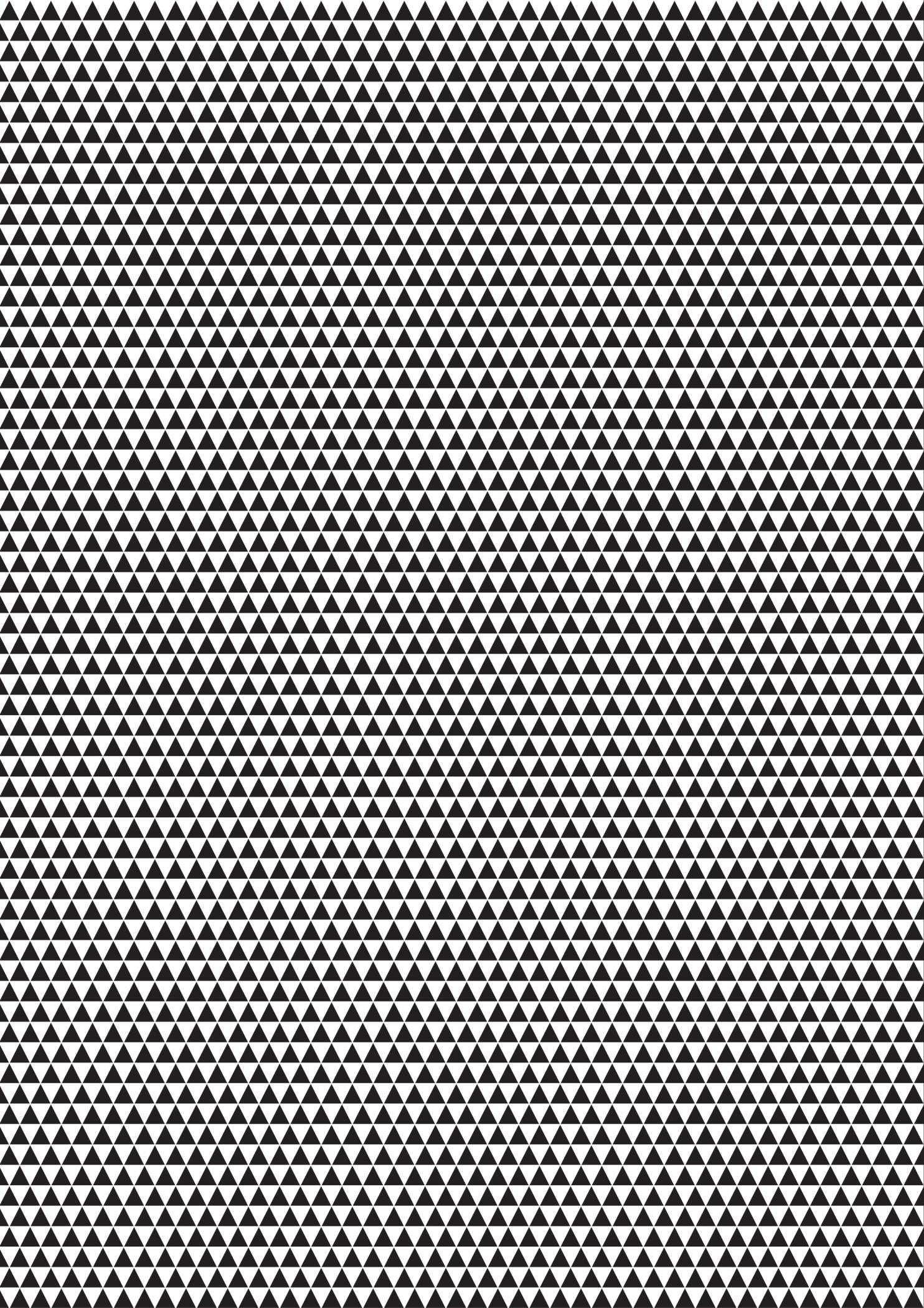


«Bildung der Zukunft —

Vorwort	3
Maike Plath im Interview	4
Das A C Teur*innen-Programm	5
Portraits	6
Tupoka Ogette im Interview	11
Das Mischpult-Prinzip	12
Was kann ich tun, (...)	14
§3 Bildungs- und Erziehungsziele	16

Untertan*innen erziehen oder Akteur*innen ermächtigten? »





Wie können wir den Blick auf Bildung verändern? Was verstehen junge Menschen darunter, und wo sehen sie die Hauptaufgabe von Bildung? Welche Haltung brauche ich, und wer möchte ich als Anleitende*r sein? Wie schaffe ich es, die Perspektive zu wechseln, Hierarchien abzubauen und als Mensch sichtbar zu werden?

Im letzten Jahr haben erstmals fünf ehemalige Spieler*innen bei A C T die Leitung eigener Gruppen übernommen. Durch diesen Schritt wird deutlich, was wir tun können, wenn wir wirklich etwas verändern wollen.

Es ist offensichtlich, dass der Bedarf nach Veränderung im Bildungsbereich groß ist. Deutlich wird dies vor allem an sogenannten Brennpunktschulen und an der zunehmenden Frustration von Lehrer*innen und Schüler*innen. Mit diesem Fachforum kleben wir keine neuen Etiketten auf vermeintlich moderne Lehrmethoden. Wir wechseln die Perspektive, beleuchten Zwischenräume und wagen uns auf unbekanntes Terrain. Aber genau darum geht es, weil nur dann wirklich Neues entstehen kann.

Dieses Magazin eröffnet den Blick hinter die Kulissen. Wenn etwas gelingt, sieht es für die Außenwelt oft aus wie Zauberei. Aber genau da wird es spannend! Denn magische Momente entstehen nicht durch Zufälle. Und sie verlieren nicht an Wert, wenn wir sie aufschlüsseln und für alle zugänglich machen. Nur dann wird klar, was es wirklich braucht, damit sich jede*r Einzelne von uns auf den Weg machen kann.

«Der Lehrerberuf ist einer der wichtigsten Berufe überhaupt.»

Maike Plath im Interview mit dem Schweizer Eltern-Magazin «Fritz & Fränzi»

FRITZ & FRÄNZI Frau Plath, Sie haben vor einigen Jahren als Lehrerin an eine Schule nach Berlin-Neukölln gewechselt, ein Gebiet, das als «sozialer Brennpunkt» bekannt ist. Wie haben Sie Ihre erste Zeit an dieser Schule erlebt?
MAIKE PLATH Für mich war die Situation nach vorherigen acht Jahren an einer musisch orientierten Gesamtschule nahe Hamburg im Vergleich absurd. In meiner damaligen Wahrnehmung waren an der Berliner Schule 90 Prozent der Jugendlichen «nichtdeutscher Herkunft» und insgesamt die Zustände chaotisch. Mir erschien es so, als ob die Lehrkräfte versuchten, «Schule zu spielen», aber die Jugendlichen spielten nicht mehr mit. Das, was ich als «Unterricht» bezeichnet hätte, war nicht möglich. Den Jugendlichen waren Noten egal, sie verweigerten den Unterricht, tobten durch die Gegend, pöbelten sich gegenseitig an und waren kaum ansprechbar. Gewalt lag in der Luft, es flogen auch hin und wieder Möbel aus dem Fenster und Dinge gingen zu Bruch.

FRITZ & FRÄNZI In den Medien wird immer wieder gefordert, man müsse in solchen Situationen hart durchgreifen, um den Jugendlichen Respekt beizubringen ...
MAIKE PLATH Ich glaube, es macht Sinn, sich zu fragen, w a r u m Jugendliche «keinen Bock auf Schule haben», und die eigene Perspektive auf das «Chaos» zu hinterfragen. Diese Jugendlichen in der Hauptschule fühlten sich als Menschen zweiter Klasse abgestempelt, und zwar nicht unbedingt von einzelnen Lehrkräften – zu denen hatten sie teilweise sogar ein gutes Verhältnis – sondern durch das System Schule. Ich glaube, dass diese Schüler*innen ununterbrochen verwundert und gelangweilt sind von der Art und Weise, wie und was sie lernen sollen. Sie wehren sich gegen die ständige Bevormundung und die aus ihrer Sicht irrelevanten Lerninhalte, weil sie für sich sowieso keine Chance sehen, in diesem System erfolgreich sein zu können. Meiner Erfahrung nach empfinden sehr viele Jugendliche die Schulzeit als eine Phase, die sie irgendwie durchhalten müssen, die ihnen aber persönlich oder gar für ihre Zukunft nicht viel bringt. Darunter litten auch die Lehrkräfte an meiner Schule. Sie hatten das Gefühl, den Schüler*innen individuell nicht gerecht werden zu können.

Die Aggressionen oder die innere Emigration der Jugendlichen sehe ich als Reaktion auf die Demütigung, als Versager*innen behandelt zu werden. Die Lehrkräfte begegnen den Jugendlichen in ihrer Hilflosigkeit oft autoritär, was das Gefühl der Demütigung aber nur noch verstärkt. Deren Reaktion darauf – damals an der Brennpunktschule – war wiederum, die Lehrkräfte zu beleidigen und zu demütigen, und so entstand ein Teufelskreis, in dem alle Beteiligten der Schule ununterbrochen damit beschäftigt waren, Herabsetzung, Frust und Kränkung zu kompensieren: sowohl die Schüler*innen als auch die Lehrer*innen.

FRITZ & FRÄNZI Wenn man Ihnen zuhört, erhält man das Gefühl, diese Jugendlichen wehrten sich gegen Unterdrückung. Gegen die Gesellschaft, das Lernangebot, die Zukunft, die man ihnen in Aussicht stellt, und die Art, wie man mit ihnen umgeht?

MAIKE PLATH Ja. Irgendwann habe ich verstanden, dass ein rebellierendes Kind ein gesundes Kind ist: denn es wehrt sich noch gegen die ständige Verletzung seiner Würde. Es gab auch Kinder, die bereits aufgegeben hatten, nur noch apathisch rumsaßen oder die Schule schwänzten. Das fand ich noch viel schlimmer.

In diesem ganzen systemischen Dilemma fand ich es beeindruckend, dass sich trotz allem immer wieder individuell menschliche Beziehungen zwischen Lehrkräften und Schüler*innen entwickelten und dass überhaupt nur d a n n kleine Momente von konstruktivem Lernen möglich wurden. Diese Erfolge wurden aber häufig dadurch wieder zunichte gemacht, dass die Lehrkräfte dann wieder Noten geben mussten und der Kreislauf der Demütigung dadurch von neuem in Gang gesetzt wurde.

