



Co-funded by
the European Union

ERASMUS-EDU-2022-PEX-TEACH-ACA ERASMUS-PJG 101104036
TASC 36 Monate (1. Juni 2023 bis 31. Mai 2026)

**Sozialer Wandel durch nachhaltige
Kommunikation
im lebenslangen Lernen in Schulen und Gesellschaft**

ERGEBNIS 2.2
Arbeitspaket 2: Entwicklung von Modulen und Schulungen

**NACHHALTIGE KOMMUNIKATION DAS
LEHRER-TOOLKIT
für die persönliche und berufliche
Weiterentwicklung**

Autoren: BE EA, BE VIVES, DE LUE, LT VIKO, ES RM, PT ALMA, RO UBB, RO WUT,
TK ASIP

Hauptbegünstigter: RO WUT

Fälligkeitsdatum: 30.06.25

Verbreitungsgrad: PU Typ:

Elektronisch

Format und Sprache: Elektronisch/Englisch

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



REVISIONSVERLAUF

Name des Autors Kurzbezeichnung des Partners	Beschreibung Name	Datum
RO WUT	Entwurf Ergebnis	06.12.2025
BE VIVES	Überarbeitung Einleitung	19.06.2025
RO UBB	Überarbeitung Tools der Stufe A	19.06.2025
LT VIKO	Überarbeitung Tools der Stufe B	19.06.2025
ES MERAKI	Überarbeitung Tools der Stufe C	19.06.2025
TK ASIP	Endgültige Version und Design	30.06.2025



Einführung

Projektübersicht.....6

Nachhaltige Kommunikation6

 Kernkomponenten nachhaltiger Kommunikation 7

Innovative Beiträge des TASC-Projekts 13

Ziel des Lehrer-Toolkits 19

 Reflexives Lernen..... 20

 Erfahrungsbasiertes Lernen..... 21

Verwendung des Lehrer-Toolkits 22

 Navigieren im Toolkit..... 23

 Umgang mit den Tools..... 23

 Anpassung an den Kontext..... 24

 Geeignet für individuelles und gemeinschaftliches Lernen 24

Referenzen 29

Einführung in die Stufe A

Tool 01. Bewusstsein 32

Tool 02. Digitale Belästigung und Cybermobbing 34

Tool 03. Gemeinsame Problemlösung 36

Tool 04. Was weiß ich über europäische Werte und Identität? 38

Tool 05. (Un-)Gleichheit in Schulen 42

Tool 06. Faktoren kultureller Vielfalt..... 48

Tool 07. Mechanismen und Ursachen von Diskriminierung, Vorurteilen und
Stigmatisierung52

Tool 08. Der Weg zur Nichtdiskriminierung und soziale Voreingenommenheit 56

Tool 09. Konsens ~ Lasst uns die beste Lösung finden! 60

Tool 10. Emotionskartierung und Selbstporträt 64



Tool 11. Empathielinse	68
Tool 12. Wählen Sie das klarere!	74
Tool 13. Wie höre ich zu?	78
Tool 14. Ich und mein Kofferfisch	82
Tool 15. Mein proaktiver Kreis: Schritt für Schritt	86

Einführung in de Stufe B

Tool 16. Wunschbaum der Motivation.....	94
Tool 17. Empathie-Mapping.....	98
Tool 18. Die Walt-Disney-Methode.....	104
Tool 19. Demokratischer Lehrer in einer Klasse.....	110
Tool 20. Herausforderungen und Chancen der Inklusion	114
Tool 21. Universelles Design im Bildungswesen (UDL) oder traditionelle Bildung?	120
Tool 22. Die Auswirkungen von Diskriminierung, Vorurteilen und Stigmatisierung	124
Tool 23. Reflexion über und Unterstützung von Vielfalt des Geschlechts	128
Tool 24. Konsens ~ Hören wir zu!	132
Tool 25. Perspektiven durch Empathie neu definieren	136
Tool 26. Kulturelle Denkweisen erkunden.....	140
Tool 27. Fundiertes Empathie-Mapping	144
Tool 28. Den Dialog aufrechterhalten.....	148
Tool 29. Die sechs Denkhüte zum Setzen von Grenzen	152
Tool 30. Ein auf Zustimmung basierendes Entscheidungsmodell (CDMM).....	156

Einführung in die Stufe C

Tool 31. Das RESET-Protokoll.....	162
Tool 32. Die fünf Perspektiven der Inklusion	164
Tool 33. Digitale Dialogkarte	166



Tool 34. Identitätskonflikte in der Schule	168
Tool 35. Sicherstellung inklusiven Unterrichts mit den vier Perspektiven von Brookfield	174
Tool 36. Checkliste für Inklusion.....	178
Tool 37. Unterschiede zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit.....	186
Tool 38. Schritte des kritischen Denkens und Kriterien für zuverlässige Quellen.....	190
Tool 39 Nominale Gruppentechnik	194
Tool 40. Was ist, wenn ich meine Meinung ändere?	198
Tool 41. Beziehen und reflektieren: Wie zeige ich mich in meinen Beziehungen?	202
Tool 42. Karte der Beziehungshaltung.....	204
Tool 43. Kompass der Kooperation	206
Tool 44. Die Kunst des Fragens.....	210
Tool 45. Ein 3-Stufen-Ansatz für Feedback	214



Einführung

Dieses Lehrer-Toolkit ist das Ergebnis des europäischen Lehrerakademie-Projekts TASC – Teacher Academy for Sustainable Communication (Lehrerakademie für nachhaltige Kommunikation).

Projektübersicht

Die europäischen Gesellschaften stehen vor beispiellosen Herausforderungen, die sich aus der globalen Erwärmung, den anhaltenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, der komplexen Dynamik der soziokulturellen Integration von Migranten und Flüchtlingen sowie der politischen Instabilität in benachbarten Regionen ergeben. Diese miteinander verbundenen Belastungen tragen zu einer zunehmenden sozialen und politischen Polarisierung in der gesamten Europäischen Union bei und wirken sich auf das Gefüge unserer Gemeinschaften und Bildungssysteme aus. Das Projekt „Teacher Academy for Sustainable Communication“ (TASC) reagiert direkt auf diese kritischen Probleme, indem es die zentrale Rolle von Pädagoginnen und Pädagogen bei der Förderung inklusiver, resilienter und demokratischer Gesellschaften anerkennt.

Das **TASC-Projekt** (Teacher Academy for Sustainable Communication) zielt darauf ab, diesen Herausforderungen zu begegnen, indem es angehende und derzeitige Lehrkräfte mit **nachhaltigen Kommunikationsfähigkeiten** ausstattet – einer entscheidenden Kompetenz für die Förderung von Inklusion, die Verringerung von Konflikten und die Förderung demokratischer Werte in der Bildung.

Das TASC-Projekt hat folgende Ziele:

- Ausbildung von Lehrkräften in **nachhaltiger Kommunikation** mit Schwerpunkt auf gewaltfreier, restaurativer und interkultureller Kommunikation, Kooperation und Reflexion sowie Integration digitaler Kompetenzen.
- Entwicklung eines **gemeinsamen Ausbildungsprogramms im Umfang von 20 ECTS-Punkten**, das **grüne und inklusive Mobilitätsmodelle** vollständig integriert.
- Aufbau einer **strukturierten europäischen Partnerschaft** zwischen Einrichtungen, die in der Lehrererstausbildung (ITE) und der beruflichen Weiterbildung (CPD) tätig sind.
- Formulierung **politischer Leitlinien und Empfehlungen** für die Einbeziehung nachhaltiger Kommunikation als zentrale Querschnittskompetenz von Lehrkräften.

Nachhaltige Kommunikation

Nachhaltige Kommunikation ist eine wichtige und entscheidende Querschnittskompetenz für Lehrkräfte und ihr Berufsleben. Außerdem glauben wir, dass sie für die Zukunft unseres Planeten von entscheidender Bedeutung ist. Sie ist eine wichtige Kompetenz im Europäischen Bildungsraum, um Inklusion und Vielfalt zu respektieren und Verantwortungsbewusstsein und Kooperation zu fördern.



Daher konzentriert sich TASC auf nachhaltige Kommunikation als einen Aspekt des Lehrerethos, der sich auf das Engagement der Lehrer für die Förderung wertschätzender Beziehungen und auf die Kompetenz der Lehrer zur Pflege wertschätzender Beziehungen in der Schule konzentriert. Lehrer in ganz Europa werden in Kompetenzen, Fähigkeiten, die auf Wissen basieren, und Einstellungen geschult. Neben diesen Kompetenzen ist es das allgemeine Ziel von TASC, dass Lehrer durch Kompetenztraining in gewaltfreier, interkultureller und restaurativer Kommunikation, Reflexion und Handeln agil in der gemeinsamen Identität und den Werten der EU werden und so zur Kooperation im lebenslangen Lernen beitragen.

Die Innovation von TASC besteht darin, dass es sich darauf konzentriert, europäischen Lehrkräften die Fähigkeiten zu vermitteln, die die Grundlage für eine nachhaltige Bildung und eine nachhaltige Gesellschaft bilden. Diese Lehrerakademie konzentriert sich auf Fähigkeiten, die in jedem Bildungsumfeld relevant sind, unabhängig vom Studienfach, Bildungsniveau, Land oder Kultur. Die Umsetzung des entwickelten und erprobten gemeinsamen Ausbildungsprogramms zum Thema nachhaltige Kommunikation mit 20 ECTS-Mikro-Credentials in den verschiedenen Ländern der TASC-Partner gewährleistet eine breite transnationale Dimension dieses Projekts und eine europaweite Anwendbarkeit dieser Lehrerakademie. TASC trägt zu dem bei, was uns als Lehrer verbindet, nämlich trotz der zunehmenden Polarisierung unserer Gesellschaften eine gute Bildung für alle zu gewährleisten.

Kernkomponenten der nachhaltigen Kommunikation

Mit nachhaltiger Kommunikation wollen wir Nachhaltigkeit fördern. Nachhaltige Kommunikation steht in Verbindung mit mehreren Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs). Sie unterstützt den Cluster „Menschen“ mit SDG 3, das sich auf das Wohlergehen konzentriert, SDG 4, das hochwertige Bildung mit Schwerpunkt auf Inklusion und lebenslanges Lernen betont, und SDG 5, das die Gleichstellung der Geschlechter fördert. Darüber hinaus steht sie auch im Zusammenhang mit dem Cluster „Wohlstand“ mit SDG 10, der Verringerung von Ungleichheiten, SDG 16, der Förderung des Friedens innerhalb des Clusters „Frieden“, und SDG 17, dem Aufbau von Partnerschaften zur Erreichung dieser Ziele innerhalb des Clusters „Partnerschaft“.



Abbildung 1. Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

Das TASC-Projekt basiert auf einer gründlichen Bedarfsanalyse, bei der fünf wesentliche Konstrukte identifiziert wurden, die für eine nachhaltige Kommunikation im Bildungskontext unerlässlich sind: Interkulturelle Kommunikation, gewaltfreie Kommunikation, Kooperation, Problemlösung im Zusammenhang mit Kommunikation und Reflexion. Diese Konstrukte stehen in direktem Zusammenhang mit den zentralen Herausforderungen, denen Lehrer in zunehmend vielfältigen und polarisierten Schulumgebungen gegenüberstehen.

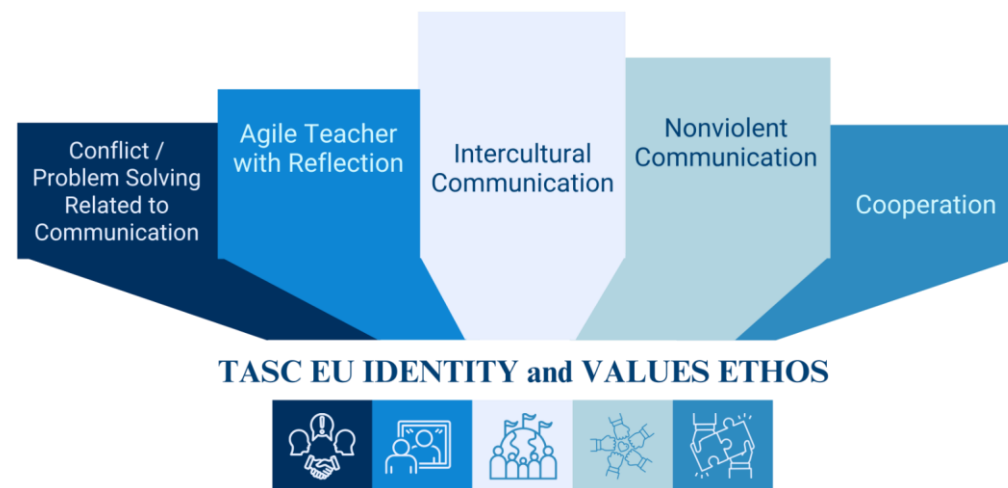


Abbildung 2. Fünf Konstrukte des europäischen Gemeinschaftsprogramms TASC

Die Ergebnisse einer länderübergreifenden Umfrage zeigten, dass diese Konstrukte miteinander verbunden sind und sich gegenseitig verstärken.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat TASC ein umfassendes gemeinsames EU-Ausbildungsprogramm entwickelt, das aus fünf miteinander verbundenen Modulen besteht. Jedes Modul ist darauf ausgelegt, eines oder mehrere der fünf Schlüsselkonzepte durch strukturierte Lernziele und gezielte

Ergebnisse, die auf den Referenzrahmen für Kompetenzen für eine demokratische Kultur (RFCDC) und den Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp) abgestimmt sind.

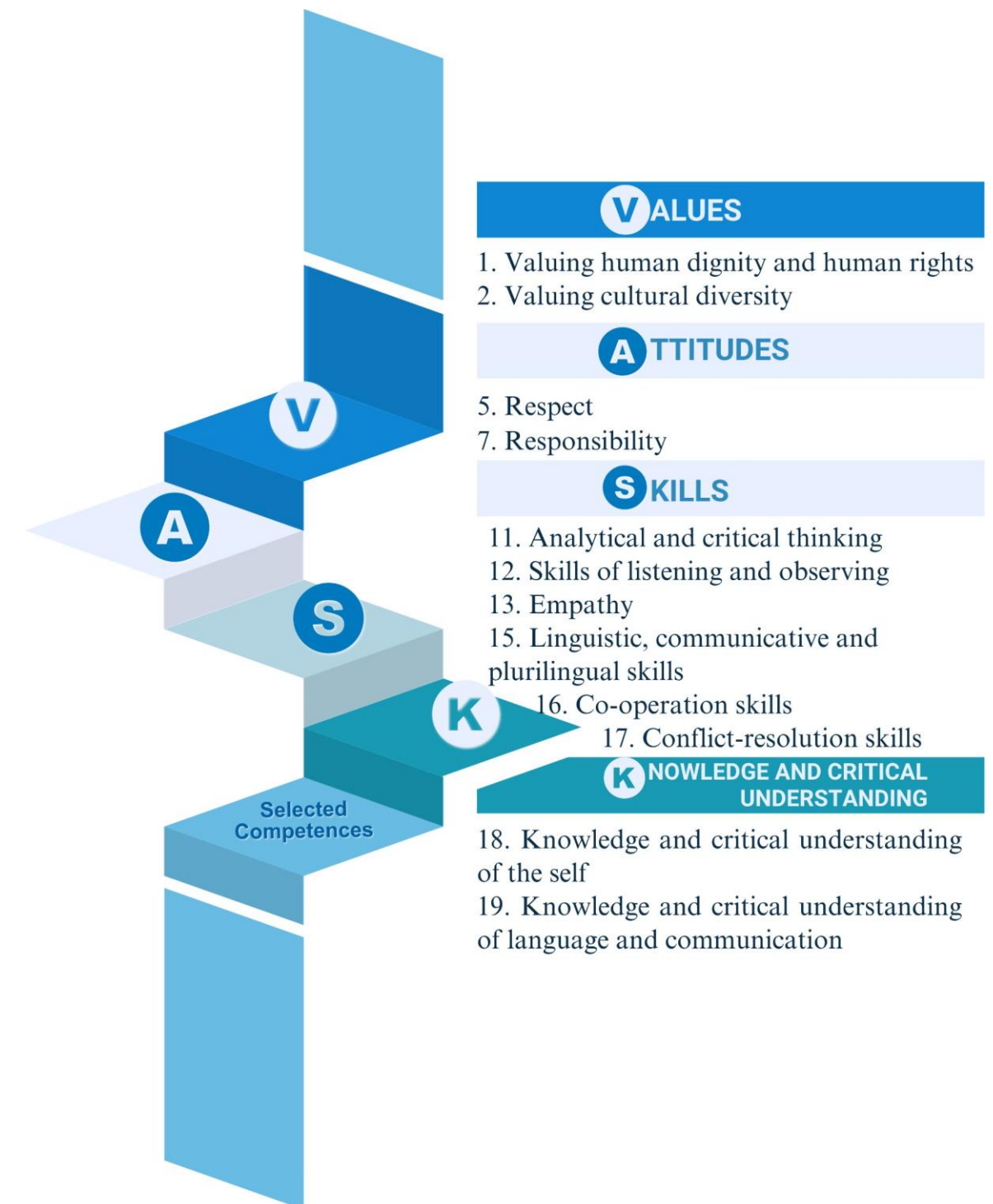


Abbildung 3: Ausgewählte Kompetenzen aus dem Kompetenzrahmen für demokratische Kultur FCDC – TASC

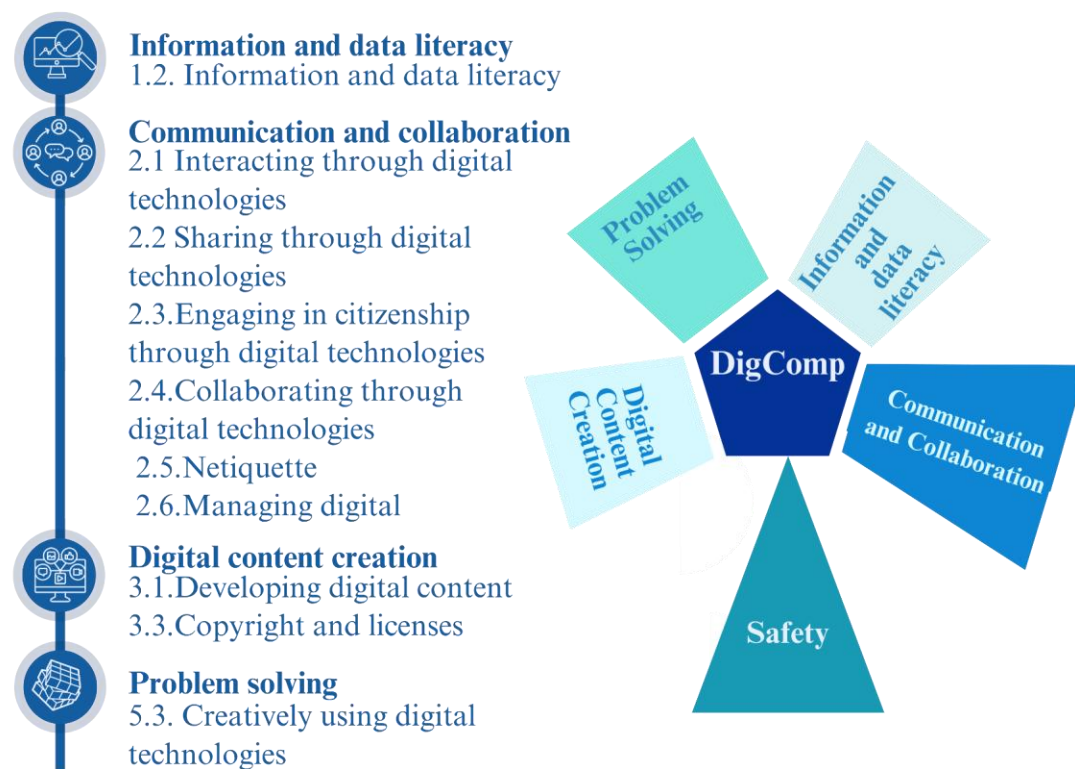


Abbildung 4 Digitale Kompetenzen im Zusammenhang mit nachhaltiger Kommunikation, Auswahl aus dem DigComp-Rahmenwerk.

Fünf Schulungsmodule, die mit den Kompetenzen aus den Abbildungen 2 und 3 in Verbindung stehen, sollen eine inklusive, gerechte und auf Menschenrechten basierende Bildung fördern: Menschenrechte und Werte, EU Werte und Identität, Nichtdiskriminierung und Gerechtigkeit, Verständnis für uns selbst und andere sowie Dialog.

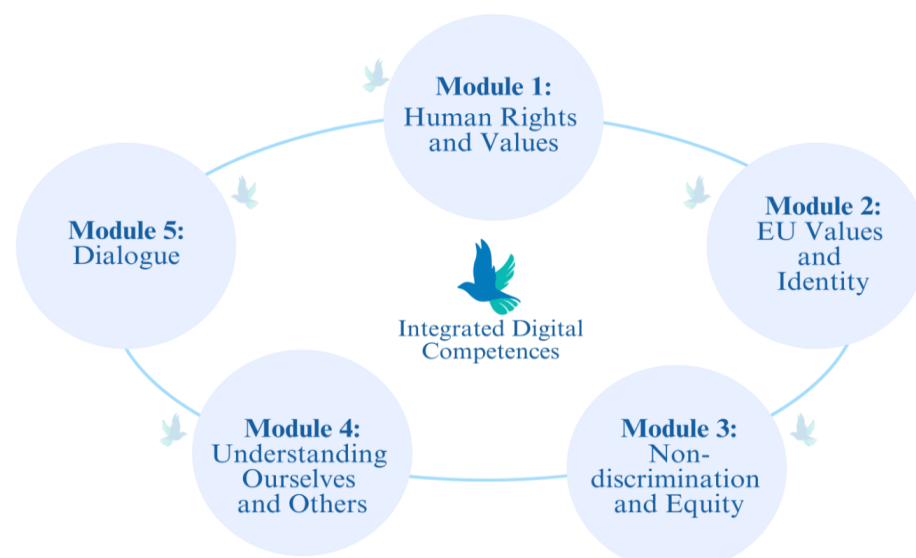


Abbildung 5. Fünf Module – TASC



Diese Module wurden entwickelt, um grundlegende Fähigkeiten und Kenntnisse in verschiedenen Themenbereichen zu vermitteln, wobei der Schwerpunkt auf nachhaltigen Kommunikationspraktiken liegt. Wir haben die folgenden Schlüsselkonzepte berücksichtigt.

Module 1	Human Rights and Values	Universal and Key Values Advocacy and Implementation of Human Rights Human Rights in the Digital Era
Module 2	EU Values and Identity	Identity EU Values European Teacher Identity and Values
Module 3	Non-discrimination and Equity	The Respect of Diversity The Non-discrimination Path Achieving Consensus in a Diverse Group
Module 4	Understanding Ourselves and Others	Understanding Oneself Understanding Others Understanding Connecting with Others
Module 5	Dialogue	Empathic Dialogue Skills Problem Solving and Conflict Resolution Skills Cooperation Skills

Abbildung 6. Fünf Module und Schlüsselkonzepte

Jedes Modul enthält klare Ziele (O) und entsprechende Lernergebnisse (LO), die die Kompetenzen der Auszubildenden schrittweise vom Verständnis der Konzepte bis zur Anwendung von Strategien in realen Bildungskontexten entwickeln (siehe Tab. 1).

Jedes Modul ist in drei aufeinander aufbauende Stufen unterteilt: Anfängliche nachhaltige Kommunikation (Stufe A), Kontinuierliche nachhaltige Kommunikation (Stufe B) und Professionelle nachhaltige Kommunikation (Stufe C). Die Stufen spiegeln den zunehmenden Grad an Komplexität und Tiefe wider. Das Ausbildungsprogramm bietet insgesamt 20 ECTS-Punkte. Die Lernziele aller Module folgen der Taxonomie von Bloom und fördern die kognitive Entwicklung von Grundkenntnissen bis hin zu höherem kritischem Denken und Reflexion.

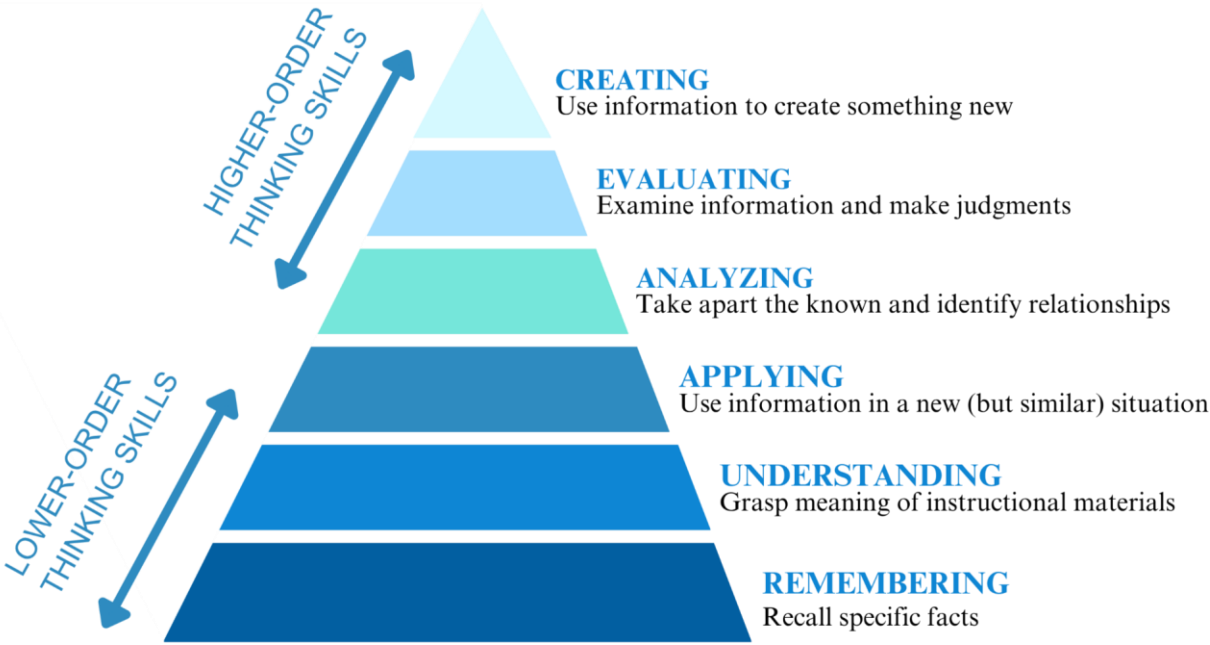


Abbildung 7. Taxonomie von Bloom

Die drei aufeinander aufbauenden Stufen werden durch vielfältige Lernpfade umgesetzt: physisch, gemischt und virtuell, wodurch Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in verschiedenen nationalen Kontexten gewährleistet sind.

Jedes Modul ist nach drei Lernzielen strukturiert, deren Komplexität über drei Stufen (A, B, C) hinweg zunehmend zunimmt.

Die Konstrukte sind übergreifende Themen, die in den gesamten Lehrplan eingebettet sind und durch Aufgaben, Bewertungen und digitale Kompetenzen (in Übereinstimmung mit den Rahmenwerken DigComp und RFCDC) umgesetzt werden.

Die Vernetzung der Konstrukte stellt sicher, dass beispielsweise die Verbesserung der Empathie (gewaltfreie Kommunikation) auch die reflektierenden Praktiken und die interkulturelle Kompetenz fördert.

Die Integration der fünf Konstrukte in die modulare Struktur des gemeinsamen TASC-Ausbildungsprogramms gewährleistet einen ganzheitlichen Ansatz, um Lehrkräfte mit den für eine nachhaltige Kommunikation erforderlichen Kompetenzen auszustatten. Jedes Modul baut auf diesen Konstrukten auf, um Lernergebnisse zu erzielen, die sich mit den in der Bedarfsanalyse identifizierten realen Herausforderungen befassen – wie Vielfalt, Konflikte, sozio-emotionale Entwicklung und digitales Engagement – und letztlich Pädagoginnen und Pädagogen darauf vorbereiten, inklusive und respektvolle Bildungsumgebungen in ganz Europa zu fördern.



Abbildung 8. Visuelles Diagramm Tasc

Innovative Beiträge des TASC-Projekts

TASC baut auf früheren EU-Projekten (INCLUDE-ED, HAND in HAND, SAFER, BREAK!, Learning to Be, EMPAQT, ETSIZE, GO PRINCE) auf, indem es Kommunikation in den Mittelpunkt der Bildungseffektivität stellt und sich auf das Ethos der Lehrkräfte konzentriert – das berufliche Engagement für die Förderung wertschätzender, respektvoller Beziehungen und die Förderung lebenslangen Lernens, Kooperation und einer gemeinsamen europäischen Identität und Werte.



Modul	Lernziele Ziele (O)	Lernziele (LO)
Modul 1: Menschenrechte und Werte	Durch aktive Teilnahme und Abschluss der Schulungsaktivitäten werden die Auszubildenden in der Lage sein, ...	
	O1.1. Die Auswirkungen der Menschenrechtsgrundsätze auf das Leben der Menschen analysieren und bewerten, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf ihren Bildungschancen und -aussichten liegt.	LO1.1A: Die Beziehung zwischen der Verteidigung der Menschenrechte Menschenrechts-Interessenvertretung und Bildungsentwicklung durch fundierte Analysen der Entwicklung des Zugangs, Gerechtigkeit und Qualität in der Bildung im Kontext der Menschenrechtsbewegung. LO1.1B Die Beziehung zwischen Menschenrechtsgrundsätzen Menschenrechts-Interessenvertretung und Bildungsentwicklung durch fundierte Analysen der Entwicklung des Zugangs zu Gerechtigkeit und Qualität im Bildungswesen im Kontext der Menschenrechtsbewegung. LO 1.1C: Möglichkeiten zur Einbeziehung von Menschenrechte in Bildungskontexte zu integrieren, um sich für Inklusion und inklusive Strategien und Praktiken einzusetzen und ein Umfeld zu fördern, das Respekt vor den Rechten zeigt und wahrt aller Menschen und trägt so zur Schaffung von inklusiver und gerechter Bildungsräume.
	O1.2. Entwicklung von Kommunikationsstrategien, die Verständnis und Zusammenarbeit in den Vordergrund stellen, um Menschenrechtsfragen zu artikulieren und einen offenen und respektvollen Dialog zu fördern.	LO1.2A Die Auswirkungen kultureller, rechtlicher und technologischen Dimensionen auf die Menschenrechte im digitalen , indem ihre Beziehungen zu zeitgenössischen Themen. LO 1.2B Gewaltfreie Kommunikationsmethoden effektiv in digitalen Medienplattformen einzusetzen, um Interessenvertretung zu schaffen Maßnahmen für Menschenrechte innerhalb von Bildungseinrichtungen zu artikulieren. LO1.2C Die Auswirkungen digitaler Technologien auf wichtige Menschenrechtsprinzipien zu analysieren und potenzielle ethische Dilemmata zu ermitteln und Strategien zu deren Bewältigung zu entwickeln effektiv, um zur Förderung ethischer und rechts-Respekt
	O1.3. Förderung/ Entwicklung kooperativer, menschenrechtsorientierter Problemlösungsstrategien unter (versch.) Bildungsakteuren (Mitarbeitern, Schülern, Eltern, Interessgruppen).	LO1.3A: Beschreibung des kooperativen Problemlösungsansatzes Ansatz zur Lösung von Menschenrechtsproblemen in der Bildung Kontexten. LO1.3B. Effiziente Kooperation und Problemlösungsstrategien zur Bewältigung aktueller Menschenrechtsfragen im Bildungskontext. LO1.3C. Förderung und Schaffung eines ganzheitlichen, inklusiven und menschenrechtsbewusstes Bildungsumfeld auf der Grundlage von Kommunikationsstrategien, die universelle Menschenrechte integrieren Werten.

Durch aktive Teilnahme und Abschluss der Schulungsaktivitäten werden die Auszubildenden in der Lage sein, ...	
O2.1. Strategien, die die Menschenwürde, die Menschenrechte und die kulturelle Vielfalt im Berufsleben respektieren, wertschätzen, fördern und anwenden.	LO2.1A: Die Beziehungen zwischen Kultur, Identität und Machtstrukturen im Kontext der menschlichen Rechte legitimieren, indem man ihre Auswirkungen auf die Bildungssystem. LO2.1B. Menschenrechtssensible Strategien in Lösung spezifischer Situationen in Klassenzimmern mit kultureller Vielfalt. LO2.1C. Untersuchung der Auswirkungen der Umsetzung von Menschenrechte in Bildungsprozessen durch den Vergleich verschiedener Situationen.
O2.2. Respektvoll mit Menschen unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft kommunizieren und kooperieren (A28, A29, A39, S94).	LO2.2A Lehrern helfen, zu reflektieren, besser zu verstehen und andere Menschen als gleichwertige Menschen akzeptieren. LO2.2B. Alle Menschen als gleichwertig behandeln beruflichen Kommunikation und Beziehungen. LO2.2C. Erläutern und bewerten Sie berufliche Praktiken und Kommunikation unter Berücksichtigung von Gleichheit und Menschenrechten.
O2.3. Kulturelle Vielfalt, Abwechslung und inklusive Bildung in Bildungskontexten und -praktiken aktiv fördern und unterstützen.	LO2.3A. Kulturelle Vielfalt und ihre Komponenten/ (z. B. sozialer Hintergrund, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion usw.). LO2.3B. Geeignete Lehrmethoden und -inhalte anpassen und umsetzen Kommunikationsstile für verschiedene Schüler entsprechend ihre Möglichkeiten, Bedürfnisse und Erwartungen. LO2.3C. Über die Effizienz von die Gleichbehandlung von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen im Bildungsprozess.

Modul 2: EU Werte und Identität

**Modul 3: Nichtdiskriminierung und Gerechtigkeit**

Durch aktive Teilnahme und Abschluss der Schulungsaktivitäten werden die Auszubildenden in der Lage sein, ...

O3.1. Die Dynamik von Diskriminierung und ihre Auswirkung auf das Leben der Menschen (Einstellungen, Verhaltensweisen, Chancen) und Interaktionen (Gleichheit, Gerechtigkeit, Fairness) verstehen.	LO3.1A. den Mechanismus und die Ursachen von Diskriminierung, Vorurteile und Stigmatisierung im Bildungswesen Prozessen/im Bildungskontext zu verstehen, um die unangemessene Reaktionen und Einstellungen im Bildungswesen Kontexte. LO3.1B. Vergleichende Analyse der positiven und negativen Auswirkungen der sozialen und kulturellen Vielfalt mit Schwerpunkt auf Kinder im Bildungskontext, um die Akzeptanz kultureller Vielfalt und den Respekt für andere Menschen als gleichwertige Menschen. LO3.1C. Untersuchung der Unterschiede zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit im Bildungskontext (affirmative actions) zu untersuchen, um Erläuterung ihrer unterschiedlichen Ziele und Konsequenzen.
O3.2. Förderung der Nichtdiskriminierung im Bildungskontext durch den Einsatz kritischer und nicht stereotyper Denkstrategien.	LO3.2A. Die Auswirkungen der Interaktion mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund auf die eigenen Überzeugungen zu beschreiben, Einstellungen und emotionalen und Verhaltensreaktionen gegenüber die Akzeptanz kultureller Vielfalt und der Respekt für andere Menschen als gleichwertige Menschen. LO3.2B. Für Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung in Bildung und der Gemeinschaft, insbesondere für Menschen mit schwierigen sozioökonomischen Verhältnissen oder die sich der geschlechtlichen Diskriminierung ausgesetzt sind, um Misshandlungen zu vermeiden. LO3.2C. Einen Aktionsplan auf der Grundlage von Kritisches Denken und zuverlässigen Informationsquellen zur Förderung von Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung im Bildungswesen .
O3.3. Die effektive Zusammenarbeit in unterschiedl. Bildungskontexten unabhängig von Unterschieden verbessern, mit dem Ziel, einen Konsens und gemeinsame/geschätzte Gruppenziele zu erreichen.	LO3.3A. Die Erreichung einer Konsens in einer Gruppe der Vielfalt durch Identifizierung, und Verhandeln der unterschiedlichen Perspektiven LO3.3B. Selbstreflexion und Verhandlungen Techniken zum Konsens in Bildungskontexten. LO3.3C. Einen Plan zur Zusammenarbeit zur Erzielung eines Bildungskontexte mit Vielfalt zu schaffen.

Modul 4: Uns selbst und andere verstehen

Durch aktive Teilnahme und Abschluss der Schulungsaktivitäten werden die Auszubildenden in der Lage sein...

O4.1. Die Zusammenhänge zwischen den eigenen Überzeugungen, Einstellungen und Verhaltensweisen verstehen.	LO4.1A. Die Entstehung und Struktur des Selbstkonzepts zu beschreiben zu beschreiben, um dessen Beziehungen zu persönlichen Emotionen und Verhaltensweisen aufzuzeigen. LO4.1B. Die Beziehungen zwischen Überzeugungen, Bedürfnissen, Emotionen und Verhaltensweisen, um die menschliche Unterschiede in Reaktionen und Einstellungen zu erklären. LO4.1C. Untersuchung der Auswirkungen einer veränderten Denkweise/ Perspektiven auf Emotionen, Verhaltensweisen und Einstellungen sowie Entscheidungen zur Gestaltung alternativer Reaktionen auf Situationen.
O4.2. Die Kommunikation & Interaktion mit anderen durch ein vertieftes Verständnis ihrer Denkweisen, Emotionen und Bedürfnisse verbessern.	LO4.2A. Die Informationsquellen für die Identifizierung der emotionalen Zustände und Absichten anderer, um Vorverurteilungen zu vermeiden und sich an unterschiedliche soziale Situationen anzupassen. LO4.2B: Erklären, wie unterschiedliche soziale und kulturelle Hintergründe unterschiedliche Denkweisen und Werte für die menschlichen Unterschiede in Einstellungen und Reaktionen. LO4.2C. Humanistische und empathische Prinzipien zu artikulieren und Methoden im Umgang mit anderen, um das Verständnis für andere zu vertiefen.
O4.3. Verbesserung der Kommunikation und Vernetzung durch den Einsatz effizienter interpersoneller Kommunikationsfähigkeiten.	LO 4.3A: Den Unterschied zwischen Beobachtungen und Bewertungen, um die Bedeutung klarer Anfragen in der Kommunikation mit anderen zu verbessern. LO4.3B. Kommunikationsstrategien auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt, Authentizität, bedingungsloser Akzeptanz und Aktives Zuhören und Empathie, um gesunde, vertrauensvolle und starke Beziehung aufzubauen. LO4.3C. Ansätze zum Beziehungsaufbau artikulieren geeignet für unterschiedliche Persönlichkeiten und vielfältige soziale und kulturellen Hintergründen, um flexibel und sensibel auf unterschiedlichen Umständen und Kontexten reagieren können.



Modul 5: Dialog	Durch aktive Teilnahme und Abschluss der Schulungsaktivitäten werden die Auszubildenden in der Lage sein, ...	
	O1.1. Die Auswirkungen der Menschenrechtsgrundsätze auf das Leben der Menschen analysieren & bewerten, wobei der Schwerpunkt auf deren Bildungschancen & -aussichten liegt.	LO1.1A: Die Beziehung zwischen Mensch Interessenvertretung für Rechte und Bildungsentwicklung durch klar formulierten, fundierten Analysen der Entwicklung des Zugangs, Gerechtigkeit und Qualität im Bildungswesen im Kontext der Menschenrechtsbewegung. LO1.1B Die Beziehung zwischen Menschenrechtsprinzipien Menschenrechts-Interessenvertretung und Bildungsentwicklung durch fundierte Analysen der Entwicklung des Zugangs, Gerechtigkeit und Qualität im Bildungswesen im Kontext der Menschenrechtsbewegung. LO 1.1C: Möglichkeiten zur Einbeziehung von Menschenrechte in Bildungskontexte zu integrieren und sich effektiv sich für Inklusion und inklusive Strategien und Praktiken einzusetzen und ein Umfeld zu fördern, das Respekt vor den Rechten zeigt und sie schützt aller Menschen zu schaffen und so zur Schaffung inklusiver und gerechter Bildungsräume.
	O1.2. Komm.-strategien entwickeln, die Verständnis & Zusammenarbeit in den Vordergrund stellen, um Menschenrechtsfragen zu artikulieren & einen offenen & respectvollen Dialog zu fördern.	LO1.2A Die Auswirkungen kultureller, rechtlicher und technologischen Dimensionen auf die Menschenrechte im digitalen , indem ihre Beziehungen zu zeitgenössischen Themen. LO 1.2B Gewaltfreie Kommunikationsmethoden anwenden effektiv in digitalen Medienplattformen einzusetzen, um wirksame Interessenvertretung zu betreiben Maßnahmen für Menschenrechte in Bildungseinrichtungen zu artikulieren. LO1.2C Analyse der Auswirkungen digitaler Technologien auf wichtige Menschenrechtsprinzipien zu analysieren, potenzielle ethische Dilemmata zu identifizieren und Strategien zu deren Bewältigung zu entwickeln effektiv, um zur Förderung ethischer und Rechts-Respekt
	O1.3. Förderung/Entwicklung koop., Menschenrechtsorientierter Problemlösungsstrategien unter (versch.) Bildungsträgern (Mitarb., Schülern, Eltern, Interessengr.)	LO1.3A: Die kollaborative Problemlösung beschreiben Ansatz zur Lösung von Menschenrechtsfragen im Bildungswesen Kontexten. LO1.3B. Effiziente Kooperation und Problemlösungsstrategien zur Bewältigung aktueller Menschenrechtsfragen im Bildungskontext. LO1.3C. Förderung und Schaffung eines ganzheitlichen, inklusiven und menschenrechtsbewusstes Bildungsumfeld auf der Grundlage von Kommunikationsstrategien, die universelle Menschenrechte integrieren Werten.

Tabelle 1: Lernziele (O) und Lernergebnisse (LO) der Module

Ziel des Lehrer-Toolkits

Das Lehrer-Toolkit ist eine Sammlung von Übungen, Techniken, Strategien und Prozessen, die darauf abzielen, die Fähigkeit von Lehrern zu verbessern, effektiv auf verschiedene Herausforderungen zu reagieren. Diese Tools konzentrieren sich auf persönliches Wachstum, berufliche Weiterentwicklung und die Förderung konstruktiver Interaktionen. Durch das Üben und Beherrschen dieser Tools können Pädagogen adaptive Fähigkeiten und Verhaltensweisen entwickeln, die ihren Unterricht verbessern und mit ihren individuellen Zielen und Werten in Einklang stehen, wodurch ihre Individualität und ihr Respekt für ihren Beruf bestätigt werden.

Diese Tools wurden entwickelt und strukturiert, um reflexives und erfahrungsorientiertes Lernen zu unterstützen. Erfahrungsorientiertes und reflexives Lernen sind aktive Lernansätze, die persönliche Erfahrungen und kritisches Denken in den Vordergrund stellen.

Dieses Lehrer-Toolkit dient als praktische und leicht zugängliche Ressource für Pädagogen in verschiedenen Phasen ihrer beruflichen Entwicklung. Es basiert auf den im Rahmen des TASC-Projekts entwickelten Prinzipien der nachhaltigen Kommunikation und hat folgende Ziele:

Bereitstellung konkreter Instrumente und Strategien zur Förderung eines gewaltfreien, interkulturellen und wiederherstellenden Dialogs im Bildungsbereich.

Unterstützung von Lehrkräften bei der Entwicklung ihrer eigenen Fähigkeiten zur nachhaltigen Kommunikation.

Bieten Sie praktische Anleitungen zur Förderung von Inklusion, zum konstruktiven Umgang mit Konflikten und zur Pflege demokratischer Werte im Klassenzimmer und in der gesamten Schulgemeinschaft.

Fördern Sie reflexive und erfahrungsorientierte Lernprozesse für eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung.

Das Lehrer-Toolkit stützt sich auf wichtige theoretische Rahmenkonzepte aus den Bereichen Kommunikation, Bildung und sozialer Wandel, darunter nachhaltige Kommunikation, gewaltfreie Kommunikation (NVC), interkulturelle Kommunikation, restaurative Praktiken, sozialer Konstruktivismus und Transformatives Lernen.



Reflexives Lernen

Reflexives Lernen ist nicht nur ein Prozess, sondern eine transformative Reise. Es inspiriert Menschen dazu, ihre Überzeugungen, Annahmen und Lernerfahrungen kritisch zu hinterfragen. Es vertieft ihr Verständnis und fördert ihre persönliche und berufliche Entwicklung. Im Gegensatz zum passiven Lernen erfordert reflexives Lernen kontinuierliches Selbstbewusstsein, Selbsthinterfragung und Anpassung auf der Grundlage neuer Erkenntnisse. Es ist eng mit Metakognition, also dem Nachdenken über das eigene Denken, verbunden und wird häufig in der Bildung, Führung und beruflichen Entwicklung eingesetzt.

Reflexives Lernen unterstützt und fördert auch weitere positive persönliche Entwicklungen:

- Es fördert ein tiefes Verständnis, ermutigt den Einzelnen, über das Auswendiglernen hinauszugehen und sich mit kritischer Analyse zu beschäftigen, und fördert ein tieferes Verständnis von Konzepten (Mezirow, 1991).
- Fördert das Selbstbewusstsein und die persönliche und berufliche Weiterentwicklung durch kontinuierliche Reflexion der eigenen Lernprozesse und Annahmen (Schön, 1983).
- Verbessert die Entscheidungs- und Problemlösungskompetenzen, indem es sich auf die Bewertung vergangener Erfahrungen und die daraus resultierenden Anpassungen zukünftiger Handlungen konzentriert (Moon, 1999).
- Fördert Anpassungsfähigkeit und Aufgeschlossenheit, indem es uns offen für neue Perspektiven und anpassungsfähig gegenüber Veränderungen hält.
- Auf diese Weise stärkt es unsere Resilienz, die in dieser komplexen und sich ständig verändernden Welt von entscheidender Bedeutung ist (Bolton, 2014).
- Es schließt die Lücke zwischen Theorie und Praxis und bietet Möglichkeiten, Theorie in realen Situationen effektiv in die Praxis umzusetzen (Dewey, 1933).

Reflexives Lernen ist ein transformativer Ansatz, der Wissen erweitert und Selbstbewusstsein, Anpassungsfähigkeit und kritisches Denken fördert. In einem Zeitalter schneller Informationen und komplexer globaler Herausforderungen ist die Fähigkeit, über das eigene Lernen zu reflektieren und sich entsprechend anzupassen, wichtiger denn je.

Dieses Toolkit fördert reflexives Lernen und regt Lehrkräfte dazu an, ihre eigenen Kommunikationspraktiken, Überzeugungen und Voreingenommenheiten kritisch zu hinterfragen. Durch die Reflexion ihrer Erfahrungen und die Anwendung der bereitgestellten Tools können Pädagogen ein tieferes Selbstbewusstsein erlangen und ihre beruflichen Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln.



Erfahrungsbasiertes Lernen

Erfahrungsbasiertes Lernen ist ein Ansatz, bei dem Einzelpersonen Wissen und Fähigkeiten durch direkte Erfahrungen statt durch passiven Unterricht erwerben. Es betont aktives Engagement, Reflexion und die Anwendung in der Praxis, wodurch das Lernen sinnvoller und effektiver wird (Kolb, 1984).

Erfahrungsbasiertes Lernen basiert auf der Idee, dass Menschen am besten durch Handeln lernen. Nach David Kolbs Theorie des erfahrungsbasierten Lernens (ELT) erfolgt Lernen in einem Zyklus von vier Phasen:

- Konkrete Erfahrung – Aktive Teilnahme an einer praktischen Tätigkeit oder einer realen Situation.
- Reflektierende Beobachtung – Nachdenken über die Erfahrung und deren Analyse.
- Abstrakte Konzeptualisierung – Schlussfolgerungen ziehen und Prinzipien aus der Erfahrung lernen.
- Aktives Experimentieren – Das Gelernte auf neue Situationen anwenden, um das Verständnis zu überprüfen und zu verfeinern.

Dieser Zyklus stellt sicher, dass Lernende Wissen erwerben und Fähigkeiten wie kritisches Denken, Problemlösung und Anpassungsfähigkeit entwickeln.

Erfahrungsbasiertes Lernen wird häufig in den Bereichen Bildung, Wirtschaft, Gesundheitswesen und persönliche Entwicklung eingesetzt. Wie wir den Lernzyklus nutzen, hängt von unserer Persönlichkeit, unserer Ausbildung, unserem Beruf und unserer Kultur ab. Es gibt neun Erfahrungslernstile: Experimentieren, Vorstellen, Reflektieren, Analysieren, Denken, Entscheiden, Handeln, Initiieren und Ausbalancieren. Auch wenn wir einen Stil bevorzugen, ermöglicht uns unsere Lernflexibilität, je nach den Gegebenheiten der Situation verschiedene Erfahrungslernstile anzuwenden, was uns Flexibilität verschafft (Peterson, K.; Kolb, D. A., 2017).

Erfahrungsbasiertes Lernen bringt folgende Vorteile mit sich:

- Es erhöht das Engagement und die Merkfähigkeit, da es interaktiver und immersiver ist als traditionelle Lernmethoden, was zu einer höheren Motivation und einer besseren Wissensspeicherung führt (Dewey, 1938).
- Es schlägt eine Brücke zwischen Theorie und Praxis und macht das Lernen praktischer und anwendbarer, indem es die Lernenden dazu ermutigt, theoretische Konzepte anzuwenden, anstatt sie nur zu absorbieren (Kolb, 1984).



- Es fördert kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten, indem es die Lernenden mit realen Herausforderungen konfrontiert, wodurch ihre Fähigkeit verbessert wird, Situationen zu analysieren, Entscheidungen zu treffen und sich an veränderte Umstände anzupassen (Moon, 2004).
- Es fördert die persönliche Entwicklung und das Selbstbewusstsein, indem es zur Selbstreflexion anregt und so den Einzelnen dabei unterstützt, seine Stärken, Schwächen und Lernpräferenzen zu erkennen (Schon, 1983).
- Es bereitet auf die Zukunft der Arbeit vor, indem es Menschen mit praktischer Erfahrung, Anpassungsfähigkeit und praktischen Problemlösungsfähigkeiten hervorbringt – Eigenschaften, die Arbeitgeber in der sich schnell verändernden Welt von heute suchen (Boud, Cohen & Walker, 1993).

