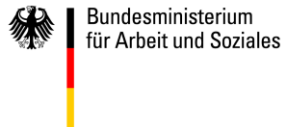


DER VIELFALT GERECHT WERDEN DIVERSITY IN AUSBILDUNG UND BERUF



Stiftung Pfefferwerk

Der Beauftragte für
Integration und
Migration in
BERLÍN



Gliederung

1. Vorstellung der 3-Säulen Idee im Projekt
2. Hintergrund und Ziele
3. Herangehensweisen / Ansatz
4. Erfahrungen: Erfolge und Misserfolge? Stolpersteine?
5. Beispiele aus den berufsbildenden Einrichtungen
6. Schlussfolgerungen

Kurze Vorstellung der 3-Säulen Idee

Das Projekt hat 3 Säulen:

- Projekttag mit Auszubildenden
- Fortbildungen für Lehrkräfte und andere Fachkräfte
- Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt Diversity und Inklusion: Implementierung des Diversity-Gedankens in der Einrichtung / Begleitung auf dem Weg zur inklusiven Schule

Hintergrund und Ziele

- Verstetigung nach Ablauf des Projektzeitraumes
- Nutzbarmachung der Inhalte und Methoden
- Verzahnung der 3 Säulen
- Ebenen: Auszubildende, MitarbeiterInnen, Organisation
- Ziele:
- Verschiedenheit wird in Unternehmenskultur und Unternehmensziele eingebunden.
- Vielfalt wird erkannt, akzeptiert und wertgeschätzt.
- Diversity-Pädagogik wird in die Ausbildung integriert.
- Fortbildungsinhalte werden multipliziert.

Herangehensweisen und Ansatz

- Offener Prozess im Sinne einer systemischen Prozessbegleitung
- Ziel, den Diversity-Gedanken in der Struktur zu verankern



Widerspruch?

- Voraussetzung: Berufsbildende Einrichtungen interessieren sich für und erklären sich einverstanden mit den 3 Säulen im Projekt
- **1. Schritt:** Auftragsklärungsgespräch mit Leitung (+ x)
- **2. Schritt:** Planung der Interventionen (Studenttag, Steuergruppe, etc.)
- **3. Schritt:** Vorstellung der Idee im gesamten Kollegium /MA
- Weitere Schritte werden individuell geplant

Erfahrungen: Erfolge und Misserfolge

Erfolgsfaktoren:

- An laufende (Veränderungs-) Prozesse andocken
- Verzahnung mit Fortbildungsangebot (Säule 2)
- Alle Beteiligten mitnehmen – aber: nicht alle müssen mitmachen
- Genaue Organisationsanalyse und Identifizierung von aktiven MA
- Einfluss/Engagement der Leitung

Misserfolge/Stolpersteine:

- Prozesse läuft nicht an (in 2 Einrichtungen)
- Unterschiedliche Wertschätzung des Angebotes
- Fehlender „Attraktor“

Beispiele I

- **Begleitung von zwei Berufsschulen in Berlin auf dem Weg zur inklusiven Schule:**
 - Begleitung der Schulprogrammentwicklung
 - Schulleitungsworkshop zum Thema „Haltung“
 - Entwicklung des schulinternen Curriculum entlang von Kompetenzorientierung nach Diversitykriterien
 - Inhouse Fortbildungen zu den Themen Teamteaching und „Qualitätsmerkmal Inklusion“

Beispiele II

- **OSZ: Berufsfachschule für Soziales (neu gegründet)**
 - Teamentwicklung mit Schwerpunkt Diversity
 - Leitbildentwicklung (1. Schritt: Wertschätzende Erkundung)
 - Qualitätssicherungsprozess (Inhalte der Module übernehmen)

Beispiele III

- **Außerbetrieblicher Ausbildungsträger in Brandenburg**
 - Studententag zum Thema Diversity und Zielfindung für den Prozess
 - Themen: Arbeitsplatzsicherheit, zu hohe Belastung, Kündigungen
 - Wertschätzung gegenüber dem Prozess: Stärkung des Miteinander, der Leitung. Veränderungsprozess wurde positiv begleitet
 - Nächste Schritte: Thema Kommunikation:
 - Die ProzessbegleiterInnen werden dort das Thema Diversity stärker mit einbringen (Gender, kultureller Hintergrund, Vielfalt im Team): z.B. Direkte/indirekte Kommunikation, Beziehungs- versus Sachorientierung.

Beispiele IV

- **Außerbetrieblicher Ausbildungsträger in Berlin**
 - Alle Bereiche des großen Trägers wurden mit ins Boot geholt
 - Hürden: Fehlender Attraktor, kein direktes eigenes Anliegen, prekäre Arbeitsverhältnisse
 - Erfolge: Austausch und Ideenentwicklung, wie Fortbildungsinhalte weitervermittelt bzw. für alle zugänglich gemacht werden können. Idee: Server zu Kompetenzen und Ansprechpersonen

Schlussfolgerungen

- Auswahl der Kooperationspartner bzgl. OE überdenken
- An bestehende Prozesse andocken
- Angebot noch klarer formulieren
- Nicht alle Beteiligten müssen gleichermaßen eingebunden werden
- Prozesse je nach Einrichtung sehr unterschiedlich: Übertragbarkeit der Methoden und Herangehensweisen sinnvoll
- Prozesse brauchen viel Zeit und Flexibilität
- Wie kann der Wert des Angebotes deutlich gemacht werden?