FRITZ & FRÄNZI Was braucht es, damit die Zusammenarbeit möglich ist?
MAIKE PLATH Lehrkräfte haben, glaube ich, eine große Sehnsucht, menschlich zu agieren und den ihnen anvertrauten Jugendlichen reale Chancen auf ein selbstbestimmtes, erfülltes Leben zu eröffnen. Ich glaube, dass wir grundsätzlich unterscheiden müssen zwischen autoritärem, normbasiertem «Herrschen» auf der einen Seite und menschlicher Führung auf der anderen Seite. Die berühmte und angestrebte Augenhöhe, durch die ein wertschätzender und demokratischer Umgang miteinander und in der Folge dann auch Lernen gelingt, ist nicht möglich, wenn über Angst, Strafe und Belohnung ^[Noten] von oben herab regiert wird.

Das Wichtigste ist, sich mit den Kindern und Jugendlichen – und ihren Eltern – zu solidarisieren und ihre Perspektive einzunehmen. Es geht nicht darum, die Menschen in Raster einzuhegen, sondern herauszufinden, wo ihre individuellen Bedürfnisse und Stärken sind, und uns – als Lehrkräfte – als Experten dafür zu begreifen, erfolgreiche Biografien zu ermöglichen. Dazu müssen wir unsere Führungsaufgabe wahrnehmen. Das heißt: sowohl streng als auch liebevoll sein können, je nachdem, was individuell und situativ notwendig ist, um einem Kind den nächsten Entwicklungsschritt ermöglichen zu können.

Vor allem aber müssen die Schüler*innen stärker mit einbezogen werden! Derzeit sind die Demokratien in der Welt gefährdet. Meiner Meinung nach ist unsere wichtigste Aufgabe im Bereich Bildung derzeit, die Grundlagen für demokratisches Denken und Handeln in einer sehr veränderten Welt wieder neu und gleichzeitig konkret erfahrungsbasiert zu vermitteln. Dafür muss auch der Führungsstil demokratisch und partizipativ ausgerichtet sein. Es gibt in unserer Arbeit beispielsweise die «Veto-Regel»: Jede Person im Raum kann jederzeit «Veto» sagen und eine Anweisung – ohne Begründung – verweigern. Erst dadurch entsteht der innere Freiraum, sich auf Neues und Fremdes einzulassen und sich zu trauen, Risiken einzugehen.

Wo liegt der Ursprung des Konzepts, nach dem ACT arbeitet?

FRITZ & FRÄNZI Führungsverantwortung: Dieses Thema nimmt in Ihren Büchern viel Raum ein ...

MAIKE PLATH Ja. Der Lehrerberuf erfordert Führungskompetenz. Das heißt: sowohl die Fähigkeit, anderen Menschen individuell und zugewandt zu begegnen und sich in andere einzufühlen, als auch die Fähigkeit, deutlich Grenzen zu setzen und Entscheidungen zu verantworten, die unter Umständen auch mal große Widerstände bei den Jugendlichen auslösen. In der Ausbildung lernen Lehrkräfte aber häufig nur, dass sie «wertschätzend» mit den Schüler*innen umgehen sollen, was natürlich richtig ist, aber oft dazu führt, dass Lehrkräfte sich nicht trauen, konsequent zu führen. Was wir alle uns fragen müssen, ist: Wo ist unsere Einfühlsamkeit einer Harmoniebedürftigkeit geschuldet? Bin ich freundlich, weil ich «geliebt» werden will oder weil ich es verantworten kann – auf das übergeordnete Ziel bezogen. Wer geliebt werden will, ist im Lehrerberuf verloren. Das habe ich persönlich spätestens in Berlin-Neukölln gelernt.

FRITZ & FRÄNZI Was wünschen Sie sich für die Schule?
MAIKE PLATH Der Lehrerberuf ist einer der wichtigsten Berufe überhaupt. Es ist absurd, dass ausgerechnet Lehrkräfte sich derzeit überfordert, gefrustet und fremdbestimmt fühlen. Sie sollten erkennen, dass unsere Zukunft nicht ganz unwesentlich von ihrem individuellen alltäglichen Handeln abhängt. Lehrkräfte sollten sich nicht länger als Opfer eines Systems begreifen, sondern als Akteur*innen der nächsten relevanten Emanzipationsbewegung. Dafür sollten wir uns zusammentun und kooperieren, statt einsam jeden Tag das Unmögliche zu versuchen.

Zürich, 2019

Das ACTeur*innen-Programm

Vermittlung von Führungskompetenz: Grundlagen und Arbeitsphasen des ACTeur*innen-Programms

Das ACTeur*innen-Programm [konzeptionelle Entwicklung und Begleitung: Maike Plath] gibt langjährigen Spieler*innen bei ACT e.V. die Möglichkeit einer fundierten und praxisorientierten Ausbildung zur Spielleitung eigener Gruppen.

Unser Bildungssystem ist nicht mehr zeitgemäß. Neben zahlreichen problematischen Baustellen sind es besonders die folgenden zwei Aspekte, die gegenwärtig an Schulen Innovation behindern und gleichzeitig relativ einfach zum Konstruktiven hin verändert werden könnten:

E r s t e n s : Die stark normierten Anforderungen an die Heranwachsenden basieren im Wesentlichen auf einer akademisch geprägten, weißen, westeuropäischen Perspektive und verengen daher den Fokus aller an Bildung Beteiligten: Als Erfolg wird das gewertet, was diesen normierten Erwartungen entspricht. Abweichendes wird defizitär betrachtet oder als Störung wahrgenommen.

Z w e i t e n s : Das derzeitige Schulsystem belohnt Anpassung – statt selbständiges oder gar innovatives Denken. Die größte Anpassungsleistung an den normierten Erwartungshorizont erzielt die beste Note.

Daraus folgt zum einen: Menschen, die dem normierten Erwartungshorizont von «Haus aus» am meisten entsprechen (weißer, akademischer Hintergrund beispielsweise), haben Vorteile, also bessere Startvoraussetzungen, als jene, die andere Hintergründe mitbringen. Und zum anderen: Die Ausformulierung normierter Erwartungen und die Bewertung der Anpassungsleistung durch Noten führt bei den Heranwachsenden zu einer inneren Ausrichtung nach äußerer Bewertung («Was muss ich tun, damit ich eine 1 bekomme?»). Eine solche Haltung verhindert die Ausbildung von selbstverantwortlichem Denken und Handeln.

Durch die kontinuierliche Arbeit nach dem Mischpult-Prinzip ^[ausführlich siehe S.12] lernen alle Jugendlichen bei ACT, wie sie in Arbeits- und Gestaltungsprozessen Führung übernehmen können. Die konsequente Fortführung dieses Ansatzes ist die Ausbildung erfahrener Spieler*innen zu eigenständigen Kursleitungen und damit zu Verantwortung und souveräner Führungskompetenz.

Die Arbeit mit den ACTeur*innen basiert auf den Arbeitsprinzipien des konzeptionellen Drei-Schritts:

1. **Gemeinsame Ziele formulieren**
2. **Eine Experimentier-Spielweise mit einem gemeinsamen, offen Referenzsystem eröffnen, bei der sich jede*r mit dem Eigenen einbringen kann**
3. **Reflexion: ständiges strukturiertes Feedback und Verständigung über die gesammelten Erfahrungen zwischen allen Einzelnen und innerhalb des Kollektivs**

Die ACTeur*innen werden während des gesamten Projektjahres kontinuierlich im Prozess begleitet und ausgebildet.

Das heißt: Es gibt Vorbereitungs- und Nachbereitungsphasen, regelmäßige gemeinsame **Reflexion** und grundsätzlich die Möglichkeit, sich Unterstützung bei der Durchführung des Projekts zu holen. Unterstützung erhalten die ACTeur*innen auf folgenden Feldern:

- _____ **Prozess-Steuerung, Organisation und Logistik**
- _____ **Beratung und Unterstützung bei der inhaltlichen, künstlerischen und pädagogischen Vorbereitung**
- _____ **Input zum Mischpult-Konzept**
- _____ **Ständige Prozess-Begleitung und Reflexion**

Alle ACTeur*innen wurden in ihren Projekten filmisch begleitet und reflektieren in Einzel-Interviews ihren Arbeitsprozess und ihre Erfahrungen dabei ^[siehe Film: 12 Jahre in Untertan?]. Auf der Basis der Erfahrungen bei der Prozessbegleitung der ACTeur*innen haben sich folgende konzeptionelle Säulen für die Ausbildung der ACTeur*innen herauskristallisiert:

STUFE FÜR STUFE

Frei nach der Definition von einem unserer ACTeure, Hussein Eliraqui, ist Führungskompetenz nur über viele verschiedene Stufen zu erreichen. Und bevor eine (Erkenntnis-) Stufe nicht erreicht ist, kann die nächste nicht genommen werden.

PRAXIS UND REFLEXION STATT DOZIEREN UND THEORIE

Führungskompetenz lässt sich nur Schritt für Schritt in der konkreten Praxis, das heißt: auf der Basis eigener Führungserfahrungen entwickeln, direkt gekoppelt mit einer ständigen prozessbegleitenden Reflexion. Diese wurde im ersten Jahr des ACTeur*innen-Programms von Anna Maria Weber und Maike Plath übernommen.

DEN SCHRECKEN DER FREIHEIT ZUMUTEN UND REFLEKTIEREN STATT PROTEKTIONISMUS

Der «Schrecken der Freiheit» (Eigenverantwortung) muss konkret spürbar werden: Schrittweise Führungskompetenz zu erlernen, ist überhaupt erst ab dem Moment möglich, ab dem die betreffende Person tatsächlich Verantwortung übernimmt und somit auch scheitern «darf». Der oft geäußerte Satz: «Jetzt übernimm doch mal Verantwortung!», bleibt völlig fruchtlos, wenn er nicht mit der Bereitstellung eines tatsächlichen Erfahrungsraumes verbunden wird, in dem ein Weg wirklich s e l b s t verantwortet wird. Wer Führungskompetenz lernen will, muss erleben,

was es bedeutet, wenn niemand anders mehr «Schuld an irgendwas» hat – außer mensch selbst. Das schließt jegliche Irrwege und auch das (glückliche) «Scheitern» mit ein.

