mit denen wir im Berufsalltag zusammen sind – durch viele unterschiedliche Gruppen und Kulturen geprägt sind. All diese Prägungen formen unsere Identität. Wenn

du diese Prozesse erkennst, kannst du besser verstehen, wie Macht Räume durchdringt. Denn oft werden bestimmte Hintergründe von Menschen übermäßig betont und generalisiert. Dies führt zu Othring<sup>5</sup>, Ungleichbehandlung, Abwertung und Diskriminierung. Gerade wir als pädagogische Fachkräfte befinden uns oft in einer machtvollen Position. Um ein sicheres und diskriminierungssensibles Lernumfeld zu schaffen, ist es daher wichtig, sich mit diesen Dynamiken auseinanderzusetzen.

kulturshaker Video  
Kultur und Macht

Schau dir dieses [Video](#) und den Blogbereich ["Klassenzimmer"](#) an. Nimm dir etwas Zeit, um dich mit der Bedeutung von Kulturen, Identitäten und ihren multiplen Prägungen inklusive deiner eigenen auseinanderzusetzen. Was bedeutet dies für deine alltägliche Arbeit? Welche Gruppen, Erfahrungen, Kulturen und Kollektive prägen die einzelnen Personen und wo kannst du Benachteiligung, Diskriminierung und Machtasymmetrien, also strukturell ungleiche Handlungsmöglichkeiten<sup>6</sup>, erkennen?

kulturshaker Blog  
Klassenzimmer

<sup>5</sup> **Othring** bedeutet bewusst oder unbewusst davon auszugehen, dass eine Person nicht zu „unserer Gruppe“ gehört und diese Abgrenzung durch das eigene Handeln herzustellen. Das zeigt sich zum Beispiel darin, dass ich beim Sprechen dem Muster „Wir“ vs. „die Anderen“ folge und meine Mitmenschen von der Art und Weise wie „die Anderen“ angeblich sind, überzeugen möchte. *Othring* kann damit als Selbstbestätigung dienen, dass die „eigene“ Gruppe der „anderen“ überlegen sei und damit begründet, warum die „andere“ Gruppe benachteiligt oder anders behandelt werden sollte. Im Schulkontext kann sich das beispielsweise zeigen, wenn ich davon ausgehe, dass „diese“ Schüler\*innen auf eine bestimmte Art und Weise erzogen werden müssen, oder ich beim Unterrichten davon ausgehe, dass „diese“ etwas nicht können, weil „die“ eben so sind. *Othring* kann damit auch dazu führen, dass Schüler\*innen schlechter benotet werden. Mehr Informationen dazu findest du im Glossar der Zürcher Hochschule für Künste: <https://www.zhdk.ch/forschung/ehemalige-forschungsinstitute-7626/iae/glossar-972/othering-5894>

<sup>6</sup> Diese Handlungsmöglichkeiten werden stark durch die eigene gesellschaftliche Positionierung und die damit verbundene Verfügbarkeit über (materielle) Ressourcen, Deutungshoheit, Hegemonie zu unterschiedlichen Themen, Zugang zu Informationen aber auch die Fähigkeit die eigenen Ziele durchzusetzen, und vieles weitere bestimmt. Hierzu ist besonders auch der Artikel zu machtkritischen Ansätzen auf dem Blog kulturshaker interessant: <https://kulturshaker.de/paedagogik-der-begegnung/machtkritische-ansaeetze/>







A series of 20 horizontal green lines for writing, set against a background of light pink and white curved shapes.

## KAPITEL II

# PÄDAGOGISCHE ARBEIT MIT HALTUNG

Um den Herausforderungen, die im ersten Kapitel behandelt wurden, im pädagogischen Alltag aktiv zu begegnen, ist es wichtig, dass wir in unserer pädagogischen Arbeit im Kontext von Diskriminierung und Vertreibung neben didaktischen und methodischen Ansätzen durch Haltung wirken. Das bedeutet, die eigenen Grundeinstellungen zur Basis des pädagogischen Handelns zu machen und auf dieser Basis dann klar zu agieren und Ansichten zu kommunizieren. Denn gesellschaftliche Ungleichheiten werden durch das Handeln und die institutionellen Strukturen des Bildungssystems reproduziert.

Wie wir die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen wahrnehmen, die Beziehung zu ihnen gestalten und wie wir Herausforderungen in unserer pädagogischen Arbeit begegnen, wird maßgeblich von unseren inneren Einstellungen und Überzeugungen beeinflusst. Diese wiederum sind geprägt von unserer gesellschaftlichen Umgebung und damit auch den

Herausforderungen, die du im ersten Kapitel kennengelernt hast. Eigene Einstellungen fortlaufend zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen ist ein lebenslanger Lernprozess. Er ist wesentlich, um zu erkennen, welche Wirkung unser Handeln auf die Entwicklung der Lernenden hat und wie wir dazu beitragen können, Barrieren, Stereotypisierungen und Ausgrenzungen entweder zu begünstigen oder abzubauen.

Im Sinne einer ressourcenorientierten Förderung ermöglicht eine reflektierte Grundhaltung, die Erfahrungen und Stärken aller Kinder und Jugendlichen zu sehen und wertzuschätzen. Anstatt uns auf (vermeintliche) Defizite zu fokussieren, geht es um die Frage, welche Erfahrungen und Ressourcen hinter Verhaltensweisen stecken können, und wie wir diese konstruktiv einbinden können. Wenn wir eine solche Perspektive einnehmen, treten wir der Vielfalt innerhalb der Lerngemeinschaft bewusst und wertschätzend gegenüber. Gleichzeitig ermöglicht uns dieser individualisierte Blick, den Bedürfnissen jedes\*jeder Einzelnen gerecht zu werden und Fähigkeiten und Potenziale gezielt zu fördern.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Flucht- oder Migrationserfahrung ist eine machtkritische und selbstreflexive Haltung einmal mehr von Bedeutung. Diversitätssensibilität, insbesondere bezüglich (auch unserer eigenen) Sprache und Rassismen und der Umgang mit diskriminierendem Verhalten, ist vor diesem Hintergrund in der Bildungsarbeit eine grundlegende pädagogische Kompetenz, die wir erlangen und ausbauen müssen.

Wie du im ersten Kapitel schon gelesen hast, sind Rassismus und viele andere Formen von Diskriminierung Teil unserer Gesellschaft und somit auch Teil des Schulalltags. Es ist wichtig, diese Realität zunächst anzuerkennen und nicht abzuwehren, weil sie nicht zu unserem Selbstbild oder unserer Vorstellung von Schule passt. Nur durch Offenheit können wir handlungsfähig werden und uns damit auseinandersetzen, wie wir als pädagogische Fachkräfte mit einer



Podcast  
Die Schule brennt

rassismuskritischen Haltung einen Unterschied machen können. Im Podcast "Die Schule brennt" diskutiert der Lehrer und Bildungsinfluencer Bob Blume mit Prof. Dr. Karim Fereidooni unter anderem

die Frage, warum viele Lehrkräfte sich nicht trauen, sich politisch zu äußern und wie es gelingen kann, im Rahmen parteipolitischer Neutralität gegen menschenverachtende Ideen einzutreten (siehe hierzu auch die Infobox II.F). Für Karim Fereidooni sind dazu vier Bereiche wichtig, die Fachkräfte im Blick haben sollten, um eigene unbewusste Vorurteile erkennen zu können, Interaktionen

und Strukturen zu hinterfragen und konkrete Maßnahmen ergreifen zu können:

1. **Was hat Rassismus mir beigebracht, obwohl ich nicht rassistisch sein will?**
2. **Was geschieht Rassismusrelevantes in meinem Klassenraum und Lehrer\*innenzimmer – also Dinge, die mit Rassismus zusammenhängen oder zum besseren Verständnis rassistischer Strukturen beitragen?**
3. **Inwieweit reproduzieren meine Schulmaterialien rassismusrelevante Wissensbestände?**
4. **Was muss ich tun, um meine Schule rassismuskritisch aufzustellen?**<sup>7</sup>

Für eine weiterführende Auseinandersetzung inklusive zahlreicher Reflexionsanregungen und Praxisbeispiele empfehlen wir dir die von der SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik veröffentlichte Handreichung Schule.Macht.Rassismuskritik, die du kostenfrei abrufen kannst.



Handreichung  
Schule.Macht.Ras-  
sismuskritik

<sup>7</sup> Diese Fragen stammen von Prof. Dr. Karim Fereidooni, im Interview mit dem Magazin lautstark. der GEW NRW. Theyßen-Speich, Simone (2022): Schule: „Rassismuskritik ist ein zartes Pflänzlein“. *lautstark*, 05/2022. Online verfügbar: <https://www.gew-nrw.de/neuigkeiten/detail/rassismuskritik-ist-ein-zartes-pflaenzchen> [Abruf: 04.03.2026]

## II.A.2 Schule ohne Rassismus?



### WEITERFÜHRENDE ANREGUNGEN:

- Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (IDA) erläutert in einem **Glossar** zentrale Begriffe aus seinen Arbeitsbereichen.
- Auch der **Reader** des IDA enthält wichtige Gedanken zu Antisemitismus- und Rassismuskritik in der Bildungsarbeit.
- Für eine vertiefte individuelle Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus empfehlen wir folgende Bücher, sowie unser Quellenverzeichnis im Anhang:
  - » Ogette, Tupoka (2020): *Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen*. Münster: Unrast.
  - » Apraku, Josephine (2023): *Mein Workbook zu Rassismus. Für eine alltägliche und tiefgehende Auseinandersetzung*. Berlin: familiar faces.



IDA Glossar



IDA Reader

## II.B „Störungen“ im Unterricht und das Konzept des guten Grundes



Arbeiten wir in einem Kontext, in dem Menschen mit Belastungen und schwierigen Erlebnissen zu kämpfen haben, begegnen uns dort auch Situationen, die beispielsweise Unterricht unterbrechen oder unsere Unterrichtsplanung beeinflussen. Eine Lernumgebung, die Kinder und Jugendliche stärkt und ihnen Sicherheit vermittelt, erfordert, dass wir unseren Standpunkt zu diesen Situationen überprüfen. Das Konzept des „Guten Grundes“<sup>8</sup> aus der Traumapädagogik bringt dabei zum Ausdruck, dass jedes Verhalten aus dem inneren System heraus geschieht und einen guten Grund hat. Störungen geschehen in diesem Sinne nicht

aus Ablehnung oder Provokation, sondern sind Anzeichen von Bedürfnissen. Im Umgang damit geht es weniger um die Frage: „Warum hast du das gemacht?“, sondern „Hast du das gemacht, weil ...?“. So wird ein Verstehen des Verhaltens ermöglicht und es kann zu einem Austausch kommen. In einer Folge des **Trau(dich)ma Podcast** spricht die Pädagogin Wilma Weiß über die Grundprinzipien der Traumapädagogik und die Wichtigkeit einer Haltung des Guten Grundes.



Podcast  
Trau(dich)ma

<sup>8</sup> Weiß, Wilma; Kessler, Tanja; Gahleitner, Silke Birgitta (2016): *Handbuch Traumapädagogik*. Weinheim and Basel: Beltz.

## II.C Mehrsprachigkeit als Schlüssel für eine vielfältige (Schul-)Gesellschaft



Eine wertschätzende Haltung gegenüber Mehrsprachigkeit bedeutet nicht nur, ihr Potenzial anzuerkennen, sondern sie auch durch gezielte Maßnahmen zu fördern. Studien haben unter anderem gezeigt, dass eine ganzheitliche Sprachförderung zu einer erhöhten Sprachbewusstheit führt, wodurch das Erlernen weiterer Fremdsprachen unterstützt und auch die Lernmotivation insgesamt gestärkt wird. Doch es bedarf didaktischer Konzepte, um diese Ressource effektiv zu nutzen. Als wirksam erwiesen hat sich unter anderem der Translanguaging-Ansatz. Er geht davon aus, dass mehrsprachige Menschen bei der Wissensverarbeitung flexibel zwischen ihren Sprachen wechseln. Es lohnt sich also, dass wir alle sprachlichen Ressourcen im Unterricht bewusst miteinbeziehen.



Mehrsprachigkeit als  
Ressource nutzen

Unter den folgenden Links finden sich weiterführende Informationen, wie vor allem auch durch die Haltung zu Mehrsprachigkeit eine positive Veränderung bewirkt werden kann und mit welchen Methoden Mehrsprachigkeit im Unterricht Raum gegeben werden kann.<sup>9</sup>

- Dossier des Deutschen Schulportals: **Mehrsprachigkeit als Ressource nutzen**
- Faktencheck vom Mercator Institut: **Mehrsprachigkeit in der Kita und Schule**
- SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik: **Basiswissen Mehrsprachigkeit**



Faktencheck  
Mercator Institut



Basiswissen  
Mehrsprachigkeit

<sup>9</sup> Es ist wichtig, eine positive Haltung gegenüber Mehrsprachigkeit einzunehmen und diese als selbstverständlich anzuerkennen. Gleichzeitig sollte vermieden werden, dass mehrsprachige Kinder und Jugendliche exotisiert oder unter Druck gesetzt werden, ihre Mehrsprachigkeit unter Beweis zu stellen – insbesondere, wenn sie sich in einer oder mehreren Sprachen unsicher fühlen, was mit Scham behaftet sein kann.

