STRATEGISCHE IMPULSE FÜR DIE AUS- UND WEITERBILDUNG VON FACHKRÄFTEN IM PÄDAGOGISCHEN BEREICH ZU DEN INHALTEN DEMOKRATIEBILDUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

DOKUMENTATION DES PROJEKTES

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Aus- und Fortbildung von pädagogischem Personal.
Curricula-Entwicklung und Implementierung in Regelstrukturen

Gegen Vergessen
Für Demokratie e.V.

Courage!
Netzwerk für Demokratie und Courage

INHALT

Vorwort 3
Der Impuls 4
Projektaktivitäten und methodischer Ansatz 5
Hypothesen, Erfahrungswerte und Ableitungen 10
Transfer 20
Perspektive 22
Anhang 23
Exemplarische Beschreibung eines Prozesses
im Vorbereitungsdienst/Referendariat 23
ZIM-Prozess 25
Ziel-Inhalte-Methoden-Papier (ZIM) 26
Auftragsklärung I und II 27
Kick-Off Sensibilisierung I 28
Sensibilisierung II 30
Sensibilisierung III 32
Entwicklung Curriculum I 35
Entwicklung Curriculum II 37
Transfer und Test Curriculum 38

Impressum

© Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. und
Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V., Berlin 2018.

Das Projekt wurde umgesetzt durch:

Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (NDC)
Könneritzstraße 7 / 01067 Dresden
Tel.: +49 351 – 48 100 60 / Fax: +49 351 – 48 100 61
info@netzwerk-courage.de / www.netzwerk-courage.de

Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.
Stauffenbergstraße 13-14 / 10785 Berlin
Tel.: +49 (0)30263978 – 3 / Fax: +49 (0)30 263978 – 40
info@gegen-vergessen.de / www.gegen-vergessen.de

Texte und Redaktion: Andreas Stäbe, Julia Wolrab, Carsten Völtzke
Grafik: Anna Roch, Berlin; www.anna-roch.de
Druck: Pinguin Druck GmbH, Berlin

Das Projekt wurde gefördert durch die

bpb: Bundeszentrale für politische Bildung

VORWORT

In einer Zeit, in der Lehrerinnen und Lehrer vor der Herausforderung stehen, sich neben der klassischen Wissensvermittlung auch immer häufiger gegen Ausgrenzung und Abwertung von Menschen im Schulalltag zu engagieren, stellt sich die Frage, wie nachhaltige Strukturen geschaffen werden könnten, die sie dabei unterstützen. Die Bundeszentrale für politische Bildung kann dabei lediglich eine Impulsgeberin sein, die Erfahrungen zusammenträgt, Institutionen vernetzt, Angebote unterbreitet und Räume für Austausch und Diskussion ermöglicht. Eben diese Aufgaben hat die Bundeszentrale mit der Initiierung und Finanzierung des Projektes »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Aus- und Fortbildung von pädagogischem Personal. Curricula-Entwicklung und Implementierung in Regelstrukturen« übernommen.

Mit dem Abschluss dieses Projektes stehen wir nun an einem Punkt, der nicht mehr als ein kleiner Zwischenschritt sein kann auf dem langen Weg hin zu einer Struktur, in der die Themen Demokratiebildung und Antidiskriminierung integraler Bestandteil von Aus- und Weiterbildung geworden sind. Denn, und auch das ist eine Erfahrung aus dem Projekt, dieses Vorhaben ist komplex, umfangreich und bedarf der breiten Unterstützung wichtiger Partner, die in dem Prozess identifiziert werden müssen.

Sich mit den Fragen auseinandersetzen, was unsere Gesellschaft zusammenhält, für welche Werte sie steht und in welcher Welt wir gemeinsam leben möchten, ist eine spannende und anspruchsvolle Aufgabe, der sich auch die Sozialisationsinstanz Schule stellen muss. Die Verständigung darüber benötigt Zeit, kreative Freiräume und das Vertrauen in die Menschen vor Ort. Pädagogischen Angsträumen, wie sie derzeit zum Beispiel durch Online-Meldeportale für vermeintliche Neutralitätsverstöße bei Lehrerinnen und Lehrern entstehen, kann nur dann der Schrecken genommen werden, wenn es Lehrerinnen und Lehrer gibt, die ihren Einsatz für die Werte einer pluralistischen Gesellschaft, für Vielfalt und gegen Ausgrenzung selbstbewusst vertreten und begründen. Und wenn es politische, institutionelle wie zivilgesellschaftliche Strukturen gibt, die sie dabei unterstützen. Das vorliegende Papier bietet eine knappe Zusammenfassung über die Erfahrungen und Ableitungen, die die Vereine Netzwerk für Demokratie und Courage sowie Gegen Vergessen – Für Demokratie bei der Frage gesammelt haben, inwieweit entsprechendes Selbstverständnis und notwendige Strukturen schon heute bestehen. Beide Vereine waren in vielen Bundesländern unterwegs und haben nach dem Ist-Stand sowie erkennbaren Bedarfen im System der Aus- und Weiterbildung gefragt. Ihre Ergebnisse können Ausgangs- wie Reflexionspunkt für weitere Anstrengungen in diesem zentralen Bereich gesellschaftlichen Zusammenlebens und Gestaltens sein.

Hanne Wurzel
Leiterin des Fachbereiches Extremismus in der Bundeszentrale für politische Bildung
Bonn, im Oktober 2018

DER IMPULS

Das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) und Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. sind seit vielen Jahren in der politischen Bildungsarbeit engagiert. In Seminaren, Trainings und Vorträgen stellen sie unter anderem Reflexionsangebote und Handwerkszeug aus den Bereichen der Demokratieförderung für verschiedene Fach- und Zielgruppen zur Verfügung. Im Mittelpunkt stehen dabei die Stärkung einer demokratischen Kultur sowie die bewusste Auseinandersetzung mit Formen von Diskriminierung und Abwertungsmechanismen.

Seit dem Sommer 2015 setzten das NDC und Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. das von der Bundeszentrale für politische Bildung geförderte Projekt »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Aus- und Fortbildung von pädagogischem Personal. Curricula-Entwicklung und Implementierung in Regelstrukturen« um.

Die Ausgangsfragen des Projektes lauteten:

- Wie sind die Inhalte »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit«, Demokratiebildung und Antidiskriminierung bisher in den Curricula und Programmen der Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften verankert?
- Welche Erfahrungen bestehen damit?
- Welche Herausforderungen existieren und wo werden Bedarfe zur Veränderung gesehen?

Das Projekt arbeitete dafür auf drei zentralen Ebenen:

1. Analyse des Ist-Standes aller Bundesländer
2. Bearbeitung konkreter Bedarfe in Modellregionen
3. Bundesländerübergreifende Vernetzung relevanter Akteur_innen

Ausgehend von diesen Projektaktivtäten stammt der Impuls zu diesem Papier, in dem die Erfahrungswerte und ein möglicher Transfer in die staatlichen Aus- und Weiterbildungsprogramme skizziert werden sollen. Dabei beansprucht das vorliegende Papier keine fertigen Lösungsansätze für sich bzw. nicht die Allgemeingültigkeit der beschriebenen Beobachtungen. Vielmehr handelt es sich um die Zusammenfassung unserer dreijährigen Projekterfahrungen und der daraus abgeleiteten Handlungsoptionen. Diese können im günstigsten Fall eine Anregung für all jene sein, die sich in ihren Lehrberufen und/oder an den zentralen Schnitt- und Schaltstellen der Aus- und Weiterbildung von pädagogischem Personal für die Themen Demokratiebildung und Antidiskriminierung einsetzen möchten.

PROJEKTAKTIVITÄTEN UND METHODISCHER ANSATZ

Wie können wir die komplexen Themen Demokratiebildung und Antidiskriminierung im pädagogischen Bereich bundesweit analysieren? Noch dazu, wenn sie in ein hoch komplexes, föderal organisiertes System von Aus- und Weiterbildung eingebettet sind? Wie kann eine gemeinsame Gesprächsebene zwischen Praxis, Wissenschaft, Ministerien und Verwaltung über Ländergrenzen hinweg geschaffen werden? Und schließlich: Wie kann ein Transfer organisiert werden, der vorhandene Strukturen und Potenziale berücksichtigt und im besten Fall an diese anknüpft? Diese und weitere Fragen haben sich die Verantwortlichen des hier beschriebenen Projektes zu Beginn ihrer Arbeit im Sommer 2015 gestellt. Nicht immer haben sie darauf zufriedenstellende Antworten gefunden. Schnell musste der Untersuchungsgegenstand eingegrenzt und den vorhandenen Ressourcen

angepasst werden. Auch unterliegt die vorliegende Bestandsaufnahme keinen wissenschaftlichen Standards oder kann als vollständig angesehen werden. Dennoch steht am Ende dieses Projektes eine Zusammenfassung von Aktivitäten und Leerstellen in der Aus- und Weiterbildung, auf deren Grundlage Neues entstehen kann. Der methodische Ansatz sowie ein Überblick über die Projektaktivitäten verdeutlichen im Folgenden, wie das Projekt dabei vorgegangen ist und welche Faktoren den Arbeitsprozess bestimmt haben.

Aufgrund einer Vielzahl an möglichen Untersuchungs- und Bearbeitungsfeldern, die schon der Titel des Projektes suggeriert, hat das Projektteam den Entschluss gefasst, ein besonderes Augenmerk auf die Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrer zu richten, und weitere Aus- und Weiterbildungsstrukturen, wie etwa die von Sozialpädagog_innen und Erzieher_innen, eher randständig zu behandeln.

Die staatliche Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften erfolgt in der Regel:

Ort	in Verantwortung
Universität/Fachhochschule	der jeweiligen Hochschule/Universität
Vorbereitungsdienst oder Referendariat (schulpraktische Seminare und Arbeit in der Schule)	des Ministeriums für Bildung (Kultus)
Weiterbildungsveranstaltungen für aktive Lehrkräfte	der Institute für Ausbildung/Weiterbildung oder Schulentwicklung

Im System der Aus- und Weiterbildung sind, je nach Bundesland, verschiedene weitere Institutionen aktiv. In den meisten Bundesländern waren dies zivilgesellschaftliche Akteur_innen (Weiterbildung) sowie staatliche Institutionen wie beispielsweise die Landeszentrale für politische Bildung oder Strukturen landesweiter beziehungsweise bundesweiter Demokratie-Förderprogramme. In einigen Bundesländern bestanden auch Angebote für demokratische Schulentwicklung, Prozessbegleitung und Supervision von Bildungseinrichtungen.

Den methodischen Ausgangspunkt für die Bestandsaufnahme bildete das Prinzip der »Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit«. Diesem Ansatz liegt das Verständnis zugrunde, dass sich menschenverachtendes Verhalten, gleich ob aus rassistischen, antisemitischen, homophoben, antimuslimischen oder sonstigen Motivationen, auf einen gemeinsamen Kern der Ungleichwertigkeit zurückführen lässt, also auf eine Haltung, die grundsätzlich von einer Ungleichwertigkeit zwischen den Menschen ausgeht. Als Gesprächs- und Vergleichsgrundlage eignet sich dieser Ansatz insofern, als dass dadurch nicht unterschiedliche Einzelphänomene in den Blick der Bestandsaufnahme rücken, sondern menschenverachtendes Verhalten allgemein thematisiert wird. Zugleich kann daraus – positiv

gewendet – die Arbeit für ein menschenwürdiges Zusammenleben auf der Basis des Grundgesetzes abgeleitet werden, die nicht zuletzt im System Schule eine zentrale Rolle einnehmen sollte und bereits in den meisten Landesschulgesetzen formal verankert ist. Gleichwohl stellt der Ansatz der »Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit« eher eine analytische, für die Sozialwissenschaft relevante Folie dar, die sich für die pädagogische Arbeit und den Transfer in die Praxis – zumindest bisher – nur bedingt eignet. Im Laufe des Projektes haben sich als inhaltliche Kernarbeits- und Gesprächsfelder deshalb vor allem die Arbeitsbereiche Demokratiebildung und Antidiskriminierung herausgebildet, die einen höheren Anknüpfungsgrad an bestehende Angebote und Curricula aus der Praxis aufweisen.

Das Projekt hat auf drei unterschiedlichen Ebenen gearbeitet:

1.

