



KOMPETENZNETZWERK

Demokratiebildung im Jugendalter

Forderungen

für einen nachhaltigen Veränderungsprozess
zur Bearbeitung
von Diskriminierung in Schulen



„Es ist nicht hinnehmbar, dass Diskriminierung in unseren Schulen unbearbeitet bleibt.“¹

Die Organisationen im Kompetenznetzwerk Demokratiebildung im Jugendalter² arbeiten seit über 20 Jahren im Bereich der Demokratieförderung. In dieser Zeit ist es gelungen, eine Vielfalt von Angeboten für junge Menschen zu entwickeln, die Zusammenarbeit zwischen schulischen und außerschulischen Akteur_innen zu etablieren und belastbare Arbeitsstrukturen aufzubauen. Durch die zahlreichen Aktivitäten wurden für junge Menschen Beteiligungsmöglichkeiten geschaffen. Zudem wurden sie in der Ausübung ihrer Rechte gestärkt und für Diskriminierung und Benachteiligung sensibilisiert. Dennoch zeigen Studien³ und Erfahrungsberichte, dass Menschen in Schulen alltäglich Diskriminierung erfahren. Sie berichten von Unwohlsein, Ohnmacht und, dass sie in diesen Situationen oftmals auf sich allein gestellt sind. Und wir wissen, dass aus den tagtäglichen, wiederkehrenden, verbalen oder non-verbalen Beleidigungen, Kränkungen und Demütigungen Traumata⁴ entstehen können.

Wir wollen mit Ihnen gemeinsam den nächsten Schritt gehen und Schulen in den kommenden Jahren hin zu Orten verändern, in denen alle Akteur_innen den rechtlichen Rahmen kennen, über ein Präventions- und Handlungskonzept verfügen, eine unabhängige Beschwerdestelle bekannt ist, diskriminierende Vorfälle erkannt werden können und verabredet ist, wie und von wem ggf. auftretende Vorfälle zeitnah bearbeitet werden.

Uns ist bewusst, dass hierfür ein mehrjähriger Veränderungsprozess notwendig ist. Um nachhaltig Wirkung zu entfalten, müssen mehrere Ebenen des Bildungssystems mitbedacht und verändert werden. Folgende fünf fokussierte Forderungen haben wir aufgestellt, um diesen Veränderungsprozess strukturiert angehen und erfolgreich durchführen zu können.

Unsere Vision:

**Schulen werden für
alle Menschen
zu diskriminierungsfreien
demokratischen Orten.**

¹ Aussage einer Direktorin in einem unserer Workshops.

² Die Forderungen werden getragen von: Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, Netzwerk für Demokratie und Courage und Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage

³ Schüler_innen berichten von wiederholten, ausgeprägten und musterhaften Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassismus in der Schule. Die Tatsache, dass Fokusgruppenteilnehmende mit Schulerfahrung in fünf Bundesländern ähnliche, teils übereinstimmende Erfahrungen geteilt haben, die auch in den Fokusgruppen mit Lehrer_innen, Eltern und Sozialpädagog_innen sowie in den Antworten der Onlinebefragung ihre Entsprechungen finden, ist ein Indiz dafür, dass diese Muster breit verankert sind und sich nicht auf einzelne Institutionen oder Regionen reduzieren lassen. Aus: Afrozensus 2020 – Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Seite 177

⁴ Aus: Hintergrundpapier zum Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.-22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung, Amma Yeboah

Hinweise zum Lesen des Papiers:

Im Folgenden kommt dem Begriff Diskriminierung⁵ eine zentrale Bedeutung zu. Hier schließen wir uns der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an.

Mit Blick auf die schiere Größe der Bildungslandschaft in Deutschland, fokussieren wir unsere **Forderungen mit „strategischen Absichten“** auf die **Lernorte Schule, Hochschule und Vorbereitungsdienst (Referendariat)** und die **Zielgruppen Lehrkräfte bzw. Lehrpersonal**.

Wir wissen, dass in vielen Bundesländern bzw. in Hochschulen, Referendariaten (Vorbereitungsdiensten) und Schulen zu diesen Themen gearbeitet wurde und wird. Unser Papier zielt auf die noch vorhandenen Potentiale ab und wertschätzt bzw. berücksichtigt die bisherigen Anstrengungen.



