



# Aus der Praxis in die Theorie

Impulse für demokratisches Lernen und Handeln  
in der Ausbildung sozialer Berufe

**DAS!**geht

Demokratie und Antidiskriminierung  
in der Ausbildung Sozialer Berufe

# Impressum

## Inhalt



Roßplatz 8a  
04103 Leipzig  
Tel: 0314 24713192  
Email: [info@forum-b.eu](mailto:info@forum-b.eu)  
[www.forum-b.eu](http://www.forum-b.eu)

## Autor:innen

Falko Lange  
[falko.lange@forum-b.eu](mailto:falko.lange@forum-b.eu)

Nina Kaiser  
[nina.kaiser@forum-b.eu](mailto:nina.kaiser@forum-b.eu)

Katrin Meier  
[katrin.meier@forum-b.eu](mailto:katrin.meier@forum-b.eu)

## Satz und Gestaltung

Marc Lotzmann  
[schnabbzer.de](http://schnabbzer.de)

## Lektorat

Sylvia Ziegler

## Erscheinungsjahr

2024

## Titelfoto

Annett Poppe

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Bundesmodellprojekts *DASgeht! Demokratie und Antidiskriminierung in der Ausbildung sozialer Berufe* erstellt und ist kostenfrei erhältlich unter [dasgeht.forum-b.eu](http://dasgeht.forum-b.eu).

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

Gefördert vom

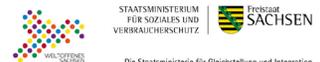


im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



# Aus der Praxis in die Theorie

Impulse für demokratisches Lernen und Handeln  
in der Ausbildung sozialer Berufe



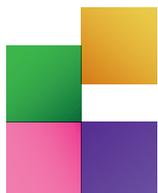
# Vorwort

Was bedeutet Demokratie für uns - im Alltag, im Beruf, in der Familie, im Freundeskreis, im Verein, in der Schule und auf der Straße? Brauchen wir so ein großes Wort für die Wünsche nach Fairness, Menschlichkeit und Anerkennung in der Gemeinschaft? Ja, denn diese Werte gehen auf die grundlegende Idee von Demokratie, nämlich der Gleichwertigkeit aller Menschen, zurück. Wo Gleichwertigkeit ausgehebelt wird, durch künstliche Hierarchien, Intransparenz und bestehende Unterschiede, entstehen Rückzug, Unverständnis und Frustration – ein bekanntes Phänomen dieser Tage und kein guter Ratgeber für die anstehenden Herausforderungen. Wo Gleichwertigkeit real wird, können Menschen aushalten, dass andere Menschen eine andere Vorstellung vom guten Leben haben als sie selbst. Es entstehen Begegnung, Verständnis und bestenfalls der Wunsch zur Lösung gemeinsamer Probleme. Die Prozesse sind langwieriger, aber tragfähiger.

Wir werden durch die gelebten Werte in unserer Umgebung tief geprägt. Wo lernen Kinder und junge Menschen, wie gutes Leben in Gleichwertigkeit gehen könnte, wenn sie nicht das Glück hatten, in ein anerkennendes und demokratisches Umfeld hineingeboren worden zu sein? Orte der frühkindlichen Bildung, sozialpädagogische Einrichtungen sowie Schulen können Orte des demokratischen Miteinanders sein, wenn in ihnen Werte lebendig sind, die von den Kindern und jungen Menschen als relevant und richtig im Sinne der Fairness und Anerkennung erlebt werden. Hier können konstruktive Einstellungen und Überzeugungen aufgebaut werden, auch wenn sie vielleicht im Gegensatz zu den familiären Werten stehen. Angehende Pädagog:innen lernen in ihrer Ausbildung zu fragen: 'Was brauche ich?' und 'Was brauchst du?' Sie lernen, die Bedürfnisse vor dem Hintergrund von Entwicklung zu verstehen und ihre pädagogische Verantwortung in einem größeren gesellschaftlichen Zusammenhang sehen zu können. Das ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Kommen sie zu der Frage, wie die unterschiedlichen Bedürfnisse von Individuum, Gruppe und pädagogischer Leitung übereinzubringen sind, dann sind sie mittendrin im demokratischen Handeln und Leben. Aufkommende Gefühle wie Wut über die Gegebenheiten und Schwierigkeiten im Miteinander sind wichtig für Austausch und Wandel, bedürfen aber der (biografischen) Reflexion, um im Prozess hilfreich zu sein. Kinder brauchen Erwachsene, die Orientierung geben, Verantwortung übernehmen und die Selbstverantwortung von Kindern fördern. Angehende Erzieher:innen brauchen ebenso modellhafte Orientierung und Unterstützung durch Fachkräfte, die Werte in Fachschule und Praxiseinrichtung erlebbar machen. Gleichzeitig bedarf es relevanter und praktischer Lernräume, in denen sie selbst aktiv werden für ihre Interessen als Azubis, sonst verbleibt demokratische Bildung als graue Theorie und ist für die spätere pädagogische Arbeit mit Kindern und Familien kaum nutzbar. Nutzen wir die Chance, demokratische Bildung durchgehend zu gestalten: von der Schule, über die Praxiseinrichtung bis hin zu den Kindern und Familien in Kita, Hort und stationärer Jugendhilfe.

# Inhaltsverzeichnis

8 → Einführung in die Broschüre



## LERNEN

Demokratie und Vielfalt (er)leben:  
Ein Lernfeld für die Erzieher:innenausbildung

14 → Lernmodul 1  
„Demokratie kinderleicht gemacht:  
Gemeinsam entscheiden lernen“

20 → Lernmodul 2  
„Kleine Stimmen, große Wirkung –  
Kinderbeteiligung verstehen und umsetzen“

26 → Lernmodul 3  
„Der Diversity-Check – Vielfalt und  
Geschlecht in der pädagogischen Praxis“

32 → Lernmodul 4  
„Aktiv werden gegen Diskriminierung  
in der KiTa“

## Materialsammlung

40 → Lernmodul 1

48 → Lernmodul 2

53 → Lernmodul 3

55 → Lernmodul 4



## **HANDELN**

Gemeinsam stark in Ausbildung: Ein Angebot für pädagogische Fach- und Lehrkräfte

62 → Die Fortbildungsmodule

66 → Was macht die Fortbildungsreihe besonders?



## **VERÄNDERN**

Berufsfachschulen im Wandel: Demokratische Prozessbegleitung als Ansatz der Demokratiebildung

73 → Fokusgruppe als Instrument der Schulentwicklung

74 → Qualitätsdialog der Stadt Leipzig als Modell der demokratischen Aushandlung

76 → Barcamp – ein Format für selbstorganisiertes Lernen in der Organisationsentwicklung

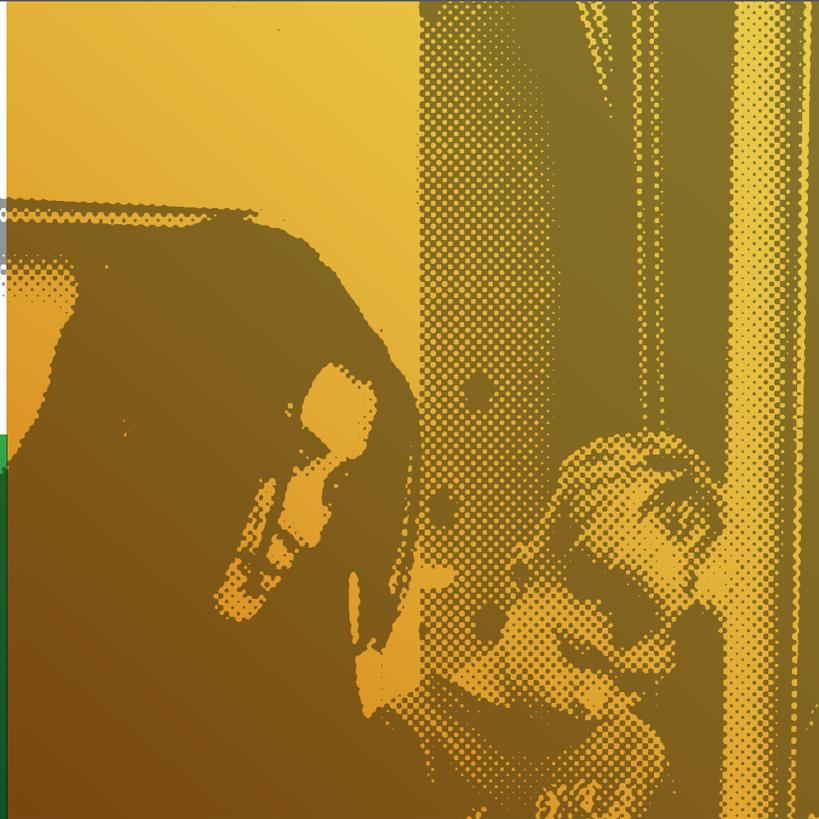
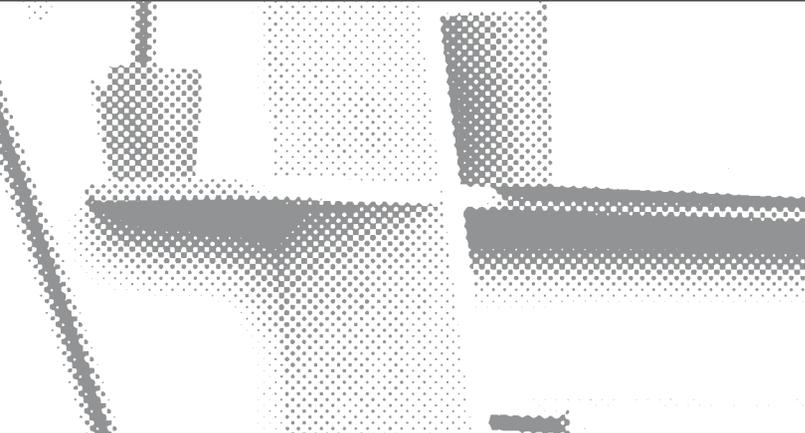
# Einführung in die Broschüre

Der Titel der Broschüre „Von der Praxis in die Theorie“ beschreibt eine neue Perspektive, die der althergebrachten und nach wie vor gültigen Idee entgegensteht, dass sich Auszubildende in der Schule theoretisches Wissen aneignen, welches später in der Berufspraxis zur Anwendung kommt. Die Alltagstauglichkeit des Wissens erleben und bewerten die Auszubildenden meist individuell. Ein produktiver Wissenstransfer im Ausbildungssystem gelingt jedoch erst, wenn das praktische Wissen und Feedback der pädagogischen Fachkräfte wieder in die Schule zurückfließt, also wenn die Perspektiven der Praxis in den Lehrplänen und vermittelten Theorien berücksichtigt werden. Diese Idee verfolgte das Bundesmodellprojekt „DAS geht! Demokratie und Antidiskriminierung in der Ausbildung sozialer Berufe“. In den Projektjahren 2020 bis 2024 wurden auf verschiedenen Ebenen Austausch-, Lern- und Begleitungsformate für Fach- und Lehrkräfte aus 3 Fachschulen für den Erzieher:innenberuf sowie aus 11 Kitas und Horten im Großraum Halle und Leipzig und für Auszubildende aus 4 Erzieher:innenklassen entwickelt, um die Ausbildungspartner über die Themen Demokratie und Vielfalt in einen Austausch zu bringen und Veränderungsprozesse in den Einrichtungen anzuregen. Zum Abschluss des Projektes haben wir uns entschieden, methodische Beschreibungen unserer Arbeit vorzulegen, damit diese anderen Interessierten in der Weiterarbeit zur Verfügung stehen.

Die vorliegende Broschüre rückt die drei Bereiche Lernen, Handeln und Verändern in den Mittelpunkt, um eine lebendige Demokratie und Vielfalt in der Ausbildung, in Berufsfachschulen und in der Praxis zu fördern. Als ersten Schritt präsentieren wir das bewährte Lernfeld "Demokratie und Vielfalt" für die Erzieher:innenausbildung, das mit vier praxisnahen Lernmodulen zu den Themen Demokratie, Beteiligung, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie umfassenden Bildungsmaterialien ausgestattet ist. Der nächste Abschnitt beschreibt eine interdisziplinäre Fortbildung für Lehr- und Fachkräfte, die die Teilnehmenden zu aktivem demokratischem Handeln anregt und die interne Organisationsentwicklung fördert. Zum Abschluss werden ausgehend vom Ansatz der demokratischen Prozessbegleitung in der Berufsfachschule einige erprobte Beispielformate vorgestellt. Von Fokusgruppen über Qualitätsdialoge bis hin zu Barcamps zeigen sich vielfältige Ansätze, die Veränderungen im Ausbildungssystem bewirken können.



# LERNEN



## **Demokratie und Vielfalt (er)leben: Ein Lernfeld für die Erzieher:innenausbildung**

In einer Welt, die sich stetig wandelt und in der die Vielfalt der Kulturen, Perspektiven und Lebenswege zunehmend mehr Relevanz bekommen, wird es immer unerlässlich, dass auch die berufliche Bildung diesen globalen Trend widerspiegelt und für Schule und Praxis eine Antwort findet. Die Notwendigkeit einer integrativen, auf Beteiligung und Vielfalt ausgerichteten beruflichen Bildung ist heute wichtiger denn je, da sie nicht nur zur persönlichen Entfaltung jedes Einzelnen beiträgt, sondern auch eine wesentliche Rolle in der Entwicklung einer offenen, toleranten und inklusiven Gesellschaft spielt. Dabei liegt der Fokus nicht allein darauf, demokratische Werte zu verstehen, sondern sie auch im Alltag zu praktizieren und mit Überzeugung weiterzutragen. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die die nächste Generation prägen und begleiten: unsere Erzieher:innen. Im Rahmen unseres Modellprojektes „DAS geht! Demokratie und Antidiskriminierung in der Ausbildung sozialer Berufe“ haben wir in 4 Workshopreihen mit 4 Berufsschulklassen angehender Erzieher:innen Lerninhalte erprobt und ausgewählt. Eine bestmögliche Vorbereitung der Schüler:innen auf ihre pädagogische Praxis kann aus unserer Erfahrung neben dem Erfahrungs- und Modelllernen in einer demokratischen Schulkultur auf einer intensiven Auseinandersetzung mit grundsätzlichen Fragen der Demokratiebildung und Vielfaltspädagogik aufbauen. Werden diese Inhalte mit praktischen Erfahrungen in Schule, Hospitation oder Praktikum verknüpft und in Reflexionsgesprächen an verschiedenen Berührungspunkten reaktiviert, entfalten die fokussierten Werte wie Selbst- und Gruppenverantwortung oder Akzeptanz von Differenz die notwendige Wirkung. Hier setzt der Lernbereich „Demokratie und Vielfalt“ an, der die Ausbildung von Erzieher:innen im Hinblick auf Demokratieförderung und Vielfaltsgestaltung erweitert. Ob als Wahlbereich oder Ergänzung eines bestehenden Lernfeldes<sup>1</sup> kann er wertvoll in die Ausbildung integriert werden. Mit einem abgestimmten Mix aus Theorie und Praxis tauchen die Auszubildenden in vier Lernmodule ein, die sie nicht nur für den pädagogischen Alltag befähigen, sondern auch persönlich weiterentwickeln. Im Folgenden werfen wir einen detaillierten Blick auf die Inhalte und Methoden der einzelnen Module und stellen dar, wie sie umgesetzt werden können.

---

<sup>1</sup> In Sachsen bietet sich besonders das Lernfeld 2 und 3 („Die Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen analysieren, strukturieren und mitgestalten“ und „Pädagogische Beziehungen gestalten und Gruppenprozesse begleiten“) an, um geeignete Module aus dem Lernbereich einzubinden.

## Der Lernbereich „Demokratie und Vielfalt“

Mit dem Lernbereich „Demokratie und Vielfalt“ kommen insgesamt 4 zentrale Lernmodule zum Einsatz, die sich den Themenbereichen Demokratie, Partizipation, Vielfalt und Antidiskriminierung widmen. Jedes Modul erstreckt sich über sechs Unterrichtseinheiten, was einer Gesamtdauer von 270 Minuten entspricht. Beginnend mit einer thematischen Einführung (90 Minuten), vertiefen die Lernmodule anschließend die Inhalte (90 Minuten) und ermöglichen zuletzt einen Praxisbezug auf die pädagogische Arbeit (90 Minuten). Indem ein Mix aus theoretischen Grundlagen und interaktiven Methoden genutzt wird, bietet sich den Schüler:innen die Möglichkeit, vielfältige und wertvolle Lernmomente zu erleben. Das Ziel des Lernbereiches besteht darin, erlerntes Wissen auf die Arbeit mit Kindern anzuwenden, demokratie- und vielfaltspädagogische Methoden für den pädagogischen Alltag kennenzulernen und im Rahmen von Praktika und Hospitationen auszuprobieren.

### Die Lernmodule im Überblick:



Die Lernmodule sind flexibel gestaltet und lassen sich als aufeinander aufbauende Modulreihe sowie als eigenständige Unterrichtseinheiten in die Ausbildung und die entsprechenden Lernfelder integrieren. Werden die Module in fortlaufender Reihenfolge genutzt, ergibt sich ein umfassendes Lernprogramm mit insgesamt 24 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten und einer Gesamtdauer von 1080 Minuten (18 Zeitstunden). Der Aufbau der Lernmodule bietet die Möglichkeit, die Unterrichtseinheiten zu je 90 Minuten über ein halbes Schuljahr verteilt wöchentlich durchzuführen. Nach jeder Beschreibung eines Lernmoduls finden Sie für jeden Bereich des Moduls eine detaillierte Tabelle, die Ziele, Inhalte und Methoden (ZIM) übersichtlich zusammenfasst und direkt für die Unterrichtsgestaltung verwendet werden kann. Dabei werden Schüler:innen mit SuS und Lehrkraft mit LK abgekürzt. Die ausführlichen Methodenbeschreibungen, Literaturhinweise und passende Arbeitsblätter erreichen Sie mit den dargestellten QR-Codes. Die Darstellung der Lernmodule konzentriert sich auf die bildungsrelevanten Inhalte. Gruppendynamische Elemente wie organisatorische Einführung, Kennenlernen der Teilnehmenden oder des Tagesablaufes, Warm-Ups oder Ein- und Ausstiegsmethoden für den Tag sind nicht beschrieben. Diese und weitere ergänzende Methoden können auf unserer Projektwebsite<sup>2</sup> nachgelesen und angepasst werden. An die Darstellung der einzelnen Lernmodule schließen sich jeweils Reflexionsfragen zum Einsatz in der Praxis an. Diese können im Rahmen eines Praktikums zur Beobachtung dienen und im Nachgang in den Klassen zusammen ausgewertet werden. Ebenso können diese Fragen als Gesprächsgrundlage für ein Feedbackgespräch zwischen Auszubildenden und Fachkraft genutzt werden.

---

<sup>2</sup> [www.dasgeht.forum-b.eu/methodensammlung/](http://www.dasgeht.forum-b.eu/methodensammlung/)

# Lernmodul 1

## „Demokratie kinderleicht gemacht: Gemeinsam entscheiden lernen“

Das Lernmodul 1 zielt darauf ab, Berufsschüler:innen auf anschauliche Weise mit den Grundprinzipien der Demokratie vertraut zu machen. Es vermittelt, wie Entscheidungen auf demokratische Weise getroffen werden und liefert darüber hinaus praktische Ansätze, um Kinder aktiv in demokratische Entscheidungsprozesse einzubinden.

In der 90-minütigen Einführungsphase wird ein Grundverständnis von Demokratie nach Gerhard Himmelmann vermittelt, wobei speziell dargestellt wird, wie Demokratie als Herrschafts-, Gesellschafts- und Lebensform in Kindertagesstätten praktisch umgesetzt und erfahren werden kann. Die Vertiefungsphase (90 Minuten) führt ansatzweise in die Betzavta Methode<sup>3</sup> ein und ermöglicht das Erleben der vier wesentlichen Schritte demokratischer Entscheidungsfindung. Betzavta unterstützt die Schüler:innen dabei, ihre eigenen Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen zu hinterfragen und ermöglicht ihnen, Konflikte konstruktiv zu lösen und demokratische Prinzipien in ihrem Alltag anzuwenden. Ziel dieser Methode ist es, den respektvollen Umgang mit verschiedenen Perspektiven zu schulen und friedliche Konfliktlösungsstrategien zu vermitteln. Damit zielt die Vertiefungsphase darauf ab, das erlernte Wissen zu festigen und einen intensiven Einblick in demokratische Prozesse zu ermöglichen. Als relevant erachten wir hier den Aspekt, dass demokratische Prozesse im Vergleich zu einfachen Mehrheitsabstimmungen die Perspektiven und Bedürfnisse aller beteiligten Menschen sichtbar- oder hörbar machen. Das kostet zumeist anfänglich mehr Ressourcen, fördert jedoch die Perspektivübernahme und die Empathie von Menschen. Damit lernen Menschen die Perspektiven von anderen Menschen als potenziell eigene Positionen kennen und sind motivierter für die Aushandlung eines Konsenses oder Kompromisses.