Dazu zählten Fachgespräche, die in fast allen Bundesländern mit den für die Aus- und Weiterbildung verantwortlichen Personen und Institutionen geführt wurden. Zielgruppe(n) der Gespräche waren Mitarbeitende der Ministerien für Bildung/Kultus, Institute für Aus- und Weiterbildung, Universitäten/Fachhochschulen und Landeszentralen für politische Bildung. Insgesamt konnten von Juli 2015 bis Oktober 2018 in fünfzehn Bundesländern diese Analyse- bzw. Fachgespräche geführt werden. Sie fanden in Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Saarland, Thüringen, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein statt. Ein Gespräch in der Landeszentrale für politische Bildung Niedersachsen ist in Planung, stand zum Zeitpunkt der Erarbeitung dieser Broschüre aber noch aus. In den Fachgesprächen wurde nach den derzeitigen Orten und Angeboten von Demokratiebildung und Antidiskriminierung gefragt. Darüber hinaus sollten bereits bekannte Leerstellen im System der Aus- und Weiterbildung identifiziert und Bedarfe vor Ort benannt werden. Dafür entwarf das Projektteam Arbeitshypothesen, die im Laufe des Prozesses überprüft und weiter konkretisiert wurden.* Die Teilnehmenden der Gespräche brachten dem Projekt eine große Offenheit sowie Gesprächsbereitschaft entgegen, was einen konstruktiven Dialog ermöglichte. Den Teilnehmenden aller Fachgespräche sei an dieser Stelle für diese Offenheit und das damit verbundene, entgegenbrachte Vertrauen sehr herzlich gedankt. Die Gespräche wurden protokolliert und dienten als Grundlage für die Dokumentation des aktuellen Bearbeitungsstandes. Aus einigen Gesprächen gingen konkrete Bedarfe hervor, auf die das Projektteam im Rahmen seiner zur Verfügung stehenden Möglichkeiten mit passgenauen Angeboten als mögliche Blaupausen für den weiteren Transfer reagieren konnte.

2.

So ergaben sich in vier Bundesländern modellhafte Vorhaben, die im Folgenden kurz skizziert werden.

** Ab S. 10 werden diese Hypothesen beschrieben und Erfahrungen damit abgebildet.*

SAARLAND

Beteiligte Organisationen: Bildungsministerium, Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM), Universität des Saarlandes sowie NDC Saarland

- Konstituierung einer Fachrunde »Fachkräfte« mit dem Ziel, eine handlungsfähige Gruppe für Veränderungsimpulse zu bilden
- Begutachtung der Ist-Stände und Bedarfe in den Bereichen Universität und Weiterbildung
- Initiierung der Neuschaffung eines Studienganges »Plurale Schule« an der Uni Saarbrücken
- Konzeption eines pädagogischen Tages für 40 Lehrkräfte an einer Gemeinschaftsschule in Homburg

BADEN-WÜRTTEMBERG

Beteiligte Organisationen: Kultusministerium, Landesakademie für Lehrerfortbildung Bad Wildbad, Landeszentrale für politische Bildung (LpB), Landeskriminalamt Baden-Württemberg, ufuq e.V. sowie NDC Baden-Württemberg

- Konstituierung einer Fachrunde, Begutachtung der Ist-Stände und Bedarfe im Bereich Fort- und Weiterbildung
- Konzeption und Umsetzung einer dreitägigen Fortbildung zum Thema GMF am Bsp. Salafismus/Islamismus sowie Neonazismus für Lehrkräfte aller Schularten
- Initiierung eines weiterführenden Vernetzungsprozesses unter Federführung der LpB, Umsetzung eines öffentlichen Fachtages an der Hochschule Esslingen und Möglichkeit der Initiierung von Schulentwicklungsprozessen

BERLIN

Beteiligte Organisationen: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Seminarleitungen aus Studienseminaren der Berliner Ausbildungsbezirke

- Konstituierung eines Teams »Politische Bildung«
- Bestandsaufnahme im Bereich Studienseminare/Seminarleitungen, Treffen von Ableitungen und Planung nächster Schritte
- partizipative Ausarbeitung von Fortbildungsmodulen, die 2017/18 multipliziert und umgesetzt werden sollten
- Einstellung des Prozesses durch die Senatsverwaltung im Frühjahr 2017

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Beteiligte Organisationen: Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern, Landeszentrale für politische Bildung, Universität Rostock, Netzwerk für Demokratie und Courage Mecklenburg-Vorpommern, IKG der Universität Bielefeld

- Bestandsaufnahme im Bereich Weiterbildung, Treffen von Ableitungen und Planung nächster Schritte
- partizipative Ausarbeitung von Curricula für Studienseminare zur Lehrkräfteausbildung
- wissenschaftliche Begleitung des Prozesses durch die Universität Bielefeld (Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Johanna Pangritz & Andreas Zick)

THÜRINGEN

Beteiligte Organisationen: Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport bzw. Thüringer Landes-Demokratiezentrum und umsetzende Mitarbeiter_innen der »Fortbildungen für Lehrkräfte« in Denk Bunt

- partizipative Bestandsaufnahme im Bereich Weiterbildung
- Treffen von Ableitungen und Planung nächster Schritte

3.

Eine dritte Arbeitsebene stellten schließlich überregionale Vernetzungs- und Austauschtreffen dar, die in Berlin und Leipzig stattfanden. Hiermit sollte der Notwendigkeit Rechnung getragen werden, Unterstützungs- und Austauschmöglichkeiten für Wissenschaft, Praxis und Verwaltung zu ermöglichen, die über die Ländergrenzen hinweg bislang kaum stattfinden.

BEOBACHTUNGEN, HYPOTHESEN UND ABLEITUNGEN

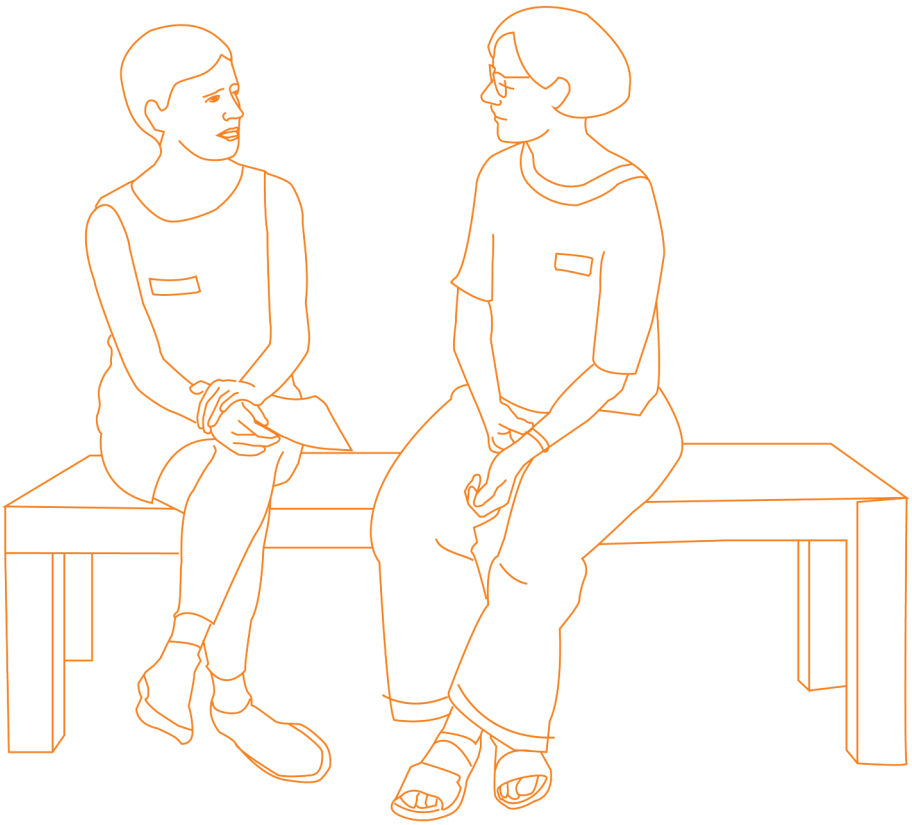
Im Folgenden werden unsere Beobachtungen in Form von Arbeitshypothesen und davon abgeleitete Handlungsoptionen beschrieben. Sie bieten Anhaltspunkte, wie Demokratiebildung und Antidiskriminierung in den Curricula und Programmen der Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften verankert werden könnten. Die Beschreibung eines exemplarischen Prozesses für den Vorbereitungsdienst finden Sie im Kapitel »Transfer« sowie detailliert in der Anlage ab Seite 23.

Uns ist bewusst, dass der Bildungs-Föderalismus und die politische Nähe/Ferne der jeweiligen Regierung zu politischen Bildungsthemen erhebliche Schwankungen bei der Betrachtung der bundesrepublikanischen Landschaft auslösen. Auch in den Fachgesprächen war festzustellen, dass der Ist-Stand komplex ist und von Bundesland zu Bundesland variiert. Dennoch soll hier der Versuch unternommen werden, einige Aussagen zu treffen, die länderübergreifend zu beobachten waren und die Grundlage für Handlungsoptionen sein können.

Es wurde deutlich, dass in allen Bundesländern bereits eine Vielzahl von unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsangeboten existieren, die mal mehr, mal weniger gut in regionale Strukturen eingebunden und langfristig darin verankert sind. Die geführten Gespräche waren von dem Verständnis geprägt, dass die Themen Demokratiebildung, Umgang mit »Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit« und Antidiskriminierung von essentieller Bedeutung für die Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften sind und sich weitere Entwicklungen im Sinne nachhaltiger Verankerung anschließen sollten. Die hier subsumierten Beobachtungen fokussieren bewusst insbesondere auf noch bestehende Leerstellen, um aufzuzeigen, an welchen Stellschrauben gedreht werden müsste, um gezielte Veränderungen zu erwirken.

Die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten durch Lehrerinnen und Lehrer war mitunter von der Behandlung entsprechender Themen in der Öffentlichkeit abhängig. Beispielsweise gab es 2016 einen vermehrten Bedarf, sich mit Islamismus/Salafismus auseinanderzusetzen. 2018 hatte das Thema »Umgang mit Antisemitismus« vor dem Hintergrund der zahlreichen Vorfälle in Schulen und Öffentlichkeit Konjunktur. Mit dem aufkommenden Rechtspopulismus veränderte sich der Bedarf grundlegend und es rückten auch Fragen von Demokratie als Lebensform und demokratischen Werten in den Fokus. Die Fachgespräche zeigten, dass die Annäherung an diese Themen dann besonders wirkungsvoll war, wenn praktische Handlungskompetenz in den Mittelpunkt gestellt wurde.

In einigen Bundesländern bestanden systemische Ansätze in der Aus- und Weiterbildungsorganisation. Ausgehend von der Freiheit einer Schule oder einer Fachgruppe, sich für ein bestimmtes Angebot zu entscheiden, stehen Berater_innen, Prozessbegleiter_innen oder auch Supervisionsangebote zur Verfügung, um ein bestimmtes Thema zu bearbeiten. Diese Angebote wurden von den Gesprächspartner_innen als sehr hilfreich und konstruktiv empfunden, auch weil diese Räume dafür genutzt werden konnten, um über sensible Themen und eigene Defizite/Erfahrungen zu sprechen. In Bezug auf die Angebote nichtstaatlicher Stellen bestanden in einigen Bundesländern finanzielle Hürden. Zwar stehen theoretisch Angebote zur Verfügung, praktisch finden diese aber nicht statt, da Schulen und Bildungseinrichtungen kein Budget für eine Umsetzung haben. Bundesländer, in denen dieses Problem nicht bestand, statten Schulen mit einem eigenen Fortbildungsbudget aus und vermitteln neben staatlichen, auch nichtstaatliche Weiterbildungsangebote. Es fehlt, und auch dies ist eine übergeordnete Beobachtung aus den Fachgesprächen, Sensibilität für die Situation der Lehrkräfte im System Schule vor Ort ebenso wie für die drohende oder schon eingetretene Überforderung aufgrund von Zeit- und Personalmangel. Solange diese basalen Grundbedürfnisse nicht ausreichend erfüllt sind, wird es schwer fallen, Lehrkräfte z.B. für einen Perspektivwechsel in ihren Unterrichtseinheiten motivieren zu können. Es muss daher auch die Frage gestellt werden: Welche Unterstützungsmöglichkeiten können in Zukunft vor Ort, an den Schulen, ausgebaut oder erstmals geschaffen werden?



Diese eher allgemeinen Beobachtungen werden in der Folge um Eindrücke ergänzt, die sich bewusst an strukturgebenden Arbeitshypothesen orientieren. Diese wurden zu Projektbeginn ausgearbeitet, um in den Gesprächen und Workshops diskutiert und überprüft zu werden.

