

Modul 1: Einführung und Aufbau von Kapazitäten



www.learningforallproject.eu



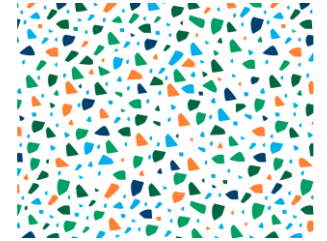
Learning for All Capacity Building © 2023/2025 by Learning for All Consortium ist lizenziert unter [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Inhalt



1. Zweck und Zielsetzung

Untersucht den Zweck des Moduls, institutionelle Führungskräfte mit den Instrumenten zur Schaffung eines integrativen Bildungsumfelds auszustatten, und umreißt die Lernziele, die sich auf Gleichberechtigung, Zugänglichkeit und das Bewusstsein für Vorurteile konzentrieren.

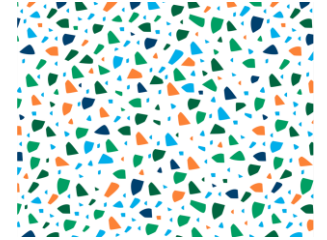
2. Einführung in die integrative Bildung

Bietet einen Überblick über die Grundsätze der inklusiven Bildung und unterstreicht die Bedeutung von Gleichheit, Vielfalt und Zugänglichkeit für den organisatorischen Erfolg im Bereich der Erwachsenenbildung.

3. Herausforderungen und Strategien für den Aufbau von Kapazitäten

Erörtert organisatorische und lernerspezifische Barrieren und stellt Instrumente und umsetzbare Strategien vor, um Lücken im Kapazitätsaufbau aufzudecken und effektiv zu beseitigen.

Inhalt



4. Erkennen und Ansprechen von Vorurteilen

Hebt die Bedeutung der Erkennung impliziter Vorurteile und organisatorischer Barrieren hervor und stellt Methoden zur Schaffung einer vorurteilsbewussten und integrativen Kultur vor.

5. Kontinuierliche Reflexion und Verbesserung

Der Schwerpunkt liegt auf der Bedeutung einer kontinuierlichen Evaluierung und Anpassung, um wirksame Bemühungen zum Kapazitätsaufbau aufrechtzuerhalten und die Relevanz im Laufe der Zeit zu gewährleisten.

6. Schlussfolgerungen und nächste Schritte

Fasst die wichtigsten Erkenntnisse des Moduls zusammen und gibt Anleitungen für umsetzbare nächste Schritte für institutionelle Manager, um die Inklusion in ihren Organisationen voranzutreiben.



LEARNING
for all

1

Zweck und
Zielsetzung

Modul 1: Einführung und Aufbau von Kapazitäten

Dieses Modul vermittelt Führungskräften von Bildungseinrichtungen das Wissen und die Instrumente, die für die Schaffung eines inklusiven, gerechten und zugänglichen Bildungsumfelds erforderlich sind. Es befasst sich mit den Herausforderungen, vor denen Organisationen bei der Verwirklichung von Inklusion stehen, und bietet wirksame Strategien zur Überwindung dieser Hindernisse.

Indem sie sich auf den Aufbau von Kapazitäten konzentrieren, lernen sie, organisatorische Bedürfnisse zu erkennen, Ressourcen zuzuweisen und praktische Lösungen zur Verbesserung der Inklusion umzusetzen. Das Modul betont, wie wichtig es ist, Systeme zu schaffen, die sich an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden anpassen, insbesondere derjenigen, die unterrepräsentierten oder marginalisierten Gruppen angehören, und hebt gleichzeitig die entscheidende Rolle der institutionellen Führungskräfte bei der Verankerung der Inklusivität in der Kultur ihrer Organisation hervor.

Durch die Kombination von theoretischen Erkenntnissen, Beispielen aus der Praxis und umsetzbaren Strategien bereitet dieses Modul die Teilnehmer darauf vor, nachhaltige und wirkungsvolle Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau zu leiten. Führungskräfte von Institutionen sind von zentraler Bedeutung für die Schaffung eines inklusiven Lernumfelds, und dieses Modul vermittelt die wesentlichen Instrumente und Kenntnisse, um diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen.

Modul 1: Lernziele



Nach Abschluss von Modul 1 werden Sie:

- verstehen Sie die Bedeutung der inklusiven Bildung und ihre Rolle bei der Förderung von Gerechtigkeit und Zugänglichkeit in der Erwachsenenbildung.
- Erkennen Sie den Bedarf an Kapazitätsaufbau innerhalb von Organisationen und entwickeln Sie Strategien, um diesen Bedarf zu decken.
- Sie können implizite Vorurteile im Bildungsmanagement erkennen und angehen, um integrativere Praktiken zu schaffen.