Im 90-minütigen praktischen Teil liegt der Fokus auf kindgerechten Abstimmungsmethoden wie dem Systemischen Konsensieren mit Kindern. Diese Phase ist besonders darauf ausgerichtet, den Schüler:innen praktische Werkzeuge an die Hand zu geben, mit denen sie demokratische Entscheidungsprozesse kindgerecht gestalten und somit Demokratie als eine lebendige und alltägliche Erfahrung in Kindertageseinrichtungen etablieren können.

---

<sup>3</sup> Die Betzavta-Methode ist ein pädagogisches Konzept zur Förderung demokratischer Entscheidungsprozesse und Konfliktlösungsstrategien. Ursprünglich vom israelischen Adam Institute for Democracy and Peace entwickelt, nutzt Betzavta (hebräisch für „Miteinander“) interaktive Übungen und Diskussionen, um Werte wie Gleichberechtigung, Freiheit und gegenseitigen Respekt zu vermitteln.

**Zur Einführung und Vertiefung ins Thema möchten wir Ihnen folgende Bücher empfehlen:**

→ Himmelmann, Gerhard:

**Demokratie-Lernen: Was? Warum? Wozu?**

Berlin: BLK 2004, 22 S. - (Beiträge zur Demokratiepädagogik)

→ Lange, Falko (2022):

**Das Trainingsprogramm Betzavta als Form der Vermittlung demokratischer Werte**

Forum B e.V. (siehe Anhang S. 36–39)

→ **Zum Thema Demokratische Entscheidungsfindung:**

[https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/demokratie\\_just\\_do\\_it.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/demokratie_just_do_it.pdf)



## Einführung (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS lernen sich besser untereinander kennen und sind für das Thema Demokratie aktiviert.</p>	<p>Fragen (20 min.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Welche Art von Musik hörst du am liebsten?</li> <li>→ Wenn du frei wählen könntest, wo würdest du gerne in den Sommerferien hinfahren?</li> <li>→ Welche Superkraft hättest du gerne?</li> <li>→ Was sind die Dinge, die dich so richtig auf die Palme bringen?</li> <li>→ Beim Thema Demokratie, denkst du vor allem an...?</li> <li>→ Was glaubst du, hat Demokratie mit Kindertageseinrichtungen zu tun?</li> </ul> <p>Bei der Auswertung (10 min.) der Methode kann kurz gemeinsam mit den SuS diskutiert werden, wie die Methode mit Kindern gelingen kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Wie war es für euch?</li> <li>→ Könnt ihr euch vorstellen, die Übung auch mit Kindern durchzuführen?</li> <li>→ Welche Fragen eigenen sich hier?</li> <li>→ Und was könnte herausfordernd sein?</li> </ul>	<p>Musikstühle</p> <p style="text-align: center;">Plenum</p>	<p>Musikbox</p> 
<p>Die Schüler:innen steigen in das Thema Demokratie ein und machen durch ihre Positionierung im Raum ihre Meinung sichtbar.</p>	<p>Aussagen für die Positionierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Wenn wir in unserer Klasse eine Entscheidung treffen, sollte sich jede Person dazu äußern.</li> <li>→ Wer nichts sagt in einer Diskussion, will sich nicht beteiligen.</li> <li>→ Wer in einer Diskussion nichts sagt, stimmt zu.</li> <li>→ Kindern fehlt die Kompetenz, faire und demokratische Entscheidungen zu treffen.</li> <li>→ Als Erzieher:in treffe ich in letzter Instanz alle Entscheidungen.</li> <li>→ Kindergartenkinder sollten in alle Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen werden.</li> <li>→ Hortkinder sollten in alle Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen werden.</li> </ul> <p>Überleitung:</p> <p><i>„So vielfältig wie eure Meinungen zu bestimmten Aussagen sind, genauso unterschiedlich werden auch eure Gedanken sein, wenn ihr an den Begriff Demokratie denkt. Demokratie ist sehr komplex und begegnet uns nicht nur im Politischen, sondern auch in der Gesellschaft und im Alltag.“</i></p>	<p>Standogramm</p>	<p>Beschriebene Moderationskarten mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Stimme zu</li> <li>→ Stimme teilweise zu</li> <li>→ Stimme nicht zu</li> </ul> 
<p>Die SuS setzen sich mit verschiedenen Begriffen von Demokratie auseinander und entwickeln eine Idee davon, wie Demokratie in Kindertagesstätten gelebt werden kann.</p>	<p>Die LK führt in das Verständnis von Demokratie als Form der Herrschaft, des gesellschaftlichen Zusammenlebens und als alltägliche Praxis ein, angelehnt an die Ausführungen Gerhard Himmelmanns, mit besonderem Fokus auf deren Umsetzung in Kindertagesstätten.</p>	<p>Interaktiver Input</p>	<p>Flipcharts (S. 43, 44, 45)</p>

Vertiefung (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS werden für das Thema Demokratie aktiviert.</p>	<p>Die SuS erhalten ein Arbeitsblatt mit verschiedenen Aussagen und kreuzen an, welcher Aussage sie zustimmen.</p>	<p>Was hast du heute für die Demokratie getan?</p>	<p>Arbeitsblatt „Was hast du heute für die Demokratie getan?“ (@Joddid)</p> 
<p>Die SuS entwickeln ein Bewusstsein für Entscheidungsprozesse und erfahren, dass die Art und Weise der Beteiligung an Entscheidungen einen elementaren Einfluss auf die Zufriedenheit aller hat. Sie werden sich der eigenen Bedürfnisse bewusst und lernen, die Bedürfnisse der anderen zu berücksichtigen und erfahren, unter welchen Bedingungen eine Bereitschaft zum Dialog entstehen kann.</p>	<p>Die SuS durchleben in Kleingruppen mehrere Phasen eines Entscheidungsprozesses.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es werden zwei Kleingruppen gebildet. Jedes Gruppenmitglied zeichnet in Einzelarbeit auf Papier seine persönliche Traum-Kita, wobei der Kreativität keine Grenzen gesetzt sind. Anschließend beschreibt jedes Gruppenmitglied seine Traum-Kita den anderen Gruppenmitgliedern.</li> <li>2. In den Kleingruppen erhalten die SuS nun den Auftrag, ihre einzelnen Bilder auf einem „gemeinsamen Grundstück“ zu platzieren. Dazu schneiden sie ihre Zeichnungen aus und kleben sie auf einem Gemeinschaftsbogen auf, der nur etwa zwei Drittel der Gesamtfläche der Einzelbögen ausmacht. Planen Sie dafür 10 bis 20 Minuten ein.</li> <li>3. In der Großgruppe müssen die beiden Kleingruppenergebnisse nun auf einem gemeinsamen Bogen (Grundstück) vereint werden, der nur zwei Drittel der Fläche der beiden ursprünglichen Gruppenbögen einnimmt. Dafür haben die Gruppen nur zehn Minuten Zeit, um auch das Treffen von Entscheidungen unter Zeitdruck zu üben.</li> </ol> <p>In der abschließenden Diskussion (dafür ausreichend Zeit einplanen!) wird der Verlauf der Übung reflektiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Wie erging es den SuS in den verschiedenen Phasen?</li> <li>b) Wie verlief der Einigungsprozess in den verschiedenen Phasen? Wurden alle berücksichtigt? Wie gingen die SuS mit den Beschränkungen um? Wie zufrieden sind sie mit der Lösung in der Kleingruppe und in der Großgruppe?</li> <li>c) Sind die SuS mit den Ergebnissen der Einigung zufrieden?</li> </ol>	<p>Betzavta „Mein Traumhaus“</p>	
<p>Die SuS lernen vier Schritte demokratischer Entscheidungsfindung kennen.</p>	<p>Die LK nutzt das Flipchart, um die vier Schritte demokratischer Entscheidungsfindung zu veranschaulichen und diskutiert gemeinsam mit den SuS, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Entscheidungen demokratisch getroffen werden.</p> <p>„Was hat uns geholfen, eine Entscheidung zu treffen, mit der alle zufrieden sind?“</p>	<p>Kurzinput</p>	<p>Flipcharts (S. 46)</p>

**Praxisteil (90 Minuten)**

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS werden in zwei Methoden demokratischer Entscheidungsfindung für die Arbeit mit Kindern in Kita und Hort eingeführt.</p>	<p>Die SuS erhalten eine kurze Vorstellung der ausgewählten Abstimmungs- und Entscheidungsmethoden und ordnen sich interesseliegt einer Methode zu.</p> <p>Gruppe I: kindgerechte Abstimmungsmethoden Gruppe II: Systemisches Konsensieren mit Kita-Kindern Gruppe III: Systemisches Konsensieren mit Hort-Kindern</p>	<p>Plenum Gruppenfindung</p>	<p>Arbeitsblätter: → kindgerechte Abstimmungsmethoden (Link)  → Systemisches Konsensieren mit Hort-Kindern (Link)  → Systemisches Konsensieren mit Kita-Kindern (Link)</p>
<p>Die SuS setzen sich mit einer demokratiepädagogischen Methode für die Entscheidungsfindung mit Kindern auseinander.</p>	<p>Ablauf: 1. Die SuS erhalten von der LK ein Arbeitsblatt mit einer Methodenbeschreibung und die dazugehörigen Materialien. 2. Die LK stellt zwei Fallbeispiele für die Gruppenarbeit vor:  Fall 1: Im Hort steht heute der Tag unter dem Motto „Abenteuer draußen“, und die „Riesen“ dürfen selbst entscheiden, wo sie den Tag verbringen möchten. Dies erweist sich als knifflige Aufgabe in einer altersgemischten Gruppe von 13 Kindern zwischen sechs und zehn Jahren. Um den unterschiedlichen Wünschen gerecht zu werden, sammelt der Erzieher die Aktivitätsvorschläge der Kinder und hält diese auf Zetteln fest: → Schwimmbad → Jumphouse  Fall 2: In der Kita steht heute der Tag unter dem Motto „Abenteuer draußen“ und die „Marienkäfer“ dürfen selbst entscheiden, wo sie den Tag verbringen möchten. Dies erweist sich als knifflige Aufgabe in einer altersgemischten Gruppe von 13 Kindern zwischen drei und sechs Jahren. Um den unterschiedlichen Wünschen gerecht zu werden, sammelt der Erzieher die Aktivitätsvorschläge der Kinder und malt die Ideen jeweils auf einen Zettel: → Wald → Spielplatz  3. Die SuS finden sich in ihren Gruppen zusammen und lesen sich in einem ersten Schritt in die Methode ein. Auf einem Plakat halten sie Vor- und Nachteile der Methode in Bezug auf Zeit, Thema, Gruppengröße, Ergebnis und Komplexität der Methode fest. Im Folgenden wenden die SuS die Entscheidungsmethode auf den vorgegebenen Fall an, spielen einmal innerhalb der Kleingruppe die Methode durch und überlegen sich eine Form der Präsentation.</p>	<p>Kleingruppen</p>	<p>Flipcharts (S. 47) → Fallbeispiel I → Fallbeispiel II  Material: Holzigel mit Steckhölzer, Bausteine, Spielautos, Bälle, Seile, Tennisbälle, Eierschalen, Klebeband, Karten, Stifte, etc.</p>
<p>Die SuS erleben aus Kinderperspektive Methoden demokratischer Entscheidungsfindung und haben diese reflektiert.</p>	<p>Die Gruppen stellen nacheinander ihre Ergebnisse vor und wenden ihre Methode in der Großgruppe an. Die Großgruppe erlebt aus Kinderperspektive die verschiedenen Entscheidungsmethoden. Nach jeder Präsentation schließt die LK eine kurze Reflexion an, wie die Methode erlebt wurde. Abschließend wird sich über Gelingensbedingungen und Herausforderungen der Methode ausgetauscht.</p>	<p>Plenum</p>	

10 Min.

50 Min.

30 Min.

### **Erkundungs- und Reflexionsfragen für die Praxis:**

Beobachte den Alltag in der KiTa und notiere, in welchen Situationen und auf welche Art und Weise Entscheidungen getroffen werden (z.B. mit Kindern, mit Eltern, im Team, in der Kindergruppe etc.).

- **Was wird entschieden?**
- **Wer entscheidet es?**
- **Wen betrifft die Entscheidung?**
- **Sind alle mit der Entscheidung zufrieden? Welche Bedürfnisse nimmst du wahr?**
- **Bist du mit dem Vorgehen einverstanden? Wie würdest du arbeiten und warum?**

# Lernmodul 2

## **„Kleine Stimmen, große Wirkung – Kinderbeteiligung verstehen und umsetzen“**

Dieses Lernmodul zielt darauf ab, Auszubildenden ein grundlegendes Verständnis für Partizipation zu vermitteln, indem es sie mit den verschiedenen Beteiligungsstufen und -formaten vertraut macht. Für die Praxis lernen sie die partizipative Kamishibai-Erzähltheatermethode kennen, um mit Kindern kreativ Geschichten zu entwickeln und Mitbestimmung zu fördern.

Während der 90-minütigen Einführung kommen die Auszubildenden über ihre verschiedenen Meinungen zum Thema in den Austausch und erlangen grundlegende Kenntnisse über Partizipation. Sie erkunden die Vielfalt der Beteiligungsebenen und -stufen und befassen sich mit dem Spektrum von Fremdbestimmung bis hin zur Selbstverwaltung. Die Reflexion von biografischen Erfahrungen und die Abwägung von Bedürfnissen hilft in der Differenzierung zwischen echter Beteiligung und Machtmissbrauch. In der anschließenden Vertiefungsphase (90 Minuten) erweitern die Schüler:innen ihr methodisches Wissen durch die Beschäftigung mit unterschiedlichen Formaten der Kinderbeteiligung, wie beispielsweise dem Kinderparlament und dem Kinderrat. Im finalen Abschnitt des Moduls wird die Methode der gemeinsamen Geschichtenentwicklung für das Kamishibai-Erzähltheater vorgestellt. Das ist eine partizipative Methode, bei der Pädagog:innen gemeinsam mit Kindern eine Bildergeschichte entwickeln und gemeinsam verschiedene Abstimmungsmethoden nutzen.

**Zur Einführung und Vertiefung ins Thema möchten wir Ihnen folgende Bücher empfehlen:**

- Regner, Michael; Schubert-Suffrian, Franziska (2021):  
**Partizipation in der Kita. Projekte und den Alltag demokratisch mit Kindern gestalten,**  
Herder
  
- Hansen, Rüdiger; Knauer, Raingard; Sturzenhecker, Benedikt:  
**Partizipation in Kindertageseinrichtungen. So gelingt Demokratiebildung mit Kindern,**  
verlag das netz
  
- Gruschka, Helga; Brandt, Susanne (2018):  
**Mein Kamishibai. Das Praxisbuch zum Erzähltheater,**  
Don Bosco

## Einführung (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS steigen in das Thema Partizipation ein, indem sie eigene Positionen und Widerstände aufdecken und verstehen, welche Normen, Wertvorstellungen sowie Ängste und Bedenken dahinter stehen.</p>	<p>Die LK liest Beispiele aus dem pädagogischen Alltag vor und fragt die SuS: Wie würdest du dich in Sekundenschnelle entscheiden? Die SuS schreiben spontan ihre Antworten auf. (5 Min.)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eine Mutter besteht darauf, dass ihr Kind stets eine Matschhose trägt, egal wie das Wetter ist. Als ihr jedoch am Nachmittag in den Garten der Kita gehen möchte, verweigert das Kind das Anziehen der Matschhose. Was tust du?</li> <li>2. Du bist neu in einem Kindergarten. Dort gilt die Regel: Alle Kinder müssen sich nach dem Mittagessen hinlegen. Du merkst, dass manche Kinder sich dagegen sträuben. Was tust du?</li> <li>3. Während des Mittagessens stellst du wiederholt fest: Amna und Jonas essen jeweils nur drei Löffel ihres Essens und lehnen den Rest ab, was dazu führt, dass das Essen weggeschmissen werden muss. Was tust du?</li> </ol> <p>Anschließend bilden die SuS Kleingruppen, um die nachfolgenden Fragen gemeinsam zu diskutieren und ihre Antworten auf einem Plakat festzuhalten (20 min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Wie habt ihr in der Situation entschieden? Welches Gefühl verbindet du damit?</li> <li>→ Habt ihr Kinder in der Entscheidung beteiligt? Wenn ja, wie?</li> <li>→ Was heißt Beteiligung in der Kita für euch?</li> </ul>	<p>Plenum  Kleingruppen</p>	<p>→ Moderationskarten → Stifte → Flipcharts</p>
<p>Die SuS beschärfen sich mit den unterschiedlichen Stufen der Beteiligung und bringen dabei ihre eigenen praktischen Erfahrungen mit ein.</p>	<p>Im letzten Schritt kommen die SuS im Plenum zusammen, präsentieren ihre Ergebnisse und tauschen sich darüber in einer gemeinsamen Diskussion aus. (20 Min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Hat sich eure Meinung nach dem Austausch mit den anderen geändert?</li> <li>→ Wie würdet ihr mit Widerständen (von Kindern, Eltern, Kolleg:innen) umgehen?</li> </ul> <p>In Kleingruppen arbeiten die SuS daran, zu jeder Beteiligungsstufe die passende Beschreibung zu finden. Anschließend ordnen sie die Stufen in eine Reihenfolge, die von der niedrigsten Form der Beteiligung (keine Beteiligung) bis hin zur höchsten Form (echte Beteiligung) reicht. Dabei nutzen sie die Vorstellung einer Leiter als Hilfsmittel, auf der jede Sprosse eine Stufe der Beteiligung symbolisiert – beginnend ganz unten mit der Abwesenheit von Beteiligung bis ganz oben zur vollen Einbeziehung. Abschließend finden sie für mind. 2 Beteiligungsstufen Praxisbeispiele aus Hort und Kita. (25 Min.)</p> <p>Im Plenum stellen die SuS ihre Plakate mit den Beteiligungsstufen und ihren Beispielen vor. (15 Min.)</p>	<p>Kleingruppen  Plenum</p>	<p>Flipchart mit Leiter, Beteiligungsstufen und Beschreibungen in ausgedruckter Form je nach Gruppenanzahl (S. 48)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Schere</li> <li>→ Klebestifte</li> <li>→ Stifte</li> </ul>
<p>Die SuS verstehen den Begriff der Partizipation und können zwischen echter Beteiligung und Machtmissbrauch unterscheiden.</p>	<p>Als Abschluss enthüllt die LK die korrekte Reihenfolge der Beteiligungsstufen und vermittelt den SuS eine klare Definition von Partizipation.</p>	<p>Kurzinput</p>	<p>Flipcharts: „Stufen von Beteiligung“ „Was heißt Partizipation?“ (S. 49, 50, 51)</p>



## Praxisteil (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS erfahren Anwendungenmöglichkeiten des Kamishibai-Theaters in pädagogischen Settings.</p>	<p>Zur Einführung stellt die LK das Kamishibai-Theater vor und gibt einen Einblick in die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten.</p>	<p>Kurzinput</p>	<p>Kamishibai-Theater, ggf. Bildertafeln, Buch "Mein Kamishibai: Das Praxisbuch zum Erzähltheater"</p> 
<p>Die SuS machen sich mit der Methode des Erzähltheaters vertraut und erlernen, wie sie diese partizipativ in der Arbeit mit Kindern umsetzen können.</p>	<p>Aus dem Buch "Mein Kamishibai: Das Praxisbuch zum Erzähltheater" (Susanne Brandt, Helga Gruschka)</p> <p>Reihengeschichten entwickeln</p> <p>1. Die einzelnen 6 Geschichtsbausteine (Wer, Was Wie ...etc.) werden einzeln nacheinander an die Pinnwand geklebt. Jeder einzelne Baustein wird kurz vorgestellt und zu jedem Baustein werden drei Vorschläge von den SuS gesammelt. Nach jeder Sammlung erfolgt eine Abstimmung, bei der die SuS für ihre Lieblingsvariante abstimmen. Diese ist dann Bestandteil der Geschichte. (30 Min)</p> <p>Da die SuS über 6 Geschichtsbausteine abstimmen, können unterschiedliche Abstimmungsmethode integriert werden, z.B. mit Klebepunkten, Murmeln, Stimmzetteln, Wäscheklammern, Würfeln etc.</p> <p>Zwischenergebnis: Pinnwand bildet jetzt die gemeinsame Geschichte ab.</p> <p>2. Die SuS werden in 6 Kleingruppen eingeteilt. Arbeitsauftrag für jede Gruppe ist es, zu einem Geschichtsbaustein ein A3-Bild zu malen. (15 Min)</p> <p>3. Die Gruppen kommen wieder im Plenum zusammen und das Erzähltheater wird aufgestellt. Jede Gruppe bestimmt einen Erzähler:in. Im Anschluss wird die Geschichte mit den Erzähler:innen im Kamishibai-Theater vorgestellt und erzählt. (15 Min)</p>	<p>Reihengeschichte entwickeln mit dem Kamishibai-Theater</p>	<p>Kamishibai-Theater, Handout Geschichtsbausteine (siehe Praxisbuch "Mein Kamishibai")</p> <p>→ A3 Papier → Bunte Stifte</p>
<p>Die SuS reflektieren die Methode des Kamishibai-Theaters im Hinblick auf eine beteiligungsorientierte pädagogische Praxis.</p>	<p>Die LK reflektiert gemeinsam mit den SuS die vorangegangene Methode.</p> <p>Fragen: Was waren die Stärken der Methoden? Was hat euch besonders gefallen? Was hat euch überrascht? Welche Momente von Demokratiebildung erkennt ihr bei der Durchführung der Methode? Welche Kompetenzen werden bei den Kindern gefördert? Wie kannst du es als pädagogische Fachkraft ermöglichen, dass alle Kinder sich an der Geschichte beteiligen und Gehör finden? Wie könnte es noch genutzt werden? Welche methodischen Variationen fallen euch noch ein?</p>	<p>Plenum</p>	

### **Erkundungs- und Reflexionsfragen für die Praxis:**

Gehe in deiner Einrichtung auf Erkundungstour und beobachte die Beteiligungsspielräume von Kindern.