## II.D Ressourcenorientierung als pädagogische Grundhaltung zur Resilienzförderung



Wir alle haben innere Stärken und natürliche Fähigkeiten, um mit Stress und Belastungen umzugehen. Diese Widerstandsfähigkeit wird auch „Resilienz“ genannt. Unsere Resilienz ist ständig in Veränderung und kontextabhängig; wie gut ich Belastungen bewältigen kann, hängt immer von der Situation und meiner aktuellen „Resilienz-Stärke“ ab.

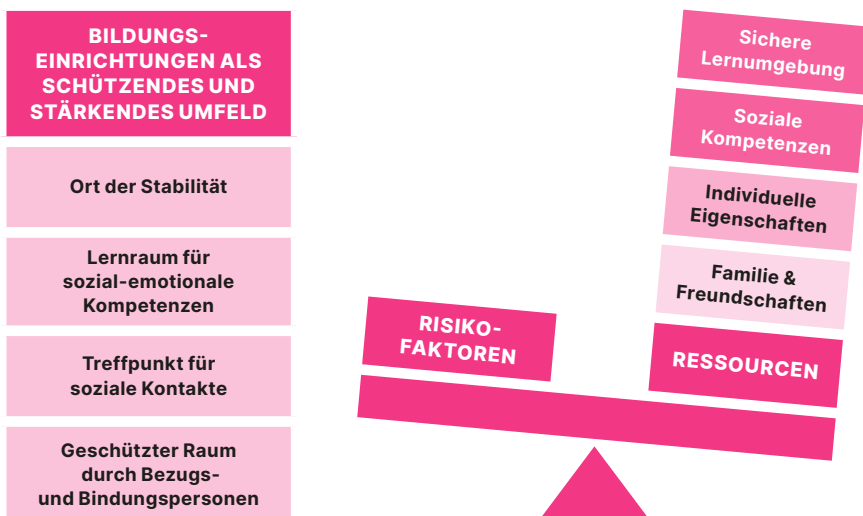
Beeinflusst von Ressourcen und Risikofaktoren kann Resilienz gestärkt oder geschwächt werden. Dazu zählen Persönlichkeits- und Umweltfaktoren. Pädagogische Arbeit und Lernorte haben einen erheblichen Einfluss auf die Resilienz von Kindern und Jugendlichen und können deren Ressourcen – mit den richtigen Ansatzpunkten – stärken. Wie wir dies im Kontext Schule und Bildung umsetzen können, ist in einem **Interview** mit der Bildungswissenschaftlerin Esther Dominique Klein gut zusammengefasst.



Interview  
Esther Dominique  
Klein

### RESILIENZWIPPE

Die Resilienzwappe veranschaulicht, wie Ressourcen und Risikofaktoren auf unsere Resilienz wirken. Dabei können Persönlichkeits- und Umweltfaktoren sowohl Ressourcen und Risikofaktoren sein. Je mehr Ressourcen vorhanden sind, desto mehr „kippt“ die Wippe zur Resilienz und erleichtert es, mit schwierigen Situationen umzugehen.



In der pädagogischen Arbeit können wir vor allem auf drei Bereiche direkten Einfluss nehmen: Sicherheit der Lernumgebung, soziale Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen, Fähigkeiten und Stärken von Kindern und Jugendlichen.



## II.E Resilienz – Eine kritische Einordnung

Im schulischen Kontext wird der Begriff „Resilienz“ oft verwendet, um die Fähigkeit von Kindern und Jugendlichen zu beschreiben, mit Stress, Herausforderungen und Widrigkeiten umzugehen und sich davon zu erholen. Während Resilienz als Konzept viele positive Aspekte hat, gibt es auch kritische Perspektiven, die beachtet werden sollten:

- **Individualisierung von Problemen:** Ein häufiger Kritikpunkt ist, dass der Fokus auf Resilienz die Verantwortung für das Bewältigen von Herausforderungen auf das Individuum verlagert und strukturelle Probleme wie soziale Ungleichheit oder mangelnde Unterstützungssysteme außer Acht lässt.
- **Überforderung und Druck:** Der Druck, resilient zu sein, kann dazu führen, dass Kinder und Jugendliche sich schuldig fühlen, wenn sie Schwierigkeiten haben, sich zu erholen. Dies kann zusätzlichen Stress verursachen.
- **Vernachlässigung präventiver Maßnahmen:** Ein zu starker Fokus auf Resilienz kann dazu führen, dass präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Krisen vernachlässigt werden. Es ist wichtig, nicht nur die Fähigkeit zur Erholung zu fördern, sondern auch die Ursachen von Krisen anzugehen.
- **Resilienz als gesellschaftliches Ideal:** Da Resilienz in unserer Gesellschaft in der Regel als ein Ausdruck von Stärke und Anpassungsfähigkeit betrachtet wird, kann die positive Konnotation des Begriffs auch dazu führen, dass der individuelle Leidensdruck, der zu dieser besonderen Resilienz geführt hat, unsichtbar wird.
- Während Resilienz ein wertvolles Konzept zur Förderung der Widerstandskraft und Stärkung individueller Ressourcen sein kann, ist es wichtig, auch die **strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen** zu berücksichtigen.

Über den Zusammenhang von Trauma und Resilienz hat die Pädagogin Usche Merk von der Organisation Medico International einen [vertiefenden Vortrag](#) gehalten.



Vortrag  
Usche Merk

## II.F Mythos Neutralität im Bildungskontext vs. Demokratiebildung



Das Neutralitätsgebot für Lehrkräfte wird oft missverstanden (siehe hierzu auch der verlinkte Podcast „Die Schule brennt“ aus Infobox II.1). Zwar sollen wir als Lehrkräfte parteipolitisch neutral auftreten, doch bedeutet dies nicht, dass wir in unserer Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit wertneutral agieren müssen. Gegründet auf den Werten der freiheitlich-demokratischen Grundordnung haben Lehrkräfte das Recht und die Pflicht, menschenverachtende Aussagen zu benennen sowie politische Äußerungen im Allgemeinen zu hinterfragen und einzuordnen. Dies leitet sich aus den menschenrechtlichen Verträgen sowie den Vorgaben des Beamten- und Schulrechts ab. Ergänzend bieten auch der Beutelsbacher Konsens sowie Fachverbände Empfehlungen für das Verhalten von Lehrkräften in

politischen Themen. Neben ihrer Tätigkeit als Lehrkraft dürfen Lehrer\*innen außerdem auch eine private politische Meinung haben (Grundrecht - Recht auf Meinungsfreiheit). Folgende Links vertiefen das Thema weiter:

- Bundeszentrale für politische Bildung: [\*\*Was man sagen darf: Mythos Neutralität in Schule und Unterricht\*\*](#)
- Analyse des Instituts für Menschenrechte: [\*\*Das Neutralitätsgebot in der Bildung\*\*](#)



Mythos  
Neutralität



Das Neutralitäts-  
gebot



## II.G Wheel of Power



Rad der Macht und Privilegien

Das **Rad der Macht und Privilegien**, basierend auf dem "Wheel of Power and Privilege" der Influencerin und Lehrerin Sylvia Duckworth, hilft dabei zu verstehen, wie verschiedene Aspekte

unserer Identität – wie Geschlecht, kulturelle Hintergründe, Klasse, sexuelle Orientierung und mehr – zu unterschiedlichen Erfahrungen von Privileg und Unterdrückung führen können. Das Zentrum des Rads repräsentiert die Gruppen, die in der Gesellschaft mehr Macht und Privilegien haben, während die Ränder diejenigen darstellen, die marginalisiert werden und dadurch weniger Zugang zu Ressourcen und Macht haben. Ein Beispiel: Eine Person, deren Familiensprache deutsch ist und die in Deutschland lebt, hat eine große gesellschaftliche Teilhabe und Privilegien und steht damit in der Mitte des Rads. Eine Person, deren Familiensprache Englisch ist, rückt schon deutlich Richtung Rand. Eine Person hingegen, deren Familiensprache Persisch ist und die in Deutschland lebt, wird sich eher am äußeren Rand des Rads befinden.

Diese Aspekte unserer Identität können sich überschneiden und gemeinsam wirken, was die Erfahrungen von Menschen ganz individuell prägt, jedoch auch zu Mehrfachdiskriminierung führen kann. Die Kombination verschiedener gesellschaftlich konstruierter Kategorien und die daraus resultierende Mehrfachdiskriminierung beispielsweise aufgrund von Religion,

Gender und sexueller Orientierung, nennt sich Intersektionalität.<sup>10</sup>

### ÜBUNG

Überlege dir drei Eigenschaften, mit denen du dich selbst identifizierst und schreibe sie auf. Überlege dir drei Eigenschaften, von denen du annimmst, dass diese dir von anderen Personen zugeschrieben werden, und schreibe sie auf.

**HINWEIS:** Bitte beachte, dass Übungen wie diese zwar **Sensibilisierungspotenzial** für privilegierte Personen haben, aber für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen auch **belastend oder retraumatisierend** wirken können. Wenn du die Übung mit anderen umsetzen möchtest, achte daher auf die Gruppenzusammenstellung und leite diese sensibel an. Die Übung ist eher für Jugendliche und junge Erwachsene geeignet.

### REFLEXIONSFRAGEN

Decken sich die aufgeschriebenen Eigenschaften der Selbst- und Fremdbeschreibung aus der Übung?

Wie hat es sich angefühlt, sich selbst auf drei Eigenschaften reduzieren zu müssen?

Überlege dir für jede der sechs Eigenschaften, ob du damit eher in der Mitte des Rads oder am Rand des Rads stehst. Was bedeutet das im Kontext deiner täglichen Arbeit für dich, dein Handeln und eine Person, die eine andere Position im Rad einnimmt?

Überlege dir drei Punkte, welche Konsequenz aus deiner Positionierung für deine tägliche Arbeit entsteht.

<sup>10</sup> Für einen tieferen Einstieg in das Thema Intersektionalität empfehlen wir die Literatur in unser Quellenverzeichnis (Anhang) und das Portal Intersektionalität: <http://portal-intersektionalitaet.de/>



# Meine eigene Haltung in Handeln übersetzen

In diesem Kapitel wurde deutlich, dass diskriminierungs- und sprachsensibles Handeln und Wirken Voraussetzungen sind, um den psychosozialen Herausforderungen von Kindern und Jugendlichen mit Flucht- oder Migrationserfahrung begegnen zu können. Dies wiederum ist eng mit der Auseinandersetzung mit unserer eigenen Haltung verknüpft; ein Prozess, der nie abgeschlossen ist, sondern uns in unserem gesamten Berufsleben lebenslang begleitet. Rassismus in der Schule hat unterschiedliche Ebenen, denen wir uns mit vier Fragen gut nähern können (siehe Infobox II.A auf S. 17). Mehrsprachigkeit ist eine Ressource, die wir nutzen sollten, um Zugehörigkeitsgefühle zu stärken und bei der Entfaltung des gesamten Potentials von Kindern und Jugendlichen zu unterstützen. Die Akzeptanz, dass jedes Ver-

halten einen guten Grund hat, ermöglicht uns, das Verhalten von Kindern und Jugendlichen ressourcenorientiert zu betrachten (siehe Infobox II.B auf S. 18).

Im ersten Kapitel hast du dir ein Bild von der Komplexität deines Arbeitsumfeldes gemacht. Es ging darum, zu erfassen, wie sich das soziale Umfeld als Ganzes zusammensetzt. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen bitten wir dich, Antworten auf folgende Fragen zu finden: Wie kannst du die zentralen Handlungsansätze dieses Kapitels nutzen, um ins Handeln zu kommen? Überlege, wo du Mehrsprachigkeit als Ressource einsetzen, rassistisch agieren und gute Gründe für bestimmtes Handeln entdecken kannst.