Erfahrungsbasiertes Lernen ist ein wirkungsvoller pädagogischer Ansatz, der das Engagement, das kritisches Denken und die Bereitschaft für die reale Welt fördert. Wissen allein reicht in unserer Zeit nicht aus, praktische Erfahrung und Anpassungsfähigkeit sind entscheidend für den Erfolg. Die Integration von erfahrungsbasiertem Lernen in die Bildung und berufliche Weiterbildung kann zu effektiveren, fähigeren und lebenslang Lernenden führen.

Das Toolkit soll das Erfahrungslernen unterstützen, indem es Lehrkräften die Möglichkeit bietet, sich aktiv mit den Konzepten und Instrumenten in realen oder simulierten Bildungskontexten auseinanderzusetzen. Dieser praxisorientierte Ansatz erleichtert die praktische Anwendung nachhaltiger Kommunikationsprinzipien und die Entwicklung performativer Kompetenzen.

Verwendung des Lehrer-Toolkits

Das Lehrer-Toolkit ist eine Sammlung von Instrumenten für Lehrkräfte, die eine Reihe von Hilfsmitteln, Ressourcen und Aktivitäten zum Erlernen, Üben und Anwenden relevanter Kompetenzen für eine nachhaltige Kommunikation in ihrer beruflichen Praxis umfasst.

Die Instrumente des Lehrer-Toolkits ergänzen und „spiegeln“ das Lehrer-Handbuch (in Bezug auf die Schlüsselkonzepte, Lernziele und Lernergebnisse der Module).

Die Instrumente fördern und unterstützen die Praxis und Verbesserung der für eine nachhaltige Kommunikation relevanten Kompetenzen durch Selbstreflexion, Introspektion und systematische Übung, schrittweise entlang der Stufen A bis C (Tab. 2).

Der Prozess der kontinuierlichen Professionalisierung entlang der Stufen A, B und C im beigefügten Dokument ist progressiv strukturiert. Diese Struktur spiegelt eine Vertiefung des Verständnisses, der Fähigkeiten und der Anwendung im Kontext von Menschenrechten, EU Werte, Nichtdiskriminierung, persönlichem Bewusstsein und Dialog in Bildungsumgebungen wider. Diese Progression ist



sollt dazu beitragen, dass Pädagoginnen und Pädagogen sich in ihrer beruflichen Entwicklung erfüllt und motiviert fühlen.

Dieses Lehrer-Toolkit ist so strukturiert, dass es Pädagogen auf verschiedenen Stufen der beruflichen Weiterbildung unterstützt, wie in den Klassenstufen A, B und C beschrieben. Jeder Abschnitt enthält eine Einführung in den spezifischen Schwerpunkt der jeweiligen Klassenstufe und bietet entsprechende Tools zum Aufbau relevanter Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.

Navigieren im Toolkit

Das Lehrer-Toolkit ist so strukturiert, dass es eine schrittweise Entwicklung nachhaltiger Kommunikationsfähigkeiten ermöglicht. Es ist in erster Linie nach Klassenstufen (A, B und C) gegliedert und entspricht damit dem gemeinsamen Schulungsprogramm des TASC-Projekts. Jede Klassenstufe entspricht einer zunehmenden Komplexität und Tiefe der Lernziele und -ergebnisse, wie folgt:

- **Stufe A, das Grundlagenwissen**, konzentriert sich auf die Entwicklung eines beschreibenden Verständnisses und konzeptionellen Wissens der Schlüsselkonzepte.
- **Stufe B, die praktische Anwendung**, betont die Anwendung von Wissen und Kompetenzen im Bildungskontext.
- **Stufe C, das strategische und transformative Engagement**, fördert strategisches Denken, Innovation und Führungsqualitäten bei der Förderung nachhaltiger Kommunikation.

Innerhalb jeder Klassenstufe sind die Tools nach den fünf Modulen des TASC-Schulungsprogramms gegliedert: 1) Menschenrechte und Werte, 2) EU Werte und Identität, 3) Nichtdiskriminierung und Gerechtigkeit, 4) Uns selbst und andere verstehen und 5) Dialog.

Diese Struktur ermöglicht es den Nutzern, bestimmte Kompetenzbereiche innerhalb eines Entwicklungsrahmens gezielt anzusprechen.

Umgang mit den Tools

Das Lehrer-Toolkit bietet eine Vielzahl von Tools, die zur Förderung der aktiven Beteiligung und der Kompetenzentwicklung entwickelt wurden. Zu diesen Tools gehören:

- Selbst anwendbare Techniken, Methoden zur Steigerung des Selbstbewusstseins, zur Emotionsregulation und zur Entwicklung einer Wachstumsmentalität;
- Selbstgesteuerte Strategien: Schritt-für-Schritt-Rahmenwerke zur Erreichung persönlicher und beruflicher Ziele;



- Schritt-für-Schritt-Prozesse: klare, umsetzbare Leitlinien für die Bewältigung spezifischer Herausforderungen.

Lehrkräfte können mit den Tools durch verschiedene Aktivitäten interagieren, z. B. Selbstreflexionsübungen, Rollenspielszenarien, Gruppendiskussionen und praktische Anwendung im Unterricht. Das Toolkit fördert Selbstreflexion, systematisches Üben und Erfahrungslernen, um Kompetenzen in nachhaltiger Kommunikation zu entwickeln.

Anpassung an den Kontext

In Anbetracht der Vielfalt der Bildungsumgebungen betont das Lehrer-Toolkit, wie wichtig es ist, die Tools an bestimmte Kontexte anzupassen.

Lehrer werden ermutigt, die Aktivitäten anzupassen und zu personalisieren, um sie auf die Bedürfnisse ihrer Schüler, deren kulturellen Hintergrund und die besonderen Herausforderungen ihres schulischen Umfelds abzustimmen.

Diese Anpassung gewährleistet die Relevanz und Wirksamkeit der Tools bei der Bewältigung realer Situationen, wie z. B. Klassenmanagement, Interaktionen mit Eltern und Konfliktlösung.

Geeignet für individuelles und gemeinschaftliches Lernen

Das Lehrer-Toolkit wurde entwickelt, um sowohl individuelle als auch gruppenbezogene Lernerfahrungen zu unterstützen. Die individuelle Reflexion wird durch Tools gefördert, die zur Selbstbewertung und Selbstbeobachtung anregen und so das persönliche Wachstum und Selbstbewusstsein fördern.

Die gemeinsame berufliche Weiterentwicklung wird durch Tools erleichtert, die in Gruppen eingesetzt werden können und das gemeinsame Lernen, das Feedback unter Kollegen und die Entwicklung einer unterstützenden Lerngemeinschaft fördern.

Dieser duale Ansatz maximiert die Wirkung des Toolkits sowohl auf die persönliche als auch auf die kollektive berufliche Entwicklung.

	Stufe A / Lernergebnis	Anzahl und Bezeichnung des Tools
1	LO1.1A. Die Beziehung zwischen Menschenrechtsinteressenvertretung und Bildungsentwicklung interpretieren und fundierte Analysen zur Entwicklung des Zugangs, der Gerechtigkeit und der Qualität im Bildungswesen im Kontext der Menschenrechtsbewegung formulieren.	01. Bewusstsein
	LO1.2A. Analyse der aktuellen Menschenrechtsfragen im digitalen Zeitalter unter Berücksichtigung kultureller, rechtlicher und technologischer Dimensionen.	02. Digitale Belästigung und Cybermobbing
	LO1.3A. Den kooperativen Ansatz zur Problemlösung bei der Bewältigung von Menschenrechtsfragen im Bildungskontext verstehen und erklären.	03. Kollaborative Problemlösung
2	LO2.1A: Die Beziehungen zwischen Kultur, Identität und Machtstrukturen im Kontext der Legitimierung von Menschenrechten und deren Auswirkungen auf das Bildungssystem verstehen und erklären.	04. Was weiß ich über europäische Werte und Identität?
	LO2.2A. LO2.2A Lehrkräften dabei helfen, andere Menschen als gleichberechtigte Menschen zu betrachten, besser zu verstehen und zu akzeptieren.	05. (Un-)Gleichheit in Schulen
	LO2.3A. Kulturelle Vielfalt und ihre Komponenten/Determinanten (z. B. sozialer Hintergrund, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion usw.) erklären.	06. Faktoren der kulturellen Vielfalt
3	LO3.1A. Den Mechanismus und die Ursachen von Diskriminierung, Vorurteilen und Stigmatisierung in Bildungsprozessen/Bildungskontexten beschreiben, um unangemessene Reaktionen und Einstellungen in Bildungskontexten zu erklären.	07. Mechanismen und Ursachen von Diskriminierung Vorurteilen und Stigmatisierung
	LO3.2A. Die Auswirkungen der Interaktion mit Menschen unterschiedlicher Herkunft auf die eigenen Überzeugungen, Einstellungen und emotionalen und verhaltensbezogenen Reaktionen beschreiben, um die Akzeptanz kultureller Vielfalt und den Respekt für andere Menschen als gleichberechtigte Menschen zu verbessern.	08. Der Weg zur Nichtdiskriminierung und soziale Voreingenommenheit
	LO3.3A. Das Erreichen eines Konsenses in einer Gruppe der Vielfalt verstehen und erklären, indem die unterschiedlichen Perspektiven identifiziert, verstanden und ausgehandelt werden.	09. Konsens ~ Lasst uns die beste Lösung finden!
4	LO4.1A. Die Entstehung und Struktur des Selbstkonzepts beschreiben, um dessen Zusammenhang mit persönlichen Emotionen und Verhaltensweisen aufzuzeigen.	10. Emotionskartierung und Selbstporträt
	LO4.2A. Die Informationsquellen zur Erkennung der emotionalen Zustände und Absichten anderer beschreiben, um Vorverurteilungen zu vermeiden und sich an unterschiedliche soziale Situationen anzupassen.	11. Empathie-Perspektive
	LO 4.3A: Den Unterschied zwischen Beobachtungen und Bewertungen beschreiben, um die Bedeutung klarer Anforderungen in der Kommunikation mit anderen zu erklären.	12. Wählen Sie die klarere Variante!
5	LO5.1A. Empathie und aktives Zuhören einsetzen, um das gegenseitige Verständnis zu verbessern	13. Wie höre ich zu?
	LO5.2A. Die Verbindung aufrechterhalten, während man schwierige Botschaften/Inhalte hört, ohne (sich selbst) Vorwürfe zu machen oder (sich selbst) zu kritisieren.	14. Ich und mein Kofferfisch – Erklärung
	LO5.3A. Empathisches Zuhören und ehrliche Gesprächsfähigkeiten anwenden, um das Verständnis für unterschiedliche Meinungen zu verbessern.	15. Mein proaktiver Kreis: Schritt für Schritt – Erklärung



	Stufe B / Lernergebnis	Anzahl und Name des Tools
1	LO1.1B Beschreibung des Zusammenhangs zwischen Menschenrechtsinteressenvertretung und Bildungsentwicklung durch fundierte Analysen der Entwicklung des Zugangs, der Gerechtigkeit und der Qualität im Bildungswesen im Kontext der Menschenrechtsbewegung.	16. Wunschbaum der Motivation:
	LO1.2B Gewaltfreie Kommunikationsmethoden in digitalen Medienplattformen effektiv einsetzen, um Interessenvertretung für Menschenrechte im Bildungsbereich zu entwickeln.	17. Empathie-Mapping
	LO1.3B. Analyse und Anwendung effizienter Strategien zur Kooperation und Problemlösung zur Bewältigung aktueller Menschenrechtsprobleme im Bildungsbereich.	18. Die Walt-Disney-Methode
2	LO2.1B. Umsetzung menschenrechtsorientierter Strategien in der Vielfalt der Klassenzimmer.	19. Demokratischer Lehrer in einer Klasse
	LO2.2B. Alle Menschen in der beruflichen Kommunikation und in beruflichen Beziehungen als gleichwertig behandeln.	20. Herausforderungen und Chancen der Inklusion
	LO2.3B. Angemessene Unterrichts- und Kommunikationsstile für verschiedene Schüler entsprechend ihren Potenzialen, Bedürfnissen und Erwartungen anzupassen und umzusetzen.	21. Universelles Design im Lernen (UDL) oder traditionelle Bildung?
3	LO3.1B. Die positiven und negativen Auswirkungen sozialer und kultureller Vielfalt vergleichend analysieren, mit Schwerpunkt auf Kindern im Bildungskontext, um die Akzeptanz kultureller Vielfalt und den Respekt für andere Menschen als gleichwertige Menschen zu fördern.	22. Die Auswirkungen von Diskriminierung, Vorurteilen und Stigmatisierung auf Bildungsprozesse oder -kontexte
	LO3.2B. Für Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung in Bildung und Gesellschaft eintreten, insbesondere für Menschen mit schwierigen sozioökonomischen Hintergründen oder solche, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgesetzt sind, um Misshandlungen zu vermeiden.	23. Reflexion über und Unterstützung von Vielfalt des Geschlechts
	LO3.3B. Selbstreflexions- und Verhandlungstechniken anwenden, um in Bildungskontexten einen Konsens zu erzielen.	24. Konsens ~ Lasst uns zuhören!
	LO4.1B. Die Beziehungen zwischen Überzeugungen, Bedürfnissen, Emotionen und Verhaltensweisen analysieren, um die menschlichen Unterschiede in Reaktionen und Einstellungen zu erklären. (K111).	25. Perspektiven durch Empathie neu definieren
4	LO4.2B: Erklären, wie unterschiedliche soziale und kulturelle Hintergründe zu unterschiedlichen Denkweisen und Werten führen, um die menschlichen Unterschiede in Einstellungen und Reaktionen zu erklären.	26. Kulturelle Denkweisen erkunden
	LO4.3B. Kommunikationsstrategien auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt, Authentizität, bedingungsloser Akzeptanz, aktives Zuhören und Empathie anwenden, um eine gesunde, vertrauensvolle und starke Beziehung aufzubauen.	27. Fundiertes Empathie-Mapping
	LO5. 1B Offenheit (Verbundenheit) und ehrliche Interaktionen zum Ausdruck bringen, um einen echten Dialog zu fördern.	28. Einen Dialog aufrechterhalten
5	LO5.2B. Dialog-Fähigkeiten trotz Reibungen oder Konflikten einsetzen, um zu Verbundenheit und Klarheit beizutragen.	29. Die sechs Denkhüte zum Setzen von Grenzen
	LO5.3B. Die Wertschätzung und Berücksichtigung der Bedürfnisse aller bei der Entscheidungsfindung fördern, um die Kooperation und das Zusammenleben/Zusammenarbeiten zu erhalten.	30. Konsensbasiertes Entscheidungsmodell (CDMM)



Modul	Stufe C / Lernergebnis	Anzahl und Name des Instruments
1	LO1.1C: Möglichkeiten zur Einbeziehung der Menschenrechte in Bildungskontexten zu identifizieren und sich wirksam für inklusive Strategien und Praktiken und die Förderung von Umgebungen, die Respekt vor den Rechten haben aller Menschen respektiert und gewahrt werden, um so zur Schaffung inklusiver und gerechter Bildungsräume.	31. Das RESET-Protokoll
	LO1.2C Die Auswirkungen digitaler Technologien auf wichtige Grundrechte zu analysieren, potenzielle ethische Dilemmata zu identifizieren und Strategien zu ihrer wirksamen Bewältigung vorschlagen und so zur Förderung der ethischer und respektierender Inklusion.	32. Die fünf Perspektiven Inklusion
	LO1.3C. Förderung und Schaffung einer ganzheitlichen, inklusiven und Sinnvolle Bildungsumgebung auf der Grundlage von Kommunikationsstrategien, die Universelle menschliche Werte integrieren.	33. Digitale Dialogkarte
2	LO2.1C. Untersuchung der Auswirkungen der Umsetzung der Menschenrechte in Bildungsprozessen durch den Vergleich verschiedener Situationen.	34. Konflikte der Identität in im Klassenzimmer
	LO2.2C. Erläuterung und Bewertung beruflicher Praktiken und Kommunikation im Hinblick auf Gleichheit und Menschenrechte.	35. Sicherstellung einer Unterricht unter Verwendung Brookfields vier Perspektiven
	LO2.3C. Reflexion und Untersuchung der Effizienz der Gleichheit Behandlung von Menschen mit unterschiedlichem kulturellen und sozialen Hintergrund Bildungsprozess.	36. Checkliste zur Inklusivität
3	LO3.1C. Untersuchung der Unterschiede zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit in Bildungskontexten (affirmative actions) untersuchen, um ihre unterschiedlichen Ziele und Konsequenzen.	37. Unterschiede zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit in Bildungskontexten
	LO3.2C. Einen Aktionsplan auf der Grundlage kritischer Denken und zuverlässigen Informationsquellen zur Förderung von Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung im Bildungswesen.	38. Schritte des kritischen Denken und Kriterien für Zuverlässige Quellen
	LO3.3C. Einen Kooperationsplan für die Schaffung einer Vielfalt Bildungskontext zu entwickeln.	39. Nominale Gruppe Technik
4	LO4.1C. Untersuchung der Auswirkungen einer veränderten Denkweise/Perspektive auf Emotionen, Verhaltensweisen, Einstellungen und Entscheidungen für die Gestaltung alternative Reaktionen auf Situationen zu entwickeln.	40. Was wäre, wenn ich meine ?
	LO4.2C. Humanistische und empathische Prinzipien und Methoden artikulieren im Umgang mit anderen, um das Verständnis für andere zu vertiefen.	41. In Beziehung setzen & zeige ich mich in meinem Beziehungen?
	LO4.3C. Ansätze zum Beziehungsaufbau formulieren, die für verschiedenen Persönlichkeiten und einer Vielfalt sozialer und kultureller Hintergründe, flexibel und sensibel auf unterschiedliche Umstände und Kontexte reagieren zu können.	42. Beziehungshaltung zu reagieren
5	LO5.1C. Aufrichtig danach streben, mit anderen auf natürliche Weise in Kontakt zu ausgewogene Selbstverbindung, Selbstaussdruck und Empathie.	43. Kooperationskompass
	LO5.2C. Aufbau sozialer Interaktion mithilfe von Dialog-Fähigkeiten, um zur Problemlösung und Konfliktlösung beitragen.	44. Die Kunst des Fragens: nachhaltig Kommunikation durch gezielten Fragen
	LO5.3C. Anwendung gewaltfreier und interkultureller Kommunikationsfähigkeiten, um Verbesserung der interkulturellen Kooperation.	45. Ein 3-Stufen-Ansatz für das Geben von Feedback

Tabelle 2: Zusammenfassung der Instrumente nach Klassenstufen und entsprechenden Lernergebnissen



Die Instrumente unterstützen und verbessern die Kompetenzen der Lehrkräfte, in bestimmten Situationen effizient zu handeln (z. B. bei der täglichen Organisation des Unterrichts, bei Interaktionen mit Kollegen, Schülern oder Eltern, in Konfliktsituationen, bei Handlungen der Diskriminierung und Kommunikationsproblemen).

Diese Instrumente helfen Lehrkräften dabei, ihre Reaktionen auf die häufigsten dysfunktionalen oder konfliktreichen Situationen in der Schule zu verbessern, störendes Verhalten, trotziges und oppositionelles Verhalten sowie aggressive Interaktionen anzusprechen und zu lösen, Empathie zu verbessern, diskriminierendes und vorurteilsbehaftetes Denken zu reduzieren, Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern oder effektiv mit Stress und Burnout umzugehen.

Die Kernkomponenten des Lehrer-Toolkits bestehen aus:

- Selbstangewandte Techniken (Methoden zur Steigerung des Selbstbewusstseins, zur Emotionsregulation und zur Entwicklung einer Wachstumsmentalität).
- Selbstgesteuerte Strategien (Schritt-für-Schritt-Rahmenbedingungen zur Erreichung persönlicher und beruflicher Ziele).
- Schrittweise Prozesse (klare, umsetzbare Leitlinien zur Bewältigung spezifischer Herausforderungen).

Diese Instrumente sind nicht für Probleme mit hohem Schweregrad geeignet. In solchen Fällen werden professionelle Unterstützung und Maßnahmen wie Peer-Mentoring, Gruppenunterstützung, Beratung und Psychotherapie empfohlen, die diese Instrumente ergänzen müssen.



Referenzen

Bolton, G. (2014). Reflektierende Praxis: Schreiben und berufliche Entwicklung. SAGE Publications.

Boud, D., Cohen, R. & Walker, D. (1993). Erfahrungen für das Lernen nutzen. McGraw-Hill Education.

Brookfield, S. D. (2017). Ein kritisch reflektierender Lehrer werden (2. Auflage). Jossey-Bass.

Dewey, J. (1933). Wie wir denken: Eine Neuformulierung der Beziehung zwischen reflektierendem Denken und dem Bildungsprozess. D.C. Heath.

Peterson, K.; Kolb, D. A. (2017). Wie du lernst, so lebst du: Mit neun Lernmethoden dein Leben verändern, Berrett-Koehler Publishers.

Kolb, D. A. (1984). Erfahrungsbasiertes Lernen: Erfahrung als Quelle des Lernens und der Entwicklung. Prentice Hall.

Mezirow, J. (1991). Transformative Dimensionen des Erwachsenenlernens. Jossey-Bass.

Moon, J. (1999). Reflexion in Lernen und beruflicher Entwicklung: Theorie und Praxis. Routledge.

Moon, J. (2004). Ein Handbuch zum reflektierenden und erfahrungsorientierten Lernen. Routledge.

Schön, D. A. (1983). Der reflektierende Praktiker: Wie Fachleute in Aktion denken. Basic Books.



Einführung in die Stufe A

Die Stufe A vermittelt grundlegende Kenntnisse über die Schlüsselkonzepte der Ausbildung.

Auf dieser Stufe liegt der Schwerpunkt auf beschreibendem Verständnis und konzeptionellem Wissen. Von den Lehrkräften wird erwartet, dass sie Schlüsselkonzepte verstehen und erklären, Zusammenhänge und Auswirkungen beschreiben (z. B. zwischen Menschenrechten und Bildung oder Kultur und Identität) und Probleme auf der Grundlage bestehender Rahmenwerke und Theorien identifizieren und analysieren können.

In dieser Phase geht es darum, kognitives Bewusstsein und Kompetenz aufzubauen, die für jede sinnvolle berufliche Praxis unerlässlich sind.

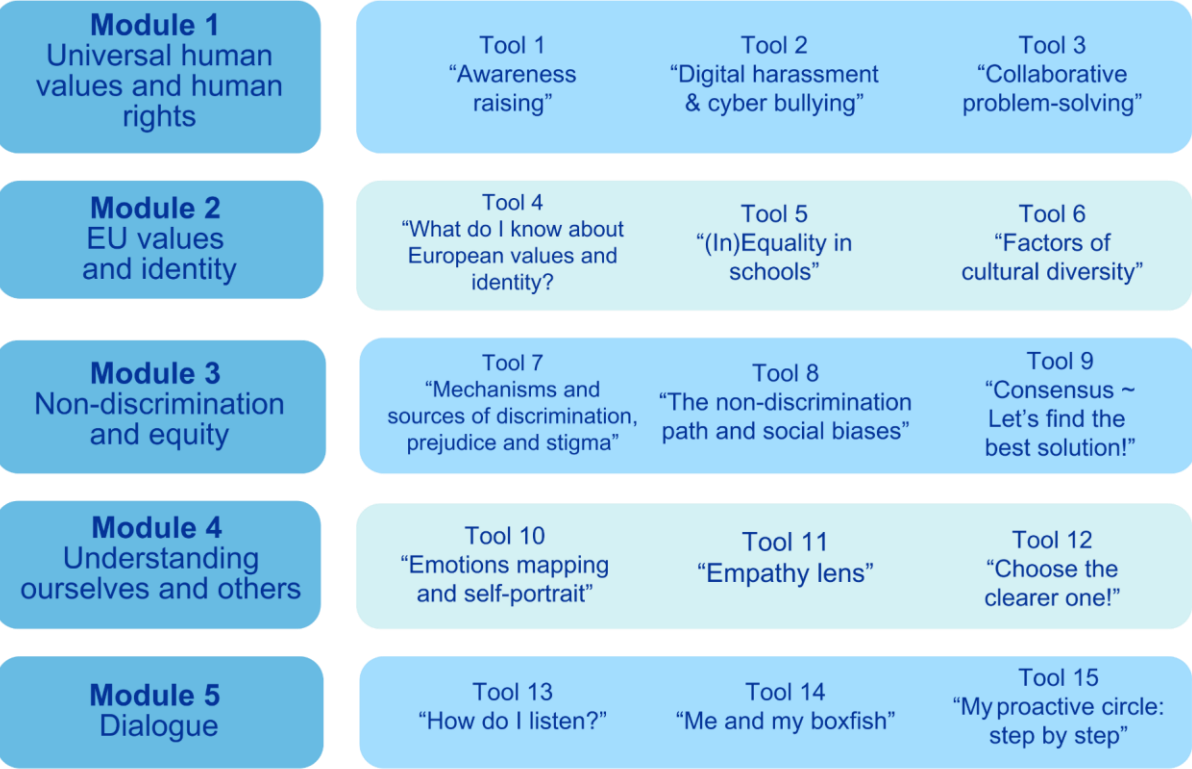


Abbildung 9. Lehrer-Toolkit, Stufe A: Übersicht über die Tools 1–15



Tool 01. Bewusstsein

Ziel des Tools

LO1.1A. Die Beziehung zwischen Menschenrechtsinteressenvertretung und Bildungsentwicklung interpretieren und fundierte Analysen zur Entwicklung des Zugangs, der Gerechtigkeit und der Qualität in der Bildung im Kontext der Menschenrechtsbewegung formulieren

Das Tool soll dazu dienen, Menschen über die Bedeutung der Menschenrechte aufzuklären und ihnen zu vermitteln, wie wichtig diese sind und wie sie sich auf das Leben jedes Einzelnen auswirken. Das Poster regt zum Nachdenken über das eigene Handeln und die Gesellschaft, in der man lebt, an und fordert dazu auf, darüber nachzudenken, wie Menschenrechte in der eigenen Umgebung gewahrt oder verletzt werden. Es soll als Ausgangspunkt für sinnvolle Diskussionen über Themen wie Gleichheit, Gerechtigkeit und Freiheit in verschiedenen Kontexten dienen, darunter Schulen, Arbeitsplätze und Gemeinschaftsräume. Durch die Darstellung komplexer Menschenrechtskonzepte in einem visuell ansprechenden und vereinfachten Format macht das Poster diese Ideen einem breiteren Publikum zugänglich und verständlich. Letztendlich ist es das Ziel, Menschen zu inspirieren, aktiv zu werden, Fairness zu fördern und sich für den Schutz der Menschenrechte einzusetzen, um so ein Umfeld des Respekts, der Würde und der Gleichheit für alle zu schaffen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

1. Drucken Sie das Poster (Anhang 1) aus und hängen Sie es an einer gut sichtbaren Stelle auf, z. B. in der Schulaula, im Flur, im Klassenzimmer oder auf Ihrem Desktop-Bildschirm.
2. Nutzen Sie das Poster als Hilfsmittel, um mehr über Menschenrechte zu erfahren.
3. Wählen Sie ein Menschenrecht aus dem Poster aus und denken Sie über die folgenden Fragen nach:
 - Können Sie es mit einem praktischen Beispiel aus Ihrem Unterricht in Verbindung bringen?
 - Welches Recht erfordert Ihrer Meinung nach Ihre besondere Aufmerksamkeit?

Selbstreflexion

Wie wende ich die Menschenrechte in meiner Schule/meinem Unterricht an?

Benötigte Materialien/Ressourcen

Poster mit Menschenrechten, ausgedruckt und aufgehängt oder auf Ihrem Desktop.

Links: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Tool 01. Bewusstsein



Anhang Tool 1: Poster zu den Menschenrechten

Links: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>



Tool 02. Digitale Belästigung & Cybermobbing

Das Ziel des Tools

LO1.2A. Analyse aktueller Menschenrechtsfragen im digitalen Zeitalter unter Berücksichtigung kultureller, rechtlicher und technologischer Aspekte.

Diese Übung zielt darauf ab, das Bewusstsein für Cybermobbing und digitale Belästigung zu schärfen und proaktives Verhalten zu fördern. Sie soll Lehrkräften die Fähigkeiten vermitteln, Vorfälle von Online-Belästigung zu erkennen, zu reflektieren und darauf zu reagieren. Durch das Verstehen der Anzeichen können Lehrkräfte besser erkennen, wann solche Verhaltensweisen auftreten, unabhängig davon, ob sie sich gegen sie selbst oder andere richten.

Beschreibung der Verwendung des Tools

1. Hängen Sie das Poster auf – dies kann eine physische oder eine digitale Version sein, auf der die Spalten „Gefahren/Anzeichen“ und „Tipps und Tricks“ zur leichteren Orientierung zu sehen sind. Achten Sie darauf, dass die aufgeführten Beispiele für Cybermobbing klar und nachvollziehbar sind.
2. Verwenden Sie die Spalte „Gefahr/Anzeichen“, um konkrete Beispiele für Cybermobbing-Verhalten zu untersuchen. Dies hilft Lehrkräften, besser zu erkennen, was Online-Belästigung ausmacht.
3. Sehen Sie sich die zusätzlichen Ressourcen – wie Websites, Artikel und Videos – an, um ein tieferes Verständnis des Themas zu erlangen. Stellen Sie sicher, dass diese Materialien zugänglich und aktuell sind.
4. Setzen Sie sich mit den Inhalten des Posters auseinander – reflektieren Sie die angegebenen Beispiele, fügen Sie gegebenenfalls neue hinzu und schlagen Sie mögliche Antworten oder Strategien vor, die auf Ihren eigenen Erfahrungen oder beobachteten Situationen basieren.



Cybermobbing und digitale Belästigung können wie folgt aussehen (Anzeichen)	Mein Verhalten (Tipps und Tricks)
Online-Klatsch und Gerüchte	
Menschen aus sozialen Netzwerken ausschließen	
Erstellen von Websites, die andere verspotten oder demütigen	
Das Teilen persönlicher Informationen einer Person im Internet ohne deren Zustimmung (Bilder/Fotos, Sprachnotizen, schriftliche Nachrichten...)	
Informationen über andere weitergeben, um sie in Verlegenheit zu bringen	
Unangemessene Bildkennzeichnung (z. B. Hinzufügen von beleidigenden Kommentaren, Nachrichten und Hashtags zu einem Foto oder Video)	
Erstellen von gefälschten Konten im Namen einer anderen Person. Dies kann geschehen, um jemanden zu täuschen oder zu demütigen	
Benötigte Materialien/Ressourcen	
Sonstiges	● Eine gedruckte oder digitale Version des Posters aus Tool 1, das an einem gut sichtbaren Ort angebracht wird.

- Eine Internetverbindung, um auf die empfohlenen Links und ergänzenden Ressourcen zugreifen zu können.

Selbstreflexion

Diese Fragen sollen Lehrer dazu anregen, kritisch über ihre Rolle bei der Erkennung und Prävention von digitaler Belästigung nachzudenken.

- Wie erkenne ich Anzeichen von digitaler Belästigung und Cybermobbing in meinem Unterricht oder in meinem Privatleben?
- Wie kann ich reagieren, wenn ich Zeuge einer digitalen Belästigung oder von Cybermobbing werde?
- Wie kann ich Frühwarzeichen erkennen, die auf eine potenzielle Situation mit digitaler Belästigung hindeuten – unabhängig davon, ob ich selbst oder andere davon betroffen sind?

Bereits vorhandene Tools:
<https://teachprivacy.com/> <https://intef.es/>
<https://www.education.sa.gov.au/parents-and-families/safety-and-wellbeing/bullying-and-cyberbullying/cyberbullying-support/cyberbullying-recognising-signs>



Tool 03. Kollaborative Problemlösung

Ziel des Tools

LO1.3A. Den Ansatz der Zusammenarbeit bei der Problemlösung bei der Behandlung von Menschenrechtsfragen im Bildungskontext verstehen und erklären.

Das ODIS-Modell bietet, wenn es auf die Problemlösung angewendet wird, einen strukturierten und effektiven Rahmen für die Analyse und Bewältigung einer Reihe von Situationen oder Herausforderungen. Das Modell basiert auf vier Schlüsselphasen: Beobachtung, Beschreibung, Interpretation und Strategie.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Mit diesem schrittweisen Plan können Sie verschiedene Perspektiven in einem Konflikt berücksichtigen, ohne sofort ein wertendes Urteil zu fällen.

1.1. Beobachtung: In dieser Phase geht es darum, die Situation oder das Problem sorgfältig und objektiv zu identifizieren, ohne Vermutungen anzustellen. So wird ein klares Verständnis des Kontexts und der beteiligten Elemente sichergestellt.

2. 2. Beschreibung: Hier besteht das Ziel darin, die Beobachtungen genau zu beschreiben, damit das Problem klar definiert und von allen Parteien verstanden wird. Durch diesen Prozess werden die Fakten und Daten geklärt.

3. 3. Interpretation In dieser Phase werden die Ursachen und Folgen des Problems unter Berücksichtigung verschiedener Perspektiven und möglicher Erklärungen analysiert. Eine tiefere Bewertung ist unerlässlich, um die Beweggründe und Auswirkungen der Situation zu verstehen.

4. 4. Urteilsvermögen aussetzen In dieser letzten Phase werden alle wertbasierten Urteile zurückgestellt, bis alle Interpretationen und Annahmen berücksichtigt und überprüft worden sind.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Eine gedruckte oder digitale Version des ODIS-Modells (siehe Abbildung 1).

Selbstreflexion:

- Was habe ich über meinen Ansatz zur Problemlösung gelernt und was könnte ich in Zukunft verbessern?

- Wie kann ich das ODIS-Modell in meinem Alltag anwenden, um Probleme besser zu lösen? auf organisierte und effektive Weise?

Anhang 3: Das ODIS-Modell

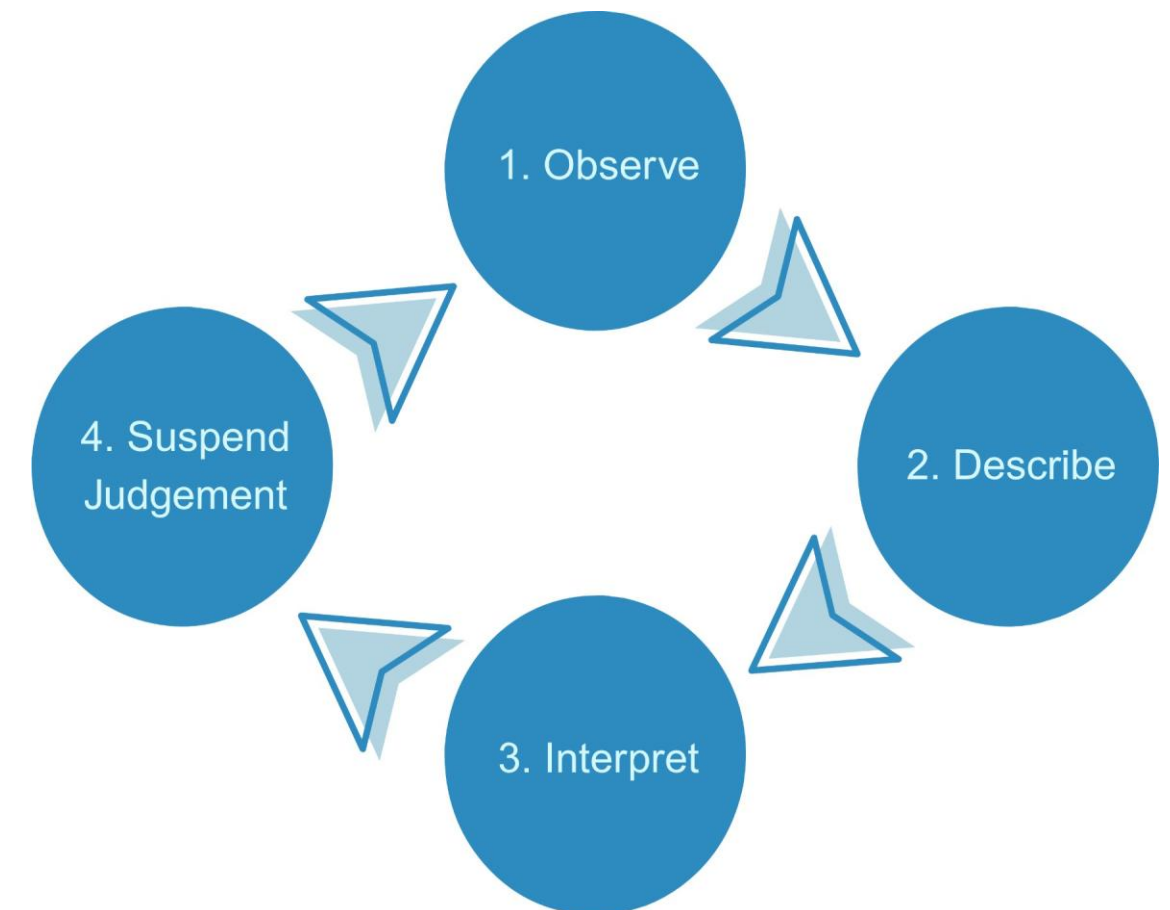


Abbildung 3.1 – Das O-D-I-S-Modell von Ting-Toomey (1999)



Tool 04. Was weiß ich über europäische Werte und Identität?

Ziel des Tools

LO2.1A: Die Zusammenhänge zwischen Kultur, Identität und Machtstrukturen im Kontext der Legitimierung von Menschenrechten und deren Auswirkungen auf das Bildungssystem verstehen und erklären.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Bevor man sich mit dem Thema europäische Werte und Identität befasst, lohnt es sich, das Verständnis des Lehrers für dieses Thema zu überprüfen. Wissen wird in der Regel auf der Grundlage von vorhandenem Wissen aufgebaut. Mit diesem Tool kann der Lehrer schnell und einfach überprüfen, welches Verständnis von europäischen Werten und Identität er in den Unterricht einbringt, und beurteilen, welche Themen es wert sind, weiter vertieft zu werden.

Der Hauptzweck dieses Tools besteht darin, Ihnen einen Prozess der Selbstreflexion zu ermöglichen.

Auf einer Online-Plattform (es kann auch eine Papierversion verwendet werden) erhalten Sie Zugang zu einer Liste mit 5 Aussagen, die als richtig oder falsch bewertet werden können. Ihre Aufgabe ist es, die Antwort auszuwählen, die Ihre Meinung und Ihr Verständnis am besten widerspiegelt.

Nachdem Sie eine Antwort ausgewählt haben, können Sie überprüfen, ob Sie die am besten geeignete Antwort gewählt haben, und eine Erklärung lesen, warum einige Antworten als geeigneter angesehen werden als andere.

Das Tool kann in einer Online-Umgebung (z. B. Google Forms) gehostet oder in Papierform verwendet werden. Beispielsweise kann jede Aussage auf eine Karte geschrieben werden. Auf der einen Seite der Karte befindet sich die Frage mit zwei Antwortmöglichkeiten, auf der anderen Seite die Antwort mit einer Erklärung.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Online-Beispiel: <https://forms.gle/68QSx4wxF8g3GAdLA> Bei

Verwendung der Online-Version des Tools:

- Computer oder Smartphone
- Internet

Bei Verwendung der Papierversion des Tools:

- Vorbereitete und ausgedruckte Liste mit 5 „Richtig oder falsch“-Aussagen
- Vorbereitete und ausgedruckte Liste mit Erläuterungen zu jeder Aussage

Tool 04. Was weiß ich über europäische Werte und Identität?



Selbstreflexion

- Inwieweit beeinflusst mein Verständnis der europäischen Werte und Identität meine tägliche Arbeit in der Schule? Wenn ja, in welcher Weise?
- Wie schätze ich mein Wissen zu diesem Thema ein? Bin ich mir meiner Kenntnisse sicher?
- Welche Gefühle ruft die Übung (oder die Übungen) zu diesem Thema in mir hervor? Angenehme (Neugier, Interesse, Freude...)? Unangenehme (Widerstand, Langeweile, Wut...)? Warum fühle ich mich so?
- Was könnte getan werden – oder was könnte ich tun –, um dieses Thema für mich interessanter und motivierender zu gestalten, damit ich mich weiter damit befasse?



Die fünf Aussagen

1 *Die Identität in Europa wird ausschließlich von der ethnischen Zugehörigkeit und der Staatsangehörigkeit beeinflusst (Richtig oder falsch?)*

Falsch. Identität in Europa ist ein komplexes Konzept, das von einer Reihe von Faktoren geprägt ist, darunter ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Sprache, Geschlecht, soziale Schicht und vieles mehr. Die europäischen Gesellschaften sind eine Vielfalt, und die Identität wird von einer Vielzahl kultureller, politischer und historischer Faktoren beeinflusst, die sich wiederum darauf auswirken, wie Einzelpersonen zu europäischen Werten stehen.

2 *Die Gewährleistung der Menschenrechte ist eine Grundlage für Inklusion in europäischen Schulen (Richtig oder falsch?)*

Richtig. Ein menschenrechtsbasierter Ansatz betont Gleichheit und Nichtdiskriminierung, was die Grundlage für Inklusion in Schulen bildet. Das bedeutet, dass Bildungssysteme in ganz Europa, die auf dem Schutz der Menschenrechte basieren, so gestaltet sein müssen, dass sie Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, Geschlecht, Fähigkeiten und sozioökonomischem Status einbeziehen.

3 *Machtstrukturen in europäischen Gesellschaften haben keinen Einfluss auf die Bildung (Richtig oder falsch?)*

Falsch. Machtstrukturen, einschließlich politischer, wirtschaftlicher und sozialer Hierarchien, können den Zugang einiger Schüler oder Schülergruppen zu qualitativ hochwertiger Bildung stark beeinflussen. Beispielsweise sehen sich Schüler aus marginalisierten Gruppen wie nationalen, sexuellen oder religiösen Minderheiten häufig mit Hindernissen wie Diskriminierung oder mangelnden Ressourcen konfrontiert, die die allgemeinen Machtverhältnisse in der Gesellschaft widerspiegeln. Es ist üblich, dass Machtstrukturen von vorherrschenden impliziten Voreingenommenheiten innerhalb der Gesellschaft geprägt sind.

4 *Die Europäische Union unterstützt nachdrücklich die Integration der Menschenrechte in die Bildung in allen Mitgliedstaaten (Richtig oder falsch?)*

Richtig. Die Europäische Union fördert Bildungsinhalte und -praktiken, die auf Menschenrechten basieren, als Teil ihrer Grundwerte. Sie ermutigt die Mitgliedstaaten, Menschenrechtsprinzipien und -themen in ihre Lehrpläne aufzunehmen, um den Schülern zu helfen, ihre eigenen Rechte und die Bedeutung des Respekts für die Rechte anderer in der Vielfalt und in demokratischen Gesellschaften zu verstehen.

5 *Aspekte der Identität, wie Klasse und Geschlecht, haben keinen Einfluss auf die Erfahrungen eines Schülers im Bildungssystem (Richtig oder falsch?)*

Falsch. Aspekte der Identität wie soziale Schicht, Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit können die Erfahrungen von Schülern im Bildungssystem erheblich beeinflussen. Machtstrukturen innerhalb der Gesellschaft führen oft zu einer Ungleichbehandlung und ungleichen Chancen für Schüler aufgrund ihrer sozialen Identität, wodurch bestehende Ungleichheiten verstärkt werden.



Tool 05. (Un-)Gleichheit in Schulen

Ziel des Tools

LO2.2A Lehrern dabei helfen, andere Menschen als gleichwertige Menschen zu betrachten, besser zu verstehen und zu akzeptieren.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Das Tool soll Ihnen helfen, tiefer darüber nachzudenken, wie Sie bestimmte identitätsbezogene Konfliktsituationen in der Schule wahrnehmen. Die Übung kann Sie dabei unterstützen, Ihre bestehenden Voreingenommenheiten und Meinungen darüber zu hinterfragen, wie Sie am besten in Situationen reagieren, in denen Mitglieder der Schulgemeinschaft das Gefühl haben, dass sensible Aspekte ihrer Identität untergraben werden.

Das Tool kann auf einer Online-Plattform wie Google Forms gehostet werden, und Sie können die Situationen unabhängig analysieren.

Sie werden gebeten, fünf Szenarien zu untersuchen, die in einer schulischen Umgebung auftreten könnten, und in jedem Fall die am besten geeignete Reaktion aus drei möglichen Optionen auszuwählen. Nachdem Sie alle Szenarien durchdacht und beantwortet haben, erhalten Sie Zugang zu einer Liste mit vorgeschlagenen Reaktionen sowie Erklärungen, warum eine Option mehr oder weniger geeignet sein könnte als die anderen.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Beispiel für die Übung: <https://forms.gle/hn5aGpRSmoXyavug9> Bei Verwendung

der Online-Version des Tools:

- Computer oder Smartphone
- Internet

Bei Verwendung der Papierversion des Tools:

- Fünf vorbereitete und ausgedruckte Situationen (siehe Anhang);
- vorbereitete und ausgedruckte Liste mit geeigneten Antworten und Erläuterungen zu jeder

Situation.

Tool 05. (Un-)Gleichheit in Schulen



Selbstreflexion

- Welches der Szenarien hat Ihnen am meisten Unbehagen bereitet und warum, glauben Sie, war das so?
- Wie haben Ihre eigenen Werte die Entscheidungen beeinflusst, die Sie in jedem Fall getroffen haben?
- Gab es Situationen, in denen es Ihnen schwerfiel, die am besten geeignete Maßnahme zu wählen? Was machte die Entscheidung so schwierig?
- Haben die Erklärungen zu den empfohlenen Reaktionen Ihre Annahmen oder bisherigen Denkweisen in Frage gestellt?
- Welche Erkenntnisse haben Sie über Ihre Rolle als Lehrkraft bei der Förderung europäischer Werte wie Gleichheit, Respekt für Vielfalt und Inklusion im Klassenzimmer gewonnen?
- Welche Emotionen haben Sie empfunden, als Sie über Situationen nachgedacht haben, in denen es zu Diskriminierung oder unfairer Behandlung von Schülern gekommen ist? Wie könnten diese Emotionen Ihren Unterricht beeinflussen?
- Welche konkrete Maßnahme oder Veränderung planen Sie in Ihrem Unterricht, um die Werte Respekt, Gleichheit und Inklusion künftig besser zu fördern?
- Wie trägt diese Übung zu einem besseren Verständnis von Gleichheit bei? Könnten ähnliche Übungen mit Schülern im Schulalltag durchgeführt werden? Wenn ja, wie könnten sie integriert werden?



Anhang 5: Die VIER SITUATIONEN

Situation 1. Ein Schüler beschimpft einen anderen Schüler auf dem Schulhof mit einer rassistischen Beleidigung. Der Lehrer ist nicht in unmittelbarer Nähe, aber dennoch in Reichweite, um einzugreifen.

Option A: Die Situation ignorieren und weggehen.

Option B: Sofort auf den Schüler zugehen, der die Beleidigung ausgestoßen hat, und eingreifen, um das Verhalten zu unterbinden.

Option C: Warten Sie, bis Sie später mit beiden Schülern in einer neutralen Umgebung sprechen können.

Erläuterungen zu Situation 1

Option A: Die Situation ignorieren und weggehen.

Erklärung: Das Ignorieren der Situation signalisiert Toleranz gegenüber hasserfülltem Verhalten und untergräbt die Bemühungen, eine inklusive Umgebung zu schaffen.

Option B: Gehen Sie sofort auf den Schüler zu, der geschrien hat, und greifen Sie ein, um das Verhalten zu unterbinden.

Erklärung: Richtig. Es ist wichtig, Hassreden sofort anzusprechen, um Schaden zu verhindern, Respekt zu fördern und zu verdeutlichen, dass ein solches Verhalten inakzeptabel ist.

Option C: Warten Sie, bis Sie später mit beiden Schülern in einer neutralen Umgebung sprechen können.

Erklärung: Ein privates Gespräch kann zwar wertvoll sein, aber durch das Aufschieben von Maßnahmen bleibt das beleidigende Verhalten in diesem Moment unangefochten, was eine falsche Botschaft vermittelt.

Situation 2: Ein Schüler weigert sich aufgrund religiöser Differenzen, an einem Gruppenprojekt teilzunehmen.

Option A: Der Entscheidung des Schülers Respekt zollen und ihm eine Einzelarbeit zuweisen.

Option B: Bestehen Sie darauf, dass der Schüler am Gruppenprojekt teilnimmt, unabhängig davon, wie unangenehm ihm das ist. Option C: Moderieren Sie eine Diskussion zwischen dem Schüler und der Gruppe, wobei der Schwerpunkt auf dem Respekt für Vielfalt und der Suche nach Gemeinsamkeiten liegt.

Erläuterungen zu Situation 2:

Option A: Respektieren Sie die Entscheidung des Schülers und weisen Sie ihm eine Einzelarbeit zu.



Erklärung: Indem man dem Schüler erlaubt, alleine zu arbeiten, vermeidet man Konflikte, verpasst jedoch die Gelegenheit, Inklusion und Verständnis zu fördern.

Option B: Bestehen Sie darauf, dass der Schüler an dem Gruppenprojekt teilnimmt, unabhängig davon, wie unangenehm ihm das ist.

Erklärung: Eine erzwungene Teilnahme, ohne das zugrunde liegende Problem anzugehen, kann Ressentiments schüren und die Spaltung verstärken, anstatt gegenseitigen Respekt zu fördern.

Option C: Eine Diskussion zwischen dem Schüler und der Gruppe moderieren, wobei der Schwerpunkt auf dem Respekt für Vielfalt und der Suche nach Gemeinsamkeiten liegt.

Erklärung: Richtig. Die Förderung des Dialogs hilft den Schülern, die Unterschiede der anderen zu verstehen und ihnen Respekt zu zollen, während sie zusammenarbeiten, was im Einklang mit den europäischen Werten der Toleranz und Inklusion steht.

Situation 3: Während einer Mathematikstunde hört ein Lehrer zufällig, wie eine Gruppe von Jungen scherzhaft sagt: „Mathematik ist was für Jungs“, nachdem ein Mädchen vor der Klasse versehentlich einen Fehler bei der Lösung einer Aufgabe gemacht hat.

Option A: Die Situation ignorieren, da es sich um harmloses Neckereien handelt.

Option B: Eingreifen und erklären, dass solche Kommentare schädliche Stereotypen perpetuieren und den Werten der Schule zuwiderlaufen.

Option C: Abwarten und das Thema Geschlechterstereotypen in einer zukünftigen Unterrichtsstunde ansprechen.

Erläuterungen zu Situation 3:

Option A: Die Situation ignorieren, da es sich um harmloses Neckereien handelt.