- **Was dürfen die Kinder in der Praxiseinrichtung selbst- und eigenständig entscheiden?**
- **Wo dürfen Kinder in der Praxiseinrichtung mitentscheiden?**
- **Was ist in der Praxiseinrichtung für Kinder fremdbestimmt geregelt?**

Beschreibe zwei Situationen, die dir besonders aufgefallen sind nach der folgenden WWW-Methode (Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch) und diskutiere deine Beobachtungen mit deiner/m Praxisanleiter/in:

- **Wahrnehmung:** Schildere deine konkrete Beobachtung und was du erlebt hast, ohne zu bewerten. Was habe ich beobachtet, gesehen, gehört? (Ich habe gesehen, dass ...; Ich habe die Situation so erlebt, dass ...)
- **Wirkung:** Als nächstes schilderst du, wie die Situation oder das Verhalten auf dich gewirkt haben. Wie fühlst du dich? (Ich habe mich gefreut, dass...; Ich habe Sorge, dass ...; Das wirkt auf mich, als ob ...; Ich bin irritiert, weil...; Das ärgert mich, weil ...)
- **Wunsch:** Im letzten Schritt geht es darum, einen Wunsch in Bezug auf das künftige Verhalten zu äußern (keine Forderungen). Auch hier solltest du konkret schildern, was du erwartest. (Mir ist wichtig, dass...; Meine Idee ist ...; Ich wünsche mir, dass...)

## **„Der Diversity-Check – Vielfalt und Geschlecht in der pädagogischen Praxis“**

Das Lernmodul hat zum Ziel, Berufsschüler:innen für den Umgang mit Vielfalt zu sensibilisieren und zu befähigen, die Lernumgebung für Kinder vielfaltsbewusst zu analysieren und zu gestalten. Die Schüler:innen lernen die verschiedenen Vielfaltdimensionen kennen und setzen sich beispielhaft mit der Dimension Geschlecht auseinander.

Das Einführungsmodul mit einer Dauer von 90 Minuten schafft eine Basis für das Verständnis von Identität und Vielfalt. Es regt die Schüler:innen spielerisch dazu an, über Gemeinsamkeiten und Unterschiede nachzudenken und sich mit der eigenen Identität und der Vielschichtigkeit von Identitäten auseinanderzusetzen. Im Zentrum steht die Erkenntnis, wie Gruppenzugehörigkeiten unsere Lebenserfahrungen, Perspektiven und unseren Platz in der Gesellschaft prägen. Ein Überblick über die Vielfaltdimensionen rundet die Einführung ab. Die darauffolgende Vertiefungsphase (90 min.) widmet sich der Vielfaltdimension Geschlecht und lädt die Schüler:innen zur Biografiearbeit über Geschlechterrollen ein. Zudem bietet sie Orientierung in den Begrifflichkeiten geschlechtlicher Vielfalt und regt die Schüler:innen dazu an, Handlungsempfehlungen für eine genderbewusste Pädagogik zu finden. Im darauffolgenden 90-minütigen Praxisteil lernen die SuS die Methode Diversity-Check für Kinderbücher praktisch kennen. Sie leiten für sich eigene Handlungsmöglichkeiten zum Umgang mit Kinderliteratur in der KiTa ab und tauschen sich zu Einsatzmöglichkeiten aus.

**Zur Einführung und Vertiefung ins Thema möchten wir Ihnen folgende Bücher empfehlen:**

- Madubuko, Nkechi (2021):  
**Erziehung zur Vielfalt. Wie Kinder einen wertschätzenden Umgang mit Unterschieden lernen**, Kösel
  
- Thörner, Daniela; Slinger (2023):  
**Mädchen, Junge, Kind. Geschlechtersensible Begleitung und Empowerment von klein auf**, familiar faces verlag
  
- Schulze, Erika (Hrsg.) (2023):  
**Diversität im Kinderbuch. Wie Vielfalt (nicht) vermittelt wird**, Kohlhammer



## Einführung (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>10 Min.</p> <p>Die SuS werden für das Thema Vielfalt aktiviert und entdecken Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe.</p>	<p>Mit dem Satz "Die Sonne scheint für alle, die wie ich ..." werden eigene Eigenschaften sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe spielerisch sichtbar gemacht und wertgeschätzt.</p>	<p>Die Sonne scheint für alle die ...</p>	
<p>60 Min.</p> <p>Die SuS setzen sich bewusst mit eigenen Identitätsfacetten auseinander und reflektieren verschiedene Gruppenzugehörigkeiten.</p>	<p>Im Rahmen der Methode Identitätsmolekül zeichnen die SuS ein "Molekül" ihrer Identität, bei dem jede "Atom-Kugel" eine bestimmte Eigenschaft darstellt, z.B. Geschlecht, Herkunft, sexuelle Orientierung, Interessen, Beruf, Familienstand etc. Zur Veranschaulichung kann die LK ihr Identitätsmolekül der Klasse vorstellen. Ein Austausch in sicheren Kleingruppen ermöglicht eine tiefere inhaltliche, auch emotionale Reflexion von Zugehörigkeits- und Ausschlussverfahren. Im Plenum werden verschiedene Identitätsfacetten sichtbar gemacht. Eine Diskussion und gesellschaftliche Einordnung runden die Methode ab.</p>	<p>Identitätsmolekül</p>	 <p>Flipchart (S. 53)</p>
<p>20 Min.</p> <p>Die SuS lernen die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt kennen.</p>	<p>Die LK präsentiert den SuS die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt nach Marilyn Lodén und Judy Rosener und erläutert den Unterschied zwischen sichtbaren und unsichtbaren sowie zwischen veränderbaren und unveränderbaren Merkmalen.</p>	<p>Input</p>	<p>Flipchart (S. 53)</p>

## Vertiefung (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS steigen in die Vielfaltsdimension Geschlecht ein und verstehen, wie stark die vorherrschende Einteilung in zwei Geschlechter unser Denken und Handeln beeinflusst.</p>	<p>Um das Thema der Vielfaltsdimensionen unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Normen und deren Bedeutung genauer zu vertiefen, wird im nächsten Schritt die Dimension Geschlecht beispielhaft ausgewählt. Zum Einstieg wird gemeinsam das Video „Drängen wir Kinder in Geschlechterrollen? Ein Experiment“ von Quarks (WDR) angeschaut.</p> <p>Fragen an die SuS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Welche Hauptbotschaft vermittelt das Video über Geschlechterrollen?</li> <li>→ Auf welche Weise wirken im Video gesellschaftliche Normen auf Geschlechterrollen?</li> <li>→ Welche Beispiele aus dem Video haben dich besonders überrascht oder zum Nachdenken angeregt?</li> <li>→ Wie könnten die im Video dargestellten Geschlechternormen die persönliche Entwicklung von Kindern beeinflussen?</li> <li>→ Was würdest du als Erzieher:in für dich und deine pädagogische Arbeit ableiten?</li> </ul>	Video	
<p>Die SuS schärfen ihr Bewusstsein für die eigene Geschlechtsidentität und verstehen, wie gesellschaftliche Geschlechternormen die persönliche Entwicklung beeinflussen haben.</p>	<p>In einer Einzelreflexion (5 min.) setzen sich die SuS mit folgenden Fragen auseinander:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Wie hast du als Kind/Jugendliche:r Erwartungen an dein Geschlecht wahrgenommen?</li> <li>→ Wie ging es dir mit den Erwartungen? Warst du einverstanden oder unzufrieden?</li> <li>→ Hast du erfahren, was es bedeutet, sich nicht geschlechtsrollenkonform zu verhalten? Hättest du gern Dinge ausprobiert, die für dein Geschlecht nicht vorgesehen waren?</li> </ul> <p>Anschließend begeben sich die SuS zu zweit auf einen Reflexionsspaziergang (15 min.) und tauschen sich über ihre Erfahrungen aus.</p> <p>Zum Abschluss (15 min) kommen alle im Plenum zusammen und können ihre Erfahrungen und Geschichten teilen.</p>	Biografiearbeit  Reflexions-spaziergang  Plenum	
<p>Die SuS entwickeln ein tieferes Verständnis für die Komplexität und Vielfalt von Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, biologischem Geschlecht und sexueller Orientierung.</p>	<p>Die LK stellt das Modell der „Genderbread Person“ nach González, Prell, Riva und Schwartz vor. Genderbread Person verdeutlicht, wie sich sexuelle und geschlechtliche Identität aus verschiedenen, voneinander unabhängigen Aspekten zusammensetzt, die sich eigenständig entwickeln und verändern können.</p> <p>Anschließend verdeutlicht die LK, wie geschlechtliche Vielfalt und sexuelle Orientierung in der KiTa auftreten können und klärt mit den SuS Begrifflichkeiten (z.B. cis, trans, inter).</p>	Input	  Flipchart (S. 54)
<p>Die SuS tauschen sich über ihre Erfahrungen aus und identifizieren Beispiele für eine gendersensible Praxis.</p>	<p>Zum Abschluss bietet sich eine Diskussion über persönliche Praktikumserfahrungen der SuS an, ergänzt durch das gemeinsame Erarbeiten von Handlungsempfehlungen im Kontext Kita und Hort.</p>	Plenum	

## Praxisteil (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS steigen in die vielfaltssensible Analyse von Kinderbüchern ein.</p>	<p>Im Plenum stellt jede SuS das mitgebrachte Buch kurz vor und erzählt, warum es ausgesucht wurde und was es vielleicht mit dem Thema Vielfalt zu tun hat.</p> <p>Die LK präsentiert der Klasse eine eigene Auswahl an vielfalts- und vorurteilsbewusster Kinderliteratur.</p> <p>Alle Bücher werden auf einen Büchertisch gelegt.</p>	<p>Plenum</p>	<p>SuS werden im Vorfeld gebeten, eigene Kinderbücher mitzubringen.</p> <p>Kleine Auswahl an vielfalts- und vorurteilsbewusster Kinderliteratur</p>
<p>Die SuS setzen sich kritisch mit Kinderbüchern auseinander und lernen Kriterien zur Auswahl von vorurteilsbewussten und vielfaltssensiblen Kinderbüchern kennen.</p>	<p>Die SuS bilden Paare und wählen gemeinsam ein Buch vom Büchertisch aus. Sie bekommen eine Checkliste, die verschiedene Fragen zur Analyse von Kinderbüchern enthält. Mit Hilfe dieser Liste untersuchen sie, inwiefern das vorliegende Kinderbuch gesellschaftliche Vielfalt adäquat widerspiegelt oder nicht. Dabei sollen sie entscheiden, ob sich das Buch besonders oder weniger gut für die Arbeit mit Kindern eignet und warum.</p> <p>Anschließend versammeln sich die Paare im Plenum und präsentieren die Ergebnisse ihrer Analysen der gesamten Klasse.</p> <p>Zum Abschluss stellt die LK zentrale Kriterien der Fachstelle Kinderwelten zur Auswahl vorurteilsbewusster Kinderliteratur als Angebot vor und gibt Hinweise zu aktueller vorurteilsbewusster Kinderliteratur (z. B. auf den Websites der Fachstelle Kinderwelten oder iPad).</p>	<p>Kinderbuchanalyse (Diversity-Check)</p> <p>Kleingruppen</p> <p>Plenum</p> <p>Input</p>	<p>Die Fachstelle Kinderwelten hat 17 Fragen in einer Checkliste zur vorurteilsbewussten Einschätzung von Kinderbüchern zusammengestellt.</p>  <p>Flipchart (S. 54)</p>  
<p>Die SuS positionieren sich zu den Kriterien für vorurteilsbewusste Kinderliteratur und tauschen sich zu Handlungsmöglichkeiten aus.</p> <p>Die SuS erhalten weitere Praxistipps für die Arbeit mit Kinderbüchern.</p>	<p>Zum Abschluss regt die LK die SuS zu einer persönlichen Bewertung der Kinderbuchanalyse an.</p> <p>Mögliche Fragen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Wie relevant sind die Kriterien oder der Diversity-Check für mich als Pädagog:in?</li> <li>→ Wie kann ich dieses Wissen in der KiTa einsetzen?</li> <li>→ Wie können wir mit dem Kinderbuchbestand, der da ist, angemessen umgehen?</li> <li>→ Habt ihr Ideen zum Umgang mit Büchern, die Stereotype darstellen?</li> </ul> <p>Die LK gibt den SuS weitere Praxisideen für die Arbeit mit Kinderliteratur mit.</p>	<p>Plenum</p> <p>Input</p>	

15 Min.

60 Min.

20 Min.

### **Erkundungs- und Reflexionsfragen für die Praxis:**

Gehe in deiner Einrichtung auf Erkundungstour und überprüfe vorhandene Kinderbücher mithilfe der Checkliste zum Thema Geschlecht. Nutze dafür folgenden QR-Code:



Finde 3 Bücher heraus, die du mit mind. 4 Sternen bewerten würdest! Findest du Bücher, welche du mit 1 oder 2 Sternen bewerten würdest?

- **Was lernen Kinder aus Kinderbüchern, die geschlechtssensibel gestaltet sind?**
- **Welche Informationen können sie aus den Büchern für ihre persönliche Entwicklung mitnehmen?**

Notiere drei konkrete Erkenntnisse, die Kinder aus solchen Büchern gewinnen können. Diskutiere deine Ergebnisse mit deiner/m Praxisanleiter:in bzw. im Fachkräfte-Team:

- **Was bedeuten deine Ergebnisse? Was ergibt sich für euch daraus?**

# Lernmodul 4

## „Aktiv werden gegen Diskriminierung in der KiTa“

Das übergeordnete Ziel des Lernmoduls 4 besteht darin, das Bewusstsein und das Verständnis der Schüler:innen für die Themen Vorurteile und Diskriminierung zu schärfen und praktische Fähigkeiten zu entwickeln, um in pädagogischen Situationen aktiv und kompetent diskriminierendem Verhalten entgegenwirken zu können. Hierbei wird sowohl auf die theoretische Auseinandersetzung als auch auf die empathische und praktische Übung gesetzt, um ein tiefgehendes Verständnis der Thematiken zu erlangen und wirksame Strategien für einen inklusiven und diskriminierungsfreien Umgang zu entwickeln.

Das 90-minütige Einführungsmodul legt den Grundstein für das Verständnis von Vorurteilen, indem es die Schüler:innen für die Mechanismen ihrer Entstehung sensibilisiert und zeigt, wie gesellschaftlich geprägte Vorurteile unsere Wahrnehmung und Handlungen unbewusst beeinflussen und zu Diskriminierung führen können. Das Modul macht auf die Komplexität von Diskriminierung aufmerksam. Die Schüler:innen lernen verschiedene Diskriminierungsformen kennen, verstehen ihre Ursachen und begreifen die Konsequenzen für Einzelne und die Gesellschaft. Mit der darauffolgenden Vertiefungsphase (90 min.) schärfen die Schüler:innen weiter ihr Bewusstsein für soziale Ungleichheit und fühlen sich in verschiedene Diskriminierungserfahrungen ein. Sie lernen die Methode „Theater der Unterdrückten“ kennen und steigen spielerisch in die Theaterarbeit ein. Der abschließende 90-minütige Praxisteil legt mit dem „Theater der Unterdrückten“ den Fokus auf die Selbsterfahrung und die Anwendung von ermächtigendem Handeln und Aktivwerden in diskriminierenden Situationen. Die Schüler:innen werden sensibilisiert und aktiv in Intervention eingebunden. Ziel ist es, sie zu befähigen und in ihren Möglichkeiten zu bestärken, diskriminierende Praktiken zu erkennen und dagegen auch im Alltag vorzugehen. Sie können sich als kritische Akteur:innen für ein diskriminierungsfreies Miteinander in der KiTa empfinden und ihren Handlungsradius erweitern.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass das „Theater der Unterdrückten“ oder „Forumtheater“ von Augusto Boal in den 1950ern für Schauspielende und Nicht-Schauspielende entwickelt wurde und somit für alle funktioniert. Die Teilnehmenden erarbeiten, ausgehend von einer eigenen unbefriedigenden Erfahrung im Alltag oder einer drängenden politischen Frage, Szenen und durch ein Einwechseln in das Spiel verschiedene Antworten auf die Frage: Was würde ich in der dargestellten Situation tun? Schauspielerisches Talent bei den Teilnehmenden oder dramaturgische Fähigkeiten bei der anleitenden Person sind nicht gefragt, sondern die Motivation und Bereitschaft, sich spielend in einen Kontakt und Dialog zu begeben. Dies baut sich am besten durch spielerische Lockerungsübungen auf, die der Gruppe Freude bringen. Dabei sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt, auch Schüler:innen kennen gute Gruppenspiele wie Stille Post mit Pantomime etc.