### KAPITEL III

# DU KANNST EINEN KONTRAST IN DEINEM LERN- ORT SCHAFFEN

Im zweiten Kapitel stand die kritische Reflexion über Diskriminierungsdynamiken und deren Konsequenzen im Fokus. Im ersten Schritt ging es darum, diesen mit einer klaren Haltung entgegenzutreten. Im nächsten Schritt nehmen wir in den Blick, wie darüber hinaus aktiv Kontraste für betroffene Kinder und Jugendliche gesetzt und damit ein sicheres Lernumfeld geschaffen werden kann. Kinder und Jugendliche brauchen Lern- und Sozialräume, in denen sie sich geschützt, gesehen und angenommen fühlen. Diese haben einen nicht unerheblichen Einfluss auf ihr Wohlbefinden und ihre Lernerfolge. Einer trauma-informierten Pädagogik entsprechend, bildet ein solches Umfeld einen Gegenpol zu Belastungen und erschütternden Erfahrungen und damit ein Fundament, um Kinder und Jugendliche in ihrer Resilienz zu fördern und ihre individuellen Fähigkeiten zu sehen und zu stärken. Gleichzeitig sind sichere Umgebungen die Voraussetzung dafür, dass fachliches, soziales- und emotionales Lernen stattfinden kann und somit alle Kinder und Jugendlichen eine Chance auf Bildungsteilhabe haben.

Um einen sicheren und inklusiven Ort zu gestalten, müssen zentrale Aspekte wie Beziehungsarbeit, Verlässlichkeit, Empathie, eine positive Lernkultur und klare Strukturen in den Blick genommen werden. Wir können viel bewirken, indem wir sensibel unseren eigenen Handlungsspielraum identifizieren sowie die Grenzen unseres Handelns wahrnehmen und respektieren. Dazu gehört auch, rechtzeitig zu erkennen, wenn wir Unterstützung benötigen und gegebenenfalls Fachkräfte aus anderen Bereichen hinzuziehen müssen. Durch die Förderung von Wissen, Sichtbarkeit, Wertschätzung und geschützten Räumen können wir Lernorte schaffen, in denen sich eine empowernde Wirkung entfalten kann.

The background features a light green field with several large, overlapping purple geometric shapes. A prominent purple triangle points downwards from the top left. A purple circle is partially visible in the bottom right corner, containing the number 30.

30

## III.A Grundlagen der Traumapädagogik



Kinder und Jugendliche zu unterstützen, die in ihrem Leben Hilflosigkeit, Verlust und Ohnmacht erfahren haben, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Die Grundlagen der Traumapädagogik zu kennen ist wichtig und hilft dabei, die eigene Praxis entsprechend sensibel zu gestalten. Der Ansatz basiert auf der Erkenntnis, dass belastende Erfahrungen enorme Auswirkungen auf die kognitive und psychosoziale Entwicklung der Betroffenen haben können.

Ein zentrales Element der Traumapädagogik ist die Gestaltung eines sicheren Ortes, der als Gegenpol zu traumatischen Erlebnissen dient. Durch vorhersehbare Bedingungen und verlässliche Beziehungen wird ein sicheres Umfeld geschaffen, in dem sich die Kinder und Jugendlichen geborgen fühlen können und die individuellen Ressourcen der Kinder und Jugendlichen gefördert werden.

## III.B.1 Resilienz und ein sicheres Lernumfeld



Für die Bildungsteilnahme von Kindern und Jugendlichen ist ihr psychosoziales Wohlbefinden eine entscheidende Voraussetzung. Resilienz spielt hierbei eine zentrale Rolle (siehe Infobox II.D), um Belastungen und Krisen zu bewältigen, sich schließlich davon zu erholen und wieder mit Zuversicht in die Zukunft zu blicken.

Der Healing-Classrooms-Ansatz, der vom International Rescue Committee entwickelt wurde, stellt die Resilienzförderung in den Mittelpunkt. Der Ansatz basiert auf Forschungsergebnissen, die gezeigt haben, dass die Schaffung sicherer Lernorte, die Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen und eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis die psychosoziale Gesundheit von Kindern

und Jugendlichen stärken. Darüber hinaus tragen diese Maßnahmen auch dazu bei, dass sich ihre akademischen Leistungen verbessern und sie sich auf ihrem Bildungsweg erfolgreich weiterentwickeln können. Im [Healing-Classrooms-Praxishandbuch](#) und der Internetplattform [www.mehr-teilhabe.de](http://www.mehr-teilhabe.de) findest du weitreichende Hinweise und Übungen, um einen sicheren Lernort Schritt für Schritt aufzubauen.

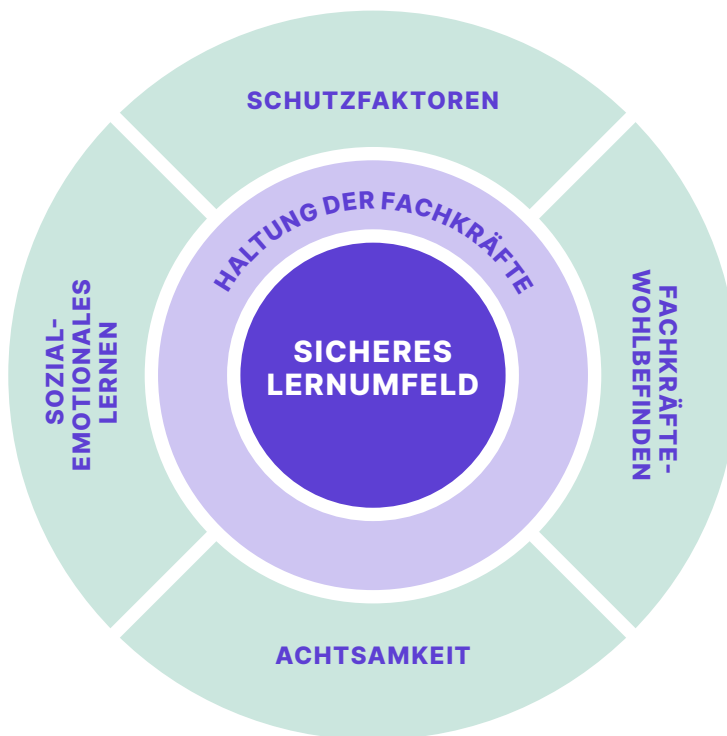


Healing-Classrooms-Handbuch



Mehr-Teilhabe.de

### DER HEALING-CLASSROOMS-ANSATZ



Weitere Informationen zu Healing Classrooms und Praxismaterialien zu den Komponenten *Sichere Lernorte*, *Sozial-emotionales Lernen*, *Achtsamkeit* und *Fachkräftewohlbefinden*, findest du auf der *Online-Plattform von IRC*.



Sichere Lernorte



Sozial-emotionales Lernen



Fachkräfte-wohlbefinden



Online-Plattform von IRC

### III.C Empowerment im Kontext eines sicheren Lernumfeldes



Der Begriff „Empowerment“ wurde geprägt von der Bürgerrechtsbewegung in den USA und steht für die Selbstbemächtigung benachteiligter Gruppen durch die Überwindung von Machtverhältnissen wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus. Ziel ist es, strukturelle Ungleichheiten im gesellschaftlichen System zu bekämpfen und Gleichbehandlung einzufordern. Empowerment ist ein aktiver Prozess, der nur von Menschen umgesetzt werden kann, die selbst Diskriminierung erfahren. Im Kontext sicherer Lernorte können pädagogische Fachkräfte eine Empowerment-Orientierung durch die Förderung von Wissen, Sichtbarkeit und Wertschätzung sowie geschützter Räume schaffen. Grundlegend dafür sind die Reflexion der eigenen Rolle, Diversitätssensibilität und diverse Lerninhalte, Schutz vor

Diskriminierung sowie die Bereitstellung sogenannter *Safer Spaces*<sup>11</sup>, also geschützter Orte, an denen sich Betroffene austauschen und gegenseitig stärken können.

In dem **Podcast „Emporkömmlinge“** spricht die Soziologin Nkechi Madubuko unter anderem über die Rolle von Schulen im Empowerment-Prozess. Ihr **Mini Dossier** bietet zu dem Thema einen guten Überblick.



Podcast  
Emporkömmlinge



Mini Dossier

<sup>11</sup> Wir sprechen hier von *Safer Spaces*, da aufgrund unterschiedlichster individueller Erfahrungen der Menschen und damit verbundener möglicher Verletzbarkeiten ein absolut sicherer Raum („safe space“) kaum hergestellt werden kann. *Safer* bedeutet in diesem Zusammenhang die Anerkennung, dass Diskriminierung passieren kann, aber Sicherheit angestrebt wird, indem es zum Beispiel bestimmte Handhabungen und Haltungen gibt, um mit Diskriminierung umzugehen und sie zu reflektieren.

#### Anregung

### III.D Grounding mit Kindern und Jugendlichen

Grounding-Übungen beinhalten Techniken, die zur Beruhigung bei starker Anspannung und bei starken Unruhezuständen angewendet werden können. Ziel ist es, die Kinder und Jugendlichen in der Realität, also im "Hier und Jetzt", zu verankern. Dabei müssen die Techniken den Betroffenen erklärt und mit ihnen geübt werden, wenn sie sich nicht in einem „emotionalen Ausnahmezustand“ befinden. Dieses Grounding kann beispielsweise über das Stimulieren von externen Reizen (Schmecken, Riechen, Füh-

len, bewusstes Sehen oder Handeln) geschehen. Im Unterricht sind zum Beispiel Musik oder das gemeinsame Schmecken von Zitronen ein guter Weg, die Kinder und Jugendlichen in der Realität zu verankern. Wichtig ist, dass für jeden Menschen unterschiedliche Grounding-Übungen hilfreich sind. Weitere Übungen kannst du auf dem US-amerikanisch-deutschen **Blog-Projekt „DIS-SOS“** finden.



Blog  
DIS-SOS





## III.E Praxisbeispiele sicherer Lernumfelder

Ein sicheres und unterstützendes Lernumfeld kannst du durch die praktische Umsetzung von fünf Schutzfaktoren des Healing-Classrooms-Ansatzes schaffen oder stärken. Diese Schutzfaktoren helfen dabei, Kindern und Jugendlichen Stabilität, Zugehörigkeit, Selbstwertgefühl, positive Bindungen und intellektuelle Anregung zu bieten. Hier sind für jeden dieser Schutzfaktoren ein paar konkrete Praxisbeispiele aufgeführt:

### 1. KONTROLLÜBERZEUGUNG STÄRKEN:

- Tägliche Routinen wie Begrüßungsrituale oder Stimmungsabfragen
- Plakate mit der Frage "An wen kann ich mich wenden, wenn ..."
- Willkommens- und Abschiedsrituale für neue und gehende Schüler\*innen
- Orientierungsheft für den Schulstart mit Schüler\*innen gestalten

### 2. ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL SCHAFFEN:

- Schüler\*innenbefragungen, deren Ergebnisse berücksichtigt und umgesetzt werden
- Gemeinsames Erstellen von Familienwänden, z.B. <https://inklusion.hypothesen.org/3912>
- Gemeinsame Playlists, die z.B. für Frühstücksrunden, den Start in den Tag oder in den Pausen genutzt werden

### 3. SELBSTWERTGEFÜHL STÄRKEN:

- Gemeinsame Gestaltung eines Gruppen- oder Ruheraums
- Eine wöchentliche "Show and Tell"-Stunde, in der die Schüler\*innen ihre Lieblingsprojekte oder individuelle Erfolge vorstellen

### 4. POSITIVE BEZIEHUNGEN FÖRDERN:

- Mentor\*innen-Programme, in denen ältere Schüler\*innen jüngere Schüler\*innen unterstützen
- Korrekte Aussprache der Namen
- Stärkung einer positiven Familien- und Elternarbeit

### 5. INTELLEKTUELLE ANREGUNG FÖRDERN:

- Interaktiver und abwechslungsreicher Unterricht durch den Einsatz verschiedener Lernmethoden
- Regelmäßige Rückmeldungen zum Lernprozess
- Etablierung regelmäßiger Feedbackgespräche und Rückmeldungsmöglichkeiten an die Lehrperson sowie Selbstreflexion mit Schüler\*innen: Was habe ich heute / diese Woche gut gemacht? Was habe ich gelernt?



## III.F Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen durch die eigene Vorbildfunktion

Wie wir in Kapitel 2 gesehen haben: Haltung zeigt sich vor allem auch in unserem täglichen Auftreten. Gerade bei der Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen kannst du implizit über die pädagogische Vorbildrolle wirken. Kinder und Jugendliche orientieren sich an ihren Bezugspersonen in der Schule und anderen Bildungsinstitutionen. Sie nehmen sehr deutlich wahr, wie sich Bezugspersonen verhalten, an welche Regeln sie sich halten, wie sie mit

anderen umgehen und was sie machen, wenn etwas schiefgeht.

Die folgenden Bereiche können einen besonderen Einfluss auf deine Vorbildfunktion haben:

1. **ORIENTIERUNG UND MITEINANDER**
2. **VERTRAUEN IN ANDERE**
3. **VERTRAUEN IN MICH SELBST**
4. **INTERESSEN UND BEGEISTERUNG**
5. **UMGANG MIT VIELFALT**

### ÜBUNG: DIE EIGENE ROLLE – MEIN WIRKEN ALS VORBILD

Nimm dir etwas Zeit, um über die einzelnen Punkte in deinem beruflichen Alltag nachzudenken und mache dir dazu Notizen.