FORDERUNG 1



FORDERUNG 2



FORDERUNG 3



FORDERUNG 4



FORDERUNG 5

⁵ Demnach wird „von Diskriminierung oder Benachteiligung [...] gesprochen, wenn eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als andere Personen, bei denen dieses Merkmal fehlt und ohne, dass es dafür einen sachlichen Grund gibt. Dabei ist es unerheblich, ob das jeweilige Merkmal tatsächlich vorliegt oder die Ungleichbehandlung aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals erfolgt.“ Aus: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=4



FORDERUNG 1

In allen Bundesländern müssen Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG) durch die Landesregierungen erlassen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durch die Bundesregierung reformiert und Länderschulgesetze durch die Landesregierungen um entsprechende Regelungen präzisiert werden, um den Schutz vor Diskriminierung auf alle Lebensbereiche auszuweiten und ein Referenzobjekt zu schaffen. Auf diesem Wege soll die vertiefte Bearbeitung von Diskriminierung in Schulen legitimiert und mit einem präzisen Veränderungsauftrag versehen werden.

Begründung:

Im Alltag wird deutlich, dass die Gesetze in ihrer derzeitigen Fassung keinen umfangreichen Diskriminierungsschutz für die Menschen an Schulen bieten. Akteur_innen im Schulkontext verstehen daher die Bearbeitung Diskriminierung oftmals nicht als „ihre“ Aufgabe, u.a. weil es keinen spezifischen rechtlichen Rahmen dafür gibt.

Das Grundgesetz verbietet qua Artikel 3 zwar Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften und Merkmale („Geschlecht, Abstammung, Rasse {sic}, Sprache, Heimat und Herkunft, Glaubens, religiöse oder politische Anschauungen“), es eröffnet jedoch keinen eigenen Rechtsweg und Rechtsanspruch.

Auch muss Diskriminierung, die von staatlichen Akteur_innen (wie beispielsweise der Schule) ausgehen kann, gleichermaßen wie von privaten Akteur_innen, sanktionierbar sein. Die Aufnahme staatlichen Handelns in LADG, AGG und ergänzende Regelungen in den Länderschulgesetzen eröffnen einen gesetzlichen Rechtsweg.

Derartig reformierte Gesetze bilden darüber hinaus Referenzobjekte und einen geeigneten Rahmen, um Handlungskonzepte zu entwickeln und eine systematische, zeitnahe Bearbeitung von Diskriminierung in der Schule sicherzustellen.

Wir verweisen hier auf das [Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz](#), sowie das [Bündnis AGG Reform-Jetzt!](#).



FORDERUNG 2

Die Leitungen von Schulen müssen von den Bildungs- bzw. Kultusministerien bzw. Schulämtern mit einem konkreten Veränderungsauftrag für die Bearbeitung von Diskriminierung ausgestattet werden.

Begründung:

Eine flächendeckende Grundstruktur für Antidiskriminierung in Schulen in der Bundesrepublik ist aktuell nicht erkennbar. An einigen Schulen wurden bereits eigene, teils sehr wirksame Strukturen aufgebaut, die auf das Engagement von einzelnen Akteur_innen zurückzuführen sind. In anderen Schulen fehlt eine solche Grundstruktur, u.a. auch weil Schulgesetze und Lehrpläne diese Inhalte und Aufgaben nicht präzise benennen und fachliches Lernen eine große Priorität besitzt⁶.

Mit Blick auf die Vielzahl gesellschaftlicher Veränderungswünsche, die aktuell auf den Lernort Schule projiziert werden, wird ein präziser Veränderungsauftrag bzw. eine realistische Zielsetzung benötigt. Um dem „Prinzip Zufall“ entgegen zu wirken, müssen entsprechende Veränderungsaufträge und Anreize für Veränderungen in jedem einzelnen Bundesland generiert werden.

Diese können dann von den Schulleitungen aufgenommen und gemeinsam mit den schulischen Akteur_innen umgesetzt werden. Den Leitungen obliegt die Verantwortung für ihre Institution und den darin stattfindenden Veränderungen. Sie fassen Beschlüsse, benennen Verantwortliche und verteilen die Ressourcen. Ein nachhaltiger Veränderungsprozess lässt sich an aufeinander aufbauenden Beschlüssen der Schulleitung identifizieren.