**Zur Einführung und Vertiefung ins Thema möchten wir Ihnen folgende Bücher empfehlen:**

- Pates, Rebecca; Schmidt, Daniel; Karawanskij, Susanne (Hrsg.); Liebscher, Doris; Fritzsche, Heike (2010):  
**Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen**, VS Verlag für Sozialwissenschaften
  
- Boal, Augusto (1989):  
**Theater der Unterdrückten: Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler**, edition suhrkamp
  
- Hahn, Harald (Hrsg.) (2018):  
**Theater der Unterdrückten als Mosaikstück gesellschaftlichen Wandels. Einblicke, Ansichten und Projekte, Berliner Schriften zum Theater der Unterdrückten Band 9**, Ibidem

## Einführung (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS steigen in das Thema Antidiskriminierung ein.</p>	<p>Alle sind eingeladen, zum Thema „Anders sein“ ihre spontanen Gedanken und Assoziationen in Worte zu fassen und auf ein leeres Blatt zu schreiben. Sie werden angeregt, dem freien Fluss des Schreibens zu folgen und sich nicht zu beschränken. Dafür stehen 5 Minuten zur Verfügung.</p> <p>Im Anschluss tauschen sich die SuS 10 Minuten paarweise über ihre Texte aus und entscheiden selbst, wie sie das machen wollen: es ist möglich, die Texte vorzulesen oder eigene Eindrücke zu schildern.</p> <p>Die LK kommt mit den SuS mithilfe des „Familienspiels“, ein speziell für Kinder entwickeltes Memory-Spiel, über ihre individuellen Vorstellungen und Bilder ins Gespräch und regt sie zur Reflexion dieser Eindrücke an.</p> <p>Die Kartenpaare zeigen jeweils ein Kind allein und im Familienkreis. Zu Beginn der Übung bekommen die SuS ein Kinderbild, während die Familienbilder verdeckt auf dem Tisch liegen. Die SuS betrachten zunächst das Kinderbild und beantworten für sich folgende drei Fragen: → Wie ist das Kind, wie stellst du es dir vor? → Wie ist wohl seine Familie? → Wie wird wohl sein Bildungsweg verlaufen?</p> <p>Anschließend bilden die SuS Paare und stellen einander das Kind auf ihrer jeweiligen Karte vor. Im darauffolgenden Plenum stellen einige SuS ihre Kinderkarten vor und erläutern, warum sie die Karte ausgewählt haben. Im nächsten Schritt suchen die SuS die Karte mit der Familie des Kindes. Nun lautet die Frage:</p> <p>→ Das Bild des Kindes im Kreis seiner Familie gibt euch weitere Informationen über das Kind. Wie verändert diese Information eure Sichtweise? Gibt es Überraschungen oder Bestätigungen?</p> <p>Eine Diskussion über Ähnlichkeiten, Unterschiede, persönliche Erfahrungen und Vorlieben, aber auch Zuschreibungen und erste automatische Bilder schließt sich an. → Woher kommen unsere Bilder und Schulblenden? → Was sind Vor- und Nachteile dieser ersten Eindrücke? → Ist es möglich weniger unvoreingenommen zu sein? → Was hilft?</p>	<p>Kreative Schreibübung</p> <p>Bilder in unseren Köpfen</p>	<p>→ Stifte → Leere Zettel</p> <p></p> <p>Das Familienspiel wurde 2010 vom Team KINDERWELTEN entwickelt.</p> <p>KINDERWELTEN ist ein Projekt des Instituts für den Situationsansatz (ISTA). Die Methode orientiert sich an den beschriebenen Spielideen des Familienspiels.</p>
<p>Die SuS lernen konkrete Diskriminierungserfahrungen kennen.</p>	<p>Anhand von kurzen Video-Sequenzen erfahren die SuS, welche Effekte Vorurteile und Diskriminierung auf das Selbsterleben und das Leben betroffener Personen haben.</p> <p>Auswertungsfragen zu den Videos:</p> <p>→ Welche Emotionen sind im Film wahrnehmbar? → Welche Gedanken und Emotionen löst das Video bei dir aus? → Welche Grundbedürfnisse sind aufgrund der Diskriminierungserfahrung erschüttert?</p>	<p>Videos: Doll test – the effects of racism on children. Stories that move</p> <p>→ Tyrell (14) → Ardiola (17) → Hilga (16) → Nued (18)</p>	<p> Doll Test</p> <p> Ardiola</p> <p> Hilga</p> <p> Tyrell</p> <p> Nued</p>
<p>Den SuS werden Grundkenntnisse zum Thema Entwicklung von Vorurteilen und Diskriminierung vermittelt. Sie lernen Formen, Ebenen und Folgen von Diskriminierung kennen.</p>	<p>Die LK erläutert den SuS die Definition von Vorurteilen und Diskriminierung, erklärt deren Entstehung, die verschiedenen Formen und Ebenen und beschreibt die möglichen Auswirkungen auf die betroffenen Personen.</p> <p>Fragen für die anschließende Diskussion: → Warum ist es wichtig, das Thema in Kita und Hort zu beachten? → Und haben Kinder in KiTa schon Vorurteile? Was denkt ihr?</p> <p>Zur Illustration dient das Flipchart zur Vorurteilsbildung bei Kindern.</p>	<p>Input</p>	<p>Tafelbild (S. 55–57) Flipchart (S. 58)</p>

## Vertiefung (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS schärfen ihr Bewusstsein für soziale Ungleichheit, fühlen sich in die damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen ein und entwickeln Empathie für unterschiedliche Lebenssituationen.</p>	<p>Bei dieser Übung nehmen die SuS bestimmte Rollen von Kindern ein, die durch soziale, ökonomische und kulturelle Faktoren bedingt sind. Sie stellen sich in einer Reihe auf und reagieren auf vorformulierte Aussagen, die sich auf verschiedene Formen von Privilegien oder Diskriminierung beziehen. Auf jede Aussage, die auf sie zutrifft, reagieren sie mit einem Schritt nach vorn. Die Aussagen können beispielsweise Themen wie Rassismus, Bildungszugang, finanzielle Sicherheit oder Geschlechtergerechtigkeit ansprechen. Durch die körperliche Bewegung – das Vorwärtsschreiten derer, die bestimmte Vorteile haben, und das Stehenbleiben derer, die diese nicht erfahren – wird visuell dargestellt, wie sich Privilegien und Benachteiligungen in der Gesellschaft verteilen.</p> <p>Die Methode lädt die SuS dazu ein, eine Diskussion über Gerechtigkeit und Diskriminierung zu führen.</p>	<p>Ein Schritt nach vorn</p>	
<p>Die SuS lernen die Ziele einer diskriminierungssensiblen Pädagogik kennen.</p>	<p>Die LK stellt den SuS die vom Projekt Kinderwelten formulierten Ziele einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung vor und leitet in den praktischen Übungsteil ein, der sich mit dem 4. Ziel („Aktivwerden gegen Diskriminierung“) beschäftigt.</p>	<p>Input</p>	<p>Flipchart (S. 59)</p>
<p>Die SuS steigen spielerisch in die Theaterarbeit ein.</p>	<p>Die SuS bereiten sich auf das Forumtheater vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Raumlaut mit verschiedenen Geschwindigkeiten und Stimmungen</li> <li>→ Spiegel und Doppelspiegel</li> <li>→ Guck-mich-an-Stille-Post: Geste an Vorderperson weitergeben</li> <li>→ Dialog in Zahlen mit verschiedenen Gefühlslagen</li> </ul>	<p>Theaterpädagogische Aufwärmübungen</p>	
<p>Die SuS lernen das Theater der Unterdrückten kennen und reaktivieren eigene Erfahrungen mit Diskriminierung.</p>	<p>Die LK stellt der Klasse die Methode des Forumtheaters vor.</p> <p>Anschließend sammeln die SuS in Kleingruppen oder im Plenum Fallbeispiele aus der pädagogischen Praxis bzw. aus ihrer Erfahrung, in denen sie Diskriminierung erlebt oder miterlebt haben und diese Situationen mithilfe der Gruppe spielen möchten. Auch fiktive Situationen sind möglich. Die Gruppe entscheidet sich gemeinsam für ein Setting, welches gespielt werden soll. Fragen zum Setting werden geklärt, die Beteiligten im Setting werden genau bestimmt und die Situation wird gemeinsam analysiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Wer war dabei?</li> <li>→ Welchen Rollen gab es? (Aggressor:innen, betroffene Personen, päd. Fachkräfte, „Zaungäste“ etc.)</li> <li>→ Wie kam es zu der Situation?</li> <li>→ Was ist konkret vorgefallen und wurde gesagt?</li> <li>→ Welche Gefühle waren wahrnehmbar?</li> </ul> <p>Die Antworten werden von der LK auf einem Flipchart festgehalten.</p>	<p>Theater der Unterdrückten</p>	 <p>Flipchart</p>

## Praxisteil (90 Minuten)

Ziele	Inhalt	Methode	Material
<p>Die SuS spielen eine Situation nach, in der Menschen Diskriminierung erfahren und finden gemeinsam Handlungsstrategien, um gegen Diskriminierung aktiv zu werden.</p>	<p>Die Klasse knüpft wieder an dem Forumtheater an und es werden die Rollen des vorher beschriebenen Settings verteilt (5 min.). Die Klasse teilt sich in die Gruppe der Spielenden und der Nichtspielenden auf. Die Gruppe der Spielenden erarbeitet sich in einem Raum die Rollen und baut den Raum ggf. für die Spielsituation um (10 min.). In der Zwischenzeit sammelt die Gruppe der Nichtspielenden in einem Nebenraum Interventionsmöglichkeiten für die gegebene Situation auf einem Flipchart.</p> <p>Die Situation wird anschließend einmal durch die Gruppe der Spielenden bis zum Ende durchgespielt. Beim eskalativen Moment ruft die LK „Cut“ und fragt die Gruppe der Nichtspielenden: Wer hat eine Idee, was die pädagogische Fachkraft jetzt tun könnte? Dabei wird die Antwort nicht ausgesprochen, sondern gespielt. Menschen mit Ideen wechseln ein und ersetzen die betroffenen Personen, päd. Fachkraft oder Zaungast (Aggressor:in wechselt nicht), (25 min.)</p> <p>Nach der Spielsituation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nachfragen bei Betroffenen: Wie geht es dir?</li> <li>→ Nachfragen bei Aggressor:in: Wie wirkte die Strategie auf dich?</li> <li>→ Nachfragen bei Intervenierender:in: Wie geht es dir? Hat es funktioniert?</li> </ul> <p>Anschließend kann die Situation ein zweites und drittes Mal durchgespielt und gemeinsam diskutiert werden (20 Min.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Welche Strategie hat gut funktioniert? Welche nicht?</li> <li>→ Welche weiteren Interventionsmöglichkeiten fallen euch noch ein?</li> </ul> <p>Gemeinsam erarbeitet die LK mit der Klasse einen Lösungsblumenstrauch und hält die Interventionsmöglichkeiten auf einem Flipchart fest. Dabei macht sie deutlich, dass das Theaterstück direkte Interventionsmöglichkeiten testet, aber auch langfristige Strategien möglich sind.</p>	<p>Theater der Unterdrückten</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Flipchart</li> <li>→ Stifte</li> <li>→ ggf. Namensetiketten</li> </ul>
<p>30 Min</p> <p>Alle SuS ordnen ihre Erkenntnisse ein und sammeln Ideen für langfristige Strategien gegen Diskriminierung.</p>	<p>Die LK geht mit den SuS in einen Erfahrungsaustausch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Was kann in Kita und Hort langfristig und präventiv gegen diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen getan werden? Welche Erfahrungen habt ihr gemacht?</li> <li>→ Welche Erfahrungen sind in anderen Projekten und Trägern mit Handlungsstrategien gegen Diskriminierung gemacht worden?</li> </ul>	<p>Erfahrungsaustausch</p>	

### **Erkundungs- und Reflexionsfragen für die Praxis:**

Gehe in deiner Einrichtung auf Erkundungstour und mache dir ein Bild davon, wie vielfältig die Kinder und Erzieher\*innen sind (z.B. Haarstruktur, Hautfarbe, Augenform, Körperform, Kleidung ...)

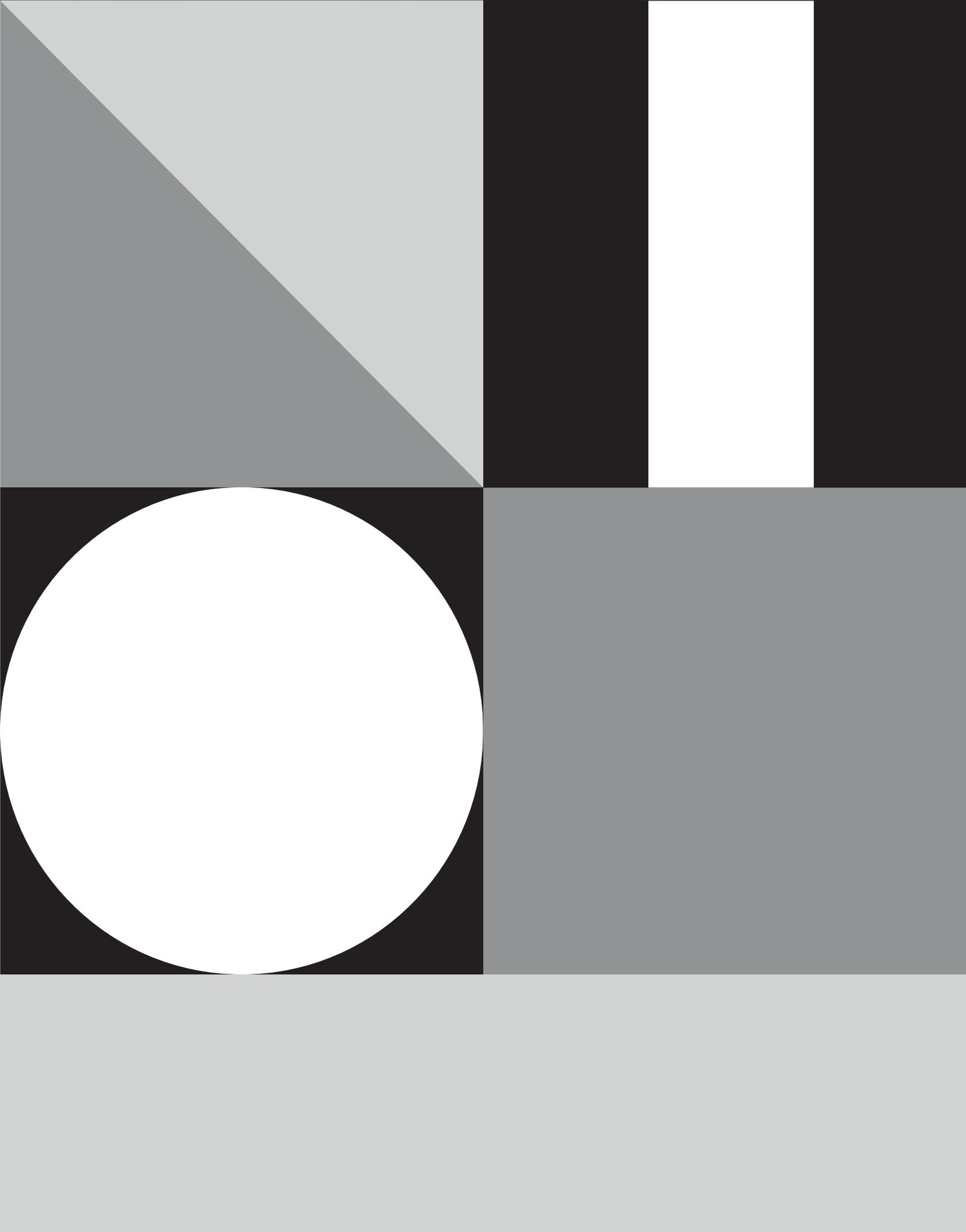
- **Welche Besonderheiten (Erkrankungen, Sprachen, Beeinträchtigungen, Fähigkeiten ...) einzelne Kinder zeigen und wie darauf pädagogisch eingegangen wird?**
- **Wie viele Kinder und Erzieher:innen mit Migrationserfahrungen es in der Einrichtung gibt?**
- **Welche Familiensprachen in der Einrichtung vorkommen und wie sichtbar sie sind?**
- **Wie viele Kinder mit Integrationsstatus betreut werden?**

Fragt bei Fachkräften nach, wie sie die gegebene Vielfalt angemessen, diskriminierungssensibel berücksichtigen und alle Kinder einbeziehen.

## **Einführungsseminar zu den einzelnen Modulen**

Zur inhaltlichen Vorbereitung der Lernmodule, zum Erlernen und Ausprobieren der Methodik sowie zum didaktischen Austausch bieten wir entsprechende Einführungsseminare an. Diese können als interne Team-Fortbildungen beim Trägerverein Forum B :: Prozesse in Begleitung e.V. gebucht oder bei mehreren Einzelanfragen auch einrichtungsübergreifend geplant werden. Inhaltlich verbinden unsere Referent:innen relevante Inputs mit Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden. Aus unserem Verständnis von Demokratielernen als Erfahrungslernen heraus legen wir Wert auf handlungsorientiertes Arbeiten, eine intensive Reflexion von Lernprozessen und Erfahrungen in Übungen und Gruppenarbeiten sowie den Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag. Fortbildungstage sind immer ein Stück Teamentwicklung verbunden mit konzeptioneller Weiterentwicklung. Wir möchten, dass diese Tage Freude am gemeinsamen Arbeiten erzeugen, Abwechslung bieten und sich alle Kolleg:innen einbringen können. Daher stimmen wir den inhaltlichen und methodischen Aufbau einer Fortbildung im Vorfeld mit Ihnen ab und berücksichtigen die Bedarfe des Teams. Wir freuen uns, Ihr Team auf dem Weg zu Demokratieförderung und Vielfaltsgestaltung ein Stück begleiten zu dürfen!

# Materialsammlung



# Material LM1: Einführung

## Das Trainingsprogramm Betzavta als Form der Vermittlung demokratischer Werte

Falko Lange, Forum B e.V. (2022)

### 1. Hintergrund

Jede Schule hat die Aufgabe demokratische Werte zu vermitteln. In Deutschland sind damit eigentlich auch die Berufsschulen gemeint. Aus verschiedenen Gründen waren Berufsschulen lange Zeit leider kein Thema in den letzten großen reformpädagogischen Debatten. Nun gibt es dennoch einen gewissen Konsens darüber, dass „[v]erbunden mit der Ausbildung auch der Bildungsauftrag [besteht], zur Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden beizutragen. Diese sollen sich zu selbstständigen Persönlichkeiten entwickeln, die sich reflektierend und aktiv mit aktuellen gesellschaftlichen Problemen auseinandersetzen.“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 5) So oder so ähnlich lautet es in unzähligen Vorworten von Artikeln, Veröffentlichungen, Lehrplänen und Bildungsplänen.

Es ist wichtig und angebracht, Schule als Ort zu begreifen, der mehr bieten kann als die Betreuung von Minderjährigen und jungen Erwachsenen und die Verteilung von Berufschancen. Diesem Anspruch im Unterricht oder gar im Betrieb gerecht zu werden, ist eine Mammutaufgabe für jede:n Pädagog:in und gleichzeitig die Chance persönliche, individuelle Bildungsangebote für die Auszubildenden zu gestalten. Aus der Fülle von Möglichkeiten soll im Folgenden das Betzavta-Programm des Adam-Instituts aus Israel vorgestellt werden. Betzavta ist durch seinen Fokus auf Gruppenprozesse lebensnah und gut an aktuelle Themen innerhalb einer Gruppe anknüpfbar. Für Pädagog:innen kann es deshalb einen guten Anhaltspunkt bieten, das Thema demokratische Werte in die Bildungsarbeit zu integrieren.

→ Buchempfehlung: Maroshek-Klarman, U./ Rabi, S. (2015):

**Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der „Betzavta“-Methode.** In der Adaption von Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Ein Hauptanliegen des Instituts ist die friedliche Lösung von Konflikten vor allem im Falle des Zusammentreffens eher gegensätzlicher Gruppen. Gemessen am Israelisch-Palästinensischen Konflikt sind die hier in Deutschland geführten Auseinandersetzungen sicherlich weniger brisant, dennoch ist dieses Prinzip auf sämtliche Konflikte und Gruppendynamiken übertragbar. Die zwei zentralen demokratischen Werte, die im Programm gestärkt werden sollen, sind Toleranz und Rationalität. Toleranz ist die Fähigkeit, die Andersartigkeit des Gegenübers zu akzeptieren. Rationalität besteht darin, die eigene Position kritisch hinterfragen zu können und nicht als Selbstverständlichkeit hinzunehmen. Angepasst an die Formulierungen in den Lehr- und Bildungsplänen würden wir sagen, es geht um Konflikt- und Teamfähigkeit als zentrale Elemente der demokratischen Bildung.

Damit bietet es sich tatsächlich an, sich aus dieser Richtung an den Themen Demokratie und demokratische Prozesse zu nähern. Teamarbeit und Konflikte gehören mit Sicherheit zu der Lebensweltrealität von Auszubildenden. Es gibt genügend Gelegenheiten für Dissens und Auseinandersetzung, ohne welche die Chance für das Erleben von demokratischen Prinzipien eher gering wäre. Betzavta arbeitet mit diesen Momenten und stärkt den Blick auf gruppendynamische Prozesse und die Fähigkeit, Konflikte kreativ zu lösen.