Erklärung: Das Ignorieren des Verhaltens verstärkt schädliche Geschlechter-Stereotypen und kann Mädchen davon abhalten, Fächer zu belegen, die traditionell von Jungen dominiert werden, wie Mathematik oder Naturwissenschaften.

Option B: Eingreifen und erklären, dass solche Kommentare schädliche Stereotypen perpetuieren und den Werten der Schule zuwiderlaufen.

Erklärung: Richtig. Ein Eingreifen hilft, Stereotypen abzubauen und fördert die Gleichheit der Geschlechter, indem es alle Schüler dazu ermutigt, ihren Interessen frei nachzugehen.

Option C: Abwarten und das Thema Geschlechterstereotypen in einer zukünftigen Unterrichtsstunde ansprechen.



Erklärung: Es ist zwar sinnvoll, das Thema im Unterricht anzusprechen, aber um schädliches Verhalten zu unterbinden, ist ein sofortiges Eingreifen entscheidend.

Situation 4: Ein Lehrer hört, wie Schüler sich über die Kleidung eines Mitschülers lustig machen und sagen, sie sehe „billig“ aus.

Option A: Es ignorieren, da es sich vermutlich nur um normale Interaktion unter Gleichaltrigen handelt.

Option B: Sprechen Sie die Schüler sofort an und erklären Sie ihnen, welchen Schaden es anrichtet, wenn man andere aufgrund ihres materiellen Besitzes beurteilt.

Option C: Warten Sie bis zu einem späteren Zeitpunkt, um wirtschaftliche Ungleichheit und Äußerlichkeiten in einer allgemeinen Klassendiskussion zu thematisieren.

Erläuterungen zu Situation 4:

Option A: Lassen Sie es sein, da es sich vermutlich nur um normale Interaktion unter Gleichaltrigen handelt.

Erklärung: Das Ignorieren solcher Bemerkungen kann soziale Hierarchien und Mobbing aufgrund wirtschaftlicher Unterschiede aufrechterhalten, was den Werten der Gleichheit widerspricht.

Option B: Sprechen Sie die Schüler sofort an und erklären Sie ihnen, welchen Schaden es anrichtet, andere aufgrund ihres materiellen Besitzes zu beurteilen.

Erklärung: Richtig. Die Schüler in diesem Moment über Empathie und Respekt für unterschiedliche sozioökonomische Hintergründe aufzuklären, ist für die Förderung der Gleichheit unerlässlich.

Option C: Warten Sie bis zu einem späteren Zeitpunkt, um wirtschaftliche Ungleichheit und Äußerlichkeiten in einer allgemeinen Klassendiskussion zu thematisieren.

Erklärung: Durch das Aufschieben der Reaktion kann schädliches Verhalten ungehindert weitergehen.



Tool 06. Faktoren der kulturellen Vielfalt

Ziel des Tools

LO2.3A. Kulturelle Vielfalt und ihre Komponenten/Determinanten (z. B. sozialer Hintergrund, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion usw.) erklären.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Dieses Tool hilft Ihnen dabei, Ihr Verständnis von kultureller Vielfalt und Ihr Wissen über die Faktoren, die Kultur definieren, besser einzuschätzen.

Das Tool kann auf einer Online-Plattform wie Google Forms gehostet werden. Die Übung besteht darin, aus einer vorgegebenen Liste die Faktoren oder Aspekte zu identifizieren und auszuwählen, die kulturelle Vielfalt definieren können.

Die Liste umfasst zwölf Faktoren, aus denen acht Aspekte ausgewählt werden sollten, die die kulturelle Vielfalt korrekt definieren.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Link zum Testen: <https://forms.gle/MoKYdP5ygCCNbQUF7> Bei

Verwendung der Online-Version des Tools:

- Computer oder Smartphone;
- Internet

Selbstreflexion

- Ist es einfach zu bestimmen, was kulturelle Vielfalt ausmacht? Warum (oder warum nicht)?
- Ist kulturelle Vielfalt ein Thema, über das Sie häufig nachdenken oder reflektieren, insbesondere im Zusammenhang mit dem Unterrichten? Warum oder warum nicht?
- Welche Aspekte der kulturellen Vielfalt waren am einfachsten zu erkennen, und warum ist das Ihrer Meinung nach so?
- Gab es Aspekte der kulturellen Vielfalt, die Sie überrascht haben oder die Sie zunächst nicht berücksichtigt hatten?
- Haben Sie bei der Bestimmung der kulturellen Relevanz bestimmter Aspekte Zweifel gehabt oder gezögert?

- Wie beobachten Sie den Einfluss kultureller Vielfalt innerhalb Ihres eigenen

im Klassenzimmer oder im Unterrichtsumfeld?

- Welche Schritte können Sie unternehmen, um Ihr Verständnis von kultureller Vielfalt und ihren Einflussfaktoren zu vertiefen und so Ihren Unterricht zu verbessern? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterrichtsstrategien oder Reflexionspraktiken könnten Ihnen helfen, sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln?



Anhang Tool 06: Die zwölf und acht Faktoren kultureller Vielfalt

Hier ist die Liste der zwölf Faktoren:

Sprache Ethnizität
Körperliche Fitness
Geschlecht
Musikvorlieben Religion
Alter Geografischer Standort
Wirtschaftliche Klasse
Nutzung sozialer Medien
Nationalität
Traditionen und Bräuche

Die acht Faktoren der kulturellen Vielfalt:

Sprache Ethnizität
Geschlecht
Religion
Geografische Lage
Wirtschaftliche Klasse
Nationalität
Traditionen und Bräuche



Tool 07. Mechanismen und Ursachen von Diskriminierung, Vorurteilen und Stigmatisierung

Ziel des Tools

LO3.1A. Beschreibung der Mechanismen und Ursachen von Diskriminierung, Vorurteilen und Stigmatisierung in Bildungsprozessen/Bildungskontexten, um unangemessene Reaktionen und Einstellungen in Bildungskontexten zu erklären.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Um dieses Lernziel zu erreichen, sollten Sie:

Schritt 1: Lesen Sie die Beschreibung unter „Materialien und Ressourcen“ sorgfältig durch

die Mechanismen und Ursachen von Vorurteilen und Diskriminierung verstehen.

Schritt 2: Reflektieren Sie diese Beschreibungen und identifizieren Sie konkrete Beispiele aus Bildungskontexten.

Schritt 3: Schreiben Sie eine Erklärung zu den Mechanismen und Ursachen von Vorurteilen und Diskriminierung, die den in Schritt 2 identifizierten unangemessenen Reaktionen und Einstellungen zugrunde liegen. Versuchen Sie, alle Kategorien sowohl der Mechanismen als auch der Ursachen anzusprechen.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Mechanismen von Vorurteilen und Diskriminierung

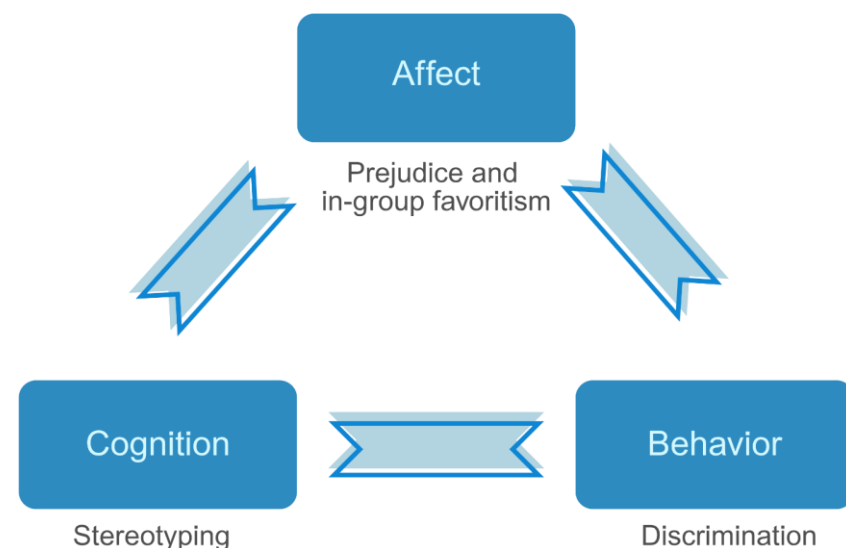


Abbildung 7.1. Das ABC von Vorurteilen und Diskriminierung

Entnommen aus <https://opentextbc.ca/socialpsychology/part/stereotypes-prejudice-and-diskriminierung>

1.1. Mechanismen von vorurteilsbehaftetem Denken und Diskriminierung

1. Kognitive Voreingenommenheiten:

- Stereotypisierung: Die Tendenz, Merkmale, Eigenschaften und Verhaltensweisen auf eine ganze Gruppe zu verallgemeinern.
- Bestätigungsvoreingenommenheit: Die Tendenz, Informationen so zu suchen, zu interpretieren und abzurufen, dass sie die eigenen Vorurteile bestätigen.
- In-Group-Voreingenommenheit: Bevorzugung von Personen aus der eigenen Gruppe gegenüber Personen aus anderen Gruppen außerhalb.
- Verfügbarkeitsheuristik: Beurteilung der Wahrscheinlichkeit von Ereignissen anhand der Leichtigkeit, mit der Beispiele fallen einem ein, oft beeinflusst durch Darstellungen in den Medien und persönliche Erfahrungen.

2. Soziale und kulturelle Einflüsse:

- Soziales Lernen: Der Erwerb von vorurteilsbehafteten Einstellungen und diskriminierenden Verhaltensweisen durch Beobachtung und Nachahmung anderer, insbesondere von Autoritätspersonen und Gleichaltrigen.
- Kulturelle Normen: Gemeinsame Überzeugungen und Werte, die die Einstellungen gegenüber verschiedenen Gruppen prägen und diskriminierende Praktiken beeinflussen.
- Soziale Identität: Die Theorie, dass Individuen ihre Identität und ihren Selbstwert aus ihrer Gruppenzugehörigkeit beziehen, was zu einer Bevorzugung der eigenen Gruppe führen kann.

3. Emotionale Mechanismen:

- Angst und Unsicherheit: Die Angst vor dem Unbekannten oder Unvertrauten kann zu Vorurteilen und Diskriminierung gegenüber Menschen führen, die als anders wahrgenommen werden.
- Sündenbockdenken: Eine Gruppe für gesellschaftliche Probleme verantwortlich machen, um mit persönlicher oder kollektiver Frustration fertig zu werden.

4. Wirtschaftliche und politische Faktoren:

- Wettbewerb um Ressourcen: Der wahrgenommene oder tatsächliche Wettbewerb um Arbeitsplätze, Wohnraum und andere Ressourcen kann zu diskriminierenden Einstellungen und diskriminierendem Verhalten beitragen.
- Macht und Dominanz: Einzelpersonen oder Gruppen in Machtpositionen können Diskriminierung einsetzen, um ihren Status und ihre Kontrolle über andere aufrechtzuerhalten.



1.2. Ursachen für Vorurteile und Diskriminierung

1. Familie und Erziehung:

- Die Überzeugungen und Einstellungen der Familie prägen die Ansichten und Verhaltensweisen eines Menschen gegenüber verschiedenen Gruppen erheblich.
- Der Einfluss der Eltern und die Sozialisation in der frühen Kindheit spielen eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von vorurteilsbehafteten Einstellungen.

2. Bildung:

- Lehrpläne, die Einstellungen der Lehrkräfte und die Interaktion mit Gleichaltrigen tragen alle dazu bei, vorurteilsbehaftetes Denken entweder zu fördern oder abzubauen.
- Ein Mangel an Kontakt mit Perspektiven der Vielfalt kann Stereotypen und diskriminierende Einstellungen verstärken.

3. Medien:

- Fernsehen, Filme, Nachrichten und soziale Medien vermitteln oft stereotype Bilder und Narrative, die vorurteilsbehaftetes Denken verstärken.
- Die Medien können Vorurteile auch hinterfragen und abbauen, indem sie verschiedene Gruppen mit Vielfalt und realitätsnaher Darstellung zeigen.

4. Institutionelle Strukturen:

- Gesetze, Richtlinien und Praktiken innerhalb von Institutionen – wie Schulen, Arbeitsplätzen und dem Justizsystem – können Diskriminierung aufrechterhalten.
- Systemische Diskriminierung, einschließlich rassistischer Profilerstellung und ungleicher Zugangsmöglichkeiten, verstärkt vorurteilsbehaftete Einstellungen.

5. Historischer Kontext:

- Historische Ereignisse und das Erbe des Kolonialismus, der Sklaverei und anderer Formen der Unterdrückung prägen die heutigen vorurteilsbehafteten Einstellungen und Diskriminierungsmuster.
- Das kollektive Gedächtnis und vorherrschende historische Narrative beeinflussen, wie bestimmte Gruppen wahrgenommen und behandelt werden.

6. Einfluss von Gleichaltrigen:

Soziale Kreise und Peer-Gruppen haben einen erheblichen Einfluss auf die Einstellungen und Verhaltensweisen des Einzelnen.

Gruppennormen und sozialer Druck können vorurteilsbehaftetes Denken entweder verstärken oder in Frage stellen.

Selbstreflexion

Schritt 1: Sehen Sie sich dieses Beispiel an und denken Sie darüber nach: <https://www.youtube.com/watch?v=ge7i60GuNRg>

Schritt 2: Verfassen Sie einen kurzen Kommentar von 10 Zeilen.

Schritt 3: Verfassen Sie eine Empfehlung für Kollegen und Schulleiter, in der Sie hervorheben, warum diese Übung wertvoll ist und wie sie zur Förderung eines inklusiveren Schulumfelds beitragen kann.

Alternative Anwendung

Anstatt dieses Tool einzeln zu verwenden, kann es sinnvoller sein, zu zweit oder in kleinen Gruppen zu arbeiten.

Befolgen Sie dazu die Schritte 1 und 2 wie oben unter „Anleitung zur Verwendung des Tools“ beschrieben. Schritt 3 kann dann aus einer gemeinsamen Reflexion auf der Grundlage der individuellen Überlegungen und Beispiele bestehen. Die Gruppe sollte Gemeinsamkeiten und Unterschiede identifizieren, die auf einem Padlet festgehalten werden können. Dieses gemeinsame Board kann im Laufe der Zeit aktualisiert werden, wenn weitere Beobachtungen gemacht und analysiert werden.



Tool 08. Der Weg zur Nichtdiskriminierung und soziale Voreingenommenheit

Ziel des Tools

LO3.2A. Die Auswirkungen von Interaktionen mit Menschen unterschiedlicher Herkunft auf die eigenen Überzeugungen, Einstellungen und emotionalen und verhaltensbezogenen Reaktionen beschreiben, um die Akzeptanz kultureller Vielfalt und den Respekt für andere Menschen als gleichberechtigte Menschen zu verbessern.

Wirtschaftlicher Wohlstand, Religion, soziales Umfeld und individuelle Persönlichkeit können unterschiedliche persönliche Werte prägen. Dieses Tool hilft dabei, Einblicke zu gewinnen, wie Werte die Sichtweisen auf verschiedene Aspekte des Lebens beeinflussen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Schritt 1: Persönliche Rangliste der Werte

- Sie finden ein digitales Dokument mit 10 universellen menschlichen Werten: Religion, Respekt gegenüber den Eltern, Loyalität gegenüber der Familie, Gehorsam, Gastfreundschaft, gute Manieren, gute Bildung, für die eigene Meinung eintreten, Autonomie und Selbstvertrauen.
- Bitte ordnen Sie diese 10 Wertkarten entsprechend Ihrer persönlichen Überzeugung in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit, von der wichtigsten bis zur unwichtigsten.
- Denken Sie über Ihre Prioritäten nach und überlegen Sie, wie diese Ihre Entscheidungen in verschiedenen Bereichen Ihres Lebens beeinflussen.

Schritt 2: Überprüfen Sie Ihre Hierarchie und denken Sie über die folgenden Aspekte nach:

- Wie hat Ihrer Meinung nach Ihre Erziehung (Ihre Lebensgeschichte) diese Hierarchie beeinflusst?
- Inwiefern hat Ihrer Meinung nach die Kultur, in der Sie aufgewachsen sind, diese Hierarchie geprägt?
- Wie könnte eine andere Lebensgeschichte oder Kultur diese Hierarchie verändern? Warum?

Schritt 3: Auswirkungen auf Beziehungen und Kommunikation

- Wie könnten unterschiedliche persönliche Werte Beziehungen beeinflussen?
- Wie könnten unterschiedliche persönliche Werte die Kommunikation beeinflussen?

Benötigte Materialien/Ressourcen

- Karten mit den 10 universellen menschlichen Werten.

Tool 08. Der Weg zur Nichtdiskriminierung und soziale Voreingenommenheit



- Die auf den Karten aufgedruckten Werte sind Religion, Respekt vor den Eltern, Loyalität gegenüber Familie, Gehorsam, Gastfreundschaft, gute Manieren, gute Bildung, für die eigene Meinung eintreten, Selbstständigkeit und Selbstvertrauen.

Selbstreflexion

- Inwiefern spiegelt Ihre persönliche Werteskala Ihren kulturellen Hintergrund, Ihre Erziehung oder Ihre Lebenserfahrungen wider? Waren Sie überrascht von der Reihenfolge, in der Sie die Werte priorisiert haben?
- Inwiefern haben Ihrer Meinung nach externe Faktoren – wie wirtschaftlicher Status, Religion oder soziales Umfeld – Ihre Werteskala beeinflusst? Könnte sich Ihre Priorisierung dieser Werte unter anderen Umständen ändern?
- Wie hat diese Aktivität Ihr Verständnis für die Perspektiven anderer Menschen beeinflusst? Hat sie Ihnen geholfen, mehr Empathie oder ein differenzierteres Verständnis für kulturelle und individuelle Unterschiede zu entwickeln?
- Wie könnten Sie die gewonnenen Erkenntnisse nach Abschluss dieser Aktivität nutzen, um Ihre Kommunikation, Ihre Entscheidungsfindung oder Ihre Interaktionen mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund in Zukunft zu verbessern?

Alternative Anwendung

Diese Übung kann in Gruppen durchgeführt werden, was einen Vergleich der Wertehierarchien und eine intensivere Kommunikation ermöglicht.

Untergruppen von 4–5 Personen aus verschiedenen Ländern oder mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund vergleichen ihre Werteskalen.

Sie diskutieren Folgendes:

- Ist die Reihenfolge unter den Gruppenmitgliedern ähnlich oder unterschiedlich?
- Welche Unterschiede gibt es in den Ranglisten?
- Warum gibt es diese Unterschiede?
- Wie könnte ihre eigene kulturelle Orientierung die Art und Weise beeinflusst haben, wie sie die Werte bewertet haben?

Welche Unterschiede in den Wertvorstellungen sind Ihnen während der Gruppendiskussion am meisten aufgefallen, und inwiefern haben diese Unterschiede Ihre eigene Sichtweise auf universelle menschliche Werte infrage gestellt oder bestätigt?



Anhang Tool 08

- Autonomie
- Selbstvertrauen
- Gute Schulbildung
- Für die eigene Meinung eintehen
- Respekt gegenüber den Eltern
- Gute Manieren
- Gehorsam
- Loyalität gegenüber der Familie
- Gastfreundschaft
- Religion



Tool 09. Konsens ~ Finden wir die beste Lösung!

Ziel des Tools:

LO3.3A. Verstehen und Erklären des Konsens in einer Gruppe der Vielfalt durch Identifizieren, Verstehen und Aushandeln der unterschiedlichen Perspektiven.

Konsens in einer Gruppe der Vielfalt bedeutet, eine gemeinsame Entscheidung zu treffen, die nicht nur sinnvoll ist, sondern auch das Ergebnis eines integrativen und gerechten Entscheidungsprozesses ist. Konsens bedeutet nicht, dass die Lösung für alle ideal ist, sondern spiegelt den kollektiven Willen der Gruppe wider und repräsentiert die freie und informierte Entscheidung jedes Einzelnen.

Es gibt mehrere Bedingungen, die sowohl den Konsens innerhalb einer Gruppe erforderlich machen als auch erleichtern:

- Es muss ein wichtiges Thema oder eine wichtige Entscheidung behandelt werden.
- Die Gruppe teilt eine Reihe von Grundwerten.
- Es muss genügend Zeit vorhanden sein, um zu diskutieren, zu analysieren und eine Entscheidung zu treffen.
- Es herrscht eine Kultur der Offenheit und des Respekts für unterschiedliche Perspektiven.

Dieses Tool hilft dabei, die Fähigkeit zu entwickeln, einen Konsens zwischen Personen mit unterschiedlichen Zielen oder kulturellen Hintergründen zu erzielen. Es kann zwar auch einzeln als Reflexionsübung eingesetzt werden, ist jedoch in der Regel aufschlussreicher und wirkungsvoller, wenn es in einer Gruppe durchgeführt wird.

Beschreibung der Verwendung des Tools:

Dieses Tool ist eine Vorlage für Entscheidungsfindung im Konsens. Wir werden es anhand eines konkreten Szenarios veranschaulichen, aber der Prozess lässt sich auf eine Vielzahl von Situationen anwenden.

Szenario

Eine Gruppe, die verschiedene Kategorien benachteiligter Schüler vertritt, muss analysieren und entscheiden, welches Projekt zur Förderung von Gerechtigkeit und Inklusion von ihrer Schule oder Einrichtung finanziell unterstützt werden soll. Da das verfügbare Budget begrenzt ist, kann nur ein Projekt ausgewählt werden. Drei Projekte stehen in der Endauswahl.

Schritt

Beginnen Sie mit der Bewertung der Vor- und Nachteile jedes Projekts. In dieser Phase kann jedes Gruppenmitglied über die Projekte nachdenken und die Vielfalt der Perspektiven der Gruppe berücksichtigen.

Schritt 2: Erstellen Sie eine Entscheidungsmatrix:

		Option 1 (Projekt eins)	Option 2 (Projekt 2)	Option 3 (Projekt 3)
Kriterien	Gewichtung/Bedeutung			
Relevanz				
Kosten				
Nachhaltigkeit				
Auswirkungen				
Gesamt				

Die linke Spalte enthält die ausgewählten Kriterien zur Bewertung des Werts jedes Projekts. Zu diesen Kriterien können Kosten, erwartete Einnahmen/Vorteile für benachteiligte Schüler sowie die langfristigen Auswirkungen und die Nachhaltigkeit des Projekts gehören. Eines der wichtigsten Kriterien sind jedoch die erwarteten Ergebnisse für die Gemeinschaft. Hierin liegt der wahre Wert des Projekts, da es das Potenzial hat, tiefgreifende Veränderungen für die Gemeinschaft zu bewirken. Zur Bewertung eines Projekts sollten zwischen drei und acht Kriterien herangezogen werden. Die Gruppe sollte dann jedem Kriterium eine Gewichtung zuweisen, vom wichtigsten bis zum unwichtigsten.

Schritt 3:

Diese Phase umfasst eine Abstimmung und ist ein wichtiger Teil des Prozesses der Bewertung. Jedes Gruppenmitglied erhält drei Karten mit den Nummern 1, 2 und 3. Für jedes Kriterium vergeben die Teilnehmer eine Punktzahl für die Projekte:

- 3 Punkte für das Projekt, das das Kriterium am besten erfüllt
- 2 Punkte für das zweitbeste Projekt
- 1 für das am wenigsten passende

Die Punktzahlen für jedes Projekt werden dann addiert und mit der Gewichtung multipliziert, die diesem Kriterium zugewiesen wurde. Daraus ergibt sich die gewichtete Punktzahl für dieses spezifische Kriterium.

Nachdem alle Kriterien einer Bewertung unterzogen wurden, werden die Gesamtpunktzahlen für jedes Projekt berechnet. Das Projekt mit der höchsten Gesamtpunktzahl erhält die Förderung. Ihre aktive Teilnahme



an diesem Prozess ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Entscheidung das kollektive Urteil der Gruppe widerspiegelt.

Selbstreflexion:

- Was waren die interessantesten Erkenntnisse, die ich während der Arbeit in dieser Gruppe gewonnen habe? In Bezug auf die Hauptthemen oder Probleme? In Bezug auf mich selbst? In Bezug auf andere?
- Was waren die schwierigsten Momente während dieses Prozesses und warum waren sie so schwierig?
- Wann wurde mir klar, dass ich meine endgültige, beste Lösung gefunden hatte?
- Inwiefern lässt sich meine Lösung auf reale Situationen und Probleme übertragen?
- Wie effektiv war die Kommunikation und Interaktion innerhalb der Gruppe? Was lief gut und was nicht? Warum?
- Wurden meine Ziele und Interessen größtenteils erreicht? Inwieweit bin ich davon abgewichen, wenn überhaupt? Und wie sieht es mit meinen Werten aus?
- Wie werde ich das Gelernte in Zukunft anwenden?





Tool 10. Emotionskartierung und Selbstporträt

Ziel des Tools:

LO4.1A. Die Entstehung und Struktur des Selbstkonzepts beschreiben, um dessen Zusammenhang mit persönlichen Emotionen und Verhaltensweisen aufzuzeigen.

Das Tool „Emotions Mapping and Self-Portrait“ (Emotionskartierung und Selbstporträt) wurde entwickelt, um das emotionale Bewusstsein zu vertiefen und Menschen dabei zu helfen, den Zusammenhang zwischen Gefühlen und zugrunde liegenden Bedürfnissen zu verstehen. Durch kreative Selbstdarstellung, wie Zeichnen oder Collagen, können wir unsere Emotionen und unser Selbstkonzept in einem strukturierten, reflektierenden Prozess erkunden, der auf den Prinzipien der Gewaltfreie Kommunikation (GfK) basiert. Dieses anpassungsfähige Tool kann einzeln oder in Gruppen eingesetzt werden und bietet wertvolle Einblicke in emotionale Intelligenz und Kommunikation, während es gleichzeitig Empathie und Selbstkonzept fördert. Es eignet sich für die persönliche Entwicklung, für Unterrichtsaktivitäten oder für die berufliche Zusammenarbeit.

Dieses Instrument unterstützt die Vertiefung des emotionalen Bewusstseins und das Verständnis des Selbstkonzepts, indem es die Anerkennung unserer Gefühle und Bedürfnisse fördert. Der künstlerische Ausdruck, wie er in dieser Übung verwendet wird, fördert Empathie und hilft, Emotionen mit ihren zugrunde liegenden Bedürfnissen in Verbindung zu bringen, entsprechend den Prinzipien der Gewaltfreie Kommunikation (GfK).

Beschreibung der Verwendung des Tools

Schritt 1: Vorbereitung

- Besorgen Sie sich Malutensilien wie Papier, Buntstifte, Filzstifte oder Collagenmaterialien. Sorgen Sie für eine ruhige Umgebung, die der Selbstreflexion förderlich ist.

Schritt 2: Gefühle identifizieren

- Beginnen Sie damit, über eine Situation nachzudenken, die kürzlich starke Gefühle in Ihnen ausgelöst hat. Identifizieren Sie die Gefühle, die Sie dabei empfunden haben, und schreiben Sie sie auf. Orientieren Sie sich dabei an der NVC-Liste der Gefühle.

Schritt 3: Gefühle mit Bedürfnissen verknüpfen

- Erforschen Sie die unerfüllten Bedürfnisse hinter diesen Gefühlen und beziehen Sie sich dabei auf die NVC-Liste der Bedürfnisse. Sie können dies in Ihrem Kunstwerk visuell darstellen, indem Sie die Gefühle neben den entsprechenden Bedürfnissen zeichnen oder abbilden.

Schritt 4: Erstellen Sie ein Selbstporträt

- Verwenden Sie die Kunstmaterialien, um ein Selbstporträt zu erstellen, das Ihre Emotionen symbolisiert.

Stellen Sie Ihren Zustand und die von Ihnen identifizierten Bedürfnisse dar. Das Ziel ist nicht künstlerische Perfektion, sondern authentischer Selbstausdruck und emotionale Klarheit.

Schritt 5: Reflexion und Austausch (optional)

- Nehmen Sie sich nach Fertigstellung Ihres Kunstwerks Zeit, um über den Entstehungsprozess nachzudenken. In einer Gruppe können die Teilnehmer ihre Porträts und Erkenntnisse mit anderen teilen, um Empathie und emotionale Verbundenheit zu fördern.

Selbstreflexion (Ideen zur Unterstützung der weiteren persönlichen Entwicklung und Verbesserung).

- Was habe ich darüber gelernt, meine eigenen Gefühle zu erkennen und zu verstehen?
- Wie klar kann ich die Bedürfnisse erkennen, die meinen Emotionen zugrunde liegen?
- Inwiefern hat der Einsatz künstlerischer Ausdrucksformen mein emotionales Bewusstsein und meine Kommunikationsfähigkeiten verbessert?
- Wie könnte ich diese Aktivität für meine Schüler oder Kollegen anpassen?

Vorschläge zur Anpassung des Tools

Dieses Tool kann für verschiedene Settings angepasst werden, darunter Unterrichtsaktivitäten, Einzelgespräche oder berufliche Zusammenarbeit:

- Anpassung für den Unterricht (mit Kindern)

Für jüngere Schüler kann die Aktivität vereinfacht werden, indem altersgerechte Sprache und Konzepte verwendet werden. Anstatt komplexe Emotionen zu erforschen, können sich Kinder auf grundlegende Gefühle wie glücklich, traurig oder wütend konzentrieren und diese mit einfachen Bedürfnissen wie Freundschaft, Verständnis oder Sicherheit in Verbindung bringen. Kunst kann für Kinder ein wirkungsvolles Medium sein, um Emotionen auszudrücken, für die ihnen möglicherweise noch das Vokabular fehlt.

- Eltern-Lehrer-Gespräche

Dieses Instrument kann in Eltern-Lehrer-Gesprächen eingesetzt werden, um das gegenseitige Verständnis zu fördern. Lehrer können Eltern dazu einladen, über ihre Gefühle und Bedürfnisse in Bezug auf die Bildungserfahrung ihres Kindes nachzudenken. Die gemeinsame Nutzung dieses Tools kann dazu beitragen, ein gemeinsames Verständnis und Empathie aufzubauen.



- Zusammenarbeit mit Kollegen

Im beruflichen Umfeld kann das Tool die Kommunikation und Empathie unter Kollegen verbessern. Während Teambuilding-Sitzungen können Mitarbeiter über ihre emotionalen Reaktionen auf eine gemeinsame Herausforderung nachdenken. Das Erstellen eines Selbstporträts kann als Ausgangspunkt für einen sinnvollen Dialog über Teamdynamik und individuelle Perspektiven dienen.

Benötigte Materialien/Ressourcen

- Kunstzubehör: Papier, Buntstifte, Wasserfarben, Zeitschriften zum Ausschneiden, Kleber, Schere usw.
- Umgebung: Ein ruhiger und komfortabler Raum für Reflexion und kreativen Ausdruck.
- Referenzmaterialien: Die NVC-Listen mit Gefühlen und Bedürfnissen



Tool 11. Empathie-Linse

Ziel des Tools

LO4.2A. Die Informationsquellen beschreiben, anhand derer die emotionalen Zustände und Absichten anderer erkannt werden können, um Vorverurteilungen zu vermeiden und sich an unterschiedliche soziale Situationen anzupassen.

Das Ziel dieses Tools ist es, Ihnen dabei zu helfen, Fakten von wertenden Meinungen und Bewertungen zu unterscheiden.

Die Empathielinse ist ein praktisches Tool, das entwickelt wurde, um das emotionale Bewusstsein zu stärken, indem es zwischen faktischen Beobachtungen und persönlichen Urteilen unterscheidet. Indem wir uns darauf konzentrieren, verbale und nonverbale Signale zu interpretieren, ohne Vermutungen anzustellen, können wir die Gefühle und Absichten anderer – wie Schüler, Kollegen und Eltern – besser verstehen. Dieses Tool fördert ein tieferes Maß an Empathie, verbessert die Kommunikation und unterstützt die Schaffung eines integrativeren und unterstützenderen Umfelds in Bildungseinrichtungen.

Empathy Lens lässt sich an verschiedene Kontexte anpassen, fördert reflektiertes Handeln und bietet Szenarien, um das empathische Engagement in alltäglichen Interaktionen zu stärken.

Dieses Tool hilft uns dabei, die emotionalen Zustände anderer ohne Vorurteile oder Annahmen zu beobachten, sodass wir in sozialen Situationen angemessener reagieren können. Sein Hauptziel ist es, uns dabei zu unterstützen, Beobachtung und Beurteilung voneinander zu trennen, um die Gefühle und Bedürfnisse anderer besser verstehen zu können.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Schritt 1: Vorbereitung

- Wählen Sie eine ruhige, konzentrierte Umgebung wie ein Klassenzimmer, einen Workshop oder einen Raum für Reflexionsgespräche. Bereiten Sie gedruckte Versionen oder digitale Folien mit kurzen sozialen Szenarien vor, die verbale und nonverbale emotionale Ausdrucksformen enthalten. Halten Sie Schreibutensilien oder Geräte bereit, damit die Teilnehmer ihre Antworten notieren können.

Schritt 2: Erkundung der Szenarien

- Lesen Sie jedes soziale Szenario sorgfältig durch. Achten Sie sowohl auf verbale als auch auf nonverbale Hinweise, die den emotionalen Zustand der beteiligten Person offenbaren könnten. Dazu können Körperhaltung, Tonfall, Wortwahl oder kontextuelle Hinweise gehören.

Tool 11. Empathie-Linse



- Schritt 3: Wählen Sie zwischen zwei Interpretationen

Für jedes Szenario werden Ihnen zwei Antwortmöglichkeiten angeboten:

- Die eine spiegelt eine wertende Interpretation wider (z. B. Etikettierung, Schuldzuweisung, Unterstellung von Absichten).
- Die andere spiegelt eine auf Empathie beruhende Interpretation wider, die auf objektiver Beobachtung und Einfühlungsvermögen in die zugrunde liegenden Gefühle und Bedürfnisse basiert.

Ihre Aufgabe ist es, die Option auszuwählen, die ein emotional bewusstes und urteilsfreies Verständnis am besten widerspiegelt.

Schritt 4: Feedback erhalten und reflektieren

- Nach jeder Auswahl erhalten Sie sofortiges Feedback, welche Option besser mit den Prinzipien der Gewaltfreie Kommunikation (GfK) übereinstimmt und warum. Dies vertieft Ihr Verständnis von Emotionale Intelligenz und zwischenmenschlicher Sensibilität.

Schritt 5: Persönliche Reflexion und Anwendung

Reflektieren Sie Ihre zwischenmenschlichen Gewohnheiten anhand von Fragen wie:

- Wie oft berücksichtige ich bewusst die Gefühle anderer in meinen täglichen Interaktionen?
- Kann ich zwischen den tatsächlichen emotionalen Erfahrungen einer Person und meinen eigenen Annahmen unterscheiden?
- Wie könnte diese Fähigkeit meine Klassendynamik oder meine beruflichen Beziehungen verbessern?
- Wie kann ich diese Aktivität anpassen, um die emotionale Entwicklung meiner Schüler oder Kollegen fördern?

Vorschläge zur Anpassung des Tools:

- Rollenspiele im Unterricht

Lehrer können dieses Tool zu zweit oder in kleinen Gruppen einsetzen, um verschiedene Szenarien nachzuspielen, emotionales Bewusstsein zu trainieren und Absichten in Echtzeit zu interpretieren. Jede Gruppe kann ihre Beobachtungen reflektieren und lernen, zwischen Fakten und Urteilen zu unterscheiden.



- Eltern-Lehrer-Gespräche

Dieses Tool kann angepasst werden, um Lehrern zu helfen, die Gefühle und Bedürfnisse der Eltern während der Treffen zu verstehen. Die Szenarien können sich darauf konzentrieren, die Sorgen der Eltern zu erkennen und eine einfühlsame, urteilsfreie Kommunikation zu führen.

- Zusammenarbeit mit Kollegen

Die Szenarien können auf den Arbeitsplatzkontext zugeschnitten werden und den Mitarbeitern helfen, das Feedback, die Emotionen oder die Bedenken ihrer Kollegen besser zu verstehen und darauf zu reagieren. Dies kann zu einer gesünderen Kommunikation und stärkeren Zusammenarbeit innerhalb der Teams führen.

Das Tool ist außerdem flexibel genug, um sowohl digital als auch in gedruckter Form verwendet zu werden. In einer Online-Umgebung können Lehrkräfte eine Lernplattform wie Moodle nutzen, um ihre Überlegungen festzuhalten und Feedback zu ihren Entscheidungen zu erhalten. Szenario-Karten können auch in Papierform für Präsenzworkshops oder Fortbildungen verwendet werden.

Benötigte Materialien/Ressourcen

- Online-Version: Ein Computer oder Smartphone, Internetverbindung und Moodle oder ein ähnliches Lernmanagementsystem.
- Gedruckte Version: Szenario-Karten mit zwei verschiedenen Interpretationen auf der einen Seite und der richtigen Antwort und Erklärung auf der anderen Seite.



Anhang 11: Szenario-Karten

Szenario 1: Engagement der Schüler

Situation: Ein Schüler in Ihrer Klasse sitzt während des Unterrichts still da und schaut ständig nach unten.

Während andere Schüler sich aktiv beteiligen, sagt dieser Schüler überhaupt nichts.

Option 1: „Dieser Schüler ist faul und hat kein Interesse an dem Fach.“

Option 2: „Dieser Schüler hat möglicherweise Schwierigkeiten, sich auszudrücken, oder fühlt sich im Unterricht nicht sicher.“

Erklärung der richtigen Antwort:

Option 2 basiert auf Beobachtung. Dass der Schüler nach unten schaut und still bleibt, sind lediglich Beobachtungen. Anstatt voreilig zu urteilen, dass er faul ist, ermöglicht die Erkenntnis, dass Unsicherheit oder Ausdrucksschwierigkeiten hinter diesem Verhalten stecken könnten, ein einfühlsameres Verständnis für die emotionalen Bedürfnisse des Schülers.

Szenario 2: Zusammenarbeit mit Kollegen

Situation: Während einer Lehrerkonferenz kritisiert einer Ihrer Kollegen sofort ein von Ihnen vorgeschlagenes Projekt und reagiert ablehnend.

Option 1: „Dieser Kollege ist immer negativ und gegen mich eingestellt.“

Option 2: „Dieser Kollege hat möglicherweise Bedenken hinsichtlich des Projekts, und ich sollte versuchen, diese besser zu verstehen.“

Erklärung der richtigen Antwort:

Option 2 spiegelt einen eher beobachtenden Ansatz wider. Die Kritik Ihres Kollegen ohne Vorurteile anzunehmen und zu versuchen, seine Bedenken zu verstehen, bevor Sie eine negative Haltung einnehmen, ist Teil einer empathischen Kommunikation.



Szenario 3: Eltern-Lehrer-Gespräch

Situation: Ein Elternteil spricht während eines Gesprächs ängstlich über sein Kind, erhebt dabei die Stimme und spricht schnell.

Option 1: „Dieser Elternteil ist sehr aggressiv und will mit mir streiten.“

Option 2: „Diese Eltern sind möglicherweise besorgt um ihr Kind und emotional sehr aufgewühlt.“

Erklärung der richtigen Antwort:

Option 2 interpretiert das Verhalten der Eltern einfühlsamer. Anstatt von Aggression auszugehen, trägt die Erkenntnis, dass die erhobene Stimme und die schnelle Sprache Ausdruck der Sorge um ihr Kind sein könnten, zu einer gesünderen Kommunikation bei.

Szenario 4: Dynamik im Klassenzimmer

Situation: In Ihrer Klasse unterbricht ein Schüler ständig einen anderen und verspottet ihn. Option 1: „Dieser Schüler ist unhöflich und hat Spaß daran, andere zu stören.“

Option 2: „Dieser Schüler versucht möglicherweise, Aufmerksamkeit zu erregen oder anzugeben, weil er sich akzeptiert fühlen möchte.“

Erklärung der richtigen Antwort:

Option 2 basiert auf dem Verständnis der möglichen emotionalen Motivation hinter dem Verhalten des Schülers. Anstatt von Unhöflichkeit auszugehen, fördert das Erkennen seines Bedürfnisses nach Akzeptanz oder Aufmerksamkeit einen einfühlsameren Umgang mit der Situation.

Szenario 5: Feedback aus der Supervision

Situation: Ein Schulleiter kritisiert eine Aktivität in Ihrer Klasse und schlägt eine bessere Methode vor. Sein Tonfall ist ernst und kritisch.

Option 1: „Der Schulleiter kritisiert mich ständig und mag meine Arbeit nicht.“ Option 2: „Der Vorschlag des Schulleiters zielt möglicherweise darauf ab, die Aktivität zu verbessern und einen effizienteren Ansatz zu finden.“

Erklärung der richtigen Antwort:

Option 2 vermeidet es, die Kritik als persönliches Urteil zu interpretieren, sondern betrachtet sie als konstruktives Feedback. Das Verständnis der zugrunde liegenden Absicht der Kritik steht im Einklang mit dem empathischen Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation.



Tool 12. Wählen Sie die klarere Variante!

Ziel des Tools:

LO 4.3A: Den Unterschied zwischen Beobachtungen und Bewertungen beschreiben, um die Bedeutung klarer Anforderungen in der Kommunikation mit anderen zu erklären.

Dieses Tool soll ein besseres Verständnis für die Bedeutung klarer Anforderungen in der Kommunikation mit anderen vermitteln. Während des Bildungsprozesses geben Lehrer ihren Schülern viele Anweisungen und Anforderungen. Je klarer diese Anweisungen sind, desto reibungsloser verläuft die Kommunikation und desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit von Spannungen oder Verwirrung.

Dieses Tool unterstützt Sie dabei, Ihre Fähigkeit, zwischen angemessenen und weniger angemessenen Anweisungen zu unterscheiden, besser zu verstehen und zu bewerten und deren Wirksamkeit im Unterricht einzuschätzen.

Es lässt sich leicht in ein Online-Tool umwandeln und durch Änderung des Inhalts der bereitgestellten Aussagen an den Einsatz im Unterricht oder an alltägliche Situationen anpassen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Eine Online-Plattform (eine Papierversion ist ebenfalls möglich) präsentiert eine Liste mit kurzen Beschreibungen häufiger Situationen, die in Bildungseinrichtungen auftreten.

Ihre Aufgabe besteht darin, aus zwei möglichen Antwortoptionen die am besten geeignete Reaktion im Klassenzimmer auszuwählen. Nachdem Sie Ihre Wahl getroffen haben, können Sie überprüfen, ob Sie die am besten geeignete Option ausgewählt haben, und eine Erklärung lesen, in der die Gründe für die optimale Lösung dargelegt werden.

Selbstreflexion (Ideen zur Unterstützung der weiteren persönlichen Entwicklung und Verbesserung)

- Wie sehr achte ich darauf, wie klar ich meine Anweisungen im Unterricht formuliere?
- Kann ich drei Gründe nennen, warum es wichtig ist, klare und eindeutige

Anweisungen zu geben?

- Kann ich meinen Schülern erklären, wie wichtig klare Kommunikation für einen effektiven Dialog

ist?

- Könnte ich das in dieser Aufgabe angegebene Beispiel für meine Schüler oder deren Eltern anpassen? Wenn nicht, welche Unterstützung oder Ressourcen könnten mir dabei helfen?

Tool 12. Wählen Sie die klarere Variante!



Vorschläge zur Anpassung des Tools:

Dieses Tool lässt sich leicht an verschiedene Zielgruppen anpassen, z. B. Schüler, Eltern oder Kollegen. Es kann auch an unterschiedliche Kontexte angepasst werden, indem alternative Szenarien erstellt werden, die die Erfahrungen und Bedürfnisse bestimmter Gruppen widerspiegeln.

Das Tool kann online (z. B. auf der Moodle-Plattform) oder als gedruckte Version verwendet werden. Bei der Papierversion kann jedes Szenario auf einer separaten Karte dargestellt werden: Auf der Vorderseite befinden sich das Szenario und zwei Antwortmöglichkeiten, auf der Rückseite die richtige Antwort mit einer Erklärung.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Für die Online-Aktivität:

- Ein Computer oder Smartphone
- Internetverbindung
- Zugang zu einer Lernmanagement-Plattform (z. B. Moodle)

Für die papierbasierte Aktivität:

- Vorbereitete und ausgedruckte Frage-/Antwortkarten
- Anhang Tool 12



Anhang Tool 12 Arbeitsblatt „Wähle die klarere Variante“

Stellen Sie sich vor, Sie wären der Lehrer in der beschriebenen Situation. Welche Art von Aufforderung entspricht eher den Grundsätzen einer nachhaltigen Kommunikation?

Vorderseite der Karte

Rückseite der Karte

Situation Nr. 1:

Sie müssen chaotisches Verhalten in der Klasse ansprechen. Welche Art von Aufforderung würden Sie wählen?

A. „Seid nicht so laut, hört auf damit!“

B. „Bitte hört auf zu reden und konzentriert euch auf eure Aufgabe.“

Bessere Antwort: b) „Bitte hört auf zu reden und konzentriert euch auf eure Aufgabe.“

Diese Aufforderung beschreibt klar die Erwartungen des Lehrers und vermittelt den Schülern eine präzise Botschaft darüber, was von ihnen verlangt wird: mit dem Reden aufzuhören und sich auf ihre Aufgabe zu konzentrieren.

Situation Nr. 2:

Sie müssen die Schüler über die Teilnahme am Unterricht unterrichten. Welche Art von Aufforderung würden Sie wählen?

A. „Heben Sie Ihre Hand, wenn Sie eine Frage oder einen Kommentar haben, und warten Sie, bis ich Sie aufrufe.“

B. „Wenn Sie während des Unterrichts Fragen haben, lassen Sie es mich einfach wissen.“

Bessere Antwort: a) „Heben Sie Ihre Hand, wenn Sie eine Frage oder einen Kommentar haben, und warten Sie, bis ich Sie aufrufe.“

Diese Antwort gibt den Schülern eine klare Richtlinie, was von ihnen erwartet wird, wenn sie eine Frage stellen oder einen Kommentar abgeben möchten. Der Ausdruck in Option b), „sagen Sie mir einfach Bescheid“, ist zu vage und kann zu unnötiger Verwirrung führen.



Situation Nr. 3:

Sie müssen die Schüler auffordern, höflich miteinander umzugehen. Welche Art von Aufforderung würden Sie wählen?

A. „Seid nicht unhöflich zueinander!“

B. „Bitte spricht eure Klassenkameraden mit ihrem Namen an und verwendet Wörter wie „bitte“, „danke“ und „Entschuldigung“.

Bessere Antwort: b) „Bitte spricht eure Klassenkameraden mit ihrem Namen an und verwendet Wörter wie „bitte“, „danke“ und „Entschuldigung“.

Diese Aufforderung ist konkreter, da sie klar umreißt, welches höfliche Verhalten von den Schülern erwartet wird. Option a) ist zu vage und kann zu Missverständnissen führen, da das, was als „unhöflich“ gilt, je nach Erfahrung, Kultur und Hintergrund eines Kindes variieren kann.



Tool 13. Wie höre ich zu?

Ziel des Tools

LO5.1A. Empathie und aktives Zuhören einsetzen, um das gegenseitige Verständnis zu verbessern.

Beschreibung der Verwendung dieses Tools

Dieses Tool hilft Ihnen dabei, mehr Bewusstsein dafür zu entwickeln, wie Sie anderen zuhören (oder wie andere Ihnen zuhören) und welche Vor- und Nachteile dies hat. Es unterstützt Sie dabei, aktives Zuhören und empathische Zuhörfähigkeiten zu üben und diese in bestimmten Situationen bewusst einzusetzen.

Dieses Tool ist wie ein Doppelspiegel für Sie selbst. Auf der einen Seite finden Sie Merkmale des aktiven Zuhörens und des empathischen Zuhörens, auf der anderen Seite finden Sie andere Arten des Zuhörens. Aktives Zuhören und empathisches Zuhören bieten unterschiedliche Vorteile in zwischenmenschlichen Beziehungen. Sie zielen darauf ab, eine Verbindung zum anderen herzustellen, empathisch zu sein und den anderen (und seine Perspektive) wirklich zu verstehen. Indem Sie Fragen stellen, auf Gefühle und Bedürfnisse achten und voll und ganz präsent sind, können sowohl Sie als auch Ihr Gegenüber sich wirklich gehört und verstanden fühlen. Diese Arten des Zuhörens regen Sie dazu an, bewusster auf das Gesagte zu reagieren. Diese Arten des Zuhörens fördern eine bewusster und absichtlichere Reaktion auf das Gesagte. Andere Zuhörstile – wie Ratschläge geben, Mitgefühl zeigen oder trösten – können wichtige Funktionen erfüllen, schaffen jedoch oft nicht das gleiche Maß an Verbundenheit. In manchen Situationen können sie sich sogar negativ auf die Beziehung auswirken, indem sie den Fokus vom Sprecher weg verlagern.

Sie können die Zuhörspiegel in Gesprächen einsetzen, in denen Sie aktiv mit anderen interagieren. Nehmen Sie sich nach dem Gespräch Zeit zum Nachdenken und finden Sie heraus, welchen Zuhörstil Sie verwendet haben – so werden Sie sich Ihres Bewusstseins für Ihre Gewohnheiten im Unterricht oder im weiteren schulischen Umfeld bewusster.

Der Spiegel kann auch während Gesprächen als Echtzeit-Leitfaden verwendet werden, um aktives und einfühlsames Zuhören zu unterstützen. Er kann einzeln oder in Zusammenarbeit verwendet werden – beispielsweise mit einem Kollegen, während Besprechungen oder Diskussionen, um zu reflektieren, wie Menschen zuhören. Alternativ kann ein Kollege Sie beim Üben des aktiven, empathischen Zuhörens beobachten und unterstützen und dabei sowohl Ihre Stärken als auch Ihre Entwicklungsbereiche hervorheben.

Tool 13. Wie höre ich zu?



Vorschläge zur Anpassung des Tools an verschiedene Stufen (Vorschule, Primarstufe, Sekundarstufe)

Dieses Tool ist in erster Linie für die Selbstreflexion und die berufliche Weiterbildung von Erwachsenen konzipiert. Daher ist eine Differenzierung nach Altersgruppen in der Regel nicht erforderlich. Mit entsprechenden Vereinfachungen oder visuellen Hilfsmitteln könnten jedoch Aspekte des Tools in der Sekundarstufe eingeführt werden, insbesondere zur Entwicklung emotionaler Intelligenz und Kommunikationsfähigkeiten.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Zwei Zuhörspiegel: Sie können die folgenden Seiten doppelseitig ausdrucken (recto verso).