Folgende Kernbereiche wurden dabei berücksichtigt:

a. übergeordnete Beobachtungen von Demokratielernen und der Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle
b. Beobachtungen von Demokratielernen und der Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle im System Schule
c. Beobachtungen von Haltungen/Einstellungen bei Lehrkräften
d. Beobachtungen des Rollen- und Aufgabenverständnisses bei Lehrkräften
e. Beobachtungen hinsichtlich der Kompetenzen von Lehrkräften
f. Beobachtungen hinsichtlich der Aus- und Fortbildungsstruktur für Lehrkräfte

Arbeitshypothesen und mögliche, abgeleitete Handlungsoptionen

a. übergeordnete Beobachtungen von Demokratielernen und der Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle

validierte Arbeitshypothesen	abgeleitete Handlungsoptionen
1. Es gibt eine große, jedoch wenig strukturierte Anzahl von Angeboten zu unterschiedlichen Themen und Methoden, die teilweise parallel zueinander wirken oder in Konkurrenz zueinander stehen: z.B. Demokratiepädagogik, Themen politischer Bildung, Kinder- und Menschenrechtsbildung, Mobbing, sexualisierte Gewalt bis hin zu »Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit« (GMF).	1. Eine detaillierte Analyse bestehender Angebote und eine anschließende Strategieentwicklung bzw. Priorisierung auf Bundes- wie Landesebene durch verantwortliche Stellen der Aus- und Weiterbildung wären empfehlenswert.
2. Vorhandene Strukturen (z.B. Universitäten/ Hochschulen, zivilgesellschaftliche Träger, Institute für Qualitätsentwicklung etc.) arbeiten meist parallel zueinander, ohne sich abzustimmen oder aufeinander zu beziehen. Vorhandene Ressourcen können auf diese Weise nicht optimal genutzt werden.	2. Die Zusammenarbeit könnte von »außen« initiiert und Prozesse extern moderiert werden. Langfristig könnten Strukturen vor Ort geschaffen werden, die die Koordinierung der Angebote hauptverantwortlich übernehmen.
3. V.a. bei zivilgesellschaftlichen Trägern, die im Feld der Weiterbildung aktiv sind, gibt es eine große Anzahl an vorhandenen Angeboten (z.B. Tagesworkshops, Lehrer_innenfortbildungen etc.). Da die Realisierung dieser Angebote meist an Fördergelder gebunden ist, besteht zwischen den Trägern eine gewisse Konkurrenzsituation, die verhindert, dass Zusammenarbeit, gemeinsame Qualitätsstandards oder gemeinsame Multiplikator_innen-Pools gebildet werden können.	3. Schaffung belastbarer Arbeitsstrukturen mit Blick auf föderale Struktur notwendig. Es sollten u.a. übergreifende Kooperationen gestärkt, eine bundesweite Vernetzungsplattform entwickelt und für den Transfer Multiplikator_innen-Pools gebildet werden.
4. Einvernehmlich verabredete Regelungen, wie auf demokratiefeindliche Vorfälle im System Schule reagiert wird, sind kaum erkennbar. Die Akteur_innen vor Ort sind in solchen Situationen nicht selten auf sich gestellt und können sich auf unterstützende Strukturen nicht verlassen.	4. Akteur_innen staatlicher Organisationen könnten Handlungskonzepte entwickeln, die vor Ort umgesetzt werden (kleinster gemeinsamer Nenner: Was sind für uns demokratiefeindliche Vorfälle? Ab wann und wie werden sie bearbeitet? Welche Strukturen werden für die Bearbeitung benötigt?).

b. Beobachtungen von Demokratielernen und der Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle im System Schule

validierte Arbeitshypothesen	abgeleitete Handlungsoptionen
1. Eine flächendeckende demokratiebildende bzw. demokratiepädagogische Grundstruktur in Schulen ist nicht erkennbar. An manchen Orten/Schulen wurden bereits eigene, teils sehr wirksame Strukturen aufgebaut, die auf das Engagement von einzelnen Schulleitungen und des Kollegiums zurückzuführen sind. An anderen Orten fehlt eine solche Grundstruktur, auch weil die Lehrpläne diese Inhalte nicht explizit benennen.	1. Hier könnte seitens der verantwortlichen staatlichen Stellen umgesteuert werden und verbindliche Strukturen für Demokratiepädagogik (z.B. in den Curricula) geschaffen werden.
2. Demokratiebildung an Schulen wird vor allem in Form von Projekten betrieben, die von außen initiiert werden und meist nicht anschlussfähig an den schulischen Alltag sind.	2. Das System Schule könnte dahingehend überprüft und in eine gute Balance zwischen schulischen und außerschulischen Maßnahmen gebracht werden.
3. Es besteht eine Unausgewogenheit zwischen Fachinhalten und überfachlichen Lern- und Bildungszielen. Das Verständnis und die Bedeutung von demokratischen Grundwerten als Basis menschenwürdigen Zusammenlebens sind unerlässlich für die Erziehung junger Menschen zu mündigen Bürger_innen unserer Gesellschaft. Die eng gestrickten Lehrpläne bieten jedoch kaum Spielraum für einen Exkurs zu diesen Themen.	3. Dass dieses Verständnis nicht nur in Politik oder Ethik, sondern auch in Mathematik, Chemie oder Erdkunde vermittelt werden kann, sollte stärker thematisiert werden. Lehrpläne könnten diesbezüglich überprüft und ggf. verändert oder erweitert werden.
4. Schule als hierarchische Institution ist auf Mitbestimmung nicht per se ausgelegt, damit kann Erlerntes aus Demokratieprojekten nicht immer Wirkung entfalten.	4. Demokratische Kultur im System Schule könnte überprüft und entsprechende Veränderungs- oder Schulentwicklungsprozesse in Gang gesetzt werden.
5. Es sind kaum nachhaltige Handlungskonzepte für die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle vorhanden. Die Bearbeitung durch Lehrkräfte geschieht oftmals zufällig und ohne unterstützende Rahmenbedingungen.	5. Wenn die neu zu verankerten Themen in der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte Wirkung entfalten sollen, sollten schulische Strukturen dahingehend überprüft und verändert werden. Schulen könnten allgemeingültige Handlungskonzepte entwickeln und entlang der Kernfragen: »Was sind für uns demokratiefeindliche Vorfälle? Ab wann und wie werden sie bearbeitet? Welche Ressourcen stehen zur

	Bearbeitung zur Verfügung? Wie gehen wir im Einzelnen vor? Welche (externen) Unterstützungsstrukturen stehen zur Verfügung?«, in den schulischen Alltag implementieren.
6. Für die Bearbeitung von alltagsrelevanten Themen bis hin zu demokratiefeindlichen Vorfällen fehlen Lehrkräften dafür benötigte Ressourcen.	6. Neben der Verankerung dieser Themen in der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, sollten schulische Strukturen dahingehend überprüft und verändert werden. Es könnten z.B. zusätzliche personelle Ressourcen bzw. Coaching und Supervisionsangebote bereitgestellt werden, die die Lehrkräfte in konflikthaften Situationen unterstützen.
7. Für die Bearbeitung von alltagsrelevanten Themen bis hin zu demokratiefeindlichen Vorfällen fehlen geeignete, v.a. geschützte Kommunikationsräume.	7. Neben der Verankerung dieser Themen in der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, sollten schulische Strukturen dahingehend überprüft und verändert werden. Es könnten z.B. regelmäßig terminierte, geschützte Kommunikationsräume geschaffen oder bestehende Räume dazu umfunktioniert werden.

c. Beobachtungen von Haltungen/Einstellungen bei Lehrkräften

validierte Arbeitshypothesen	abgeleitete Handlungsoptionen
1. Auch bei Lehrkräften selbst sind z.T. Politikverdrossenheit, demokratiemüde Haltungen, Nichtanerkennung demokratischer Aushandlungsprozesse und gesellschaftlicher Veränderungen bis hin zu menschenfeindlichen Einstellungen zu finden.	1. Lehrkräfte sollten die Möglichkeit haben, ihre eigene Haltung zu Demokratie/Umgang mit Diskriminierung und GMF sowie ihre Rollen und Aufgaben diesbezüglich reflektieren zu können. Dazu könnten geeignete Räume und verbindliche Themenschwerpunkte in der Aus- und Weiterbildung geschaffen werden.
2. Zu volle Stundenpläne, Überbelastung und unzureichende Unterstützungssysteme führen bei Lehrkräften zu mangelnder Motivation sowie Unsicherheit bei der Bearbeitung kontroverser Themen.	2. Analog zu 1. könnten die genannten geschützten Räume für gemeinsames Lernen mit stark selbstreflexiven Anteilen genutzt werden, zeitliche Ressourcen könnten von der Führung/Leitung dafür zur Verfügung gestellt werden.

d. Beobachtungen des Rollen- und Aufgabenverständnisses bei Lehrkräften

validierte Arbeitshypothesen	abgeleitete Handlungsoptionen
1. Lehrkräfte verstehen Demokratiebildung und die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle oftmals nicht als ganzheitliche Aufgabe. Sie wird häufig den Kolleg_innen der Fachbereiche Sozialkunde, Geschichte etc. zugeschrieben.	1. Rollen und Aufgaben von Lehrkräften könnten stärker thematisiert werden. Methoden und Unterrichtsbausteine, die bestimmte Zugänge zu und Perspektiven auf Demokratie- und Menschenrechtsbildung ermöglichen, könnten erarbeitet und Lehrkräften zur Verfügung gestellt werden.

e. Beobachtungen hinsichtlich der Kompetenzen von Lehrkräften

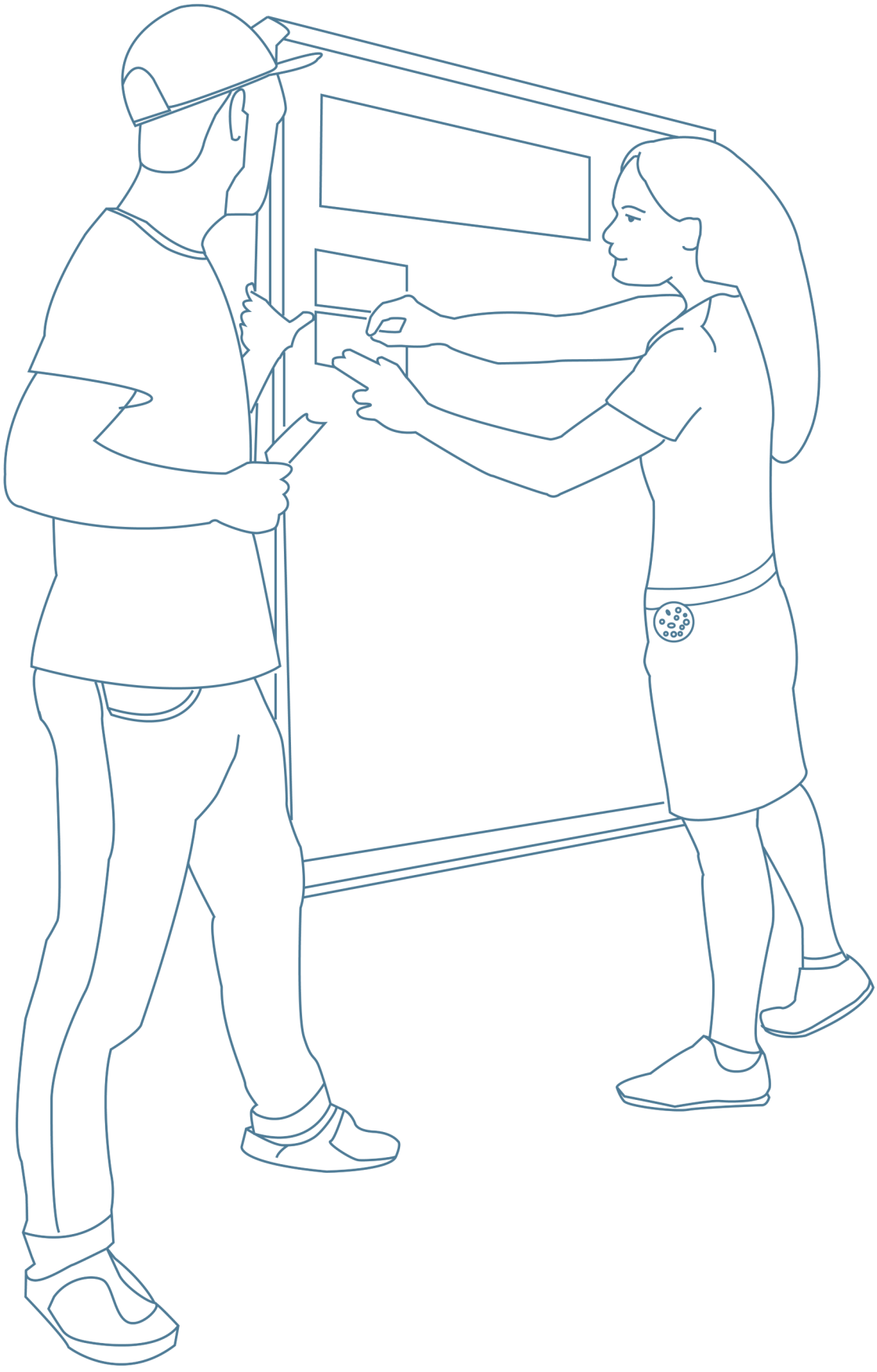
validierte Arbeitshypothesen	abgeleitete Handlungsoptionen
1. Die für Demokratie- und Wertevermittlung notwendigen, überfachlichen Kompetenzen/ Qualifikationen der Lehrkräfte bleiben in ihren Aus- und Fortbildungen unbestimmt. Aus Sicht des Projektes ist deshalb die Frage zentral: »Was macht eine gute Lehrkraft aus?«	1. Die Vorgaben für die Curricula der Aus- und Weiterbildung sollten dahingehend überprüft und ggf. angepasst werden.
2. Es existieren Schwächen bezüglich allgemein demokratiepädagogischer Kompetenzen sowie Handlungskompetenzen im Umgang mit antidemokratischen Herausforderungen: Lehrkräften fehlen oft die lebensweltlichen Bezüge für Demokratielernen, da diese in der Aus- und Weiterbildung nicht hinreichend hergestellt werden.	2. Demokratiebildung sollte auf folgende erwerbbare Kompetenzen abzielen: Aneignung von Wissen, von Urteilsfähigkeit, Handlungskompetenz sowie methodischer Kompetenz.