DIENEN UND FOLGEN STATT WERTEN UND «BESSER-WISSEN»

Für jemanden, der Führungskompetenz an andere vermitteln will, heißt das:

_____ Nicht dozieren, sondern Erfahrungsspielräume eröffnen, in denen bei den ACTeur*innen eigene Fragen entstehen.

_____ Niemals werten oder gar bewerten, sondern Fragen stellen, durch die eine Reflexion des Erlebten initiiert werden kann.

_____ Nicht lenken, sondern «dienend folgen». Das heißt: Die Perspektive der ACTeur*innen einnehmen und sich als reflektierender «Sparring-Partner» auf Augenhöhe zur Verfügung stellen.

_____ Niemals aus Angst vor dem Scheitern protektionistisch eingreifen, sondern den Mut aufbringen, den Erkenntnissen und auch Irrwegen der ACTeur*innen Schritt für Schritt zu folgen. Dabei aber unbedingt den «Hold-the-door-Faktor» beachten: Wenn konstruktive Lernprozesse bei den ACTeur*innen gefährdet sind beziehungsweise gruppendynamische Prozesse aus dem Ruder laufen – kurz: wenn die Integritätsräume der beteiligten Menschen geschützt werden müssen und dies die/den jeweilige*n ACTeur*in noch überfordert, dann m u s s die Führung Verantwortung übernehmen, intervenieren und Grenzen setzen. «Hold the door» bedeutet: Die Tür des demokratischen Raumes, in dem die Integrität aller Beteiligten oberste Priorität ist, muss in der letzten Konsequenz von der Führung verteidigt werden.

_____ Nicht die eigenen Erwartungen und Wert-Vorstellungen zum Maßstab erheben, sondern offen und neugierig für den tatsächlich stattfindenden Prozess sein.

_____ Das eigene Wissen und die eigenen Erfahrungen nicht für wertvoller oder besser halten, sondern sie nur dienend im Prozess zur Verfügung stellen.

_____ Den ACTeur*innen Wissen und Beratung anbieten, wenn es sinnvoll erscheint, aber dann nicht «beleidigt» sein, wenn diese sich entscheiden, das bereitgestellte Wissen oder die Ratschläge n i c h t zu nutzen.

«Der schwierigste Teil der Prozessbegleitung war für mich, ein Gefühl dafür zu entwickeln, wann ich mein Erfahrungswissen in den Prozess reingeben muss und wann ich besser abwarten und mich zurückhalte. Geholfen haben mir dabei immer wieder folgende Fragen an mich selbst: Warum habe ich gerade den Impuls, zu intervenieren? Welche Richtung nimmt es wahrscheinlich, wenn ich jetzt etwas reingebe/mich raushalte? Was sind die kurzfristigen und langfristigen Auswirkungen? Wer ist noch involviert? Wo liegt meine Verantwortung nicht nur der*dem ACTeur*in gegenüber, sondern auch der Gruppe, die sie*er anleitet? Ich habe dabei viele Unsicherheiten aushalten müssen, aber auch sehr viel gelernt. Sowohl über Prozesse bei Anderen, als auch über mich selbst und meine Rolle.»

Anna Maria Weber

VOLLES VERTRAUEN IN DIE ACTEUR*INNEN UND DEN PROZESS SETZEN

Wesentlich für den gesamten Prozess ist, dass die ACTeur*innen durch unser Verhalten zunehmend das Vertrauen gewinnen, dass sie nicht belehrt und bewertet werden, sondern dass sie in uns eine entspannte, freundschaftliche und für sie selbst wertvolle Beratung auf Augenhöhe haben. Erst dann können sie all das entfalten und zeigen, was für eine produktive Prozessbegleitung überhaupt die Basis sein kann.

FÜHRUNGSKOMPETENZ BEDEUTET VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Was tatsächlich «Verantwortung übernehmen» heißt, das wissen derzeit im Bereich Bildung nur wenige Menschen, da Verantwortung von vorneherein «abtrainiert» wird. Schon im Referendariat wird angehenden Lehrkräften vermittelt, dass sie «Ausführende» von vorgegebenen Standards und Maßstäben sind und keinesfalls eigenständig Entscheidungen über Lehrinhalte und Lerntempo zu treffen haben. Auch von Schüler*innen wird erwartet, dass sie sich der vorgegebenen Norm beugen und die Anforderungen erfüllen. Im Angesicht der zunehmenden Verweigerung junger Menschen, diese normierten Anforderungen klaglos zu erfüllen, sehen sich Lehrkräfte gezwungen, Jugendliche über Notendruck «in die Spur zu bekommen». Die meisten verwechseln daher «Führung» mit «dominieren», «herrschen» oder «heimlich manipulieren».

A b e r : Erst, wenn ich nicht mehr denke, dass ich überlegen bin und Dinge besser weiß, und erst, wenn ich den Mut habe, anderen wirklich Raum zu geben, wird deutlich, dass «Verantwortung zu übernehmen» eine wesent-

lich anspruchsvollere Aufgabe ist, als sich auf «institutionelle Macht» zu berufen und die Verantwortung letztendlich an das System abzugeben. Führung heißt in einem tatsächlich demokratischen Kontext auch: andere Schritt für Schritt ebenfalls zur Führung zu ermächtigen. Und das fängt mit dem Zulassen der Freiheit an (repräsentiert beispielsweise durch das Veto-Recht).

Aus dem ACTeur*innen-Programm werden derzeit folgende 12 Schritte zur Menschlichen Führung konzeptionell weiterentwickelt:

1. Die eigenen Integritätsräume bewusstmachen und den eigenen intrinsischen Motivationspunkt finden.

2. Empathie und Perspektivwechsel: Nimm auf das Gewohnte die Perspektiven der anderen ein – «entsetze dich»: Wer sind die anderen?

3. Statuskapital: Trainiere, Ungleichheit zu sehen und dann auszuhalten, dass du im Vergleich mit anderen vielleicht ein «Glückskind» bist – trotz aller vorhandenen eigenen Schwierigkeiten und/oder Probleme.

4. Der Schmerz der Distanz: Trainiere, «egoistisch» zu sein und dich abzugrenzen – traue dich, die «Rampensau/die Löwin» zu geben.

5. Das Wolfsrudel: Umgib dich mit Gleichgesinnten, um die verschiedenen Statustypen konkret im Spiel zu üben und mit anderen in gemeinsame Reflexionsprozesse zu gehen.

6. Die Statuskomfortzone: Begib dich in ein lebenslanges Statustraining – beobachte deine beruflichen und persönlichen Beziehungen, und trainiere in kleinen, vorsichtigen Schritten, deine Statuskomfortzone zu verlassen.

7. Die menschliche Arena: Begib dich im beruflichen

und im persönlichen Feld in die «menschliche Arena». Entscheide dich bewusst entweder für die Rüstung oder für Verletzlichkeit, und versuche zunehmend auf der Basis von Selbstwert und Integrität offen zu denken und zu handeln. (Stichwort: Von der «Löwin» [Unabhängigkeit von den Erwartungen anderer] zur «Schildkröte» [Menschliche Führung und Offenheit für die Bedürfnisse und Potentiale anderer]).

8. «Das Chaos der menschlichen Begegnung» aushalten lernen («Embrace the mess!»): Trainiere die Kompetenz, in nicht vorhersehbaren, menschlichen Settings offen und angstfrei zu bleiben und autonom zu agieren.

9. Glückliches Scheitern: Sei bei Niederlagen und im Scheitern freundlich mit dir selbst.

10. Verantwortung übernehmen: Verbinde dich mit der übergeordneten Aufgabe, und halte es aus, ein Vorbild für andere zu sein.

11. Lebenslanges Training: Trainiere Selbstreflexion und Reflexion mit anderen, die sich auf diesen Weg gemacht haben.

12. Bildung als Emanzipationsbewegung: Schau von oben drauf und traue deinem Unbehagen. Bildung braucht die nächste große Emanzipationsbewegung. Also auch dich.

RESÜMEE

Lern- und Erkenntnisprozesse können in einem wertenden Setting nicht gedeihen. Die bisherigen Erfahrungen mit dem ACTeur*innen-Programm haben uns die Augen dafür geöffnet, wie viel tatsächlich nach oben hin möglich ist, wenn wir uns von der wertenden Haltung verabschieden und zu Ermöglicher*innen werden.



Sinan Özmen, Hussein Eliraqui, Walid Al-Atiyat, Olga Zgiep, Hala El-Nasser [v.l.]

Wer sie sind und was sie über Bildung denken.

Portraits der ACTeur*innen

Walid Al-Atiyat

SCHAUSPIELER UND ACTEUR

Leitung des Jugendclubs ACTIVE PLAYER NK am Heimathafen Neukölln

Produktion *Kindheit stirbt zuletzt*, 2018/19

«Das Allererste ist Respekt, auf jeden Fall. Egal wie alt, egal wie jung. Das ist das Wichtigste. Jedem das Gefühl zu geben, dass auch die Person was beitragen kann zur Welt.»

«Mir geht es darum, alle gleich zu behandeln, und dieses Gefühl muss man halt in sich hinein kriegen, weil wenn man es nicht hat und nur so tut, dann geht's ganz schnell schief, das heißt also, man muss lernen, Menschen zu lieben und an Menschen zu glauben.»

«Man muss offen sein, und man muss auch mit der Einstellung reingehen. Ich geh jetzt rein und sehe Menschen und mache etwas, wovon ich selber lerne, somit helfen wir uns alle gegenseitig und niemals, niemals, niemals, niemals eine Person vor anderen Menschen demütigen. Das macht man, indem man sie anspricht, das macht man, indem man ihr sagt: «Du machst alles falsch! Wegen dir ist das Ding scheiße! Du bist heute zu spät gekommen, jetzt sei leise und brüll hier nicht auf der Bühne rum! Alles vergessen – du nimmst ihn zur Seite und sagst: «Es geht nicht, so kommen wir nicht weiter.» Aber anschreien generell nützt eigentlich gar nichts, der Typ versteht ja deutsch. Du sagst ihm, wie ernst das ist. Und ich frage auch vorher immer, wenn ich Kritik geben muss, aber ich jetzt nicht mit jedem einzelnen rausgehen kann, dann frage ich in die Runde: «Wer will Kritik alleine nebenan haben, oder wollt ihr das alle in der Gruppe haben?» Ich frag alle, ich frag alle um Erlaubnis.»