- Vorderseite: „Wie kann ich aktiv oder einfühlsam zuhören?“
- Auf der Rückseite: „Verschiedene Arten, mit dem Kopf zuzuhören.“

Diese Spiegel können laminiert oder auf Karton aufgezogen werden, um während oder nach Gesprächen zur angeleiteten Reflexion oder zur gegenseitigen Beobachtung verwendet zu werden.



Anhang Tool 13 Wie höre ich zu – Spiegel 1

WIE KANN ICH AKTIV ODER EMPATHISCH ZUHÖREN 19 FACETTEN DES ZUHÖRENS				
1 Ich setze meine Mimik im Gespräch deutlich ein, um etwas zu verdeutlichen (zwinkern, lächeln, mit den Augen rollen, die Stirn runzeln, ...). 	2 Ich fasse Argumente, eine Situation usw. zusammen oder gebe einen Überblick darüber. 	3 Ich reflektiere die Gefühle meines Gegenübers, indem ich nachfrage. 	4 Ich höre mit meinem Herzen zu. 	5 Ich versetze mich in die Lage des anderen. 
6 Ich stimme mit „Ja“ oder „Mhm“ zu, während ich ganz bei mir bin. 	7. Ich frage, ob er/sie jemanden anderen richtig verstanden hat (immer fragen, nicht vermuten) 	8 Ich versuche, die Gefühle der anderen Person zu erraten, und unterstütze sie dabei, ihre Gefühle in Worte zu fassen (z. B. „Du bist also traurig ..., du fühlst dich ängstlich ...?“). 	9 Ich versuche, die Bedürfnisse des anderen zu erraten. Ich unterstütze den anderen dabei, seine Bedürfnisse in Worte zu fassen (z. B. „Du brauchst ..., würde dir das ... bringen?“). 	10 Ich bin in diesem Moment hier, ohne über die Vergangenheit oder Zukunft nachzudenken, ich bin ganz in der Gegenwart. 
11 Ich wiederhole buchstäblich ein Wort oder einen (Teil-)Satz. 	12 Ich stelle eine offene Frage (Wie? Warum? Was? ...). 	13 Ich glaube daran, dass der andere seine eigene Lösung finden wird. 	14 Ich lasse den anderen reden, ohne ihn zu unterbrechen. Ich gebe ihm Zeit. 	15 Ich möchte weder den anderen noch die Situation verändern. 
16 Ich paraphasiere (mit eigenen Worten wiederholen) 	17 Ich bitte um Klarstellung, konkretisiere. 	18 Ich lasse Stille. (Ich spreche nicht) 	19 Ich bin aufrichtig neugierig auf die Geschichte des anderen. 	© VIVES Kortrijk Charlotte Viane Els Callens



Anhang Tool 13 Wie höre ich zu – Spiegel 2

ICH HÖRE MIT MEINEM KOPF ZU		
1 Ich gebe Ratschläge. 	2 Ich erzähle meine eigene Geschichte; meine eigenen Erinnerungen, die mit der Geschichte, die ich höre, zusammenhängen. 	3 Ich gebe meine eigene Meinung wieder (ich denke ...). 
4 Ich befrage; ich stelle Fragen zur Situation. 	5 Ich halte mich zurück und reduziere meine Äußerungen auf ein Minimum. 	6 Ich zeige Mitgefühl (Ich verstehe dich..., ich fühle mit dir...). 
7 Ich betrachte (das Verhalten einer anderen Person). 	8 Ich summe vor mich hin, höre aber nicht wirklich zu. 	9 Ich tröste jemanden (versuche, die andere Person aufzumuntern). 
10 Ich erkläre, erläutere. 	© VIVES Kortrijk Charlotte Viane Els Callens	



Tool 14. Ich und mein Kofferfisch

Ziel des Tools

LO5.2A. Die Verbindung aufrechterhalten, während man schwierige Nachrichten/Inhalte hört, ohne sich selbst Vorwürfe zu machen oder zu kritisieren.

Beschreibung der Verwendung dieses Tools

Dieses Tool unterstützt Sie dabei, während Sie eine schwierige Nachricht erhalten, die Verbindung zu sich selbst aufrechtzuerhalten, sodass Sie wirklich zuhören können, was die andere Person auszudrücken versucht. Dieser innere Zustand bildet die Grundlage für einen offenen, sinnvollen Dialog.

Mit sich selbst verbunden zu sein bedeutet, während eines Gesprächs oder einer Situation über seine eigenen Gefühle und Bedürfnisse im Bewusstsein zu sein. Dies ist ein wichtiger erster Schritt, um authentische Beziehungen zu anderen aufzubauen. Es kann jedoch schwierig sein, mit sich selbst verbunden zu bleiben – insbesondere, wenn man etwas hört, das starke Emotionen oder Reaktionen auslöst. In solchen Momenten reagieren wir oft impulsiv, basierend auf unseren Gedanken, Annahmen oder Urteilen. Diese schnellen Reaktionen können zu Missverständnissen oder Konflikten führen.

Indem Sie innehalten und in Ihr inneres Bewusstsein – in Ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse – kommen, geben Sie sich selbst den Raum, bewusster, mit Empathie und Klarheit zu reagieren.

Die Metapher des Kofferfisches

Der Kofferfisch wird in diesem Tool als Metapher verwendet. Eine seiner charakteristischen Reaktionen auf Bedrohungen ist es, sich aufzublähen und sein Maul fest zu schließen. Wenn wir eine herausfordernde Botschaft erhalten, erinnert uns der Kofferfisch daran, etwas Ähnliches zu tun – uns nicht zu verschließen, sondern in Stille innezuhalten, damit die Botschaft wirken kann und wir uns mit dem auseinandersetzen können, was sie in uns auslöst.

Anstatt sofort zu reagieren, hören wir in uns hinein und nehmen unsere emotionale Reaktion, unsere Bedürfnisse und die verschiedenen Möglichkeiten, wie wir reagieren könnten, wahr – ohne sofort zu handeln. Das hilft uns, von Reaktivität zu bewusster, einfühlsamer Kommunikation überzugehen.

Beispiel: Eine herausfordernde Situation

Tool 14. Ich und mein Kofferfisch



Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie haben einem Schüler detailliertes Feedback zu einer

Aufgabe, um ihr zu helfen, sich zu verbessern. Später sagt sie Ihnen – zum dritten Mal –, dass sie das Feedback nicht gelesen hat.

Vielleicht fühlen Sie sich provoziert und denken: „*Was für eine undankbare Schülerin. Sie macht sich nicht einmal die Mühe, meine Kommentare zu lesen. Ist ihr nicht klar, wie viel Arbeit ich darin investiert habe? Das nächste Mal werde ich mir nicht mehr die Mühe machen, ihre Arbeit so sorgfältig zu korrigieren. Sie soll das selbst regeln.*“

Und Sie könnten sagen: „*Du bist faul und lernunwillig.*“

Der Kofferfisch lädt Sie stattdessen dazu ein, inne zu halten. Bleiben Sie einen Moment lang still. Spüren Sie in sich hinein, was Sie fühlen – vielleicht Enttäuschung, Frustration oder Entmutigung – und fragen Sie sich, welche Bedürfnisse in Ihnen lebendig sind. Vielleicht sehnen Sie sich nach Kooperation, Anerkennung oder dem Gefühl, dass Ihre Bemühungen sinnvoll sind und wahrgenommen werden.

Diese Pause hilft Ihnen, von einer reaktiven Haltung zu einer verbindenden Haltung überzugehen. Anstatt zu urteilen, könnten Sie sagen: „*Wenn Sie sagen, dass Sie das Feedback nicht gelesen haben, bin ich enttäuscht, weil ich Kooperation schätze und Ihr Lernen wirklich unterstützen möchte.*“

Selbstreflexion

- Welche Vor- und Nachteile bemerke ich, wenn ich mich wie ein Kofferfisch verhalte – wenn ich schweige und ein Bewusstsein für meine eigenen Gefühle und Bedürfnisse erreiche?
- Inwiefern wachse ich als „Kofferfisch“? Wie verbessere ich mich darin, bewusster zu reagieren?
- Was muss ich mehr tun?
- Was muss ich weniger tun?
- Wie wirkt sich bewussteres Reagieren auf mich aus?
- Wie wirkt sich bewussteres Reagieren auf die andere Person aus?
- Wie wirkt sich das auf die Verbindung zwischen mir und dem anderen aus?

Sprechen Sie mit Ihren Kollegen über die Boxfisch-Metapher und üben Sie die Übung gemeinsam.



Vorschläge zur Anpassung des Tools an verschiedene Stufen (Vorschule, Grundschule, Sekundarstufe)

Die Kofferfisch-Metapher konzentriert sich in erster Linie auf die Lehrkraft – ihr Selbstbewusstsein und ihre Emotionsregulation. Sie unterstützt Lehrkräfte dabei, Verbindungen aufrechtzuerhalten, indem sie ihnen Zeit und Raum gibt, die Reaktionen anderer (z. B. Eltern, Kollegen, Schüler) bewusster zu verarbeiten.

Das Tool ist zwar für die Selbstreflexion von Erwachsenen konzipiert, die Metapher könnte jedoch für ältere Schüler (z. B. Sekundarstufe) in Unterrichtseinheiten zu emotionaler Intelligenz, Selbstbewusstsein oder Konfliktlösung angepasst werden. Für jüngere Schüler könnte die Metapher zu einer Geschichte oder einer visuellen Hilfe vereinfacht werden, um ihnen die Idee des „Innehaltens vor dem Reagieren“ näherzubringen.

Hintergrund: Was ist ein Kofferfisch?

Die Ostraciidae (auch bekannt als Ostraciontidae) sind eine Familie quadratischer Knochenfische, die zur Ordnung der Tetraodontiformes gehören und eng mit Kugelfischen und Feilenfischen verwandt sind. Zu den gebräuchlichen Namen gehören Kofferfisch, Kuhfisch und Kofferfisch. Diese Familie umfasst etwa 23 existierende Arten in 6 existierenden Gattungen.

Hängen Sie ein Poster oder Bild des Kofferfisches in Ihrem Kalender, Klassenzimmer oder Büro auf, um sich visuell an die oben beschriebenen Prinzipien zu erinnern: innehalten, verbinden und bewusst reagieren.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Ein Foto des Kofferfisches (Anhang)

Anhang Tool 14 Ich und mein Kofferfisch





Tool 15. Mein proaktiver Kreis: Schritt für Schritt

Ziel des Tools

LO5.3A. Empathisches Zuhören und ehrliches Sprechen, um das Verständnis für unterschiedliche Meinungen zu verbessern.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Ein proaktiver Kreis ist eine strukturierte Kommunikationsmethode, bei der Schüler empathisch zuhören und ehrlich sprechen, um Verständnis zu fördern, Konflikte zu vermeiden und Beziehungen wieder aufzubauen oder zu stärken. Das Hauptziel besteht darin, einen sicheren Raum für einen respektvollen Dialog zu schaffen, Empathie zu fördern und produktive Diskussionen anzuregen, die zu einem tieferen Verständnis und zur Konsensbildung führen.

Ein wesentlicher Vorteil des proaktiven Kreises besteht darin, dass jeder Sprecher frei sprechen kann, ohne unterbrochen zu werden oder sofortige Reaktionen von anderen Mitgliedern des Kreises zu erhalten. Dies fördert Vertrauen und Aufmerksamkeit.

Ein proaktiver Kreis kann je nach Ihrem Bildungsziel zu Beginn oder am Ende einer Unterrichtsstunde eingesetzt werden, beispielsweise um Gruppenverbindungen aufzubauen, über das Gelernte zu reflektieren oder das emotionale Klima für das Kommende vorzubereiten.

Diese sieben Schritte erweitern die dreistufige Methode, die in Ligands Samen wijs!: herstelgericht werken op school (2014) beschrieben wird und Folgendes umfasst:

1. Der Lehrer (oder ein Schüler) teilt das Programm mit.
2. Die Schüler haben die Möglichkeit, nacheinander zu antworten.
3. Es werden Grundregeln vereinbart.

Die folgende siebenstufige Version bietet eine detailliertere Struktur für den Einsatz im Unterricht.

1. Beginnen Sie mit einer Kennenlernrunde oder einem Energizer

Beginnen Sie mit einer kurzen Aktivität, um die Schüler zu mischen. Dies verhindert, dass die Schüler immer neben ihrem besten Freund sitzen, und fördert eine breitere soziale Interaktion. Sie können ein kurzes Spiel verwenden oder Materialien nach dem Zufallsprinzip verteilen, um die Sitzplätze zu bestimmen.

2. Gehen Sie die Vereinbarungen durch und klären Sie sie

Überprüfen Sie die Vereinbarungen oder Regeln, die zum reibungslosen Ablauf des Kreises beitragen (z. B. „Du hast das Wort“, „Du beginnst deinen Satz mit ‚Ich‘ (Ich bin...)“, „Verwende positive (Körper-)Sprache“, „Keine Rückmeldung zu

Tool 15. Mein proaktiver Kreis: Schritt für Schritt



Feedback“, „Du darfst im äußeren Kreis sitzen“, „Was in diesem Kreis gesagt wird, bleibt in diesem Kreis, außer ...“)

3. Stellen Sie sicher, dass alle verstehen und zustimmen

Stellen Sie sicher, dass alle Schüler die Regeln verstehen, und bitten Sie sie um ihre Zustimmung. Dies schafft gemeinsame Verantwortung und Rechenschaftspflicht.

4. Stellen Sie das Thema oder die Frage vor

Beginnen Sie den Kreis mit einer klaren Frage oder einem Thema zur Diskussion. Dies gibt dem Gespräch einen Fokus und einen Zweck.

5. Beginnen Sie den Kreis

Fragen Sie, wer beginnen möchte, und geben Sie den Redestab an diesen Schüler weiter. Der erste Redner wählt dann den nächsten Redner aus, indem er den Redestab weitergibt. Fahren Sie fort, bis jeder die Möglichkeit hatte, sich zu äußern.

6. Würdigen Sie den Beitrag jedes Schülers

Danken Sie jedem Schüler für seinen Beitrag. Dies unterstreicht, dass ihre Meinung zählt und dass der Kreis ein Ort des gegenseitigen Respekts ist.

7. Laden Sie Schüler, die zunächst gepasst haben, ein, sich zu beteiligen

Kehren Sie am Ende zu den Schülern zurück, die sich zuvor entschieden hatten, zu passen, und bieten Sie ihnen die Möglichkeit, jetzt zu sprechen, wenn sie dies wünschen. So wird sichergestellt, dass jeder eine letzte Gelegenheit zur Teilnahme hat.

Verwendung des „Kreis“-Tools

Das Kreis-Tool ist eine physische oder visuelle Hilfe, die Ihnen dabei hilft, jeden Schritt der proaktiven Kreis-Methode zu befolgen.

- Drehen Sie das Tool (z. B. ein Rad oder eine Scheibe), bis die Öffnung mit dem Wort übereinstimmt. „Start“
- Drehen Sie weiter, um jeden Schritt nacheinander anzuzeigen, und befolgen Sie die Schritte 1 bis 7.
- Verwenden Sie das Tool jedes Mal, wenn Sie einen proaktiven Kreis leiten, bis Ihnen die Struktur in Fleisch und Blut übergegangen ist.



Selbstreflexion

- Wie hat Ihnen dieses Tool während Ihres proaktiven Kreises geholfen?
- Sind Sie nun in der Lage, einen proaktiven Kreis selbst zu organisieren und zu leiten?
- Inwiefern hat die Verwendung dieses Tools das empathische Zuhören unterstützt?
- Wie hat es ehrliche Meinungsäußerungen gefördert?
- Wie hat es das Verständnis unter den Teilnehmern verbessert?

Vorschläge zur Anpassung des Tools an verschiedene Stufen (Vorschule, Grundschule, Sekundarstufe)

Vorschulstufe

- Beginnen Sie mit kleinen Gruppen von drei Kindern, um ihre grundlegenden Fähigkeiten zum Zuhören und zum Abwarten, bis sie an der Reihe sind, aufzubauen.
- Verwenden Sie ein einfaches und visuelles Sprechobjekt (z. B. ein Stofftier oder einen großen bunten Stock), damit klar ist, wer an der Reihe ist zu sprechen.
- Vergrößern Sie die Gruppe im Laufe des Jahres schrittweise, wenn die Kinder mehr Selbstvertrauen gewinnen.

Grundschule

- Erweitern Sie den Kreis, sobald die Kinder sich mit dem Material vertraut gemacht haben.

Format.

- Verwenden Sie konsequent einen Redestab oder einen Gegenstand, um das Zuhören und den Respekt zu verstärken. Kommunikation zu fördern.
- Integrieren Sie einfache, altersgerechte Reflexionsfragen (z. B. „Was hat dich heute glücklich gemacht?“ oder „Was war diese Woche schwierig für dich?“).

Sekundarschule

- Kreise können mit größeren Gruppen durchgeführt werden, oft ohne dass ein physischer Talking Stick erforderlich ist, da die Schüler möglicherweise bereits die sozialen Signale für das Sprechen verstehen.
- Ziehen Sie tiefgründigere, altersgerechte Diskussionsthemen in Betracht (z. B. Wohlbefinden, Beziehungen, Schuldynamik).

Benötigte Materialien/Ressourcen

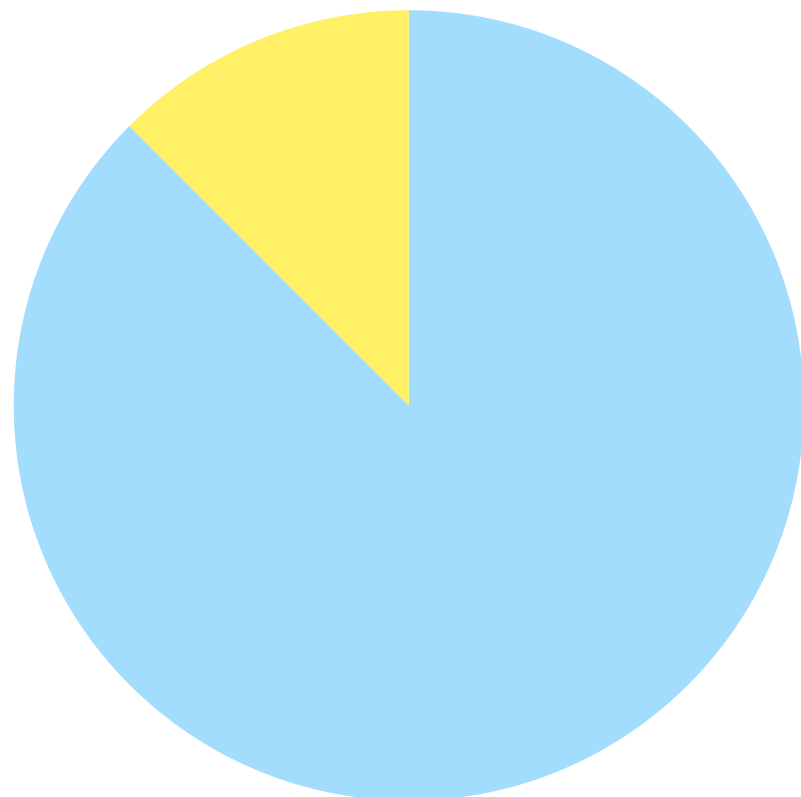
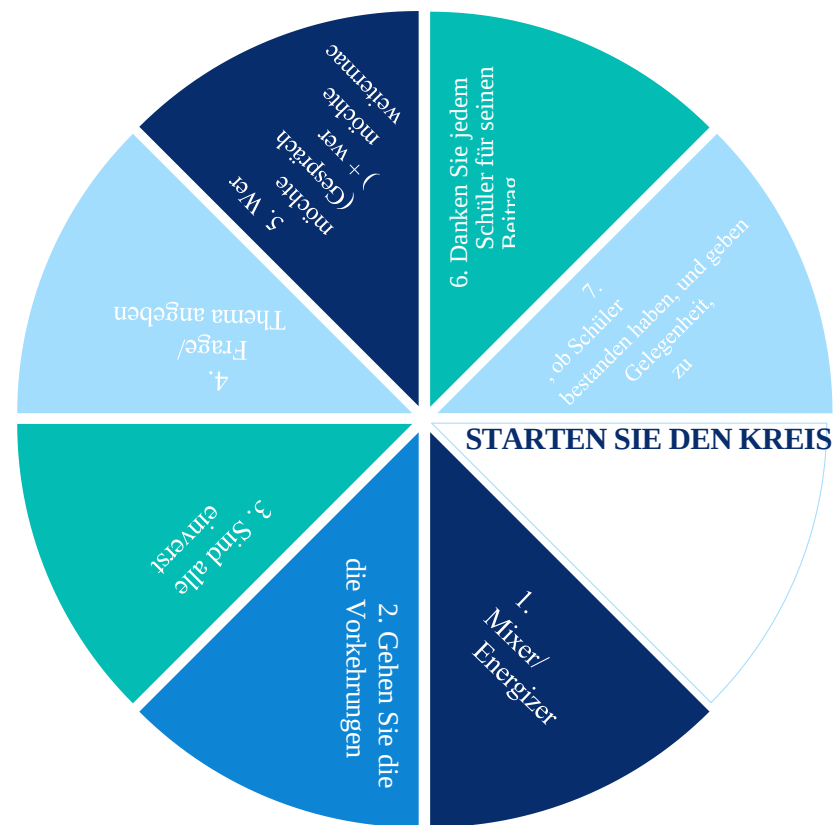
- Ein Raum, der groß genug ist, um einen Kreis zu bilden (verwenden Sie Stühle, Kissen oder sitzen Sie auf dem Boden, je nach Alter und Komfort).
- Optional: Redestab oder Gegenstand (z. B. kleiner Ball, Stofftier oder themenbezogener Gegenstand).
- Eine Anregung oder ein Thema für die Diskussion (kann im Voraus vorbereitet oder gemeinsam mit den Schülern erstellt werden).
- Das Support Circle Tool – wird vom Moderator verwendet, um durch die 7 Schritte zu führen.

Erstellen des rotierenden Support Circle Tools (Anhang):

- Drucken Sie beide Kreisschablonen (Kreis 1 und Kreis 2) in Farbe aus.
- Schneiden Sie beide Kreise sorgfältig aus.
- Schneiden Sie aus Kreis 2 das gelbe Segment aus (dadurch entsteht das „Fenster“ zum Betrachten Schritte zu sehen).
- Laminieren Sie beide Kreise, um sie haltbarer zu machen.
- Legen Sie Kreis 2 auf Kreis 1 und richten Sie deren Mittelpunkte aus.
- Befestigen Sie sie in der Mitte mit einer Reißzwecke oder einer Heftklammer, sodass sich der obere Kreis drehen lässt und jede Stufe der Sequenz sichtbar wird.



Anhang Tool 15 Mein proaktiver Kreis: Schritt für Schritt – der Unterstützungskreis





Einführung in die Stufe B

Die Stufe B ist eine entscheidende Phase, in der die praktische Anwendung von Wissen und Kompetenzen im Bildungskontext im Vordergrund steht. Der Schwerpunkt verlagert sich auf die praktische Anwendung und die performative Kompetenz. Die Lehrkräfte werden dazu ermutigt, Konzepte in realen oder simulierten Kontexten anzuwenden und dabei Problemlösungsfähigkeiten, Kooperation, gewaltfreie Kommunikation und ethische Entscheidungsfindung zu üben.

Dies spiegelt einen Übergang vom Wissen zum Handeln wider, wobei die berufliche Weiterbildung angewandte Strategien und Instrumente umfasst.

Module 1 Universal human values and human rights	Tool 16 "Wish tree of motivation"	Tool 17 "Empathy Mapping"	Tool 18 "The Walt Disney method"
Module 2 EU values and identity	Tool 19 "Democratic teacher in a class"	Tool 20 "Inclusivity challenges and oportunities"	Tool 21 "Universal design in learning (UDL) or traditional education?"
Module 3 Non-discrimination and equity	Tool 22 "The impact of discrimination, prejudice, and stigma on educational processes or contexts"	Tool 23 "Reflection on and support for gender diversity"	Tool 24 "Consensus ~ Let's listen!"
Module 4 Understanding ourselves and others	Tool 25 "Reframing perspectives through empathy"	Tool 26 "Exploring cultural mindsets"	Tool 27 "Grounded empathy mapping"
Module 5 Dialogue	Tool 28 "Keep a dialogue going on"	Tool 29 "The six thinking hats for setting boundaries"	Tool 30 "Consent-based decision making model (CDMM)"

Abbildung 10. Lehrer-Toolkit, Stufe B. Tool 16 bis 30



Tool 16. Wunschbaum der Motivation

Ziel des Tools

LO1.1B Beschreibung des Zusammenhangs zwischen Menschenrechtsarbeit und Bildungsentwicklung durch fundierte Analysen der Entwicklung des Zugangs, der Gerechtigkeit und der Qualität in der Bildung im Kontext der Menschenrechtsbewegung.

Dieses Instrument zielt darauf ab

- Ihnen dabei zu helfen, über Ihre beruflichen Motivationen, Ziele und Herausforderungen nachzudenken, insbesondere in Bezug auf die Menschenrechtsprinzipien und deren Einfluss auf Ihre Arbeit im Bildungsbereich. Mit diesem Tool können Sie Einblicke in Ihre persönlichen Entwicklungsziele gewinnen und Möglichkeiten erkunden, wie Sie Ihre Unterrichtspraxis im Einklang mit Menschenrechtsprinzipien wie Zugang, Gerechtigkeit und Qualität verbessern können.
- Ihnen ein reflektierendes und kreatives Instrument an die Hand zu geben, mit dem Sie Ihre beruflichen Ziele identifizieren, formulieren und visualisieren können.
- zu erkunden, inwiefern Ihre persönlichen Motivationen mit den allgemeinen Menschenrechtsprinzipien übereinstimmen, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf Zugang, Gerechtigkeit und Qualität in der Bildung liegt. Durch die visuelle Darstellung Ihrer Wünsche und Ziele können Sie Klarheit über Ihre beruflichen Entwicklungsbedürfnisse gewinnen, umsetzbare Ziele setzen und ein Gefühl der Selbstermächtigung entwickeln, um aktiv nach Wachstum zu streben.
- Sie dazu inspirieren, Ihre individuellen Ziele mit der übergeordneten Mission zu verbinden, inklusive, gerechte und qualitativ hochwertige Bildungserfahrungen für alle Schüler zu schaffen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Schritt 1: Reflektieren Sie über Ihre beruflichen Ambitionen:

Suchen Sie sich zunächst einen ruhigen Ort, an dem Sie nachdenken können. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um über Ihre Arbeit als Lehrkraft nachzudenken und darüber, wie sich Menschenrechtsprinzipien – wie Zugang, Gerechtigkeit und Qualität – auf Ihren Arbeitsalltag, Ihre Schüler*innen und Ihren eigenen beruflichen Werdegang auswirken. Denken Sie über Fragen wie die folgenden nach:

- Was motiviert mich, meinen Unterricht zu verbessern?
- Wie prägen Menschenrechtsprinzipien (z. B. Zugang, Gerechtigkeit, Qualität) meine Arbeit als Lehrkraft?
- Welche beruflichen Entwicklungsziele habe ich, um diese Grundsätze zu unterstützen?
- Wie möchte ich dazu beitragen, ein gerechteres Lernumfeld für alle Schüler zu schaffen?

Schreiben Sie auf jedes blattförmige Papier einen motivierenden Wunsch oder ein berufliches Ziel.

Ein Ziel, das Ihre aktuellen Ziele widerspiegelt. Diese können sich auf Ihre eigene Entwicklung als Lehrer oder auf Ihre allgemeine Vision für das Bildungssystem beziehen. Zum Beispiel:

- „Ich wünsche mir, dass ich die Bedürfnisse der Vielfalt des Lernens meiner Schüler besser unterstützen könnte.“
- „Ich möchte in meinen Unterricht mehr integrative Unterrichtsstrategien einfließen lassen.“
- „Ich möchte mein Verständnis dafür erweitern, wie sich Menschenrechte auf die Bildung auswirken.“
- „Ich möchte an einem Workshop zum Thema differenziertes Lernen teilnehmen.“

Schritt 2: Erstellen Sie Ihren Baum:

„Virtueller“ Baum	Papierbaum
Ordnen Sie Ihre Wünsche auf der digitalen Plattform nach Themen oder Kategorien, zum Beispiel: ● Persönliche Entwicklung: Ziele für Ihre eigene pädagogische Weiterentwicklung. ● Schüler-Gerechtigkeit: Wünsche im Zusammenhang mit der Gewährleistung gleicher Chancen für alle Schüler. ● Qualitativ hochwertige Bildung: Ideen zur Verbesserung der Qualität Ihrer Bildung.	Befestigen Sie jeden Wunsch (Blatt) an Ihrem „Baum“. Ordnen Sie die Blätter nach Themen oder Kategorien, zum Beispiel: ● Persönliches Wachstum: Ziele für Ihre eigene pädagogische Entwicklung ● Schüler-Gerechtigkeit: Wünsche im Zusammenhang mit der Gewährleistung gleicher Chancen für alle Schüler ● Qualitativ hochwertige Bildung: Ideen zur Verbesserung der Qualität der von Ihnen angebotenen Bildung Sie anbieten

Schritt 3: Reflektieren Sie über die Wünsche:

Sobald der Baum gefüllt ist, treten Sie einen Schritt zurück und betrachten Sie das Gesamtbild. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um über Folgendes nachzudenken:

- Welche Wünsche würden mir am meisten auffallen?
- Gibt es gemeinsame Themen, wie z. B. den Wunsch nach mehr beruflicher Weiterbildung, einer besseren Einbindung der Schüler oder einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?
- Inwiefern stehen diese Wünsche im Zusammenhang mit den Grundsätzen der Menschenrechte, insbesondere in Bezug auf Zugang, Gerechtigkeit und Qualität in der Bildung?
- Wie sehe ich meine berufliche Entwicklung im Einklang mit diesen Wünschen?



Schritt 4: Persönliche Handlungsschritte erstellen:

Wählen Sie aus den Wünschen auf Ihrem Baum 2–3 aus, auf die Sie sich in naher Zukunft konzentrieren möchten. Unterteilen Sie jeden ausgewählten Wunsch in kleine, erreichbare Handlungsschritte. Zum Beispiel:

- Wenn Sie „Ihr Verständnis dafür erweitern möchten, wie sich Menschenrechte auf Bildung auswirken“, könnte Ihr erster Schritt darin bestehen, ein Buch zu lesen oder an einem Webinar zum Thema Menschenrechte und Bildung teilzunehmen.
- Wenn Sie „die Vielfalt der Lernbedürfnisse meiner Schüler besser unterstützen“ möchten, könnten Ihre Maßnahmen beispielsweise darin bestehen, sich über differenzierte Unterrichtstechniken zu informieren oder an einer Fortbildung zum Thema inklusiver Unterricht teilzunehmen.

Selbstreflexion:

Der Wunschbaum ist keine einmalige Übung. Schauen Sie regelmäßig vorbei, um Ihre Fortschritte bei der Verwirklichung Ihrer beruflichen Wünsche zu bewerten. Fügen Sie neue Wünsche hinzu, wenn sich Ihre Ziele weiterentwickeln, oder passen Sie bestehende Wünsche auf der Grundlage neuer Erfahrungen und Erkenntnisse an.

Verwenden Sie Ihr Tagebuch oder Ihre Planungsliste, um Ihre Fortschritte zu dokumentieren, darüber nachzudenken, was funktioniert hat, und Bereiche zu identifizieren, in denen Sie mehr Unterstützung oder Ressourcen benötigen.

Vorteile des Wunschbaums für die Selbstentwicklung:

- Klarere Zielsetzung: Hilft Ihnen, Ihre beruflichen Ziele konkret zu definieren und zu visualisieren.
- Fokus auf Wachstum: Ermutigt Sie, sich sowohl auf unmittelbare als auch auf langfristige Ziele zu konzentrieren und gleichzeitig darüber nachzudenken, inwiefern diese mit den Menschenrechtsprinzipien zusammenhängen.
- Selbstreflexion: Fördert eine tiefgehende Selbstreflexion über Ihre Motivationen und darüber, wie Sie diese mit Ihrer Unterrichtspraxis in Einklang bringen können.
- Empowerment: Gibt Ihnen die Autonomie, Ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen, indem Sie Ziele setzen und Fortschritte verfolgen, ohne externe Anleitung oder Struktur.
- Visuelle Motivation: Der wachsende „Baum“ dient als visuelle Erinnerung an Ihre beruflichen Ziele und die Schritte, die zu deren Erreichung erforderlich sind.

Benötigte Materialien

- Sie können zwischen digitalen und analogen Materialien wählen.

Digitale Materialien	Analoge Materialien
● eine Online-Zusammenarbeit wie Padlet, Miro oder Trello, um den digitalen Wunschbaum zu erstellen ● virtuelle „Blätter“ oder „Karten“	● ein großer „Baum“-Ausschnitt aus Papier oder Pappe (oder ein Wandplakat). ● kleine blattförmige Zettel oder Haftnotizen (einer für jeden Wunsch). ● Marker oder Stifte. ● Schnur, Klammern oder Klebeband, um die Blätter am Baum zu befestigen. ● Ein Tagebuch oder Notizbuch, um Ihre Gedanken und Ziele festzuhalten.



Tool 17. Empathie-Mapping

Ziel des Tools

LO1.2B Effektive Anwendung gewaltfreier Kommunikationsmethoden in digitalen Medienplattformen zur Schaffung von Interessenvertretung für Menschenrechte im Bildungsbereich.

Empathie-Mapping ist ein von Dave Gray entwickeltes Tool, mit dem man sich in die Lage anderer versetzen kann.

Es geht darum, sich ihre Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen vorzustellen oder zu beobachten, um ihre Bedürfnisse und Herausforderungen besser zu verstehen.

- ein tieferes Verständnis für die Erfahrungen, Perspektiven und Emotionen anderer zu entwickeln
- die Entwicklung von Kommunikationsstrategien zu unterstützen, die Verständnis und Kooperation in den Vordergrund stellen
- einen respektvollen Dialog zu fördern, insbesondere im Bildungs- oder Interessenvertretung-Kontext
- Ansätze, die auf Empathie basieren, zur Bewältigung von Herausforderungen und zur Schaffung integrativer Lösungen zu verbessern.

So verwenden Sie das Tool

Schritt 1: Legen Sie Ihr Ziel für die Selbstreflexion fest

Wählen Sie einen bestimmten Kontext oder eine bestimmte Herausforderung aus, die Sie untersuchen möchten (z. B. Schüler mit schulischen Herausforderungen, Verbesserung von Beziehungen, Bewältigung eines aktuellen Konflikts).

Schritt 2: Bereiten Sie Ihre Empathie-Map vor

Verwenden Sie eine Vorlage mit diesen sechs

Abschnitten:

- **SEHEN**
- **HÖREN**
- **DENKEN & FÜHLEN**
- **SAGEN & TUN**
- **SCHMERZEN**
- **GEWINNE**

Verwenden Sie ein großes Blatt Papier, eine Tagebuchseite oder eine digitale Leinwand. Zeichnen Sie einen Kopf in die Mitte und teilen Sie ihn in sechs Abschnitte auf (oder siehe Anhang, Tool 17).

Tool 17. Empathie-Mapping



Schritt 3: Füllen Sie die Karte aus (Fragen zur Selbstwahrnehmung)

Schritt 4: Reflektieren und analysieren

- Suchen Sie nach Mustern. Stimmen Ihre Handlungen mit Ihren Gedanken und Gefühlen überein?
- Gibt es äußere Einflüsse (Dinge, die Sie hören oder sehen), die zu inneren Konflikten führen?
- Welche Bereiche können Sie verändern oder anpassen, um positive Veränderungen zu bewirken?

Schritt 5: Wachstumsstrategien festlegen

Schreiben Sie anhand Ihrer Erkenntnisse

Folgendes auf:

- Eine Sache, die Sie weiterhin tun werden (die Ihr Wohlbefinden fördert).
- Eine Sache, die Sie nicht mehr tun werden (die Schaden oder Disharmonie verursacht).
- Eine neue Strategie oder Verhaltensweise, die Sie umsetzen werden (basierend auf den Erkenntnissen aus der Empathie).

Schritt 6: Überprüfen und neu bewerten

- Überprüfen Sie Ihre Empathie-Map wöchentlich oder monatlich.
- Verfolgen Sie emotionale Veränderungen und Verhaltensänderungen.
- Feiern Sie Fortschritte und überarbeiten Sie Strategien nach Bedarf.

Vorteile für die persönliche Entwicklung

- Fördert Selbstempathie und Selbstmitgefühl
- Stärkt die Entscheidungsfindung und Emotionsregulation
- Verbessert die Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeiten
- Stärkt die Widerstandsfähigkeit durch auf Erkenntnissen basierende Maßnahmen
- Fördert regelmäßige Selbstreflexion und Zielausrichtung

Vorschlag zur Verwendung dieses Tools in der Menschenrechtsbildung: Schritt 1:

Kontext festlegen

- Definieren Sie das spezifische Menschenrechtsproblem, das behandelt werden soll (z. B. Ungleichheit beim Zugang zu digitalen Medien, geschlechtsspezifische Voreingenommenheit in der Bildung oder Inklusion marginalisierter Gruppen).
- Identifizieren Sie die Fokusgruppe (z. B. Schüler, Eltern, Pädagogen oder Gemeindemitglieder), deren Perspektive mithilfe der Empathiekarte untersucht werden soll.



- Schritt 2: Empathie-Kartenvorlage vorbereiten
- Verwenden Sie eine digitale oder physische Empathie-Kartenvorlage mit den folgenden Abschnitten: SEHEN, HÖREN, DENKEN & FÜHLEN, SAGEN & TUN, SCHMERZEN und GEWINNE.
 - Stellen Sie sicher, dass die Karte für alle Auszubildenden zugänglich ist.

- Schritt 3: Sammeln Sie Informationen und Erkenntnisse
- Organisieren Sie Brainstorming-Sitzungen mit den Auszubildenden oder recherchieren Sie die Erfahrungen der Zielgruppe durch Umfragen, Interviews oder Diskussionen.
 - Nutzen Sie die Fragen zu jedem Abschnitt als Leitfaden für die Beiträge:
 - **SEHEN:** Was könnte die Gruppe in ihrer Umgebung im Zusammenhang mit dem Thema beobachten?
 - **HÖREN:** Welche Botschaften oder Rückmeldungen erhalten sie von Gleichaltrigen, Pädagogen oder der Gesellschaft?
 - **DENKEN & FÜHLEN:** Welche Gedanken und Emotionen könnten sie zu diesem Thema haben?
- Problem?
- **SAY & DO:** Wie drücken sie sich durch Worte und Taten aus?
 - **SCHWIERIGKEITEN:** Mit welchen Hindernissen oder Frustrationen könnten sie konfrontiert sein?
 - **GAINS:** Welche Ziele oder Ergebnisse würden sie schätzen?

- Schritt 4: Reflexion und Analyse erleichtern
- Arbeiten Sie mit den Teilnehmern zusammen, um die Karte zu vervollständigen, und stellen Sie sicher, dass Vielfalt an Perspektiven vertreten ist.
 - Identifizieren Sie wiederkehrende Themen und Erkenntnisse, die die Herausforderungen, Bedürfnisse und Bestrebungen der Gruppe widerspiegeln.

- Schritt 5: Entwickeln Sie Kommunikationsstrategien
- Nutzen Sie die Erkenntnisse aus der Empathiekarte, um maßgeschneiderte Botschaften zu formulieren, die den Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation (GfK) entsprechen:
 - Formulieren Sie Beobachtungen klar und ohne Wertung.
 - Zeigen Sie Empathie, indem Sie Gefühle und Bedürfnisse anerkennen.
 - Stellen Sie umsetzbare Forderungen, die Kooperation und Verständnis fördern.

Schritt 6: Strategien in der digitalen Interessenvertretung anwenden

- Nutzen Sie digitale Plattformen (z. B. soziale Medien, E-Mail-Kampagnen oder Lernplattformen

Abschnitt	Reflexionsfragen
SIEHE	Was beobachte ich in meiner Umgebung? Welche Bilder oder Situationen beeinflussen ?
HÖREN	Was höre ich von anderen, innerlich oder äußerlich? Gibt es wiederkehrende Botschaften oder Lärm?
DENKEN & FÜHLEN	Welche Gedanken gehen mir durch den Kopf? Welche Emotionen empfinde ich?
SAGEN & TUN	Was sage oder tue ich in dieser Situation? Wie verhalte ich mich oder reagiere ich?
SCHMERZEN	Welche Ängste, Frustrationen oder Hindernisse erlebe ich?
GEWINNE	Was hoffe ich zu erreichen? Wie würde Erfolg oder eine Lösung für mich aussehen? für mich aussehen?

- Managementsysteme), um die maßgeschneiderten Botschaften zu verbreiten.
- Fördern Sie einen offenen und respektvollen Dialog, indem Sie durch diese Kommunikation Empathie und gegenseitiges Verständnis fördern.
 - Bieten Sie Ihrem Publikum konkrete Schritte, um die Interessenvertretung zu unterstützen oder sich daran zu beteiligen.
- Maßnahmen (z. B. Teilnahme an Webinaren, Unterzeichnung von Petitionen oder Weitergabe von Ressourcen).

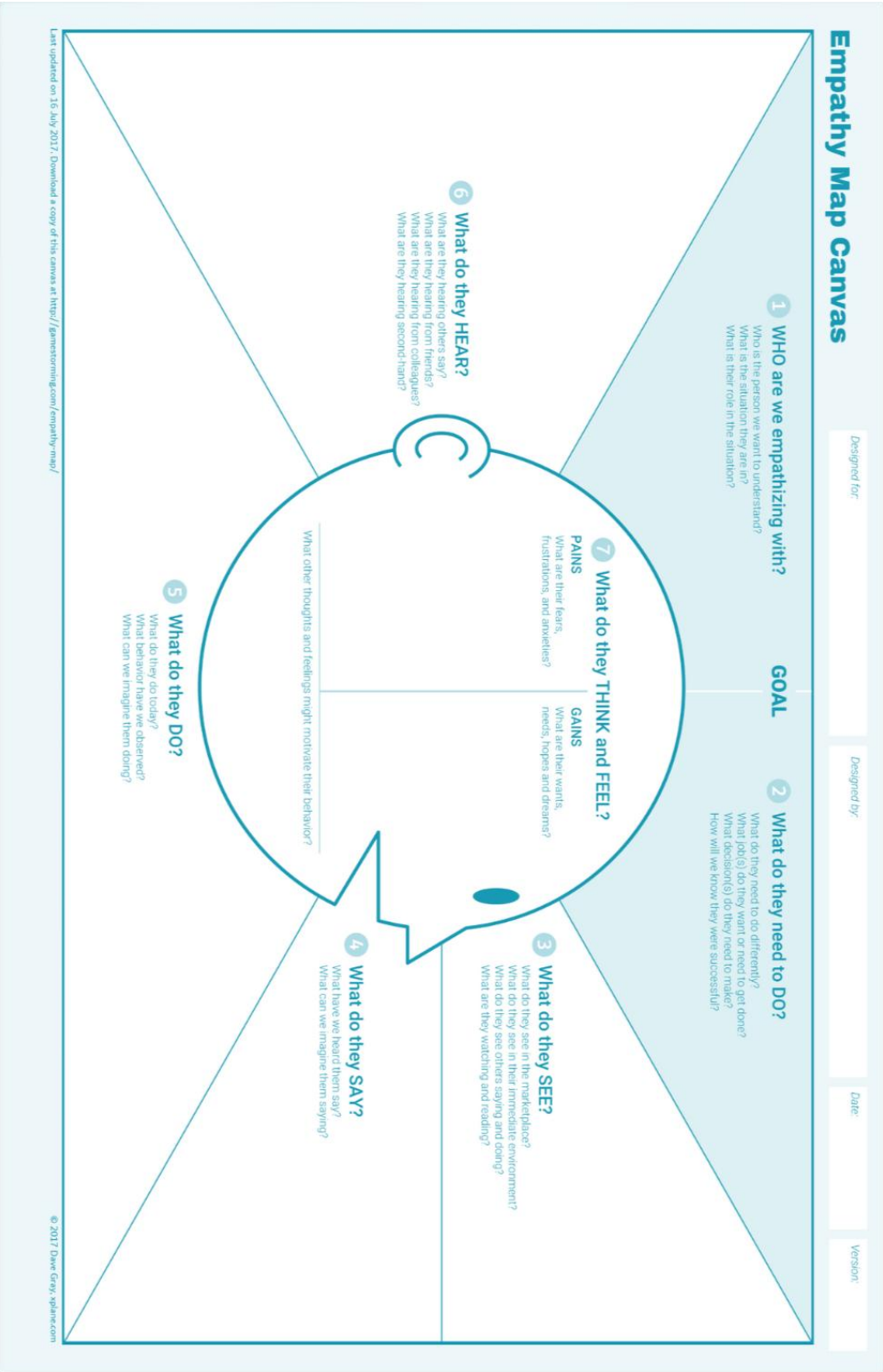
- Schritt 7: Überwachen und reflektieren Sie die Wirksamkeit
- Bewerten Sie die Wirkung der Kommunikationsstrategien anhand von Feedback und Engagement-Kennzahlen (z. B. Reaktionen des Publikums, Teilnahmequoten).
 - Überlegen Sie, ob die Botschaften das Verständnis gefördert, Herausforderungen angegangen und die Kooperation gefördert haben.
 - Überarbeiten und verfeinern Sie die Strategien auf der Grundlage dieser Bewertung.

Benötigte Materialien

- Haftnotizen oder Marker oder Textfelder.
- vorgefertigte oder gedruckte Vorlage für eine Empathie-Karte.



Anhang Tool 17 Empathie-Karte zeichnen



<https://medium.com/@davegray/updated-empathy-map-canvas-46df22df3c8a>



Tool 18. Die Walt-Disney-Methode

Ziel des Tools

LO1.3B. Analyse und Anwendung effizienter Strategien zur Kooperation und Problemlösung zur Bewältigung aktueller Menschenrechtsfragen im Bildungskontext.

Dieses Tool zielt darauf ab

- innovatives Denken zu fördern, um komplexe Menschenrechtsprobleme im Bildungskontext anzugehen.
- kreative Ideen in umsetzbare Pläne zu verwandeln, die auf die reale Anwendung in Schulen oder Lerngemeinschaften zugeschnitten sind, damit Pädagogen Menschenrechtsprobleme effektiv und nachhaltig angehen können.
- Risiken oder Herausforderungen im Zusammenhang mit vorgeschlagenen Lösungen zu identifizieren und zu mindern, um einen robusten und nachhaltigen Ansatz für Menschenrechtsfragen zu gewährleisten.
- Lehrkräfte mit einem strukturierten Rahmen auszustatten, um Menschenrechtsfragen gemeinsam und unabhängig zu analysieren und anzugehen.
- Pädagogen in die Lage zu versetzen, Lösungen zu entwickeln und umzusetzen, die Gerechtigkeit, Inklusion und das Bewusstsein für Menschenrechte fördern

Beschreibung des Instruments

Die Walt-Disney-Methode umfasst drei wichtige Phasen (siehe Anhang Tool 15)

1. Träumer (Phase des kreativen Denkens):

* **Zweck:** Die Traumphase fördert freies Denken ohne Einschränkungen, um alle möglichen Ideen zu erkunden, egal wie unrealistisch oder „unkonventionell“ sie auch erscheinen mögen. Dies ist eine Brainstorming-Phase, in der die Teilnehmer dazu ermutigt werden, umfassend über das vorliegende Thema nachzudenken.

* **Fokus:** Das Hauptziel besteht darin, sich vorzustellen, was möglich sein könnte, ohne sich um Einschränkungen zu kümmern. Das Ziel ist es, sich eine ideale oder visionäre Lösung vorzustellen.

2. Realist (Phase der praktischen Umsetzung):

* **Zweck:** In der Realistenphase werden die in der Träumerphase entwickelten Ideen auf ihre Machbarkeit hin überprüft. Die Teilnehmer wechseln zu einer realistischeren Perspektive und fragen sich: „Wie können wir das umsetzen?“ Der Fokus liegt hier auf konkreten Schritten und praktischen Lösungen.

***Fokus:** In dieser Phase geht es um das „Wie“. Es geht darum, die großartigen Ideen

Tool 18. Die Walt-Disney-Methode



und sie durch die Berücksichtigung von Logistik, Ressourcen, Zeitrahmen und anderen praktischen Faktoren.

3. Kritiker (Bewertung):

* **Zweck:** Die Kritiker-Phase konzentriert sich auf die Bewertung der Ideen aus der Träumer- und Realisten-Phase, um potenzielle Probleme, Einschränkungen oder Risiken zu identifizieren. Diese Phase ermöglicht es den Auszubildenden, eine kritische Perspektive einzunehmen und zu hinterfragen, ob die Lösungen wirklich realisierbar oder nachhaltig sind.

***Fokus:** Ziel ist es, potenzielle Herausforderungen, Hindernisse und Einschränkungen zu analysieren, die den Erfolg der vorgeschlagenen Ideen behindern könnten. Dies trägt dazu bei, den Ansatz zu verfeinern und seine allgemeine Wirksamkeit zu verbessern.

Beschreibung der Verwendung des Tools in der Menschenrechtsbildung:

Schritt 1: Träumer-Phase (kreatives Denken)

- **Ziel:** Sammeln Sie Ideen und entwickeln Sie alle möglichen Lösungen ohne Einschränkungen, um das von Ihnen identifizierte Menschenrechtsproblem anzugehen.
- **Zu behandelndes Menschenrechtsproblem:** (Beschreiben Sie kurz das Menschenrechtsproblem, das Sie im Bildungskontext behandeln möchten, z. B. Ungleichheit beim Zugang zu Ressourcen, Diskriminierung des Geschlechts im Unterricht usw.)
- **Visionäre Ideen (Brainstorming):** (Listen Sie alle kreativen Ideen zur Lösung des Problems auf. Diese sollten weitreichend und uneingeschränkt sein. Keine Idee ist zu weit hergeholt.)
- Beispielfragen:
 - „Wie würde eine ideale Bildungsumgebung aussehen, wenn dieses Problem gelöst wäre?“
 - „Welche innovativen Lösungen könnten Hindernisse für die Menschenrechte in der Bildung beseitigen?“
- **Ideales Ergebnis:** Beschreiben Sie das beste Szenario, wie Erfolg aussehen würde, wenn dieses Problem vollständig gelöst wäre.