⁶ „93 Prozent der Schulleitungen sind dafür, dass im Unterricht mehr Lebenskompetenzen vermittelt werden sollten, um Schüler/-innen besser auf das Erwachsensein und die Arbeitswelt vorzubereiten. Besonders wichtig sind dabei die Themen „Digitale Bildung und Mündigkeit“ (92 Prozent), „Gesundheit und Ernährung“ (90 Prozent) sowie „Demokratie“ (88 Prozent). Schule soll nicht nur Bildungsstätte sein, sondern auch die Chancengleichheit aller Schüler/-innen ermöglichen – für 97 Prozent der Schulleitungen ist das eine zentrale Aufgabe. [...] Die Schule der Zukunft muss anders gedacht werden – da sind sich die Schulleitungen in Deutschland einig. Tabus gibt es dabei keine: Sogar der althergebrachte Fächerkanon ist für 82 Prozent nicht mehr zeitgemäß und soll grundlegend überarbeitet werden.“ Aus: [Cornelsen Schulleitungsstudie 2022](#)



FORDERUNG 3

In Hochschulen und Vorbereitungsdiensten (Referendariat) müssen Lehrpläne um Inhalte ergänzt werden, welche angehende Lehrkräfte in frühen Phasen des Studiums für die Bearbeitung von Diskriminierung sensibilisieren und deren Handlungskompetenzen stärken. Diese Inhalte sind Pflichtvoraussetzung für den Studienabschluss (siehe Bild Veränderungsprozess Hochschule und Vorbereitungsdienst). Entsprechende Gesetze und Ordnungen sind durch die Landesregierungen bzw. Kultus- und Bildungsministerien zu erlassen.

Begründung:

Bei vielen Lehrkräften existieren Unsicherheiten im Umgang mit diskriminierenden Aussagen und Handlungen. Durch dieses Kompetenzdefizit entstehen für Betroffene von Diskriminierung, neben den wissenschaftlich belegten negativen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit sowie die psychische und physische Gesundheit⁷, Situationen, in denen sie u.a. auch das Vertrauen in die Institution Schule verlieren.

Ein Grund für diese Schieflage ist, dass die Bearbeitung von Diskriminierung in der Ausbildung der Lehrkräfte nicht hinreichend verankert ist. Meist geschieht die Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung eher aus Interesse einzelner schon aktiver Lehrkräfte, anstatt systematisch und flächendeckend in der Ausbildung. Die professionelle Arbeit von Lehrkräften sollte nicht nur auf fächerbezogenem Wissen und Fähigkeiten beruhen, sondern auch auf überfachlichen Kompetenzen und Qualifikationen.

Lehrpläne, in denen angehende Lehrkräfte in der 1. und 2. Ausbildungsphase hinsichtlich Demokratie und Diskriminierung sensibilisiert werden, ihre persönliche Haltung reflektieren, dies mit ihrer Rolle und ihren Aufgaben im Schuldienst abgleichen und entsprechende Handlungskompetenzen erlernen, sind unerlässlich.

Insofern sollten für Hochschulen attraktive Förderanreize und für Vorbereitungsdienste (Referendariat) klare Vorgaben geschaffen werden, damit durch das Lehrpersonal Lehrinhalte entwickelt und in bereits bestehende Abläufe strukturell verankert werden. Die Veränderungsprozesse können durch konkrete Kooperationen mit außerschulischen Unterstützungsstrukturen begleitet werden.

⁷ In einer interkulturell vergleichenden Jugendstudie wurde festgestellt, dass für die türkeistämmigen Jugendlichen die wahrgenommene Diskriminierung ein signifikantes, dem Wohlbefinden abträgliches Risiko darstellte. Gerade diskriminierte Schüler_innen mit Migrationshintergrund hatten dort ein deutlich unterdurchschnittliches Wohlbefinden. Insofern fällt der Schule eine wichtige pädagogische Aufgabe zu: Durch Abbau von Diskriminierung kann sie das Wohlbefinden ihrer Schüler_innen fördern. Aus: [Schutz vor Diskriminierung. Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin, ADAS, LiFE e.V.](#)



FORDERUNG 4

Akteur_innen in der Schule müssen den rechtlichen Rahmen kennen, ein Präventions- und Handlungskonzept entwickeln, eine unabhängige Beschwerdestelle angeben, diskriminierende Vorfälle erkennen und verabreden, wie und von wem ggf. auftretende Vorfälle zeitnah bearbeitet werden. Verantwortung für den Prozess hat die Schulleitung, Akteur_innen an Schule müssen einbezogen werden (siehe Bild Veränderungsprozess Schule).