Als Betzavta-Trainer:innen arbeiten wir nach drei immer wiederkehrenden Phasen, die auch für Ungeübte ein hilfreicher Leitfaden für die Reflexion von Gruppenprozessen sein können. Im ersten Schritt geht es darum, das Thema Konflikt überhaupt in das Bewusstsein zu bringen. Hier sollen vor allem diejenigen Positionen zur Sprache gebracht werden, die sonst eher unterdrückt werden und weniger Raum erfahren haben. Hilfreich sind Methoden, die möglichst viele Teilnehmer:innen zu Wort kommen lassen, wie Blitzlicht, Think-Pair-Share oder die Stumme Diskussion, bei der die Diskussionsteilnehmer:innen lediglich per Stift auf einem großen Tischpapier ihre Positionen und Gedanken zu einem Thema aufschreiben dürfen. Das ermöglicht denen, die sonst selten zu Wort kommen, eine relativ freie Plattform der Meinungsäußerung und macht verschiedene Meinungen sichtbar. Es empfiehlt sich, solche Methoden im pädagogischen Alltag anlassbezogen bewusst als Methode anzumoderieren: „Ich möchte mit euch eine stumme Diskussion durchführen, weil mir wichtig ist, dass ich die Meinung von allen sehen kann.“

Im zweiten Schritt kommt es zum Kernelement des Betzavta-Programms: Der Umwandlung eines Konflikts in ein Dilemma, die sogenannte Konflikt-Dilemma-Methode. Grob zusammengefasst liegt der Anspruch in dieser Phase darin, einen Konflikt in das Innere der Beteiligten zu bringen, die dann jeweils in sich beide Positionen als die potenziell eigene verstehen können. Stellen Sie sich zum Beispiel vor, Sie streiten sich mit ihrer kleinen Tochter darüber, dass sie für den Winterspaziergang keine Jacke anziehen will. Fragen Sie sich, unter welchen Umständen Sie selbst auch keine Jacke anziehen würden. Können Sie von sich sagen, dass es unmöglich für Sie wäre, ohne Jacke aus dem Haus zu gehen? Vielleicht fällt Ihnen eine Situation ein, in der Sie selbst auch schon mal ohne Jacke aus dem Haus gegangen sind, also ganz anders gehandelt haben als jetzt. In dem Moment, wo wir die Position des anderen als eine potenziell eigene Position wahrnehmen, entsteht eine wohlwollende Haltung nicht nur gegenüber den anderen Positionen, sondern auch gegenüber den beteiligten Personen. Damit ist ein Grundstein gelegt für eine gemeinsame kreative Lösung des Problems.

Die dritte Phase legt den Fokus auf die schlussendliche Entscheidungsfindung. Im besten Fall ist nach der zweiten Phase bei den meisten Beteiligten der Wunsch geweckt, sich nicht zwischen den Positionen entscheiden zu müssen, sondern alle Positionen und die dahinter liegenden Bedarfe gleichwertig umzusetzen. Das Mantra lautet: Wir haben gemeinsam Verantwortung für die Lösung. Aus dem Überzeugungskampf von Position A gegen Position B ist die gemeinsame Suche nach etwas Drittem, etwas Neuem geworden.

## 2. Umsetzung in der Praxis

Für die praktische Umsetzung ist Betzavta vor allem als Trainingsprogramm konzipiert, in dem Gruppen über den Verlauf von Ganztagesveranstaltungen oder Projektwochen mithilfe von verschiedenen Übungen Konflikte austragen und reflektieren. Sollten Sie die Gelegenheit dafür haben, so empfiehlt sich die Planung und Konzeption mit einem/einer erfahrenen Betzavta-Trainer:in. Eine der Grundideen von Betzavta können Sie allerdings auch selbst im Alltag mit ihrer Klasse oder Gruppe umsetzen: Die intensive Reflexion von Gruppen- und Entscheidungsprozessen und des Miteinanders.

Fangen Sie damit an, den Prozess von Gruppenarbeiten, Entscheidungen und Konflikten in den Fokus zu rücken. Das können Sie zum Grundprinzip ihrer pädagogischen Arbeit machen. Stellen Sie den Auszubildenden bzw. den Schüler:innen zum Beispiel nach einer Gruppenarbeit bewusst die Frage, wie es denn in der Zusammenarbeit gelaufen ist. Oder lassen Sie sich erzählen, welche Streitpunkte eine Gruppe während des Erarbeitungsprozesses hatte. Eine erste Übung, in einfacher Form veranschaulicht, könnte so aussehen: Geben Sie ihrer Gruppe die Aufgabe, innerhalb von 20 Minuten ein Plakat zum Thema „Unsere Gemeinsamen Regeln“ zu gestalten. Halten Sie sich als stille:r (!) Beobachter:in zurück und geben keine weiteren Anweisungen außer den Zeitrahmen. Nach Ablauf der Zeit lassen Sie sich zunächst das angefertigte Plakat von den Schüler:innen präsentieren. Anschließend regen Sie in einer gemeinsamen Gesprächsrunde eine Reflexion an, die sich nicht auf Fragen zum Inhalt stützt, sondern den Prozess der Gruppenarbeit und die damit einhergehenden Gefühlen ins Zentrum stellt.

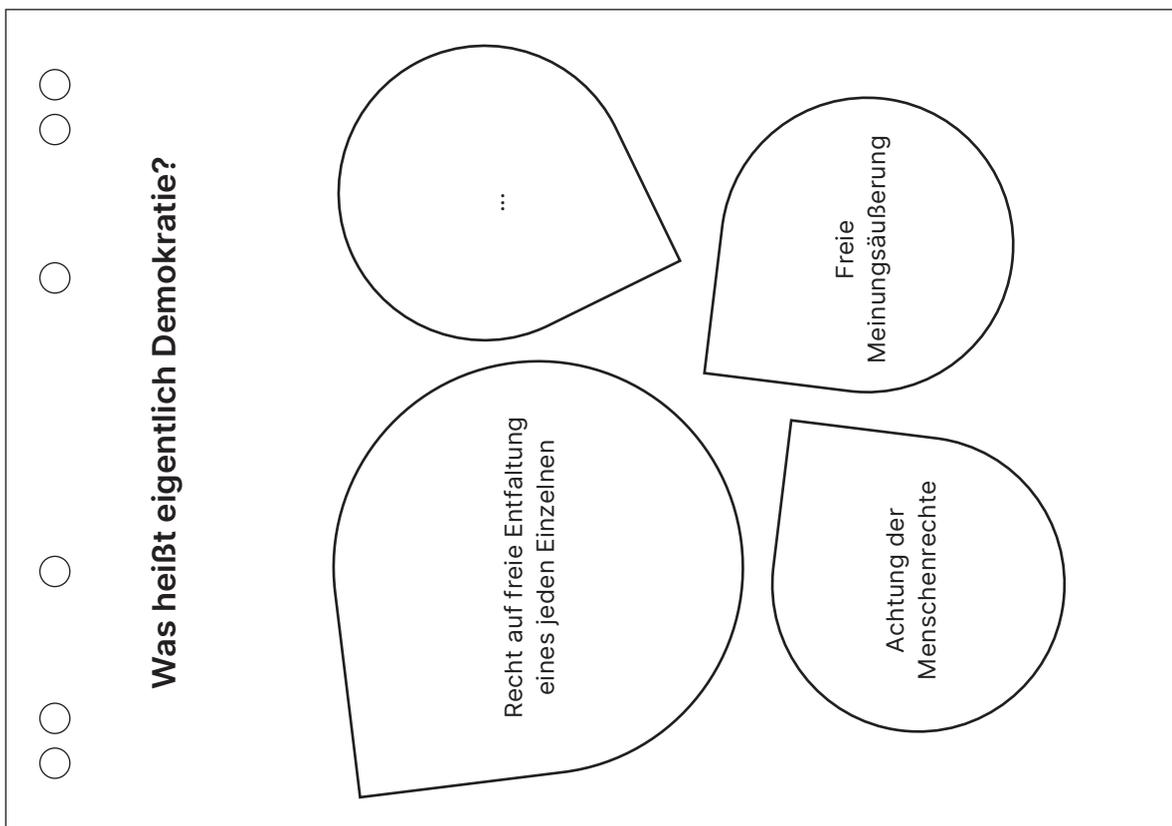
Den Beginn machen Sie mit der Frage: „In Bezug auf die Gruppenarbeit: Wie geht es euch im Moment?“. Lassen Sie, wenn möglich, alle zu Wort kommen. Achten Sie darauf, dass die Frage beantwortet wird. Allzu oft fangen Teilnehmer:innen hier schon an, über das Plakat und den Prozess zu sprechen. Danach erst gehen Sie mit den folgenden Fragen auf den Prozess ein: „Wer hat denn hauptsächlich gemalt?“, „Wie seid ihr zu Entscheidungen gekommen?“, „Sehen sich alle Beteiligten in dem Plakat wieder?“, „Seid ihr mit dem Ergebnis zufrieden?“, „Seid ihr mit eurer Zusammenarbeit zufrieden?“, „Wie demokratisch war eure Zusammenarbeit?“. Alle diese Fragen zielen in dieselbe Richtung: Die Zufriedenheit aller Beteiligten hängt maßgeblich von der demokratischen Qualität des Prozesses ab. Die wiederum hängt davon ab, inwiefern die zwei oben genannten Werte Toleranz und Rationalität bei den Auszubildenden verinnerlicht sind und in den Prozess mit eingebracht wurden. Toleranz und Rationalität liegen zwar nah beieinander, dennoch kann je nach Fokus in der Reflexion jeweils ein Wert fokussiert werden. Stellen Sie zum Thema Toleranz eher die Frage, was bei anderen gehört und beobachtet wurde und wie sich dies auf das eigene Selbst ausgewirkt hat. Für den Wert der Rationalität fragen Sie nach inneren Beweggründen für das eigene Verhalten.

Sprechen Sie mit ihrer Gruppe anschließend darüber, inwiefern diese Werte eine Rolle für ihr Berufsleben und ihren Alltag spielen, also was die Übung mit ihnen persönlich zu tun hat. Stellen Sie eine Verbindung zum Hier und Jetzt und der Lebensweltrealität der Teilnehmer:innen her. Leiten Sie den Transfer mit der Frage ein: „Hat euch diese Übung an etwas aus eurem Alltag erinnert?“

Sollten Sie sich mit dieser Form der Reflexion und Gesprächsmoderation sicher fühlen, können Sie anfangen, einzelne Übungen aus dem Buch „Mehr als eine Demokratie“ auszuwählen und durchzuführen. Seien Sie sich bewusst, dass die Reflexionsrunden sehr komplex sein können und von den Übungsleiter:innen selbst intensive Selbstreflexion und hohes Moderationsgeschick erfordern. Gehen Sie behutsam damit um und verinnerlichen Sie zunächst die Grundidee von Betzavta, bevor Sie sich in neue Gebiete begeben.

Dieser Artikel soll dazu ermutigen, sich dem Thema demokratische Werte aus dem Blickwinkel von Betzavta zu nähern und damit Ihr pädagogisches Repertoire zu erweitern. Schließlich ist das Thema Demokratie so vielfältig, dass ein ebenso vielfältiger Zugang nötig ist, um möglichst viele Auszubildenden damit zu erreichen.

- Literatur: Bundesinstitut für Berufsbildung (2021):  
**VIER SIND DIE ZUKUNFT. DIGITALISIERUNG. NACHHALTIGKEIT. RECHT. SICHERHEIT. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe.**  
Verlag Barbara Budrich, Bonn
  
- Maroshek-Klarman, U./ Rabi, S. (2015):  
**Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der „Betzavta“-Methode.**  
In der Adaption von Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel.  
Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh





### Demokratie als

#### → Herrschaftsform

Hier geht es darum, wie Macht verteilt wird und wer innerhalb der Gemeinschaft auf welche Weise berechtigt ist, welche Entscheidungen zu treffen. (politische Ebene)

#### → Gesellschaftsform

Hier geht es darum, wie Menschen im Alltag zusammensuchen, ihre Interessen austauschen, öffentlich äußern, bündeln und in Entscheidungsprozesse einfließen lassen können. (soziale Ebene)

#### → Lebensform

Hier geht es darum, wie demokratische Haltungen und Verfahren in den persönlichen Orientierungen, sozialen Interaktionen und gemeinschaftlichen Handlungen der Menschen zum Ausdruck kommen. (individuelle Ebene)



### Demokratie als Gesellschaftsform in der KiTa, bedeutet, dass

- die Kinder und Erwachsenen eine demokratische Kultur etablieren, die auf der Gleichheit aller Beteiligten basiert und die aktive Teilhabe und Mitbestimmung fördert
- Jedes Kind fühlt sich gesehen, gehört, geachtet und gefragt
- Kinder können bei der Wahl von Aktivitäten oder beim Spielen selbstbestimmt handeln
- Kinderkonferenzen oder Kinderratssitzungen finden regelmäßig statt und sind von den Interessen der Kinder geprägt
- Offenheit wird gelebt und eine inklusive Atmosphäre geschaffen (z.B. Planung und Durchführung von vielfältigen Aktivitäten, Festen und Feiern)



### Demokratie als Lebensform in der KiTa, bedeutet, dass

- die demokratischen Werte und Prinzipien in allen Bereichen des Zusammenlebens in der Kita praktiziert werden und zur Grundlage des täglichen Miteinanders werden
- Kinder lernen frühzeitig respektvoll und tolerant miteinander umzugehen
- Kinder werden von den Erzieher:innen unterstützt, ihre Bedürfnisse zu kennen und zu artikulieren (z.B. Tagesablauf gemeinsam abstimmen)
- Kinder lernen Konflikte auf eine demokratische Weise zu lösen (z.B. durch das Finden von Kompromissen)
- sie werden ermutigt, eigene Ideen einzubringen und zu verwirklichen (z.B. durch eine Projektwoche)
- sie haben die Möglichkeit, eigene Interessen und Stärken zu entdecken und zu entfalten



### Demokratie als Herrschaftsform in der KiTa, bedeutet, dass

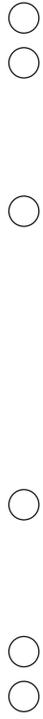
- pädagogische Fachkräfte bewusst ihre Macht mit Kindern teilen und ihnen transparente und verlässliche Entscheidungsmöglichkeiten zu bestimmten Themen einräumen, z.B.
- durch die Etablierung einer Kita-Versammlung
- durch das gemeinsame Erarbeiten und Beschließen einer Kita-Verfassung (pädagogische Fachkräfte, Eltern und Kindern)
- durch die Erarbeitung und institutionelle Verankerung von Kinderrechten



## 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung

- ① Prüfen der Bedürfnisse  
↓
- ② Konflikt? Dann:  
Veränderung der Situation  
↓
- ③ Wenn unmöglich:  
Kompromiss!  
↓
- ④ Wenn unmöglich:  
Mehrheitsbeschluss

# Material LM 1: Praxis



## Fall 1

Im Hort steht heute der Tag unter dem Motto "Abenteuer draußen", und die „Riesen“ dürfen selbst entscheiden, wo sie den Tag verbringen möchten.

Dies erweist sich als knifflige Aufgabe in einer altersgemischten Gruppe von 13 Kindern zwischen sechs und zehn Jahren. Um den unterschiedlichen Wünschen gerecht zu werden, sammelt der Erzieher die Aktivitätsvorschläge der Kinder und hält diese auf Zetteln fest:

→ Schwimmbad

→ Jumphouse



## Fall 2

In der Kita steht heute der Tag unter dem Motto "Abenteuer draußen" und die „Marienkäfer“ dürfen selbst entscheiden, wo sie den Tag verbringen möchten.

Dies erweist sich als knifflige Aufgabe in einer altersgemischten Gruppe von 13 Kindern zwischen drei und sechs Jahren. Um den unterschiedlichen Wünschen gerecht zu werden, sammelt der Erzieher die Aktivitätsvorschläge der Kinder und malt die Ideen jeweils auf einen Zettel:

→ Wald

→ Spielplatz





Quelle: Opinion. Bildung für eine starke Demokratie: Partizipation als Stufenmodell – eine Orientierungshilfe

**(A)** Kinder haben völlige Entscheidungsfreiheit über das Ob und Wie eines Angebots und handeln aus eigener Motivation. Entscheidungen werden von den Erwachsenen lediglich mitgeteilt.

**(B)** Auf dieser Stufe wird z.B. ein Projekt von den Kindern selbst initiiert. Diese Eigeninitiative wird von engagierten Erwachsenen unterstützt oder gefördert. Die Entscheidungen treffen die Kinder selbst; Erwachsene werden gegebenenfalls beteiligt und tragen die Entscheidungen mit.

**(C)** Beteiligungsrecht: Kinder und Jugendliche werden tatsächlich bei Entscheidungen einbezogen. Die Idee des Projektes kommt von Erwachsenen, alle Entscheidungen werden aber gemeinsam und demokratisch mit den Kindern und Jugendlichen getroffen.

**(D)** Indirekte Einflussnahme durch Interviews oder Fragebögen: Bei der konkreten Planung und Realisation einer Maßnahme werden Kinder angehört oder befragt, haben jedoch keine Entscheidungskraft.

**(E)** Ein Projekt ist von Erwachsenen vorbereitet, die Kinder sind jedoch gut informiert, verstehen, warum es geht, und wissen, was sie bewirken wollen.

**(F)** Kinder können ein gewisses sporadisches Engagement der Beteiligung zeigen.

**(G)** Kinder nehmen an Konferenzen teil, haben aber nur scheinbar eine Stimme mit Wirkung. Die Kinder entscheiden jedoch selbst, ob sie das Angebot wahrnehmen oder nicht.

**(H)** Kinder wirken auf einer Veranstaltung mit, ohne genau zu wissen, warum sie dies tun oder worum es eigentlich geht.

**(I)** Nicht Beteiligung, sondern Manipulation: sowohl Inhalte als auch Arbeitsformen und Ergebnisse eines Projektes sind hier fremd definiert. -> Beteiligte < Kinder haben keine Kenntnisse der Ziele und verstehen das Projekt selbst nicht.



### Was heißt Partizipation?

Partizipation bedeutet, das einzelne Kind oder die Gruppe an Entscheidungen zu beteiligen und gemeinsam Lösungen für Probleme zu finden.

... die das eigene Leben betreffen

... die das Leben der Gruppe betreffen

# Material LM 2: Vertiefung



## Formen und Möglichkeiten demokratischer Beteiligung

### offen-partizipativ

Bsp. Morgenkreis, Kinderversammlungen, Kinderkonferenzen, Kindersprechstunden

- + alle können mitmachen
- + breite Erfassung von Interessen
- + hohes Maß an Freiwilligkeit und Offenheit
- + zeitlich überschaubares Engagement
- Mitbestimmung wird nicht angestrebt
- Ergebnissicherung und -umsetzung sind oft nicht sichergestellt

### repräsentativ-partizipativ

Bsp. Kinderrat, Kinderbeirat, Kinderparlament etc.