Modul 1: Verknüpfung mit anderen Modulen

Modul 1 dient als Basismodul für diesen Kurs und vermittelt Führungskräften von Bildungseinrichtungen die wesentlichen Instrumente und das Verständnis für den Aufbau integrativer Praktiken. Indem es sich auf die Identifizierung organisatorischer Bedürfnisse, den Umgang mit Vorurteilen und die Förderung von Chancengleichheit konzentriert, schafft dieses Modul die Grundlage für die speziellen Themen, die in den nachfolgenden Modulen untersucht werden.

- **Modul 2: Interkulturelle Kommunikation in der Erwachsenenbildung**
Baut auf dem in Modul 1 eingeführten kulturellen Bewusstsein auf und gibt Managern Strategien an die Hand, um die Kommunikation zu verbessern und unterschiedliche Lernende effektiv zu unterstützen.
- **Modul 3: Digitale Lernmethoden**
Erweitert die Strategien für den Kapazitätsaufbau durch die Einführung digitaler Tools und Methoden zur Förderung der Inklusion und zur Berücksichtigung unterschiedlicher Lernbedürfnisse.

Modul 1: Verknüpfung mit anderen Modulen

Modul 1 dient als Basismodul für diesen Kurs und vermittelt Führungskräften von Bildungseinrichtungen die wesentlichen Instrumente und das Verständnis für den Aufbau integrativer Praktiken. Indem es sich auf die Identifizierung organisatorischer Bedürfnisse, den Umgang mit Vorurteilen und die Förderung von Chancengleichheit konzentriert, schafft dieses Modul die Grundlage für die speziellen Themen, die in den nachfolgenden Modulen untersucht werden.

- **Modul 4: Inklusive Pädagogik**
Vertieft die Erstellung von inklusiven Lehrplänen und Beurteilungen unter Verwendung des in Modul 1 entwickelten organisatorischen Rahmens.
- **Modul 5: Engagement und Unterstützung der Gemeinschaft**
Konzentriert sich auf die Ausweitung der inklusiven Praktiken von Modul 1 auf die breitere Gemeinschaft und fördert die Zusammenarbeit und nachhaltige Bildungsinitiativen.
- **Modul 6: Strategien für die Öffentlichkeitsarbeit**
Baut auf der Grundlage des Kapazitätsaufbaus auf, um gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu leisten und sicherzustellen, dass unterrepräsentierte Gruppen Zugang zu gerechten Bildungschancen haben.



LEARNING
for all

2

Einführung in die Inklusive Bildung

Hindernisse für die Inklusion angehen

Um Inklusion zu erreichen, müssen alle systembedingten Hindernisse, die die Teilnahme und den Erfolg einschränken, identifiziert und beseitigt werden. Zu den wichtigsten Überlegungen gehören:

- **Erkennen und Abschwächen** von kulturellen, strukturellen und einstellungsbedingten Vorurteilen in Politik und Unterrichtspraxis
- Bereitstellung **mehrsprachiger, behindertengerechter** und **auf neurodiverse Aspekte ausgerichteter** Unterstützungsdienste
- Gestaltung von **inklusiven Lehrplänen**, die unterschiedliche Lebenserfahrungen, Lernbedürfnisse und Bildungshintergründe widerspiegeln



Hindernisse für die Inklusion angehen

Beispiele für integrative Praktiken:

Sicherstellung der **physischen** und **digitalen Zugänglichkeit**, einschließlich des Zugangs zu Rollstühlen, der Kompatibilität mit Bildschirmlesegeräten und der Schaffung eines sinnesfreundlichen Umfelds

Unterstützung von Lernenden mit geistigen Behinderungen, neurodiversen Lernenden und Lernenden, die durch Zeit, Geografie oder Lebensumstände von der Bildung entfernt sind

Integration mehrerer Sprachen, flexibler Lehrmethoden **und der Grundsätze des Universellen Designs für das Lernen (UDL)**



Sehen Sie sich das an!



Marcelle Bugre von der **Foundation for Shelter and Support to Migrants** erklärt EPAL, warum Programme zur Vermittlung von Grundkenntnissen für Lernende mit Migrationshintergrund so wichtig sind.