Begründung:

Wir beobachten in unserer täglichen Arbeit, dass Lehrkräfte auf stattfindende Diskriminierungen oft unzureichend reagieren. Es existieren Unsicherheiten, ob es überhaupt zu ihren Aufgaben gehört. Rollen, Aufgaben, Befugnisse, Kommunikation und Arbeitsinstrumente sind meist ungeklärt. Oftmals wird in solchen Situationen externe (zivilgesellschaftliche) Hilfe in Form von außerschulischen Bildungsangeboten angefordert. Strukturell ändert sich dadurch an den Schulen nichts. Es ist nur eine Frage der Zeit, bis sich diskriminierende Vorfälle wiederholen.

Hinzu kommt, dass einige Lehrkräfte durch systematisches-stereotypes Bewerten, z.B. beim Zugang zu Schule, bei der Notenvergabe oder bei Versetzungsempfehlungen, selbst diskriminieren. Stereotype werden durch die Darstellung bestimmter konstruierter Gruppen in pädagogischem Material verstärkt.⁸ Und auch Lehrkräfte sind von Diskriminierung betroffen.

Es geht also darum, die Problemlöse- und Lernfähigkeit jeder einzelnen schulischen Einrichtung in Bezug auf das Thema Diskriminierung zu steigern. Als Grundlage braucht es hierfür ein Handlungskonzept oder ein Kinderschutzkonzept, welches alle Menschen des Systems, nicht nur der Lehrkräfte, in den Blick nimmt. Die schulischen Akteur_innen implementieren mit diesem Referenzobjekt ein ‚lernendes System‘ und werden step by step zu einem diskriminierungsfreien demokratischen Ort. Die Veränderungsprozesse können durch konkrete Kooperationen mit außerschulischen Unterstützungsstrukturen begleitet werden (z.B. Antidiskriminierungsberatung und Schulberatung).

⁸ Es gibt schulische Bereiche mit spezifischen Diskriminierungsrisiken. Diese treten zum Beispiel beim Zugang zur Schule, aber auch beim Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule auf. Hierbei spielt insbesondere die Bewertung von schulischen Leistungen eine wichtige Rolle. Darüber hinaus können Lern- und Lehrmaterialien Diskriminierungsrisiken aufweisen (Gomolla und Radtke 2007: 80 f.). Aus: [Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.](#)



FORDERUNG 5

Die Bundes- und Landesregierungen müssen entsprechend ihren Verantwortlichkeiten Schulen, Hochschulen und Vorbereitungsdiensten (Referendariat) für die anstehenden Veränderungsprozesse zusätzliche, zeitlich begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, belastbare Unterstützungsstrukturen bereitstellen und übergreifende Vernetzungs- und Austauschräume etablieren (siehe Bild Veränderungsprozess Bildungsministerien).

Begründung:

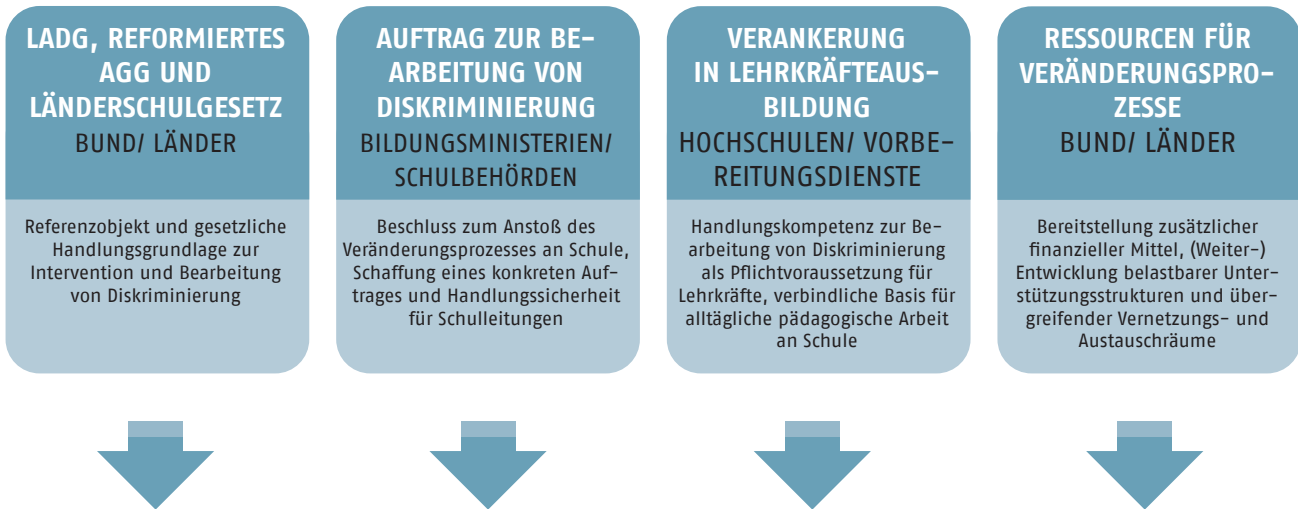
Das Bildungssystem leidet unter Ressourcenmangel. Für einen erfolgreichen Veränderungsprozess müssen nicht nur Unklarheiten abgebaut und Akzeptanz hergestellt werden. Um Wirksamkeit zu entfalten und Routinen zu etablieren, bedarf es konkreter Denk- und Handarbeiten. Hierfür werden in Schulen, Hochschulen und Vorbereitungsdiensten (Referendariat) temporär zusätzliche personelle Ressourcen benötigt.