«Weil ich einfach will, dass sie gut sind auf der Bühne und nicht nur ein Theaterstück auf der Bühne spielen. Sie sollen eine Art Ausbildung mitnehmen. Wenn ich dann nach Hause gehe und weiß, ich hab es gut gemacht und die sind fröhlich und bedanken sich, dann kann ich gut schlafen. Man sollte auch aufpassen, dass die ganze Gruppe, wenn sie nach Hause geht, Tschüss sagt. Dass jeder Einzelne dir mit den Augen sagt, vielleicht ist heute Stress, vielleicht bin ich heute traurig, aber ich werde trotzdem schlafen können. Sobald man ihnen ansieht, die werden heute schwierig schlafen, dann muss man nochmal kurz mit ihnen reden. Man muss nicht der Papa, auch nicht die Mama sein, man muss aber einfach die Augen überall haben, wie eine Mama oder ein Papa, wenn die sechs, sieben Kinder haben. Die müssen alle gleichbehandeln und die müssen auf jeden achten, ob jeder sich die Hände wäscht, die Zähne putzt, ob es ihnen gut geht, warum der Aua hat und warum die sich geprügelt haben ... Man muss einfach gucken, man muss die Augen überall haben, man muss Spaß daran haben, man muss es als eine Herausforderung sehen. Ich habe es hier das erste Mal in meinem Leben gemacht.»

«Ich glaube, es wäre wichtig für jeden, der auch führt, wie ich jetzt das erste Mal: zuhause zu sitzen und zu gucken, wie schön das Gefühl ist und was man geschafft hat und wie nah man fremden Menschen doch gekommen ist und diesem Gefühl nachzugehen und dankbar zu sein.»

Hussein Eliraqui

SCHAUSPIELER UND ACTEUR

Leitung des Filmprojekts *The Coup*, 2018/19

«Ich war erst viel zu lieb. Ich war viel zu lieb. Ich lerne ja gerade Regie führen, und Regie ist halt wirklich eine anstrengende Sache, es ist keine einfache Sache, und es ist keine Sache, wo man immer «ja» sagen muss. Man muss führen, man muss klare Sachen sagen, und manchmal ist es nicht einfach, so klare Sachen zu sagen, ohne dass jemand traurig oder sauer wird.»

«Also, ich muss sagen, ab und zu streng sein, ist wirklich Pflicht als Regisseur. Wenn man Führung übernimmt, muss man halt wirklich ab und zu «auf sein Herz treten» und auf die eigenen Ängste, dass es ihnen vielleicht nicht guttun wird und sich vielleicht jemand schlecht fühlt. Man muss auch nicht immer darauf gucken, dass sie 100% glücklich sind, aber manchmal gibt es Sachen, die nicht so Spaß machen, aber trotzdem getan werden müssen.»

«Ich liebe sie, also, meine Leute, sind alle tolle Menschen und loyale Menschen. Ich will nicht sagen, dass sie nicht loyal sind oder hinterhältig, aber ich glaube, es ist richtig, dass man nicht alle Verantwortung komplett ihnen zu Füßen legt und sagt: «Mach damit alles, was du willst.» Also, mit gewissen Sachen kann man es machen, aber nicht mit allem. Also, Schlüssel gebe ich auf jeden Fall niemandem mehr, nie wieder. Also, ich würde den Leuten sagen: «Also, wir gehen hier nicht mehr raus. Ab 20 Uhr mache ich zu und vorher räumen wir 15 Minuten alles auf. Und wenn alles sauber ist, mache ich die Tür wieder auf, und dann haben wir alle Feierabend. Davor hat keiner Feierabend.»

«Knallhart sein, trotzdem nicht gemein und nicht egoistisch. Du musst den Leuten zuhören, und was ich wichtig finde, ist, dass man Sachen miteinander bespricht und dass man auch Sachen manchmal runterschlucken muss, um eine gute Führung zu machen. Man muss wirklich vieles runterschlucken, und man muss es auch verarbeiten, und dann muss man es wiedergeben in besseren Worten. Also, man kriegt so Steine hingeschmissen, und dann muss ich als Führung da jetzt ein Haus draus bauen, und jetzt weiß ich circa, wie man das machen kann. In Zukunft noch besser.»

«Um ACTeur zu sein, musst du selber Sachen gemacht haben. Es kommt mit der Zeit. Du kannst nicht auf die zehnte Stufe einfach direkt hochspringen. Ich glaube, das geht nicht, und das habe ich wirklich dieses Jahr gelernt. Und wenn du wirklich Künstler bist, dann hast du dein Leben lang Geduld. Vielleicht sind es auch zwanzig Stufen oder fünf, aber es geht nach Stufen. Man kann nicht von 1 nach 100 springen. Es geht nicht, dass man direkt zur Skyline greifen kann.»

Hala El-Nasser

ABITURIENTIN UND ACTEURIN

Leitung der Kinder-Tanzgruppe ACT_Lab
Produktion *Süß war gestern*, 2018/19

«Also, ich finde, es ist eine große Herausforderung, manchmal fühle ich mich so unter Druck, weil ich nichts falsch machen möchte. Aber irgendwie fühle ich mich auch gut, ich fühle mich selbstsicher, ich fühle mich stark, dass ich eine Gruppe anleiten kann, und das find ich gut. Und ich geh jetzt auch nicht so ran: «Ey ich bin hier eure Trainerin.» Ich probiere die so Auge auf Auge anzusehen, auf Augenhöhe, und daher gibt es mir einfach voll viel. Es macht Spaß, und daher mache ich mir da keinen Druck.»

«Es kommt auf den Lehrer an. Es gibt natürlich Lehrer, die sagen: «Bleib dran!» Die sagen: «Das schaffst du.» Aber es gibt auch Lehrer, was ich auch miterlebt habe, die haben zu mir gesagt: «Du bist eine schwache Schülerin, mach lieber eine Ausbildung, Abitur ist nichts für dich.» Und dann denkt man auch so: «Ok, die hat vielleicht Recht mit dem, was sie sagt.» Dann sieht man auf sich selber runter, und ich finde das ganz falsch. Ein Lehrer muss, egal wie schwach ein Schüler ist, immer sagen: «Ey, das schaffst du!»

«Ich hätte in der Schulzeit gerne gelernt, wie ich mich selbstständig mache, oder wenn ich einen Wunsch oder einen Traum habe, wie ich den erfüllen kann. Also, wie die jeweiligen Schritte sind und wie ich nach oben kann. Also, ich habe damals in der Schule nicht mal gelernt, wie man Überweisungen macht.»

«Ich muss schon sagen, dass die Theaterwelt mich verändert beziehungsweise geprägt hat. Einfach auf Grund dessen, dass ich mehr gelernt habe, mich selbst zu lieben und meinen Selbstwert kennen zu lernen. Also damals habe ich mich nicht mal getraut, in einer Gruppe meinen Namen zu sagen, und vor zwei Jahren stand ich auf der Bühne vor über Hunderten von Leuten, und das ist so ein Riesensfortschritt.»

«Ich würde gerne auch allgemein jedem Lehrer mit auf den Weg geben, dass ein Schüler von Herzen seine Meinung sagen darf, ohne gleich abgestempelt zu werden. Das wäre eigentlich mein Traum, aber inwiefern das erfüllt wird, müssen wir mal schauen.»



«Das Allererste ist Respekt, auf jeden Fall. Egal wie alt, egal wie jung. Das ist das Wichtigste. Jedem das Gefühl zu geben, dass auch die Person was beitragen kann zur Welt.»

WALID AL-ATIYAT



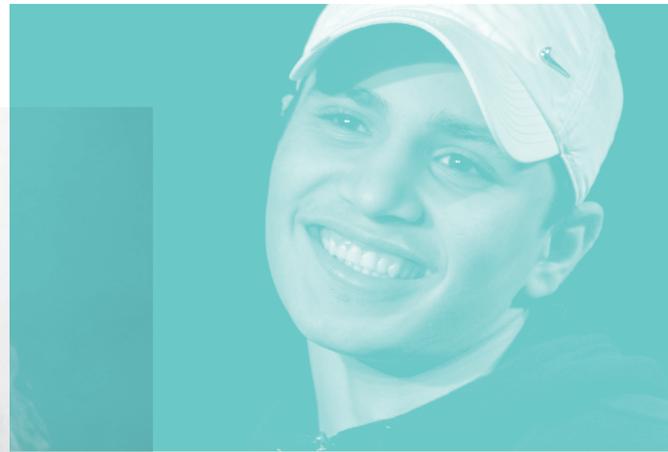
«Ich hätte in der Schulzeit gerne gelernt, wie ich mich selbstständig mache, oder wenn ich einen Wunsch oder einen Traum habe, wie ich den erfüllen kann.»

HALA EL-NASSER



«Also, man kriegt so Steine hingeschmissen, und dann muss ich als Führung da jetzt ein Haus draus bauen, und jetzt weiß ich circa, wie man das machen kann.»

HUSSEIN ELIRAQUI



«Dass man dieses Demokratiegefühl, dieses Miteinander-Gefühl mehr stärkt. So wie eine Art Unterricht.»

SINAN ÖZMEN



«(...) als ich hier gearbeitet habe, habe ich gemerkt, wie viel Erwachsene noch lernen können, auch von den <kleinen Jugendlichen>.»

OLGA ZGIEP

Şinan Özmen

Olga Zgiep

FILMER, FOTOGRAF UND ACTEUR

Leitung des Filmprojekts *A day in a life*, 2019

«Das Schwierige an Demokratie ist, miteinander klarzukommen, und uns wird halt allen eingetrichtert – also im falschen Umfeld wird uns ja eingetrichtert: ›Denk an dich, kümmere dich um dich selbst, die anderen sind völlig uninteressant!‹ Und dann bilden sich diese ganzen kleinen Kreise, und dann ist jeder so in seinem kleinen Kreis drin, und dann fängt er irgendwo an, der ganze Hass. Das ist dann die Kindheit, die Jugend, und irgendwann mal verliert man dieses Gefühl, dieses Miteinander. Und die Lösung wäre halt schon irgendwo dazwischen. Dass man schon in der Schule anfängt. Dass man dieses Demokratiegefühl, dieses Miteinander-Gefühl mehr stärkt. So wie eine Art Unterricht.»