Demokratie / **Bildung**	als Lebensform	Gesellschaftsform	Herrschaftsform
Wissen (Sachkompetenz)			
Urteilen (Urteilskompetenz)			
Handeln (Handlungskompetenz)			
Bilden und Lehren (Didaktische Kompetenz)			

Quelle: Studie »Stärken und Schwächen der Demokratiebildung« Kompetenzzentrum Rechtsextremismus Friedrich-Schiller-Universität, Jena, 2016

f. Beobachtungen hinsichtlich der Aus- und Fortbildungsstruktur für Lehrkräfte

validierte Arbeitshypothesen	abgeleitete Handlungsoptionen
1. Regelfortbildungseinrichtungen der Lehrer_innen-Ausbildung in Phase 1) Universität und 2) Studienseminar verstehen die professionsspezifische Auseinandersetzung mit Demokratie/Diskriminierung/GMF nicht als Referenzaufgabe.	1. Die entsprechenden Beschlüsse, die einen Veränderungsprozess in Gang setzen, könnten von Seiten der zuständigen übergeordneten Stellen gefasst werden.
2. Das Fehlen dieser professionsspezifischen Auseinandersetzung in den Ausbildungsphasen 1 und 2 bedingt, dass Demokratiebildung hauptsächlich in der Phase 3) Praxis/Beruf im Rahmen von Fort- und Weiterbildung stattfindet.	2. Siehe Punkt 1. Das (föderale) System könnte überprüft und in eine gute Balance zwischen Ausbildungsmaßnahmen der Phase 1) Universität bzw. 2) Studienseminar und Fortbildungsmaßnahmen und 3) Praxis/Beruf gebracht werden.
3. Die Wirkung von ausschließlich instruierendem bzw. belehrendem Lernen ist unzureichend.	3. Aus- und Weiterbildungsangebote sollten methodisch variabel sein und aktives bzw. reflektierendes Lernen ermöglichen.
4. Curricula, in denen (angehende) Lehrkräfte ihre Haltung zu Demokratie und demokratiefeindlichen Vorfällen reflektieren, dies mit ihrer Rolle und ihren Aufgaben im Schuldienst abgleichen und entsprechende Handlungsoptionen erlernen, sind in Aus- und Fortbildung nicht systematisch verankert.	4. Entsprechenden Curricula könnten für die einzelnen Phasen entwickelt und entsprechende Standards verabredet werden.
5. Studien- und Fachleiter_innen sind als Lehrpersonen und Vorbilder in der Ausbildungsphase 2) (Referendariat) wichtige Multiplikator_innen für angehende Lehrkräfte. Es gibt jedoch keine oder nur unzureichende Strukturen, die Studien- und Fachleiter_innen zu benötigten Themen weiter qualifizieren könnten.	5. Jedes Bundesland könnte Aus- und Weiterbildungsstrukturen schaffen, die Studien- und Fachleiter_innen in ihren verantwortungsvollen Aufgaben unterstützen und auf vorhandene Bedarfe und Defizite reagieren können.
6. Die Vermittlung weiterer Handlungskompetenzen an (angehende) Lehrkräfte wie z.B. ziel- und partnerorientierte Kommunikation sowie Coaching hat großes Potential.	6. In Aus- und Weiterbildung ist ein Dialog notwendig: Was macht eine gute Lehrkraft aus? Und welche Kompetenzen werden hierfür benötigt?



TRANSFER

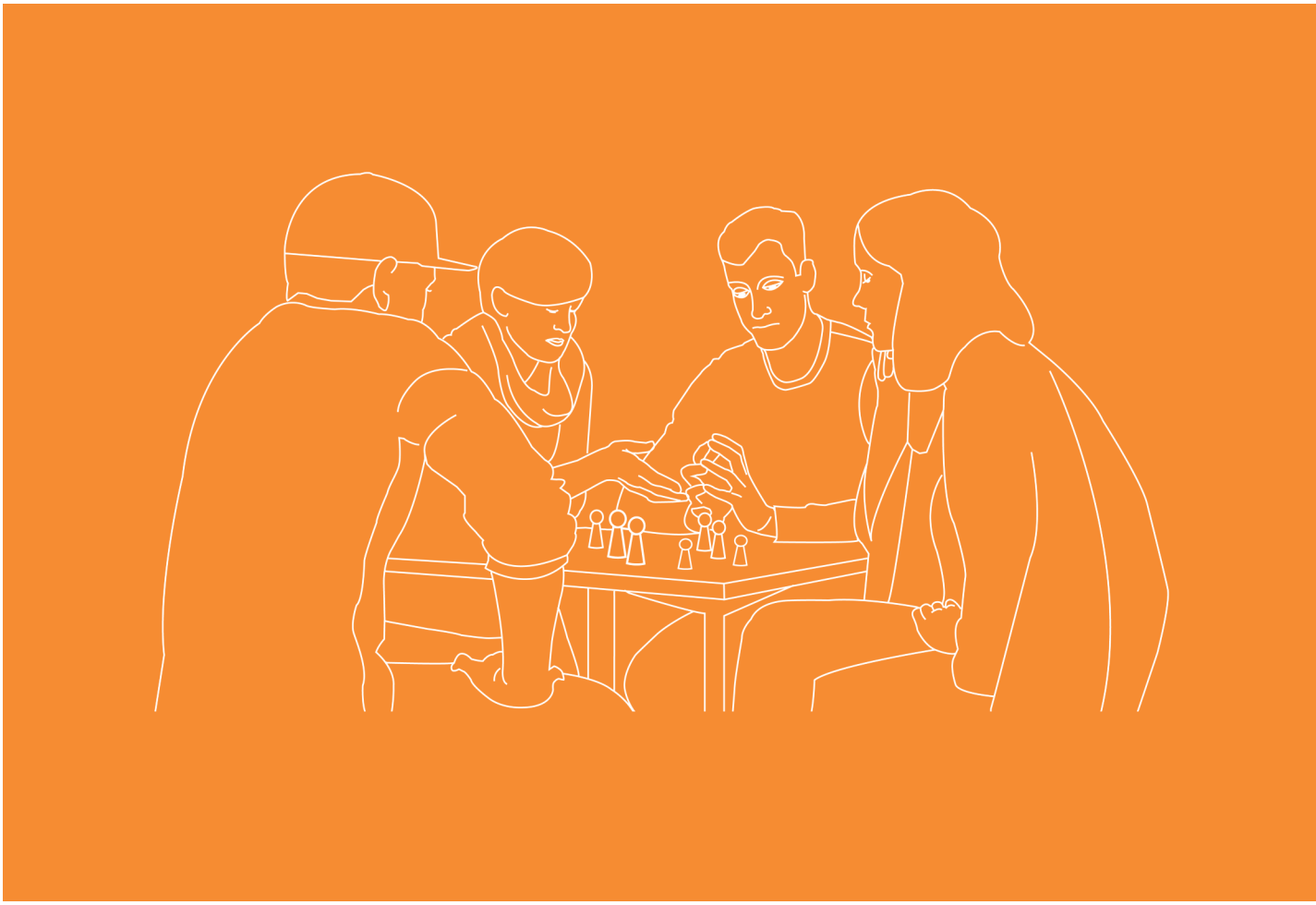
Die Implementierung von Inhalten wie Demokratieförderung und Antidiskriminierung in die staatlichen Aus- und Weiterbildungssysteme stellt einen komplexen Veränderungsprozess dar. Die Komplexität ergibt sich auf struktureller Ebene daraus, dass in jedem Bundesland ganz unterschiedliche Institutionen erreicht und vernetzt werden müssen. Jede Institution unterliegt dabei ihren je eigenen Bedingungen. Auf inhaltlicher Ebene geht es auch um das Werben bei Institutionen, Gruppen und Personen, sich mit der eigenen Sicht auf gesellschaftspolitische Fragestellungen auseinanderzusetzen.

Erfahrungen von Veränderungsprozessen in Organisationen oder gesellschaftlichen Bereichen lehren, dass solche Prozesse viel Zeit benötigen. Angelehnt an das 7-Phasenmodell der Veränderung aus der Organisationsentwicklung nach Richard K. Streich ist beispielsweise bekannt, dass Veränderungsprozesse mit Widerstand der handelnden oder betroffenen Akteur_innen einhergehen.* So kann es sein, dass Fach- oder Zielgruppen Berührungsängste bei der Thematik haben und dass diese berücksichtigt werden müssen, wenn man diese Gruppen erfolgreich einbinden will (Phase 1: Schock und Phase 2: Verneinung). Auch sagt das Modell aus, dass konkrete Praxisbezüge benötigt werden, damit die Akteur_innen sehen, dass sich das Einlassen auf Veränderung lohnen kann (Phase 5: Ausprobieren). Es ist insbesondere ein Auftrag an Weiterbildner/-innen, Angebote so einzurichten, dass sie Lebensweltbezüge herstellen und mit den Teilnehmenden an konkreten Erfahrungen und Herausforderungen arbeiten (Phase 6: Erkenntnis). Wichtigster Punkt ist, dass jeder Veränderungsprozess am Ende wieder in stabile, routinierte Verfahren überführt werden muss (Phase 7: Integration).

Der Transfer von Inhalten wie Demokratiebildung und die Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung in die staatlichen Programme und Curricula erscheint möglich, wenn es u.a. gelingt, folgende Faktoren zu berücksichtigen:

- Es kann unter den handelnden staatlichen Akteur_innen ein gemeinsames Bild von der Notwendigkeit und Zielstellung der Implementierung von demokratiefördernden Inhalten in die Aus- und Weiterbildung entwickelt werden. Dies berührt möglicherweise auch eine Betrachtung des §1 Schulgesetz, Lehr- und Erziehungsauftrag sowie die Umsetzung bildungspolitischer Leitlinien zu Akzeptanz und Toleranz von Vielfalt (Wortlaut: Baden-Württemberg).

** Vgl. dazu das 7-Phasen-Modell nach Richard K. Streich 1997, abzurufen über: http://groups.uni-paderborn.de/psychologie/scha-Uebung_Einfuerhung-AO-12-07-05.pdf, Folie11 (letzter Aufruf 11.10.2018).*



- Die handelnden Akteur_innen der Phasen 1-3 können motiviert werden, sich regelmäßig zum Thema auszutauschen, Strategien aufeinander abzustimmen und voneinander zu lernen. Aus Sicht der Ausbilder/-innen, Studierenden, Referendar/-innen und Lehrer/-innen werden Angebote als praxisnah, selbstreflexiv und einander ergänzend wahrgenommen.

- Für die Bereiche 1-3 existieren gemeinsame Qualitätsmerkmale/Standards, die sich auf die Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen beziehen. Es müsste eine von allen akzeptierte Form der regelmäßigen Überprüfung (zum Beispiel durch zentrale Stellen im jeweiligen Bundesland, angedockt bei den Kultusministerien) gefunden werden.

Die Beschreibung eines exemplarischen Veränderungsprozesses, wie er auch im Projekt initiiert wurde, finden Sie in der Anlage auf den Seiten 23-39.

PERSPEKTIVE

Das vorliegende Impulspapiers ist eine knappe Zusammenfassung der Erfahrungen und Erkenntnisse des Projektteam aus drei Jahren Arbeit auf Bundes- und unterschiedlichen Landesebenen. Sie sollen dabei helfen, den Diskurs und Dialog auf diesen Ebenen und bei den verantwortlichen Stellen fortzuführen. Hier sind insbesondere die Ministerien für Bildung/Kultus, die Universitäten, die Institute für Qualitätsentwicklung und Lehrer_innenbildung sowie (zivilgesellschaftliche) Einrichtungen und die Landeszentralen für politische Bildung gemeint. Mit Blick auf die vielfältige Landschaft der Aus- und Weiterbildung von weiteren pädagogischen Fachkräften wie zum Beispiel Berufsschullehrer_innen, Erzieher_innen oder Sozialarbeiter_innen liegen große Aufgaben vor den verantwortlichen Akteur_innen. Perspektivisch könnten auch für diese zentralen Bereiche der Pädagogik Bestandsaufnahmen und darauf aufbauende Initiativen zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildung vorangetrieben werden. Für aus unserer Sicht anstehende strategische Planungen wurde im Rahmen des Projektes eine Landkarte entwickelt, die Zielgruppen und Orte dieser Bildungseinrichtungen widerspiegelt (s. Grafik unten). Vor allem die fachliche Vernetzung über die Grenzen dieser Zielgruppen hinaus sieht das Projekt als einen notwendigen nächsten Schritt an. Für einen Austausch zu diesen weiterführenden Fragen sowie vertiefenden Informationen zu den behandelten Bereichen stehen Ihnen die Projektträger gerne zur Verfügung.