Akteur_innen in Schulen, Hochschulen und Vorbereitungsdiensten (Referendariat) mangelt es teilweise an Kompetenzen und Erfahrungen in den Bereichen Antidiskriminierung, Organisationsentwicklung, Veränderungs- und Projektmanagement, Moderation, Gestaltung von Trainings etc. Für einen erfolgreichen, ressourcenschonenden Veränderungsprozess braucht es temporäre externe Expertise und Angebote. Über derartige Kompetenzen verfügen verschiedenste zivilgesellschaftliche Organisationen bereits durch jahrelange Erfahrungen mit entsprechenden Bildungs- und Beratungsangeboten für Schulen (z.B. Antidiskriminierungsberatung und Schulberatung). Diese Unterstützungsstrukturen gilt es regional zu identifizieren, ggf. aufzubauen und entsprechende Kooperationen zu initiieren.

Den Akteur_innen mangelt es oftmals an kontinuierlichen übergreifenden Vernetzungs- und Austauschräumen. Hier können sie sich mit Anderen zum Stand ihres Veränderungsprozesses austauschen, erfahren best practice, bilden sich fort und lassen sich bei Bedarf zu konkreten Fällen kollegial beraten. Hierfür sollte regional eine Netzwerklogik entwickelt und entsprechend etabliert werden.

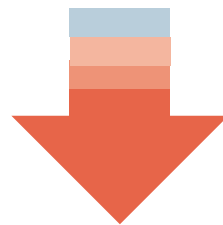
Ausgangslage in Schule unzureichende Bearbeitung von Diskriminierung

HANDLUNGSEBENEN DES VERÄNDERUNGSPROZESSES



ANTIDISKRIMINIERUNGSKONZEPT an SCHULE

Anwendung LADG, AGG und Länderschulgesetz auf eigene Schule, Etablierung Präventions- und Handlungskonzept, unabhängige Beschwerdestelle, Schaffung Kommunikationsräume und -wege zur Bearbeitung von Diskriminierung



ERGEBNIS

- + ein bestehendes Präventions- und Handlungskonzept, welches Diskriminierungen an Schulen messbar reduziert und zeitnahe, verlässliche Bearbeitungen von auftretenden Vorfällen garantiert
- + gewachsene Handlungskompetenzen bei pädagogischen Fachkräften
- + demokratischer Lernort mit entsprechenden kooperativen Umgangsformen
- + verbesserte Lernatmosphäre und Schulkultur
- + sozial-psychologisch stabile Schüler_innen mit besseren Lernergebnissen
- + Erfüllung der Schutzpflicht und des Lehrauftrags der Schule
- + Vertrauensgewinn in die Institution Schule
- + positive gesamtgesellschaftliche Auswirkungen

Veränderungsprozess Hochschule und Vorbereitungsdienst (Referendariat)