Schritt 2: Realistische Phase (praktische Umsetzung)

- **Ziel:** Nehmen Sie die Ideen aus der Traumphase auf und bewerten Sie deren Machbarkeit. Planen Sie umsetzbare Schritte, um diese Ideen in die Realität umzusetzen.
- **Umsetzbare Schritte:** Listen Sie für jede der visionären Ideen aus der Traumphase praktische Schritte auf, die zu ihrer Umsetzung unternommen werden könnten. Berücksichtigen Sie dabei die erforderlichen Ressourcen, die Zeit und die benötigten Personen. Beispielfragen:



- „Welche Ressourcen benötigen wir (Finanzmittel, Schulungen, Technologie), um dies umzusetzen?“
- „Wie können wir wichtige Interessengruppen (Lehrer, Schüler, Eltern, Verwaltungsangestellte) einbeziehen, um dies zu verwirklichen?“
- **Zeitplan:** Legen Sie einen realistischen Zeitplan für die Umsetzung jedes Schrittes des Plans fest.
- **Wichtige Akteure:** Identifizieren Sie, wer in Ihrem Bildungskontext für die verschiedenen Maßnahmen verantwortlich sein wird – seien es Lehrer, Schulleitung, Eltern oder externe Partner.

Schritt 3: Kritische Phase (Bewertung und Risikoeinschätzung)

- **Ziel:** Kritische Bewertung der Ideen und Pläne aus der Traum- und Realistenphase, um potenzielle Hindernisse oder Herausforderungen zu identifizieren, die den Fortschritt behindern könnten.
- **Mögliche Hindernisse:** Listen Sie alle Hindernisse auf, die die erfolgreiche Umsetzung Ihrer Lösungen verhindern könnten, wie z. B. mangelnde Ressourcen, Widerstand gegen Veränderungen oder systemische Hindernisse im Bildungswesen. Beispielfragen:
 - „Mit welchen Einschränkungen sind wir in Bezug auf Ressourcen, Richtlinien oder Unterstützung konfrontiert?“
 - „Gibt es Interessengruppen, die sich diesen Veränderungen widersetzen könnten, und warum?“
- **Risiken und Herausforderungen:** Identifizieren Sie Risiken, die sich aus der Umsetzung des Plans ergeben könnten, sowie Strategien zu deren Minderung.
- **Verfeinerung der Lösung:** Wie können die Ideen modifiziert oder angepasst werden, um den Risiken zu begegnen und bessere Erfolgchancen zu gewährleisten?

Schritt 4: Reflexion und nächste Schritte

- **Ziel:** Nach Abschluss der Phasen „Träumer“, „Realist“ und „Kritiker“ reflektieren Sie den Gesamtplan und bereiten Sie sich auf die Umsetzung vor.
- **Endgültiger Aktionsplan:** Fassen Sie die realistischsten Lösungen und deren Umsetzung zusammen. Beziehen Sie visionäre Ideen und praktische Schritte ein und gehen Sie dabei auf mögliche Herausforderungen ein.
- **Laufende Überwachung und Bewertung:** Wie wird der Fortschritt verfolgt? Was sind die Erfolgsindikatoren?
- **Verpflichtung zur Veränderung:** Listen Sie die Schritte auf, zu denen Sie und Ihr Team sich verpflichtet haben, sowie alle Folgemaßnahmen, um das Menschenrechtsproblem weiter anzugehen.

Vorteile der Anwendung der Walt-Disney-Methode in der Menschenrechtserziehung:

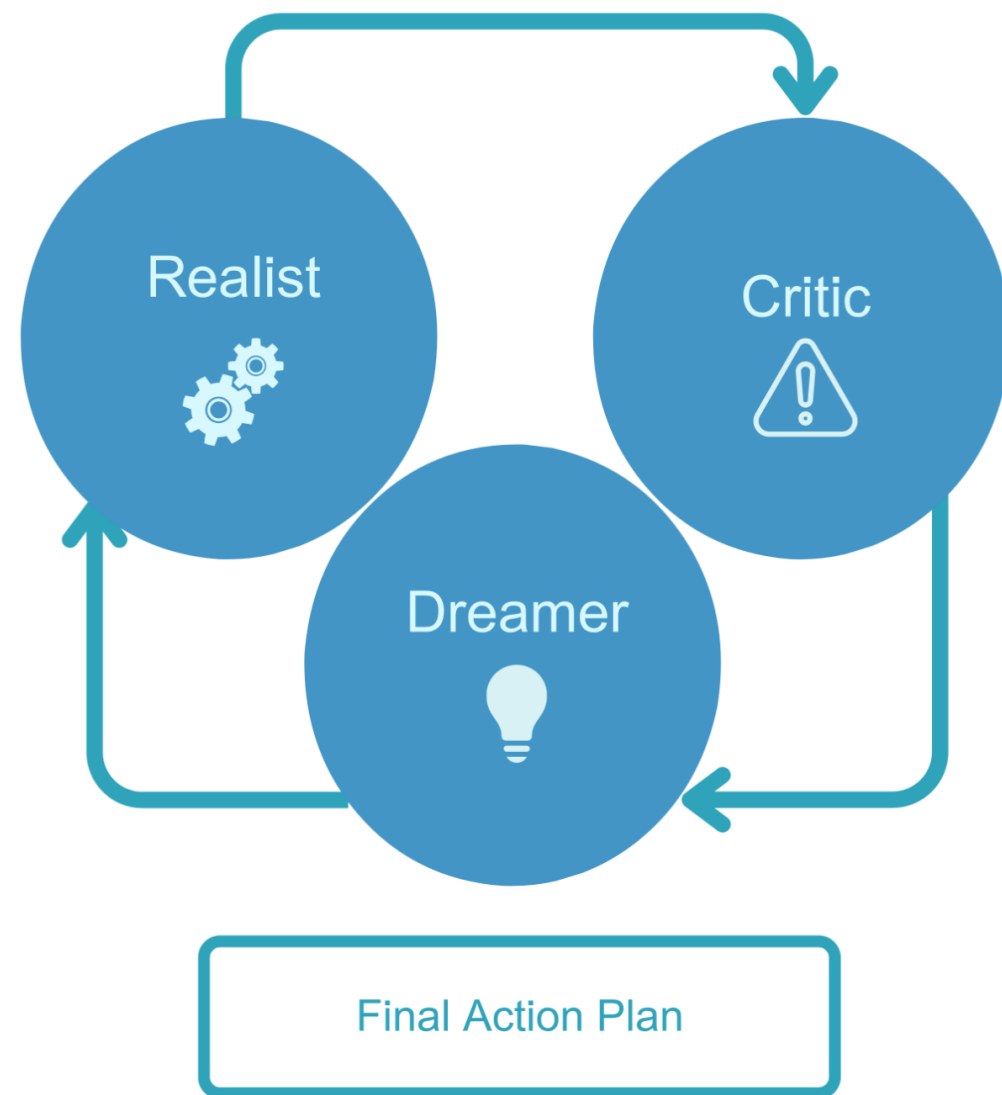
- **Kreativität und Innovation:** Die Traumphase ermöglicht expansives Denken, das zu innovativen Lösungen für Menschenrechtsprobleme im Bildungsbereich führen kann.
- **Praktische Umsetzung:** Die Realist-Phase stellt sicher, dass Ideen umsetzbar sind und Lösungen auf der Realität basieren.
- **Kritische Bewertung:** Die Kritiker-Phase hilft dabei, Herausforderungen zu antizipieren und sicherzustellen, dass die vorgeschlagenen Lösungen robust und nachhaltig sind.
- **Zusammenarbeit:** Die Methode fördert die Vielfalt der Perspektiven und stärkt die Teamarbeit und Kooperation zwischen Pädagogen und anderen Interessengruppen bei der Bewältigung von Menschenrechtsproblemen.

Benötigte Materialien

- vorbereitete Arbeitsblätter für die Phasen „Träumer“, „Realist“ und „Kritiker“
- ein Reflexionsarbeitsblatt zur Zusammenfassung der Ergebnisse und Aktionspläne
- Stifte, Marker oder Textmarker zum Brainstorming und Ordnen von Ideen
- Digitale Tools (optional):
 - Präsentationssoftware (z. B. Google Slides, Canva oder Miro) zur visuellen Darstellung der drei Phasen
 - Online-Zusammenarbeit-Plattformen (z. B. Jamboard, Trello oder Padlet) für Gruppenarbeit.



Anhang Tool 18: Die Walt-Disney-Methode





Tool 19. Demokratischer Lehrer in einer Klasse

Ziel des Tools

LO2.1B. Umsetzung menschenrechtsorientierter Strategien in Klassenräumen mit Vielfalt.

Diese Selbstreflexionsübung soll Lehrern helfen, ihre Unterrichtspraktiken und ihr Verhalten unter dem Gesichtspunkt demokratischer Prinzipien zu bewerten.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Ihnen wird eine gemischte Liste mit 10 Merkmalen vorgelegt: 5, die demokratische Eigenschaften widerspiegeln, und 5, die undemokratische Tendenzen widerspiegeln.

Ihre Aufgabe ist es, aus der Liste der Merkmale diejenigen auszuwählen, die einen demokratischen Lehrer widerspiegeln. Nachdem Sie die Antworten ausgewählt haben, können Sie sich eine vorgeschlagene Interpretation jedes Merkmals ansehen. (siehe Anhang unten)

Selbstreflexion

- Erkenne ich mich in diesen Eigenschaften wieder? Wenn ja, in welcher Weise? Welche Tendenzen dominieren meinen Unterrichtsstil: demokratische oder undemokratische? Warum?
- Wie oft ermutige ich die Schüler, ihre Gedanken und Meinungen mitzuteilen?
- Welche Eigenschaften (demokratische oder undemokratische) lassen sich im Unterricht leichter umsetzen? Warum?
- Welche der oben aufgeführten demokratischen Eigenschaften fehlen mir im Unterricht? Was kann ich tun, um mich zu verbessern? Habe ich das Bedürfnis, dies zu tun?

Benötigte Materialien/Ressourcen

Bei Verwendung der Online-Version des Tools:

- Computer oder Smartphone;
- Internet
- Online-Formular: <https://forms.gle/tpX2wvaWYEWwgZzo6>
- Bei Verwendung der Papierversion des Tools:
- Vorbereitete und ausgedruckte Liste mit 10 Eigenschaften eines Lehrers;
- Vorbereitete und ausgedruckte Liste mit Erläuterungen zu jeder Eigenschaft.

Tool 19. Demokratischer Lehrer in einer Klasse



Anhang Tool 19: Demokratischer Lehrer in einer Klasse

Fördert die Mitsprache der Schüler: Fördert einen offenen Dialog und schätzt die Meinungen der Schüler, sodass sich alle gehört und mit Respekt behandelt fühlen.

Antwort: Es ist demokratisch.

Erklärung: Die Förderung der Meinungsäußerung der Schüler fördert die Beteiligung, das Engagement und das Zugehörigkeitsgefühl. Die aktive Einbeziehung der Schüler in Diskussionen und Entscheidungsprozesse stärkt sie und spiegelt das demokratische Prinzip des Respekts für Vielfalt und der gemeinsamen Verantwortung wider.

Praktiziert Fairness: Wendet Regeln und Erwartungen konsequent und transparent an.

Antwort: Es ist demokratisch.

Erklärung: Fairness schafft Vertrauen und verringert das Gefühl von Bevorzugung oder Voreingenommenheit. Sich gegen Ungleichheit oder Ungerechtigkeit zu wehren, entspricht dem demokratischen Ideal der Fairness und gewährleistet, dass die Rechte aller geschützt werden.

Fördert Zusammenarbeit: Fördert Teamarbeit und gemeinsame Entscheidungsfindung bei Aktivitäten im Unterricht.

Antwort: Es ist demokratisch.

Erklärung: Zusammenarbeit hilft den Schülern, soziale Kompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln und sich gleichzeitig als Teil des Lernprozesses zu fühlen. Das klare Ausdrücken von Gedanken und aktives Zuhören tragen zur Konfliktlösung bei und erleichtern die gemeinsame Entscheidungsfindung, beides zentrale Elemente demokratischer Interaktionen.

Respektiert Vielfalt: Erkennt und würdigt Unterschiede in Kultur, Bedürfnissen, Perspektiven und Fähigkeiten.

Antwort: Es ist demokratisch.

Erklärung: Respekt für Vielfalt fördert Inklusion und gegenseitigen Respekt im Klassenzimmer. Das Anerkennen und Wertschätzen von Unterschieden in Kultur, Meinung und Hintergrund fördert Inklusion und Gleichheit. In einer Demokratie hat jeder das gleiche Recht auf Teilhabe, unabhängig von seiner Identität oder seinen Überzeugungen.



Unterstützt die Selbstständigkeit der Schüler: Ermöglicht es den Schülern, Entscheidungen über ihr Lernen zu treffen und Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen.

Antwort: Es ist demokratisch.

Erklärung: Autonomie fördert Selbstvertrauen, Unabhängigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Die Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln stellt sicher, dass Einzelpersonen und Führungskräfte denselben Standards unterliegen, was das Vertrauen und die Integrität innerhalb einer Gruppe oder Gesellschaft fördert.

Hält sich strikt an die Regeln: Hält sich strikt an Richtlinien und Verfahren, ohne Flexibilität oder Rücksicht auf individuelle Umstände.

Antwort: Es ist undemokratisch.

Erklärung: Eine übermäßige Betonung der strikten Einhaltung von Regeln kann die Kreativität behindern und den individuellen Bedürfnissen der Schüler nicht gerecht werden. Die starre Einhaltung von Regeln ohne Berücksichtigung individueller Umstände untergräbt den demokratischen Wert der Flexibilität und Fairness. Demokratie legt Wert auf Gleichbehandlung und die Fähigkeit, sich an individuelle Kontexte anzupassen, anstatt blind Regeln zu befolgen.

Verlässt sich auf Belohnungs- und Bestrafungssysteme: Nutzt strukturierte Belohnungen und Strafen, um Verhalten und Leistung zu steuern.

Antwort: Es ist undemokratisch.

Erklärung: Systeme können zwar Struktur bieten, aber eine übermäßige Abhängigkeit davon kann die Intrinsische Motivation und das tiefere Lernen beeinträchtigen. Eine strikte Fokussierung auf externe Belohnungs- und Bestrafungssysteme beeinträchtigt die Intrinsische Motivation und die individuelle Autonomie. Demokratische Prinzipien legen Wert auf die Förderung von Selbstregulierung und persönlichem Wachstum gegenüber externer Kontrolle.

Bevorzugt Konsistenz gegenüber Anpassungsfähigkeit: Behält etablierte Routinen und Lehrmethoden bei, auch wenn neue Ansätze den Schülern möglicherweise besser dienen würden.

Antwort: Das ist undemokratisch.

Erklärung: Die Wertschätzung von Konsistenz kann manchmal dazu führen, dass Verbesserungsmöglichkeiten oder die Reaktion auf die Bedürfnisse der Schüler übersehen werden. Die Bevorzugung von Konsistenz gegenüber Anpassungsfähigkeit kann Innovation und die Reaktion auf die Bedürfnisse einer Vielfalt behindern. Demokratie lebt von dynamischen Anpassungen, die sich ändernde Umstände und kollektive Beiträge widerspiegeln.



Fördert einheitliche Standards: Erwartet von allen Schülern, dass sie identische Erwartungen erfüllen, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten oder Hintergründen.

Antwort: Das ist undemokratisch.

Erklärung: Einheitliche Standards können die unterschiedlichen Stärken und Herausforderungen der Lernenden vernachlässigen. Die Erwartung, dass alle identische Standards erfüllen, ignoriert die Vielfalt der individuellen Stärken, Bedürfnisse und Fähigkeiten. Demokratie schätzt Inklusivität und maßgeschneiderte Ansätze, um Gleichheit für alle zu gewährleisten.

Behält die alleinige Entscheidungsgewalt: Trifft alle Entscheidungen im Unterricht unabhängig, in der Überzeugung, dass dies für Ordnung und Effizienz sorgt.

Antwort: Das ist undemokratisch.

Erklärung: Der Ausschluss von Schülern von der Entscheidungsfindung kann ihr Gefühl der Eigenverantwortung und ihr Engagement für das Lernen verringern. Einseitige Entscheidungen schließen andere von der Teilnahme aus und widersprechen dem demokratischen Prinzip der geteilten Macht und der kooperativen Regierungsführung. In einer Demokratie sind kollektive Beiträge und Konsens grundlegend für Legitimität und Fairness.



Tool 20. Herausforderungen und Chancen der Inklusion

Ziel des Tools

LO2.2B. Alle Menschen in der beruflichen Kommunikation und in beruflichen Beziehungen als gleichwertig zu behandeln.

Dieses Tool soll den Auszubildenden helfen, darüber nachzudenken, wie wichtig es ist, alle Menschen in der beruflichen Kommunikation und in beruflichen Beziehungen als gleichwertig zu behandeln.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Sie haben hier 5 Situationen zu Herausforderungen im Bereich Inklusion in der Schule und müssen aus Ihrer Sicht die jeweils am besten geeignete Reaktion aus 3 vorgegebenen Antworten auswählen.

Nachdem Sie alle Situationen durchdacht und beantwortet haben, sollten Sie Ihre Antworten mit den folgenden Antworten vergleichen und die Erklärungen lesen, warum die eine oder andere Antwort mehr oder weniger angemessen ist.

Selbstreflexion

Was sind oder könnten die größten Herausforderungen der Inklusion an meiner Schule sein?

Ist es schwierig, in jeder angespannten Situation die relevantesten und respektvollsten Lösungen in Bezug auf inklusive Bildung zu finden? Warum?

Was sind meine Stärken, die mir helfen können, solche Situationen besser zu meistern?

Auf welche Ressourcen (Personen, Organisationen, Hilfsmittel...) kann ich mich verlassen, wenn ich mit schwierigen Situationen und Entscheidungen konfrontiert bin?

Wie beeinflussen meine persönlichen Werte und Überzeugungen die Art und Weise, wie ich Inklusion in meinem Unterricht angehe?

Kann ich mich an eine Situation erinnern, in der ich Inklusion in einem schwierigen Kontext erfolgreich gefördert habe? Was habe ich getan und was war das Ergebnis?

Habe ich jemals gezögert, ein Thema der Inklusion anzusprechen, weil es mir zu kontrovers oder unangenehm erschien? Wenn ja, warum?

Wenn ich mit einem Konflikt konfrontiert bin, der Inklusion betrifft, gebe ich dann der Aufrechterhaltung der Harmonie Vorrang oder setze ich mich für das ein, was richtig ist? Warum?

Wie oft schaffe ich Gelegenheiten für einen Dialog über Vielfalt und Inklusion in meinem Klassenzimmer oder meiner Schulgemeinschaft?

Habe ich jemals unbeabsichtigt jemanden in meiner Unterrichtspraxis ausgeschlossen (z. B. durch Sprache, Aktivitäten oder Annahmen)? Wie könnte ich dies in Zukunft angehen?

Wie wohl fühle ich mich dabei, Eltern oder Kollegen in Gespräche über Inklusion einzubeziehen? Mit welchen Strategien könnte ich diese Gespräche effektiver gestalten?

Benötigte Materialien/Ressourcen

Bei Verwendung der Online-Version des Tools:

- Computer oder Smartphone;
- Internet
- Beispiel für die Übung: <https://forms.gle/ttNi9wLW2MJE69xa7>

Bei Verwendung der Papierversion des Tools:

- Vorbereitete und ausgedruckte 5 Situationen (siehe Anhang Tool 20).
- Vorbereitete und ausgedruckte Liste mit Erläuterungen zu jeder Situation.



Anhang Tool 20: Herausforderungen und Chancen der Inklusion

Szenario 1: Neuer Schüler aus dem Nahen Osten

Ein neuer Schüler aus dem Nahen Osten kommt an die Schule. Während die Schüler ihn willkommen heißen, protestieren einige Eltern offen und aggressiv und behaupten, dass der Schüler und seine Familie ungerechtfertigt von lokalen Ressourcen profitieren.

Wie würden Sie als Lehrer reagieren?

A. Die Situation ignorieren, da es nicht Ihre Aufgabe ist, zwischen den Meinungen der Eltern zu vermitteln.

Nicht die beste Option.

Erklärung: Das Ignorieren des Problems vernachlässigt die Rolle des Lehrers bei der Förderung von Inklusion und der Bekämpfung von Diskriminierung und untergräbt die Werte Empathie und soziale Verantwortung.

B. Die protestierenden Eltern öffentlich zur Rede stellen und ihr Verhalten als rassistisch und inakzeptabel bezeichnen.

Nicht die beste Option.

Erläuterung: Eine Konfrontation ohne Dialog birgt die Gefahr einer Eskalation des Konflikts und einer Entfremdung der Beteiligten, wodurch ein dialogischer demokratischer Diskurs nicht gefördert wird.

C. Eine schulweite Diskussion über Vielfalt und Inklusion anregen und dabei die Vorteile des kulturellen Austauschs hervorheben.

Die relevanteste Option.

Erklärung: Dieser Ansatz fördert das Verständnis, klärt die Gemeinschaft auf und hält die demokratischen Prinzipien des Dialog, des Respekts und der Inklusion aufrecht.

Szenario 2: Ein Schüler mit einer Behinderung in der Gruppenarbeit

Ein Schüler mit einer Behinderung hat Schwierigkeiten, bei Gruppenaufgaben mitzuhalten, und einige Mitschüler beschwerten sich, dass der Schüler sie ausbremst.

Wie würden Sie als Lehrkraft reagieren?

A. Den Schüler mit Behinderung bitten, alleine zu arbeiten, um Spannungen in der Gruppe zu vermeiden.

Nicht die beste Option.



Erklärung: Die Isolierung des Schülers führt zu weiterer Ausgrenzung und Ungleichheit und steht in direktem Widerspruch zu inklusiven Praktiken und fairer Behandlung.

B. Ermutigen Sie die Gruppe, den Schüler zu unterstützen, aber senken Sie die Erwartungen an seine Beteiligung.

Nicht die beste Option.

Erläuterung: Auch wenn dies oberflächlich betrachtet unterstützend wirkt, kann eine Senkung der Erwartungen Stereotypen verstärken und den Schülern gleiche Chancen zur Mitwirkung verwehren.

C. Stellen Sie der Gruppe Werkzeuge für eine effektive Zusammenarbeit zur Verfügung und betonen Sie dabei den Wert der Vielfalt.

Die relevanteste Option.

Erklärung: Dieser Ansatz ist ein Vorbild für Inklusion und zeigt, wie die Vielfalt der Stärken die Zusammenarbeit verbessert, was im Einklang mit den Grundsätzen der Gerechtigkeit und des gegenseitigen Respekts steht.

Szenario 3: LGBTQ+-Vertretung in schulischen Aktivitäten

Während einer Schulaufführung schlägt ein Schüler vor, ein gleichgeschlechtliches Paar in die Handlung aufzunehmen. Einige Mitarbeiter befürchten, dass dies konservative Eltern verärgern könnte.

Wie würden Sie als Lehrer reagieren?

A. Sie raten von dieser Idee ab und stellen die Harmonie in der Gemeinschaft über mögliche Konflikte.

Nicht die beste Option.

Erklärung: Die Unterdrückung von Repräsentation zur Vermeidung von Konflikten untergräbt den demokratischen Wert der Gleichheit und das Recht, gesehen und gehört zu werden.

B. Die Idee aufnehmen, ohne auf mögliche Widerstände einzugehen, in der Annahme, dass sich die Situation von selbst lösen wird.

Nicht die beste Option.

Erklärung: Zwar wird dadurch die Repräsentation gefördert, doch die Vermeidung proaktiver Kommunikation birgt die Gefahr weiterer Konflikte und verhindert einen konstruktiven Dialog.

C. Unterstützen Sie die Inklusion und bereiten Sie sich darauf vor, mit den Eltern ins Gespräch zu kommen, indem Sie ihnen erklären, wie Repräsentation Inklusion und Vielfalt widerspiegelt.

Die relevanteste Option.

Erläuterung: Diese Antwort wahrt die Grundsätze der Gerechtigkeit und Demokratie, indem sie die Repräsentation fördert und durch einen offenen Dialog das Verständnis stärkt.



Szenario 4: Sprachbarrieren in der Kommunikation zwischen Eltern und

Lehrern Ein nicht englischsprachiger Elternteil hat Schwierigkeiten, sich während eines Elterngesprächs zu beteiligen. Andere Mitarbeiter äußern sich frustriert und meinen, der Elternteil müsse „Englisch lernen“.

Wie würden Sie als Lehrer reagieren?

A. Ich stimme zu, dass der Elternteil Englisch lernen sollte, um sich besser in die Schulgemeinschaft zu integrieren.

Nicht die beste Option.

Erklärung: Der Spracherwerb kann zwar hilfreich sein, aber diese Haltung ignoriert den unmittelbaren Bedarf an barrierefreier Kommunikation und führt zu einer Fortsetzung der Ausgrenzung.

B. Bieten Sie an, das Treffen zu verschieben, bis die Eltern einen Dolmetscher mitbringen können.

Nicht die beste Option.

Erklärung: Auch wenn dies teilweise entgegenkommend ist, verzögert die Verschiebung der Besprechung die Inklusion und bürdet die gesamte Last den Eltern auf.

C. Organisieren Sie Übersetzungsdienste und suchen Sie nach anderen Hilfsmitteln, um die laufende Kommunikation zu unterstützen.

Die relevanteste Option.

Erklärung: Die proaktive Überwindung der Sprachbarriere gewährleistet Inklusion und Gerechtigkeit und steht im Einklang mit den demokratischen Grundsätzen des Zugangs und der Teilhabe.

Szenario 5: Religiöse Praktiken während der Schulzeit

Ein muslimischer Schüler bittet um die Möglichkeit, während der Schulzeit zu beten, aber einige Mitarbeiter argumentieren, dass dies den Stundenplan stört und nicht erlaubt werden sollte.

Wie würden Sie als Lehrer reagieren?

A. Die Bitte ablehnen, da dies einen Präzedenzfall für andere Unterbrechungen schaffen könnte.

Nicht die beste Option.

Erklärung: Die Ablehnung des Antrags marginalisiert den Schüler und missachtet sein Recht auf Religionsausübung, einen zentralen demokratischen Wert.

B. Dem Schüler das Beten erlauben, ihn aber bitten, es geheim zu halten, um Kontroversen zu vermeiden.

Nicht die beste Option.

Erklärung: Geheimhaltung fördert zwar die Akzeptanz, begünstigt jedoch Stigmatisierung und steht im Widerspruch zu Transparenz und Respekt für Vielfalt.

C. Arbeiten Sie mit der Schule zusammen, um eine respektvolle Richtlinie zu erstellen, die das Beten ermöglicht, ohne den Unterricht zu stören.

Die relevanteste Option.

Erklärung: Diese Antwort schafft ein Gleichgewicht zwischen Inklusion und Praktikabilität, indem sie die Religionsfreiheit respektiert und gleichzeitig ein unterstützendes Umfeld fördert.



Tool 21. Universelles Design im Lernen (UDL) oder traditionelle Bildung?

Ziel des Tools

LO2.3B Angemessene Unterrichts- und Kommunikationsstile für verschiedene Schüler entsprechend ihren Fähigkeiten, Bedürfnissen und Erwartungen anpassen und umsetzen

Beschreibung der Verwendung des Tools

Dieses Tool hilft Ihnen dabei, die Vorteile des universellen Designs im Lernbereich besser zu analysieren, indem es die Prinzipien des universellen Designs mit den traditionellen Lernprinzipien vergleicht.

Die Übung besteht darin, aus einer Liste von 20 Faktoren die 10 Aspekte auszuwählen, die die Vielfalt definieren. Das Tool kann auf einer Online-Plattform wie GoogleForms gehostet werden. Über den Link gelangen Sie zur Übung. Ihr Ziel ist es, die Prinzipien, die universelles Design im Lernen widerspiegeln, von den Prinzipien zu unterscheiden, die im traditionellen Lernen (Bildung) üblich sind.

Beispiel für eine Übung: <https://forms.gle/iWdMEXkmYziZSCKa6>

Selbstreflexion:

- War es schwierig, die UDL-Prinzipien von den Prinzipien der traditionellen Bildung zu unterscheiden? Warum war das so?
- Welche persönlichen Erfahrungen habe ich mit der Integration von UDL-Prinzipien in den Unterricht gemacht? Halte ich das für notwendig? Sehe ich darin Vorteile?
- Wie oft passe ich meinen Unterricht an die Vielfalt der Bedürfnisse meiner Schüler an, und wie könnte ich meinen Unterricht inklusiver gestalten?
- Welche Prinzipien des Universal Design for Learning (UDL) entsprechen am ehesten meiner derzeitigen Unterrichtspraxis, und welche sind meiner Meinung nach schwierig umzusetzen? Warum?
- Lege ich in meinem Unterricht Wert auf schülerzentriertes Lernen und Flexibilität oder verlasse ich mich eher auf traditionelle, lehrerzentrierte Methoden? Wie wirkt sich das auf meine Schüler aus?
- Wie bewerte ich das Lernen meiner Schüler – verwende ich standardisierte Messmethoden oder biete ich den Schülern mehrere Möglichkeiten, ihr Verständnis unter Beweis zu stellen?
- Berücksichtige ich bei der Unterrichtsplanung proaktiv mögliche Lernbarrieren oder gehe ich Herausforderungen erst an, wenn sie auftreten? Wie kann ich effektiver planen?
- Was sind die Nachteile von UDL? Was sind die Nachteile der traditionellen Bildung?
- Was sind die Vorteile von UDL? Was sind die Vorteile der traditionellen Bildung?

Benötigte Materialien/Ressourcen

Bei Verwendung der Online-Version des Tools:

- Computer oder Smartphone;
- Internet.



Anhang 21: Universelles Design im Lernen (UDL) oder traditionelle Bildung?

Die Liste der Prinzipien von UDL im Vergleich zur traditionellen Bildung:

1. Vielfältige Darstellungsmöglichkeiten: Informationen in der Vielfalt der Wege präsentieren, um verschiedenen Lernpräferenzen gerecht zu werden.
2. Vielfältige Handlungs- und Ausdrucksmöglichkeiten: Bieten Sie den Schülern verschiedene Möglichkeiten, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.
3. Vielfältige Möglichkeiten der Beteiligung: Bieten Sie Auswahlmöglichkeiten, um die Motivation und das anhaltende Interesse am Lernen zu fördern.
4. Flexibilität: Passen Sie die Lehrmethoden und Materialien an die individuellen Bedürfnisse aller Schüler an.
5. Barrierefreiheit: Stellen Sie sicher, dass alle Schüler Zugang zu den Inhalten haben, unabhängig von ihren körperlichen, sensorischen oder kognitiven Fähigkeiten.
6. Einsatz von assistiven Technologien: Integrieren Sie Hilfsmittel, die Lernende mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen unterstützen.
7. Fokus auf Stärken: Konzentrieren Sie sich auf die Fähigkeiten und das Potenzial der Schüler statt auf ihre Einschränkungen.
8. Kontinuierliches Feedback: Geben Sie regelmäßig umsetzbares Feedback, um den Schülern zu helfen, sich zu verbessern.
9. Fokus auf den Prozess statt auf das Ergebnis: Schätzen Sie den Lernprozess genauso wie das Ergebnis.
10. Schülerzentriertes Lernen: Priorisieren Sie die Bedürfnisse, Interessen und Ziele der einzelnen Schüler.
11. Lehrerzentrierter Unterricht: Der Lehrer leitet den gesamten Lernprozess, während die Schüler passive Empfänger sind.
12. Fester Lehrplan: Befolgen Sie einen vorgegebenen Lehrplan mit wenig bis gar keiner Flexibilität.
13. Einheitlicher Ansatz: Wenden Sie für alle Schüler die gleichen Lehrmethoden und Materialien an.
14. Fokus auf Auswendiglernen: Legen Sie mehr Wert auf das Auswendiglernen und Abrufen von Wissen als auf das Verstehen und Anwenden.

15. Standardisierte Bewertung: Verwendung einheitlicher Tests und Bewertungen zur Messung der Leistungen der Schüler.
16. Disziplin und Ordnung: Priorisierung der Aufrechterhaltung von Kontrolle und der Durchsetzung von Regeln gegenüber der Förderung von Kreativität.
17. Begrenzte Nutzung von Technologie: Beschränken Sie den Einsatz von Tools und Technologien zugunsten traditioneller Methoden.
18. Wissensvermittlung: Der Lehrer vermittelt Wissen, und von den Schülern wird erwartet, dass sie es aufnehmen.
19. Fokus auf Ergebnisse: Noten und Testergebnisse werden höher bewertet als persönliche Entwicklung oder prozessorientiertes Lernen.
20. Autorität und Hierarchie: Aufrechterhaltung einer starren Struktur, in der der Lehrer die gesamte Autorität innehat.

***Die Prinzipien 1–10 spiegeln UDL wider, die Prinzipien 11–20 spiegeln traditionelle Bildung wider.





Tool 22. Die Auswirkungen von Diskriminierung, Vorurteilen und Stigmatisierung auf Bildungsprozesse oder -kontexte

Ziel des Tools:

LO3.1B. Vergleichende Analyse der positiven und negativen Auswirkungen sozialer und kultureller Vielfalt mit Schwerpunkt auf Kindern im Bildungskontext, um die Akzeptanz kultureller Vielfalt und den Respekt für andere Menschen als gleichberechtigte Menschen zu fördern.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Um dieses Lernziel zu erreichen, muss der Auszubildende die folgenden Schritte durchführen:

Schritt 1: Grundlagenwissen aufbauen.

Schritt 2: Reflektierende Analyse durchführen

Schritt 3: Verständnis durch Anwendung testen

Schritte der Aktivität:

Schritt 1: Grundlagenwissen aufbauen.

Um **grundlegendes Wissen aufzubauen**, müssen Sie zunächst Folgendes **studieren**: Lesen Sie wissenschaftliche Artikel, Bücher und Fallstudien zu Themen wie Diskriminierung, Vorurteile, Stigmatisierung und deren Auswirkungen auf die Bildung. Empfohlene Ressourcen:

Berichte von UNESCO und UNICEF über inklusive Bildung: <https://www.unesco.org/en/inclusion-education>

Artikel über kritische Pädagogik von Paulo Freire: <https://core.ac.uk/reader/234635740> Forschungsarbeiten zu Sozialpsychologie und Bildung: <https://link.springer.com/journal/11218/articles>

Wichtige Konzepte zum Lernen:

Arten von Diskriminierung (rassistisch, geschlecht, sozioökonomisch usw.) https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/tackling-discrimination/-/asset_publisher/4a3esYbkstv9/content/improving-well-being-at-school

Intersektionalität und ihre Auswirkungen auf Bildungsergebnisse. [https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2023\)17/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2023)17/en/pdf)

Die Stigma-Theorie und ihre Rolle bei der Gestaltung der Klassendynamik. <https://doi.org/10.1080/01612840.2024.2367147>

Beschäftigen Sie sich mit Fallstudien und Beispielen aus der Praxis.

Sie sollten dokumentierte Beispiele finden, bei denen Diskriminierung oder Stigmatisierung das Bildungsumfeld beeinflusst haben (z. B. Marginalisierung von Minderheiten, Mobbing aufgrund von Vorurteilen).

Reflektieren Sie über die Ergebnisse und systemischen Ursachen dieser Szenarien.

Beispiele:

<https://school-education.ec.europa.eu/en/discover/news/creating-safe-and-inclusive-schools-lgbti-youth>

<https://www.euronews.com/video/2023/12/15/why-does-denmark-have-one-of-europes-lowest-rates-of-bullying>

Schritt 2: Führen Sie eine reflektierende Analyse durch

Für **die reflektierende Analyse können** Sie Tagebuch führen, Reflexionen über persönliche Erfahrungen oder Beobachtungen von Diskriminierung oder Vorurteilen im Bildungskontext schreiben.

Selbstreflexion

Wie äußern sich Vorurteile in Schulen oder Klassenzimmern?

Welche Rolle spielt Stigmatisierung in der Interaktion zwischen Gleichaltrigen oder in der Dynamik zwischen Lehrern und Schülern? Welche systemischen Faktoren verstärken oder mildern diese Probleme?

Verwendung analytischer Rahmenkonzepte

- Bronfenbrenners ökologische Systemtheorie: Untersuchen Sie, wie sich gesellschaftliche, institutionelle und individuelle
- Faktoren sich überschneiden.
- Kritische Rassentheorie: Untersuchen Sie die Rolle von Rasse und systemischer Voreingenommenheit bei Bildungsergebnissen.
- Soziale Identität: Analysieren Sie Gruppendynamiken und identitätsbasierte Diskriminierung.

Praxis

Sie sollten diese Rahmenkonzepte anwenden zur Bewertung bestimmter Situationen oder hypothetischer Szenarien.

ODER

Simulieren Sie reale Szenarien

- Was-wäre-wenn-Analyse:
Hypothetisch: Bildungsstrategien neu gestalten, um bestimmte diskriminierende Praktiken anzugehen.



Schritt 3: Verständnis durch Anwendung testen

- Problemlösung: Entwickeln Sie Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung oder Stigmatisierung in Bildungskontexten, die auf Ihren Erkenntnissen basieren.
- Auswirkungen bewerten: Überlegen Sie, wie diese Strategien umgesetzt werden könnten und welche Ergebnisse sie möglicherweise erzielen würden.

Alternative Anwendung

Nachdem Sie **sich grundlegendes Wissen angeeignet** und Fallstudien analysiert haben, suchen Sie alternativ nach Perspektiven der Vielfalt, indem Sie

- Dokumentarfilme anzusehen oder Berichte von Menschen zu lesen, die von Diskriminierung im Bildungswesen betroffen sind (z. B. „**He Named Me Malala**“, Berichte über die Aufhebung der Rassentrennung in Schulen).
- Führen Sie informelle Gespräche mit Gleichaltrigen, Pädagogen oder Mitgliedern der Gemeinschaft, um deren Erfahrungen zu verstehen und mögliche Problemlösungsstrategien zu entwickeln.
- Entwickeln Sie Problemlösungsstrategien, die Sie in Ihrem eigenen Umfeld anwenden können.



Tool 23. Reflexion und Förderung der Vielfalt des Geschlechts.

Ziel des Tools

LO3.2B. Für Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung in Bildung und Gesellschaft eintreten, insbesondere für Menschen mit schwierigen sozioökonomischen Hintergründen oder solche, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgesetzt sind, um Misshandlungen zu vermeiden.

Dieses Tool zielt darauf ab, Schulen zu schaffen, in denen sich alle integriert und mit Respekt behandelt fühlen. Es ist wichtig, die vielen Seiten der Geschlechtervielfalt zu verstehen. Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, biologisches Geschlecht und sexuelle Orientierung sind miteinander verbunden und prägen die Selbstwahrnehmung der Schüler und ihre Interaktion mit der Welt.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Hier ist ein einfaches Rahmenkonzept, „die Genderbread-Person“, das Ihnen dabei helfen soll, zu reflektieren und Unterstützung zu bieten (siehe Anhang, Tool 23).

Anleitung zur Verwendung des Tools

Schritt 1:

Das Geschlecht bezieht sich auf das tief verwurzelte Gefühl einer Person für ihr eigenes Geschlecht, das mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen kann oder auch nicht.

Selbstreflexion:

- Verstehe ich, dass das Geschlecht auf einem Spektrum existiert und Identitäten jenseits von männlich und weiblich umfassen kann (z. B. nicht-binär, genderqueer)?
- Fördern Sie ein Umfeld, in dem sich die Schüler sicher fühlen, ihre Geschlechter zu erforschen und auszudrücken?
- Wie gehe ich mit Situationen um, in denen Schüler ihre Geschlechtsidentität hinterfragen?

Unterstützende Strategien:

- Respektieren Sie stets das selbstgewählte Geschlecht eines Schülers und verwenden Sie den von ihm gewählten Namen und die von ihm gewählten Pronomen.
- Schaffen Sie im Unterricht Gelegenheiten, um durch Literatur, Geschichte und Sozialkunde mehr über Vielfalt des Geschlechts zu lernen. Bieten Sie Zugang zu Beratern oder Selbsthilfegruppen, die sich auf Geschlechtsidentität und LGBTQ+-Themen spezialisiert haben.

Tool 23. Reflexion und Unterstützung von Vielfalt des Geschlechts.



Schritt 2:

Geschlecht bezieht sich auf die äußere Darstellung des Geschlechts durch Kleidung, Frisur, Verhalten, Stimme und andere Merkmale.

Selbstreflexion:

- Wie reagiere ich auf Schüler, deren Ausdruck des Geschlechts gesellschaftlichen Normen oder Erwartungen widerspricht?
- Habe ich Voreingenommenheiten darüber, wie sich Schüler*innen aufgrund ihres wahrgenommenen Geschlechts „verhalten sollten“?
- Erlaubt meine Schule den Schülern, ihr Geschlecht frei auszudrücken, oder gibt es restriktive Regeln (z. B. Kleidungs Vorschriften)?

Unterstützende Strategien:

- Setzen Sie sich für flexible Kleidungs Vorschriften ein, die es den Schülern ermöglichen, ihr Geschlecht ohne Angst vor Strafen auszudrücken. Betonen Sie, dass es keine „richtige“ Art und Weise gibt, aufgrund des Geschlechts auszusehen oder sich zu verhalten.
- Gehen Sie umgehend und effektiv gegen Mobbing oder Hänseleien im Zusammenhang mit der Ausdrucksweise des Geschlechts vor und betonen Sie dabei den Respekt vor der Individualität.

Schritt 3:

Das biologische Geschlecht bezieht sich auf körperliche Merkmale wie Chromosomen, Hormone und Fortpflanzungsorgane, die traditionell als männlich, weiblich oder intersexuell klassifiziert werden.

Selbstreflexion:

- Bin ich mir des Unterschieds zwischen biologischem Geschlecht und Geschlechtsidentität im Bewusstsein?
- Wie gehe ich mit falschen Vorstellungen oder Annahmen über das biologische Geschlecht in der Gesundheitserziehung oder anderen Fächern um?
- Berücksichtige ich die Erfahrungen von intersexuellen Menschen in meinem Unterricht oder bei der Politikgestaltung?

Unterstützende Strategien:

- Verwenden Sie in Diskussionen über Biologie eine inklusive Sprache, z. B. „Menschen mit Eierstöcken“ oder „Menschen mit Hoden“, anstatt binäre Begriffe zu verwenden.



- Beziehen Sie Informationen über intersexuelle Menschen in den Gesundheits- oder

Biologieunterricht ein, um die Vielfalt des biologischen Geschlechts zu normalisieren.

Schritt 4:

Sexuelle Orientierung bezieht sich darauf, zu wem sich eine Person emotional, romantisch oder sexuell hingezogen fühlt. Sie unterscheidet sich von der Geschlechtsidentität und dem Geschlechtsausdruck.

Selbstreflexion:

- Fördern Sie ein Klassenklima, in dem sich die Schüler sicher fühlen, ihre sexuelle Orientierung zu offenbaren oder zu erforschen, wenn sie dies möchten?
- Wie reagiere ich auf homophobe oder abwertende Äußerungen unter den Schülern oder

Mitarbeitern?

- Bin ich bereit, Stereotypen oder Vorurteile über sexuelle Orientierung in Frage zu stellen, sobald sie auftauchen?

Orientierung in Frage zu stellen, wenn sie auftauchen?

Unterstützende Strategien:

- Beziehen Sie in Ihren Unterrichtsdiskussionen und -materialien Beispiele für vielfältige Familien und Beziehungen ein und zeigen Sie Ihre Unterstützung durch sichtbare Zeichen wie Aufkleber, Schilder für sichere Räume oder die Teilnahme an Kampagnen zum Bewusstsein.
- Feiern Sie die Repräsentation von LGBTQ+ in Lehrplänen, indem Sie beispielsweise historische Persönlichkeiten, Autoren oder Wissenschaftler hervorheben, die Teil der LGBTQ+-Community waren.

Referenzen:

Cavaria. (o. J.). Genderkoek. çavaria. <https://cavaria.be/genderkoek>

ILGA Portugal. (o. J.). Schools OUT. ILGA Portugal. <https://www.ilga-portugal.pt/projetos/schools-out>

Bilitis Resource Center. (o. J.). Schulzyklus. Schools Out. <https://schools.bilitis.org/school-cycle>

Anhang Tool 23: Die Genderbread Person

The Genderbread Person

Gender doesn't always mean either / or; it can often be a mixture of different factors and characteristics. Here is a guide designed to help you understand a little more about gender identity.

Gender Identity

Gender identity refers to how you think about yourself. Rather than your biological sex. Some people may be born Male and prefer to identify as Female. Some people do not identify as any gender at all, and may refer to themselves as agender or non-gendered.

Gender Expression

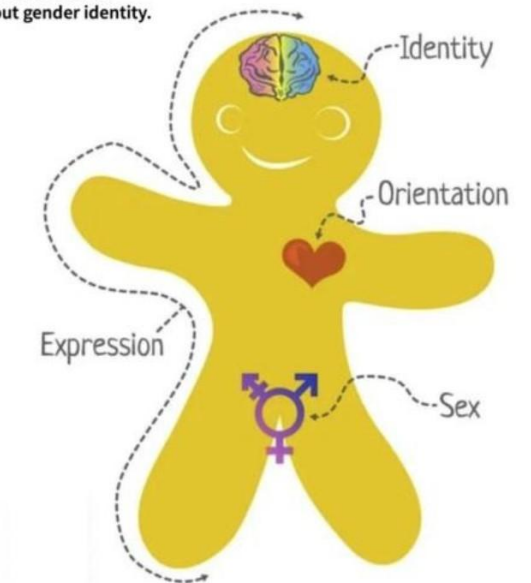
This is how your gender is presented through your physical appearance, actions and demeanor. This can often be based on "gender norms" or the way our society perceives gender.

Attraction

This is the type of person you are generally attracted to; this can determine your sexual orientation. Attraction can be emotional, sexual, physical and/or spiritual. Some people don't experience sexual attraction and may refer to themselves as asexual.

Biological Sex

This is usually determined by birth, based on observation of genitals. Chromosomes, hormones, genes and internal sex organs also contribute to the makeup of your biological sex.



Everyone is unique and nobody should be pressured into deciding their identity; identity can change throughout your life, so there is no need to panic or feel like you don't fit in. Everybody is different and this needs to be both respected and celebrated.



Tool 24. Konsens ~ Hören wir zu!

Ziel des Tools

LO3.3B. Selbstreflexions- und Verhandlungstechniken anwenden, um in Bildungskontexten einen Konsens zu erzielen.

Dieses Tool zielt darauf ab, einen Konsens zu erreichen. Dazu müssen Sie während des Prozesses aktives Zuhören üben. Aktives Zuhören ist ein komplexes Verhalten, das bestimmte Fähigkeiten erfordert. Dieses Tool hilft Ihnen dabei, diese Fähigkeiten zu entwickeln, um den Dialog aufrechtzuerhalten, die Botschaft zu entschlüsseln, die Beziehungen zu stärken und ein gemeinsames Verständnis aufzubauen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Das Tool basiert auf dem chinesischen Piktogramm, das das Wort „zuhören“ darstellt. Jeder Abschnitt des Piktogramms hat seine eigene Bedeutung, die Sie erkunden und üben können.

Schritt 1: Sehen Sie sich das Piktogramm an und machen Sie sich mit den einzelnen Teilen vertraut. Schritt 2: Lesen Sie die kurze Definition und die Tipps zu den einzelnen Teilen.

Schritt 3. Wenden Sie es in Ihrem nächsten Gespräch mit jemandem an.

Kurzbeschreibung

Zuhören ist mehr als nur Hören. Es erfordert, sich auf den Dialogpartner einzulassen, Nachrichten und Feedback auszutauschen und eine einvernehmliche Bedeutung zu entwickeln. Das chinesische Piktogramm besteht aus fünf Teilen, die jeweils durch bestimmte Fähigkeiten und Handlungen erreicht werden müssen. Die Teile sind:

- Ohren – die Fähigkeit, an einem Gespräch teilzunehmen
- Augen – nonverbales Verhalten und Bedeutungen entschlüsseln
- Ungeteilte Aufmerksamkeit – die Fähigkeit, zu beruhigen
- Herz – Empathie und Validierungsfähigkeiten
- König (Intellekt) – Entschlüsseln von Botschaften

Auf der nächsten Seite können Sie die einzelnen Dimensionen des Aktiven Zuhörens erkunden.

1. Ohren. Zuhören beginnt damit, dass Sie Ihrem Partner zuhören und ihm bestätigen, dass Sie bereit sind, sich an dem Gespräch zu beteiligen. Sich in eine Zuhörerrolle zu begeben bedeutet, bestimmte verbale und nonverbale Verhaltensweisen anzunehmen. Achten Sie daher darauf, dass Ihr Bewusstsein für Folgendes geschärft ist:

- Der Abstand zwischen Ihnen und Ihrem Gesprächspartner (in den meisten europäischen Ländern etwa eine Armlänge);
- Die Körperhaltung (entspannt);
- Augenkontakt (regelmäßig);
- Ihren Gesichtsausdruck (entsprechend Ihren Emotionen);
- Ihre Stimme (Lautstärke und Tempo);
- Ihre Bewegung.

Das Hauptziel besteht darin, einen nützlichen und nicht aggressiven Dialog aufzubauen.

2. Augen. Nonverbales Verhalten ist von entscheidender Bedeutung. Sie sollten es regelmäßig überprüfen und versuchen, Bewegungsmuster und Gesten zu beobachten. Denken Sie daran, dass Mimik und Tonfall mehr Informationen vermitteln als Worte. Achten Sie auf Anzeichen von Stress, die auf eine Konfrontation hindeuten könnten, und versuchen Sie, den Tonfall zu mäßigen.

3. Ungeteilte Aufmerksamkeit. Wir müssen unserem Partner versichern, dass wir da sind, uns engagieren und versuchen, eine Lösung zu finden. Deshalb müssen wir Botschaften vermitteln, die den Dialog am Laufen halten. Während der Verhandlungen müssen wir unseren Partnern zeigen, dass wir sie verstehen und positiv wahrnehmen. Wir müssen diese Gefühle ausdrücken und positive Bemerkungen machen. Einige Beispiele für beruhigende Aussagen sind: „Ich mag Ihre Erklärung!“, „Danke, dass Sie das sagen!“, „Ich sehe, dass Sie versuchen, eine Lösung zu finden“ oder „Ich weiß, dass es Ihnen schwerfällt, das zu sagen!“. All diese Aussagen sind nicht Teil der Lösung, sondern versichern unserem Partner, dass wir ihm zuhören und seine Emotionen und Gedanken verstehen.