1. **ORIENTIERUNG UND MITEINANDER:** Kinder und Jugendliche suchen nach Orientierung und finden diese oft bei den Erwachsenen in ihrem Umfeld. Lehrkräfte vermitteln nicht nur Wissen, sondern auch soziales und gesellschaftliches Miteinander. Wie stellst du dir ein soziales und gesellschaftliches Miteinander vor? Für welche Überzeugungen würdest du dich einsetzen oder den Dialog suchen?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**2. VERTRAUEN IN ANDERE:** Viele Schüler\*innen sehen in pädagogischen Fachkräften vertrauenswürdige Bezugspersonen, die ihnen bei Problemen und Herausforderungen zur Seite stehen.

In welcher Situation hast du dich selbst schon einmal einer Vertrauensperson geöffnet?  
Welche Voraussetzungen oder Umstände haben dir das ermöglicht?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. VERTRAUEN IN MICH SELBST:** Eine ermutigende und unterstützende Haltung der Lehrkraft kann das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit der Schüler\*innen stärken.

Wann erlebst du dich im Schulalltag als selbstwirksam? In welchen Situationen kannst du klar sagen: „Das schaffe ich“?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**4. INTERESSEN UND BEGEISTERUNG:** Lehrkräfte können durch ihre Begeisterung für bestimmte Fächer und Themen das Interesse und die Neugier der Schüler\*innen wecken und fördern.

Was begeistert dich? Ein Hobby, ein Fachthema, Musik oder etwas ganz Eigenes – was macht dir richtig Spaß?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**5. UMGANG MIT VIELFALT:** Lehrkräfte, die respektvoll und wertschätzend mit Vielfalt umgehen, setzen ein positives Zeichen für ihre Schüler\*innen und fördern ein inklusives und respektvolles Klassenklima.

Wie sieht für dich eine diversitätswusste Lernumgebung aus? Nenne drei konkrete Beispiele aus deiner Praxis.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## III.G Kontraste durch Sprachensensibilität setzen

Sprache formt unser Denken und beeinflusst, wie wir die Welt und andere Menschen wahrnehmen. In Bildungsinstitutionen spielen Sprachen eine zentrale Rolle, da sie das Medium sind, durch das Wissen konzipiert und vermittelt wird. Durch Sprachen gestalten wir unsere sozialen Beziehungen und sie sind Teil unserer Identität.

Sprachen haben vielfältige Funktionen für ihre Sprecher\*innen, den Sozialraum Schule und den Unterricht. Eine diversitätsorientierte Schule ist für dieses Wirken sensibilisiert, indem Sprachensensibilität Grundlage im Schulalltag ist.

### ÜBUNG

- Weißt du, welche Sprachen, Dialekte und Soziolekte die Kinder und Jugendlichen sprechen, mit denen du zusammenarbeitest?
- Gibt es Räume innerhalb der Schule und des Unterrichts, wo die sprachlichen Ressourcen gesehen, wertgeschätzt und gefördert werden?
- Machst du dir, wenn du mit Kindern und Jugendlichen sprichst, bewusst Gedanken über deine Wortwahl oder die Struktur deiner Aussage?
- Analysierst du dein Unterrichtsmaterial darauf, inwiefern es deutschsprachlich komplex ist, und bietest du Hilfestellungen bei der Erschließung des Textes an?
- Wie wird Vielfalt im Unterrichtsmaterial oder in der Schule abgebildet?

Das Mercator-Institut bietet zu dem Thema einen [praktischen Leitfaden](#) an. Weitere Literaturtipps und Ressourcen sind z.B.:

- Kalkavan-Aydin, Zeynep & Balzer, Jochen (2022): *Sprachsensibler Fachunterricht*. Reihe Wirksamer Unterricht. Band 8. IBBW
- Plöger, Simone, and Sarah Fürstenau (2024): *Mehrsprachigkeit*. Reihe Wirksamer Unterricht. Band 10. IBBW
- Panesar, Rita (2022): *Gerechte Schule: Vorurteilsbewusste Schulentwicklung mit dem Anti-Bias-Ansatz*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache: [Übersichtsseite für Materialien und Publikationen](#) [Abruf: 04.03.2026]



Leitfaden Sprachsensibler Unterricht



Mercator-Institut  
Übersichtsseite



## III.H Lehrwerke und Inhalte kritisch reflektieren

Was macht für dich ein gutes Schulbuch aus? Schulbücher sind mehr als Lehrmittel; sie prägen das Weltbild von Kindern und Jugendlichen. Deshalb ist es wichtig, sie aus einer diskriminierungssensiblen Perspektive zu betrachten. Oft enthalten sie Stereotype oder einseitige Darstellungen, wodurch Diskriminierungen reproduziert werden. Wir laden dich deshalb dazu ein, die Inhalte deiner Schulbücher und Materialien regelmäßig kritisch zu überprüfen.

Spannend hierzu ist der *Radiobeitrag mit Saraya Gomis*, Pädagogin und ehemalige Staatssekretärin für Vielfalt und Antidiskriminierung der Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung.



Radiobeitrag  
Saraya Gomis

### ÜBUNG

#### BLÄTTERE DURCH EIN SCHULBUCH UND STELLE DIR FOLGENDE FRAGEN:

**REPRÄSENTATION:** Wie werden Personen dargestellt, benannt oder markiert?

**SPRACHE:** Welche Begriffe und Formulierungen werden verwendet? Wie wird über wen gesprochen? Achte dabei auf diskriminierungssensible Sprache.

**PERSPEKTIVE:** Aus wessen Sicht wird das Thema behandelt? Welche Perspektiven fehlen?

**BILDER:** Wie werden Personen und Gruppen visuell dargestellt? Wer wird als „normal“ oder „anders“ gezeigt?

Die Fragen sind entstanden in Anlehnung an *Autor\*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015)*: Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora.



Rassismuskritischer  
Leitfaden



## III.I Kontraste durch rassismuskritische Reflexion setzen

*“The most common way people give up their power is by thinking they don’t have any.” Alice Walker*

*“Die meisten Menschen geben ihre Macht auf, indem sie glauben, sie hätten keine.”*

Oft glauben wir, wir hätten keinen Einfluss auf die Verhältnisse, könnten nichts ausrichten oder sind überfordert und wissen nicht, wo wir überhaupt anfangen sollen. Dieses Gefühl ist verständlich angesichts der vielfältigen Herausforderungen im pädagogischen Alltag und in der Gesellschaft. Manchmal reicht jedoch schon ein kleiner Perspektiv- und Haltungswechsel, um neue Handlungsspielräume zu erschließen. Selbstreflexion ist hierbei eines unserer wichtigsten Werkzeuge. Glücklicherweise gibt es mittlerweile eine Vielzahl an großartigen Materialien, die uns dabei helfen können, unsere Rolle und unsere Möglichkeiten neu zu reflektieren und somit mehr Orientierung und Schritt für Schritt mehr Selbstbewusstsein zu gewinnen. Insbesondere Autor\*innen, Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen of Color

haben in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten essenzielle Aufklärungsarbeit in Form von Büchern, Broschüren, Artikeln, Podcasts, Dokus, Reportagen, Songs und vielem mehr geleistet, die den rassismuskritischen (Ver-) Lernprozess wesentlich erleichtern. Wir haben eine kleine, aber feine Sammlung mit **Anregungen zur rassismuskritischen Selbstreflexion** zusammengestellt. Diese Liste ist lediglich ein Einstieg und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie berührt verschiedene Bereiche der Intersektionalität, aber fokussiert sich hauptsächlich auf Rassismus. Kritische Selbstreflexion ist ein stetiger lebenslanger Prozess, wie die rassismuskritische Sensibilisierung selbst.

Das Quellen- und Literaturverzeichnis findest du auf Seite 79: Anhang III.I



# Erste Schritte in Richtung sichere Lernorte

Du hast dir am Ende des letzten Kapitels erste Schritte überlegt, an denen du anfangen möchtest, dein pädagogisches Handeln resilienzfördernder auszurichten. In diesem Kapitel ging es darum, dies in den Ansatz eines sicheren Lernortes einzubetten und durch deine Handlungen einen Kontrast zu belastenden Erlebnissen zu schaffen. Diese

Erkenntnisse kannst du nun in einen Handlungsplan übersetzen. Das folgende Arbeitsblatt kann dir dabei helfen, deine Fortschritte und Überlegungen nachzuverfolgen.

Den **persönlichen Anwendungsplan für einen sicheren Lernort** findest du auf den nächsten vier Seiten.

## PERSÖNLICHER ANWENDUNGSPLAN

FAKTOR	ANWENDUNGSPLAN So werde ich den Faktor in den nächsten Wochen in meiner Arbeit stärken:	REFLEXION DER UMSETZUNG A Das hat gut funktioniert:
DISKRIMINIERUNGS- SENSIBILITÄT		
SPRACHSENSIBILITÄT		
SELBSTWERTGEFÜHL		
KONTROLLÜBERZEUGUNG		

## PERSÖNLICHER ANWENDUNGSPLAN

<b>REFLEXION DER UMSETZUNG B</b> Das hat nicht so gut funktioniert / Diesen Herausforderungen bin ich begegnet:	<b>UMGANG MIT HERAUSFORDERUNGEN</b> (möglicher) Umgang mit Herausforderungen / Anpassungen in der Umsetzung:	<b>FAKTOR</b>
		DISKRIMINIERUNGS- SENSIBILITÄT
		SPRACHSENSIBILITÄT
		SELBSTWERTGEFÜHL
		KONTROLLÜBERZEUGUNG

## PERSÖNLICHER ANWENDUNGSPLAN

FAKTOR	<b>ANWENDUNGSPLAN</b> So werde ich den Faktor in den nächsten Wochen in meiner Arbeit stärken:	<b>REFLEXION DER UMSETZUNG A</b> Das hat gut funktioniert:
ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL		
POSITIVE BEZIEHUNGEN		
INTELLEKTUELLE ANREGUNG		

## PERSÖNLICHER ANWENDUNGSPLAN

<b>REFLEXION DER UMSETZUNG B</b> Das hat nicht so gut funktioniert / Diesen Herausforderungen bin ich begegnet:	<b>UMGANG MIT HERAUSFORDERUNGEN</b> (möglicher) Umgang mit Herausforderungen / Anpassungen in der Umsetzung:	<b>FAKTOR</b>
		ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL
		POSITIVE BEZIEHUNGEN
		INTELLEKTUELLE ANREGUNG







A series of 20 horizontal blue lines spaced evenly down the page, serving as a writing template. The background features light green geometric shapes, including a large inverted triangle on the left and a large triangle on the right, both pointing towards the center.

A series of 20 horizontal purple lines for writing, set against a background of light green geometric shapes. A large white circle at the bottom right contains the number 50.

**51**

## KAPITEL IV

# DEIN DIREKTES UMFELD NUTZEN UND UNTER- STÜTZUNG FINDEN

Veränderungen sind vor allem dann erfolgreich und nachhaltig, wenn sie sich auf breiter Ebene entfalten können. Deshalb muss es unser Ziel sein, dass die Gestaltung eines sicheren Lernortes nicht nur von uns als Einzelperson abhängt, sondern durch das gemeinsame Engagement unseres Teams getragen wird und sich letztendlich auf die ganze Schulgesellschaft erstreckt. Eine gute Zusammenarbeit ist somit der Schlüssel, um eine unterstützende Umgebung für alle zu etablieren.

Doch das ist gar nicht so einfach. Entwicklungen innerhalb einer Schule sind in der Regel komplexe Prozesse, für die es Mitstreiter\*innen braucht. Eine Bestandsaufnahme hilft dabei, die Perspektive auf bestehende Herausforderungen und Möglichkeiten zur Veränderung zu erweitern: Wo liegen unsere Stärken als Team und welche Werte und Prinzipien liegen unserer pädagogischen Arbeit zugrunde? Wie effektiv und wertschätzend ist unsere Kommunikation? Welche Maßnahmen gibt es bereits, um das Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen sowie des pädagogischen Personals zu fördern? Wie gehen wir in unserer Schule mit Vielfalt und Diskriminierung um? Was ist unser Zugang zu den unterschiedlichen Sprachen, die unsere Schulgesellschaft spricht? Diese und weitere Fragen helfen uns, die aktuelle Situation zu reflektieren und dadurch bereits vorhandene Ressourcen zu erkennen, zu stärken und gleichzeitig sinnvolle und durchdachte Impulse zu setzen.

Es erfordert Mut und Offenheit, um Veränderungen anzustoßen und dabei auf Widerstände zu stoßen, vor allem, wenn wir dadurch bestehende Strukturen, Gewohnheiten und Überzeugungen in Frage stellen. Deshalb ist es umso wichtiger, von Beginn an Verbündete zu finden, die unsere Ziele und Visionen teilen, die uns aber auch dabei unterstützen, die unterschiedlichen Bedürfnisse innerhalb unserer Einrichtung wahrzunehmen und konstruktiv mit Hindernissen und Konflikten umzugehen.