«Bei *Amers Geschichte**, das war auch das allererste Mal, wo ich quasi einen kompletten Film geleitet habe. Und jeder hatte sein erstes Mal. Und da ist man so ein bisschen unerfahren, und man hat so diese tausend Fragen im Kopf, die durch einen kommen. Und irgendwie war ich am Ende glücklich, dass wir das irgendwie geschafft haben.»

«Also, ich hab ja diese Fotoworkshops gegeben, und ich dachte so: ›Mich wird keiner verstehen. Ich werd jetzt mein Bestes geben, aber mich wird keiner verstehen.‹ Und dann hab ich das den Jungen alles erklärt, und die haben es auch alles verstanden, und am Ende kam dann, ich glaube Rauand zu mir und meinte: ›Digger, ich hab alles verstanden. Du bist der beste Lehrer, den es gibt!‹»

«Besonders war dieser Zusammenhalt. Dass wir zusammen an einem Strang ziehen. Dass wir halt zusammen alles entwickeln. In der Schule hingegen wird quasi die Anforderung, wie wir es alle kennen, gegeben. Du musst das und das und die Aufgabe erfüllen. Am Ende gibt es eine Note. Die Note sagt jetzt nicht aus, was du da erreicht hast, also was du da gemacht hast, sondern nur, wie stark deine Beteiligung war. Und bei A C T sieht man halt hingegen das Ergebnis. Also man sieht wirklich, was man vollbracht hat, und da ist schon der Unterschied zur Schule auf jeden Fall.»

«Also, wenn ich an die Schulzeit zurückdenke und was ich ändern würde – also auf jeden Fall dieses Standardsystem mit den Noten und dieses, dass da vorne jemand ist, der es dir erklärt. Also, dass man mehr auf die Schüler zugeht und dass man mehr Potenzial rausholt.»

*Filmprojekt im ACT_Lab 2018/19

STUDIERENDE UND ACTEURIN

Leitung des Theaterprojekts in der Klasse 7d der Herbert-Hoover-Sekundarschule Wedding, 2019

«Ich glaube, Erwachsene werden nie so richtig erwachsen. Dieser Prozess ist einfach nie richtig abgeschlossen. Vor allem, als ich hier gearbeitet habe, habe ich gemerkt, wie viel Erwachsene noch lernen können, auch von den ›kleinen Jugendlichen‹. Nicht von uns, den A C Teurinnen, sondern auch von ihren eigenen Schülern. Und das ist toll, wenn sie es annehmen und es dann akzeptieren, dass nicht sie immer Recht haben, sondern dass sie vielleicht auch mal lernen können, weiterhin lernen können.»

«Beispielsweise ist bei unseren Feedbackverfahren in einer der ersten Wochen, wo ich dieses Projekt gemacht habe, ein Schüler nach vorne gekommen und hat eine so reife und gute Kritik geäußert, mit so vielen Regeln, die er beachtet hat, die viele Erwachsene gar nicht kennen. Dass man zum Beispiel erst das Positive sagt. Dass man später selber reflektiert. Dass man versucht, den anderen nicht zu verletzen und die Kritik so äußert, dass sie produktiv ist.»

«Es ist eine Sache, selber Theater zu spielen und in einer Theatergruppe zu sein. Und es ist was anderes, wenn man dann vor einer Klasse steht, als Kursleiter und das dann anleiten muss. Für mich war das ganz komisch. Am ersten Tag habe ich fast gar nichts gesagt und hab mich eher zurückgezogen und bin in die Beobachterrolle gewechselt. Am zweiten Tag habe ich aber ein bisschen Mut gefasst und hab jetzt viel dazu gelernt seitdem.»

«Das Selbst-Anleiten ist an sich kein Problem. Ich war bei der Jugendgruppe bei Maïke. Sie hat uns beigebracht, wie man Regie führt und Verantwortung übernimmt, und das habe ich dort auch einfach gemacht. Deswegen war das nichts Neues für mich. Was aber neu war, war, dass ich meine Ideen nicht rüberbringe. Dass nicht gefragt ist, was ich dazu zu sagen habe. Ob ich es gut finde oder nicht, ob ich das verändern würde oder nicht, sondern dass ich nur da bin, um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, sich zu entfalten. Das fiel mir anfangs sehr schwer in den ersten zwei Wochen. Nach den zwei Wochen, als die Präsentationen der Szenen waren und ich gesehen habe, was die Kinder erarbeitet haben, habe ich gemerkt, es geht auch ohne, dass ich meinen Senf dazu gebe, und das war eine große Lehre für mich.»

«Ich glaube auch, dass es wichtig ist für die Kinder, vor allem in der Schulzeit, nicht nur das sachliche Wissen zu erlernen, sondern, mein Lieblingsbegriff: das autonome Denken. Das ist eine schwierige Aufgabe, aber ich glaube, das ist die Aufgabe der Lehrer – eine sehr wichtige Aufgabe.»

Alle Texte der A C Teur*innen sind Auszüge aus Transkriptionen der filmischen Evaluation im Projekt «Resonanz – Qualität durch gelingende Beziehungsgestaltung». Die Interviews sind für den Abdruck zur besseren Lesbarkeit aufgearbeitet. Auf gendergerechte Sprache haben wir an dieser Stelle verzichtet, da es sich um die Aufzeichnung von Interviews handelt und wir so wenig wie möglich verändern wollten.

Das Interview, welches ich gern einmal führen würde.

VON
TUPOKA OGETTE

Tupoka Ogette ist Expertin rund um das Thema Rassismus. Sie gibt viele Interviews für Radio, TV und Printmedien. Und jedes Mal bekommt sie die gleichen «weißen» Fragen gestellt. Deshalb hat sie jetzt ein Interview mit sich selbst geführt – über die wirklich wichtigen Fragen.

Ich arbeite als Trainerin, Beraterin und Keynote Speakerin rund um das Thema Rassismus. Auf meiner Website nenne ich mich Rassismus-Expertin, Aktivistin und Autorin. Gemeinsam mit meinem Mann Stephen Lawson führen wir bundesweit, in Österreich, der Schweiz und Italien Workshops zum Thema Rassismus durch.

In den letzten sechs Jahren durfte ich mit Hunderten von Menschen über das Thema Rassismus sprechen. Ich habe auch ein Buch herausgebracht – *exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen*. Die Rückmeldungen, die ich von meinen Lesern erhalte, sind überwiegend sehr positiv. Soweit so wunderbar.

Zu meiner Arbeit gehören auch Pressetermine. Interviews für Radio, Printmedien und ein paar Mal auch fürs Fernsehen. Im Zuge der #MeTwo Debatte gab es – wie immer wenn das Thema «Rassismus» mal wieder Konjunktur hat in der deutschen Medienlandschaft – eine große Zahl an Interviewanfragen für Menschen wie mich, die ihr täglich Brot damit verdienen, andere Menschen auf eine rassismuskritische Reise mitzunehmen.

Und vorweg, damit mich niemand falsch versteht: Ich freue mich über das Interesse der Journalist*innen. Interessant aka ermüdend ist allerdings, dass ich, seitdem ich diese Arbeit mache – also seit knapp zehn Jahren –, jedes Mal fast ausnahmslos exakt die gleichen Fragen gestellt bekomme. Ich sage fast, weil es natürlich einige sehr ermutigende Ausnahmen gab und gibt, auch in Redaktionen sitzen inzwischen immer mehr Schwarze Menschen und People of Color und insgesamt Menschen auf einem rassismuskritischen Weg. Aber in gefühlter Endlosschleife kommt die Frage danach, ob ich denn auch Rassismuserfahrungen mache? Oder ob es in Deutschland denn wirklich Rassismus gäbe?

Und auch, wenn ich aus meiner Arbeit weiß, dass Teil der Jobbeschreibung ist, dass ich bestimmte Inhalte, Mechanismen und Zusammenhänge immer wieder neu erklären, besprechen, analysieren muss, und ich dies auch wirklich gern und mit großer Leidenschaft tue, frage ich mich doch ernsthaft, warum es in den deutschen Medien, in der gesamtdeutschen Rassismusdebatte nur wenig Bewegung zu geben scheint. Und es ist überhaupt nicht so, dass ich alle Journalist*innen anprangern will. Im Gegenteil. Was mich wundert, ist, warum es an dieser Stelle, wenn es um das Thema Rassismus geht, scheint, als wären

wir in dem Film *Und täglich grüßt das Murmeltier*, wo wir immer wieder am selben Tag aufwachen, gefangen.

Ich bin keine Journalistin. Aber ich habe hier einmal das Interview mit mir selbst geführt, welches ich gern einmal mit einer Journalistin führen würde:

DAS INTERVIEW

Frau Ogette, wir führen in Deutschland ja nicht das erste Mal eine öffentliche Debatte zum Thema Rassismus. Haben Sie das Gefühl, dass sich die Qualität dieser Debatten verändert?

TUPOKA OGETTE Im Gegenteil. Die Diskussion erfolgt fast ritualisiert immer wieder nach dem gleichen Muster. Jemand benennt Rassismus öffentlich. Daraufhin gibt es Menschen, die von Rassismus betroffen sind, die sich nun trauen, auch ihre Erlebnisse zu schildern. Direkt im Anschluss gibt es einen Aufschrei aus der gesellschaftlichen Mitte. Nicht etwa ein allgemeines Entsetzen darüber, wie so viele unserer Mitbürger*innen täglich Alltagsrassismus ausgesetzt sind, sondern darüber, ob diese Erfahrungen denn überhaupt valide sind. Ob sie überhaupt Rassismus genannt werden dürfen. Ob diese Menschen nicht vielleicht doch zu emotional und übersensibel seien. Ob sie überhaupt ein Recht darauf haben, ihre Erfahrungen zu benennen. Und dann beginnt eine nicht enden wollende Diskussion, in der die Einen immer wieder fragen: «Ach, ihr erlebt wirklich Rassismus?» Und wenn die Gefragten dies dann bestätigen, heißt es: «Das ist aber übertrieben. Das müssen Sie erst einmal beweisen. Wir sind doch keine Rassist*innen!»