- + institutionalisiert und langfristig
- + unmittelbare Teilnahme an Diskussions- und Entscheidungsprozessen
- + Ermöglichen von demokratischer Bildung der Kinder zu engagierten und verantwortungsbewussten Bürger:innen
- eingeschränkter Zugang
- hochschwellig, da stark verbindliche Strukturen

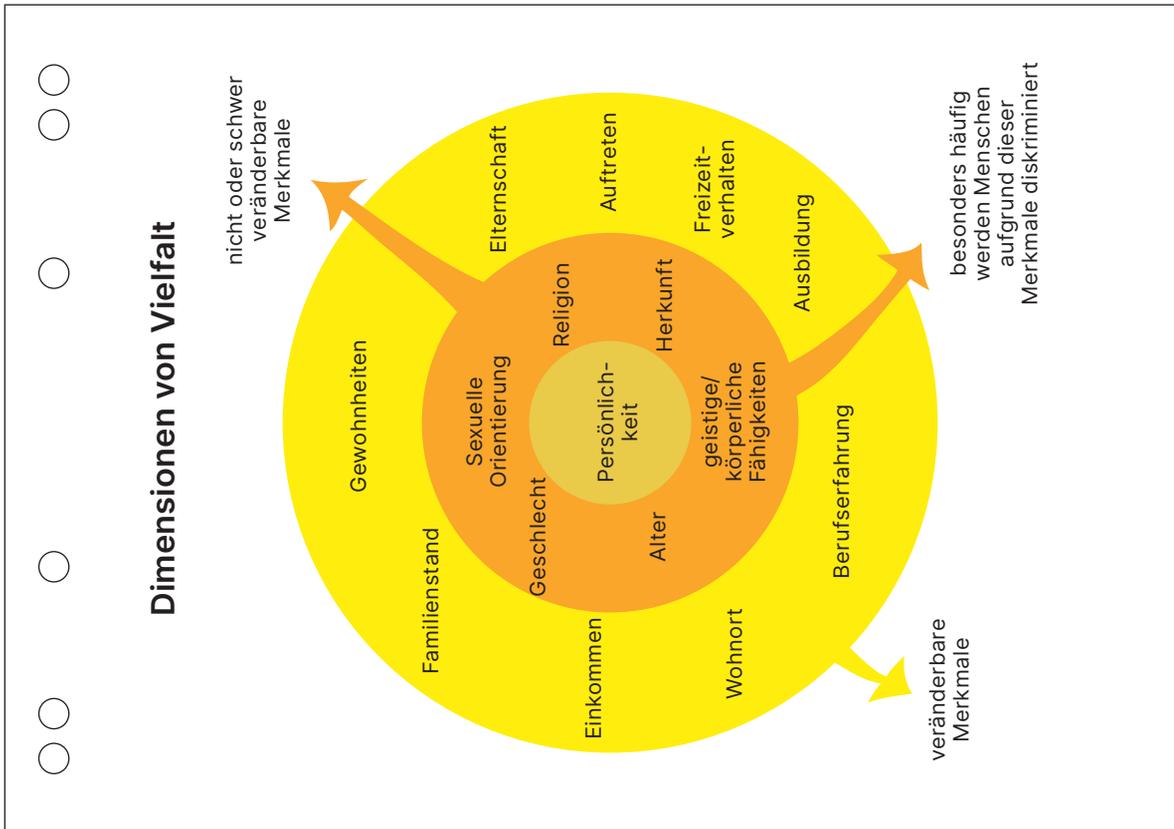
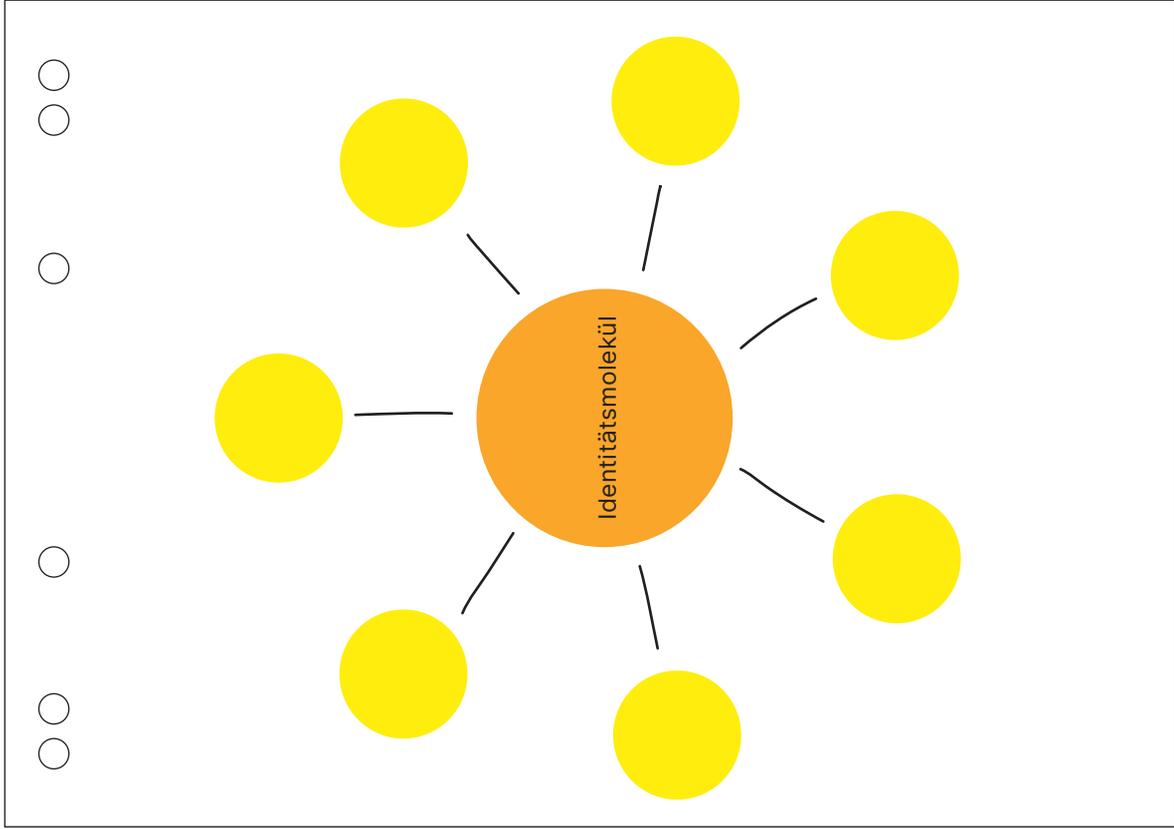


### Projektbezogen-partizipativ

Bsp. Beteiligungsprojekte (z.B. Bau eines Klettergerüsts), Exkursionen und Ausflüge, Feste, Zukunftswerkstatt

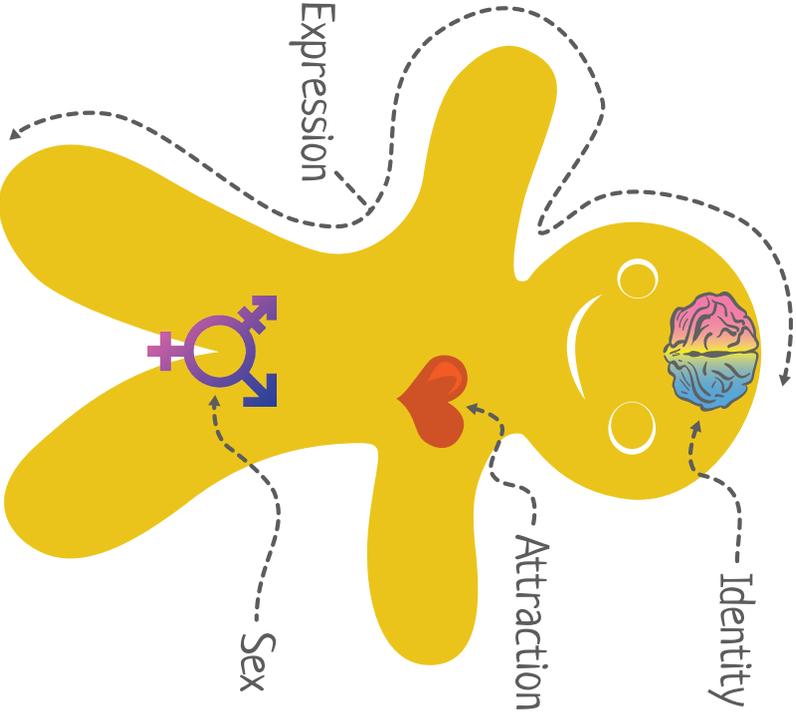
- + Kinder beschäftigen sich mit einer konkreten Fragestellung zu einem bestimmten Thema
- + relativ einfache und spontane Organisation ist möglich
- + gute Ergänzung zu anderen Formaten
- unregelmäßig, punktuelle Beteiligung
- Umsetzung der Ergebnisse ist abhängig von Erwachsenen bzw. Entscheidungsträger:innen

# Material LM 3: Einführung



Quelle: Pilot Pen GmbH

**"Genderbread Person"**



The diagram shows a yellow figure with a brain, a heart, and a gender symbol. Dashed lines connect labels to parts of the figure: 'Identity' points to the brain, 'Attraction' points to the heart, and 'Sex' points to the gender symbol. A dashed line labeled 'Expression' points to the figure's arms and legs.

Identity

Attraction

Sex

Expression

Quelle: [www.itpronouncedmetrosexual.com](http://www.itpronouncedmetrosexual.com)



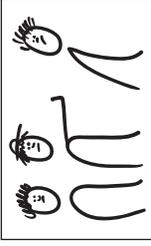
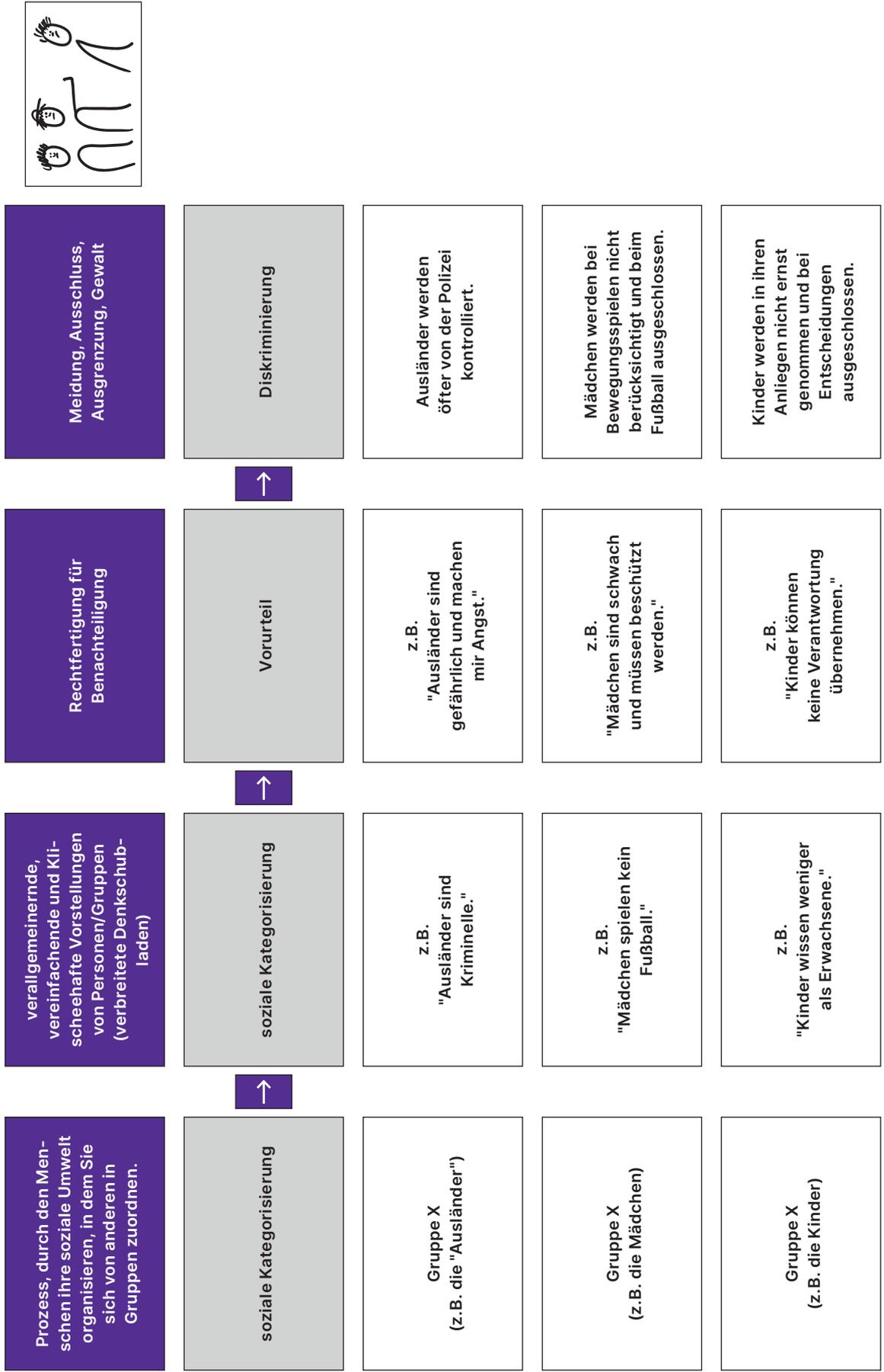
**Kriterien zur Auswahl  
vorurteilsbewusster Kinderliteratur**

- Kinder mit unterschiedlichen Vorerfahrungen und Familienkulturen sollen sich identifizieren können.
- Kinder sollen angeregt werden, ihren Horizont zu erweitern und etwas über die Vielfalt von Lebensgewohnheiten erfahren.
- Die Bücher sollen Kindern helfen, ihren „Gefühls-Wortschatz“ zu erweitern.
- Die Bücher sollen keine Stereotypen und diskriminierenden Abbildungen oder Inhalte enthalten.
- Die Bücher sollen anregen, kritisch über Vorurteile und Diskriminierung nachzudenken.
- Die Bücher sollen Beispiele enthalten, die Mut machen, sich gegen Diskriminierung und Ungerechtigkeit zu wehren.

Quelle: Fachstelle KINDERWELTEN für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung im Institut für den Situationsansatz (ISTA)

# Material LM 4: Einführung

## Wie funktioniert Diskriminierung?



# Diskriminierung ist...

...die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Personen oder Gruppen

...aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, Sexueller Orientierung, Behinderung

...Zuweisung von ungleichen gesellschaftlichen Machtpositionen



**unbewusst/ indirekt**

→ wenn eine Regel, die für alle gleich erscheint, einige Menschen benachteiligt, ohne dass dies sofort offensichtlich ist.

Bsp. Online-Bewerbungsverfahren benachteiligen ältere Personen, da sie weniger Zugang und Erfahrung mit Internet haben.

Elternabend benachteiligen Alleinerziehende, da sie aufgrund des Betreuungsproblems seltener teilnehmen können.

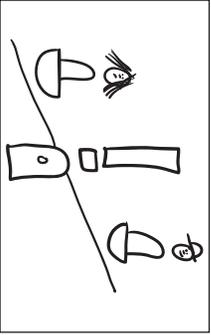


**bewusst/ direkt**

→ wenn eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals schlechter behandelt wird als andere in vergleichbaren Situationen.

z.B. einem Mann wird ein Job angeboten, aber einer gleich qualifizierten Frau nicht, weil sie eine Frau ist.

Kindern mit Migrationshintergrund wird das Sprechen ihrer Familiensprache verboten.



**Folgen →**

soziale Ungleichheiten verfestigen sich.

Stress, Angststörungen, Depression, Rückzug

geminderter Selbstwert und Leistungsfähigkeit

Aggression, Radikalisierung





### Vorurteilsbildung bei Kindern

- 9 Monate:  
Erkennen von Hautfarben
- 2 Jahre:  
Wahrnehmung von Unterschieden in Lebensformen,  
Sprachen, Religionen, Beeinträchtigungen,  
Geschlechtern etc.
- 3-4 Jahre:  
Übernahme von Bewertungen aus ihrer Umwelt
- 4-5 Jahre:  
Erkennen von Normalität und Zugehörigkeit sowie  
Entwicklung eines Gerechtigkeitsgefühls
- Bis Grundschulalter:  
Bedeutungsmuster zu Merkmalen und entsprechenden  
Machtverhältnissen sind relativ fest

# Material LM 4: Vertiefung



## Ziel der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung

- ↑ Ziel 1:  
Ich-Identität und Bezugsgruppen-Identität stärken.
- ↑ Ziel 2:  
Respekt für Vielfalt entwickeln.
- ↑ Ziel 3:  
Kritisches Denken über Vorurteile und  
Diskriminierung anregen.
- ↑ Ziel 4:  
Sich Diskriminierungen und Vorurteilen widersetzen.

# HANDELN



## **Gemeinsam stark in Ausbildung: Ein Angebot für pädagogische Fach- und Lehrkräfte**

Unsere Bildungslandschaft steht vor großen Herausforderungen, insbesondere in der frühkindlichen Bildung und in Berufsfachschulen. Noch nie war die Forderung nach mehr Qualität so dringlich wie heute. Die Stimmen nach tiefgreifenden Veränderungsprozessen und neuen Qualifikationen werden immer lauter und die Anforderungen an Fach- und Lehrkräfte wachsen stetig. Kitas und Horte sollen zu strahlenden Leuchttürmen der Inklusion werden, und Berufsfachschulen zu modernen Bildungszentren, in denen Partizipation nicht nur auf dem Papier steht, sondern tagtäglich spürbar gelebt wird. Dies erfordert viel Zeit und stellt hohe Ansprüche an alle Fach- und Lehrkräfte.

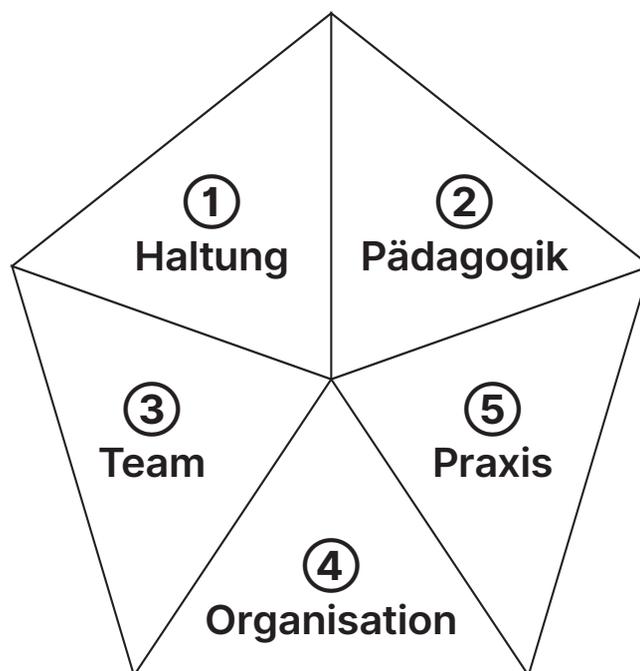
Um den Anforderungen an Praxis und Ausbildung gerecht zu werden, bedarf es einer ganzheitlichen und kooperativen Herangehensweise, die auf allen Ebenen ansetzt und das Engagement und die Erfahrungen der Beteiligten effektiv nutzt. Die systemische Prozessbegleitung bietet hier einen erfolgreichen Ansatz. Durch regelmäßige Beratungen und Fortbildungen unterstützt sie die Teams dabei, gemeinsam Lösungen für herausfordernde Situationen zu finden und die Zusammenarbeit zu stärken. Im Rahmen des Projektes wurden langfristig angelegte Teambesprechungen und Fortbildungen zeitweise intensiv genutzt. Je nach aktueller Situation, z.B. wenn Lehrkräfte und Erzieher:innen durch die täglichen Aufgaben wie Unterrichtsvorbereitung, Betreuung der Kinder und die Organisation des Alltags stark beansprucht sind und die Personalsituation aufgrund von Krankheit, Fluktuation oder unbesetzten / fehlenden Stellen angespannt ist, waren gemeinsame Fortbildungen und Beratungen schwer umsetzbar. Nicht immer können alle Teammitglieder gleichzeitig zusammenkommen, sich austauschen und weiterbilden.

Damit stand das Projekt DAS geht! in einigen Projekteinrichtungen mit seiner Idee der Förderung von Demokratie und Vielfalt mittels Prozessbegleitung vor einem Dilemma. Um die Demokratieförderung und Vielfaltsgestaltung erfolgreich in einer Einrichtung voranzutreiben, ist es entscheidend, dass alle Beteiligten zusammenkommen und den Prozess gemeinsam mitgestalten. Teilweise war es schwer möglich, alle Fach- und Lehrkräfte gleichermaßen zu erreichen und für die Themen zu motivieren. Für jene, die sich bereits mit großem Einsatz für demokratische Werte und Vielfalt stark machten, war es zeitweise frustrierend zu sehen, dass ihre Bemühungen nicht von allen getragen und unterstützt wurden.

Aus dieser Situation heraus haben wir die Fortbildungsreihe „Fachkraft für Demokratie und Vielfalt“ ins Leben gerufen, um diese Lücke zu schließen. Die Fortbildung richtete sich gezielt an engagierte Fach- und Lehrkräfte, die in ihren Einrichtungen aktiv für Beteiligung und Vielfalt eintreten und (präventiv) gegen Diskriminierung vorgehen möchten. Demokratisches Handeln lebt von Menschen, die sich zuständig fühlen für die eigenen Belange und die der Gemeinschaft. Ziel der Fortbildung war es, dieses Engagement im Sinne des Empowerments zu professionalisieren und den Fach- und Lehrkräften gezielte Unterstützung für ihre je individuellen Problematiken zu bieten. Dazu gehörte die Förderung von fünf Kompetenzbereichen und die Möglichkeit zur Fallberatung innerhalb der Fortbildungszeit.