## IV.A Schule diskriminierungssensibel gestalten

Positive Praxisbeispiele wirken oft wie Katalysatoren, die uns motivieren und aktiv werden lassen. Sie machen für uns greifbar, wie Transformation gelingen kann. Gleichzeitig sind sie unverzichtbar, um Unterstützende zu finden, denn die Praxisbeispiele inspirieren nicht nur, sondern dienen auch als Argumente, um aufzuzeigen, dass sich Veränderungen realisieren lassen. In der **Good Practice** Sammlung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt es mehrere Praxisbeispiele von Schulen, die konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung umsetzen. Darin findest du auch das deutschlandweite Schulentwicklungsprogramm "**Gemeinsam:SchlaU**", das Schulen aller Art über 1,5 Jahre begleitet, rassistuskritisches Wissen



Good Practice Sammlung



Schulprogramm Gemeinsam: SchlaU



Toolbox Charta der Vielfalt

im Team auf- und auszubauen und diskriminierungssensible Schulentwicklungsmaßnahmen zu entwickeln. Melde dich bei Interesse jederzeit an.

Viele Anregungen, um Veränderungen im Bereich Diskriminierungssensibilität anzustoßen, findest du zudem bei der **Charta der Vielfalt**. Viele der Anregungen können gemeinsam als Gruppe durchgeführt werden.



## IV.B Wirkungspläne für (Schul-)Projekte

Wenn wir uns auf den Weg machen, um Veränderungen anzustoßen, ist es wichtig, die einzelnen Schritte zu planen und sich zu überlegen: Wie soll die Maßnahme wirken und was soll erreicht werden? Die Vorlage Wirkungspläne für (Schul-)Projekte im Anhang kann dabei unterstützen, diese Logik auf deine Vorhaben

zu übertragen und einen Plan zu erstellen, der sicherstellt, dass Projekte der Zielgruppe Rechnung tragen.

Die Wirkungslogiken findest du auf Seite 81: Anhang IV.B



## IV.C Den Status Quo analysieren

### DIE STARFISH-RETROSPEKTIVE

Die folgende Methode kann dabei helfen, einen prüfenden Blick auf die bisherige Stärkung von Schutzfaktoren zu werfen und neue Ideen zu entwickeln. Der Leitgedanke ist dabei, ein Lernumfeld für Schüler\*innen mit Flucht- oder Migrationserfahrung gestalten zu wollen, in welchem sie sich sicher und willkommen fühlen, sodass sie ihre Stärken erkennen und ihr Potential entfalten können.

Die „Starfish-Methode“ (dt. Seestern-Methode) stammt eigentlich aus dem IT-Projektmanagement, kann aber immer angewendet werden, wenn gemeinsam im Team Vergangenes bewertet und Zukünftiges entwickelt werden soll. Die folgenden Fragen kannst du zunächst

einzelnen beantworten, aber auch gleich im Team angehen:

**LEITFRAGE: Wie kann die Schule den Schüler\*innen mit Flucht- oder Migrationserfahrung ein sicheres und stärkenorientiertes Lernumfeld bieten?**

- Was läuft gut und wollen wir beibehalten? Welche Aktivitäten bringen uns weiter?
- Was ist hinderlich und sollte verworfen werden? Was bringt uns nicht weiter?
- Wovon sollten wir weniger machen?
- Wovon sollten wir mehr machen?
- Was können wir Neues machen? Was sollten wir ausprobieren?





# Wir sind, wir können, wir haben, wir träumen

Du hast nun einige Impulse bekommen, wie du gemeinsam mit Verbündeten ins Handeln kommen kannst. Denn gemeinsam erreicht man immer mehr und kann einfacher Gefühle der Isoliertheit überwinden. Nimm dir etwas Zeit und zeichne dir dein individuelles Netzwerk von Unterstützer\*innen auf. Worauf und auf wen kannst du bauen? Wen möchtest du überzeugen mitzumachen? Die Reflexionsübung *Wir sind, wir können, wir haben, wir träumen* unterstützt dich zusätzlich, eine Bestandsaufnahme zu vorhandenen Stärken, Ressourcen, Rollen und Wünschen zu machen.

Du kannst die Übung allein ausfüllen, um den Fokus auf dich selbst zu lenken. Denn jede\*r bringt individuelle Fähigkeiten, Stärken und Erfahrungen mit, nimmt im Arbeitskontext und privat verschiedenste Rollen ein, hat Zugriff auf Erfahrungen, Materialien und Personen, die einem wichtig sind, und hat Wünsche und

Visionen für die eigene Arbeit.

Sich dieser Aspekte bewusst zu werden, stärkt dich selbst, und kann das Kennenlernen und Wertschätzen im Team unterstützen.

Auf Teamebene kann die Übung diese individuellen Aspekte zusammenbringen und ergänzen und bringt euch ins Gespräch: Was macht uns aus? Welche Stärken bringen wir mit? Worauf können wir zurückgreifen? Wovon träumen wir gemeinsam?

Entscheide dich für eine der beiden Varianten und beantworte die vier Fragen für dich. Starte ruhig kritisch, versuch dann aber zu identifizieren, welche Ressourcen deiner Schule du nutzen kannst und welche Kolleg\*innen dich dabei unterstützen können.

„Wir sind, wir können, wir haben, wir träumen“  
findest du auf Seite 87: ANHANG REFLEXION IV









---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**60**

## KAPITEL V

# BLEIB GESUND UND ACHE AUF DICH

Nur wenn wir selbst präsent und motiviert sind, können wir Stabilität und Sicherheit auch nach außen vermitteln und die Freude am Lernen bei anderen wecken. Daher ist auch dein Wohlbefinden als pädagogische Fachkraft ein wichtiger Baustein eines sicheren Lernumfeldes und zentral bei der Auseinandersetzung mit deiner Haltung. Ein positives und wertschätzendes Arbeitsumfeld ist eine grundlegende Voraussetzung für die Gestaltung einer verlässlichen und fördernden Lernumgebung für Kinder und Jugendliche und muss im Fokus der Leitung einer Schule oder Bildungsinstitution stehen.

Es liegt in der Verantwortung des gesamten pädagogischen Teams, eine gesunde Arbeitsatmosphäre für alle Kolleg\*innen mitzugestalten. Auch unsere Belastungen können durch die Stärkung von Schutzfaktoren gezielt abgefedert werden. Indem wir offen und respektvoll miteinander kommunizieren, eine konstruktive Konfliktkultur etablieren und ein unterstützendes kollegiales Netzwerk aufbauen, schaffen wir die Bedingungen, um unseren Beruf mit Freude und Hingabe ausüben zu können.

Von zentraler Bedeutung ist es jedoch auch, dass wir achtsam mit unseren eigenen Ressourcen umgehen und unsere eigenen Grenzen und Bedürfnissen ernstnehmen. Wirkungsvolle Selbstfürsorge-Strategien sind wichtig, um unsere eigene mentale und körperliche Gesundheit zu schützen. Vor dem Hintergrund zahlreicher struktureller Probleme, wie Zeit- und Personalmangel sowie fehlender institutioneller Unterstützung, dürfen aber auch strukturelle und institutionelle Lösungen dabei nicht aus dem Blick geraten.

## V.A Selbstfürsorge für Fachkräfte



Selbstfürsorge bedeutet, sich selbst zuzuwenden und Verantwortung für die eigenen physischen, emotionalen und mentalen Bedürfnisse zu übernehmen.

Eine regelmäßige Selbstfürsorgepraxis steigert das Wohlbefinden und hilft Burnout und anderen stressbedingten Krankheiten vorzubeugen. Gleichzeitig ist sie die Voraussetzung dafür, auch gut für andere sorgen zu können. Wir können andere nicht von all ihren Belastungen befreien. Es ist wichtig eigene Handlungsoptionen zu erkennen und die eigene Resilienz gezielt zu stärken. Gerade im pädagogischen Alltag, in dem Fachkräfte häufig mit belastenden Lebensrealitäten von Kindern und Jugendlichen konfrontiert sind, ist es zentral, die eigenen Belastungsgrenzen realistisch einzuschätzen und einzugestehen, was nicht geleistet werden kann. Diese Haltung ist grundlegend dafür, kontinuierlich andere Menschen unterstützen zu können.

Selbstfürsorge wirkt durch regelmäßige Aufmerksamkeit, Zeit und bewusste Anstrengung. Gesunde Gewohnheiten zu etablieren – oder ungesunde durch hilfreichere zu ersetzen – ist wichtig. Neben Bewegung, Schlaf und einer ausgewogenen Ernährung gehören dazu auch das Pflegen sozialer Kontakte und bewusste Abgrenzung. Bei der Auseinandersetzung und Regulation eigener Emotionen können Bewältigungsstrategien von einfachen Entspannungstechniken bis hin zur Inanspruchnahme professioneller therapeutischer Unterstützung helfen. Der folgende Fragebogen kann als Reflexion und Anregung für die eigene Selbstfürsorgepraxis genutzt werden. Der Schlüssel liegt darin, herauszufinden, was uns individuell langfristig guttut.

Den Selbstfürsorge-Fragebogen findest du auf Seite 88: Anhang V.A

## V.B Sekundäres Trauma



Das Erleben von Traumafolgen von Kindern und Jugendlichen kann sich auch auf Begleiter\*innen und pädagogische Fachkräfte übertragen. So kann es zum Beispiel passieren, dass du dich nach und nach genauso ohnmächtig oder hilflos fühlst, wie die betroffenen Kinder und Jugendlichen oder dass sich ein Gefühl, die Kontrolle zu verlieren, einstellt. Dazu kommt häufig ein erlebter Handlungsdruck, körperliche Beschwerden und der starke Wunsch, Kinder und Jugendliche zu unterstützen. Dies können Hinweise auf eine sekundäre Traumatisierung sein. Wie du dem vorbeugst oder was du im

Verdachtsfalls tun kannst, erfährst du zum Beispiel im **Traumahandbuch des UNHCR Österreich** oder in der Veröffentlichung der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema **Sekundäre Traumatisierung als Berufsrisiko**.



UNHCR  
Traumahandbuch



Berufsrisiko  
sekundäre  
Traumatisierung



## V.C Achtsamkeit für Fachkräfte

Achtsamkeit ist eine Praxis, bei der die Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment gelenkt wird, ohne diesen dabei zu beurteilen. Achtsamkeit kann unterschiedliche Formen annehmen, beispielsweise durch Atem- oder Sinnesübungen oder dem Beobachten eigener Gedanken.

Zahlreiche klinische Studien schreiben Achtsamkeitspraktiken positive Auswirkungen auf Körper und Psyche zu. Aus diesem Grund wird Achtsamkeit zunehmend in die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen integriert, beispielsweise zur Stressreduktion und Konzentrationsförderung in Bildungsinstitutionen.

Achtsamkeitsübungen und weitere Impulse für die Auseinandersetzung mit dem eigenen Wohlbefinden findest du im [Begleitheft von IRC zum Thema Fachkräftewohlbefinden](#). Darüber hinaus bietet die App [Balloon](#), für die viele Krankenkassen die Kosten übernehmen, einen alltagsnahen Einstieg in das Thema Achtsamkeit. Sie enthält unter anderem einen Einführungskurs, der praxisnah und verständlich in die Grundlagen der Achtsamkeit einführt.



Begleitheft  
Fachkräftewohlbefinden



Balloon App



## V.D Innere (Stress-)Antreiber

Zu Beginn eines jeden Stresserlebens stehen Stressantreiber. Wir unterscheiden zwischen äußeren Stressantreibern (zum Beispiel Zeitdruck, Lärm oder Mobbing) und inneren Stressantreibern. Die inneren Antreiber sind meist unbewusst, nicht sichtbar und wurden in frühen, prägenden Erfahrungen erworben. Der Psychologe Taibi Khaler macht die folgenden [fünf Kernantreiber](#) fest: „Sei perfekt“, „Sei stark“, „Beeil dich“, „Mache es (anderen) recht“ und

„Streng dich an“, die bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt sind. Um Stress zu reduzieren, hilft es sich die eigenen Stressantreiber bewusst zu machen und zu bearbeiten. Es gibt online zahlreiche kostenlose Selbsttests, mit denen du deine Stressantreiber reflektieren kannst.



Die 5  
Kernantreiber



# Die 5 Schutzfaktoren für mich

In Kapitel 3 hast du bereits die fünf Schutzfaktoren des Healing-Classrooms-Ansatzes kennengelernt, um für Kinder und Jugendliche sichere Lernorte zu gestalten. Die Schutzfaktoren können aber auch eine hilfreiche Ressource für dein eigenes Wohlbefinden sein.