Es dauert dann nicht lange, und es hüllt sich wieder ein Mantel des Schweigens über das Thema. Die Einen, weil sie frustriert sind, mal wieder nicht gehört worden zu sein, obwohl sie sich durch das Erzählen ihrer persönlichen, schmerzhaften Erfahrungen verletzlich gemacht haben, und die Anderen, weil sie sich nicht länger sagen lassen wollen, dass sie Rassisten sind. Und auch [Sarkasmus an], weil sie oft diejenigen sind, die in den Schaltzentralen sitzen und Diskurse an, und abschalten können, wenn sie unbequem werden. [Sarkasmus aus]

Einschub: Übrigens reicht eigentlich ein kurzer Blick in die Kommentarspalten der Erfahrungsberichte oder die Antworten auf die #MeTwo Tweets, um zu wissen, wie viel rassistischem Müll Schwarze Men-

Warum wir uns alle mit Rassismus beschäftigen müssen, wenn wir Bildung verändern wollen.

schen und People of Color auch heutzutage ausgesetzt sind.

Warum denken Sie, ist die Debatte so dermaßen emotionalisiert, und warum gibt es diesen starken Impuls der Relativierung durch Menschen, die gar nicht von Rassismus betroffen sind?

TUPOKA OGETTE Weil das Thema Rassismus wahnsinnig emotional ist. Und weil wir mit einem falschen Rassismusverständnis in diese Diskussionen gehen. Rassismus wird immer noch als individuelle böse Tat eines Einzelnen verstanden. Und natürlich: Die Erstarkung der Rechten und das Salonfähig-Werden offener rechter Parolen in diesem Land und weltweit ist etwas, das vielen Menschen Angst macht, und dies zurecht. Und da ist eine klare gemeinsame antirassistische Haltung von allen Menschen, die sich nicht bewusst rechts positionieren, wichtig, essenziell und klar gefordert. Aber: Rassismus nur aus dieser Perspektive zu betrachten, ist kurzsichtig und fatal.

Denn wenn solche Debatten wie #MeTwo etwas zeigen, dann, dass die überwiegende Mehrheit der Alltags-Rassismuserfahrungen in dieser Gesellschaft dort passieren, wo die Menschen sitzen, die sich selbst für klar antirassistisch halten. Und die denken, dass «nicht rassistisch sein wollen» reicht, damit Rassismus nicht reproduziert wird. Und diese gesellschaftliche Linke und Mitte sieht sich dann durch solche Erfahrungsberichte plötzlich ihrer Selbstwahrnehmung bedroht.

Was ist Ihrer Meinung nach der Rassismusbegriff, mit dem wir arbeiten sollten, um in der Debatte wirklich voranzukommen?

TUPOKA OGETTE Wir müssen begreifen, dass Rassismus ein gesellschaftliches soziales Konstrukt ist. Rassismus ist nicht nur die Ausnahmetat einzelner böser Individuen. Rassismus ist verflochten in allen Strukturen, allen Institutionen, allen Bereichen unserer Gesellschaft. Wir alle wurden in eine Welt hineingeboren, in der Rassismus in unseren Denkmustern, unserer Sprache, unseren Bildern steckt. Wir alle sind rassistisch sozialisiert worden. Das ist nicht das Gleiche wie «ein*e Rassist*in sein».

Gilt das nur für Rassismus? TUPOKA OGETTE Nein, das gilt natürlich auch für alle anderen gesellschaftlichen Diskriminierungsformen wie Sexismus, Heteronormatismus, Ableismus etc.

Haben Sie manchmal das Gefühl, dass wir Rassismus so diskutieren, als ob wir es das erste Mal tun? TUPOKA OGETTE Ja, absolut. Das Interessante und gleichzeitig Frustrierende ist, dass es seit vielen Jahren eine umfassende Forschung dazu gibt. Viele Menschen haben sich im deutschen Raum bereits damit beschäftigt. Auch mein Buch reiht sich in eine rassismuskritische Tradition von vielen anderen Büchern und Artikeln, wissenschaftlichen Schriften und Debatten ein, die es seit Langem gibt und die bereits schon lange geführt wurden und werden. Viele Studien haben immer wieder empirisch belegt, dass es keinen Raum gibt, in dem Rassismus nicht existiert. Rassismus ist also die Norm und nicht die Ausnahme. Wenn wir Rassismus so diskutieren würden, dann müssten wir nicht mehr Zeit damit verschwenden, darüber nachzudenken, ob Rassismus nun wirklich real ist und ob tausende Tweets

über Rassismuserfahrungen in ganz Deutschland nicht vielleicht doch nur subjektive und individuelle Rachefeldzüge einzelner frustrierter «Ausländer*innen» sind. Wir könnten Talkshows, Zeitungskolumnen mit echten produktiven Debatten über Veränderungen führen, die dieses Land tatsächlich rassismusärmer machen.

Was ist der Bereich, in dem Sie sofort etwas ändern wollen würden, und was genau würden Sie sich für diesen Bereich wünschen?

TUPOKA OGETTE Es gibt so viel zu tun. Und jeder einzelnen Bereich, in dem Rassismus wirkt, ist einer zu viel. Aber für mich ganz persönlich liegt das Thema Rassismus im Schulsystem ganz besonders am Herzen. Natürlich auch deshalb, weil ich als Mutter jeden Tag ein Schwarzes Kind in die Schule schicke.

Und auch die #MeTwo Debatte hat – einmal mehr – ganz klar gezeigt, wie viele der Alltagsrassismuserfahrungen in Schulen stattfinden. Und zwar vom Lehrpersonal ausgehend. Wo ist der Aufschrei von Lehrer*innen, von Menschen im Schulsenat, in den Schulaufsichten, von Schulpsycholog*innen, von Schulsozialarbeiter*innen darüber, wie viele Kinder täglich in ihrer Obhut solche traumatisierenden Erfahrungen machen?

Mir fehlt die öffentliche Betroffenheit über diese Erfahrungen. Ich wünschte, sie würde dazu führen, dass Rassismuskritik und generelle Diskriminierungskritik, die Selbstreflexion zum Thema Rassismus und der Umgang mit dem Thema im Kollegium und im Klassenzimmer ab sofort als obligatorisches und umfassendes Modul in jede Lehrerausbildung gehört.

Wie erleben Sie denn Schulen in Ihrer Arbeit und auch privat, wenn es um das Aufzeigen von Rassismus geht?

TUPOKA OGETTE Auch und besonders in Schulen gibt es einen extremen Verteidigungsmechanismus, wenn Rassismus benannt wird. Ich habe bereits von Fällen gehört, wo

allein das Aufzeigen und Benennen von Rassismus zur Folge hatte, dass Eltern, die Rassismus in Bezug auf ihre Kinder benannten, rechtliche Konsequenzen angedroht wurden. Dabei wäre es auch hier viel wichtiger und auch zielführender für alle, wenn Schulen sagen würden: Ja, Rassismus ist ein gesellschaftliches Problem, und wir nehmen dies ernst, wann immer wir ihn erkennen oder aufgezeigt bekommen. Auch wenn ich viele engagierte und mutige Lehrer*innen kennenlernen durfte und wir in Berlin derzeit eine unglaublich mutige, engagierte und kompetente Antidiskriminierungsbeauftragte* für Schulen haben – diese Schule suche ich leider noch.

Bitte zeichnen Sie uns doch ein Bild davon, wie Schule Ihrer Meinung nach aussehen sollte, damit es ein rassismusärmeres Umfeld für die Menschen innerhalb dieses Systems wird?

TUPOKA OGETTE Ich würde mir Schulen wünschen, denen es wichtiger ist, sich mit den Wirkungsweisen von Rassismus und der eigenen Positioniertheit zu beschäftigen, als damit, ob der Rassismusvorwurf überhaupt legitim ist. Schulen, die Materialien schaffen und nutzen, die diskriminierungsfrei, realitätsnah und – wenn ich träumen darf – sogar empowernd, stärkend sind für alle Kinder.

Schulen, in denen Grenzüberschreitungen jeglicher Art nicht geduldet werden und in denen Kinder ermutigt werden, aktiv gegen Ungerechtigkeiten aufzustehen, anstatt mit stereotypisierten Bildern über die «Anderen» gefüttert zu werden. Schulen, wo auch die Lehrer*innen heterogen, multiperspektivisch, vielfältig sind und alle gesellschaftlichen Perspektiven und Positionierungen abbilden. Schulen, wo eben diese Lehrerschaft regelmäßig Räume des Austauschs und der Weiterbildung zu allen Diskriminierungsformen erhält.

Kurz: Schulen, die in Bezug auf ihre gesamte Ausrichtung und Vision als Spiegel einerseits und auch als Fenster in die Welt andererseits wirken.

Wenn Sie in der öffentlichen Debatte ein Plädoyer halten dürften, was würden Sie den Menschen sagen wollen?

TUPOKA OGETTE Ich will nicht mehr darüber diskutieren müssen, ob Rassismus überhaupt ein Thema ist in Deutschland. Ich möchte nur noch darüber nachdenken, wie wir Rassismus in jeder Form – als Alltagsrassismus, als strukturellen oder institutionellen und natürlich auch rechte Strömungen wie die AfD in jedem Winkel dieser Gesellschaft – entlarven und dekonstruieren können. Und das mit möglichst vielen Menschen zusammen!

Und ich möchte echte, ehrliche, mutige und vor allem selbstkritische Debatten zum Thema Rassismus erleben. Und dies als Gesamtgesellschaft. Ich möchte die rechten besorgten Wutbürger*innen aus dem momentanen Rampenlicht wissen und ein Spotlight auf die vielen Menschen legen, die aktivistisch, künstlerisch, politisch, sozialpolitisch, akademisch oder auch ganz einfach im Kleinen und Großen im Alltag sich für ein pluralistisches, diskriminierungsbewusstes und diverses Deutschland einsetzen.

Und da ich mich ja beruflich täglich in Institutionen und Organisationen bewege und mit Menschen zum Thema Rassismus arbeite, fordere ich nochmals, dass alle Menschen, vor allem und besonders die, die mit der Bildung von Kindern und jungen Menschen beauftragt sind, sich in ihrer Ausbildung intensiv und ausführlich mit rassismuskritischen Inhalten auseinandersetzen müssen.

Ich wünsche mir eine Revolution der Liebe. Und damit meine ich nicht (nur) die romantische zwischenmenschliche Liebe, sondern die politische, aktivistische, mutige, hoffnungsgebende, widerständige Liebe.

Dieses Interview wurde zuerst im Oktober 2018 auf [m i g a z i n . d e](#) veröffentlicht. M I G A Z I N – Migration und Integration in Deutschland.