## Die Fortbildungsmodule

In der Fortbildung kamen fünf Module zum Einsatz, die die oben genannten Kompetenzbereiche fördern: Haltung, pädagogisches Handeln, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung sowie Praxisumsetzung. Diese Module bauten aufeinander auf und luden die Teilnehmenden ein, die Themen Demokratiebildung und Diversität auf vielfältigen Ebenen zu erkunden und innovative Methoden für ihre eigene Praxis zu erproben. Am Ende der Fortbildung wurden sie durch ein eigenes Praxisvorhaben selbst aktiv und schafften dadurch nachhaltige Momente der Beteiligung und Vielfalt in ihrer Einrichtung.



Nach Beendigung der Module erhielten die Fach- und Lehrkräfte ein Zertifikat mit der Auszeichnung, als Botschafter:in für Demokratiebildung und Vielfaltsgestaltung in der eigenen Einrichtung zu wirken und Veränderungsprozesse zu begleiten.

## **Modul 1: Alles eine Frage der Haltung?**

### **Grundlagen und Zumutungen der Demokratie für pädagogische Fach- und Lehrkräfte**

Gelebte Demokratie benötigt neben dem Wissen, was Demokratie grundsätzlich ist, in erster Linie eine offene und reflexive Haltung. Diese schließt die Fähigkeit ein, sich auf demokratische Prozesse einzulassen, Unsicherheiten auszuhalten und sich selbst kritisch zu hinterfragen. Auch wenn viele pädagogische Fach- und Lehrkräfte diese Haltung bereits mitbringen, fordern verschiedene Situationen im Alltag diese Haltung immer wieder heraus.

Das Modul zielte darauf ab, die Komplexität des Demokratiebegriffs in seinen verschiedenen Facetten zu erarbeiten. Dabei wurden unter anderem bestehende Denkmuster hinterfragt, theoretische und praktische Aspekte der Demokratie besprochen und Übungen zur Stärkung der demokratischen Grundhaltung durchgeführt. Themen, die mit der Haltung verbunden sind, wurden bewusst aufgegriffen und gemeinsam durch den Prozess des demokratischen Nachdenkens und Aushandelns als Methode erarbeitet.

Kurzüberblick der Inhalte:

- ✓ Theoretische und praktische Auseinandersetzung mit Demokratiemodellen
- ✓ Selbstreflexion persönlicher Werte und Überzeugungen
- ✓ Förderung und Stärkung einer demokratischen Grundhaltung
- ✓ Kennenlernen und Üben demokratischer Entscheidungsfindung

## **Modul 2: Pädagogik für alle – inklusiv, partizipativ, vielfältig**

Jede:r Erzieher:in begegnet in der pädagogischen Arbeit Kindern und ihren Familien. Jede dieser Familien bringt ihre eigene Geschichte, Erfahrungen und Bedürfnisse mit. Auch jede pädagogische Fachkraft bringt ihre Individualität, Werte und Ideen mit. Dieser Vielfalt von Lebensentwürfen und -hintergründen als Pädagog:in gerecht zu werden, kann sowohl eine Bereicherung als auch eine Herausforderung sein.

Dieses Modul erweiterte den pädagogischen Handwerkskoffer um systemische Perspektiven und Methoden. Mit dieser systemischen Brille ausgestattet, wurde das Thema „Geschlecht/Gender in der Kita“ vertieft, unterstützt durch Fallbeispiele und Kollegiale Beratung. Zudem wurde beleuchtet, wie Lernmaterialien und die Gestaltung von Lernorten dazu beitragen können, eine inklusive, partizipative und vielfältige Pädagogik zu fördern.

Kurzüberblick der Inhalte:

- ✓ Einführung in die systemische Denkweise in der pädagogischen Praxis
- ✓ Entwicklung von Hypothesen als methodisches Werkzeug in der pädagogischen Arbeit
- ✓ Kennenlernen von Vielfaltsdimensionen und Vertiefung der Dimension „Geschlecht“
- ✓ Reflexion der eigenen Haltung in der Auseinandersetzung mit vorurteilsbewusster Bildung
- ✓ Kulturanalyse und Beobachtung der Lernumgebung in einer Kindertageseinrichtung

### **Modul 3: Vielfalt im Team demokratisch begegnen**

Menschen erfahren im Arbeitsalltag immer wieder, wie herausfordernd es sein kann, mit unterschiedlichen Personen zusammenzuarbeiten. Oft fällt es schwer, andere Menschen in ihrer Verschiedenheit anzuerkennen sowie Teamprozesse und persönliche Prozesse zu verstehen und auseinander zu halten. Die Folge sind offene oder implizite Spannungen und Konflikte.

Im Rahmen dieses Moduls wurden durch informative Inputs und praxisnahe, erfahrungsorientierte Übungen erprobt, wie Vielfalt und Zusammenarbeit im Team konstruktiv gestaltet werden können.

Kurzüberblick der Inhalte:

- ✓ Einführung in die Grundlagen der Teamentwicklung
- ✓ Praktische Anwendung des „Team Role Circle“ nach Belz u.a.
- ✓ Einführung in die Betzavta-Methode zur Förderung demokratischer Entscheidungsfindung
- ✓ Erarbeitung von Techniken demokratischer Moderation und Kommunikation im Team

### **Modul 4: Diversitäts- und diskriminierungssensible Organisationsentwicklung – institutionelle Veränderung nachhaltig gestalten**

Das Konzept der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung zielt auf die Veränderung von Organisationen, die die gesellschaftliche Vielfalt nicht genügend abbilden und über (sichtbare) Barrieren verfügen. Für Organisationen ergibt sich daraus die Chance, ihr Wirken diskriminierungskritisch zu reflektieren und diversitätsorientiert weiterzuentwickeln, so dass Menschen in ihrer Vielfalt akzeptiert und gleichberechtigt teilhaben können. Diversität in der Organisation strukturell zu integrieren, danach zu handeln und in der Haltung zum Ausdruck zu bringen, ist ein langfristiger Prozess, der alle in der Organisation tätigen Menschen zu Beteiligten macht.

Im Modul wurden folgende Themen behandelt: Ansätze der diskriminierungs- und diversitätssensiblen Organisationsentwicklung, Gelingensbedingungen und Phasen eines solchen Prozesses sowie mögliche Widerstände. Zudem bestand die Gelegenheit, die eigene Organisation aus einer diskriminierungs- und diversitätssensiblen Perspektive zu analysieren und eigene Maßnahmen zu entwickeln.

Kurzüberblick der Inhalte:

- ✓ Kennenlernen von Ansätzen diskriminierungs- und diversitätssensibler Organisationsentwicklung
- ✓ Anwendung kollegialer Fallberatung
- ✓ Durchführung eines diskriminierungssensiblen Praxischecks

## **Modul 5: Demokratiebildung und Vielfaltspädagogik in der Praxis**

Im Praxismodul lag der Fokus auf dem Transfer des erworbenen Wissens und der geteilten Erfahrungen aus den vorangegangenen Modulen in die praktische Anwendung. Dabei stand die Entwicklung eines individuellen Praxisvorhabens im Mittelpunkt, wie beispielsweise das Sichtbarmachen von Kinderrechten in der Einrichtung oder die diversitätssensible Auswahl von neuem Spielmaterial.

Zur Erarbeitung wurden relevante Fallsituationen aus dem Alltag kollegial beraten, während soziometrische und psychodramatische Aufstellungen eingesetzt wurden, um mögliche Widerstände sowie Chancen bei der Umsetzung des Projektziels besser zu erfassen. Zudem kamen kreative Methoden wie Design Thinking zum Einsatz, um den Ideenfindungsprozess zu fördern und praxisnahe Projekte zu entwickeln.

Kurzüberblick der Inhalte:

- ✓ Entwicklung von Strategien zur Anwendung des erworbenen Wissens
- ✓ Systemische Aufstellung als Tool der Teamreflexion
- ✓ Selbstständige Umsetzung eines Praxisprojekts in der eigenen Einrichtung im Anschluss an das Modul
- ✓ Reflexion und Bewertung des initiierten Projekts

## Was macht die Fortbildungsreihe besonders?

Pädagogische Fach- und Lehrkräfte stehen regelmäßig vor der Entscheidung, sich weiterzubilden. Diese Entscheidung wird jedoch nicht immer leichtfertig getroffen: Die Abstimmung mit dem Team und der Leitung, die Frage nach finanziellen Ressourcen und der generellen Machbarkeit führt oft zu intensiven Diskussionen. Eine zentrale Frage dabei ist: Welchen Nutzen hat die Teilnahme eines Teammitglieds an einer Fortbildung für die Einrichtung und das Team?

Auch wir stellten uns im Rahmen des Projekts diese Frage und entwickelten gezielt eine innovative Fortbildungsreihe, die nicht nur Einzelpersonen fördert, sondern das gesamte Team und die ganze Einrichtung auf ein neues Niveau hebt. Neben der Kompetenzstärkung dient sie besonders als Impulsgeber für Vernetzung und nachhaltige Veränderung. Die Teilnehmenden knüpfen nicht nur wichtige Kontakte und bauen ein wertvolles interdisziplinäres Netzwerk mit Kolleg:innen aus Kita, Hort und Berufsfachschule auf, sondern können auch positive Veränderungen bewirken, die den Weg zu mehr Demokratie und Vielfalt in der gesamten Einrichtung ebnen.

### Nachhaltigkeit

Entwickelt mit dem Ziel, die demokratischen Kompetenzen von Fach- und Lehrkräften zu stärken, sorgte die Fortbildung dafür, dass das erworbene Wissen in der Praxis spürbar wird und nachhaltige Veränderungsprozesse in der gesamten Einrichtung angestoßen werden. Dabei lag unser Augenmerk auf dem fließenden Transfer des erlernten Wissens. Das, was die Teilnehmenden in den Fortbildungsmodulen lernten, wird nicht nur in ihren Köpfen verankert, sondern direkt ins Team integriert und in die täglichen Prozesse Ihrer Einrichtung eingebracht.

Während der Fortbildung wurden die Teilnehmenden dabei begleitet, ihr erworbenes Wissen in ein praktisches Projekt für ihre Einrichtung zu übertragen. Sie entwickelten und realisierten dieses Projekt im Austausch und engen Kontakt zur Seminarleitung und den Teilnehmenden. Dieser Ansatz förderte nicht nur die Motivation, das Wissen aktiv anzuwenden, sondern stärkte auch die Fähigkeit zum eigenverantwortlichen, demokratischen Handeln nach Abschluss der Fortbildung. Damit übernahmen die Teilnehmenden eine besondere Verantwortung für Ihr Team und ihre Einrichtung. Sie wurden als Botschafter:in für Demokratiebildung und Vielfaltsgestaltung in ihrer Einrichtung aktiv und setzten einen Entwicklungsprozess in Gang, der weit über die Fortbildung hinaus Spuren hinterlässt. So trugen sie maßgeblich zur Weiterentwicklung ihrer Einrichtung bei und setzten wichtige Impulse für die Zukunft.

Ein Beispiel an dieser Stelle stellt ein Projekt einer pädagogischen Fachkraft zum Thema Kinderrechte dar. Das Beispiel soll zeigen, wie erworbenes Wissen in einer Fortbildung nachhaltig in der Einrichtung verankert werden kann. Kinderrechte und die Befassung damit gehören sicherlich zum Alltag vieler Einrichtungen, oft in Form von Plakaten und Darstellungen auf Webseiten. Es ist sicherlich ein Einfaches, bei der Bundeszentrale für politische Bildung entsprechendes Material zu bestellen und dieses auszuhängen. Etwas anderes ist es, sich im Zusammenhang mit der Zielsetzung der Sichtbarmachung von Kinderrechten mit Fragen der Beteiligung und Demokratie auseinanderzusetzen. Die Teilnehmenden der Fortbildungsreihe sollten sich deshalb in der Vorbereitung ihres Praxisvorhabens u.a. folgende Fragen stellen und bearbeiten: Besteht ein gemeinsames Verständnis über das Ziel? Werden diese von allen Beteiligten (Zielgruppe, Teammitgliedern etc.) mitgetragen?

Die Bearbeitung dieser Fragen prägt die Projektdurchführung entscheidend, da sie Diskussionen fördert und Beteiligung anregt. Im Fall unserer Teilnehmerin war ursprünglich geplant, gemeinsam mit Kindern Plakate zum Thema Kinderrechte zu gestalten und diese anschließend auszustellen. In die Diskussion des Themas wurden auch Auszubildende einbezogen, die die Möglichkeit hatten, ihre eigenen Ideen einzubringen. Eine offene Haltung der Leitung ermöglichte einen kreativen Austausch und sorgte schließlich dafür, dass zahlreiche weitere Handlungsoptionen in das Vorhaben einfließen. Am Ende des Projekts gestalteten Kinder nicht nur passende Plakate zum Thema, sondern entwickelten auch einen Rap-Song, den sie im Rahmen eines anschließend organisierten Eltern-Cafés vorführten.

*„Unser Projekt im Hort Nietleben ist gestartet mit der Idee, die Kinderrechte sichtbar und für alle erfassbar zu machen, indem wir die Rechte gestalterisch darstellen und im Haus aushängen. Daraus ist, mit Eintritt der praxisintegrierten Auszubildenden, etwas Großes und Wunderbares entstanden. Ich hatte die Idee als Projekt für die Ferien geplant und wollte den Auszubildenden die Möglichkeit der Teilhabe geben. Die drei fanden die Idee so gut, dass daraus vielmehr entstehen soll: Ein Auszubildender hat sich musikalisch dem RAP verschworen, er erstellt und schreibt auch schon seit vielen Jahren mit Kindern zu den unterschiedlichsten Themen RAP-Songs. Er hat sich angeboten mit unseren Kindern gemeinsam einen RAP zum Thema Kinderrechte zu reimen und diesen auch aufzunehmen. Die Idee der gestalterischen Darstellung bleibt ebenfalls erhalten: sobald der Inhalt steht, werden wir mit den Kindern den Songtext gestalten und als Aushang für alle sichtbar im Haus aushängen. Der Song soll dann als Hort-Nietleben Song auf den verschiedensten Plattformen zu hören sein. Als erstes Ziel haben wir uns das Familien-Café im Oktober gesetzt, hier dürfen die Kinder IHREN Song allen anwesenden Eltern „vorrappen“.*

Sandy Ludwig-Wenzel aus dem Hort der Grundschule Nietleben

## Vernetzung

Ein weiterer Bestandteil der Fortbildung bestand in der Möglichkeit, sich mit den Teilnehmenden zu einem wertvollen Netzwerk zu verbinden. Erzieher:innen aus Horten und Kitas konnten sich mit Lehrer:innen aus Berufsfachschulen für soziale Berufe vernetzen und gemeinsam an innovativen Projekten arbeiten, Erfahrungen austauschen und berufliche Kooperationen aufbauen. Basierend auf den Erkenntnissen aus früheren Projekten sowie unseren Erfahrungen in der Beratung von Kitas, Horten und Berufsfachschulen haben wir die These formuliert, dass die einzelnen Bereiche des Ausbildungssystems oft kaum oder gar nicht miteinander interagieren. Kitas, Horte und Berufsfachschulen besitzen jeweils ihre eigene Systemlogik, die sie dazu veranlasst, bevorzugt im Sozialraum und mit ähnlichen Systemen zu kooperieren. Diese Situation stellt jedoch eine Belastung für die Auszubildenden dar, die als „freie Radikale“ in einem unklar definierten Raum agieren und mit vielfältigen Anforderungen aus verschiedenen Systemen konfrontiert sind. Es braucht hier dringend einen Austausch zwischen Trägern der Berufsfachschulen und der frühpädagogischen Einrichtungen.

Eine Form dieses Austauschs kann die einrichtungsübergreifende Fortbildung darstellen. Tatsächlich haben wir dahingehend im Laufe des ersten Durchgangs positive Beispiele von Kooperation und Vernetzung der Teilnehmenden beobachten können. Wie oben beschrieben, sollten die Teilnehmenden im Rahmen der Fortbildung ein eigenes Praxisprojekt innerhalb ihrer Einrichtung umsetzen. Ausgegangen sind wir davon, dass sie dies in Eigenarbeit und in Bezug auf ihre eigene Einrichtung umsetzen – und sind damit der Idee von voneinander unabhängigen Systemen quasi selbst auf den Leim gegangen. In Wahrheit zeigten die meisten Teilnehmenden großes Interesse zur Vernetzung und Zusammenarbeit. Mehrere Projektideen sind in Kooperation entstanden und wurden in enger Zusammenarbeit umgesetzt.

Besonders hervorzuheben ist ein Praxisvorhaben mit dem Titel „In Austausch kommen! Schüler\*innen, Praxis und Berufsschule vernetzen sich“, dass in Kooperation einer Kitafachkraft und einer Berufsschullehrerin entstanden ist. Unserer Beobachtung der geringen Zusammenarbeit der Bereiche innerhalb des Systems der Ausbildung zustimmend, soll zumindest im Kleinen ein Austauschraum erprobt werden, an dem alle Beteiligten gleichberechtigt teilnehmen können. In der Projektbeschreibung heißt es dazu:

„Die Vernetzung der Theorie und Praxis unter Einbezug der Schüler\*innen und der Einrichtungen ist immer wieder eine Herausforderung und gleichzeitig essenziell im Sinne der zukünftigen Fachkräfte. Wir wollen Räume öffnen, in denen sich alle Beteiligten zuhören können und eine gegenseitige Wertschätzung der unterschiedlichen Perspektiven auf den Ausbildungsprozess entwickeln.“

Eine Prozessevaluation ist zum jetzigen Zeitpunkt noch ausstehend und bringt sicherlich wichtige Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Fortbildungsreihe. Festzuhalten ist, dass während der Projektlaufzeit punktuell Vernetzungen entstanden sind, die über die Fortbildungszeit hinausgehen.



# VERÄNDERN



## Berufsfachschulen im Wandel: Demokratische Prozessbegleitung als Ansatz der Demokratiebildung

Berufsfachschulen zu entwickeln, benötigt in erster Linie eine gute Ausdauer und ein hohes Maß an Flexibilität. Natürlich gilt das grundsätzlich für die meisten Prozesse der Organisations- und Teamentwicklung. Gleichzeitig sind Berufsfachschulen auf eine Art dann doch einzigartig: Die Akteursgruppe mit den meisten Beteiligten – die Auszubildenden – ist mit Abstand die kürzeste Zeit tatsächlich am Standort. Dennoch lässt sich auch in einem solchen Kontext die Perspektive der Auszubildenden mit passenden Formaten stärken und so einen Beitrag zur Demokratiebildung leisten. Nachdem im Folgenden unser Ansatz der demokratischen Prozessbegleitung kurz beschrieben wird, möchten wir unsere praktischen Erfahrungen anhand von drei von uns begleiteten Beispielformaten vorstellen: Fokusgruppe, Qualitätsdialog und Barcamp.

Der Ausgangspunkt unserer Arbeit ist der Gedanke, dass Demokratiebildung vor allem durch die Art der Zusammenarbeit entsteht. In der demokratischen Prozessbegleitung gehen wir davon aus, dass Organisationen als offene Systeme einen „Eigensinn“ entwickeln (vgl. Bardmann/Groth 2001, S. 8)<sup>4</sup>. Damit Lern- und Veränderungsprozesse gelingen, muss immer auch „ein gewisses Maß an Selbstbestimmung“ zugelassen werden, um das System bei seiner Entwicklung zu unterstützen (vgl. ebd.). Gerade in der Demokratiebildung ist Selbstbestimmung ein zentraler Erfahrungswert für alle Beteiligten.

In der Anwendung des Ansatzes bedeutet dies, dass bei jedem externen Angebot oder Auftrag, den eine Einrichtung erhält, nicht nur der Zweck des Auftraggebers, sondern auch ein eigener Nutzen für die Organisation gefunden werden sollte. Die demokratische Prozessbegleitung bietet dafür einen Rahmen, diesen Nutzen zu erkennen und gemeinsam mit den Berater:innen Ideen zu entwickeln, wie beide Ziele erreicht werden können. Aus diesen Ideen werden in einem nächsten Schritt einige ausgewählt, die ausprobiert, bewertet und bei Erfolg fest in den Alltag integriert werden.