Überlege dir: Was brauchst du, um dich sicher und gut zu fühlen? Was ist dir am Arbeitsplatz

wichtig, um mit Haltung einen Unterschied zu machen? Nutze dazu gerne folgende Vorlage, um nächste Schritte für dich festzuhalten. Viele der Punkte sind sicherlich auch relevant für dein direktes Arbeitsumfeld wie dein Team oder auch dein komplettes Kollegium. Die Schutzfaktoren mit anderen gemeinsam zu reflektieren kann ebenfalls sehr sinnvoll sein und nimmt den Druck von einzelnen Personen.

FAKTOR	<b>WAS ICH BRAUCHE</b> Was benötigst du, um dich sicher und wohlfühlen? Überlege was dir wichtig ist und halte nächste Schritte fest, wie du diesen Bedürfnissen in deiner Arbeit mehr Raum geben kannst:
KONTROLLÜBERZEUGUNG	Das brauche ich:
	Das kann ich tun:
ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL	Das brauche ich:
	Das kann ich tun:

<b>FAKTOR</b>	<p><b>WAS ICH BRAUCHE</b></p> <p>Was benötigst du, um dich sicher und wohlfühlen? Überlege was dir wichtig ist und halte nächste Schritte fest, wie du diesen Bedürfnissen in deiner Arbeit mehr Raum geben kannst:</p>
<b>POSITIVE BEZIEHUNGEN</b>	Das brauche ich:
	Das kann ich tun:
<b>SELBSTWERTGEFÜHL</b>	Das brauche ich:
	Das kann ich tun:
<b>INTELLEKTUELLE ANREGUNG</b>	Das brauche ich:
	Das kann ich tun:





A page with a light pink background, a white triangular shape on the right, and a large pink circle at the bottom left. The page contains 20 horizontal blue lines for writing.



KAPITEL VI

# ABSCHLUSS: DAS IST MIR WICHTIG

71



# Dein pädagogisches Selbstkonzept

Herzlichen Glückwunsch! Du bist nun am Ende des Reflexionsleitfadens angekommen und wir hoffen, dass du einige spannende Anregungen und Ideen sammeln konntest.

Du wirst gemerkt haben, dass viele der Dinge, die angerissen wurden, mit folgenden Fragen zusammenhängen:

## **Wie möchte ich als pädagogische Fachkraft sein? Wie will ich wirken?**

Diesen Fragen kannst du zum Abschluss Zeit widmen. Versuche ein pädagogisches Selbstkonzept niederzuschreiben, in dem du für dich festhältst, wie du auf Kinder und Jugendliche wirken willst, welche Maßstäbe du an deine eigene Arbeit setzt und welche Rolle dabei ein sicheres Lernumfeld, Sprachensensibilität

und Rassismuskritik spielen. Wenn du bereits ein Selbstkonzept formuliert hast, kannst du es mit den neuen Eindrücken auch nochmal überarbeiten.

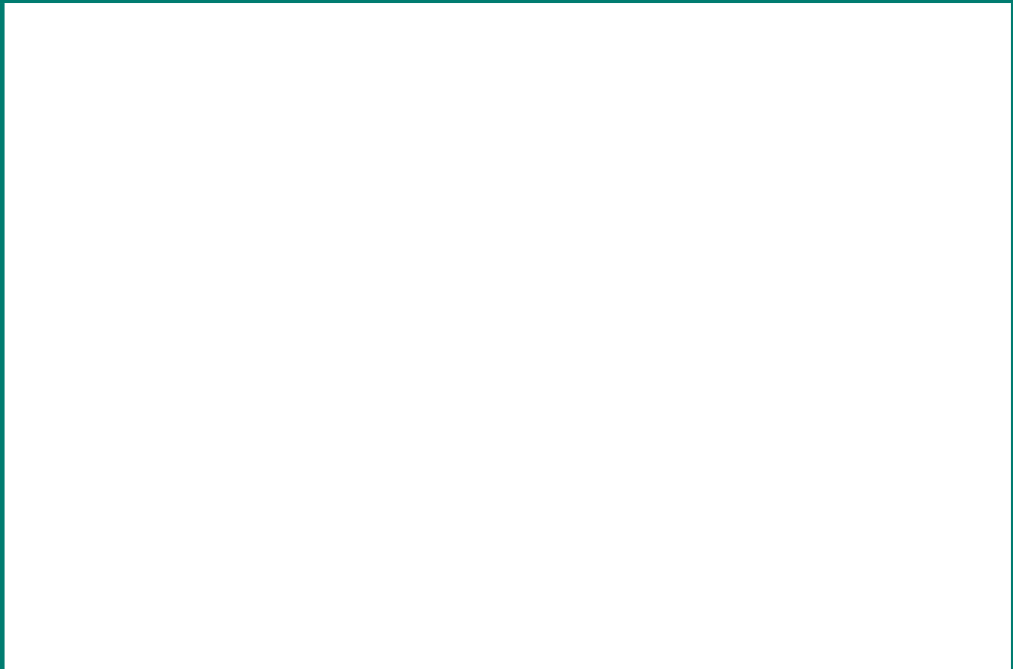
Wir haben mehrere Fragen als Anregung zusammengestellt, aber du kannst natürlich auch ein anderes Format wählen.

Wenn du magst, kannst du dein Selbstkonzept an einem besonderen Platz aufbewahren (zum Beispiel in deiner Schultasche, an deinem Schreibtisch oder in deiner Geldbörse) und es regelmäßig überprüfen, anpassen oder dir ins Gedächtnis rufen.

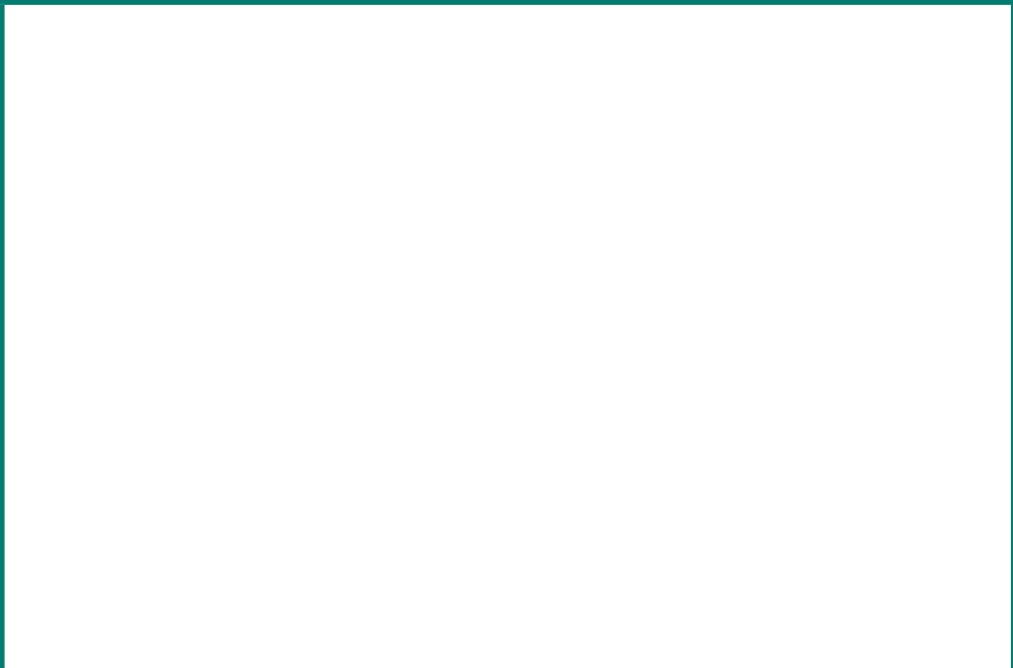
Danke für deine Gedanken und deinen Einsatz! Wir wünschen dir viel Erfolg, Energie und Motivation, um einen positiven Kontrast in deinem Umfeld herzustellen.

**Mit welchen Herausforderungen habe ich in meiner täglichen Arbeit zu tun?**

**Wie will ich diesen begegnen – wo möchte ich einen Unterschied machen?**



**Das sind dabei meine wichtigsten pädagogischen Grundsätze:**



**Diese Stärken und Verbündeten helfen mir dabei:**

A large, empty white rectangular area intended for the user to write down their strengths and allies.

**Hierzu möchte ich weiter lernen:**

A large, empty white rectangular area intended for the user to write down areas they want to learn more about.









# Quellenverzeichnis: Anregungen zur rassismuskritischen Selbstreflexion

## GRUNDLAGEN

- Bönkost, Jule (2023): *Kritisch weiß sein. Eine Anleitung zum Mitmachen*. Münster: Unrast.
- El-Mafaalani, Aladin (2021): *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Goddar, Jeanette; Karakaşoğlu, Yasemin; Mecheril, Paul (2019): *Pädagogik neu denken! Die Migrationsgesellschaft und ihre Lehrer\_innen*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Gümüşay, Kübra (2020): *Sprache und Sein*. Berlin: Hanser.
- Guy, Stephen; Yumurtacı, Haluk; Kirömeroğlu, Elif; Lutz, Anna Lena; Rupp, Eva (2023): *Anti-Rassismus für Lehrkräfte. Handlung reflektieren, Sensibilität schaffen, Diskriminierung vorbeugen*. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- hooks, bell (2023): *Die Welt verändern lernen. Bildung als Praxis der Freiheit*. Münster: Unrast.
- Kelly, Natasha A. (2021): *Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen*. Zürich: Atrium.
- Madubuko, Nkechi (2021): *Praxishandbuch Empowerment – Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Ogette, Tupoka (2020): *Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen*. Münster: Unrast.
- Ogette, Tupoka (2022): *Ein rassismuskritisches Alphabet*. München: Penguin.
- Ogette, Tupoka (2022): *Und jetzt du. Rassismuskritisch leben*. München: Penguin.
- Sow, Noah (2018): *Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus*. München: Bertelsmann.

## FÜR EINE PERSPEKTIVE AUF PSYCHOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN VON RASSISMUS

- Fernandes Sequeira, Dileta (2015): *Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland. Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie*. Marburg: Tectum.

## ZUM THEMA EMPOWERMENT IN DER JUGENDARBEIT

- Chehata, Yasmine; Jagusch, Birgit, Hrsg. (2023): *Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen*. 2. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

## MIT KINDERN ÜBER RASSISMUS SPRECHEN

- Amofa-Antwi, Pia; Hödl, Saskia; Völker, Emily Claire (2022): *Steck mal in meiner Haut!* München: EMF.
- Apraku, Josephine (2021): *Wie erkläre ich Kindern Rassismus*. Berlin: Familiar Faces.
- Fajembola, Olaolu; Nimindé-Dundadengar, Tebogo (2021): *Gib mir mal die Hautfarbe*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Fajembola, Olaolu; Nimindé-Dundadengar, Tebog (2024): *Mit Kindern über Diskriminierungen sprechen*. Weinheim und Basel: Beltz.

## INTERSEKTIONALITÄT

- Center for Intersectional Justice e.V., Hrsg. *Intersektionalität in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen*. Online verfügbar: [https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user\\_upload/Demo\\_FIS/publikation\\_pdf/FA-5243.pdf](https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5243.pdf) [Abruf: 04.03.2026]
- Lorde, Audre (1983): *There Is No Hierarchy of Oppression*. Bulletin: Homophobia and Education. Council on Interracial Books for Children. Online verfügbar: <https://womenscenter.missouri.edu/wp-content/uploads/2013/05/THERE-IS-NO-HIERARCHY-OF-OPPRESSIONS.pdf> [Abruf: 04.03.2026]
- Zakaria, Rafia (2021): *Against White Feminism*. New York: W.W. Norton & Company.
- Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie /Missy Magazine, Hrsg. *Decolonize 1968! Online-Dossier*: <https://www.gwi-boell.de/de/decolonize-1968> [Abruf: 04.03.2026]