* Saraya Gomis hört in diesem Jahr auf. Zur aktuellen Debatte siehe auch: Judith Luig [2019] «Schule mit Rassismus.», ZEIT ONLINE

Das Mischpult-Prinzip

Was es bedeutet und wie ich konkret damit arbeiten kann.

VON
MAIKE PLATH

Das «Mischpult-Prinzip» ermöglicht einen Prozess, der bei Jugendlichen einen Gewinn an innerem Selbstwert, Selbstwirksamkeit und sozialer Anerkennung bewirkt – und das nicht nur im Zusammenhang mit Theater. Ziel ist es, die Heranwachsenden grundsätzlich an Arbeits- und Gestaltungsprozessen demokratisch zu beteiligen, so dass sie lernen, Verantwortung und Führung zu übernehmen. Der Nutzen dieses Ansatzes weist dabei weit über die rein künstlerische Arbeit hinaus.

Die Arbeit nach dem Mischpult-Prinzip verbindet unter dem Primat ästhetischer Gestaltung komplexe kognitive, emotionale, motorische und soziale Anforderungen und ermöglicht dadurch auf besonders effiziente Weise die Ausbildung von sozialer Kompetenz und von Kreativität. Sie ermöglicht Lernen und Toleranz, Verstehen und Teilhabe und damit eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung.

Dabei kommt der Lehrkraft eine wichtige Rolle zu: Als Spielleitung weist sie die Richtung, führt souverän und konsequent. Sie herrscht nicht, sondern ermöglicht. Sie dominiert nicht, sondern gibt Raum. So kann eine gleichberechtigte Kommunikation zwischen allen Beteiligten entstehen, die sich schrittweise auf den gesamten Lernprozess sowohl in der Schule als auch im Leben insgesamt übertragen lässt.

Der Begriff *Mischpult* fungiert zugleich als Bild und Metapher und als konzeptionelle Beschreibung des Materials. Als Metapher beschreibt der Begriff den zugrundeliegenden Gedanken, dass jeder Mensch hier als Mischpult verschiedenster individueller Handlungs- und Gestaltungs-

möglichkeiten verstanden wird. Diese individuellen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sind als «Kanäle» eines Mischpults zu verstehen. Entsprechend diesem Bild kann jeder Mensch seine eigenen «Kanäle» jeweils von «Null» (Veto-Recht), über «sehr einfach», bis hinauf nach «sehr komplex» selbstbestimmt steuern.

Ziel des konzeptionellen Ansatzes ist es, den Beteiligten ihre jeweils unterschiedlichen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten (*Mischpult-Kanäle*) aufzuzeigen und sie schrittweise dazu zu ermächtigen, die eigenen Kanäle selbstbestimmt auf einer Skala von «einfach bis komplex» zunehmend autonom und versiert und in Richtung zunehmender Komplexität und Qualität gemeinsam mit anderen auf ein gemeinsames Ziel hin zu steuern.

Dies geschieht durch die kontinuierliche Arbeit nach konkret ausformulierten Prinzipien und mit dem Mischpult, das als Bezeichnung auch das Material selbst meint: zahlreiche verschiedene Karten, auf denen jeweils ein theaterästhetisches Mittel benannt ist (ein Wort pro Karte) und die in ihrer Gesamtheit – in immer wieder neuen Zusammenstellungen und Anordnungen – das gemeinsame Referenzsystem bilden, auf das sich eine Gruppe in ihrem Gestaltungsprozess bezieht und das als gemeinsamer Wissens-Pool durch die Weiterentwicklung der Gruppenmitglieder ständig wächst.

ERLÄUTERUNG DURCH EIN BEISPIEL: EINFÜHRUNG DER ERSTEN KARTEN DES MISCHPULTS

Damit das Theatrale Mischpult wirklich «funktioniert», ist es wichtig, dass die Spielleitung es sehr klar und konsequent einführt. Daher beschreibe ich hier kurz im Detail, wie eine solche Einführung seitens der Spielleitung aussehen könnte:

Die Spielleitung beginnt mit folgenden Karten:
Orange ästhetische Mittel: Fokus, Gehen im Tempo 1–10, Freeze, Zeitlupe, Zeitraffer, Blick ins Publikum, Rücken zum Publikum, Pose
Rote Tätigkeitskarten [Beispiele]: Boxen, Winken, Luftküsse werfen, Balancieren, Tanzen ...
Blaue Formationskarten: Reihe vorn, Reihe hinten, Diagonale, Pulk

Diese Karten werden in jeder Probe immer an derselben Stelle in der Mitte des Bodens zentral hingelegt, so dass sie als Orientierungspunkte dienen können, wenn neue Karten dazu kommen. Die Mitte des Mischpults sieht also immer gleich aus, und wer zwischendurch überfordert ist, kann mit den Augen wieder zur Mitte des Mischpults zurückkehren, findet dort die immer gleichen, vertrauten Karten und kann von dort aus neu starten.

Die Gruppe wird geteilt: Die eine Hälfte der Gruppe steht neben der Spielleitung mit Blick auf die Bühne und auf die Karten vor sich, die andere steht auf der Bühne. Das heißt: Die eine Hälfte der Gruppe schaut zu und darf mit Hilfe der Karten Regie-Anweisungen geben, wenn die Karten eingeführt worden sind. Die andere Hälfte führt die Anweisungen aus, darf aber mit Hilfe der vier Karten «Tempo!», «Klarheit!», «Verantwortung!», «Veto!» jederzeit die Regie korrigieren [Erläuterung dieser vier Karten siehe unten].

Einführung der Mischpult-Karten: Die Spielleitung startet die Musik, erläutert die jeweilige Karte und gibt ein Beispiel, das die Spieler*innen auf der Bühne ausführen, so dass sowohl die spielenden als auch die zuschauenden Spieler*innen vom ersten Moment an mit dem jeweiligen Begriff ein Erlebnis verbinden. Die Spielleitung muss bei der Einführung **s t a r k f ü h r e n** und auf Präzision beharren, dabei «immer neue Attraktionen» (neue starke Bilder) erschaffen und die Spieler*innen durch hohes Tempo und beeindruckende Wirkungen motivieren.

Wenn die Spielleitung beispielsweise die Karte «Fokus» einführt, erklärt sie, wie die Spieler*innen im Fokus auf der Bühne stehen sollen, und wartet so lange, bis es klappt, so dass die zuschauenden Spieler*innen sofort begreifen, worum es geht und wie es aussehen soll. Die Einführung der Spielkarten muss von der Spielleitung sehr motivierend gestaltet werden und dennoch streng, im Sinne von konsequent. Denn das Spiel nimmt nur Fahrt auf,

wenn wirklich faszinierende Wirkungen entstehen, die die Schüler*innen unmittelbar erleben. Ein «Freeze» sieht eben nur gut aus, wenn alle wirklich im selben Moment einfrieren und keiner mehr wackelt. Ganz wichtig ist es von Anfang an, auf klare Impulse und eindeutiges Timing zu achten. Auf diese Weise probt die Spielleitung sehr sorgfältig die zwei, drei entscheidenden ersten «Bewegungs-Tools»: Stehen (Fokus), Stehen in einer eingefrorenen Pose (Freeze), Gehen (Tempo 1–10) usw. Erst, wenn das sauber klappt, werden die anderen, oben aufgeführten Grundkarten eingeführt.

Immer weitere Karten werden in den folgenden Proben von der Spielleitung auf die gleiche Weise eingeführt, so dass jede Karte mit einem gelungenen Erlebnis verbunden ist. Erst dann können die Spieler*innen, die Regieanweisungen geben sollen, die jeweiligen Ansagen selbst übernehmen und dann kreativ kombinieren. Die Spielleitung steuert durch die Auswahl der Karten sowohl den Schwierigkeitsgrad als auch die Motivationskurve. Das heißt: Durch neue Karten kann immer wieder neue Motivation entfacht werden, weil es immer mehr Möglichkeiten für spannende theatrale Bilder und Wirkungen gibt – Überforderung (im frustrierenden Sinne) muss aber vermieden werden. Neue Ideen und Vorschläge der Spieler*innen werden immer aufgenommen. Nach zehn Minuten wird gewechselt, und die Spieler*innen wechseln die Seiten (und damit auch die Perspektiven). Wer vorher Regieanweisungen gegeben hat, erlebt jetzt, wie es ist, diese als Spieler*innen auf der Bühne auszuführen, und umgekehrt. Alle Phasen werden in einem umfangreichen Feedbackverfahren ausgewertet, bei dem es grundsätzlich darum geht, beide Perspektiven (Führen und Folgen) zunehmend detailliert zu beschreiben.

ERLÄUTERUNG DER VIER KARTEN TEMPO!, KLARHEIT!, VERANTWORTUNG!, VETO!

Die vier Demokratischen Führungs-Joker (Tempo, Klarheit, Verantwortung, Veto) sind zentrale Koordinaten, um jegliche Arbeits- und Lernprozesse von Anfang an demokratisch gestalten zu können. Jedes Mitglied der Gruppe hat jederzeit die Möglichkeit, über diese vier Führungs-Joker zu verfügen und damit anzuzeigen, wo innere Grenzen überschritten werden. Die vier Demokratischen Führungs-Joker gelten grundsätzlich in allen Phasen des gesamten Prozesses.

T e m p o : Wenn ein*e Spieler*in den Arbeitsprozess als zu langsam beziehungsweise langweilig oder unterfordernd empfindet, darf sie an die jeweilige Person, die führt (auch an die Lehrkraft), «Tempo!» zurückmelden. Auf diese Weise erfährt die Führung, dass diese*r Spieler*in mehr Input braucht.

K l a r h e i t : Wenn ein*e Spieler*in etwas nicht versteht, sei es akustisch, sprachlich, inhaltlich oder weil die Formulierung undeutlich oder zu kompliziert erscheint, darf der/die Spieler*in (auch an die Lehrkraft) «Klarheit!» zurückmelden und die Führung auf diese Weise auffordern, sich deutlicher oder anders auszudrücken. Der Führungs-Joker «Klarheit» bedient den Aspekt der Barrierefreiheit: Wenn ich etwas nicht verstehe, ist das nicht meine «Schuld», sondern liegt in der Verantwortung der Führung, die so kommunizieren muss, dass die Mitglieder der Gruppe **a l l e** partizipieren können. Es handelt sich hier um ein grundlegendes Prinzip: Wer führt, trägt die Verantwortung dafür, dass alle verstehen, was die Führung vermitteln will. Die Führung kann diese Kompetenz dadurch immer weiter trainieren, dass sie ehrliche Rückmeldungen von den anderen Gruppenmitgliedern erhält. Diese Rückmeldungen sind nicht als negative Kritik, sondern als Hilfestellung und wertvolle Information zu sehen.