4. Herz. Jeder selbstbewusste Dialog basiert auf Empathie und Bestätigung. Bestätigung bedeutet, dass wir die Emotionen und das Verhalten unseres Gegenübers anerkennen. Bestätigende Aussagen sind solche, die die Botschaft der bedingungslosen Akzeptanz und der nicht wertenden Haltung vermitteln. In einer konfrontativen Atmosphäre, in der sich die Partner missachtet und negativ beurteilt fühlen, ist es schwierig, einen Konsens zu erreichen. In der Regel stehen bestätigende Botschaften in Zusammenhang mit entschlüsselnden Botschaften (siehe Beispiele unten).



5. **Intellekt.** Das Entschlüsseln verbaler Botschaften in Echtzeit ist keine leichte Aufgabe und erfordert viel intellektuelles Engagement. In einem positiven Dialog hat das Entschlüsseln zwei Bedeutungen:

- Entschlüsseln, was gesagt wird. Um eine gemeinsame Bedeutung zu schaffen, ist es hilfreich, zu paraphrasieren, zusammenzufassen und Fragen zu stellen. Paraphrasieren bedeutet, dass Sie das Thema neu formulieren und um Bestätigung bitten. Durch Zusammenfassen können wir direkt überprüfen, ob unser Verständnis richtig ist.
- Um die Emotionen des Partners zu entschlüsseln und sie mit dem Verhalten oder der Botschaft in Verbindung zu bringen. Die Rolle der Emotionen besteht darin, dass wir ein Modell verwenden, bei dem das Verhalten (auch das verbale) auf den Emotionen basiert, die durch die kognitive Interpretation einer (stressigen) Situation bestimmt werden. Wir haben nur Kontakt mit den Verhaltensweisen, daher müssen wir versuchen, zurückzugehen, die Emotionen zu entschlüsseln und die Gedanken zu validieren. Validierung bedeutet nicht, dass wir die Verhaltensweisen akzeptieren, sondern dass wir die Motive dafür aus der Sicht unseres Partners verstehen. Einige Beispiele für Aussagen, die entschlüsseln und validieren, sind:

1. Du bist frustriert, dass die Dinge nicht so laufen, wie sie sollten.
2. Du scheinst verärgert zu sein. Ich verstehe, was für dich auf dem Spiel steht.
3. Du fühlst dich einsam. Du denkst, dass sich niemand bemüht, damit es funktioniert.

Der erste Teil bedeutet, die Emotion zu entschlüsseln. Der zweite Teil besteht darin, die Emotion mit der vorherrschenden Kognition zu verbinden.

Selbstreflexion.

Tipps für Ihr nächstes Gespräch:

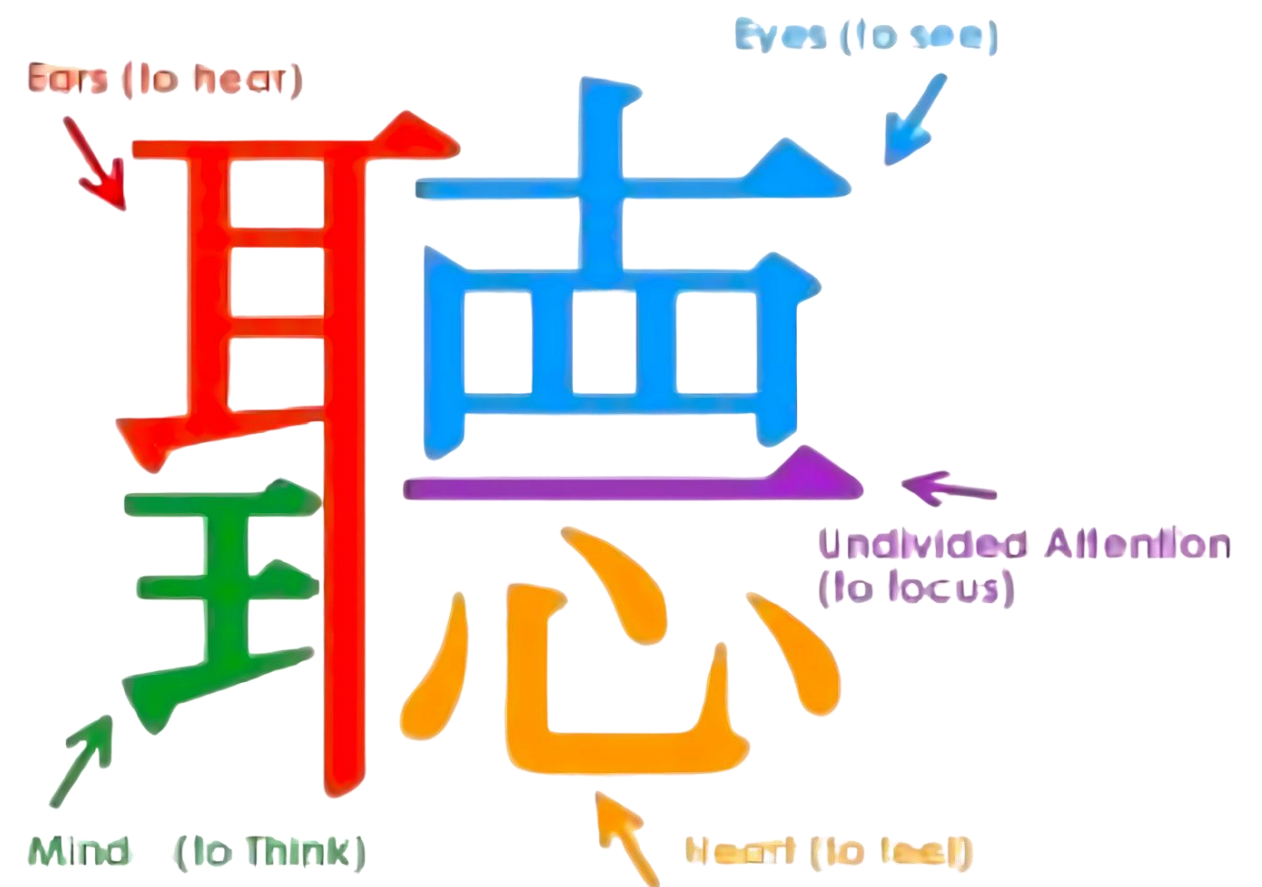
- Achten Sie auf den Kontext.
- Passen Sie Ihre Haltung, Ihre Gestik und Ihren Gesichtsausdruck an. Versuchen Sie, positive Botschaften zu vermitteln.
- Versichern Sie Ihrem Gesprächspartner, dass Sie am Dialog interessiert sind, indem Sie antworten, Feedback geben und beruhigende Aussagen machen.
- Zeigen Sie eine offene und positive Haltung, die auf bedingungsloser Akzeptanz und einer nicht wertenden Haltung basiert.
- Versuchen Sie, die verbalen Botschaften zu entschlüsseln und zu validieren, indem Sie die zugrunde liegenden Emotionen und möglichen Kognitionen identifizieren, die sie hervorrufen.
- Paraphrasieren und formulieren Sie um, um zu überprüfen, ob Sie die Botschaften richtig verstanden haben.



Billington, S., & McKay, S. (2022). Kapitel 4: Das Publikum zum Zuhören bringen. In Öffentliches Sprechen. SLCC Pressbooks. <https://slcc.pressbooks.pub/comm1020/chapter/chapter-4/>

Martins, J. (24. Mai 2025). Effektives aktives Zuhören: Beispiele, Techniken und Übungen. Asana. https://asana.com/resources/Aktives_Zuhören

Anhang Tool 24: Konsens „Lasst uns zuhören!“ Chinesisches Modell





Tool 25. Perspektiven durch Empathie neu definieren

Ziel des Tools

LO4. 1B. Die Beziehungen zwischen Überzeugungen, Bedürfnissen, Emotionen und Verhaltensweisen analysieren, um die menschlichen Unterschiede in Reaktionen und Einstellungen zu

Es besteht eine komplexe Wechselbeziehung zwischen Denken, Fühlen und Verhalten. Eine bestimmte Interpretation einer Situation erzeugt bestimmte Gefühle, die zu einer bestimmten Verhaltensreaktion führen.

Die ersten, unmittelbaren Interpretationen (automatische Gedanken) von Situationen hängen von unserer Denkweise, unserer Wahrnehmungseinstellung ab, die durch unser Glaubenssystem vorgegeben ist. Unterschiedliche Menschen entwickeln aufgrund unterschiedlicher kultureller Werte und Normen, Erziehungsgewohnheiten, Bildungs- und Disziplinierungspraktiken sowie aufgrund der Vielfalt ihrer Lebenserfahrungen im Laufe ihrer Kindheit und Jugend unterschiedliche Überzeugungen. Daher können ihre Interpretationen desselben Ereignisses voneinander abweichen. Wenn wir Empathie üben, nehmen wir die Situation aus der Perspektive einer anderen Person wahr und interpretieren sie aus deren Denkweise heraus. Dies kann zu unterschiedlichen emotionalen und verhaltensbezogenen Reaktionen führen.

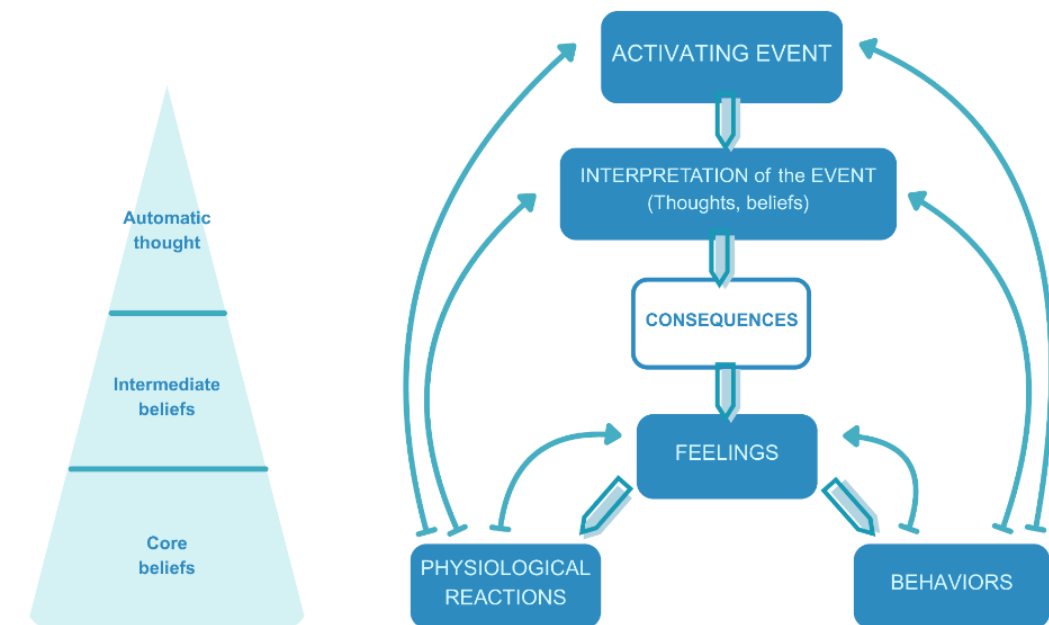
Dieses Tool lehrt Sie, wie Sie empathisch werden und eine Situation aus anderen Perspektiven betrachten können. Dies wird Ihnen helfen, flexibler und verständnisvoller zu werden und weniger anfällig für Vorurteile und Diskriminierung zu sein.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Schritt 1: Eine stressige oder konfliktreiche Situation mit einer anderen Person

Wählen Sie eine Situation aus, in der Sie eine stressige oder konfliktreiche Interaktion mit einer anderen Person hatten. Verwenden Sie das folgende Modell (Abb. 1), um diese Situation zu überprüfen und sich an Ihre Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen zu erinnern.

- A (auslösendes Ereignis): Wo? Wann? Wer? Was?
- B (Überzeugungen): Welcher Gedanke/welches Bild kommt Ihnen zuerst in den Sinn?
- C (Konsequenzen):
- Gefühle: Wie haben Sie sich dabei gefühlt?
- Physiologische Reaktionen: Wie hat sich das in Ihrem Körper angefühlt?
- Verhalten: Was haben Sie getan?



Tool 25 – Abbildung 1: Kognitives ABC-Modell

Schritt 2: Reflexionsfragen:

Warum halten Sie Ihre unmittelbare Interpretation der Situation für zutreffend? Sie denken so, weil Sie wissen, dass Sie ...

Sie denken so, weil Sie wissen, dass Menschen/Männer/Frauen ... Sie denken

so, weil Sie wissen, dass die Welt/das Leben ...

Ist Ihre Interpretation eine Tatsache oder eine Meinung?

Schritt 3: Ändern Sie die Perspektive(n)!

- **Ist Ihre Interpretation die einzig mögliche?**
 - Überlegen Sie, ob Ihre unmittelbare Interpretation durch Ihre persönlichen Überzeugungen, kulturellen Normen oder Lebenserfahrungen geprägt ist.



- Fragen Sie sich: „Betrachte ich diese Situation durch eine kulturelle Brille, die sich möglicherweise von der anderer unterscheidet?“

- **Würde eine andere Person die Situation anders interpretieren? Warum?**

- Überlegen Sie, wie jemand mit einem anderen kulturellen, sozialen oder persönlichen Hintergrund dasselbe Ereignis wahrnehmen könnte.

- Beispiel: „In meiner Kultur ist direkter Augenkontakt ein Zeichen von Respekt, in einer anderen Kultur könnte er jedoch als konfrontativ empfunden werden. Wie könnte sich dieser Unterschied auf die Interpretation auswirken?“

- Was könnte zu unterschiedlichen Interpretationen und Reaktionen führen?

- Untersuchen Sie Faktoren wie:

- Kulturelle Normen: Wie prägen gesellschaftliche Werte, Traditionen und Erziehung unsere Erwartungen und Reaktionen?

- Soziale Rollen: Wie beeinflussen Geschlecht, Alter oder berufliche Rollen unsere Ansichten?

- Lebenserfahrungen: Wie können vergangene Erfahrungen zu unterschiedlichen emotionalen oder verhaltensbezogenen Reaktionen führen?

- Reflexionsfrage:

- „Welche kulturellen oder persönlichen Voreingenommenheiten könnten meine ursprüngliche Interpretation beeinflusst haben?“

- Wie könnte mir das Verständnis einer anderen Perspektive helfen, mit mehr Empathie und Flexibilität zu reagieren?

Schritt 4: Spüren Sie den Unterschied!

Versuchen Sie, sich auf eine andere, alternative Interpretation (Kognition) der Situation zu konzentrieren, und denken Sie darüber nach, wie dies zu Veränderungen in Ihren Gefühlen und Verhaltensweisen führt.

Selbstreflexion:

- Was habe ich über meine unmittelbaren Interpretationen gelernt?

- Wie hat die Auseinandersetzung mit alternativen Perspektiven meine Gefühle oder mein Verhalten verändert?



Tool 26. Kulturelle Denkweisen erkunden

Ziel des Tools

LO4.2B. Erklären, wie unterschiedliche soziale und kulturelle Hintergründe zu unterschiedlichen Denkweisen und Wertvorstellungen führen, um menschliche Unterschiede in Einstellungen und Reaktionen zu erklären

Dieses Tool hilft Ihnen dabei, zunächst über Ihre eigenen kulturellen Muster und Kommunikationsannahmen nachzudenken und dann einen auf Empathie basierenden Fahrplan zu erstellen, um jemanden mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu verstehen. Es fördert interkulturelles Bewusstsein, Perspektivenübernahme und Kommunikationsflexibilität.

Beschreibung der Verwendung des Tools:

Dieses Tool ist in zwei Phasen gegliedert:

Phase 1: Erkennen der eigenen kulturellen Sichtweise

In dieser ersten Phase lernen Sie, Ihre eigenen Muster und verinnerlichten kulturellen Erwartungen in der Kommunikation zu erkennen.

Schritt 1: Wählen Sie einen kulturellen Schwerpunktbereich

Wählen Sie eine der folgenden kulturellen Dimensionen aus. Sie können später zu den anderen zurückkehren, um sie zu erkunden.

- Ausdruck von Gefühlen;
- Beziehung zu Autorität/Hierarchie;
- Direkte vs. indirekte Kommunikationsstile.

Schritt 2: Fragebogen zur Selbsteinschätzung

Bewerten Sie sich selbst für jede der folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 (selten) bis 5 (immer):

Affirmationen	Bewertung (1–5)
Ich habe das Bewusstsein, dass mein kultureller Hintergrund die Art und Weise prägt, wie ich kommuniziere und andere interpretiere.	
Ich bin mir bewusst, dass andere Fürsorge, Respekt oder Emotionen anders ausdrücken können als ich.	
Ich versuche, Unterschiede zu verstehen, bevor ich sie beurteile.	
Ich kann meinen Kommunikationsstil an die Werte und Normen anderer anpassen.	
Selbst in unangenehmen Situationen versuche ich, den Kontakt aufrechtzuerhalten, wenn kulturelle Unterschiede auftreten.	

Schritt 3: Reflexionsfragen

Beantworten Sie mindestens zwei der folgenden Fragen:

- Welche kulturellen Werte prägen meine Art zu kommunizieren und Beziehungen aufzubauen am meisten?
- Wann neige ich dazu, etwas als „falsch“ oder „seltsam“ zu bezeichnen?
- Welche persönlichen Bedürfnisse oder Werte könnten hinter diesen Urteilen stehen?

Phase 2: Eine empathische Reise in eine andere Kultur planen

In dieser zweiten Phase entwickeln Sie einen Plan, um Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund mit Neugier und Sorgfalt zu verstehen.

Schritt 1: Wählen Sie eine Kultur aus, die Sie erkunden möchten

Sie können eine Gruppe anhand von Erfahrungen oder Interessen auswählen, zum Beispiel:

- Ein Elternprofil (z. B. Migranten, Landbevölkerung, Konservative);
- Ein Schülerprofil (z. B. städtisch, Minderheit, autoritätsfeindlich);
- Ein Kollegen- oder Teamprofil (z. B. religiös, älter, traditionsbewusst).

Schritt 2: Entwerfen Sie einen Plan zur empathischen Erkundung

Nutzen Sie die folgenden Reflexionsthemen, um die Kultur zu erkunden und sich darauf vorzubereiten, bewusster mit ihr in Kontakt zu treten:

Thema zur Selbstreflexion	Ihre Antwort
Was ist der historische/soziale Hintergrund dieser Gruppe?	
Wie werden Werte wie Respekt, Hilfsbereitschaft und Grenzen zum Ausdruck gebracht?	
Wie werden Konflikte bewältigt oder vermieden?	
Wie fühle ich mich normalerweise im Umgang mit dieser kulturellen Gruppe?	
Welche Annahmen oder Voreingenommenheiten habe ich möglicherweise?	
Was kann ich lesen/hören/fragen, um besser zu verstehen?	
Welche meiner Werte können eine sinnvolle Verbindung unterstützen?	



Schritt 3: Verfassen Sie eine Erklärung zu Ihren kulturellen Absichten

Um eine tiefere Verbindung zu dieser Kultur aufzubauen, beabsichtige ich, _____als Leitansatz zu übernehmen. Dies wird mir helfen, dem Wert von _____und gleichzeitig die Notwendigkeit von ____.

Vorschläge für die Verwendung und Anpassung

Lehrkräfte können dieses Tool als Vorbereitungs- oder Reflexionshilfe nutzen, bevor sie mit Familien oder Gemeinschaften in Kontakt treten, deren kultureller Hintergrund sich von ihrem eigenen unterscheidet. Es kann auch bei Fortbildungen zum Thema inklusive Kommunikation und Kulturellsensibles Unterrichten eingesetzt werden.





Tool 27. Fundiertes Empathie-Mapping

Ziel des Tools

LO4.3B. Kommunikationsstrategien auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt, Authentizität, bedingungsloser Akzeptanz, aktives Zuhören und Empathie anwenden, um eine gesunde, vertrauensvolle und starke Beziehung aufzubauen.

Dieses Tool fördert sowohl emotionale Verbundenheit als auch Körperbewusstsein und integriert Prinzipien der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) mit körperlicher Präsenz.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Vorbereitung

- Suchen Sie sich einen ruhigen Ort, an dem Sie bequem sitzen oder stehen können. Achten Sie nach Möglichkeit darauf, dass es möglichst wenige Ablenkungen gibt.
- Halten Sie die bereitgestellten Materialien bereit: Empathie-Impulse und zwei leere Blätter. (Oder drucken Sie nach Möglichkeit das Arbeitsblatt „Empathie-Mapping“ aus).

Schritt 1: Erdungsübung (körperliches Bewusstsein):

- Beginnen Sie im Stehen oder Sitzen, die Füße flach auf dem Boden.
- Schließen Sie die Augen und atmen Sie dreimal tief ein und aus. Spüren Sie bei jedem Atemzug die Verbindung zwischen Ihrem Körper und der Erde.
- Achten Sie auf körperliche Empfindungen: Anspannung, Entspannung, Wärme oder Kühle.

Schritt 2: Empathie-Kartierung:

- Nutzen Sie die bereitgestellten Anregungen, um Folgendes zu erkunden:
 - Was beobachte ich bei der anderen Person? (Beobachtungen von Urteilen trennen.)
 - Welche Gefühle könnte sie empfinden?
 - Welche Bedürfnisse könnten diesen Gefühlen zugrunde liegen?
 - Wie kann ich mein Verständnis mit Mitgefühl zum Ausdruck bringen?
- Stehen Sie auf und versetzen Sie sich in die Lage der anderen Person, indem Sie sich physisch in eine andere Position begeben oder kurz umhergehen. Stellen Sie sich vor, wie es sich anfühlen könnte, diese Person zu sein. Verwenden Sie die Fragen erneut für die andere Person.

Schritt 3: Persönliche Reflexion:

- Kehren Sie zu Ihrer ursprünglichen Position zurück.

- Reflektieren Sie Ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse während der Interaktion. Nutzen Sie Selbstempathie, um Ihre Perspektive zu verstehen, während Sie gleichzeitig mit der Erfahrung der anderen Person in Verbindung bleiben.

Schritt 4: Aktionsplan:

- Notieren Sie eine umsetzbare Strategie, um bei Ihrer nächsten Interaktion Empathie zu zeigen.

Selbstreflexion:

- Was ist mir hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen körperlicher Erdung und emotionalem Bewusstsein aufgefallen?
- „Wie hat sich mein Verständnis verändert, als ich mich in die Perspektive der anderen Person versetzt habe?“
- „Was werde ich beim nächsten Mal anders machen, um mehr Empathie in meinen Interaktionen zu zeigen?“

Materialien/Ressourcen:

- Arbeitsblatt zum Empathie-Mapping: Enthält Abschnitte für „Beobachtungen“, „Gefühle“, „Bedürfnisse“ und „Wünsche“.
- Optional: Sprachaufzeichnung für Grounding-Prompts
- Optional: Ein kleiner Spiegel, um während der Selbstreflexion die Beobachtung von Gesichtsausdrücken zu üben.
- Anhang





Anhang Tool 27: Fundiertes Empathie-Mapping

AS MYSELF			
REQUEST	How can I express my understanding with compassion?	What needs might underlie those feelings?	What feelings might they be experiencing?
NEEDS			
FEELINGS			
OBSERVATIONS	What am I observing in the other person?		

AS OTHER			
OBSERVATIONS	What am I observing in the other person?	What feelings might they be experiencing?	What needs might underlie those feelings?
FEELINGS			
NEEDS			
REQUEST	How can I express my understanding with compassion?		



Tool 28. Halten Sie den Dialog aufrecht

Ziel des Tools

LO5. 1B Offenheit (Verbundenheit) und ehrliche Interaktionen artikulieren, um einen echten Dialog zu fördern.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Einführung

Wir alle erleben, dass bestimmte Äußerungen anderer Menschen uns beeinflussen. Ein Kollege, ein Elternteil, ein Schüler ... könnte etwas zu Ihnen sagen, das schwer zu hören ist. Danach ist es nicht immer einfach, weiterhin aktiv und einfühlsam zuzuhören, da Sie die Botschaft möglicherweise zu persönlich nehmen, impulsiv und defensiv reagieren und der anderen Person keinen Raum lassen, weiterhin ehrlich aus ihren Gefühlen und Bedürfnissen heraus zu sprechen. Es ist schwierig, den Dialog aufrechtzuerhalten und sich wirklich zu verstehen.

Das Ziel des Tools ist es, Sie in solchen Situationen zu unterstützen, damit der Dialog weitergeht. Es hilft Ihnen, **sich selbst zu überprüfen** und sich ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie Sie die Botschaft hören oder wie die Botschaft auf Sie wirkt. Es hilft Ihnen, Ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu erfahren und zu verstehen (Selbstempathie). Dieser innere Prozess ermöglicht es Ihnen, Ihre Reaktionen besser zu regulieren und impulsive oder defensive Reaktionen zu vermeiden. Es regt Ihre Fähigkeit an, vor dem Antworten innezuhalten und nachzudenken, sodass wir durchdachtere Antworten geben können. Darüber hinaus unterstützt es Sie **dabei, die andere Person dazu einzuladen, ehrlich** aus ihren Gefühlen und Bedürfnissen heraus **zu sprechen**, und diese wirklich zu verstehen (Empathie).

Beschreibung der Verwendung des Tools

Verwenden Sie dieses Tool zur Selbstreflexion. Sie reflektieren eine Situation, in der jemand etwas gesagt hat, das für Sie schwer zu hören war. Es war schwierig, den Dialog aufrechtzuerhalten. Befolgen Sie die Schritte auf dem Poster, um über die Situation nachzudenken. Beachten Sie bei der Verwendung des Posters Folgendes:

- Wir verwenden Bilder von Schakalen und Giraffen als Metapher für die Art und Weise, wie wir kommunizieren.



- Der Schakal ist wertend, kritisch, defensiv und impulsiv.



Die Giraffe

kommuniziert aus dem Herzen heraus und hat die Absicht, eine Verbindung herzustellen.

- Diese Übung regt Sie dazu an, in das Bewusstsein der vier möglichen Arten der Botschafts-Hörweise ge^a einzutauchen, indem Sie sich vom Schakal-Gespräch oder der Schuldzuweisung an sich selbst und/oder andere hin zur

^a Basierend auf der Theorie der Gewaltfreien Kommunikation von Marshal B. Rosenberg



Giraffengespräch oder Selbstempathie und Empathie. Selbstempathie ist ein wichtiger erster Schritt zu besserer

Ihre Reaktionen zu regulieren. Sich in Richtung (Selbst-)Empathie zu bewegen bedeutet, dass Sie die Absicht haben, eine Verbindung herzustellen, dass Sie Ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse und die der anderen Person verstehen wollen, um den Dialog aufrechtzuerhalten.

- Denken Sie daran, dass es hilfreich ist, sich selbst zu erlauben, dem anderen oder sich selbst „die Schuld zu geben“, bevor Sie sich in Richtung (Selbst-)Empathie bewegen, um diese Energie loszulassen und aus Ihrem System zu entfernen.
- In einer ähnlichen Situation können Sie versuchen, die drei Elemente (Beobachtungen, Neugierde für Gefühle und Empathie für die Bedürfnisse des anderen) in Ihre Antwort zu integrieren, wie in der vierten Art, eine Botschaft zu hören (Empathie), vorgeschlagen, um den anderen dazu einzuladen, ehrlich aus seinen Gefühlen und Bedürfnissen heraus zu sprechen.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Poster „Den Dialog am Laufen halten“. Sie können das Poster ausdrucken und in Ihrer Schule aufhängen.

Selbstreflexion (Ideen zur Unterstützung der weiteren persönlichen Entwicklung und Verbesserung).

- Wächst mein Bewusstsein dafür, wie ich Botschaften höre und auf Situationen reagiere?
- Wächst das Bewusstsein für meine eigenen Gefühle und Bedürfnisse in bestimmten Situationen?
- Inwiefern beeinflusst dies meine Reaktion auf bestimmte Situationen?
- Wie wachse ich darin, mir selbst und anderen gegenüber einfühlsam zu sein? Indem ich ihre Gefühle und Bedürfnisse wirklich verstehe?
- Wie wachse ich darin, einen Dialog aufrechtzuerhalten, in dem ich den anderen einlade, ehrlich zu sprechen, aus seinen Gefühlen und Bedürfnissen heraus.



Anhang Tool 28: Einen Dialog aufrechterhalten



KEEP A DIALOG GOING ON

I receive a message: what did the other person say that was hard for me to hear?

How am I hearing this message?
Move from left to right, listening to the message in the 4 ways.



Blaming the other

*"It's your fault!"
"You did something wrong"*

What are possible thoughts or judgements I have towards the other?



Blaming myself

*"It's my fault!"
"I did something wrong"*

What are possible thoughts or judgements I have towards myself?



Self-empathy

"I'm feeling... because I need..."

What and where do I feel something?
What are underlying feelings?
What is my need?



Empathy

"Are you feeling... because you need..."

What might be underlying feelings and needs of the other?
When responding, I can integrate 3 elements:

- Observations:
"I hear you say..."
- Curiosity for the feelings:
"Are you maybe feeling..."
- Empathy towards the needs:
"Because you need..."



Tool 29. Die sechs Denkhüte zum Setzen von Grenzen

Ziel des Tools

LO5.3B. Förderung der Wertschätzung und Berücksichtigung der Bedürfnisse aller bei der Entscheidungsfindung, um die Kooperation und das gewünschte Zusammenleben/Zusammenarbeiten zu erhalten.

Sie werden in der Lage sein, Ihre persönlichen Grenzen zu erkennen, Strategien zu entwickeln, um Ihre Grenzen selbstbewusst zu kommunizieren, ein tieferes Verständnis für die Auswirkungen von Grenzen auf Beziehungen zu erlangen und das Tool „Sechs Denkhüte“ auf verschiedene mehrdeutige oder konfliktreiche Situationen anzuwenden.

Beschreibung der Anwendung des Tools

Einführung

Das Tool „Sechs Denkhüte“ hilft dabei, alle Aspekte eines Problems zu untersuchen, damit wir nichts Wichtiges übersehen. Mit jedem Hut können Sie:

- **Vermeiden Sie Voreingenommenheit**, indem Sie das Problem aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten.
- **bessere Entscheidungen treffen**, da Sie nicht nur die Fakten, sondern auch Emotionen, Risiken und kreative Lösungen berücksichtigen.
- **die Kommunikation verbessern**, da es strukturiertes Denken fördert und Ihnen hilft, Ideen klar auszudrücken, insbesondere in Gruppendiskussionen.

Schritt für Schritt mit den sechs Denkhüten

1. Die Grenze definieren: Formulieren Sie klar und deutlich die Grenze, die Sie setzen möchten. Seien Sie so konkret wie möglich in Bezug darauf, was Sie tolerieren und was nicht.

2. Hüte zuweisen: Weisen Sie jedem Hut einen anderen Aspekt des Prozesses der Grenzsetzung zu:

* **Weißer Hut**: Konzentrieren Sie sich auf die Fakten im Zusammenhang mit der Situation.

Welche konkreten Verhaltensweisen oder Handlungen bereiten mir Unbehagen?

* **Roter Hut**: Untersuchen Sie Ihre Emotionen und Gefühle in Bezug auf die Situation. Wie fühle ich mich durch diese Grenzverletzung?

* **Schwarzer Hut**: Identifizieren Sie die potenziellen negativen Folgen, die sich aus der Festlegung oder Nichtfestlegung dieser Grenze ergeben. Welche Risiken sind damit verbunden?

* **Gelber Hut**: Betrachten Sie die positiven Ergebnisse der Festlegung dieser Grenze. Wie wird sie mein Wohlbefinden verbessern?

* **Grüner Hut**: Brainstorming zu kreativen Möglichkeiten, meine Grenzen zu kommunizieren und durchzusetzen.

Welche alternativen Ansätze gibt es?

* **Blauer Hut**: Fassen Sie die Diskussion zusammen und erstellen Sie einen Aktionsplan. Welche konkreten Schritte werden Sie unternehmen, um diese Grenze durchzusetzen?

3. Eine strukturierte Diskussion moderieren: Leiten Sie die Diskussion, indem Sie Fragen zu den einzelnen Hüten stellen.

4. Ideen festhalten: Halten Sie die während der Diskussion entstandenen Ideen fest. Dies wird Helfen Sie dabei, Muster zu erkennen und einen umfassenden Aktionsplan zu entwickeln.

5. Erstellen Sie einen Aktionsplan: Entwickeln Sie einen konkreten Plan, wie Sie die Grenze anderen vermitteln und durchsetzen können.

Beispielszenario-Dialog: Grenzen gegenüber einem Kollegen setzen

Problem: Ein Kollege bittet Sie regelmäßig, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, auch wenn Sie mit Ihrer eigenen Arbeit beschäftigt sind.

Dialog:

Kollege: „Hey, ich weiß, dass du viel zu tun hast, aber könntest du mir bei dieser Aufgabe helfen? Ich muss sie unbedingt noch heute erledigen.“

Sie (White Hat): „Du hast mich in den letzten zwei Wochen fünf Mal gebeten, dir bei zusätzlichen Aufgaben zu helfen, und ich habe mein Bestes getan, um dir zu helfen.“

Sie (Roter Hut): „Aber ehrlich gesagt fühle ich mich mit meiner eigenen Arbeit überfordert und gestresst, wenn ich immer wieder zusätzliche Aufgaben übernehme.“

Sie (Schwarzer Hut): „Wenn ich weiterhin Ja sage, werde ich in Verzug geraten. Sie könnten denken, dass ich nicht unterstützend bin, und das könnte sich auf unsere Zusammenarbeit auswirken.“

Sie (Gelber Hut): „Wenn ich hier Grenzen setze, kann ich mich besser auf meine Arbeit konzentrieren, meinen Stress reduzieren und trotzdem ein guter Teamplayer sein.“

Sie (Grüner Hut): „Vielleicht können wir klare Erwartungen festlegen, wann Sie Hilfe benötigen. Wenn Sie mich im Voraus informieren, werde ich sehen, ob ich das einrichten kann. Wir könnten auch jemand anderen fragen, wenn ich nicht verfügbar bin.“

Sie (Blauer Hut): „Also werde ich Ihnen von nun an Bescheid geben, wenn ich helfen kann, und meine Arbeitsbelastung klar kommunizieren. So wissen Sie, wann ich Ihnen helfen kann.“

Kollege: „In Ordnung, ich verstehe. Danke für die Information. Ich werde versuchen, das nächste Mal früher zu fragen.“

Sie: „Großartig! Lassen Sie uns versuchen, das gemeinsam zu lösen.“

Vorschläge für die Anpassung im Unterricht mit Schülern

- **Gruppendiskussionen:** Verwenden Sie die Hüte, um die Schüler auf unterhaltsame und strukturierte Weise dabei zu unterstützen, Grenzen zu setzen und Respekt zu zeigen. Weisen Sie jedem Schüler einen Hut zu, um die Teilnahme und unterschiedliche Perspektiven zu fördern.



Anhang Tool 29: Die sechs Denkhüte zum Setzen von Grenzen

- **Konflikte lösen:** Wenden Sie dieses Tool an, wenn es im Unterricht zu

Meinungsverschiedenheiten oder Herausforderungen kommt, um den Schülern dabei zu helfen, gemeinsam Lösungen zu finden.

- **Tagebuch führen:** Lassen Sie die Kollegen und Schüler nach der Anwendung des Tools darüber nachdenken, was sie gelernt haben und wie sie die Strategien im wirklichen Leben anwenden können.

Für die berufliche Zusammenarbeit oder Eltern-Lehrer-Gespräche

- **Problemlösung durch Mitarbeiter:** Verwenden Sie die Hüte während Teambesprechungen, um Probleme zu lösen oder Ideen zu sammeln, wie Sie Schüler effektiv unterstützen können.
- **Gespräche mit Eltern:** Passen Sie die Technik an, um Grenzen oder Erwartungen auf klare, respektvolle und lösungsorientierte Weise zu besprechen.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Poster (siehe Anhang) in Farbe (im Querformat) mit den sechs Denkhüten. Sie können das Poster ausdrucken und in Ihrer Schule aufhängen.

Literaturhinweis:

- de Bono, Edward. Six Thinking Hats. Little, Brown and Company, 1985.
- MindTools. „Six Thinking Hats: A Tool for Group Discussion and Individual Thinking.”

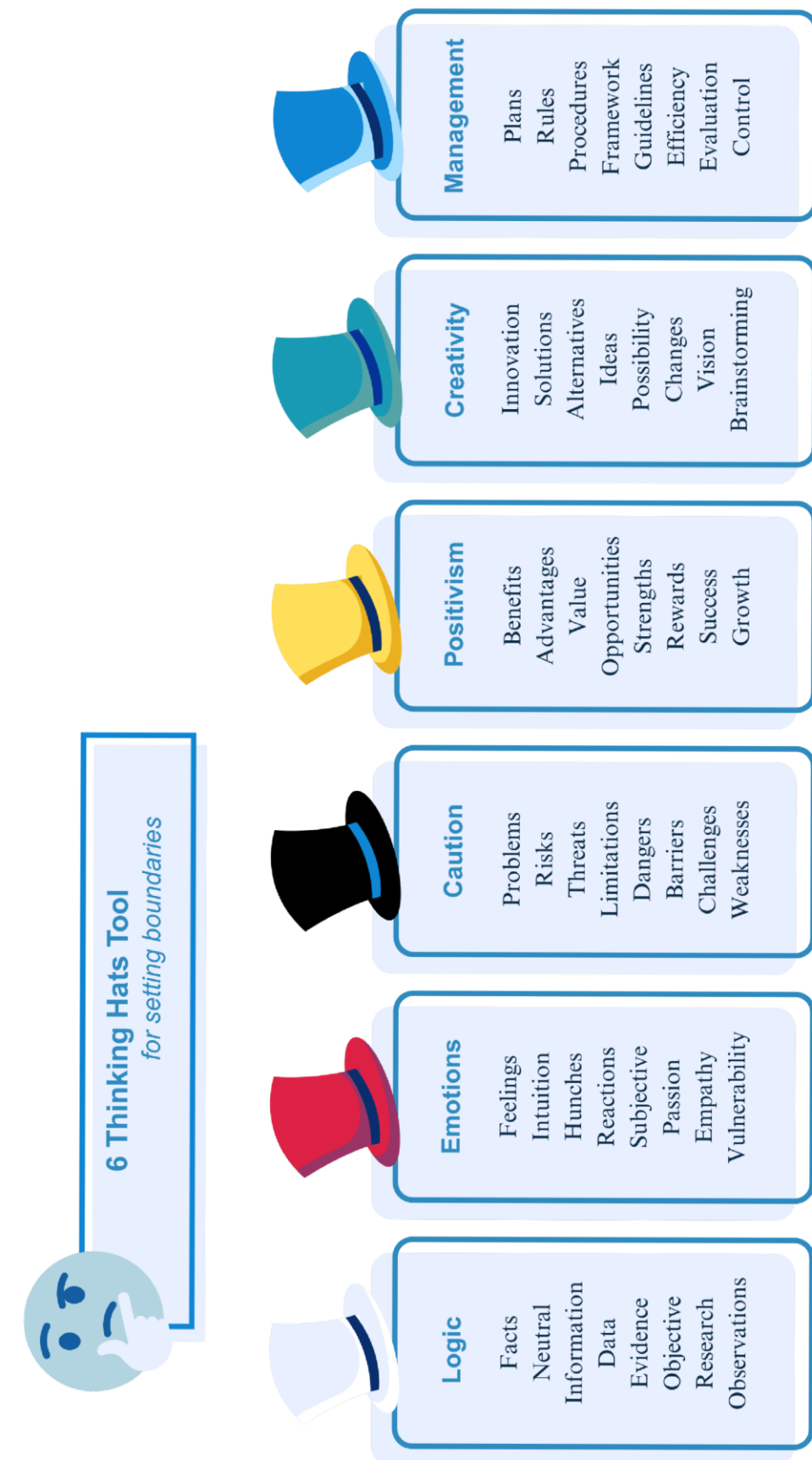
https://www.mindtools.com/pages/article/newCT_07.htm

Die sechs Denkhüte von Edward de Bono zum Sammeln von Feedback

https://youtu.be/5Yi7G2-UgIM?si=FbSFBYaioD6m_8_j

Selbstreflexion:

1. Inwiefern hat mir die Technik der sechs Denkhüte dabei geholfen, klarer über das Setzen meiner Grenzen nachzudenken?
2. Welcher „Hut“ war für mich am schwierigsten anzuwenden und warum?
3. Welche Maßnahmen werde ich als Nächstes ergreifen, um meinen Plan zur Festlegung von Grenzen in die Praxis umzusetzen?





Tool 30. Konsensbasiertes Entscheidungsmodell (CDMM)

Ziel des Tools

LO5.3B – Förderung der Wertschätzung und Berücksichtigung der Bedürfnisse aller bei der Entscheidungsfindung, um die Kooperation und das Zusammenleben/Zusammenarbeiten zu erhalten.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Dieses Tool stellt das Consent-Based Decision-Making Model (CDMM) vor, um eine integrative und effiziente Entscheidungsfindung in Gruppen zu fördern. Durch die Betonung der Zustimmung gegenüber dem Konsens lernen die Teilnehmer, konstruktiv mit Einwänden umzugehen und effektiv zusammenzuarbeiten, um Lösungen zu finden, die der Vielfalt gerecht werden.

So verwenden Sie das Tool

Schritt 1: Klären Sie den Vorschlag

Präsentieren Sie der Gruppe einen Vorschlag oder ein Thema.

Stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmer den Vorschlag verstehen, indem Sie klärende Fragen stellen.

Schritt 2: Reaktionen sammeln

Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre ersten Gedanken oder emotionalen Reaktionen mitzuteilen.

In diesem Schritt geht es darum, Perspektiven zu verstehen, nicht zu diskutieren oder eine Bewertung zu erteilen.

Schritt 3: Verfeinern Sie den Vorschlag

Nutzen Sie das Feedback, um den Vorschlag gemeinsam anzupassen.

Ermutigen Sie die Auszubildenden, Verbesserungsvorschläge zu machen, die Anliegen der Vielfalt berücksichtigen.

Schritt 4: Führen Sie eine Zustimmungsrunde durch

Gehen Sie die Gruppe durch und fragen Sie, ob jemand „grundlegende Einwände“ gegen den verfeinerten Vorschlag hat. Erklären Sie, dass das Ziel nicht Perfektion ist, sondern eine Lösung zu finden, mit der alle leben können.

Stellen Sie diese Frage: „Ist es für Sie in Ordnung, diese Entscheidung zu treffen?“

Schritt 5: Bedenken ausräumen

Wenn Einwände erhoben werden, arbeiten Sie zusammen daran, diese auszuräumen. Betrachten Sie Einwände als Gelegenheit, den Vorschlag weiter zu verfeinern.

Schritt 6: Treffen Sie die endgültige Entscheidung

Sobald die Einwände ausgeräumt sind, treffen Sie die endgültige Entscheidung.

Vergewissern Sie sich, dass die Gruppe das Ergebnis als tragfähige Lösung akzeptiert, auch wenn es nicht für alle ideal ist.

Tool 30. Konsensbasiertes Entscheidungsmodell (CDMM)



Vorschläge zur Anpassung

- **Einsatz im Unterricht:** Passen Sie die Sprache an und vereinfachen Sie die Schritte für die Schüler. Verwenden Sie Szenarien, mit denen sie sich identifizieren können, z. B. die Planung eines Klassenprojekts.
- **Zusammenarbeit:** Wenden Sie CDMM bei Teambesprechungen an, um gemeinsame Entscheidungen zu treffen. Konzentrieren Sie sich darauf, die Vielfalt der Perspektiven zu berücksichtigen und aufeinander abzustimmen, um die Unternehmensziele zu erreichen.
- **Eltern-Lehrer-Gespräche:** Verwenden Sie dieses Tool, um Probleme gemeinsam zu besprechen und zu lösen, wobei sichergestellt wird, dass sowohl die Sichtweise der Lehrer als auch die der Eltern berücksichtigt wird.

Selbstreflexion:

- Wie effektiv habe ich die Bedürfnisse der Vielfalt berücksichtigt?
- Was habe ich darüber gelernt, wie man konstruktiv mit Einwänden umgeht? Wie hat sich dieser Prozess auf die Gruppendynamik und das Vertrauen ausgewirkt?

Benötigte Materialien/Ressourcen:

- Poster „Schrittweises, auf Zustimmung basierendes Entscheidungsmodell CDMM“ für Gruppendiskussionen. Sie können das Poster ausdrucken und in Ihrer Schule aufhängen, wenn Sie mit CDMM arbeiten. Sie können es auch digital projizieren. Sie können auch eine Broschüre daraus erstellen.
- Whiteboard/Flipchart zur Visualisierung von Feedback und Anpassungen.



Anhang Tool 30 Modell zur einvernehmlichen Entscheidungsfindung (CDMM)

6 Step Decision-Making Consent-Based Model (CDMM)

Step 2 Gather Reactions

- Participants share initial thoughts without debating.

Step 1 Clarify the Proposal

- Present the proposal to the group.
- Ensure all ambiguities are clarified through questions.

STEP 3 REFINE THE PROPOSAL

- Adjust the proposal based on feedback to address concerns.

STEP 4 CONSENT ROUND

- Check for any paramount objections.
- Ask “Is it ok for you to move forward with this decision?”

STEP 5 RESOLVE OBJECTIONS

- Collaboratively address objections, treating them as opportunities for improvement.

STEP 6 FINALIZE THE DECISION

- Confirm the final decision with group consent.



Einführung in die Stufe C

Die Stufe C fördert das strategische und transformative Engagement der Auszubildenden und stellt die höchste Stufe der Professionalisierung dar. Auf dieser Stufe geht es um strategisches Denken, Innovation und Führungsqualitäten. Die Lehrkräfte wenden ihr Wissen an und entwerfen, fördern und befürworten neue Lösungen auf der Grundlage kritischer (Selbst-)Reflexion, integrativer Praxis und systemischer Veränderungen. So werden sie zu visionären Führungskräften in ihrem Bereich mit Fachkenntnissen auf Expertenniveau und Führungsqualitäten.

Module 1 Universal human values and human rights	Tool 31 "The RESET Protocol"	Tool 32 "The five lenses of inclusion"	Tool 33 "Digital dialogue map"
Module 2 EU values and identity	Tool 34 "Identity conflicts in the classroom"	Tool 35 "Ensuring inclusive teaching using Brookfield's four lenses"	Tool 36 "Inclusivity checklist"
Module 3 Non-discrimination and equity	Tool 37 "Differences between equality and equity in educational contexts"	Tool 38 "Steps of critical thinking and criteria of reliable sources"	Tool 39 "Nominal group technique"
Module 4 Understanding ourselves and others	Tool 40 "What if I change my mind?"	Tool 41 "Relate & Reflect: How do I show up in my relationships?"	Tool 42 "Relational posture map"
Module 5 Dialogue	Tool 43 "Cooperation compass"	Tool 44 "The art of questioning"	Tool 45 "A 3-step approach for offering feedback"

Abbildung 11. Lehrer-Toolkit: Stufe C. Tools 31 bis 45



Tool 31. Das RESET-Protokoll

Ziele dieses Tools

LO1.1C: Möglichkeiten zur Einbeziehung der Menschenrechte in Bildungskontexte identifizieren, sich wirksam für inklusive Strategien und Praktiken einsetzen und ein Umfeld fördern, das Respekt vor und den Schutz der Rechte aller Menschen gewährleistet, um so zur Schaffung inklusiver und gerechter Bildungsräume beizutragen.

LO1.3C: Förderung und Schaffung eines ganzheitlichen, inklusiven und menschenrechtsorientierten Bildungsumfelds auf der Grundlage von Kommunikationsstrategien, die universelle menschliche Werte integrieren

- Sie zu befähigen, mit Bewusstsein, Empathie und Gelassenheit auf Konflikte oder Stress zu reagieren.
- Eine reflektierende Denkweise zu kultivieren und Ihre Fähigkeit zu verbessern, wertorientierte Entscheidungen zu treffen.
- Förderung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Kommunikation, auch in angespannten oder emotional aufgeladenen Situationen.
- Das Wohlbefinden der Lehrkräfte zu fördern, Burnout zu verhindern und die emotionale Belastbarkeit zu stärken.
- Modellierung respektvoller, kooperativer Strategien zur Konfliktlösung für Schüler, Kollegen und Familien.
- Beitrag zu einem auf Menschenrechten basierenden Bildungsklima.

Beschreibung der Anwendung des Tools:

Das **RESET-Protokoll** ist ein schnelles, selbst anzuwendendes mentales und emotionales Rahmenwerk, das jeder in Echtzeit oder kurz nach schwierigen Interaktionen anwenden kann. Diese Methode ist besonders effektiv in emotional aufgeladenen Situationen, in denen Reaktionen sonst impulsiv, defensiv oder nicht mit den eigenen Werten und beruflichen Absichten vereinbar sein könnten.

Verwenden Sie dieses Tool als tägliche Übung, als momentane Intervention oder als Reflexionsroutine, um ein größeres emotionales Bewusstsein, professionelle Gelassenheit und wertebasierte Entscheidungsfindung zu entwickeln.

Wann ist es empfehlenswert und hilfreich, RESET

Tool 31. Das RESET-Protokoll



● Im Moment eines Konflikts (z. B. während eines Ausbruchs eines Schülers, einer Meinungsverschiedenheit mit einem Kollege oder Konfrontation mit den Eltern);

- Bevor Sie auf eine stressige E-Mail oder Nachricht antworten;
- Nach einer schwierigen Unterrichtsstunde, um sich zu entspannen und neu zu sammeln;
- Als routinemäßige Überprüfung zu Beginn oder am Ende des Tages;
- Während Teambesprechungen oder Coaching-Sitzungen, um ruhige Führungsqualitäten zu demonstrieren.

Schritte

1. R – Erkennen

- Halten Sie inne und nehmen Sie wahr, was Sie fühlen. Benennen Sie die Emotion. („Ich fühle mich ängstlich/gereizt/überfordert.“)

Dieser Schritt hilft dabei, emotionale Distanz und Bewusstsein zu schaffen.

2. E – Ausatmen

- Wenden Sie eine kurze Atemtechnik an, um Ihr Nervensystem zu beruhigen.
- Probieren Sie die Box-Atmung aus: Einatmen (4 Sekunden) → Anhalten (4 Sekunden) → Ausatmen (4 Sekunden) → Anhalten (4 Sekunden)
- Wiederholen Sie dies 2–3 Mal, um wieder Ruhe und Präsenz zu erlangen.