## VIDEOS (CONTENTWARNUNG: ZUM TEIL REPRODUKTION RASSISTISCHER AUSSAGEN UND DARSTELLUNGEN IN MANCHEN VIDEOS)

- Auf Klo (Funk) (2020): Rassismus: 6 Dinge, die Du dagegen tun kannst. Online zugänglich: <https://www.youtube.com/watch?v=VzdDrUlk1eE> [Abruf: 04.03.2026]
- bildungsklick TV (2021): Vortrag von Prof. Karim Fereidooni zu „Rassismus in Schule und Gesellschaft“. Online zugänglich: [https://youtu.be/Yfx5Zit\\_N\\_s?feature=shared](https://youtu.be/Yfx5Zit_N_s?feature=shared) [Abruf: 04.03.2026]
- DeutschPLus (2019): Rassismus an Schulen: So erleben ihn Betroffene. Online zugänglich: <https://youtu.be/HEJojHXrZIM?feature=shared> [Abruf: 04.03.2026]
- Hessischer Rundfunk (2021): Schwarz und deutsch – die Geschichte der Afrodeutschen. Online zugänglich: <https://www.youtube.com/watch?v=WKDZJV10fSc> [Abruf: 04.03.2026]
- KiKA (ARD & ZDF): „MOOMENT“. 5-teilige Reihe über Rassismus in der Schule und im Alltag aus Schüler\*innen Perspektive. Online zugänglich: <https://www.kika.de/mooment/videos/video92252> [Abruf: 04.03.2026]
- MAITHINK X (2024): Die unangenehme Wahrheit hinter Rassentheorie. ZDF. Online zugänglich: <https://youtu.be/FGAyYI-3ZICw?si=iWlpNEv8TNxmpiB5> [Abruf: 04.03.2026]
- MAITHINK Xperts (2024): Rassismus. Expert\*innen-Talk mit Alice Hasters & Prof. Dr. Karim Fereidooni. Online zugänglich: <https://www.zdf.de/video/shows/mai-think-x-die-show-102/maithink-x-folge-37-rassismus-100> [Abruf: 04.03.2026]
- Quarks TabulaRasa (2022): Wo beginnt Rassismus? Köln: Westdeutscher Rundfunk. Online zugänglich: [https://www.youtube.com/watch?v=9kYwhIwv2\\_o&t=3s](https://www.youtube.com/watch?v=9kYwhIwv2_o&t=3s) [Abruf: 04.03.2026]
- Team Upward (2021): Rassismus in der Schule: Was Lehrer:innen anrichten können. Online zugänglich [https://www.youtube.com/watch?v=HctWYRG\\_fYA](https://www.youtube.com/watch?v=HctWYRG_fYA) [Abruf: 04.03.2026]
- TED (2009): Chimamunda Adichie: Die Gefahr einer einzigen Geschichte. Online zugänglich: <https://www.youtube.com/watch?v=mgs2Do88zp0> [Abruf: 04.03.2026]
- Zeit Online (2022): „Oh, ja, ich bin weiß!“. Kritisches Weißsein: Den eigenen Rassismus hinterfragen. Online zugänglich: <https://youtu.be/lBhDwn4xSBY> [Abruf: 04.03.2026]

## MATERIALSAMMLUNGEN, BROSCHÜREN, DOSSIERS UND SELBSTLERNPLATTFORMEN

- Praxissammlung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Good-Practice Beispielen gegen Diskriminierung an Schulen (2024): Online zugänglich: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/good\\_practice/good\\_practice\\_schule/good\\_practice\\_schule\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/good_practice/good_practice_schule/good_practice_schule_node.html) [Abruf: 04.03.2026]
- SchlaU-Werkstatt (2024): *Schule.Macht.Rassismuskritik* [Broschüre]. Online zugänglich: [https://www.schlau-lernen.org/wp-content/uploads/2024/10/SchlauU\\_Schule-Macht-Rassismuskritik\\_broschuere.pdf](https://www.schlau-lernen.org/wp-content/uploads/2024/10/SchlauU_Schule-Macht-Rassismuskritik_broschuere.pdf) [Abruf: 04.03.2026]
- Kostenloser Selbstlernkurs zur Broschüre der SchlaU-Werkstatt (2024): Online zugänglich: <https://www.schlau-lernen.org/selbstlernkurse/schule-macht-rassismuskritik/> [Abruf: 04.03.2026]
- LAG politisch-kulturelle Bildung Sachsen e.V. (2020): Dossier: Bildung - für alle?! Kritische Impulse für eine inklusive Schule in der Migrationsgesellschaft. Online zugänglich: <https://www.pokubi-sachsen.de/dossier> [Abruf: 04.03.2026]
- Ausführliches Workshopmaterial zum Selbstlernen in Gruppen und allein. Online zugänglich: <https://www.charta-der-vielfalt.de/> [Abruf: 04.03.2026]
- Mediathek mit Videos, Texten uvm. zum Thema Rassismus, Rechtsextremismus etc. Online zugänglich: <https://www.viel-falt-mediathek.de/> [Abruf: 04.03.2026]
- Spezielle Themenseite der Bundeszentrale für politische Bildung zu Rassismus. Online zugänglich: <https://www.bpb.de/themen/rassismus-diskriminierung/rassismus/> [Abruf: 04.03.2026]
- Universität Innsbruck (2020): *Allyship in Action* [Broschüre]. Online zugänglich: [https://www.uibk.ac.at/media/filer\\_public/0a/15/0a15ca9a7-8331-407d-861d-63e7635b06c5/all-ship-in-action\\_druck\\_v0322.pdf](https://www.uibk.ac.at/media/filer_public/0a/15/0a15ca9a7-8331-407d-861d-63e7635b06c5/all-ship-in-action_druck_v0322.pdf) [Abruf: 04.03.2026]
- global e.V., ed. (2013): *Mit kolonialen Grüßen: Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten assismuskritisch betrachtet*. Online zugänglich: <https://www.global.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/> [Abruf: 04.03.2026]

## STUDIEN

- Bonfeld, Meike; Dickhauser, Oliver (2017): Max vs. Murat: Effekte des Migrationshintergrundes bei der Diktatbeurteilung. Online zugänglich: [https://www.researchgate.net/publication/317687156\\_Max\\_vs\\_Murat\\_Effekte\\_des\\_Migrationshintergrundes\\_bei\\_der\\_Diktatbeurteilung](https://www.researchgate.net/publication/317687156_Max_vs_Murat_Effekte_des_Migrationshintergrundes_bei_der_Diktatbeurteilung) [Abruf: 04.03.2026]
- European Union Agency for Fundamental Rights (2023): „Being Black in the EU“. Online zugänglich: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2023-being-black\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf) [Abruf: 04.03.2026]
- Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (2023): „Rassismus und seine Symptome“. Online zugänglich: [https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/Rassismus\\_Symptome/Rassismus\\_und\\_seine\\_Symptome.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf) [Abruf: 04.03.2026]

## Wirkungslogiken für Schulprojekte

Um herauszuarbeiten, wie Projekte an Schulen funktionieren sollen, ist die sogenannte Wirkungslogik<sup>12</sup> ein Schlüsselprinzip. Die Wirkungslogik unterstützt dabei, sicherzustellen, dass man auf dem „richtigen Weg“ zum Projektziel ist und gibt Anregungen, das eigene Projekt auf

Machbarkeit und Plausibilität zu überprüfen. Somit schlägt es die Brücke zwischen „Das wollen wir bewirken“ und „Das setzen wir um“. Innerhalb der Wirkungslogik stellen wir die verschiedenen Ebene des Projektes in Beziehung zueinander: Ziele, Aktivitäten und Ressourcen.

### RESSOURCEN (INPUTS)

Hiermit sind alle nötigen Mittel gemeint, um das Projekt umzusetzen, wie z.B.: Mitarbeiter\*innen, Arbeitszeit, finanzielle Mittel, Räumlichkeiten, Ausstattung, etc.

### ANGEBOTE / AKTIVITÄTEN (OUTPUTS)

Unter **Outputs** fällt alles, was im Projekt gemacht oder angeboten wird und wie die Zielgruppe die Angebote / Aktivitäten nutzt. Die Outputs sind aufgeteilt in zwei Kategorien:

- (zählbare) Angebote/Aktivitäten für die Zielgruppe (z.B. Unterrichts- oder Beratungsstunden, umgestalteter Pausenraum, übersetzte/überarbeitete Briefe)
- Anzahl der Personen, die die Angebote/Aktivitäten erreichen sollen (z.B. 30 Schüler\*innen, alle Schüler\*innen der Jahrgangsstufe 5, zehn Eltern)

### WIRKUNG AUF EBENE DER ZIELGRUPPE (OUTCOMES)

Unter **Outcomes** verstehen wir Veränderungen, die sich für die Zielgruppe ergeben, bzw. die für die Zielgruppe erreicht werden sollen:

- Veränderungen bzgl. Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen bei der Zielgruppe
- Veränderungen bzgl. Verhalten und Handeln der Zielgruppen
- Veränderungen bzgl. Lebenslage der Zielgruppe

### WIRKUNG AUF SCHULEBENE (IMPACT)

Der **Impact** umfasst die gewünschten Veränderungen, die sich auf der Ebene der gesamten Schule bewegen. Da es hier viele Einflussfaktoren gibt, hilft es zu fragen, wie das Projekt zu Entwicklungen und Veränderungen in der Schule beiträgt. Die Wirkung auf Schulebene wird über die Zielgruppe des Projektes hinausgedacht.

<sup>12</sup> Die Informationen und Arbeitsblätter sind angelehnt an Kubek, Doreen; Kurz, Verena (2013): *Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser machen wollen*. Berlin: Phineo. Online verfügbar unter: <https://www.phineo.org/kursbuch-wirkung> [Abruf: 04.03.2026]

Um das eigene Ziel und den Gesamtzusammenhang im Blick zu behalten, bietet es sich an, rückwärts zu planen: Also mit **Impacts** zu beginnen und sich bis zu den **Ressourcen** zurück zu arbeiten. Für das Formulieren von Wirkungszielen haben wir folgende Tipps für dich:

#### **FORMULIEREN VON (WIRKUNGS-)ZIELEN:**

- Zielgruppe nennen, für die die Wirkung eintreten soll.
- Verben zur Beschreibung nutzen, wie sich die Situation der Zielgruppe verändert hat, wenn die Wirkung eingetreten ist (Welche neuen Möglichkeiten hat die Zielgruppe? Was hat sich an ihrer Lebenssituation verändert?).
- Ziel als „Ist-Zustand“ formulieren. Auch wenn die erwünschte Wirkung durch das Projekt noch in der Zukunft liegt, hilft es, das Ziel so zu formulieren, als wäre der gewünschte Zustand schon eingetreten.
- Positive Formulierung des Ziels bzw. negative Formulierungen und Verneinungen vermeiden.

Auf den nächsten vier Seiten findest du die ein Beispiel einer ausgefüllten **Wirkungslogik** und eine leere Tabelle, in der du deine eigene Wirkungslogik entwickeln und festhalten kannst.

# WIRKUNGSLOGIK: BEISPIEL SCHULGARTEN

RESSOURCEN INPUTS	ANGEBOTE / AKTIVITÄTEN OUTPUTS
<b>Das, was wir in das Projekt investieren</b>	<b>Das, was wir in unserem Projekt tun bzw. anbieten und wen wir damit erreichen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung Schulgarten AG (2 UE / Woche + Vor- und Nachbereitung)</li> <li>• Bereich Schulgelände zur Gartenanlage</li> <li>• Erde &amp; Gemüsesamen</li> <li>• Gartenwerkzeug</li> <li>• Holz &amp; Werkzeug für Zäune etc.</li> </ul>	<b>1</b>
	Angebote / Aktivitäten für die Zielgruppe(n):
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulgarten als fächerübergreifendes Projekt (Einbindung in den Mathe- und Deutschunterricht)</li> <li>• Schulgarten AG (2 UE / Woche)</li> <li>• Garten-Logbuch für SuS, zur Gestaltung des Gartens &amp; Reflexion eigener Arbeit</li> <li>• Workshops zu Anbau &amp; Ernte mit Kooperationspartner</li> </ul>
	<b>2</b>
Nutzung durch die Zielgruppe(n):	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SuS der AvM-Dual (ca. 50 SuS)</li> <li>• Teilnehmende SuS der AG Schulgarten</li> </ul>	
<b>WAS WIR TUN</b>	

WIRKUNG AUF EBENE DER ZIELGRUPPE OUTCOMES	WIRKUNG AUF SCHULEBENE OUTCOMES
Das, was wir bei unserer Zielgruppe durch unser Projekt bewirken wollen	Das, wozu wir auf einer schulischen Ebene mit unserem Projekt beitragen wollen
3	6
Erwünschte Veränderungen bzgl. Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen der erreichten Personen:	Erwünschte Veränderungen in der Schule bzw. im erweiterten Umfeld der Schule:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die SuS haben Kenntnisse im Anbau und der Pflege eines Schulgartens inkl. verschiedener Gemüsesorten erworben.</li> <li>• Die SuS haben ihre individuellen Stärken besser kennengelernt. Sie haben ihre Ausdauer, Selbstregulation, Kooperationskompetenz und Problemlösefähigkeit verbessert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Schulgarten trägt zum körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefinden der SuS bei und bietet durch Partizipation und Verantwortung eine Chance zum Wachsen.</li> </ul>
4	
Erwünschte Veränderungen im Handeln der erreichten Personen:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die SuS haben den Schulgarten selbstständig geplant und angelegt und können diesen selbstständig erfolgreich weiterführen.</li> <li>• Die SuS haben den Schulgarten als Ausgleich für Stress und Unwohlbefinden genutzt.</li> </ul>	
5	
Erwünschte Veränderungen der Lebenslage der erreichten Personen:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die SuS sind entspannter und ausgeglichener im Schulalltag.</li> <li>• Die SuS sind in ihrem Selbstwert und ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt.</li> <li>• Die SuS können positiv auf ihre Zukunft und den Übergang in das Berufsleben blicken.</li> </ul>	
<b>WAS WIR BEWIRKEN WOLLEN</b>	

