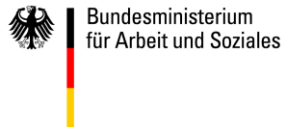


# DER VIELFALT GERECHT WERDEN DIVERSITY IN AUSBILDUNG UND BERUF



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?