Landkarte Strategie Bildungseinrichtungen

Stakeholder/Zielgruppen	Orte
Kinder, Schüler_innen, Auszubildende	Kitas, (Berufs)Schulen
Studierende zur/oder berufstätige: ■ Erzieher_innen ■ Lehrer_innen ■ Schulsozialarbeiter_innen	(Fach)Hochschulen Studienseminare, Referendariat Weiterbildungseinrichtungen
Führung/Leitung (Weiter)Bildungseinrichtungen	Bildungseinrichtungen Rektor_innen-Konferenzen
Führung/Leitung, Funktionsträger_innen Ministerien und nachgeordnete Behörden	Ministerien und nachgeordnete Behörden
Politiker_innen Parlamente, Facharbeitskreise	Kultusministerkonferenz

Arbeitsinstrumente

- Beschlüsse, Verordnungen, Prüfungsordnung, Leitbilder, Handlungskonzepte etc.
- Curricula, Module, Bausteine, ZIM-Papiere
- Ressourcen für Multiplikator/innen, Kommunikationsräume

ANHANG

EXEMPLARISCHE BESCHREIBUNG EINES PROZESSES IM VORBEREITUNGSDIENST/REFERENDARIAT

Bereits in den oben beschriebenen Handlungsoptionen wurden Überlegungen, die für einen Transfer nutzbar gemacht werden können, kursorisch beschrieben. Im Folgenden soll anhand eines exemplarischen Beispiels aufgezeigt werden, wie ein ganzheitlicher Veränderungsprozess, hier am Beispiel der Ausbildungsphase 2 (Studien- und Fachseminare/Referendariat), initiiert und umgesetzt werden könnte. Grundlegend für diese Überlegungen sind die Erfahrungen aus einzelnen Modellregionen innerhalb des Projektes.

Der Prozess beschreibt eine inhaltliche Veränderung im Bereich der Curricula für Studienseminarleitungen, die eine Sensibilisierung dieser Zielgruppe aber auch den Transfer in die Ausbildung von angehenden Lehrkräften im Referendariat beinhalten kann.

Nach einer kurzen Beschreibung des Prozesses finden Sie sieben Vorlagen (Ziele-Inhalte-Methoden-Papiere), die einzelne Arbeitsschritte aus diesem Prozess weiter konkretisieren und Vorschläge zur Umsetzung beinhalten. (Vgl. dazu Anlage 27-39)

Was ist das Ziel eines Prozesses? Wer initiiert einen Prozess und warum? Wer ist beteiligt? Wer moderiert den Prozess? Auf welchen Bedarf wollen die Beteiligten reagieren? Wie wird das Ganze organisiert? Welche Rahmenbedingungen stehen zur Verfügung?

Zu Beginn eines Veränderungsprozesses steht, ganz gleich welche Inhalte dabei verhandelt werden, oftmals vor allen Dingen eines: viele Fragen.

Um diese konstruktiv diskutieren und beantworten zu können, ist eine Auftragsklärung* sinnvoll, die die verantwortlichen Stellen selbst einleiten oder mit einer externen Begleitung initiieren könnten. Neben der Diskussion und Festlegung von Rahmenbedingungen sowie dem Abgleich der Zielsetzungen dient sie vor allem dazu, Akzeptanz für einen Veränderungswunsch zu schaffen und mit allen Beteiligten in einen offenen und vertrauensvollen Austausch zu gehen. Die beteiligten Stellen und Personen sollten sich mit ihren (vielleicht ganz unterschiedlichen) Vorstellungen und Bedürfnissen an einem Veränderungsprozess in der Diskussion wiederfinden können. Dabei erscheint es empfehlenswert, bestehende Hierarchien, Arbeitsstrukturen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten nicht aus den Augen zu verlieren und für den späteren Arbeitsprozess mitzudenken. Bereits zu Beginn eines Veränderungsprozesses nämlich könnten dann die Rollen und Aufgaben innerhalb

** In dem hier beschriebenen Prozess findet eine doppelte Auftragsklärung statt (vgl. Grafik auf S. 25), einmal mit der Organisation des Vorbereitungsdienstes und einmal mit Vertreter_innen der Studienleiter_innen selbst.*

dieses Prozesses verabredet und über mögliche Herausforderungen offen verhandelt werden. Wird dieser Punkt zunächst nicht oder nur unzureichend ausgehandelt, kann es im späteren Verlauf zu Unklarheiten hinsichtlich einzelner Rollen und Aufgaben kommen, die den gesamten Prozess gefährden. Bestandteil der Auftragsklärung könnte auch eine vertiefte Bestandsaufnahme sein, die offen legt, welche Bedarfe vor Ort tatsächlich bestehen und was die Zielgruppe, die später von den Veränderungen (in diesem Fall von einem um neue Perspektiven ergänzten Curriculum) profitieren sollte, für die Bewältigung von Alltagsherausforderungen tatsächlich benötigt. Diese Bestandsaufnahme kann teilweise sehr zeitintensiv, für die spätere Ausarbeitung der Inhalte aber auch besonders hilfreich sein.

Die Initiator_innen eines Veränderungsprozesses sind nicht zwangsläufig diejenigen, die diesen Prozess auch gestalten oder umsetzen. Die Arbeit in einem Kernarbeitsteam ist deshalb eine mögliche Arbeitsform, die sich an den Auftakt in einem Veränderungsprozess anschließen kann. Dieses Team besteht z.B. aus Vertreter_innen der Zielgruppe, externen Impulsgebern und Vertreter_innen übergeordneter Behörden/Strukturen. In dieser Gruppe könnten nun Verabredungen für die nächsten Schritte innerhalb des Arbeitsprozesses erfolgen, Termine vereinbart und Arbeitspakete verteilt werden. Sind die Rahmenbedingungen, die zeitliche Struktur und die Rollen innerhalb des Prozesses festgesteckt, könnte der Fokus auf die Inhalte gelegt werden (eigentlicher Kick-Off). Dabei stehen im hier beschriebenen Ablauf zunächst der Abgleich von täglichen Herausforderungen (zum Beispiel der Umgang mit demokratiefeindlichen Vorfällen in der Schule) mit den bereits vorhandenen Möglichkeiten, Ressourcen und Bedarfen im Vordergrund. Hierfür ist die Ermöglichung einer vertrauensvollen und geschützten Arbeitsatmosphäre zwingend, da oftmals erst in diesem Raum über tatsächliche Bedürfnisse und Schwierigkeiten gesprochen werden kann.

In einer dritten Arbeitsphase schließlich geht es darum, gemeinsam und evtl. mit Unterstützung externer Impulsgeber/Referent_innen Angebote zu entwickeln, die an den zuvor geäußerten Bedarfen ansetzen und diesen entgegenwirken. Aus Sicht des Projektes ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, die eine Berücksichtigung möglichst vieler Vorschläge und Ideen umfasst, eine wichtige Grundlage, um den Entwicklungsprozess erfolgreich und nachhaltig zu gestalten.

Der vierte Schritt beinhaltet einen testweisen Transfer in die vorhandenen Strukturen mit Blick auf die Zielgruppe der Seminarleitungen selbst und wird idealerweise durch eine externe wissenschaftliche Begleitung evaluiert. Im Anschluss könnte dann der Transfer in die Strukturen des Vorbereitungsdienstes erfolgen.

Selbstverständlich schildert dieser exemplarische Prozess keinen allgemeingültigen Weg. Er ist vielmehr eine Anregung, die bei dem Vorhaben hilfreich sein kann, einen Veränderungsprozess anzuregen und/oder selbst zu gestalten.

ZIM-PROZESS*

Auftragsklärung I →

verantwortliche Organisation, Vorbereitungsdienst

2-3 Stunden

- Abgleich Arbeitshypothesen
- Festlegung Arbeitsfeld
- Multiplikator_innen Vereinbarung Prozess
- Projektmanagement und Finanzierung

Unklarheiten abbauen, Akzeptanz herstellen

Auftragsklärung II →

mit Vertretung Studienseminarleitung

2-3 Stunden

- Abgleich Arbeitshypothesen, Arbeitsfeld, Multiplikator_innen-ansatz
- Vereinbarung Prozess und Projekt-management

Unklarheiten abbauen, Akzeptanz herstellen

Kick-Off – Sensibilisierung I →

Studienseminarleitungen

5 Stunden

- Abgleich herausfordernde alltägliche Situationen, demokratiefeindliche Vorfälle und Umgang damit
- Abgleich Rolle und Aufgaben im Schuldienst

Unklarheiten abbauen, Akzeptanz herstellen, Wirkung erzeugen

Sensibilisierung II →

Studienseminarleitungen

5 Stunden

- Was sind für uns demokratie-feindliche Vorfälle?
- Ab wann und wie handeln wir?
- Welche Ressourcen und Kompetenzen stehen zur Verfügung?

Unklarheiten abbauen, Akzeptanz herstellen, Wirkung erzeugen

Sensibilisierung III →

Studienseminarleitungen

5 Stunden

- ziel- und partnerorientierte Kommunikation
- Argumentations- und Handlungs-training bzw. weitere aufbauende Inhalte

Unklarheiten abbauen, Akzeptanz herstellen, Wirkung erzeugen

Entwicklung Curriculum I →

mit Vertretung Studienseminarleitung

5 Stunden

- Adressatenanalyse
- Festlegung Rahmen
- Entwicklung Standards

Wirkung erzeugen

Entwicklung Curriculum II →

mit Vertretung Studienseminarleitung

10 Stunden

- Entwicklung Ziele, Inhalte, Methoden
- Erstellung begleitende Unterlagen

Wirkung erzeugen

Transfer Curriculum →

an Studienseminarleitungen

5 Stunden

- Vorstellung Ziele, Inhalte, Methoden
- Feedback und Klärung offener Punkte

Unklarheiten abbauen, Akzeptanz herstellen, Wirkung erzeugen

Test Curriculum

Referendare

XY Stunden

- Vorstellung Ziele, Inhalte, Methoden
- Feedback und Klärung offener Punkte

Unklarheiten abbauen, Akzeptanz herstellen, Wirkung erzeugen, Routinen etablieren

** Zur Erläuterung der Abkürzung ZIM, vgl. S. 26.*

ZIEL-INHALTE-METHODEN-PAPIER (ZIM)
PROZESS VORBEREITUNGSDIENST/REFERENDARIAT

Das ZIM-Papier (Ziele-Inhalte-Methoden) und die dazugehörige Arbeitsweise sind ein hilfreiches Gerüst für die Erstellung von Bildungseinheiten, Gesprächen und auch Beratungen. Sie helfen dabei, Seminare, Trainings, Workshops und Veranstaltungen nach **Zielen, Zielgruppen, Inhalten** und **Methoden** strukturiert und zeitlich zu planen. Das sogenannte ZIM-Papier wird meist in Form einer Tabelle erstellt.

In der ZIM-Arbeitsweise steht **Z** für die **Ziele** und die **Zielgruppe**.

- Wer ist die Zielgruppe? Welche Voraussetzungen bringt sie mit?
- Welche Ziele habe ich bzw. der/die Auftraggeber_in für die Zielgruppe?

Die Ziele, nach den SMART-Kriterien formuliert (Spezifisch, Messbar, Akzeptiert, Realistisch, Terminierbar), sind in der Zielspalte der Tabelle ablesbar.

I steht in der ZIM-Arbeitsweise für die zu vermittelnden **Inhalte**. Diese werden aus den Zielen abgeleitet. Durch die Angaben in der Spalte »Inhalte« erfahre ich:

- Welche Inhalte sollen erlernt werden?
- Welcher Inhalt passt für die Zielgruppe zum entsprechenden Thema?

Die Inhalte finden sich somit meist in Stichpunkten formuliert in der Inhaltsspalte.

M steht in der ZIM-Arbeitsweise für die zur Zielgruppe, den Zielen und dem Inhalt passenden **Methoden**. In dieser Spalte erfahre ich:

- Wie werden die Inhalte am passendsten methodisch umgesetzt?
- Wie wird in welcher Sozialform und in welchem Verfahren gearbeitet?

Im ZIM-Papier ist somit ein nach Zeiten, Zielen, Inhalten und Methoden strukturierter Ablaufplan der Veranstaltung ablesbar. In den hier abgebildeten ZIM-Papieren sind diese Spalten noch durch die Spalten *Rolle der Berater_in* und die zu verwendenden *Anlagen/Hilfsmittel* ergänzt.