Start des Prozesses

3. – 6. Monat

6. – 11. Monat

11. – 12. Monat

PHASE 1

AUFTRAGSKLÄRUNG,
BESCHLUSS, KICKOFF,
KONZEPTION

LEITUNG, LEHRPERSONAL,
LEHRAMTSSTUDIERENDE

Auftragsklärung mit der Leitung der Hochschule bzw. des Vorbereitungsdienstes (Referendariat), Festlegung der Arbeitsstrukturen und der Kommunikationswege, Kickoff des Veränderungsprozesses, Identifizierung der Schnittstellen bzw. Festlegung des Rahmens, Konzeption des Lehrplans

PHASE 2

SENSIBILISIERUNG UND
QUALIFIZIERUNG

LEHRPERSONAL

Sensibilisierung und Qualifizierung des Lehrpersonals zur Erhöhung der Rollen- und Handlungskompetenz für den anstehenden Veränderungsprozess, gegebenenfalls Vermittlung des Lehrplans an weiteres Lehrpersonal

PHASE 3

TEST LEHRPLAN

LEHRAMTSSTUDIERENDE

Test des Lehrplans, Sensibilisierung und Qualifizierung der Studierenden hinsichtlich Demokratie und Diskriminierung: Reflexion der persönlichen Haltung, Abgleich mit den Rollen und Aufgaben im Schuldienst, Erlernen entsprechender Handlungskompetenzen

PHASE 4

REFLEXION UND ÜBER-
PRÜFUNG STRUKTURELLE
VERANKERUNG

LEITUNG, LEHRPERSONAL,
LEHRAMTSSTUDIERENDE

Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel, (Weiter-)Entwicklung belastbarer Unterstützungsstrukturen und übergreifender Vernetzungs- und Austauschräume

notwendige Ressourcen für den Veränderungsprozess:

- 1) Personalkosten Hochschule bzw. Vorbereitungsdienst 16h/Woche für 12 Monate
- 2) Durchführungskosten Beratung, Sensibilisierung und Qualifizierung für 12 Monate

Veränderungsprozess Schule

Start des Prozesses

3. – 6. Monat

6. – 16. Monat

16. – 18. Monat

PHASE 1

AUFTRAGSKLÄRUNG,
EVALUATION, KOMMUNI-
KATION, BESCHLUSS

LEITUNG, PÄDAGOGISCHE
FACHKRÄFTE,
SCHÜLER_INNEN

Auftragsklärung mit der
Leitung
der Schule, Evaluation
(Befragungen, Analysen)
Festlegung der
Arbeitsstrukturen
(Prozessgruppe),
Kommunikation und evtl.
Kickoff des
Veränderungsprozesses

PHASE 2

ENTWICKLUNG PRÄVENTI-
ONS- UND HANDLUNGS-
KONZEPT SOWIE
MASSNAHMEN

LEITUNG, PÄDAGOGISCHE
FACHKRÄFTE,
SCHÜLER_INNEN, ELTERN

Institutionalisierung
Diskriminierungsschutz,
Festlegung Maßnahmen
Prävention,
Festlegung Maßnahmen
Intervention

PHASE 3

SENSIBILISIERUNGEN
UND QUALIFIZIERUNGEN /
UMSETZUNG INTERVEN-
TION UND BERATUNG

LEITUNG, PÄDAGOGISCHE
FACHKRÄFTE,
SCHÜLER_INNEN, ELTERN

Die im Konzept
entwickelten
Maßnahmen finden
Anwendung in der Praxis

PHASE 4

REFLEXION UND ÜBER-
PRÜFUNG STRUKURELLE
VERANKERUNG

LEITUNG, PÄDAGOGISCHE
FACHKRÄFTE,
SCHÜLER_INNEN

Reflexion des
Veränderungsprozesses
und Überprüfung der
Inhalte und der
strukturellen Verankerung
des Präventions- und
Handlungskonzeptes zu
Antidiskriminierung

notwendige Ressourcen für den Veränderungsprozess:

- 1) Personalkosten Schule 16h/Woche für 18 Monate
- 2) Durchführungskosten Beratung, Sensibilisierung und Qualifizierung für 18 Monate

Veränderungsprozess Bildungsministerien Bund und Länder

Start des Prozesses

3. – 6. Monat

6. – 9. Monat

fortlaufend

PHASE 1

BESCHLUSS VERÄNDE-
RUNGSAUFTRAG UND
KLÄRUNG RESSOURCEN

BILDUNGSMINISTERIEN
BUND UND LÄNDER

Sensibilisierung für die Veränderungsprozesse, Identifizierung bzw. Verabredung von bundes- und landesweiten Unterstützungsstrukturen, Beschluss der Ressourcen und des Veränderungsauftrages für Schulen, Hochschulen und Vorbereitungsdienste (Referendariat)