V e r a n t w o r t u n g : Wenn ein*e Spieler*in das Gefühl hat, dass Aufträge, persönliche Ansprache und/oder Anweisungen die inneren Grenzen anderer Spieler*innen überschreiten, diese sich aber vielleicht nicht trauen, rechtzeitig «Veto!» einzufordern, dann darf diese*r Spieler*in «Verantwortung!» rufen und der jeweiligen Führung auf diese Weise signalisieren, dass hier eventuell Grenzen überschritten werden und die Anweisungen mo-

difiziert oder abgeschwächt werden sollten (wie bei allen Führungs-Jokern: Kann auch an die Lehrkraft gerichtet werden).

V e t o : Jede und jeder einzelne Spieler*in kann zu jeder Zeit einen Auftrag oder eine Anweisung ohne Begründung verweigern. Erst dadurch entsteht der innere Freiraum, sich auf Neues und Fremdes einzulassen und sich zu trauen, Risiken einzugehen.

DAS GESAMTE KONZEPT BASIERT AUF FOLGENDEM PRINZIP: LOW FLOOR, WIDE WALLS, HIGH CEILING

Das bedeutet, dass grundsätzlich beim Einfachen individuell begonnen werden kann (**L o w F l o o r**), dass grundsätzlich unendlich viele Kombinations- und Gestaltungsmöglichkeiten bereitstehen (**W i d e W a l l s**) und dass zu jeder Zeit bestehendes Wissen übertrifft werden und neue Entdeckungen gemacht werden können.

Die Kinder finden auf diese Weise situations- und kontextabhängig individuell heraus, was sie zur Bewältigung der als Nächstes anstehenden Herausforderung brauchen und wie sie gemeinsam Probleme lösen können – sowohl auf ästhetischer als auch auf sozialer Ebene (Wie gehen wir miteinander um, damit wir gemeinsam das Ziel erreichen können?).

FAZIT

Ich halte das Mischpultprinzip auf der Basis meiner Erfahrungen für einen Ansatz, der sich an Schulen (und darüber hinaus) hervorragend eignet, um erstens eine inklusive Lernkultur zu etablieren, zweitens Prinzipien demokratischer Führung und Selbstverantwortung zu vermitteln und drittens die Heranwachsenden in ihren individuellen Potentialen zu stärken und ihnen konkrete Wege aufzuzeigen, wie sie diese produktiv in gemeinsame Lern- und Gestaltungsprozesse einbringen können. Ich kann also nur dazu ermutigen, dieses Konzept Schritt für Schritt in Schulen und darüber hinaus in der Erwachsenenbildung und in allen Kontexten, in denen es um Führungskompetenz geht, zu integrieren.

Der Aufsatz «Das Mischpultprinzip – Demokratische Führung im Theaterunterricht mit Grundschüler*innen» ist erschienen in der Zeitschrift «Grundschulunterricht Deutsch», 66 [April 2019], Seite 4–7, Cornelsen Verlag GmbH, 2019

Was kann ich tun, wenn ich selbst etwas verändern möchte?

Wie kann ich die Arbeit von ACT e.V. unterstützen?

Diese Bücher lesen, Videos oder Filme schauen und darüber nachdenken.

FILM- UND VIDEOEMPFEHLUNGEN:

- _____ *Alphabet: Angst oder Liebe* [2013]. Dokumentation von Erwin Wagenhofer
- _____ *The danger of a single story* [2009]. TED-Talk von Chimamanda Ngozi Adichie
- _____ *The power of vulnerability* [2010]. TED-Talk von Brené Brown
- _____ *Nanette* [2018]. Ein Netflix Original Comedy Special von Hannah Gadsby
- _____ *Rede mal ordentlich, Frau Plath!* Video-Blog von Maïke Plath auf YouTube
- _____ *The Wire* [2006], 4. Staffel, HBO

BUCHEMPFEHLUNGEN:

- _____ Brown, Brene [2018]: *Dare to lead: Brave Work, Tough Conversations, Whole Hearts*. Vermillion Penguin Random House Verlag.
- _____ Brown, Brene [2015]: *Rising strong*. Vermillion Penguin Random House Verlag.
- _____ Deck, Jan & Sieburg, Angelika [Hg.] [2011]: *Politisch Theater machen: Neue Artikulationsformen des Politischen in den darstellenden Künsten*. transcript Verlag.
- _____ Emcke, Carolin [2016]: *Gegen den Hass*. S. Fischer.
- _____ Fopp, David [2016]: *Menschlichkeit als ästhetische, pädagogische und politische Idee*. transcript Verlag.
- _____ Johnstone, Keith [2018]: *Improvisation und Theater*. Alexander Verlag Berlin.
- _____ Ogette, Tupoka [2018]: *Exit RACISM: rassistisch-kritisch denken lernen*. Unrast Verlag Münster.
- _____ Pinker, Steven [2018]: *Aufklärung jetzt – Für Vernunft, Wissenschaft, Humanismus und Fortschritt*. S. Fischer.
- _____ Plath, Maïke [2017]: *Befreit euch! Anleitung zur kleinen Bildungsrevolution. Theorie und Praxis*. BoD.
- _____ Rosa, Hartmut [2018]: *Resonanz – Eine Soziologie der Weltbeziehung*. Suhrkamp.
- _____ Sequira, Dileta Fernandes [2015]: *Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland*. Tectum Verlag Marburg.
- _____ Stockowski, Margarete [2018]: *Die letzten Tage des Patriarchats*. Rowohlt Verlag.
- _____ Thomas, Angie [2017]: *The hate U give*. cbj Verlag.
- _____ Welzer, Harald [2014]: *Selbst denken – Eine Anleitung zum Widerstand*. S. Fischer.
- _____ Yanagihara, Hanya [2017]: *Ein wenig Leben*. Piper Verlag.
- _____ Žižek, Slavoj [2014]: *Ärger im Paradies – Vom Ende der Geschichte zum Ende des Kapitalismus*. S. Fischer.

Sich mit unseren Workshops weiterbilden und damit gleichzeitig die gemeinnützige Arbeit unterstützen. Sie können mit Hilfe eines Bildungsprämiegutscheins einen unserer Workshops auch vergünstigt besuchen. Dann zahlen Sie nur die Hälfte, und wir bekommen die andere Hälfte vom Bund. Der Erlös der Workshops fließt zu 100% in die gemeinnützige Arbeit von ACT e.V.

Fördermitglied werden und damit Modellprojekte bei ACT ermöglichen.

Jedes Fördermitglied erhält von uns:

- _____ ein Geschenk
- _____ 10% Rabatt auf die ACT-Workshops
- _____ eine Einladung zur jährlichen Mitgliederversammlung
- _____ unseren Jahresbericht

Infos unter www.act-berlin.de oder schreiben Sie an workshop@act-berlin.de oder info@act-berlin.de.

WER UNTERSTÜTZT DAS FACHFORUM?

Das Fachforum ist die Abschlussveranstaltung des Projektes «Resonanz – Qualität durch gelingende Beziehungsgestaltung» und wird kofinanziert durch Mittel des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung [EFRE] im Rahmen der Zukunftsinitiative Stadtteil [Programm Bildung im Quartier], die Software AG-Stiftung, die Joachim Herz Stiftung, die Stiftung Edith Maryon gGmbH, die Bödecker-Familienstiftung für Kinder, die Losito-Kressmann-Zschach Foundation, die Haleakala Stiftung und die Stiftung Berliner Sparkasse. Herzlichen Dank!

IMPRESSUM

ACT e.V. Führe Regie über dein Leben!
 Sonnenallee 147, 12059 Berlin
 T: 030/91534775
 info@act-berlin.de
 VR 28057B Amtsgericht Charlottenburg
 Vorstand Friederike Faber, Stefanie López, Maïke Plath
 GLS Bank
 IBAN DE67 4306 0967 1145 9386 00
 BIC GENODEM333

Fachforum 2019
 Fachliche Leitung Maïke Plath
 Projektleitung Stefanie López
 Assistenz der Projektleitung Verena Pieper
 Magazin zum Fachforum
 Redaktion Anna Maria Weber
 Gestaltung Studio von Fuchs und Lommatzsch
 Fotografien Friederike Faber

§3 Bildungs- und Erziehungsziele

Auszug aus dem Schulgesetz für das Land Berlin

(1) Die Schule soll Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Werthaltungen vermitteln, die die Schülerinnen und Schüler in die Lage versetzen, ihre Entscheidungen selbständig zu treffen Siehe dazu Seite 7 und selbständig weiterzulernen, um berufliche und persönliche Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, Siehe dazu Seite 4 das eigene Leben aktiv zu gestalten, verantwortlich am sozialen, gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen und die Zukunft der Gesellschaft mitzuformen.

(2) Die Schülerinnen und Schüler sollen insbesondere lernen,

1. für sich und gemeinsam mit anderen zu lernen und Leistungen zu erbringen sowie ein aktives soziales Handeln zu entwickeln, Siehe dazu Seite 10

2. sich Informationen selbständig zu verschaffen und sich ihrer kritisch zu bedienen, eine eigenständige Meinung zu vertreten und sich mit den Meinungen anderer vorurteilsfrei auseinander zu setzen, Siehe dazu Seite 7

3. aufrichtig und selbstkritisch zu sein und das als richtig und notwendig Erkannte selbstbewusst zu tun, Siehe dazu Seite 11

4. die eigenen Wahrnehmungs-, Empfindungs- und Ausdrucksfähigkeiten sowie musisch-künstlerischen Fähigkeiten zu entfalten Siehe dazu Seite 12 und mit Medien sachgerecht, kritisch und produktiv umzugehen,

5. logisches Denken, Kreativität und Eigeninitiative zu entwickeln, Siehe dazu Seite 7

6. Konflikte zu erkennen, vernünftig und gewaltfrei zu lösen, sie aber auch zu ertragen, Siehe dazu Seite 7

[...]