Auftragsklärung I und II

Zielgruppen	Verantwortliche in Vorbereitungsdienst/Referendariat
Ziele	Die Teilnehmenden haben Klarheit über den Auftrag erlangt bzw. den Auftrag definiert und Verabredungen für den weiteren Prozess wie z.B. Projektmanagement und Finanzierung getroffen.
Räume/Material	1 Besprechungsraum, 1 Flipchart, 1 Moderationskoffer, Flipchartpapier, Beamer, Laptop Verlängerungskabel
Kopien/Handouts	PPT Version, Auftragsklärungsbogen, Arbeitshypothesen, Schaubild Muster-Prozess Vorbereitungsdienst/Referendariat
Dokumentation	Auftragsklärungsbogen

Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen/Hilfsmittel
10 min.	Die Verantwortlichen sind auf die Auftragsklärung eingestimmt und eine positive lockere Stimmung ist geschaffen.	■ positive persönliche Begrüßung, Blickkontakt, Kennenlernen über allgemeines Thema ■ Verantwortliche und Berater_innen geben Infos zur Person, Rolle und Aufgaben	Kurzvorstellung	
5 min.	Die Verantwortlichen kennen den Ablauf der Auftragsklärung.	**Programmvorstellung bzw. Abgleich:** Danke für das Vertrauen, Einstieg, um was soll es gehen, Zeitrahmen benennen ■ Auftragsklärung ■ Lösungs- und Ressourcensuche ■ Verabredung weiterer Prozess ■ Ende und Verabschiedung	Input	PPT
30 min.	Die Verantwortlichen haben das Thema eingegrenzt und Fragestellungen für die Weiterarbeit gefunden. Die Berater_innen haben Sicherheit erlangt, dass der Auftrag von den Verantwortlichen gewünscht ist und die Zustimmung, dass das Thema bearbeitet werden kann.	**Auftragsklärung:** Was führt dazu das Thema aufzugreifen? Gibt es Entwicklungen, die ein Handeln notwendig machen? Gibt es ungelöste Widersprüche bei dem Thema, z.B. unterschiedliche Meinungen oder Bedürfnisse der Kolleg_innen, Referendar_innen usw.? Was passiert, wenn nichts unternommen wird?	Gespräch	Auftragsklärungsbogen
30 min.	Die Verantwortlichen haben passende Lösungsschritte gefunden, Stärken und Ressourcen wurden herausgearbeitet.	**Lösungs- und Ressourcensuche:** Was wurde bislang getan? Ähnliche bewältige Probleme – wie geschafft? Lösungssuche in Gegenwart (Fähigkeiten, Eigenschaften, Unterstützung), Hypothesen durch Berater_in (was könnte eventuell noch hilfreich sein), Erwartungen: Was erwartet der Klient/die Klientin an Methodik, Vorgehensweise, Haltung, Funktion? Kriterien: Woran merken die Verantwortlichen, dass das Thema ausreichend bearbeitet wurde? Grenzen: Was soll nicht besprochen werden/nicht	Gespräch	ggf. Arbeitshypothesen

		geschehen? Was bereitet Unbehagen? weitere Informationen die noch nicht abgefragt wurden: z.B. Personen, Gruppierungen, Einrichtungen, zusätzliche Belastungen, Konflikte		
30 min.	Die Verantwortlichen haben den weiteren Prozess verabredet.	**Verabredung weiterer Prozess:** Wo stehen wir heute (nächste Schritte benennen und auf Realisierbarkeit überprüfen)? Zeitlicher Rahmen: Wann werden spürbare Effekte erwartet? Wie lange ist die Dauer des Prozesses? Welche Ressourcen können bereitgestellt werden (Mitarbeiter_innenstunden, finanzielle Mittel)? Struktur: Wer darf vom Prozess wissen? Prozessdokumentation: Protokoll etc., Beratungs-Auftragserreichung überprüfen, nächsten Termin verabreden	Gespräch	Schaubild Muster-Prozess Vorbereitungsdienst/ Referendariat
15 min.	Die Verantwortlichen und Berater_innen haben sich verabschiedet.	**Ende und Verabschiedung:** Dank für Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit und persönliches Statement, welches Lösung bestärkt		

Kick-Off Sensibilisierung I

Zielgruppen Verantwortliche in Vorbereitungsdienst/Referendariat, Studienseminarleitungen

Ziele des Workshops Die Teilnehmenden kennen den Auftrag bzw. die Zielstellung des vereinbarten Prozesses, haben sich zu alltäglichen herausfordernden Situationen und demokratiefeindlichen Vorfällen im Schulalltag und ihrer Rolle bzw. ihren Aufgaben im Schuldienst ausgetauscht.

Räume/Material 1-2 Workshopräume, 2 Pinnwände, 1 Flipchart, Pinnwand- und Flipchartpapier, 1 Moderationskoffer, Beamer, Laptop, Verlängerungskabel

Kopien/Handouts PPT Version, Handout/Schaubild Prozess Vorbereitungsdienst/Referendariat, Arbeitshypothesen, Reflexionsbogen Rolle/Aufgaben Schuldienst, Handout Erklär- und Gestalthypothesen und systemische Schleife, (Online)Evaluationsbogen

Dokumentation Fotodokumentation

Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen/Hilfsmittel
10 min.	Die Teilnehmenden sind auf den Workshop eingestimmt und eine positive lockere Stimmung ist geschaffen.	**Begrüßung:** Workshopleitung und Teilnehmende geben Infos zur Person, Rolle/Aufgaben	Kurzvorstellung	
10 min.	Die Teilnehmenden kennen den Ablauf des Workshops.	**Programmvorstellung:** ■ Abgleich Auftrag, Ziele und Prozess ■ thematischer Einstieg ■ Abgleich: Was hat die Bearbeitung	Input	PPT

		demokratiefeindlicher Vorfälle mit meiner Rolle/Aufgaben im Schuldienst zu tun? ■ Entwicklung/Abgleich Arbeitshypothesen ■ Zusammenfassung und Auswertung kurze mündliche Vorstellung des NDC, Verweis auf den Büchertisch, Flyer, Klärung der Anrede, Anfertigen von Namensschildern, ggf. Verweis auf TN-Liste		
10 min.	Die Teilnehmenden kennen den Auftrag, Zielstellungen bzw. vereinbarten Prozess.	**Genese Auftrag, Ziele und Prozess:** Ergebnisse der Auftragsklärung	Input	PPT, Handout Prozess Vorbereitungsdienst/Referendariat
45 min.	Die Teilnehmenden haben zum Auftrag, Zielstellungen bzw. vereinbarten Prozess ihre Rückmeldungen gegeben.	**Rückmeldungen zum Auftrag, Ziele und Prozess:** Meine Fragen, Rückmeldungen und Anliegen zum Auftrag, Zielstellungen bzw. vereinbarten Prozess.	3-4er Gruppen, Ergebnisse auf Moderationskarten	PPT
45 min.	Die Teilnehmenden haben sich zu demokratiefeindlichen Vorfällen und eigenen herausfordernden Situationen ausgetauscht.	**thematischer Einstieg:** Was assoziiere ich mit dem Thema demokratiefeindliche Vorfälle? Wo im Schulalltag sind mir solche Vorfälle schon begegnet? Was sind für mich alltägliche herausfordernde Situationen?	2er Gruppen, Ergebnisse auf Moderationskarten, Zusammentragen im Plenum	1 Pinnwand
Mittagspause 45 min.				
45 min.	Die Teilnehmenden haben reflektiert, was die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle mit ihrer Rolle/Aufgaben im Schuldienst zu tun hat und was ggf. für eine wirksame Bearbeitung benötigt wird.	**Abgleich Rolle/Aufgaben im Schuldienst:** Was hat die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle mit meiner Rolle/Aufgaben im Schuldienst zu tun? Was fällt mir leicht/schwer? Was bräuchte ich, um wirksamer sein zu können?	Einzelarbeit und teilweise auf Moderationskarten, Zusammentragen im Plenum	Reflexionsbogen
60 min.	Die Teilnehmenden haben mit Blick auf den anstehenden Prozess Arbeitshypothesen entwickelt bzw. abgeglichen.	**Abgleich bzw. Entwicklung Arbeitshypothesen:** Einführung in die Arbeit mit Hypothesen und Vorstellung systemische Schleife. Wie erklären sie sich den Umgang mit demokratiefeindlichen Vorfällen im Schulalltag? Bitte leiten sie daraus Handlungsoptionen ab.	Input, 2 Arbeitsgruppen, Zusammentragen im Plenum	ggf. Arbeitshypothesen der Berater_innen
30 min.	Die Teilnehmenden kennen die Methode und das Angebot der kollegialen Beratung.	**kollegiale Beratung:** Vorstellung der Methode. Wer arbeitet bereits in welchem Kontext mit der Methode? Vorstellung des Angebotes ab Workshop II	Input, Austausch im Plenum	PPT, Handout kollegiale Beratung
15 min.	Die Teilnehmenden haben den Workshop reflektiert.	**Zusammenfassung und Auswertung:** Was nehme ich heute mit/was bleibt hier? Meine Wünsche für den kommenden Workshop. Was ich sonst noch sagen möchte…	Austausch im Plenum (Online)	Evaluationsbogen

5 min.	Die Teilnehmenden und Workshopleitung haben sich verabschiedet.	**Ende und Verabschiedung:** Dank für Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit		

Sensibilisierung II

Zielgruppen Verantwortliche in Vorbereitungsdienst/Referendariat, Studienseminarleitungen

Ziele des Workshops Die Teilnehmenden haben sich vertieft zu alltäglichen herausfordernden Situationen und demokratiefeindlichen Vorfällen im Schulalltag, möglichen Handlungsoptionen und für die Bearbeitung notwendiger Ressourcen und Kompetenzen ausgetauscht. Die Teilnehmenden haben sich kollegial beraten oder sich dazu ausgetauscht, was eine gute Lehrerin/einen guten Lehrer ausmacht.

Räume/Material 1-2 Workshopräume, 2 Pinnwände, 1 Flipchart, Pinnwand- und Flipchartpapier, 1 Moderationskoffer, Beamer, Laptop, Verlängerungskabel

Kopien/Handouts PPT Version, Beispielkarten demokratiefeindliche Vorfälle, Reflexionsbogen Rolle/Aufgaben/Kompetenzen/Arbeitsstrukturen, Handout kollegiale Beratung, Handout Menschen motivieren?!, vier Barrieren der Veränderung bzw. des Lernens, (Online)Evaluationsbogen

Dokumentation Fotodokumentation

Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen/Hilfsmittel
5 min.	Die Teilnehmenden sind auf den Workshop eingestimmt und eine positive lockere Stimmung ist geschaffen.	**Begrüßung:** Workshopleitung und Teilnehmende geben ggf. Infos zur Person, Rolle/Aufgaben, Kurzvorstellung		
10 min.	Die Teilnehmenden kennen den Ablauf des Workshops.	**Programmvorstellung:** ■ Ankommen ■ Bearbeitung demokratiefeindliche Vorfälle ■ Abgleich Rolle/Aufgaben/ Kompetenzen/Arbeitsstrukturen ■ kollegiale Beratung oder Austausch zu »Was macht eine gute Lehrer_in aus?« ■ Zusammenfassung und Auswertung kurze mündliche Vorstellung des NDC, Verweis auf den Büchertisch, Flyer, Klärung der Anrede, Anfertigen von Namensschildern, ggf. Verweis auf TN-Liste	Input	PPT
30 min.	Die Teilnehmenden haben sich zu alltagsrelevanten Dingen ausgetauscht und ggf. Themen für die kollegiale Beratung identifiziert.	**Ankommen:** Was beschäftigt mich gerade? Was sind meine letzten zwei Erfolge? Was habe ich erledigt, was ich schon lange erledigen wollte? Mein Thema für die kollegiale Fallberatung…	2er Gruppen, Austausch an Hand der Leitfragen, Themen kollegiale	PPT