3. S – Scannen

- Beobachten Sie objektiv, was geschieht. Konzentrieren Sie sich auf Fakten, nicht auf Vermutungen. („Was hat der Schüler gesagt? Wie hat er sich verhalten? Was ist der Kontext?“).

4. E – Bewertung

- Reflektieren Sie: Welche Optionen habe ich? Welche Reaktion entspricht meinen Werten und den Erfordernissen des Augenblicks? („Wie kann ich respektvoll und konstruktiv reagieren?“).
- Nutzen Sie Ihren beruflichen Kompass, um Ihre Entscheidung zu treffen.

5. T – Handeln

- Handeln Sie klar, selbstbewusst und mitfühlend. Kommunizieren Sie ruhig und verwenden Sie eine lösungsorientierte Sprache. (Beispiel: „Ich verstehe, dass Sie verärgert sind. Lassen Sie uns gemeinsam einen Weg finden, um dieses Problem zu lösen.“)



Tool 32. Die fünf Linsen der Inklusion

Ziele des Tools:

LO1.2C Die Auswirkungen digitaler Technologien auf wichtige Menschenrechtsgrundsätze analysieren, potenzielle ethische Dilemmata identifizieren und Strategien zu deren wirksamer Bewältigung entwickeln, um so zur Förderung ethischen und respektvollen Handelns beizutragen.

Dieses Tool zielt darauf ab:

- Das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie sich Menschenrechtsprinzipien auf den Zugang zu Bildung und die Bildungserfahrung von Schülern auswirken.
- Identifizierung von (sichtbaren oder versteckten) Hindernissen, die die Gerechtigkeit, Teilhabe oder Respekt in Bildungsumgebungen einschränken.
- Die Entwicklung inklusiver Richtlinien, Unterrichtsstrategien und Unterrichtspraktiken anzuleiten.
- Lehrkräfte als Fürsprecher für Bildungsgerechtigkeit und soziale Inklusion zu stärken.
- Förderung von Reflexion und Verantwortlichkeit für die Aufrechterhaltung inklusiver, auf Rechten basierender Umgebungen.

Beschreibung der Verwendung des Tools:

Dieses Tool eignet sich am besten als reflektierende Tagebuchübung, Rahmen für Teamdiskussionen oder Planungsleitfaden für inklusive Praktiken.

Es folgt einem 5-stufigen Untersuchungsprozess, wobei jede Stufe einer Perspektive zugeordnet ist, durch die der Pädagoge seinen Unterricht und dessen Kontext betrachtet.

Schritt 1: Ich – Bewusstsein der Identität

- Identifizieren Sie, wer in Ihrem Umfeld gesehen, gehört und geschätzt wird – und wer möglicherweise nicht: *Wer sind meine Schüler? Welche Vielfalt an Identitäten haben sie (Kultur, Sprache, Geschlecht, Fähigkeiten, sozioökonomischer Hintergrund)?*

Schritt 2: N – Anerkennung von Bedürfnissen

Tool 32. Die fünf Linsen der Inklusion



- Reflektieren Sie über systemische und individuelle Barrieren, die den Zugang beeinträchtigen können.

Teilnahme oder Wohlbefinden. Was sind die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen marginalisierter oder unterrepräsentierter Gruppen in meiner Klasse oder Schule?

Schritt 3: C – Überprüfung des Lehrplans und der Inhalte

- Führen Sie eine Bewertung durch, ob Ihr Lehrplan Menschenrechtsthemen (z. B. Würde, Gerechtigkeit, Freiheit, Teilhabe) berücksichtigt oder vernachlässigt. *Spiegelt mein Unterrichtsmaterial die Vielfalt der Stimmen, Geschichten und Erfahrungen wider?*

Schritt 4: L – Bewertung der Lernumgebung

- Berücksichtigen Sie den Sprachgebrauch, die Sitzordnung, visuelle Hilfsmittel, Disziplinarmaßnahmen, Gruppeneinteilungen, Routinen und Klassenregeln. *Fördert mein Unterricht die Inklusion, psychologische Sicherheit und Zugehörigkeit aller Schüler?*

Schritt 5: U – Planung motivierender Maßnahmen

- Planen Sie kleine, nachhaltige Veränderungen in Bezug auf Richtlinien, Sprache, Pädagogik oder Partnerschaften. Beispiele: Diversifizierung der Leselisten, gemeinsame Erstellung von Klassenregeln, Neugestaltung von Bewertungsinstrumenten, Vorschlag von Mitarbeiterschulungen zum Thema Gerechtigkeit. *Welche konkrete Maßnahme kann ich ergreifen, um meine Praxis inklusiver und rechtsbasierter zu gestalten?*

Selbstreflexion:

- Welcher Menschenrechtsgrundsatz ist in meinem Unterricht am deutlichsten sichtbar? Welcher am wenigsten?
- Welche Gruppe von Schülern profitiert am meisten von meinem derzeitigen Unterrichtsansatz?

Wer könnte benachteiligt sein?

- Welche (bewussten oder unbewussten) Voreingenommenheiten könnten meine Erwartungen oder mein Verhalten beeinflussen?

- Wie kann ich Familien, Schüler oder Kollegen dazu motivieren, gemeinsam einen inklusiveren Lernraum zu schaffen?



Tool 33. Digitale Dialogkarte

Ziele des Tools

LO1.3C. Förderung und Schaffung eines ganzheitlichen, inklusiven und menschenrechtsorientierten Bildungsumfelds auf der Grundlage von Kommunikationsstrategien, die universelle menschliche Werte integrieren.

Dieses Tool zielt darauf ab:

- Das Bewusstsein für ethische und rechtsbasierte Fragen in der digitalen Kommunikation zu schärfen.
- Förderung einer klaren, einfühlsamen und inklusiven Kommunikation in digitalen

Umgebungen.

- Unterstützung der Entwicklung kooperativer Strategien für den Umgang mit sensiblen oder kontroversen Themen im Internet.

- Unterstützung von Pädagogen dabei, Schülern und Gemeinschaften einen respektvollen digitalen Dialog vorzuleben.

- Risiken von Missverständnissen, Ausgrenzung oder Schaden bei Online-Interaktionen mit Kollegen, Schülern und Eltern zu reduzieren.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Verwenden Sie dieses Tool, um eine Kommunikationssituation zu bewerten, in der digitale Tools zum Einsatz kommen (z. B. Schulplattformen, E-Mails, Chat-Apps, Lernmanagementsysteme, soziale Medien), insbesondere wenn:

- Diskussion sensibler Themen (z. B. Mobbing, Vielfalt, Konflikte, Menschenrechte)
- Ansprechen von Verhalten, Feedback oder Bedenken gegenüber Schülern oder Familien
- Umgang mit Spannungen oder Meinungsverschiedenheiten im Internet
- Vorbereitung von Klassendiskussionen zu Online-Ethik oder digitalen Rechten

Schritt 1: Identifizieren Sie den Kontext

- Wie ist die Situation? Wer ist beteiligt? Welche Plattform wird genutzt? (Beispiel: Antwort auf eine verärgerte E-Mail eines Elternteils zur Benotung, einen kontroversen Beitrag eines Schülers in einem Forum oder einen öffentlichen Kommentar eines Kollegen im Internet.

Schritt 2: Bewerten Sie die Auswirkungen auf die Menschenrechte

Tool 33. Digitale Dialogkarte



- Könnte diese Kommunikation die Würde, Privatsphäre oder Meinungsfreiheit einer Person beeinträchtigen?

Meinungsäußerung, Inklusion oder Sicherheit? (Fragen Sie: Sind hier Menschenrechte gefährdet? Wer könnte sich ausgeschlossen, verletzt oder zum Schweigen gebracht fühlen?)

Schritt 3: Ethische Dilemmata erkennen

- Welche Spannungen bestehen zwischen den Werten? (Beispiele: Die Notwendigkeit, die Privatsphäre der Schüler zu schützen, vs. das öffentliche Verhalten anzusprechen; freie Meinungsäußerung vs. Hassrede; Transparenz vs. Vertraulichkeit.

Schritt 4: Planen Sie Ihre Kommunikationsstrategie

- Beachten Sie dabei die folgenden Leitprinzipien:
 - Klarheit: Verwenden Sie eine klare, respektvolle und nicht provokative Sprache.
 - Empathie: Überlegen Sie, wie Ihre Botschaft aufgenommen wird und wie Sie Verständnis zeigen können.
 - Kooperation: Laden Sie zum Dialog ein, nicht zur Konfrontation.
 - Grenzen: Wissen Sie, wann Sie sensible Themen in private oder geeignete Umgebungen verlagern sollten.

Schritt 5: Überprüfen Sie Ihre Nachricht vor dem Senden oder Veröffentlichen

- Bevor Sie antworten:
 - Haben Sie die Privatsphäre und Vertraulichkeit geschützt?
 - Könnte Ihre Botschaft missverstanden werden oder Schaden anrichten?
 - Ist Ihr Ton inklusiv, konstruktiv und respektvoll?
 - Ist dies die richtige Plattform oder das richtige Format für dieses Gespräch?

Selbstreflexion

- Wie hat die digitale Kommunikation den Ton oder den Ausgang der Situation beeinflusst?
- Habe ich in diesem Dialog die Menschenrechtsgrundsätze gewahrt?
- Wie kann ich meinen Schülern eine bessere digitale Kommunikation vorleben?



Tool 34. Identitätskonflikte in der Klasse

Ziel des Tools

LO2.1C. Untersuchung der Auswirkungen der Umsetzung der Menschenrechte in Bildungsprozessen durch den Vergleich verschiedener Situationen.

Dieses Tool zielt darauf ab:

- Konflikte der Identität im Klassenzimmer und Möglichkeiten zu deren Bewältigung zu analysieren;
- die Selbstreflexionsfähigkeiten im Umgang mit Konflikten der Identität zu verbessern.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Identitätskonflikte im Klassenzimmer entstehen, wenn die kulturelle, nationale, religiöse oder sonstige Identität von Schülern mit der ihrer Mitschüler, den Schulnormen oder den Unterrichtspraktiken kollidiert. Diese Konflikte können sich äußern in:

- Kulturelle Missverständnisse (z. B. wenn Schüler Gesten, Traditionen oder Kommunikationsstile falsch interpretieren);
- Religiösen Spannungen (z. B. unterschiedliche Ansichten zu Kleidungsvorschriften, Ernährungsbeschränkungen oder der Teilnahme an Schulaktivitäten);

nationale oder ethnische Konflikte (z. B. Schüler mit unterschiedlichem Hintergrund, die widersprüchliche historische Narrative vertreten).

Der effektive Umgang mit Konflikten der Identität ist entscheidend für die Förderung einer sicheren, inklusiven und respektvollen Lernumgebung. Indem Sie über diese Situationen nachdenken, können Sie Strategien entwickeln, um Konflikte zu schlichten, Empathie zu fördern und sicherzustellen, dass sich alle Schüler wertgeschätzt fühlen.

Diese Übung führt Sie durch die Analyse eines Konflikts der Identität in Ihrer Klasse mithilfe eines SWOT-Modells, bei dem Sie die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken Ihrer Reaktion auf die Situation untersuchen.

Schritt 1: Beschreiben Sie einen Konflikt der Identität in Ihrer Klasse.

Denken Sie an eine Situation in Ihrer Klasse, in der ein identitätsbezogener Konflikt aufgetreten ist. Dabei kann es sich um kulturelle Missverständnisse, religiöse Unterschiede oder Spannungen aufgrund der nationalen Identität handeln.

Beispiele:

Zwei Schüler gerieten in einen Streit über ein historisches Ereignis, wobei jeder seine eigene nationale Perspektive, die zu einer Spaltung in der Klasse führt.

Ein Schüler weigerte sich aufgrund seiner religiösen Überzeugungen, an einer Gruppenaktivität teilzunehmen, woraufhin seine Mitschüler verwirrt oder frustriert reagierten.

Beschreiben Sie Ihre Situation kurz auf dieser Online-Plattform (<https://forms.gle/gMRKqh8ESrbxdSeR7>) oder machen Sie sich Notizen, wenn Sie eine Offline-Version der Aktivität bevorzugen.

Schritt 2: SWOT-Analyse des Konflikts.

Analysieren Sie den Konflikt mithilfe des SWOT-Modells. Beantworten Sie die folgenden Fragen für jeden Aspekt.

Stärken

Was hat bei Ihrer Handhabung der Situation gut funktioniert?

- Welche Strategien oder Maßnahmen haben Sie ergriffen, um den Konflikt zu deeskalieren?
- Gab es positive Ergebnisse aus dieser Situation (z. B. gesteigertes Bewusstsein, offene Diskussionen)?
- Ist es Ihnen gelungen, einen Raum zu schaffen, in dem sich die Schüler gehört und mit Respekt behandelt fühlen?

Was funktioniert in ähnlichen Situationen normalerweise gut?

- Offene Kommunikation: Schaffung eines Raums, in dem die Schüler ihre Sichtweisen äußern können.
- Emotionsregulation: Die Diskussion ruhig leiten, um eine Eskalation zu verhindern.
- Empathie aufbauen: Die Schüler dazu ermutigen, über ihre eigenen Erfahrungen hinauszuschauen.
- Faire Vermittlung: Sicherstellen, dass sich alle Seiten gehört und mit Respekt behandelt fühlen.

Wenn Ihr Ansatz dazu beigetragen hat, Spannungen abzubauen und das Lernen zu fördern, sind diese Elemente Stärken, auf denen Sie bei zukünftigen Konflikten aufbauen können.

Schwächen

Vor welchen Herausforderungen standen Sie bei der Bewältigung des Konflikts?

- Auf welche Schwierigkeiten sind Sie bei der Bewältigung des Konflikts gestoßen?
- Haben sich einige Schüler ausgeschlossen, nicht gehört oder missverstanden gefühlt?



● Gab es Lücken in Ihrem Wissen oder Ihrer Vorbereitung in Bezug auf kulturelle, religiöse oder nationale Identitätsfragen?

In ähnlichen Situationen gibt es üblicherweise folgende Herausforderungen:

- Mangelnde Vorbereitung: Das Gefühl, nicht ausreichend vorbereitet zu sein, um Fragen zur Identität anzusprechen.
- Unklare Intervention: Nicht wissen, wann und wie man effektiv eingreifen kann.
- Unbeabsichtigte Ausgrenzung: Zu starke Konzentration auf eine Perspektive unter Vernachlässigung anderer.
- Unbehagen gegenüber dem Thema: Zögern, sich zu engagieren, aus Angst, etwas Falsches zu sagen.

Wenn Sie Bereiche erkennen, in denen Verbesserungen möglich sind, können Sie im Laufe der Zeit bessere Strategien zur Konfliktlösung entwickeln.

Chancen – Wie können Sie diese Situation in eine Lernerfahrung verwandeln?

- Welche Strategien könnten Sie umsetzen, um ähnliche Konflikte in Zukunft zu vermeiden?
- Wie könnte diese Situation zu einer breiteren Diskussion im Unterricht über Respekt, Vielfalt oder Empathie führen?
- Welche zusätzlichen Ressourcen (Schulungen, Diskussionen, Zusammenarbeit mit Kollegen) könnten Ihnen helfen, besser mit Konflikten der Identität umzugehen?

Sie können die Situation auf viele verschiedene Arten in eine Lernerfahrung verwandeln:

- Vermitteln Sie kulturelle Kompetenz: Nutzen Sie die Situation, um Diskussionen über Vielfalt und Respekt anzuregen. Stärken Sie die Klassenregeln: Legen Sie klare Richtlinien für respektvolle Kommunikation fest.
- Das Bewusstsein der Lehrkräfte stärken: Sich beruflich weiterbilden, um mit Konflikten der Identität umgehen zu können.
- Stärken Sie die Stimme der Schüler: Ermutigen Sie die Schüler, Lösungen zur Förderung der Inklusion vorzuschlagen.
- Konflikte in lehrreiche Momente zu verwandeln, kann das kulturelle Bewusstsein verbessern und die Beziehungen im Klassenzimmer stärken.

Bedrohungen



Welche potenziellen Risiken oder anhaltenden Herausforderungen bestehen?

- Könnte dieser Konflikt in Zukunft wieder aufflammen oder eskalieren?
- Gibt es systemische oder institutionelle Hindernisse, die die Lösung von Konflikten der Identität erschweren?
- Könnten andere Schüler von diesem Problem in einer Weise betroffen sein, die nicht sofort erkennbar ist?

Zu den potenziellen Gefahren und Risiken gehören:

- Anhaltende Ressentiments: Der Konflikt ist möglicherweise nicht vollständig gelöst, was zu künftigen Problemen führen.
- Spaltungen unter Gleichaltrigen: Die Situation kann soziale Barrieren geschaffen oder verstärkt haben.
- Systemische Probleme: Schulrichtlinien oder Lehrpläne können zu identitätsbasierten Spannungen beitragen.
- Risiko der Vermeidung: Wenn das Problem nicht angegangen wird, können ähnliche Konflikte erneut auftreten.

Beobachten Sie die Dynamik im Klassenzimmer über einen längeren Zeitraum und erwägen Sie gegebenenfalls Folgegespräche oder restaurative Maßnahmen.

Zusammenfassung. Konflikte zwischen Identität können eine Herausforderung darstellen, bieten aber auch Chancen für Wachstum, ein tieferes kulturelles Verständnis und die Entwicklung integrativer Unterrichtsstrategien.

Regelmäßige Selbstreflexion hilft Ihnen, selbstbewusster mit solchen Situationen umzugehen und sicherzustellen, dass sich alle Schüler sicher, geschätzt und verstanden fühlen.

Wir empfehlen Ihnen, Ihre Antworten zu speichern und später auf dieses Thema zurückzukommen, um zu sehen, was sich im Laufe der Zeit verändert hat, oder um verschiedene Situationen zu analysieren.

Sie können nun mit Ihren Antworten fortfahren: <https://forms.gle/gMRKqb8ESrbxdSeR7>

Benötigte Materialien/Ressourcen

Für die Online-Version des Tools:

- Computer, iPad oder Smartphone
- Internet



Selbstreflexion:

Nehmen Sie sich nach der Analyse der Situation mittels SWOT einen Moment Zeit zum Nachdenken:

- Welche wichtigen Erkenntnisse haben Sie aus dieser Reflexion gewonnen?
- Wie könnten Sie ähnliche Situationen in Zukunft anders angehen?
- Welche Maßnahmen können Sie ergreifen, um ein integrativeres und kulturell sensibleres

Klassenklima zu fördern?





Tool 35. Inklusive Lehre mit Hilfe der vier Linsen von Brookfield sicherstellen

Ziel des Tools

LO2.2C. Erläuterung und Bewertung beruflicher Praktiken und Kommunikation unter Berücksichtigung von Gleichheit und Menschenrechten.

Das Ziel dieses Tools ist es, Ihnen dabei zu helfen, regelmäßig über Unterrichtsmethoden, Schülererfahrungen und Ihren eigenen Entscheidungsprozess im Klassenzimmer nachzudenken.

Inklusiver Unterricht erfordert eine regelmäßige Reflexion über Unterrichtsmethoden, Schülererfahrungen und Ihren eigenen Entscheidungsprozess im Klassenzimmer. Ein wirksamer Ansatz für die Selbstreflexion ist **Stephen Brookfields Vier-Linsen-Modell**, das Lehrer dazu anregt, ihre Unterrichtspraktiken aus vier verschiedenen Perspektiven zu betrachten:

- **Die Selbstreflexion des Lehrers:** Wie der Lehrer seine eigenen Entscheidungen und Handlungen wahrnimmt.
- **Die Perspektive der Studierenden:** Wie Studierende den Lernprozess erleben.
- **Perspektive der Kollegen:** Wie Kollegen die Situation möglicherweise interpretieren.
- **Theoretische Perspektive:** Wie Forschung, pädagogische Theorien und bewährte Praktiken den Unterrichtsansatz beeinflussen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Dieses Modell ist besonders nützlich, wenn Sie mit Herausforderungen im Zusammenhang mit Inklusion konfrontiert sind, wie z. B. Missverständnissen, Konflikten oder Unsicherheiten darüber, wie Sie Lernende der Vielfalt effektiv unterstützen können.

Schritt 1. Identifizieren Sie eine herausfordernde Situation im Unterricht.

Denken Sie an eine bestimmte Unterrichtsstunde, in der Sie mit einer Herausforderung im Zusammenhang mit Inklusion konfrontiert waren. Das kann eine Situation mit einem Schüler mit Lernbedürfnissen der Vielfalt sein, eine Interaktion, bei der es zu einem Missverständnis kam, oder ein Moment, in dem Sie sich unsicher waren, wie Sie alle Lernenden effektiv unterstützen können. Versuchen Sie insbesondere, sich an eine Situation zu erinnern, in der Sie auf einen Schüler mit einem anderen kulturellen oder religiösen Hintergrund getroffen sind und Sie unsicher waren, wie Sie mit diesem Schüler umgehen oder kommunizieren sollten.

Tool 35. Inklusive Lehre mit Hilfe von Brookfields vier Perspektiven sicherstellen



Beispielsituation: „Während einer Klassendiskussion hat ein neu angekommener Migrantenschüler schienen zögerlich, sich zu beteiligen. Als ich ihnen eine Frage stellte, hatten sie Schwierigkeiten zu antworten, und andere Schüler begannen zu flüstern. Ich war mir nicht sicher, ob ich eingreifen, die Diskussion verlangsamen oder mehr Unterstützung bieten sollte. Nach dem Unterricht fragte ich mich, ob ich den Schüler unbeabsichtigt in Verlegenheit gebracht oder ausgegrenzt hatte.“

Schritt 2: Beschreiben Sie kurz die Situation

Herausforderungen in Bezug auf Inklusion können auf verschiedene Weise auftreten, insbesondere wenn man den religiösen und kulturellen Hintergrund der Schüler berücksichtigt. Einige häufige Beispiele sind:

- Ein Schüler nimmt aufgrund seiner religiösen Überzeugungen nicht an bestimmten Aktivitäten teil (z. B. vermeidet er bestimmte Musik, Kunst oder Sportarten).
- Unterschiede im Kommunikationsstil, die zu Missverständnissen führen (z. B. ein Schüler, der aus Respekt direkten Augenkontakt vermeidet).
- Ein Schüler, der sich aufgrund von Sprachbarrieren oder Unvertrautheit mit den Normen im Klassenzimmer isoliert fühlt.
- Ernährungsbeschränkungen, die mit Schulveranstaltungen oder Feiern in Konflikt stehen.
- Religiöse Kleidungs Vorschriften, die zu Fragen oder Voreingenommenheiten seitens der Mitschüler führen.

Diese Situationen können eine Herausforderung darstellen, da sie ein Gleichgewicht zwischen Inklusion, Respekt für kulturelle Vielfalt und dem allgemeinen Lernumfeld erfordern. Indem Sie über Ihre Reaktion nachdenken, entwickeln Sie ein tieferes Bewusstsein dafür, wie Sie unterschiedliche Schüler unterstützen und ein inklusiveres Klassenzimmer fördern können.

Schritt 3: Reflektieren Sie anhand der vier Perspektiven von Brookfield.

Reflektieren Sie nun die Situation anhand der vier Linsen. Überlegen Sie für jede Linse, wie sie Ihr Verständnis des Ereignisses beeinflusst und welche Maßnahmen Sie in Zukunft ergreifen könnten.

Linse 1: Die Selbstreflexion des Lehrers:

- Wie haben Sie die Situation in diesem Moment wahrgenommen?
- Welche Emotionen oder Gedanken haben Ihre Reaktion beeinflusst?
- Haben Sie im Nachhinein das Gefühl, dass Ihre Reaktion mit den Prinzipien des inklusiven Unterrichts übereinstimmt?



Selbstreflexion hilft Ihnen, ein Bewusstsein für Ihre persönlichen Voreingenommenheiten, Annahmen und emotionalen Reaktionen zu entwickeln, die Ihren Unterricht prägen. Ein inklusiver Lehrer bleibt offen für die Anpassung seiner Strategien und erkennt Bereiche, in denen er sich verbessern kann. Wenn Sie sich in diesem Moment unsicher oder reaktiv gefühlt haben, überlegen Sie, wie Sie in Zukunft alternative Ansätze vorbereiten können, z. B. flexible Gruppeneinteilung oder proaktive Einbindungsstrategien.

Linse 2: Die Perspektive der Schüler:

- Wie haben die betroffenen Schüler Ihrer Meinung nach die Situation erlebt?
- Haben sie sich unterstützt, verstanden oder ausgeschlossen gefühlt?
- Welches Feedback (verbal oder nonverbal) haben sie direkt oder indirekt gegeben?

Inklusiver Unterricht stellt die Perspektive der Schüler in den Vordergrund und sorgt dafür, dass sich alle Lernenden gehört und wertgeschätzt fühlen. Erwägen Sie, Feedback von Ihren Schülern einzuholen, um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen. Aktives Zuhören und direkte Gespräche mit den Schülern über ihre Erfahrungen können Ihnen dabei helfen, Ihren Ansatz anzupassen, um Engagement und Barrierefreiheit zu fördern. Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass sich jeder einzelne Schüler in Ihrem Unterricht sicher und einbezogen fühlen sollte, unabhängig von seinen individuellen Bedürfnissen oder seinem Hintergrund.

Perspektive 3: Die Perspektive der Kollegen

- Wenn ein Kollege diese Situation beobachtet hätte, wie hätte er Ihre Reaktion interpretiert?
- Welche alternativen Strategien könnten sie vorschlagen?
- Haben Sie ähnliche Herausforderungen mit Kollegen besprochen und welche Erkenntnisse haben diese Ihnen vermittelt?

Das Einholen von Feedback von Kollegen liefert wertvolle Erkenntnisse und alternative Strategien für den Umgang mit ähnlichen Situationen in der Zukunft. Inklusiver Unterricht profitiert von Zusammenarbeit – das Besprechen von Herausforderungen mit Kollegen kann Ihnen helfen, Ihren Ansatz zu verfeinern und bewährte Methoden für die Schaffung einer unterstützenderen Lernumgebung zu entdecken.

Perspektive 4: Die theoretische Perspektive:

- Was sagen Forschung oder Bildungstheorie zu ähnlichen Situationen?
- Welche Strategien für inklusiven Unterricht könnten in diesem Szenario angewendet werden?

- Wie könnten Sie Ihre Reaktion mit den Prinzipien des universellen Designs in Einklang bringen?

Bildungsforschung und inklusive Lehrkonzepte wie Universal Design for Learning (UDL) legen den Schwerpunkt auf proaktive Strategien wie flexiblen Unterricht, multimodales Engagement und personalisierte Unterstützung. Die Anwendung dieser Prinzipien kann dazu beitragen, dass alle Schüler, unabhängig von ihren Bedürfnissen, gleichberechtigten Zugang zu Lernmöglichkeiten haben.

Zusammenfassung: Reflexion ist ein fortlaufender Prozess, und jede Herausforderung ist eine Chance, zu wachsen. Durch die Anwendung von Brookfields vier Perspektiven entwickeln Sie als Lehrkraft ein tieferes Bewusstsein für Ihre Unterrichtspraktiken und verfeinern Ihren Ansatz zur Inklusion.

Wir empfehlen Ihnen, Ihre Antworten im nächsten Schritt zu speichern und von Zeit zu Zeit darauf zurückzukommen, um zu überprüfen, was sich geändert hat, oder um über verschiedene Situationen nachzudenken.

Sie können hier mit den Antworten fortfahren: <https://forms.gle/QbHJfvLeqGkJK3nh9>

Benötigte Materialien/Ressourcen

Bei Verwendung der Online-Version des Tools:

- Computer, iPad oder Smartphone.
- Internet

Selbstreflexion:

Denken Sie nach Abschluss dieser Reflexion über die wichtigsten Erkenntnisse nach:

- Was haben Sie über Ihren Unterrichtsstil gelernt?
- Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?
- Welche Maßnahmen können Sie ergreifen, um ein integrativeres Unterrichtsumfeld zu schaffen?



Tool 36. Checkliste zur Inklusion

Ziel des Tools

LO2.3C. Reflexion und Untersuchung der Effizienz der Gleichbehandlung von Menschen mit unterschiedlichem kulturellen und sozialen Hintergrund im Bildungsprozess.

Dieses Selbstreflexionsinstrument soll Ihnen dabei helfen, eine Bewertung abzugeben, wie sich Inklusion in Ihrem Unterrichtsumfeld, Ihren Beziehungen zu den Schülern, Ihren Unterrichtsmethoden und Ihrer beruflichen Weiterentwicklung widerspiegelt.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Verwenden Sie diesen Fragebogen: <https://forms.gle/bpEJBdUfoAYAuXJS6> oder üben Sie die Anwendung des Tools auf Papier (siehe unten).

Bitte antworten Sie ehrlich anhand der angegebenen Skala.

Antwortskala:

- 1 – Überhaupt nicht
- 2 – Etwas
- 3 – Etwas
- 4 – Meistens
- 5 – Vollständig vorhanden

Inklusiver Unterricht kommt allen Lernenden zugute. Wenn wir uns Zeit nehmen, um über Inklusion nachzudenken, können wir die Erfahrungen unserer Schüler besser verstehen, Bereiche mit Verbesserungspotenzial identifizieren und bereits bestehende inklusive Praktiken würdigen. Dieser Prozess unterstützt die Schaffung von Lernräumen, in denen sich jeder Schüler sicher, geschätzt und befähigt fühlt, sich zu entfalten. Wir laden Sie ein, über vier Bereiche des Unterrichts nachzudenken:

1. Bildungsumgebungen
2. Beziehungen zu den Schülern
3. Unterrichtsmethoden
4. Berufliche Weiterbildung und Selbstentwicklung

Sie können das Formular regelmäßig ausfüllen und sehen, welche Aspekte Ihres Unterrichts sich im Laufe der Zeit verändern.



1. Lernumgebung. Berücksichtigen Sie die physischen, visuellen und emotionalen Aspekte von

Ihre Unterrichtsumgebung.

Antwort:

	1 – überhaupt nicht	2 – leicht	3 – etwas	4 – größtenteils	5 – vollständi g vorhande n
Die Gestaltung meines Klassenzimmers spiegelt kulturelle, sprachliche und soziale Vielfalt wider.					
Der physische Raum in meinem Klassenzimmer ist für Schüler mit unterschiedlichen körperlichen oder sensorischen Bedürfnissen zugänglich und inklusiv.					
Bildmaterial und Lernmaterialien vermeiden Stereotypen und würdigen vielfältige Identitäten.					
Die Schüler werden dazu ermutigt, ihre Muttersprachen als Teil des Lernprozesses zu verwenden.					
Es gibt klare und gemeinsame Normen, die Respekt, Sicherheit und Inklusion in unserem Lernumfeld fördern.					

2. Beziehungen zu den Schülern. Denken Sie darüber nach, wie Sie Verbindungen aufbauen und das Zugehörigkeitsgefühl aller Lernenden fördern.

Antwort:

	1 – überhaupt nicht	2 – ein wenig	3 – etwas	4 – größtenteils	5 – vollständi g anwesend
Ich baue vertrauensvolle Beziehungen zu Studierenden aller Herkunft auf.					
Ich zeige echtes Interesse an der Identität, Kultur und Lebenserfahrung der Schüler.					
Ich gehe umgehend und mit Respekt auf diskriminierende Äußerungen oder Verhaltensweisen unter den Schülern ein.					
Ich Sorge dafür, dass sich alle Schüler in meinem Unterricht gehört und gesehen fühlen.					
Ich erkenne unterschiedliche Familienstrukturen und individuelle Umstände an und erweise ihnen Respekt.					



3. Unterrichtsmethoden. Überlegen Sie, wie Ihre Unterrichtsstrategien die Inklusion unterstützen.

Antwort:

	1 – überhaupt nicht	2 – ein wenig	3 – etwas	4 – größtenteils	5 – vollständi g vorhande n
Ich passe meinen Unterricht an, um Schüler mit unterschiedlichen Lernbedürfnissen und -stilen zu unterstützen.					
Ich beziehe die Vielfalt der Perspektiven, Kulturen und Stimmen in den Lehrplan ein.					
Ich verwende unterschiedliche Bewertungsmethoden, um faire Erfolgchancen zu bieten.					
Ich fördere gemeinschaftliches Lernen, bei dem der Beitrag jedes einzelnen Schülers wertgeschätzt wird.					
Ich integriere globale, soziale Gerechtigkeit und interkulturelle Themen in die Diskussionen im Unterricht.					

4. Professionelles Lernen und Selbstentwicklung. Denken Sie über Ihr eigenes Wachstum und Lernen als inklusiver Pädagoge nach.

Bestätigung	1 - überhaupt nicht	2 - leicht	3 - etwas	4 - größtenteils	5 – vollständi g vorhande n
Ich reflektiere regelmäßig meine eigenen Voreingenommenheiten und Annahmen im Unterricht.					
Ich suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Inklusion und Gerechtigkeit.					
Ich halte mich über aktuelle Best Practices in der inklusiven Bildung auf dem Laufenden.					
Ich arbeite mit Kollegen in Zusammenarbeit, um inklusive Strategien und Ressourcen zu entwickeln.					
Ich arbeite aktiv daran, meine Unterrichtsinhalte und -praktiken zu diversifizieren.					

Hier sind einige wichtige Punkte, die Sie bei der Bewertung der einzelnen Bereiche des Unterrichts beachten sollten:

1. Eine inklusive Lernumgebung umfasst in der Regel:

- Kulturell und sprachlich vielfältige visuelle Darstellungen und Ressourcen

- Physisch barrierefreies Layout für alle Studierenden (Mobilität, sensorische Bedürfnisse usw.)
- Lernräume, die vielfältige Identitäten widerspiegeln und bestätigen
- Ermutigung der Schüler, ihre Muttersprachen zu verwenden und zu feiern
- Klar kommunizierte, gemeinsam erarbeitete Klassenregeln, die Inklusion und Sicherheit fördern

2. Starke inklusive Lehrer-Schüler-Beziehungen zeichnen sich aus durch:

- Wertschätzung und Bestätigung der Identität und Lebenserfahrung jedes einzelnen Schülers
- Aufbau von Vertrauen über kulturelle, sprachliche und soziale Unterschiede hinweg
- Aktives Ansprechen und Vermitteln bei Diskriminierung oder Ausgrenzung
- Schaffung von Raum für die Meinung, Wahlmöglichkeiten und Beteiligung der Schüler
- Anerkennung der Vielfalt familiärer Kontexte ohne Vorurteile oder Vermutungen

3. Inklusive Unterrichtspraktiken umfassen häufig:

- Differenzierter Unterricht, um unterschiedlichen Lernbedürfnissen gerecht zu werden
- Lehrplaninhalte, die die Vielfalt der Kulturen, der Geschichten und der Perspektiven widerspiegeln
- Alternative Bewertungsmethoden, die es allen Schülern ermöglichen, auf unterschiedliche Weise erfolgreich zu sein
- Förderung der Zusammenarbeit, die Respekt vor individuellen Stärken zeigt
- Integration von sozialer Gerechtigkeit, globalem Bewusstsein und vorurteilsfreiem Lernen.

4. Die kontinuierliche berufliche Professionalität im Bereich Inklusion umfasst:

- Regelmäßige Selbstreflexion über implizite Voreingenommenheiten und Verbesserungsmöglichkeiten
- Aktive Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Gerechtigkeit, UDL (Universal Design

in Learning), Antirassismus und Vielfalt

- Zusammenarbeit mit Kollegen zur Stärkung inklusiver Lehransätze
- Sich über inklusive Pädagogik und Strategien zur Unterstützung von Schülern auf dem Laufenden halten
- Überarbeitung von Materialien, um Eurozentrismus, Voreingenommenheit oder ausgrenzende Narrative in Frage zu stellen.

Zusammenfassung

Inklusive Bildung ist ein fortlaufender Prozess, kein Endziel. Indem Sie sowohl Ihre Stärken als auch Ihre Entwicklungsbereiche identifizieren, machen Sie einen wichtigen Schritt hin zu einem Klassenzimmer, in dem sich jeder Schüler wirklich zugehörig fühlt.

Wir empfehlen Ihnen, Ihre Antworten zu speichern und später zu diesem Thema zurückzukehren, um zu sehen, was sich im Laufe der Zeit geändert hat.

Sie können Ihre Antworten auch hier fortsetzen: <https://forms.gle/bpEJBdUfoAYAuXJS6>



Benötigte Materialien/Ressourcen

Bei Verwendung der Online-Version des Tools:

- Computer, iPad oder Smartphone.
- Internet

Selbstreflexion

Bitte beantworten Sie eine oder mehrere der folgenden Reflexionsfragen:

- Welche konkreten Maßnahmen haben Sie in diesem Jahr ergriffen, um Ihren Unterricht inklusiver zu gestalten?
- Gibt es Studentengruppen, deren Bedürfnisse Ihrer Meinung nach in Ihrer Lehrpraxis noch nicht ausreichend berücksichtigt werden?
- Was möchten Sie noch lernen, um ein inklusiverer Pädagoge zu werden?



Tool 37. Unterschiede zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit im Bildungskontext

Ziel des Tools

LO3.1C. Die Unterschiede zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit im Bildungskontext (affirmative actions) untersuchen, um ihre unterschiedlichen Ziele und Konsequenzen zu erklären.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Dieses Tool soll Ihnen helfen, **selbstständig** die Unterschiede zwischen **Gleichheit und Gerechtigkeit** in der Bildung zu untersuchen, wobei der Schwerpunkt auf **Affirmative Aktion** liegt.

Der Prozess besteht aus drei Phasen:

- **Phase 1: Selbstreflexion und Wissensaufbau** (Einzelarbeit – OneNote/Notion);
- **Phase 2: Gemeinsamer Wissensaustausch** (Padlet/Jamboard);
- **Phase 3: Praktische Anwendung und Aktionsplanung** (OneNote/Notion).

Sie werden **reflektieren, recherchieren, diskutieren und Strategien entwickeln**, um gerechtigkeitsorientierte Praktiken in Ihren Unterricht oder Ihre institutionellen Richtlinien zu integrieren.

Schritt 1: Erste Gedanken und Annahmen

- Schreiben Sie eine **kurze Reflexion** über Ihr derzeitiges Verständnis von Gleichheit vs. Gerechtigkeit.
- Nennen Sie **drei bildungspolitische Maßnahmen oder Praktiken**, die entweder Gleichheit oder Gerechtigkeit fördern.

Gerechtigkeit fördern.

- Prognostizieren Sie **mögliche Folgen** (sowohl positive als auch negative) einer ausschließlichen

Fokussierung auf Gleichheit im Vergleich zu einer ausschließlichen Fokussierung auf Gerechtigkeit.

Schritt 2: Lesen und recherchieren

● **Sammeln Sie mindestens drei Quellen** (Artikel, Berichte, Videos) zum Thema Gleichheit und Gerechtigkeit in der Bildung.

- **Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse** in einem speziellen Abschnitt in OneNote/Notion **zusammen**.

- **Analysieren Sie eine Politik der Affirmative Aktion** und konzentrieren Sie sich dabei auf:
 - Das Problem, das sie angeht
 - Ob sie Gleichheit oder Gerechtigkeit anwendet

- Kritikpunkte oder

Schritt 3: Kritisches Hinterfragen

- Beantworten Sie zum Nachdenken anregende Fragen:
 - Gibt meine Schule/mein Schulsystem der Gleichheit oder der Gerechtigkeit Vorrang? Warum?
 - Welche Hindernisse stehen einer echten Bildungsgerechtigkeit im Weg?
 - Welche Belege zeigen die Auswirkungen von auf Gerechtigkeit ausgerichteten Maßnahmen?

Schritt 4: Verwenden Sie die Selbstbewertungsrubrik am Ende (siehe Anhang, Instrument 37: Selbstbewertungsfragebogen: Untersuchung von Gleichheit vs. Gerechtigkeit in der Bildung).

Alternative Anwendung

Diskutieren Sie mit Kollegen verschiedene Perspektiven, analysieren Sie Fälle und hinterfragen Sie Annahmen.

- Schritt 5: Fallstudien-Diskussion
- Tauschen Sie sich über reale oder hypothetische Fälle von Gleichheit vs. Gerechtigkeit in der Bildung aus.
- Diskutieren Sie mit Kollegen:
 - Ist dieser Fall ein Beispiel für Gleichheit oder Gerechtigkeit?
 - Was sind die kurz- und langfristigen Folgen?
 - Wie sieht es im Vergleich zu den Praktiken in anderen Schulen oder Ländern aus?

Schritt 6: Visuelle Darstellung

- Veröffentlichen oder erstellen Sie **Infografiken, Diagramme oder Memes**, die Gleichheit und Ungleichheit veranschaulichen.

Gerechtigkeit veranschaulichen.

- Diskutieren Sie: *Spiegelt diese Darstellung die realen Bildungssysteme wider?*

Schritt 7: Debatte unter Gleichaltrigen

- **Diskussionsanregung:** Sollten Schulen Gerechtigkeit vor Gleichheit priorisieren? Warum oder warum nicht?
- Führen Sie **strukturierte Diskussionen** und präsentieren Sie **evidenzbasierte Argumente**.

Praktische Anwendung und Aktionsplanung (OneNote/Notion)



Tool 37. Unterschiede zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit im Bildungskontext

- Entwickeln Sie Strategien zur Umsetzung gerechtigkeitsorientierter Praktiken im Bildungswesen.

Schritt 8: Persönlicher Aktionsplan

- Identifizieren Sie **drei konkrete Veränderungen**, um die Gerechtigkeit in Ihrem Unterricht oder Ihrer Schule zu fördern.
- Skizzieren Sie **Herausforderungen und Lösungen** für die Umsetzung.

Schritt 9: Verantwortlichkeit und Nachverfolgung

- Legen Sie einen **Zeitplan** für die Umsetzung einer auf Gerechtigkeit basierenden Praxis **fest**.
- Reflektieren Sie monatlich: *Was hat funktioniert? Was hat nicht funktioniert? Wie haben die Schüler reagiert?*
- Nehmen Sie an einer **Nachbesprechung mit Kollegen** teil, um über die Fortschritte zu berichten.

Selbstreflexion (nach der Bewertung)

1. Was hat mich auf meiner Lernreise am meisten überrascht?

2. Welche konkreten Maßnahmen werde ich aufgrund meiner neuen Erkenntnisse in meinem Unterricht oder meiner Einrichtung ergreifen?

3. Welche Hindernisse könnten mich daran hindern, gerechte Praktiken umzusetzen, und wie kann ich diese überwinden?

4. Wie werde ich die Auswirkungen von auf Gerechtigkeit ausgerichteten Veränderungen in meinem Unterricht oder meiner Schule messen?

Materialien und Ressourcen

Digitale Tools für Reflexion und Zusammenarbeit

- OneNote/Notion – Für Selbstreflexion und Wissensorganisation
- Padlet/Jamboard – Für Diskussionen mit Gleichaltrigen und gemeinsames Lernen

Recherche und Fallstudienanalyse

- Mindestens drei Artikel, Berichte oder Videos zu Gleichheit, Gerechtigkeit und Affirmative

Aktion im Bildungswesen;

- Infografiken, Diagramme oder visuelle Darstellungen zum Vergleich von Gleichheit und Gerechtigkeit

Gerechtigkeit;

- Reale oder hypothetische Fallstudien zur Diskussion.

Interaktive und optionale Erweiterungen

- Google Docs/Trello – Zum Verfolgen des Lernfortschritts und Sammeln von Ressourcen
- Mentimeter/Slido-Umfragen – Für interaktives Feedback von Kollegen
- Flip (Video Reflection) – Um Erkenntnisse über gerechtigkeitsbasierte Praktiken

aufzuzeichnen und zu teilen



Anhang Tool 37: Fragebogen zur Selbstbewertung: Untersuchung von
Gleichheit vs. Gerechtigkeit im Bildungswesen

Kriterien	Anfänger (1)	Entwicklung (2)	Kompetent (3)	Fortgeschritten (4)	Selbst Einschätzung Punktzahl
Verständnis von Gleichheit vs. Gerechtigkeit	Schwierigkeiten bei der Unterscheidung zwischen Gleichheit und Gerechtigkeit in der Bildung.	Kann beide Konzepte definieren, hat jedoch Schwierigkeiten, sie auf reale Kontexte anzuwenden.	Versteht und erklärt Gleichheit vs. Gerechtigkeit anhand relevanter Beispiele klar und deutlich.	Zeigt tiefes Verständnis, analysiert kritisch politische Maßnahmen und erklärt nuancierte Unterschiede.	
Fallstudienanalyse	Hat Schwierigkeiten zu erkennen, ob eine Politik oder Maßnahme Gleichheit oder Gerechtigkeit fördert.	Erkennt grundlegende Unterschiede, aber es fehlt eine kritische Analyse der Konsequenzen.	Analysiert Fälle effektiv und berücksichtigt dabei sowohl positive als auch negative Auswirkungen.	Liefert eine tiefgehende, kritische Analyse und stellt Verbindungen zu umfassenderen bildungspolitischen Maßnahmen her.	
Nutzung von Forschung und Evidenz	Verwendet nur begrenzt oder gar keine externen Quellen, um das Verständnis zu unterstützen.	Verweist auf einige Quellen, integriert jedoch keine wichtigen Forschungsergebnisse.	Verwendet mehrere glaubwürdige Quellen und integriert Erkenntnisse in Überlegungen.	Beschäftigt sich mit einem breiten Spektrum an Forschungsarbeiten und führt eine kritische Bewertung von Quellen und Argumenten durch.	
Beteiligung an Peer-Diskussionen (Padlet/Jamboard)	Beteiligt sich nur minimal, mit begrenzten Antworten oder unklaren Argumenten.	Nimmt teil, aber Antworten sind nicht tiefgründig und es fehlt an kritischem Denken.	Bedeutungsvolles Engagement, bringt durchdachte Perspektiven und Belege ein.	Leitet Diskussionen, hinterfragt Perspektiven und fördert ein intensives Engagement.	
Anwendung auf Unterrichtspraktiken oder politische Interessenvertretung	Hat Schwierigkeiten, umsetzbare Veränderungen in der Praxis zu identifizieren.	Identifiziert potenzielle Maßnahmen, aber es fehlen konkrete Umsetzungsschritte.	Entwickelt einen klaren Aktionsplan mit realisierbaren Schritten.	Setzt Strategien um, reflektiert deren Wirksamkeit und setzt sich für systemische Veränderungen ein.	
Kritische Reflexion und Wachstum	Reflektiert nur minimal oder hat Schwierigkeiten, wichtige Erkenntnisse zu formulieren.	Identifiziert Erkenntnisse, aber es fehlt an einer tiefgreifenden Reflexion.	Zeigt eine klare Reflexion über das Gelernte und zukünftige Implikationen.	Betreibt tiefgehende, transformative Reflexion und verbindet Erkenntnisse mit langfristigem beruflichen Wachstum.	

Bewertung und Interpretation

- **6–10 Punkte** → Erfordert weiteres Engagement und tiefere Reflexion.
- **11–16 Punkte** → Entwickelt Verständnis, benötigt jedoch mehr Anwendung.
- **17–22 Punkte** → Starkes Engagement, bereit, Erkenntnisse in die Praxis umzusetzen.
- **23–24 Punkte** → Außergewöhnliches Verständnis und Anwendung – potenzieller Vorreiter in der gerechtigkeitsorientierten Bildung!



Tool 38. Schritte des kritischen Denkens und Kriterien für zuverlässige Quellen

Ziel des Tools

LO3.2C. Einen Aktionsplan auf der Grundlage von kritischem Denken und zuverlässigen Informationsquellen zur Förderung von Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung im Bildungsbereich entwerfen und umsetzen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Dieses Tool soll den Auszubildenden helfen, die Schritte des Kritischen Denkens und die Kriterien für die Bewertung der Zuverlässigkeit von Informationsquellen selbstständig zu erforschen und zu verstehen.

Alternative Anwendung

Das Tool kann auch im Unterricht und bei der Kommunikation mit Ihren Schülern eingesetzt werden.

Um Interventionsstrategien zu entwickeln, die kritisches Denken fördern, können mehrere Schritte unternommen werden, wie beispielsweise die unten aufgeführten.

Schritt 1: Identifizieren des Problems oder der Frage

Der erste Schritt beim kritischen Denken besteht darin, ein Problem zu erkennen oder zu definieren – ein Thema mit globalem oder lokalem Fokus, dessen Behandlung relevant ist.

Schritt 2: Sammeln und Bewertung von Informationen

Sobald das Problem identifiziert oder definiert wurde, müssen relevante Informationen gesammelt und kritisch bewertet werden.

Schritt 3: Analyse und Interpretation der Daten

Die Analyse umfasst die Aufbereitung von Daten, um sie verständlicher zu machen, beispielsweise durch Aufschlüsselung in ihre einfachsten Bestandteile. Anschließend müssen die Daten interpretiert und mit Bedeutung versehen werden, damit sie verständlich werden.

Schritt 4: Berücksichtigung verschiedener Perspektiven

Bevor Entscheidungen getroffen oder Schlussfolgerungen gezogen werden, ist es wichtig, verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass diese Entscheidungen durch Diskussionen untermauert werden.

Schritt 5: Argumente entwickeln und begründen

Um kritisches Denken zu fördern, sollten Einzelpersonen dazu ermutigt werden, gut begründete, fundierte und unvoreingenommene Argumente vorzubringen, die als Grundlage für ihre Entscheidungen oder Schlussfolgerungen dienen.

Schritt 6: Reflektieren und selbstreguliertes Denken

Reflexion spielt eine entscheidende Rolle dabei, den eigenen Denkprozess zu verfeinern, im Einklang mit tief verwurzelten Werten oder dem sozialen Gewissen zu handeln und sich angemessen auszudrücken.

Schritt 7: Anwenden und Kommunizieren von Erkenntnissen

Der letzte Schritt besteht darin, die gewonnenen Erkenntnisse in der Praxis anzuwenden und effektiv zu kommunizieren.

Benötigte Materialien/Ressourcen

Übersicht im Anhang

Selbstreflexion

- Lesen Sie die Schritte und/oder Kriterien
- Reflektieren Sie Ihr derzeitiges Verständnis und die Art und Weise, wie Sie die Schritte und/oder Kriterien anwenden.