Eine zentrale Herausforderung bei der Begleitung von solchen Aushandlungsprozessen besteht darin, ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Perspektiven zu erreichen. Unterschiedliche Bedürfnisse können zwar Konflikte hervorrufen, die den Austausch erschweren, bieten jedoch gleichzeitig eine Chance für die Demokratiebildung. Das Projekt DASgeht! baute auf der Idee von John Dewey (1996)<sup>5</sup> auf, dass Demokratie vor allem durch die Art und Weise der Zusammenarbeit gefördert wird – weniger durch den konkreten Inhalt. Dewey versteht Demokratie als „soziale Kooperation“, also als eine Form der Zusammenarbeit, die an bestimmte Werte gebunden ist (Dewey 1996, S. 127). In diesem Sinne kann eine Organisation durch die Wahl ihrer inhaltlichen Ausrichtung Selbstbestimmung ausüben, während Demokratiebildung durch die Art der Zusammenarbeit gestaltet wird.

---

<sup>4</sup> Bardmann, Theodor M./Groth, Torsten (Hrsg.) (2001): Zirkuläre Positionen 3. Organisation, Management und Beratung. Wiesbaden.

<sup>5</sup> Dewey, John (1996): Die Öffentlichkeit und ihre Probleme. Aus dem Amerikanischen von Wolf-Dietrich Junghanns. Bodenheim.

Eine der wichtigsten Erfahrungen in der Demokratiebildung sind Entscheidungssituationen, die gemeinsam und demokratisch gelöst werden. Diese ergeben sich oft aus unterschiedlichen Perspektiven oder Interessenkonflikten. Wenn verschiedene Bedürfnisse aufeinandertreffen und Konflikte entstehen, bietet das die Chance, dass sich Menschen auf eine Weise austauschen, die für beide Seiten Selbstwirksamkeit und Entwicklung möglich macht.

Demokratie und Unterschiedlichkeit gehören untrennbar zusammen. Das Prinzip „Lernen durch Irritation“ deckt Widersprüche auf und holt auch heikle Themen in das Blickfeld. Aus einer systemischen Perspektive heraus braucht Demokratiebildung genau diese Irritation und das Erleben von Unterschieden, denn dadurch entsteht die Chance, sich mit verschiedenen Interessen auseinanderzusetzen und gemeinsam Wissen zu entwickeln.

Voraussetzungsvoll ist hierbei die Form der Entscheidungsfindung. Gerade im Hinblick auf hierarchische Systeme und Machtstrukturen, stellt sich die Frage, inwiefern eine hierarchiearme demokratische Aushandlung auf Augenhöhe tatsächlich stattfinden kann. Deswegen brauchen demokratische Aushandlungen in hierarchischen Systemen mit Dewey die Schaffung einer „gereinigten Atmosphäre des Handelns“, einen Übungsplatz oder ein Laboratorium, wo „alles erlaubt“ ist. Dewey war davon überzeugt, dass hierarchische Wirkungsmechanismen wie Barrieren und Grenzen, die Erfahrung von ergebnisoffener Aushandlung und unbegrenzter Kommunikation „verunmöglichen“. Das Projekt setzt genau hier an und schafft die Voraussetzungen, um demokratische Aushandlungsprozesse überhaupt zu ermöglichen.

Im Projekt haben wir drei Wege ausprobiert, wie sich dieser Ansatz in der Praxis umsetzen lässt, und dabei gute Erfahrungen gesammelt.

## Fokusgruppe als Instrument der Schulentwicklung

Die Fokusgruppe als Instrument der Schulentwicklung ist eine Methodik, die sich für uns besonders bewährt hat. Zu Beginn gingen wir mit der Annahme in die Schulen, dass wir mit dem gesamten Team zusammenarbeiten würden. In der Praxis scheiterte dieser Ansatz jedoch aufgrund von Ressourcenmangel und einer hohen Personalfuktuation. Nichtsdestotrotz sind in jedem Team engagierte Kolleg:innen zu finden, denen eine Fokusgruppe die Möglichkeit bietet, mit anderen engagierten Personen innerhalb der Organisation zusammenzukommen, um gezielt über Themen zu diskutieren, die für die gesamte Schule von Bedeutung sind.

In der Praxis bedeutet dies, dass eine Fokusgruppe aus einer repräsentativen Auswahl von Teilnehmenden besteht, die verschiedene Perspektiven und Erfahrungen einbringen. Diese Teilnehmenden könnten beispielsweise Lehrer:innen, Auszubildende, Verwaltungsangestellte oder Vertreter:innen von Partnerunternehmen sein. Ziel ist es, einen offenen Dialog (im oben genannten Sinne) zu fördern, in dem alle Stimmen gehört werden und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen entwickelt werden. Die Arbeit innerhalb der Fokusgruppe ist geprägt von einer aktiven und gleichberechtigten Teilnahme aller Beteiligten.

Ein zentraler Aspekt der Fokusgruppenarbeit ist die Anknüpfung an das übergeordnete Thema der Schulentwicklung. Dies bedeutet, dass die diskutierten Themen und erarbeiteten Lösungen immer im Kontext der langfristigen Ziele und Visionen der Schule betrachtet werden. Auf diese Weise trägt die Fokusgruppe dazu bei, dass die Schulentwicklung nicht nur reaktiv, sondern proaktiv und strategisch gestaltet wird.

Losgelöst von der inhaltlichen Zielsetzung hat eine Fokusgruppe in der Regel folgende wichtige Aufgaben:

- Koordinierende Funktion der im Schulentwicklungsprozess entstandenen Maßnahmen
- Steuerung der Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse
- Transparente Kommunikation des Entwicklungsprozesses nach innen und bei Bedarf nach außen
- Bindeglied zwischen der Organisation und der externen Beratung
- Planung, Aufbereitung und Umsetzung einzelner Arbeitsschritte für die Arbeit innerhalb der Fokusgruppe

Durch die Nutzung der Fokusgruppe als Instrument der Schulentwicklung wird ein Raum geschaffen, in dem neue Projekte und Ideen angestoßen werden können. Gleichzeitig wird die Fähigkeit der Organisation gestärkt, flexibel und anpassungsfähig auf Veränderungen und neue Herausforderungen zu reagieren.

## Qualitätsdialog der Stadt Leipzig als Modell der demokratischen Aushandlung

Auf Initiative des Jugendamts der Stadt Leipzig wurden Anfang 2023 die „Qualitätsdialoge zwischen Fachschulen der Erzieherausbildung und Trägern von Kindertageseinrichtungen“ in Leipzig gegründet. Ziel war es, einen Kriterienkatalog für die Qualität der Ausbildung für den Erzieherberuf zu formulieren, der gemeinsam von allen Beteiligten(gruppen) – Stadtverwaltung, Berufsfachschulen, Wissenschaft, Landesamt für Schule und Bildung und Träger von Kindertageseinrichtungen erarbeitet wurde. Mitarbeitende unseres Projektes wurden als externe Prozessbegleitende und Moderator:innen hinzugezogen. Die Zusammenarbeit fand im Abstand von zwei bis drei Monaten im Rahmen von sechs „Runden Tischen“ mit rund 40 Teilnehmenden statt. Ergänzend dazu trafen sich in der Zwischenzeit einzelne (Unter-)Arbeitsgruppen.

Unser Auftrag war es, alle Beteiligtegruppen in den Prozess zu integrieren und Perspektivenaustausch auf Augenhöhe zu ermöglichen. Das so entstehende Gemeinschaftsgefühl förderte einen Konsens und geteilte Perspektiven. Zeitlich begrenzt unterstützten wir die selbstorganisierte und interessen geleitete Erarbeitung eines Produkts: den Qualitätskriterien. Die Prozessbegleitung wurde entlang demokratischer Prinzipien (Transparenz über Perspektiven bzw. Interessen, demokratische Aushandlung, Konsensfindung) gestaltet und diente als Rahmen für Selbstwirksamkeits-, Differenz- und Aushandlungserfahrungen der Beteiligten.

Im Folgenden sollen anhand vereinbarter Kriterien für die Begleitung des Prozesses exemplarische Einblicke in Erfahrungen und Herausforderungen gegeben werden.

*Kriterium 1: Der Prozess ist weitgehend selbstgesteuert angelegt und verläuft in wiederkehrenden Schleifen, die je für sich reflektiert werden können.*

Die Treffen wurden jeweils in ähnlicher Form umgesetzt: Ein „Gallery Walk“ diente dem Sichtbarmachen von Perspektiven und Ergebnissen. Das „World Café“ diente der Diskussion und Konsensfindung für einzelne Kriterien, die im Kriterienkatalog mündeten. Das ermöglichte den Teilnehmenden ein hohes Maß an Selbststeuerung im Rahmen methodischer Prozessroutine bei gleichzeitiger inhaltlicher Offenheit. Wichtig dabei war, dass nach jedem Treffen eine Methodenkritik mit den Teilnehmenden durchgeführt wurde.

*Kriterium 2: Den beteiligten Akteur:innen ist es möglich, die aus ihren individuellen Voraussetzungen und Erfahrungen gespeisten Vorstellungen und Perspektiven auf den Transfergegenstand sichtbar zu machen.*

Visualisierungs- und dialogische Methoden spielten eine zentrale Rolle in der Gestaltung der Sitzungen. Die Arbeitsgruppen waren vor jedem Treffen explizit eingeladen, eine passende Form der Darstellung zu finden und den Prozessbegleitenden zukommen zulassen. Bewährt hat sich hier die Methode Gallery Walk, bei der die Standpunkte bzw. Arbeitsergebnisse ähnlich einer Ausstellung präsentiert wurden. Herausfordernd war die knappe (Arbeits-)Zeit der Beteiligten zwischen den Treffen am Runden Tisch. So kam es vereinzelt zu großen Qualitätsunterschieden zwischen den Präsentationen, die zu einer Voreingenommenheit gegenüber bestimmten Ergebnissen geführt hat. Um dem zu begegnen, fanden stets ergänzend zum stillen Ausstellungsrundgang Diskussionsrunden (World-Café-Methode) zu den Ergebnissen statt.

*Kriterium 3: Interessenskonflikte (Differenzerfahrungen) dienen als Anlass zur gemeinsamen Aushandlung neuer Lösungen. Dabei steht diese Ko-Konstruktion nicht für die Auswahl zwischen zwei Optionen, sondern für die Schaffung einer neuen, von allen getragenen dritten Option.*

Bevor Kriterien in den Kriterienkatalog aufgenommen wurden, mussten sie eine konsensuale Zustimmung erhalten. Das bedeutet, sobald nur eine Person am Runden Tisch einen begründeten Einwand gab, ging das Kriterium wieder in einen neuen Aushandlungsprozess. Die Gruppe wurde dazu angehalten von einfachen Mehrheitsbeschlüssen abzusehen, da diese der konsensualen Prüfung selten standhalten. Die Beteiligten machten auf diese Weise die Erfahrung, dass eine demokratische Aushandlung für die Zufriedenheit aller am vorteilhaftesten ist. Ein einfaches Veto war bei dieser Form des „systemischen Konsensierens“ nicht zulässig. Als Herausforderung galt hier, dass einzelne Personen(-gruppen) bestimmte Kriterien blockieren konnten – Frustrationserfahrungen richteten sich dann auf bzw. gegen den Konsensgedanken. Es waren daher nur Einwände zugelassen, die eine Begründung und einen Verfahrensvorschlag beinhalteten.

Ziel der angestrebten Weiterarbeit ist eine Evaluation zur Umsetzung der Kriterien in den Fachschulen und pädagogischen Einrichtungen, um Aussagen über die Nachhaltigkeit des Prozesses treffen zu können.

## **Barcamp – ein Format für selbstorganisiertes Lernen in der Organisationsentwicklung**

Die Entwicklung einer gemeinsam gelebten Verantwortungskultur in der Berufsschulkultur ist ein zeitintensiver Prozess, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet. Im Verlauf des Prozesses wird die Kommunikation zwischen den beteiligten Personen neben der Unterrichts- und Teamentwicklung zunehmend wichtiger. Auf Grundlage der Entscheidung des Schulentwicklungsteams der WBS Schulen Leipzig, den Wunsch nach Veränderung in einer gemeinsamen Veranstaltung konkret umzusetzen, entstand die Idee einer Transformationswoche zu Beginn des neuen Schuljahres 2024/25. Es wurde ein Begegnungsraum in Form eines Barcamps für die gesamte Schulgemeinschaft geschaffen.

Ein Barcamp ist eine partizipative Veranstaltungsform, die häufig als „Unkonferenz“ bezeichnet wird. Hierbei geben die Veranstaltenden lediglich den Fokus, die Arbeitsstruktur und den Rahmen vor, während die Teilnehmenden aktiv den Inhalt gestalten. Die Teilnehmenden werden zu Teilgebenden, indem sie ihre eigenen Themen und Fragen einbringen. Das Programm entwickelt sich somit vor Ort gemeinsam, während der sogenannte Session-Plan nach und nach mit den Beiträgen der Teilgebenden gefüllt wird. In den Sessions, die etwa 45 Minuten dauern, können verschiedene Formate wie Vorträge, Workshops oder Austauschrunden stattfinden. In einer offenen und flexiblen Atmosphäre werden die Sessions von den Teilnehmenden selbst gestaltet. Damit eröffnen Barcamps die besondere Möglichkeit, sich mit Kolleg:innen, Mitstreiter:innen und Engagierten zu vernetzen, Ideen zu teilen und frische Perspektiven zu gewinnen.<sup>6</sup>

Im folgenden Erfahrungsbericht wird sichtbar, wie ein Barcamp gestaltet werden kann und welche wertvollen Ergebnisse daraus entstehen können.

### **Transformationswoche der WBS SCHULEN Leipzig - Gemeinsam zu neuer Lernkultur auf Augenhöhe**

Unter dem inspirierenden Leitgedanken – Individuell – Gemeinsam – Zugewandt – haben wir, die WBS SCHULEN Leipzig, eine wegweisende Transformationswoche initiiert. Diese besondere Woche bot uns eine einzigartige Gelegenheit und den kraftvollen Auftakt, unsere Schul- und Lernkultur gemeinsam weiterzuentwickeln und neue Ansätze für eine Schule auf Augenhöhe zu erarbeiten, in der die Mitgestaltung der Schüler:innen im Mittelpunkt steht.

#### **270 Stimmen: Gemeinsam gestalten wir unsere Zukunft**

In einem einzigartigen demokratischen Prozess haben wir alle als gleichberechtigte Partner:innen teilgenommen. In einer kollektiven Atmosphäre diskutierten wir Leitfragen und entwickelten konkrete

---

<sup>6</sup>Vgl. <https://moodlelab.moodleschule.de>

Ansätze, um unsere Schule zu einem Lernort zu machen, an dem vor allem Begegnung und Entwicklung stattfinden können. Professionell unterstützt wurde unser Leuchtturmprojekt von erfahrenen Moderator:innen, darunter das Forum B und die Initiative Neues Lernen. Diese externen Expert:innen eröffneten uns neue Perspektiven, ermöglichten einen entscheidenden Blick über den Tellerrand und inspirierten zu mutigen Ideen.

### **Inspirierende Impulsvorträge und der Bottom-up-Prozess**

Unsere Transformationswoche startete in der Heilskirche am Westkreuz in Leipzig, einem imposanten Bau, wo spannende Vorträge von angesehenen Gastredner:innen aus der Bildungslandschaft, wie Margret Rasfeld und Dr. Martin Herold, gehalten wurden. Diese Expert:innen inspirierten uns mit ihren Ideen zur „neuen Lernkultur“ und legten den Grundstein für unsere Transformationsreise. Die Vorträge wurden deutschlandweit live an alle 12 weiteren Schulstandorte der WBS SCHULEN übertragen.

Besonders hervorzuheben ist der Bottom-up-Ansatz dieser Woche, bei dem unsere eigenen Ideen, Stimmen und Visionen zählten. In zahlreichen Sessions entfachten sich lebhaft Diskussionen zu Anliegen, Fragen und spannenden Themen. Die Methode des Barcamp ermöglichte es uns, flexibel, kreativ und offen für innovative Ansätze zu sein. Alle, die ein Thema vorstellen oder diskutieren wollten, konnten dies im Rahmen eigener spontaner Sessions tun. Dank zahlreicher Zeitfenster und Räume konnten viele Programmpunkte parallel stattfinden.

### **Festivalflair und Innovation: Sessions begeistern und inspirieren**

Wir erlebten warme, sonnige und inspirierende Tage mit nahezu 50 Sessions zu verschiedensten Themen am Westhafen Leipzig, einer Location mit echtem Festivalflair. Wir Schüler:innen dokumentierten, drehten Filme, gaben Workshops, bereiteten Speisen vor und organisierten eine großartige Abschlussparty mit DJanes aus unserer Schule. Besonders wertvoll und spannend wurden die Themen Pflege, Buddy-Programm, Achtsamkeit, Mobbing, Schulraumgestaltung, SOL (Selbstorientiertes Lernen) und die Stärkung des Gemeinschaftsgefühls wahrgenommen. Die Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit unseren Lernbegleitungen wurde als sehr wertvoll eingeschätzt. Die meisten von uns gewannen wichtige neue Erkenntnisse und haben nun viel Motivation für die weitere Schulzeit. Konkrete Ideen wurden mitgenommen und neue Kontakte geknüpft.

### **Von der Idee zur Umsetzung: Die Geburtsstunde der Transformationswoche**

Auf unserem Weg, die berufsbildende Schule weiterzuentwickeln, stellten wir uns die Frage, wie wir Schüler:innen stärker für die Idee einer Schule auf Augenhöhe, geprägt von Wertschätzung und Verantwortung, begeistern können. In Zusammenarbeit mit dem Forum B und Ute Puder aus dem RealLabor Leipzig entstand die Idee zur Transformationswoche.

Die Planung begann mit der Suche nach geeigneten Orten, die sowohl Charme als auch ausreichend Platz für 270 Menschen bieten. Eine weitere Herausforderung war die Suche nach einer Moderation, die sich ein Open-Space-Konzept mit 270 Teilnehmenden zutraut. Mit der Initiative Neues Lernen und dem Forum B gewannen wir ideale Partner:innen.

### **Wegweiser und Zukunftsblick auf innovative Lernkultur**

Alle Ergebnisse werden in unserem Schulgebäude auf der Naumburger Straße 23 ausgestellt, priorisiert und Verantwortlichkeiten klar zugewiesen. Arbeitsgruppen werden sich formieren, um die entwickelten Themen weiterzuverfolgen und in die Tat umzusetzen. Besonders bedeutsame Themen, welche die gesamte Schulgemeinschaft betreffen, werden in die Arbeit einer schulischen Fokusgruppe integriert. Zukünftig soll die Transformationswoche alle drei Jahre wiederholt werden, um den entfachten Innovationsgeist weiter zu befeuern und gemeinsam die Zukunft der WBS SCHULEN Leipzig aktiv zu gestalten.

Das Potenzial dieses Modellprojekts ist enorm: Es zeigt, wie durch gleichberechtigte Beteiligung und professionelle Unterstützung eine innovative Lernkultur entstehen kann. Der Bottom-up-Ansatz und die intensive Auseinandersetzung mit pädagogischen Themen liefern wertvolle Erkenntnisse für unsere Bildungsarbeit, dienen als Best-Practice-Beispiel für andere Schulen und geben wegweisende Impulse für die Schulentwicklung.

WBS Training Schulen gGmbH, Standort Leipzig

# Danksagung

Wir möchten uns von Herzen bei allen Projektpartnern für die wertvolle Zusammenarbeit, Kooperation und Unterstützung über die vergangenen Jahre bedanken. Ohne eure engagierte Mithilfe und euer Vertrauen wäre das Projekt nicht möglich gewesen.

Ein besonderer Dank gilt den Berufsfachschulen WBS Leipzig, BbS Zeitz und IWK Halle sowie den Kindertageseinrichtungen Hort Haus der Elemente in Schkeuditz, Hort der Grundschule Nietleben, Kneipp-Hort Bergschule in Weißenfels, Hort des Evangelischen Schulzentrums Muldentale e.V. in Großbardau, Hort der Nachbarschaftsschule Leipzig, Hort Rasselbande in Döllnitz, Kita Casa Monte in Leipzig, Integrative Kita Sonnenschein in Bad Kösen, Kita Freiheit und Kita Georg Friedrich Händel in Halle sowie der Kita Unter dem Regenbogen in Zahna.

Gemeinsam haben wir Meilensteine erreicht und viel bewegt. Euer Einsatz, eure Offenheit und eure Begeisterung haben dieses Projekt geprägt und nachhaltig bereichert.

**Vielen Dank!**