			Beratung auf Moderationskarten, Zusammentragen der Themen im Plenum	
60 min.	Die Teilnehmenden haben sich zum Umgang mit demokratiefeindlichen Vorfällen ausgetauscht und Handlungsoptionen entwickelt.	**Bearbeitung demokratiefeindliche Vorfälle:** Herleitung des Themas. Bitte »sortieren« sie den jeweiligen Vorfall nach »zwingend zu bearbeiten« bzw. »nicht eindeutig« ein und tragen sie mögliche Handlungsoptionen auf Moderationskarten zusammen.	Input, 2er Gruppen, Handlungsoptionen auf Moderationskarten, Zusammentragen im Plenum	vorbereitete Beispielkarten und 2 Pinnwände
30 min.	Die Teilnehmenden haben ihre PfD mit Blick auf demokratiefeindliche Vorfälle reflektiert.	**Wie gut ist Ihre Schule auf demokratiefeindliche Vorfälle vorbereitet?** Auf einer Skala von 1-10 (Tipp top): 1. Meine Schule verfügt über ein Handlungskonzept für die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle. 2. Mein Kollegium hat ein gemeinsames Bild davon, was demokratiefeindliche Vorfälle sind. 3. Meine Kolleg_innen wissen, an wen sie sich bei demokratiefeindlichen Vorfällen wenden können. 4. Führungs- und Leitungspersonen befördern die Bearbeitung. 5. An der Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle bin ich beteiligt und habe ausreichend Zeit. 6. In meiner Schule finden Fortbildungen zum Thema statt.	Standogramm	PPT
Mittagspause 45 min.				
45 min.	Die Teilnehmenden haben reflektiert, welche Rolle/Aufgaben sie im Schuldienst übernehmen, welche Ressourcen/Kompetenzen sie hierfür haben und welche Arbeitsstrukturen für eine wirksame Bearbeitung benötigt werden.	**Abgleich Rolle/Aufgaben/Kompetenzen/ Arbeitsstrukturen:** 1. Welche Rolle(n) und Aufgaben übernehmen Sie mit Blick auf die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle? 2. Wie schätzen Sie Ihre Ressourcen/ Kompetenzen ein? 3. Mit Blick auf Wirksamkeit bzw. belastbare Arbeitsstrukturen: Wo sehen Sie in Ihrem Arbeitsumfeld ggf. Veränderungsmöglichkeiten?	Einzelarbeit, Zusammentragen im Plenum	Reflexionsbogen
75 min.	(optional) Die Teilnehmenden haben sich kollegial beraten.	**kollegiale Beratung:** Vorstellung der Themen und Einteilung der Gruppen, ggf. Vorstellung Methode und anschließende Beratung	kollegiale Beratung, 2-3 Arbeitsgruppen, Zusammentragen im Plenum	Handout, kollegiale Beratung

75 min.	(optional) Die Teilnehmenden haben sich zur Frage »Was macht eine gute Lehrer_in aus?« ausgetauscht.	**Was macht einen guten Lehrer/eine gute Lehrerin aus?** Herleitung des Themas 1. Wie muss eine Lehrer_in agieren, das niemand etwas lern bzw. alle im Umfeld demotiviert sind? 2. Bitte leiten Sie daraus Kriterien für eine gute Lehrer_in ab. Menschen motivieren?! Vier Barrieren der Veränderung bzw. des Lernens	Kopfstandtechnik, 2-3 Arbeitsgruppen, Zusammentragen der Erkenntnisse im Plenum, ggf. Input	Pinnwand, PPT
15 min.	Die Teilnehmenden haben den Workshop reflektiert.	**Zusammenfassung und Auswertung:** Was macht mich nachdenklich? Was hat mich überrascht? Was möchte ich mir merken?	Austausch im Plenum	(Online)Evaluationsbogen
5 min.	Die Teilnehmenden und Workshopleitung haben sich verabschiedet.	**Ende und Verabschiedung:** Dank für Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit		

Sensibilisierung III

Zielgruppen Verantwortliche in Vorbereitungsdienst/Referendariat, Studienseminarleitungen

Ziele des Workshops Die Teilnehmenden kennen Techniken der ziel- und partnerorientierten Kommunikation und haben mit Blick auf herausfordernde Situationen und demokratiefeindliche Vorfälle im Schulalltag Handlungsoptionen trainiert. Die Teilnehmenden haben sich kollegial beraten oder sich dazu ausgetauscht.

Räume/Material 1-2 Workshopräume, 2 Pinnwände, 1 Flipchart, Pinnwand- und Flipchartpapier, 1 Moderationskoffer, Beamer, Laptop, Verlängerungskabel

Kopien/Handouts PPT Version, Erklärfilm Feedback, Handout Feedback mit Beispielen, Handout Argumentations – Dreieck, Handout 5 Satz Technik, (Online)Evaluationsbogen

Dokumentation Fotodokumentation

Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen/Hilfsmittel
5 min.	Die Teilnehmenden sind auf den Workshop eingestimmt und eine positive lockere Stimmung ist geschaffen.	**Begrüßung:** Workshopleitung und Teilnehmende geben ggf. Infos zur Person, Rolle/Aufgaben	Kurzvorstellung	
10 min.	Die Teilnehmenden kennen den Ablauf des Workshops.	**Programmvorstellung:** ■ Ankommen ■ Techniken der ziel- und partnerorientierten Kommunikation – Feedback ■ Führen »schwieriger« Gespräche ■ Argumentation bei »demokratiefeindlichen« Aussagen ■ Zusammenfassung und Auswertung kurze mündliche Vorstellung des NDC, Verweis auf den Büchertisch, Flyer, Klärung der Anrede, Anfertigen von Namensschildern, ggf. Verweis auf TN-Liste	Input	PPT

15 min.	Die Teilnehmenden haben sich zu alltagsrelevanten Dingen ausgetauscht.	**Ankommen:** Zwei bis drei Aspekte, Ereignisse oder Erfahrungen aus meinem Alltag, die für diese Runde interessant/ relevant sein könnten…	3er Gruppen, Austausch an Hand der Leitfragen	
15 min.	Die Teilnehmenden kennen Techniken der ziel- und partnerorientierten Kommunikation.	**Ziel- und partnerorientierte Kommunikation:** Herleitung des Themas, aktives Zuhören, Paraphrasieren, Fragetechniken, Feedbacktechnik, Erklärfilm: Weshalb Feedback?	Input	PPT, Beamer, Erklärfilm
45 min.	Die Teilnehmenden haben lösungsorientierte Kommunikation erprobt und das Ergebnis reflektiert.	**Führen »schwieriger« Gespräche:** 2 Arbeitsgruppen, Sammlung alltagsrelevanter Themen	Vorbereitung, Rollenspiel, Auswertung	Handout Feedback mit Beispielen
45 min.	Die Teilnehmenden haben Situationen reflektiert und sind sich hemmender und unterstützender Faktoren bewusst.	**Argumentation bei »demokratiefeindlichen« Aussagen:** 1. Welche demokratiefeindlichen Aussagen/Situationen begegnen Ihnen in Ihrem Alltag?« 2. Was hemmt Sie und was hilft Ihnen in Diskussionen/beim Argumentieren?	3-4 Arbeitsgruppen, Sammlung 1 auf A4 Blättern, Sammlung 2 auf Moderationskarten, Zusammentragen im Plenum	2 Pinnwände
Mittagspause 45 min.				
30 min.	Die Teilnehmenden wissen, welche menschenverachtenden Einstellungen den Beispielsituationen zugrunde liegen.	**menschenverachtende Einstellungen:** Was steckt hinter diesen Aussagen? Welche menschenverachtenden Einstellungen liegen den Aussagen zugrunde?	Herausarbeiten von 3-5 Einstellungen	Pinnwand, ggf. PPT
15 min.	Die Teilnehmenden kennen das Argumentations-Dreieck als Instrument zur Dekonstruktion menschenverachtender Aussagen und zur Strukturierung von Argumentationen.	**Argumentations-Dreieck:** Dient zur Analyse und Dekonstruktion von diskriminierenden Aussagen sowie zum Aufbau von Argumentationen ■ Sachebene: Fakten und Annahmen ■ Motivation: persönliche Erfahrungen und Werte; Selbstoffenbarung (Hinweis auf Eisberg-Modell) ■ Appell: Erwartungen, Forderungen; Konsequenzen Vorstellung eines Bespiels	Input	PPT, Handout, Argumentations-Dreieck
30 min.	Die Teilnehmenden haben das Argumentations-Dreieck angewendet.	**Argumentations-Dreieck Übung:** Bitte wählen Sie sich eine Aussage aus und bauen Sie eine Argumentation auf.	2er Arbeitsgruppen, Zusammentragen in Form eines Galerierundgangs	A4 Papier, Stifte, 2 Pinnwände
10 min.	Die Teilnehmenden haben das Argumentations-Dreieck angewendet.	**Argumentations-Übung:** TN sitzen sich in zwei Stuhlkreisen gegenüber (Innen: menschenverachtende Aussage, Außen: argumentieren), Regel: wenn Außen argumentiert darf Innen nur zuhören	Kugellager, Auswertung im Plenum	A4 Papier, Stifte, 2 Pinnwände

		Ablauf ■ Innen hat 10 sec. Zeit für die menschenverachtende Aussage, Außen hat 30 sec. Zeit zum Argumentieren ■ nach 40 sec. Wechsel bzw. neue Aussage ■ nach 4 Durchgängen Wechsel der Teilnehmenden in anderen Kreis Auswertung Wie erging es Ihnen während der	Übung?	
10 min.	Die Teilnehmenden kennen die 5 Satz Technik als Instrument zur Strukturierung von Argumentationen.	**Die 5 Satz Technik:** Die Technik ist nützlich um: ■ ein Statement abzugeben ■ eine Gegenrede zu halten ■ Sanktionen zu begründen ■ Argumente gegeneinander abzuwägen Aufbau **1.** Satz – Einstieg: z.B. Ausgangslage, Anlass/ These, Fakt, Frage/ eigene Position, Beweggrund, Selbstoffenbarung **2.-4.** Satz – Hauptteil: z.B. Argument 1 → Argument 2 → stärkstes Argument 3 (Aufzählung verschiedener unabhängiger Argumente), Argument 1 → Argument 2 → Argument 3 (aufeinander aufbauend oder Bezug nehmend), Pro-Argument → (vermeintliches) Kontra-Argument → Bestärkung von Pro **5.** Satz – Abschluss: z.B. Schlussfolgerung/Appell/eigene Position, Selbstoffenbarung, Hinweis auf verschiedene Ebenen aus dem Argumentations-Dreieck Vorstellung eines Beispiels	Input	PPT, Handout 5 Satz Technik
30 min.	Die Teilnehmenden haben die 5 Satz-Übung angewendet.	**5 Satz-Übung – Auswertung**: Wie erging es Ihnen während der Übung?	Einzelarbeit oder Arbeitsgruppen, Sammlung eines alltagsrelevanten Themas, Vorbereitung, Rollenspiel und Auswertung im Plenum	A4 Papier, Stifte
15 min.	Die Teilnehmenden kennen Argumentationsstrategien für verschiedene Situationen und Zielgruppen.	**Zusammenfassung argumentieren:** Ist abhängig von meinem Gegenüber und den sonstigen Rahmenbedingungen sowie vom Ziel meiner Argumentation, Diskussionsstil: wohlwollend partnerschaftlich ⟷ ablehnend konfrontativ ■ Überzeugen: Fakten, Alternativen aufzeigen, Gegenbeispiele, Empathie, positives Gegenbild vs. Ping-Pong	Input	PPT

		Diskussion ohne Ergebnis ■ Hinterfragen: Widersprüche aufzeigen, Entlarvung durch Dekonstruktion, Selbstentlarvung vs. Plattform bieten ■ Gegenstimmung forcieren: Positionierung einfordern, Widerspruch herausfordern, breite Öffnung der Diskussion, Isolierung der menschenverachtenden Meinung vs. offener Ausgang oder Zustimmung ■ Unterbinden: Aufforderung zu schweigen, Sanktionen, Wortentziehung vs. Solidarisierungseffekte ■ Sonstiges: Ignorieren, Humor, Ironie		
15 min.	Die Teilnehmenden haben den Workshop reflektiert.	**Auswertung:** Was macht mich nachdenklich? Was hat mich überrascht? Was möchte ich mir merken?	Austausch im Plenum	PPT, (Online)Evaluationsbogen
5 min.	Die Teilnehmenden und Workshopleitung haben sich verabschiedet.	**Ende und Verabschiedung:** Dank für Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit		

Entwicklung Curriculum I

Zielgruppen ca. 12 Vertreter_innen der Studienseminarleitungen

Ziele des Workshops Die Teilnehmenden haben mit Blick auf den zu entwickelnden Ausbildungsteil eine Adressat_innenanalyse vorgenommen, die Grobziele bzw. roten Faden, den Rahmen und die Standards der Ausbildung definiert.