RESSOURCEN INPUTS	ANGEBOTE / AKTIVITÄTEN OUTPUTS
Das, was wir in das Projekt investieren	Das, was wir in unserem Projekt tun bzw. anbieten und wen wir damit erreichen
	<b>1</b>
	Angebote / Aktivitäten für die Zielgruppe(n):
	<b>2</b>
Nutzung durch die Zielgruppe(n):	
<b>WAS WIR TUN</b>	

<b>WIRKUNG AUF EBENE DER ZIELGRUPPE OUTCOMES</b>	<b>WIRKUNG AUF SCHULEBENE OUTCOMES</b>
Das, was wir bei unserer Zielgruppe durch unser Projekt bewirken wollen	Das, wozu wir auf einer schulischen Ebene mit unserem Projekt beitragen wollen
<b>3</b>	<b>6</b>
Erwünschte Veränderungen bzgl. Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen der erreichten Personen:	Erwünschte Veränderungen in der Schule bzw. im erweiterten Umfeld der Schule:
<b>4</b>	
Erwünschte Veränderungen im Handeln der erreichten Personen:	
<b>5</b>	
Erwünschte Veränderungen der Lebenslage der erreichten Personen:	
<b>WAS WIR BEWIRKEN WOLLEN</b>	

# Wir sind, wir können, wir haben, wir träumen

Diese Übung lädt dazu ein, die Ressourcen und das Potential eines Teams und seine Motivationen zu analysieren. Handelt euch entlang der Reflexionsimpulse. Dabei können euch die folgenden Anregungen helfen:

**WIR SIND:** Wer sind wir als Kollegium? Welche individuellen Aspekte sind relevant? Welche Rollen und Verantwortungen tragen wir? Welche Gemeinsamkeiten sind relevant?

**WIR KÖNNEN:** Was sind unsere Stärken – einzeln und als Gruppe? Welche Fähigkeiten, Interessen, Superkräfte finden wir bei uns?

**WIR HABEN:** Worauf können wir als Kollegium zurückgreifen? Welche Ressourcen haben wir in unserer Arbeit?

**WIR TRÄUMEN:** Was sind unsere Wünsche, Ziele, Visionen für unsere Arbeit? Wenn alles möglich wäre, was würden wir tun?



# Vertiefender Reflexionsfragebogen zum Thema Selbstfürsorge

Im Reflexionsfragebogen werden die einzelnen Aussagen auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet. Je höher ihre Punktzahl ist, desto mehr Selbstfürsorge wird in der entsprechenden Kategorie praktiziert.

Nicht immer können wir den unterschiedlichen Bereichen die gleiche Aufmerksamkeit widmen. Manchmal sind wir in der Lage, den emotionalen Bedürfnissen mehr Aufmerksamkeit zu widmen, an anderen Tagen sind wir mit der

Arbeit überlastet und Selbstfürsorge besteht dann vielleicht nur aus einem Telefonat mit Freund\*innen oder einer guten Portion Schlaf.

Die Fragen im Fragebogen sind nicht absolut. Es gibt viele Möglichkeiten, Selbstfürsorge zu betreiben. Sollten persönliche Praktiken und Ansätze im Fragebogen fehlen, gibt es am Ende jeder Kategorie Platz, um eigene Ergänzungen hinzuzufügen.

## NACH DEM AUSFÜLLEN DIENEN FOLGENDE FRAGEN DER EIGENEN REFLEXION:

1. In welcher Kategorie betreibe ich schon viel Selbstfürsorge? In welcher noch nicht?
2. Welche Gedanken kommen in mir auf, wenn ich auf die Antworten blicke? Wie geht es mir damit?
3. In welchen Bereichen möchte ich etwas verändern? Welche Anregungen kann ich aus den Fragen für meinen Alltag mitnehmen?

5	oft
4	manchmal
3	selten
2	nie
1	trifft nicht auf mich zu

### PHYSISCHE SELBSTFÜRSORGE (MIND. 10 – 50 PUNKTE)

Ich esse regelmäßig gesund (Frühstück, Mittagessen, Abendessen).

Ich treibe Sport.

Ich lasse mich regelmäßig präventiv medizinisch untersuchen.

### EMOTIONALE SELBSTFÜRSORGE (MIND. 10 – 50 PUNKTE)

Ich verbringe Zeit mit Menschen, deren Anwesenheit mir guttut und beschränke die Zeit mit Menschen, die mir nicht guttun, auf ein absolutes Minimum.

Ich bleibe mit wichtigen Personen meines Lebens in Kontakt.

Ich bin gütig und fair zu mir. Begangene Fehler verzeihe ich mir.

**PHYSISCHE SELBSTFÜRSORGE  
(MIND. 10 – 50 PUNKTE)**

Wenn ich krank bin, gehe ich nicht zur Arbeit.	
Ich sage auch mal "Nein" zu Zusatzaufgaben.	
Ich schlafe genug.	
Ich fahre in den Urlaub.	
Mindestens an einem Tag in der Woche arbeite ich nicht.	
Ich pflege Zeiten, in denen ich nicht in den sozialen Netzwerken oder telefonisch erreichbar bin.	
Mein Zuhause habe ich schön eingerichtet und ich halte es sauber.	
...	

**EMOTIONALE SELBSTFÜRSORGE  
(MIND. 10 – 50 PUNKTE)**

Ich suche Menschen und Situationen auf, die mich zum Lachen bringen.	
Ich erlaube mir zu weinen.	
Wenn ich mit etwas nicht einverstanden bin, bringe ich das auf eine konstruktive Weise zum Ausdruck.	
Ich plaudere mit Nachbar*innen.	
Ich suche angenehme Aktivitäten, Menschen, Gegenstände, Beziehungen und Orte auf.	
Ich äußere meine Meinung durch soziale Aktionen, Briefe, Spenden, Proteste oder Demonstrationen.	
Ich mag mich.	
...	

**PSYCHISCHE SELBSTFÜRSORGE  
(MIND. 9 – 45 PUNKTE)**

**Ich nehme mir Zeit für Selbstreflexion.**

**Ich lese Literatur, die nichts mit meiner Arbeit zu tun hat.**

**Ich tue etwas, worin ich noch kein\*e Expert\*in bin.**

**Ich verbringe Zeit mit Kindern.**

**Ich schreibe Tagebuch.**

**Ich meditiere.**

**Ich singe, tanze oder mache Musik.**

**Ich verbinde meine Intelligenz mit Dingen, die neu für mich sind, beispielsweise Kunstausstellungen, Sport, Kulturveranstaltungen, etc.**

**Ich nehme mir die Zeit, um draußen zu sein.**

...

**SPIRITUELLE SELBSTFÜRSORGE  
(MIND. 9 – 45 PUNKTE)**

**Ich nehme mir Zeit um über spirituelle, religiöse oder philosophische Fragen nachzudenken.**

**Ich nehme an spirituellen oder religiösen Aktivitäten teil.**

**Ich äußere Dankbarkeit.**

**Ich nehme mir Zeit für Rituale, die mir wichtig sind.**

**Ich lese Literatur oder Gedichte, die mich inspirieren.**

**Ich höre Musik, die mich inspiriert.**

**Ich nehme freundliche Gesten und Unterstützung von Anderen an.**

**Ich gedenke an Verstorbene, die einst ein wertvoller Teil meines Lebens waren.**

**Ich trage zu Anliegen bei, an die ich selbst glaube.**

...

## SELBSTFÜRSORGE AM ARBEITSPLATZ (MIND. 9 – 45 PUNKTE)

Ich gönne mir während der Arbeit Pausen (z.B. Mittagessen, Tee, Kaffee).	
Ich nehme mir Zeit, mit Kolleg*innen zu sprechen.	
Ich lache mit meinen Kolleg*innen zusammen.	
Ich richte meinen Arbeitsraum so ein, dass er für mich gut, bequem und einladend ist.	
Ich nehme mir Zeit, um Arbeiten abzurunden.	
Ich habe regelmäßig Supervision, Intervention oder Gespräche mit Mentor*innen.	
Ich bringe meine Bedürfnisse ein und verhandle über die Höhe meines Gehalts.	
Ich wähle mir Projekte oder Vorhaben aus, die ich herausfordernd und lohnend finde.	
Ich setze gegenüber Kolleg*innen und anderen Menschen an meinem Arbeitsplatz Grenzen.	
...	

# Impressum

© 2026

2. Auflage

## International Rescue Committee

### IRC Deutschland gGmbH

Wattstraße 11, 13355 Berlin

Geschäftsführung:

Corina Pfitzner, Madlin Sadler

Aufsichtsrat:

Rhoda Berger, Kathrin Jungehülsing (Vorsitz),  
Kara Preedy, Nina Pütz, Dr. Rupert Graf Strachwitz,  
Elke Waltheim

Handelsregister: Amtsgericht Berlin-Charlottenburg

Eintragsnummer: 181447 B

Steuernummer: 27/614/04217

Spendenkonto:

Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE86 3702 0500 0001 7182 00 BIC:

BFSWDE33XXX

<https://de.rescue.org/>

<https://mehr-teilhabe.de>

E-Mail: [irc.deutschland@rescue.org](mailto:irc.deutschland@rescue.org)

Autor\*innen:

Dieses Handbuch entstand in Co-Autor\*innenschaft folgender  
Mitarbeiter\*innen von IRC Deutschland

und der SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik:

Alina Baur, Anja Kittlitz, Aster Oberreit, Farzaneh Hassanali,  
Filip Mitrovski, Joachim Scheurer, Johannes Wießner, Kimberly  
Naboa Menzel, Lou Weigelt, Maria Schriefer, Marie Bechtel,  
Marina Gysin, Mitja Rabitz, Schirin Senger, Sophie Mrozynski,  
Tassilo Schuster

Die in diesem Text dargestellten Inhalte und Schlussfolgerungen  
unterliegen der Verantwortung der Autor\*innen und spiegeln  
nicht unbedingt die Meinung der Fördergeber wider.

Der Druck des Heftes wurde mit Mitteln des Asyl-, Migrations-  
und Integrationsfonds der Europäischen Union ermöglicht.

## SchlaU-Werkstatt für

### Migrationspädagogik gGmbH

Schertlinstraße 4, 81379 München

Geschäftsführerinnen:

Nina Hille und Anja Kittlitz

Gesellschafter\*innen:

Anja Kittlitz, Melanie Weber, Nina Hille,  
Trägerkreis Junge Flüchtlinge e. V.

Handelsregister B des Amtsgerichts München

Nummer der Firma: HRB 209924

Spendenkonto:

Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE93 3702 0500 0009 8264 01

BIC: BFSWDE33MUE

[www.schlau-werkstatt.de](http://www.schlau-werkstatt.de)

[www.schlau-lernen.org](http://www.schlau-lernen.org)

E-Mail: [info@schlau-werkstatt.de](mailto:info@schlau-werkstatt.de)

Gestaltung:

Sin-U Ko

E-Mail: [kogestaltung@gmail.com](mailto:kogestaltung@gmail.com)

Sensitivity Reading:

DisCheck

[www.discheck.de](http://www.discheck.de)

Druckerei:

Oktoberdruck GmbH

[www.oktoberdruck.de](http://www.oktoberdruck.de)

„Tragweite“ ist ein partnerschaftliches Projekt von International Rescue Committee Deutschland gGmbH und der SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik gGmbH.



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

# WIE KÖNNEN LERNRÄUME SICHERER, INKLUSIVER UND PARTIZIPATIVER WERDEN?

Dieser Praxisleitfaden lädt pädagogische Fachkräfte dazu ein, ihre eigene Haltung und die eigenen Positionen im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu hinterfragen sowie gewohnte und institutionalisierte Handlungsmuster aufzubrechen. Wenn wir Bildungsgerechtigkeit nicht als einen erreichbaren Endzustand, sondern vielmehr als einen fortlaufenden Prozess begreifen, wird deutlich, wie zentral dafür eine kritische Selbstreflexion, eine kontinuierliche Veränderungsbereitschaft und Offenheit für neue Perspektiven sind. Hierzu bietet der Leitfaden neben kompakten Hintergrundinformationen und praxisnahen Impulsen auch zahlreiche Reflexionsanregungen – einzeln oder im Team anwendbar. Ziel ist es, pädagogisches Handeln so zu gestalten, dass die Resilienz von Kindern und Jugendlichen gestärkt wird – indem ihre individuellen Lebensrealitäten anerkannt und ernst genommen werden und Orte geschaffen werden, die Sicherheit und Zugehörigkeit ermöglichen.