KRITERIEN FÜR DIE BEWERTUNG DER ZUVERLÄSSIGKEIT VON INFORMATIONSQUELLEN

In der heutigen Welt, in der Nachrichten und Daten aus verschiedenen Formaten stammen, darunter gedruckte Materialien (Bücher, Broschüren, Zeitungen), visuelle Medien (Fernsehnachrichten, Filme, Dokumentationen), digitale und soziale Medien sowie KI-generierte Inhalte, ist es unerlässlich, sicherzustellen, dass Informationsquellen zuverlässig und frei von Fehlinformationen sind. Die folgenden allgemeinen Kriterien helfen dabei, die Glaubwürdigkeit und Genauigkeit zu bestimmen.

1. Autorität und Glaubwürdigkeit

Überprüfen Sie die Qualifikationen, Fachkenntnisse und den Ruf des Autors oder Herausgebers in dem jeweiligen Bereich.

2. Genauigkeit und Faktenprüfung

Stellen Sie sicher, dass die Informationen durch Belege, Referenzen oder Zitate aus seriösen Quellen untermauert sind.

3. Objektivität und Voreingenommenheit

Identifizieren Sie mögliche Voreingenommenheit im Inhalt. Zuverlässige Quellen präsentieren ausgewogene Standpunkte, anstatt eine bestimmte Agenda zu verfolgen.

4. Aktualität und Relevanz

Stellen Sie sicher, dass die Informationen aktuell und für das recherchierte Thema relevant sind.

5. Konsistenz zwischen den Quellen

Vergleichen Sie die Informationen mit anderen glaubwürdigen Quellen, um ihre Richtigkeit zu bestätigen.



6. Zweck und Absicht

Überlegen Sie, ob die Quelle darauf abzielt, zu informieren, aufzuklären, zu überzeugen oder zu unterhalten. Seien Sie vorsichtig bei Quellen, die darauf ausgelegt sind, Meinungen zu manipulieren.

7. Transparenz und Rechenschaftspflicht

Zuverlässige Quellen geben ihre Datenquellen, Finanzierung und redaktionellen Richtlinien klar an.



Tool 39 Nominale Gruppentechnik

Ziel des Tools

LO3.3C. Einen Plan für die Zusammenarbeit entwerfen, um einen Bildungskontexte der Vielfalt zu schaffen.

Das Ziel besteht darin, zu lernen, wie man die Nominalgruppentechnik (NGT) in einem Bildungskontext anwendet, um einen Konsens zu erzielen. NGT ist eine Gruppentechnik, aber dieses Instrument könnte auch von einem einzelnen Schüler verwendet werden, um die grundlegenden Schritte zur Erarbeitung einer Lösung zu erlernen (Varga-Atkins, Bunyan, Fewtrell & McIsaac, 2011).

Beschreibung der Verwendung des Tools

Wählen Sie ein Thema aus (z. B. Strategien zur Förderung der Mitsprache von Schülern bei der Lehrplanentwicklung, Strategien zur Förderung eines inklusiven Dialogs im Klassenzimmer, Strategien zur Steigerung des bürgerschaftlichen Engagements von Schülern der Oberstufe).

Wenden Sie die Schritte in der folgenden Tabelle an (Anhang Tool 39).

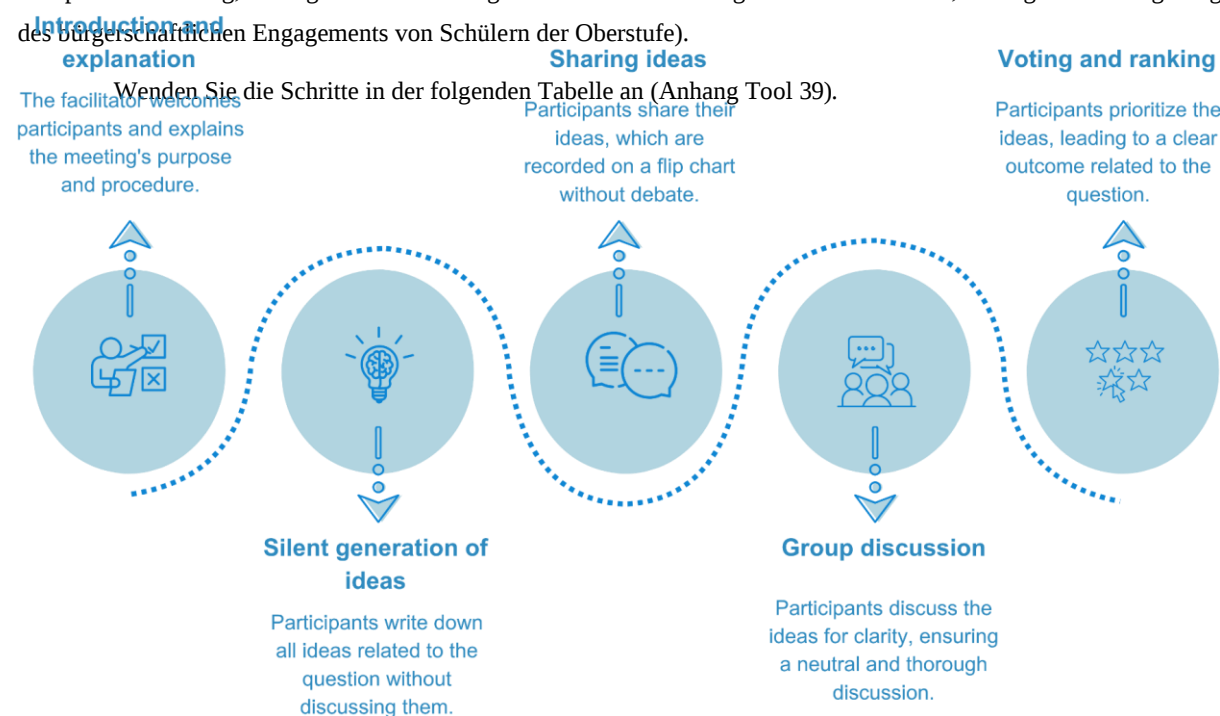


Abbildung 39.1: Nominaler Fokusgruppenprozess

Schritte

Schritt 1: Legen Sie das Thema fest.

Schritt 2: Sammeln Sie Ideen und schreiben Sie so viele wie möglich auf. Streben Sie 10 Lösungen an.

Schritt 3: Schreiben Sie alle Ideen auf separate Zettel.

Schritt 4: Überprüfen Sie die Ideen. Verfassen Sie kurze Erläuterungen und Ausführungen zu jeder Idee und antizipieren Sie dabei mögliche Fragen und Kommentare.

Schritt 5: Wählen Sie 5 Ideen aus, die Sie für am effektivsten oder nützlichsten halten. Ordnen Sie diese 5 Ideen nach ihrer Priorität (1 ist die höchste, 5 ist die niedrigste). Weisen Sie jeder Stimme eine Gewichtung zu. Addieren Sie die Punkte.

Schritt 6: Überprüfen Sie die Rangliste. Schreiben Sie eine kurze Reflexion darüber, warum Sie die am höchsten bewertete Idee ausgewählt haben und wie sie umgesetzt werden könnte. Berücksichtigen Sie dabei mögliche Herausforderungen.

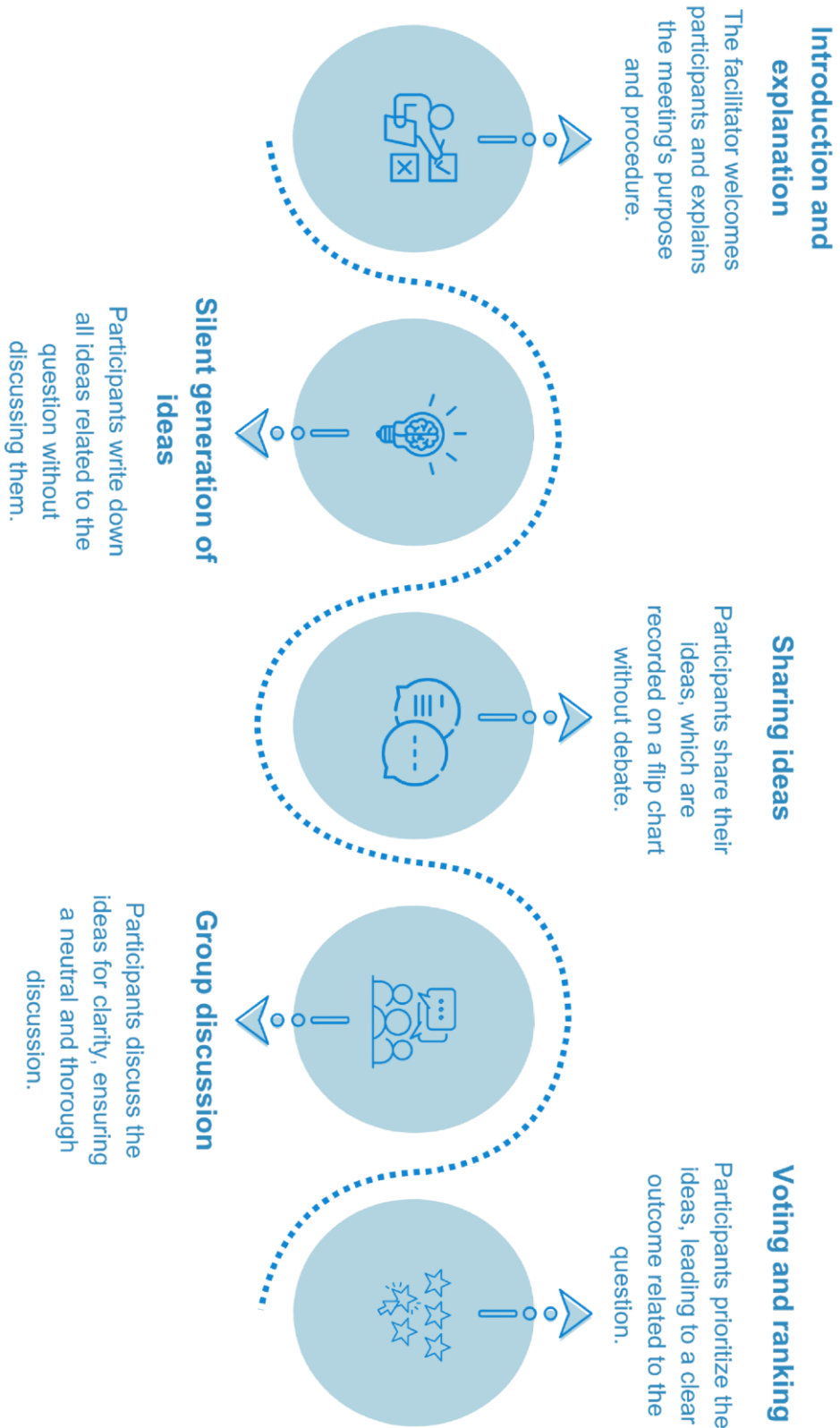
Selbstreflexionen

- Denken Sie über das von Ihnen gewählte Thema nach. Warum haben Sie es ausgewählt? Was hat es interessant oder relevant gemacht?
- Wie gründlich haben Sie jede Idee ausgearbeitet? Konnten Sie mögliche Fragen und Kommentare effektiv vorhersehen?
- Beschreiben Sie Ihren Prozess zur Auswahl und Rangfolge der fünf besten Ideen. Nach welchen Kriterien haben Sie die Wirksamkeit oder Nützlichkeit bewertet? Wie sicher sind Sie sich Ihrer Rangfolge?
- Denken Sie über Ihre am höchsten bewertete Idee nach. Warum hat sie sich von den anderen abgehoben? Welche besonderen Eigenschaften haben sie zur vielversprechendsten Idee gemacht? Welche potenziellen Herausforderungen haben Sie bei Ihren Überlegungen zur Umsetzung identifiziert? Wie können Sie diese Herausforderungen mindern? Haben Sie festgestellt, dass Sie in irgendeiner Weise von dieser Idee voreingenommen waren?
- Was haben Sie durch diese Übung über Ihren Problemlösungs- und Entscheidungsprozess gelernt? Gab es Aspekte des Prozesses, die Sie als besonders herausfordernd oder aufschlussreich empfanden? Wenn Sie diese Übung wiederholen würden, was würden Sie anders machen und warum?
- Wie können Sie die aus dieser Übung gewonnenen Fähigkeiten und Erkenntnisse auf zukünftige Projekte oder Entscheidungen anwenden?

Referenzen:

Varga-Atkins, T., Bunyan, N., Fewtrell, R. & McIsaac, J. (2011). Die nominale Gruppentechnik – ein praktischer Leitfaden für Moderatoren. Universität Liverpool. https://www.liverpool.ac.uk/media/livacuk/cil/eddev-files/iteach/pdf/guide_for_ELESIG_v1.pdf

Anhang Tool 39: Nomineller Fokusgruppenprozess





Tool 40. Was ist, wenn ich meine Meinung ändere?

Ziel des Tools

LO4.1C. Untersuchung der Auswirkungen veränderter Denkweisen/Perspektiven auf Emotionen, Verhaltensweisen und Einstellungen sowie Entscheidungen zur Gestaltung alternativer Reaktionen auf Situationen.

Emotionale und Verhaltensreaktionen hängen von spezifischen/besonderen Interpretationen (Gedanken) einer kritischen/aktivierenden Situation/Ereignis ab. Außerdem werden diese Interpretationen (automatische Gedanken) von unserem Glaubenssystem geprägt. Anhand dieser Wechselbeziehung/kausalen Beziehung zwischen Gedanken, Emotionen und Verhalten können wir kognitive Flexibilität und Umstrukturierung üben, um emotionale und Verhaltensreaktionen zu modulieren/verändern.

Dieses Tool vermittelt Ihnen, wie Sie kognitive Flexibilität erlangen und Ihre Fähigkeiten zur Emotionsregulation und Impulskontrolle verbessern können. Diese Fähigkeiten tragen dazu bei, dysfunktionale Reaktionsmuster abzubauen, vorurteilsbehaftetes Denken zu reduzieren und stereotype und impulsive Reaktionen zu verhindern.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Schritt 1: Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Sie sich unwohl gefühlt oder sich unangemessen verhalten haben. Verwenden Sie das folgende Modell (Abb. 40.1), um diese Situation zu analysieren.

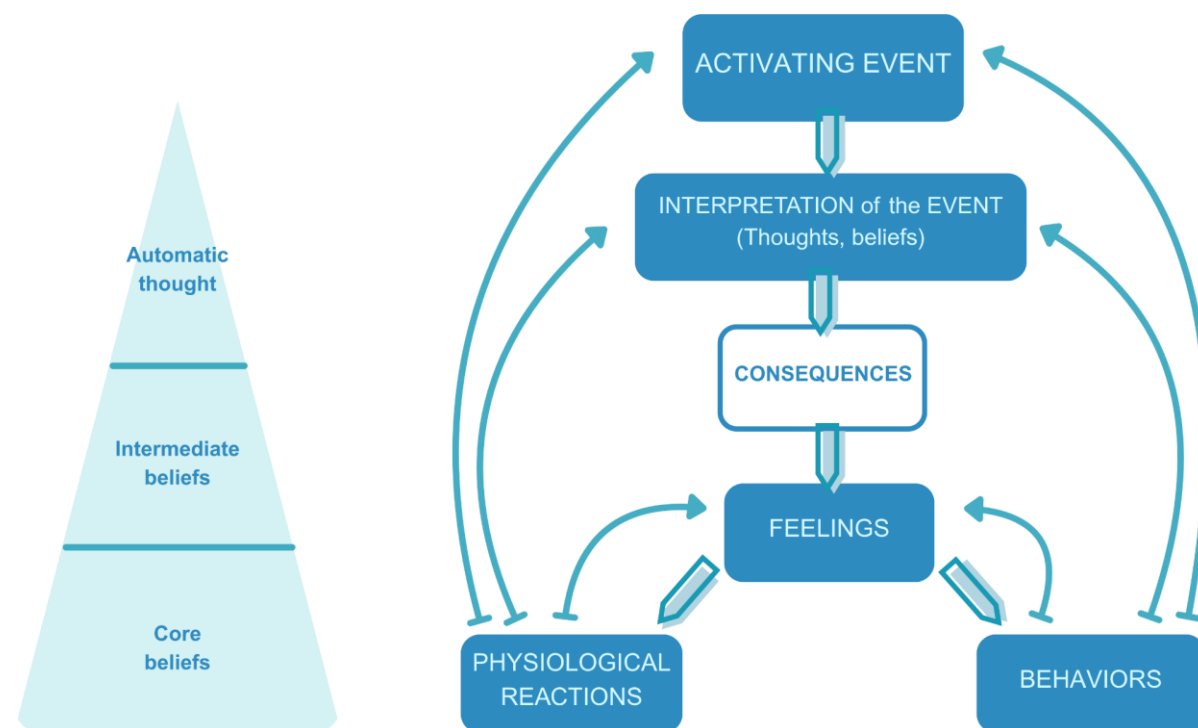


Abbildung 40.1: Kognitives ABC und die Hierarchie des Glaubenssystems

Schritt 2: Konzentrieren Sie sich auf den ersten Eindruck/die ersten Gedanken/Interpretationen der Situation und Untersuchen Sie diese mithilfe einiger der folgenden **Testfragen**:

- Was ist der Beweis/die Evidenz für diesen Gedanken? Was ist der Beweis/die Evidenz gegen diesen Gedanken?
- Basiert dieser Gedanke auf Fakten oder Gefühlen?
- Handelt es sich um eine Alles-oder-Nichts-Interpretation der Situation, zum Beispiel „Ich scheitere immer“, obwohl die Realität viel komplexer ist?
- Könnte es andere Interpretationen dieser Situation geben? Welche unterschiedlichen Perspektiven könnte es geben?
- Könnte es Fehlinterpretationen der Beweise geben? Habe ich Annahmen getroffen, die meine Interpretation beeinflussen könnten?
- Wurden alle Beweise berücksichtigt oder nur diejenigen, die meine Interpretation stützen?
- Habe ich diese Überzeugung/diesen Gedanken von jemand anderem übernommen? Ist diese Quelle zuverlässig und vertrauenswürdig, oder sollte ich bei der Akzeptanz vorsichtiger sein?
- Ist diese Interpretation die wahrscheinlichste Erklärung oder handelt es sich um ein Worst-Case-Szenario?

Schritt 3: Überprüfen Sie die Situation erneut. Verwenden Sie zur Neuformulierung Abb. 40.2. Hat sich die ursprüngliche Interpretation geändert? Wenn ja, wie wirken sich diese neuen Interpretationen auf die emotionalen und verhaltensbezogenen Reaktionen aus?

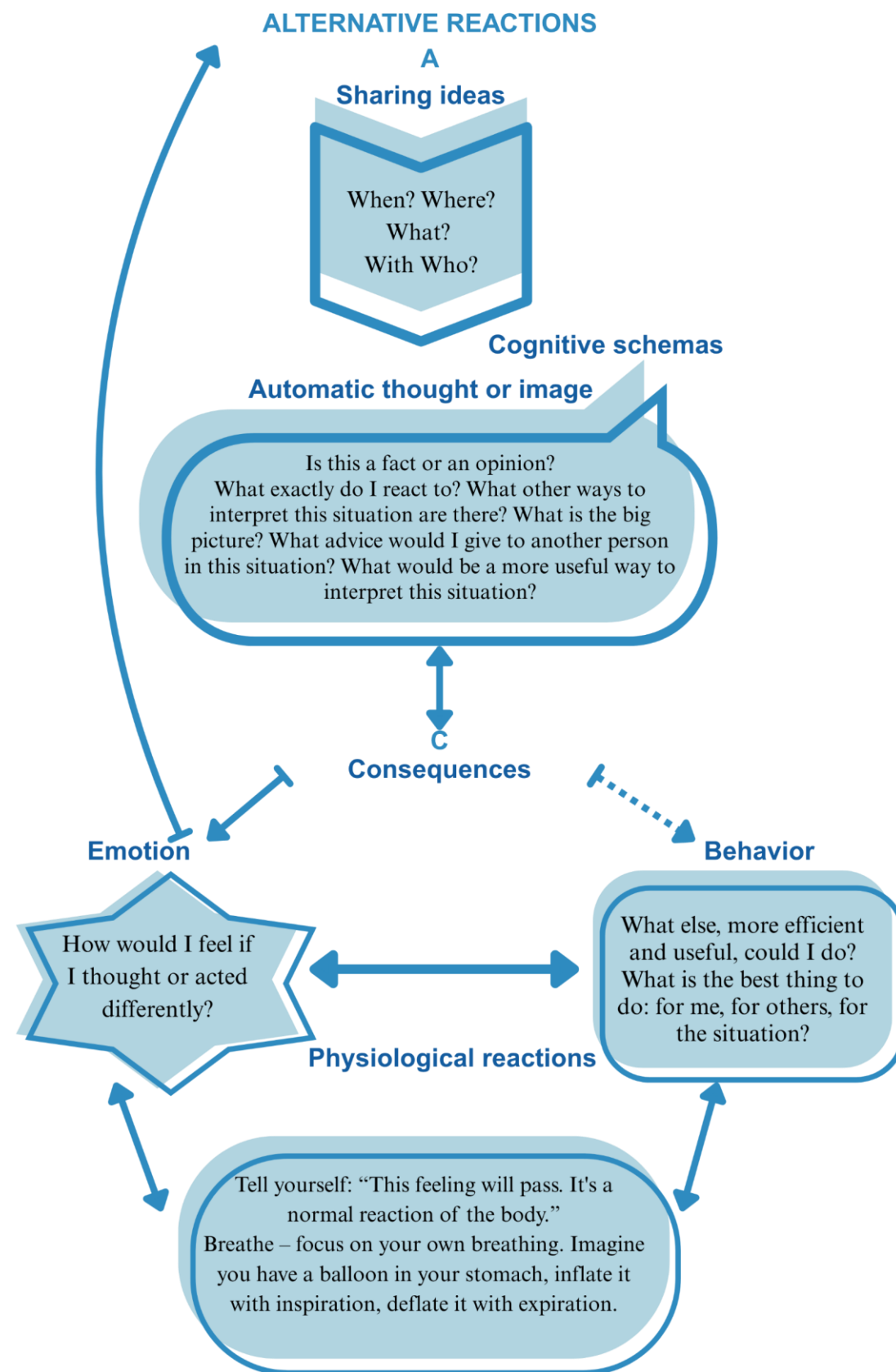
Selbstreflexion

Haben sich Ihre Emotionen verändert? Warum?

Wie hat sich dies auf Ihr Verhalten ausgewirkt?



Abbildung 40.2: Der Prozess der kognitiven Umstrukturierung





Tool 41. Beziehen und reflektieren: Wie zeige ich mich in meinen Beziehungen?

Ziel des Tools

LO4.2C. Humanistische und empathische Prinzipien und Methoden im Umgang mit anderen artikulieren, um das Verständnis für andere zu vertiefen.

„Relate & Reflect: Wie präsentiere ich mich in meinen Beziehungen?“ ist ein reflektierendes Selbstbewertungstool zur Stärkung einer respektvollen, einfühlsamen und authentischen Kommunikation in beruflichen Beziehungen.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Dieses Tool lädt Sie dazu ein, Ihre Kommunikationsgewohnheiten in drei wichtigen Arten beruflicher Beziehungen zu untersuchen und zu bewerten:

- Lehrer und Schüler
- Lehrer und Eltern
- Lehrer und Kollege(n)

Jede Art von Beziehung wird anhand derselben Reflexionsstruktur untersucht.

Schritt 1: Wählen Sie den

Schwerpunkt Ihrer

Beziehung

Beginnen Sie mit der Auswahl einer der folgenden Beziehungsarten. Sie können die Reflexion für alle drei zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchführen.

Schritt 2: Rubrik zur reflektierenden Kommunikation (1: Niemals – 5: Immer)

Kommunikationsstrategie	SCHÜLER	ELTERN	KOLLEGEN
Ich höre aktiv zu, ohne zu unterbrechen.			
Ich drücke mich aufrichtig und klar aus.			
Ich reagiere mit Empathie, nicht nur mit Lösungen oder Ratschlägen.			
Ich bestätige die Gefühle und Bedürfnisse der anderen Person.			
Ich vermeide wertende, abweisende oder befehlende Sprache.			
Ich habe Respekt vor Grenzen und unterschiedlichen Sichtweisen.			
Ich frage bei Bedarf nach oder erkundige mich.			

Schritt 3: Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um die folgenden Fragen für jede Beziehung, die Sie untersuchen, zu beantworten:

- Wann fühle ich mich in der Kommunikation am präsentesten und effektivsten?
- Welche Stärken fallen mir an meinem Kommunikationsstil auf?
- Welche Bereiche sind für mich eine Herausforderung? Warum könnte das so sein?
- Was ist ein kleiner Schritt, den ich unternehmen könnte, um mehr Vertrauen in dieser Beziehung aufzubauen?

Schritt 4: Aktionsplan

Erstellen Sie auf Grundlage Ihrer Überlegungen ein kurzes Kommunikationsziel für jede Art von Beziehung. Beispiele:

- „Ich werde versuchen, bei Elterngesprächen mehr offene Fragen zu stellen.“
- „Ich werde meinen Kollegen häufiger meine Wertschätzung ausdrücken.“
- „Ich werde den Schülern mehr Zeit geben, ihre Gedanken zu Ende zu bringen, bevor ich antworte.“

Vorschläge für die Verwendung und Anpassung

- Dieses Tool kann in Lehrerfortbildungen, Workshops oder im Einzelcoaching eingesetzt werden.
- Es kann für die Arbeit mit Eltern angepasst oder für die Reflexion von Schülern vereinfacht werden.
- Verwenden Sie dieses Tool in regelmäßigen Abständen, um die Entwicklung der Kommunikation im Laufe der Zeit zu verfolgen.



Tool 42. Beziehungskarte

Ziel des Tools

LO4.3C – Ansätze zum Beziehungsaufbau formulieren, die für unterschiedliche Persönlichkeiten und die Vielfalt der sozialen und kulturellen Hintergründe geeignet sind, um flexibel und sensibel auf unterschiedliche Umstände und Kontexte reagieren zu können.

Dieses Tool hilft Ihnen dabei, ein flexibles, wertebasiertes internes System zu entwickeln, mit dem Sie Ihre „Haltung“ – mental, emotional und zwischenmenschlich – in verschiedenen zwischenmenschlichen Situationen anpassen können. Es unterstützt sowohl die Selbstreflexion als auch die adaptive Beziehung.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Aufforderung:

Wenn ich ein Tool hätte, das ich in jede Art von Beziehung mitnehmen könnte – eines, das mein Selbstbewusstsein unterstützt, Flexibilität fördert und mir hilft, mit Präsenz statt mit Widerstand zu reagieren – wie würde es aussehen?

Dieses Tool lädt Sie dazu ein, Ihre Beziehungshaltung zu visualisieren, zu benennen und zu verkörpern – die innere Haltung, die Sie einnehmen möchten, wenn Sie mit anderen über Unterschiede, Spannungen oder Unsicherheiten hinweg in Beziehung treten.

Schritt 1: Identifizieren Sie Ihre

Standardhaltungen Denken Sie über Situationen

nach, in denen Sie sich:

- ausgelöst oder widerständig fühlen;
- abgekoppelt oder missverstanden fühlen;
- starr oder übermäßig kontrollierend.

Was sind die typischen inneren Haltungen, die Sie in solchen Momenten einnehmen? (z. B. Verteidiger, Gefälligkeitsmensch, Zurückgezogener, Problemlöser, Kontrollierender)

Notieren Sie diese als Gewohnheiten Ihrer

Haltung. Schritt 2: Wählen Sie Ihre bewusste

Haltung Fragen Sie sich:

- Welche Art von Beziehungshaltung hilft mir, geerdet und offen zu bleiben?
- Welche Haltung ermöglicht es mir, sowohl mich selbst als auch den anderen mit Würde zu behandeln?

Tool 42. Beziehungskarte



- Definieren Sie Ihre Ankerhaltung – ein Wort, eine Metapher oder eine Geste, die ausdrückt, wie Sie möchten sich zeigen.

Beispiele:

- Die Brücke (offen zu beiden Seiten)
- Der Baum (verwurzelt und dennoch flexibel)
- Der Spiegel (reflektierend, ohne zu absorbieren)
- Die Muschel (schützend, aber nicht verschlossen)

Schritt 3: Zeichnen Sie die Bewegung auf

Erstellen Sie eine Tabelle wie diese, um Ihren Wandel von einer reaktiven/impulsiven zu einer bewussten Haltung darzustellen:

Situation	Standardreaktion	Neue Haltung	Unterstützende Praxis
Eltern stellen meine Autorität in Frage	Defensiv	Der Baum	Atmen + gemeinsame Absicht benennen
Schüler zieht sich emotional zurück	Reparieren	Die Brücke	Bleibe neugierig, überstürze nichts
Kollege gibt hartes Feedback	Sich verschließen	Der Spiegel	Erst reflektieren, dann reagieren

Schritt 4: Eine Erinnerung einrichten

Entwerfen Sie eine kleine Erinnerung, um im Laufe des Tages auf Ihre Beziehungshaltung zuzugreifen:

- Ein visuelles Symbol
- Eine körperliche Geste (z. B. Hand auf dem Herzen)
- Eine Frage zur Selbstkontrolle: „Welche Haltung passt am besten zu diesem Moment?“

Vorschläge für alternative Verwendung und Anpassung

Dieses Tool kann:

- Als tägliche Überprüfung zur Emotionsregulation und zum Beziehungsbewusstsein verwendet werden;
- in Coaching- oder Teamkommunikationssitzungen integriert werden;

Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Haltungskarte, um Ihre innere Flexibilität zu verfeinern und zu erweitern.



Tool 43. Kooperation-Kompass

Ziel des Tools

LO5.1C. Natürliche, ausgewogene Selbstwahrnehmung, Selbstdarstellung und Empathie einsetzen, um echte Verbindungen zu anderen aufzubauen.

Dies ist ein Tool zur Selbstbewertung und Reflexion, das entwickelt wurde, um gewaltfreie Kommunikation und Kooperation in interkulturellen Situationen zu verbessern.

Das Tool ist um vier Schlüsselbereiche herum strukturiert, die Ihnen helfen, Stärken und Schwächen in Ihren Interaktionen zu identifizieren. Das Tool wird nach kooperativen Aktivitäten eingesetzt, um eine bessere Kommunikation und Inklusion zu entwickeln.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Der Kooperationskompass ist eine Adaption des Spider Web Tools (ein von Clare Feinstein und Claire O’Kane entwickeltes Instrument zur Selbstbewertung und Planung, das später von Save the Children angepasst wurde). [Spider Tool Weblink](#)

Verwenden Sie den Kompass der Kooperation nach einer Kooperation, bei der interkulturelle Kommunikation eine Rolle spielt. Bewerten Sie Ihre Leistung in den folgenden vier Schlüsselbereichen selbst:

1. Effektive Kommunikation (Norden)
2. Aktives Zuhören (Süden)
3. Konfliktmanagement (Osten)
4. Inklusion und Empathie (Westen)

Bewerten Sie Ihre Leistung auf einer Skala von 1 bis 5 und reflektieren Sie dabei Ihre Stärken und Schwächen. Entwickeln Sie anschließend Strategien für Ihr persönliches Wachstum und teilen Sie Ihre Überlegungen in einer Gruppendiskussion mit.

Schritt 1: Selbsteinschätzung:

Reflektieren Sie nach der Aktivität Ihre Erfahrungen und nutzen Sie dabei die vier Himmelsrichtungen als Leitfaden, um Ihre persönlichen Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche zu identifizieren.

Bewerten Sie sich selbst auf einer Skala von 1 bis 5, wobei **1 für „verbesserungswürdig“ und 5 für „ausgezeichnet“ steht**, in jedem Bereich – effektive Kommunikation (Norden), aktives Zuhören (Süden), Konfliktmanagement (Osten) und Inklusion & Empathie (Westen).

Schritt 2. Strategieentwicklung:

Tool 43. Kooperation-Kompass



Entwickeln Sie einen kurzen Aktionsplan mit Strategien, um Ihre Schwachstellen in Zukunft zu verbessern.

Interaktionen:

1. Identifizieren Sie Ihre schwächsten Bereiche.
2. Überlegen Sie, welche konkreten Verhaltensweisen oder Gewohnheiten verbessert werden müssen.
3. Entwickeln Sie drei konkrete Strategien, um Ihre Schwächen zu verbessern.
4. Setzen Sie sich ein Ziel für die Umsetzung dieser Strategien in zukünftigen

Interaktionen. Schritt 3: Reflexion und Fortschrittskontrolle:

Nachdem Sie Ihre Strategien umgesetzt haben, reflektieren Sie Ihre Fortschritte. Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Punktzahl auf dem Kooperationskompass und notieren Sie sich Verbesserungen, Herausforderungen oder notwendige Anpassungen.

Vorschläge zur Anpassung an unterschiedliche Kontexte

- **Für Lehrer:** Passen Sie den Kompass an den Unterricht an, um die Kommunikation zwischen Schülern mit Vielfalt des Hintergrunds zu verbessern.
- **Bei Elternsprechtagen:** Nutzen Sie den Kompass als Instrument zur Verbesserung der Kommunikation und Empathie mit Eltern aus verschiedenen kulturellen Hintergründen.
- **In professionellen Teams:** Wenden Sie den Kompass in Unternehmens- oder multikulturellen Teambuilding-Aktivitäten an, um die Zusammenarbeit und Konfliktlösung zu verbessern.
- **Für verschiedene Schülergruppen:** Passen Sie den Kompass an das Alter oder den Erfahrungsstand der Schüler an. Verwenden Sie für jüngere Schüler eine einfachere Sprache oder gruppenbasierte Diskussionen.

Selbstreflexion

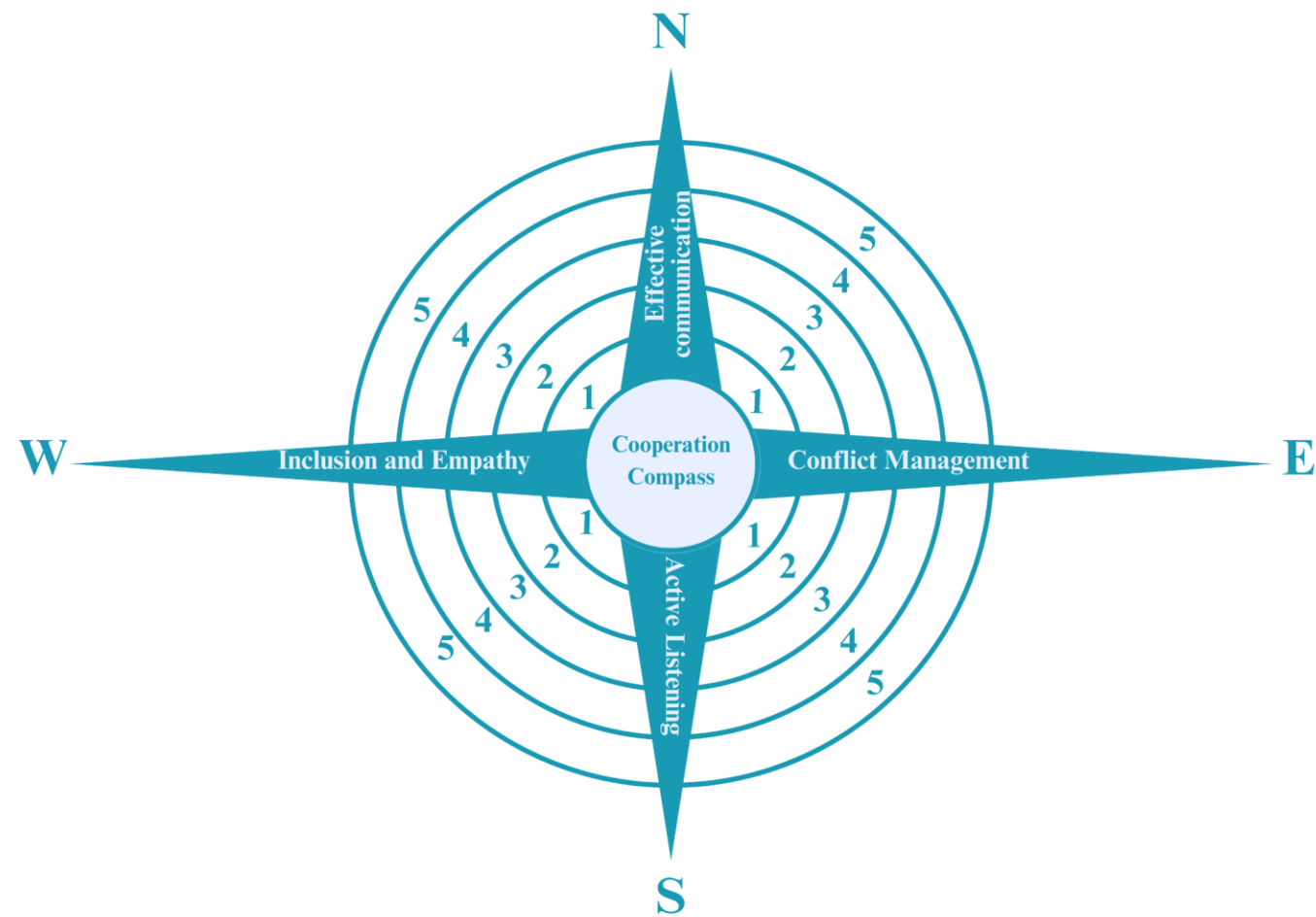
- Reflektieren Sie Ihre Kommunikationsstrategien und die Konfliktlösung.
- Wie können Sie Menschen aus anderen Kulturen besser zuhören und sich besser in sie hineinversetzen?
- Welche Schritte werden Sie unternehmen, um eine kontinuierliche Verbesserung der interkulturellen Kooperation sicherzustellen?
- Schauen Sie regelmäßig im Kompass vorbei, um Ihre Fortschritte zu bewerten und neue persönliche

Benötigte Materialien/Ressourcen

- Vorlage für den Kooperationskompass [Spider Tool Weblink](#)



Anhang Tool 43: Der Kooperation-Kompass



Norden – Effektive Kommunikation:

Drücke ich meine Ideen klar und mit Respekt aus und stelle sicher, dass meine Botschaft verstanden wird?

Süd – Aktives Zuhören:

Höre ich anderen aufmerksam zu, nehme ich ihre Sichtweisen wahr und gebe ich ihnen das Gefühl, dass sie gehört werden?

Osten – Konfliktmanagement:

Wie reagiere ich auf Meinungsverschiedenheiten? Suche ich nach konstruktiven Lösungen, anstatt Konflikte zu eskalieren?

West – Inklusion und Empathie:

Fördere ich eine inklusive Umgebung, in der unterschiedliche Stimmen geschätzt und respektiert werden?



Tool 44. Die Kunst des Fragens

Ziel des Tools:

LO5.2C. Aufbau sozialer Interaktion mithilfe von Dialog, um zur Problemlösung und Konfliktlösung beizutragen.

Dieses Tool zielt darauf ab, die nachhaltige Kommunikation in Bildungsumgebungen zu verbessern, indem es Ihnen hilft, Ihre Fähigkeit zu entwickeln, zielgerichtete Fragen zu stellen. Die Übung unterstützt die Auszubildenden dabei, Gespräche bewusst zu steuern, eine offene und wertschätzende Atmosphäre zu fördern und effektive Fragetechniken einzusetzen, um die Problemlösung zu erleichtern. Durch die Anwendung verschiedener Arten von Fragen können Missverständnisse reduziert und tiefere Einblicke gewonnen werden.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Diese Übung kann jederzeit und überall durchgeführt werden. Sie besteht aus drei Schritten, die einzeln oder in kleinen Gruppen absolviert werden können.

Schritt 1: Selbstbeobachtung

- Erinnern Sie sich an ein kürzlich stattgefundenes Gespräch aus Ihrem Alltag, beispielsweise mit einem Schüler, Kollegen oder Elternteil.
- Reflektieren Sie: Welche Art von Fragen haben Sie gestellt? Waren es offene oder geschlossene Fragen? Haben Ihre Fragen dazu beigetragen, das Gespräch zu vertiefen oder eine Lösung zu finden?

Schritt 2: Anwendung gezielter Fragetechniken

Wenden Sie in Ihrem nächsten Gespräch bewusst die folgenden Arten von Fragen an:

1. Offene Fragen

- Offene Fragen regen zum Nachdenken an und ermöglichen detaillierte Antworten. Sie beginnen oft mit „Wie“, „Was“ oder „Warum“.
- Beispiel: „Was hat Ihnen an dieser Aufgabe am besten gefallen?“
- Vorteil: Sie fördern tieferes Nachdenken und verhindern kurze „Ja“- oder „Nein“-Antworten.

2. Klärende Fragen

- Diese Fragen helfen, Missverständnisse auszuräumen und das Verständnis zu vertiefen.
- Beispiel: „Können Sie das näher erläutern? Was genau meinen Sie mit ...?“
- Vorteil: Sie stellen sicher, dass alle Gesprächspartner dasselbe Verständnis von einem Thema haben.

3. Hypothetische Fragen

- Diese Fragen eröffnen neue Perspektiven und regen zum kreativen Denken an.
- Beispiel: „Was würden Sie tun, wenn Sie keine Angst hätten, einen Fehler zu machen?“
- Vorteil: Sie fördern die Problemlösungsfähigkeiten und helfen dabei, alternative Möglichkeiten zu erkunden.

4. Skalierungsfragen

- Diese Fragen helfen dabei, subjektive Erfahrungen einzuschätzen und Fortschritte zu verfolgen.
- Beispiel: „Auf einer Skala von 1 bis 10, wie sicher fühlen Sie sich bei dieser Aufgabe?“
- Vorteil: Sie machen Emotionen und Fortschritte greifbarer und bieten eine Grundlage für gezielte Unterstützung.

5. Reflexionsfragen

- Diese Fragen fördern unabhängiges Denken und persönliche Entwicklung.
- Beispiel: „Was könnten Sie beim nächsten Mal anders machen, um ein besseres Ergebnis zu erzielen?“
- Vorteil: Sie fördern Eigenverantwortung und eine bewusste Reflexion über Erfahrungen.

Schritt 3: Reflexion und Anpassung

- Machen Sie sich nach dem Gespräch Notizen: Welche Fragen haben gut funktioniert? Gab es Fragen, die den Gesprächsfluss gestört haben?
- Überlegen Sie, welche Fragetypen Sie in zukünftigen Gesprächen bewusster einsetzen möchten.



Selbstreflexion – Persönliche Entwicklung und Verbesserung:

- Welche Arten von Fragen verwenden Sie am häufigsten?
- In welchen Situationen fällt es Ihnen schwer, die richtigen Fragen zu formulieren?
- Wie hat sich Ihr Gesprächsstil durch bewusstes Fragenstellen verändert?
- Gibt es Fragetypen, die Sie in Zukunft häufiger verwenden möchten?

Materialien/Ressourcen:

- Notizbuch oder digitales Dokument zur Reflexion.
- 5 Karten mit Beispielsätzen für verschiedene Fragetypen (Anhang Tool 44)



Anhang Tool 44: Fragetypen

FÜNF Karten mit Beispielsätzen für verschiedene

Karte 1: Offene Fragen

„Wie haben Sie sich in dieser Situation gefühlt?“
„Was halten Sie von dieser Lösung?“ „Warum
haben Sie sich für diesen Ansatz entschieden?“

Karte 2: Klärende Fragen

„Können Sie das mit anderen Worten erklären?“
„Was genau meinen Sie mit ...?“
„Habe ich Sie richtig verstanden, dass ...?“

Karte 3: Hypothetische Fragen

„Was würden Sie tun, wenn Sie unbegrenzte
Möglichkeiten hätten?“
„Wie würde sich die Situation ändern, wenn ...?“
„Was könnte eine alternative Lösung sein?“

Karte 4: Skalierungsfragen

„Auf einer Skala von 1 bis 10, wie gut fühlen Sie sich vorbereitet?“ „Wie
sicher sind Sie sich bei dieser Entscheidung, auf einer Skala von 1 bis
10?“ „Wie würden Sie Ihren Fortschritt bewerten?“

Karte 5: Reflektierende Fragen

„Was haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt?“ „Was würden
Sie beim nächsten Mal anders machen?“
„Was sind Ihre wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Situation?“

Kommunikationsmodelle und Fragetechniken zum Weiterlesen (optional mit Hilfe von Eigenrecherche).



Tool 45. Ein 3-Stufen-Ansatz für das Geben von Feedback

Ziel des Tools

LO5.3C. Anwendung gewaltfreier und interkultureller Kommunikation zur Verbesserung der interkulturellen Kooperation.

Beschreibung der Verwendung des Tools

Der 3-Stufen-Ansatz zum Geben von Feedback unterstützt Sie in Situationen, in denen Sie einer anderen Person Feedback geben möchten. Der 3-Stufen-Ansatz zum Geben von Feedback hat seinen Ursprung in der Gewaltfreien Kommunikation (GFK).

Zunächst können Sie das Tool als Reflexionsinstrument nutzen: um frühere Situationen zu analysieren, in denen Sie Feedback gegeben haben. Nachdem Sie das Tool einige Male als Reflexionsinstrument genutzt haben, können Sie es als Unterstützung beim Geben von Feedback in Ihrem beruflichen und privaten Umfeld einsetzen.

Feedback zu geben bedeutet, anderen konkrete Informationen mit der Absicht zu geben, ihnen zu helfen, sich weiterzuentwickeln, zu verbessern oder voranzukommen. Sie können dieses Instrument in Situationen einsetzen, in denen Sie zum Lernen und zur Weiterentwicklung anderer beitragen möchten.

Ein wichtiger Aspekt beim Geben von Feedback ist, dass die andere Person die Wahl hat, Ihr Feedback anzunehmen. Da der Fokus auf dem Lernen und Wachsen der anderen Person liegt, fragen Sie immer, ob die andere Person bereit ist, Ihr Feedback anzunehmen, ob sie Ihr Feedback möchte. Wenn Sie möchten, dass die andere Person das Feedback annimmt, ist es wichtig, „eine Verbindung herzustellen, bevor wir korrigieren“ (Rosenberg).

Feedback zu geben ist nicht immer einfach und hat nicht immer die gewünschte Wirkung, weil wir es möglicherweise als Kritik empfinden oder weil uns bestimmte Informationen fehlen, um wirklich zu wachsen und zu lernen. Der 3-Stufen-Ansatz für Feedback unterstützt Sie dabei, Feedback zu geben und es wie beabsichtigt anzunehmen. Im Folgenden finden Sie die Erklärung der 3 Schritte.

Erläuterung des 3-Stufen-Ansatzes für Feedback Schritt 1:

- Warum möchten Sie Feedback geben? Klären Sie Ihre Absicht: Warum möchten Sie dieses Feedback geben? Es könnte einer der folgenden Gründe sein oder etwas anderes:
- Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses: Klare Äußerung von Beobachtungen, Gefühlen, Bedürfnissen und Wünschen, um sicherzustellen, dass beide Seiten die Perspektive des anderen verstehen.

- Beziehungen stärken: Vertrauen und eine gute Beziehung aufbauen, indem Probleme in auf eine Weise, die den Gefühlen und Bedürfnissen beider Parteien Respekt zollt.

- Förderung des persönlichen und kollektiven Wachstums: Bereitstellung von Erkenntnissen, die Einzelpersonen dabei helfen, über ihr Handeln nachzudenken und positive Veränderungen vorzunehmen.

- Förderung von Empathie und Mitgefühl: Schaffung eines Umfelds, in dem sich Einzelpersonen gehört und verstanden fühlen, wodurch Abwehrhaltungen und Konflikte reduziert werden.

Es ist wichtig, dass Sie sich über die Absicht Ihres Feedbacks im Klaren sind, damit Ihr Feedback bei der anderen Person Anklang findet und Ihre Beziehung zu dieser Person gestärkt wird. Wenn Feedback mit der Absicht gegeben wird, die andere Person zu belehren oder zu manipulieren, ihr Vorwürfe zu machen, persönliche Frustrationen loszuwerden, zu beweisen, dass Sie Recht haben, ... wird es weniger wirksam sein und die Beziehung beeinträchtigen.

- Bitten Sie um Zustimmung. Fragen Sie, ob die andere Person bereit ist, das Feedback anzunehmen.
- Achten Sie auf den richtigen Zeitpunkt. Geben Sie Feedback zeitnah nach dem Ereignis, solange es noch frisch und präsent ist.
- Sorgen Sie für Privatsphäre. Geben Sie Feedback in einer privaten und angemessenen Umgebung, unter vier Augen.

Schritt 2:

- Was ist passiert? Teilen Sie konkrete Beobachtungen mit, ohne persönliche Urteile zu fällen: Was hat die andere Person gesagt und getan?
- Wie wirkt sich das auf mich aus? Teilen Sie Ihre Gefühle mit: Wie hat sich das Geschehene auf Sie ausgewirkt, was sind die Auswirkungen?
- Wie wirkt sich das auf den anderen aus? Zeigen Sie Empathie und Verständnis, seien Sie neugierig auf die Gefühle des anderen.
- Warum betrifft mich das? Bringen Sie Ihre unerfüllten Bedürfnisse im Zusammenhang mit Ihrer Beobachtung zum Ausdruck.
- Weitermachen (Feedforward). Bitten Sie um Vorschläge, wie Sie in dieser Angelegenheit vorankommen können. Geben Sie bei Bedarf Ihre eigenen Vorschläge. Geben Sie Feedback und fragen Sie: Was halten Sie davon, können Sie sich damit identifizieren, können Sie damit etwas anfangen?

Schritt 3:

- Nachverfolgung und Unterstützung. Überwachen Sie die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und geben Sie notwendiges Feedback.



Benötigte Materialien/Ressourcen und Vorbereitung

Drucken Sie die Visualisierung des 3-Stufen-Ansatzes aus und nehmen Sie sie in Ihrem Terminkalender mit oder hängen Sie sie in Ihrem Klassenzimmer/Büro auf. Die Visualisierung hilft Ihnen, die notwendigen Schritte zum Geben von Feedback zu durchlaufen.

Selbstreflexion

- Inwiefern unterstützt Sie der 3-Stufen-Ansatz zum Geben von Feedback?
- Ist Ihre Absicht immer klar?
- Welche Schritte sind für Sie leicht umsetzbar, welche Schritte sind für Sie schwer umsetzbar?

?

- Was sind Ihre Lernbedürfnisse? Was ist Ihr zukünftiges Ziel?
- Wie möchten Sie Ihren Lernbedarf decken? Welche Maßnahmen werden Sie formulieren Sie, um Ihr Ziel zu erreichen?



Anhang 45: EIN 3-STUFIGER ANSATZ FÜR DAS GEBEN VON FEEDBACK – VISUALISIERUNG