Räume/Material 1 Workshopraum, 2 Pinnwände, 1 Flipchart, Pinnwand- und Flipchartpapier, 1 Moderationskoffer, Beamer, Laptop, Verlängerungskabel

Kopien/Handouts PPT Version, ggf. Handout Prozess Vorbereitungsdienst/Referendariat, (Online)Evaluationsbogen

Dokumentation Fotodokumentation

Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen/Hilfsmittel
10 min.	Die Teilnehmenden sind auf den Workshop eingestimmt und eine positive lockere Stimmung ist geschaffen.	**Begrüßung:** Workshopleitung und Teilnehmende geben Infos zur Person, Rolle/Aufgaben	Kurzvorstellung	
5 min.	Die Teilnehmenden kennen den Ablauf des Workshops.	**Programmvorstellung:** ■ Abgleich Auftrag, Ziele und Prozess ■ Adressat_innenanalyse ■ Ableitung Grobziele des Ausbildungsteils ■ Rahmen des Ausbildungsteils ■ Standards des Ausbildungsteils ■ Zusammenfassung und Auswertung kurze mündliche Vorstellung des NDC,	Input	PPT

		Verweis auf den Büchertisch, Flyer, Klärung der Anrede, Anfertigen von Namensschildern, ggf. Verweis auf TN-Liste		
15 min.	Die Teilnehmenden kennen den Auftrag, Zielstellungen bzw. vereinbarten Prozess.	**Abgleich Auftrag, Ziele und Prozess:** Verweis auf Ergebnisse der Auftragsklärung und die Workshopreihe. Was benötigen Sie, um starten zu können?	Input	PPT, ggf. Handout Prozess Vorbereitungsdienst/ Referendariat
60 min.	Die Teilnehmenden haben mit Blick auf den zu entwickelnden Ausbildungsteil die Adressat_innenanalyse vorgenommen.	**Adressat_innenanalyse:** 1. Welche Menschen begegnen uns im Referendariat mit Blick auf die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle (u.a. Vorwissen, Einstellung/Haltung zum Thema)? 2. Welche kognitiven, affektiven und psychomotorischen Kompetenzen benötigen Referendar_innen, um ihrer Rolle/ Aufgaben mit Blick auf die Bearbeitung demokratiefeindlicher Vorfälle im Schuldienst gerecht werden zu können?	2 Arbeitsgruppen, Ergebnisse auf Moderationskarten, Zusammentragen im Plenum	PPT, 2 Pinnwände, Moderationskarten, Sifte
75 min.	Die Teilnehmenden haben die Grobziele des zu entwickelnden Ausbildungsteils definiert.	**Ableitung Grobziele bzw. roter Faden des Ausbildungsteils:** Mit Blick auf Ihre Erfahrungen und die Adressat_innenanalyse: Welche Ziele sollten die Referendar_innen nach Abschluss des Ausbildungsteils erreicht haben? 1. Welche Ziele liegen Ihnen am Herzen? (Nehmen Sie sich bitte 5 Moderationskarten und schreiben Sie auf jede Karte ein Ziel) 2. Finden Sie sich in 2er Gruppen zusammen und tauschen sich über Ihre jeweils 5 Ziele aus. Die Aufgabe ist nun, aus den gemeinsamen 10 Zielen die wichtigsten 5 Ziele herauszusuchen. 3. Finden Sie sich in zwei 6er Gruppen zusammen und stellen Sie sich gegenseitig 20 Ziele vor. Bitte einigen Sie sich auf die 8 wichtigsten Ziele. 4. Bitte finden Sie sich wieder komplett zusammen und stellen Sie sich Ihre 16 Ziele vor. Zusammen werden nun die wichtigsten 8 Ziele ermittelt und in Reihenfolge gebracht bzw. ein roter Faden entwickelt. Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebniss? (optional) im Anschluss punkten	Einzelarbeit 10 min., 2er Gruppe 10 min., 6er Gruppe 20 min., Plenum 30 min.	PPT, 1 Pinnwand, Moderationskarten, Sifte
Mittagspause 45 min.				
60 min.	Die Teilnehmenden haben den Rahmen des zu entwickelnden Ausbildungsteils definiert.	**Rahmen des Ausbildungsteils:** Mit Blick auf die Adressat_innen und die anvisierten Ziele: Über welchen Rahmen des Ausbildungsteils reden wir? ■ max. Anzahl der Referendar_innen ■ zeitlicher Umfang, Pausen ■ Raum, Bestuhlung, Atmosphäre, Verpflegung	Brainstorming, Dialog	PPT, 1 Flipchart

		■ Technik ■ Handouts, Dokumentation ■ etc.		
45 min.	Die Teilnehmenden haben Standards des zu entwickelnden Ausbildungsteils definiert.	**Standards des Ausbildungsteils:** Mit Blick auf den neu zu entwickelnde Ausbildungsteil: Welche Ausbildungsstandards sind Ihnen wichtig? Auf welche Standards möchten Sie sich einigen?	2er Gruppe, Zusammentragen im Plenum, Treffen von Verabredungen	PPT, 1 Pinnwand
10 min.	Die Teilnehmenden haben den Workshop reflektiert.	**Zusammenfassung und Auswertung:** Wie empfanden Sie die Zusammenarbeit? Meine Wünsche für den kommenden Workshop. Was ich sonst noch sagen möchte...	Austausch im Plenum	PPT, (Online)Evaluationsbogen
5 min.	Die Teilnehmenden und Workshopleitung haben sich verabschiedet.	**Ende und Verabschiedung:** Dank für Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit		

Entwicklung Curriculum II

Zielgruppen ca. 12 Vertreter_innen der Studienseminarleitungen

Ziele des Workshops Die Teilnehmenden haben das Curriculum entwickelt.

Räume/Material 1 Workshopraum, 2 Pinnwände, 1 Flipchart, Pinnwand- und Flipchartpapier, 1 Moderationskoffer, Beamer, Laptop Verlängerungskabel, Computer/Laptops, Drucker, digitales Ziel-Inhalte-Methoden-Papier

Kopien/Handouts PPT Version, Ergebnisse Adressat_innenanalyse, Grobziele bzw. roter Faden, Rahmen und Standards, alle bisher verwendeten Handouts und erstellten Dokumentationen, weiterführende Medien, (Online)Evaluationsbogen

Dokumentation Fotodokumentation, ZIM Papier(e), begleitende Unterlagen

Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen/Hilfsmittel
10 min.	Die Teilnehmenden sind auf den Workshop eingestimmt und eine positive lockere Stimmung ist geschaffen.	**Begrüßung:** Workshopleitung und Teilnehmende geben Infos zur Person, Rolle/Aufgaben	Kurzvorstellung	
5 min.	Die Teilnehmenden kennen den Ablauf des Workshops.	**Programmvorstellung:** ■ Entwicklung Ziele, Inhalte, Methoden ■ zwischendurch Präsentation ■ ggf. Verabredung offene Arbeitspakete ■ Zusammenfassung und Auswertung Verweis weiterführende Medien, ggf. Verweis auf TN-Liste	Input	PPT
15 min.	Die Teilnehmenden kennen den Auftrag, Zielstellungen bzw. vereinbarten Prozess.	**Abgleich Auftrag, Ziele und Prozess:** Verweis auf Ergebnisse der Auftragsklärung, Workshopreihe, Adressat_innen-	Input	PPT, Ergebnisse Adressat_innenanalyse, Grobziele, Rahmen und

		analyse, Grobziele bzw. roten Faden, Rahmen und Standards des Ausbildungsteils Was benötigen Sie, um starten zu können?		Standards
180 min.	Die Teilnehmenden haben die jeweiligen Feinziele des Curriculums definiert.	**Entwicklung Ziel-Inhalte-Methoden-Papier:** 1. Aufteilung der Arbeitsgruppen nach Grobzielen bzw. rotem Faden 2. Bitte erarbeiten Sie für Ihren Teil ein Ziel-Inhalte-Methoden-Papier inklusive begleitender Medien bzw. Anlagen	XY Arbeitsgruppen, Zusammentragen im Plenum	PPT, Pinnwand, Computer/ Laptops, Drucker, digitales Ziel-Inhalte-Methoden-Papier
zwischendurch Mittagspause 45 min.				
90 min.	Die Teilnehmenden haben sich die jeweiligen Teilschritte des Curriculums vorgestellt und Rückmeldungen dazu bekommen.	**Präsentationen:** Bitte präsentieren Sie Ihren Teil. Nach jeder Präsentation Sammlung: ■ Das finde ich gelungen… ■ Meine Fragen… ■ Das sehe ich kritisch…	Plenum, Sammlung auf Moderationkarten	Beamer, Ausdruck, Pinnwand, Moderationskarten, Stifte
60 min.	Die Teilnehmenden haben das Curriculum fertiggestellt.	**(optional) Weiterentwicklung Ziel-Inhalte-Methoden-Papier:** 1. Bitte stellen Sie Ihren Teil des Ziel-Inhalt-Methoden-Papieres fertig.	XY Arbeitsgruppen, Zusammentragen im Plenum	PPT, Pinnwand, Computer/ Laptops, Drucker, digitales Ziel-Inhalte-Methoden-Papier
45 min.	Die Teilnehmenden haben offene, nichtbearbeitete Arbeitspakete identifiziert und Verabredungen zur Fertigstellung getroffen.	**(optional) Verabredung offene Arbeitspakete:** Mit Blick auf das Curriculum: Welche Dinge sind noch offen und von wem bis wann zu erledigen?	Zusammentragen im Plenum, Treffen von Verabredungen	PPT, 1 Flipchart, digitales Ziel-Inhalte-Methoden-Papier
10 min.	Die Teilnehmenden haben den Workshop reflektiert.	**Zusammenfassung und Auswertung:** Wie empfanden Sie die Zusammenarbeit? Meine Wünsche für den kommenden Workshop. Was ich sonst noch sagen möchte…	Austausch im Plenum	PPT, (Online)Evaluationsbogen
5 min.	Die Teilnehmenden und Workshopleitung haben sich verabschiedet.	**Ende und Verabschiedung:** Dank für Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit		

Transfer und Test Curriculum

Zielgruppe	ca. 30 Studienseminarleitungen
Ziele des Workshops	Die Teilnehmenden kennen das Curriculum und können es anwenden.
Räume/Material	1-2 Workshopräume, 2-4 Pinnwände, 1-2 Flipcharts, Pinnwand- und Flipchartpapier, 2 Moderationskoffer, 2 Beamer, 2 Laptops, Verlängerungskabel
Kopien/Handouts	PPT Version, Darstellung Prozess, Curricula inklusive begleitender Medien bzw. Anlagen, Ergebnisse Adressat_innenanalyse, Grobziele bzw. roter Faden, Rahmen und Standards, (Online)Evaluationsbogen
Dokumentation	Fotodokumentation, ZIM Papier(e), begleitende Unterlagen

Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen/Hilfsmittel
10 min.	Die Teilnehmenden sind auf den Workshop eingestimmt und eine positive lockere Stimmung ist geschaffen.	**Begrüßung:** Workshopleitung und Teilnehmende geben Infos zur Person, Rolle/Aufgaben	Kurzvorstellung	
5 min.	Die Teilnehmenden kennen den Ablauf des Workshops.	**Programmvorstellung:** ■ Präsentation und Abgleich Curriculum ■ ggf. Verabredung offene Arbeitspakete ■ Zusammenfassung und Auswertung Verweis weiterführende Medien, ggf. Verweis auf TN-Liste	Input	PPT
15 min.	Die Teilnehmenden kennen den Auftrag, Zielstellungen bzw. vereinbarten Prozess.	**Abgleich Auftrag, Ziele und Prozess:** Verweis auf Ergebnisse der Auftragsklärung, Workshopreihe und erstelltes Curriculum.	Input	PPT, Darstellung Prozess
30 min.	Die Teilnehmenden kennen den roten Faden, Rahmen und Standards des Curriculums.	**Der rote Faden, Rahmen und Standards des Curriculums:** Präsentation und Verständnisfragen.	Input	PPT, Pinnwand
120 min.	Die Teilnehmenden haben sich die jeweiligen Feinziele des Curriculums vorgestellt und Rückmeldungen dazu bekommen.	**Präsentationen der Teilschritte:** Nach jeder Präsentation Abgleich: ■ Das finde ich gelungen… ■ Meine Fragen… ■ Das sehe ich kritisch…/Das benötige ich noch, um das Curriculum anwenden zu können…	Rotation in Form eines Mini-Worldcafes, Sammlung auf Moderationkarten	Beamer, Ausdruck, Pinnwand, Moderationskarten, Sifte
zwischendurch Mittagspause 45 min.				
45 min.	Die Teilnehmenden haben offene, nichtbearbeitete Arbeitspakete identifiziert und Verabredungen zur Fertigstellung getroffen.	**(optional) Verabredung offene Arbeitspakete:** Mit Blick auf das Curriculum: Welche Dinge sind noch offen und von wem bis wann zu erledigen?	Zusammentragen im Plenum, Treffen von Verabredungen	PPT, 1 Flipchart, Curriculum inklusive begleitender Medien bzw. Anlagen, Ergebnisse Adressat_innenanalyse, Grobziele bzw. roter Faden, Rahmen und Standards
10 min.	Die Teilnehmenden haben den Workshop reflektiert.	**Zusammenfassung und Auswertung:** Wie empfanden Sie die Zusammenarbeit? Meine Wünsche für den kommenden Workshop. Was ich sonst noch sagen möchte…	Austausch im Plenum	PPT, (Online)Evaluationsbogen
5 min.	Die Teilnehmenden und Workshopleitung haben sich verabschiedet.	**Ende und Verabschiedung:** Dank für Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit		

© 2018 Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.
und Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. Alle Rechte vorbehalten.