PHASE 2

KOMMUNIKATION
VERÄNDERUNGSUFTRAG
UND RESSOURCEN,
KOOPERATIONEN

BILDUNGSMINISTERIEN,
SCHULE, HOCHSCHULE,
REFERENDARIAT

Sensibilisierung Veränderungsprozesse, Anbahnung der Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Vorbereitungsdiensten (Referendariat) sowie Unterstützungsstrukturen, gegebenenfalls Auflage eines Förderprogramms bzw. Sicherstellung der Ressourcen, Entwicklung der Netzwerklogik

PHASE 3

VERNETZUNG UND
AUSTAUSCH

BILDUNGSMINISTERIEN,
SCHULE, HOCHSCHULE,
REFERENDARIAT

Etablierung kontinuierlicher Vernetzungs- und Austauschräume zum Abgleich der Stände der Veränderungsprozesse, Austausch und Implementierung von best practice, Verabredung und Organisation von Fortbildungen und Durchführung kollegialer Beratungen

PHASE 4

REFLEXION UND ÜBER-
PRÜFUNG STRUKURELLE
VERANKERUNG

BILDUNGSMINISTERIEN
BUND UND LÄNDER,
SCHULE, HOCHSCHULE,
REFERENDARIAT

Reflexion der Veränderungsprozesse und Überprüfung der strukturellen Verankerung zentraler Ergebnisse in Schulen, Hochschulen und Vorbereitungsdienste (Referendariat), gegebenenfalls Planung weiterer Maßnahmen

notwendige Ressourcen für den Veränderungsprozess:

- 1) Personalkosten Bildungsministerium 40h/Woche
- 2) Durchführungskosten Vernetzung und Austausch

Woran wir uns bei der Gestaltung der Veränderungsprozesse orientieren...

Das Bildungssystem hat aktuell multiple Herausforderungen zu bewältigen. Die von uns konzipierten Veränderungsprozesse berücksichtigen diese Aspekte und sind explizit zielorientiert und ressourcenschonend geplant. Die von uns verfolgten Veränderungsziele zahlen unmittelbar auf eine Stärkung des Systems Schule ein. Ein in der Schule implementiertes Präventions- und Handlungskonzept schützt vor Diskriminierung, sichert Rechte, stärkt die partnerschaftliche Zusammenarbeit und verbessert die Lernatmosphäre. Im Rahmen der Veränderungsprozesse haben die Akteur_innen die Chance, wesentliche, von der [OECD empfohlene Kompetenzen](#) zu erlernen (Übernahme von Verantwortung, Kooperation mit anderen, Umgang mit Risiken, Unsicherheit oder Dilemmata, neue Ziele entwerfen, Kompetenz zur Transformation).



Durch die zielgerichtete Vernetzung und Kommunikation schulischer und außerschulischer Akteur_innen entstehen Unterstützungsnetzwerke, Wissen wird transferiert und Synergien erzeugt. Bei Veränderungsprozessen fokussieren wir uns auf die Ebenen 1) Unklarheiten abbauen, 2) Akzeptanz erreichen, 3) Wirksamkeit erzeugen und 4) Routinen etablieren. Die Software www.zimplify.io unterstützt uns bei der Planung von Lern- und Kommunikationsräumen, alleine oder im Team. Die Ziel-Inhalt-Methode-Logik hilft Menschen, qualitative Konzepte zu entwickeln, ermöglicht kollaboratives Arbeiten und unterstützt das Wissensmanagement von Organisationen.

Das Kompetenznetzwerk Demokratiebildung im Jugendalter verfügt über einen bundesweit aktiven, kompetenten Pool von Berater_innen und Trainer_innen, welche bei Bedarf Veränderungsprozesse unterstützen können. Die erste Analyse einer Schule hinsichtlich diskriminierender Vorfälle kann auf der [Analyseplattform Demokratie-Scan](#) vorgenommen werden. Hier stehen auch praktische Hinweise zur Verfügung.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!

Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (NDC)

Könneritzstraße 7 / 01067 Dresden

Tel.: +49 351 - 48 100 60

info@netzwerk-courage.de / www.netzwerk-courage.de



KOMPETENZNETZWERK
Demokratiebildung im Jugendalter