**HIER
KLICKEN**



Die Rolle des Managements von Bildungseinrichtungen bei der Inklusion

Die Leiter von Bildungseinrichtungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Verankerung der Inklusivität in der Kultur und den Praktiken ihrer Organisation. Indem sie der Inklusivität Vorrang einräumen:

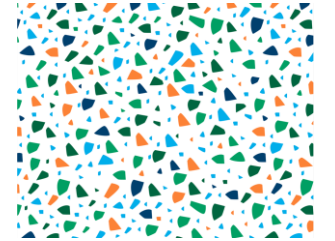
- Organisationen können unterrepräsentierte und marginalisierte Gruppen besser betreuen.
- Die Lernenden erleben bessere Ergebnisse und ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl.
- Mitarbeiter und Studierende fühlen sich in einem Umfeld von Respekt und Zusammenarbeit wohl. Inklusivität ist ein zentraler Bestandteil einer qualitativ hochwertigen Bildung, die sicherstellt, dass sich alle Lernenden wertgeschätzt fühlen und in die Lage versetzt werden, erfolgreich zu sein.

Beispiele hierfür sind die Gewährleistung der allgemeinen Zugänglichkeit, wie z. B. stufenlose Zugänge, unterstützende Technologien und sinnesfreundliche Umgebungen, das Anbieten von Kursen in mehreren Sprachen und flexiblen Formaten sowie die Einbindung kulturell und kognitiv inklusiver Praktiken, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden Rechnung tragen, einschließlich derer mit Behinderungen, Neurodivergenz und gestörtem oder eingeschränktem Engagement für Bildung.



"Inklusive Bildung ist kein Randthema, sondern von zentraler Bedeutung für eine qualitativ hochwertige Bildung für alle Lernenden und für die Entwicklung einer integrativeren Gesellschaft."

-
UNESCO, 2009





LEARNING
for all

3

**Herausforderungen
und Strategien für
den Aufbau von
Kapazitäten**

Zentrale Herausforderungen und Hindernisse

Verstehen der Hindernisse für die Inklusion

Die Leiter von Bildungseinrichtungen stehen bei der Förderung der Integrationsfähigkeit ihrer Organisationen vor verschiedenen Herausforderungen. Sie können die folgenden Schritte unternehmen, um diese Hindernisse zu überwinden:

- **Begrenzte Ressourcen:** Die Leiter von Bildungseinrichtungen setzen Prioritäten bei den Ressourcen, indem sie den Bedarf ihrer Einrichtungen bewerten und ermitteln, wo Finanzmittel, Lehrmaterial oder digitale Hilfsmittel am dringendsten benötigt werden. Dazu kann es gehören, Zuschüsse zu beantragen, Budgets umzuverteilen oder mit externen Partnern zusammenzuarbeiten, um neue Ressourcen zu erschließen.

Budgetbeschränkungen und unterentwickelte Infrastruktur

Die European Association for the Education of Adults (EAEA) berichtet über erhebliche finanzielle Kürzungen in der Erwachsenenbildung in vielen europäischen Ländern, darunter Schweden und Finnland. Diese Kürzungen haben zum Verlust von Arbeitsplätzen für Pädagogen geführt, was sich negativ auf die Qualität des Lernangebots auswirkt und den Zugang der Erwachsenen zur Bildung einschränkt.

Zentrale Herausforderungen und Hindernisse

Verstehen der Hindernisse für die Inklusion

Begrenzter Zugang zu unterstützenden Technologien Eine systematische Überprüfung der integrativen Bildungspolitik und der unterstützenden Technologien zeigt strukturelle Hindernisse wie eine begrenzte Lehrerausbildung und regionale Ungleichheiten auf. Diese Herausforderungen behindern die wirksame Einführung von unterstützenden Technologien, die für die Personalisierung des Lernens und die Verbesserung der Zugänglichkeit für Lernende mit Behinderungen von entscheidender Bedeutung sind.

Lücken bei mehrsprachigen Materialien und digitalen Lernressourcen Der OECD-Bericht über digitale Lehr- und Lernressourcen stellt fest, dass digitale Ressourcen zwar Möglichkeiten für eine integrative Bildung bieten, ihre Verfügbarkeit und Qualität jedoch von Land zu Land unterschiedlich ist. Zu den Herausforderungen gehört es, sicherzustellen, dass die digitalen Ressourcen für alle Lernenden zugänglich sind, auch für diejenigen, die mehrsprachige Materialien benötigen, und für diejenigen mit besonderen Bildungsbedürfnissen.

Zentrale Herausforderungen und Hindernisse

Verstehen der Hindernisse für die Inklusion

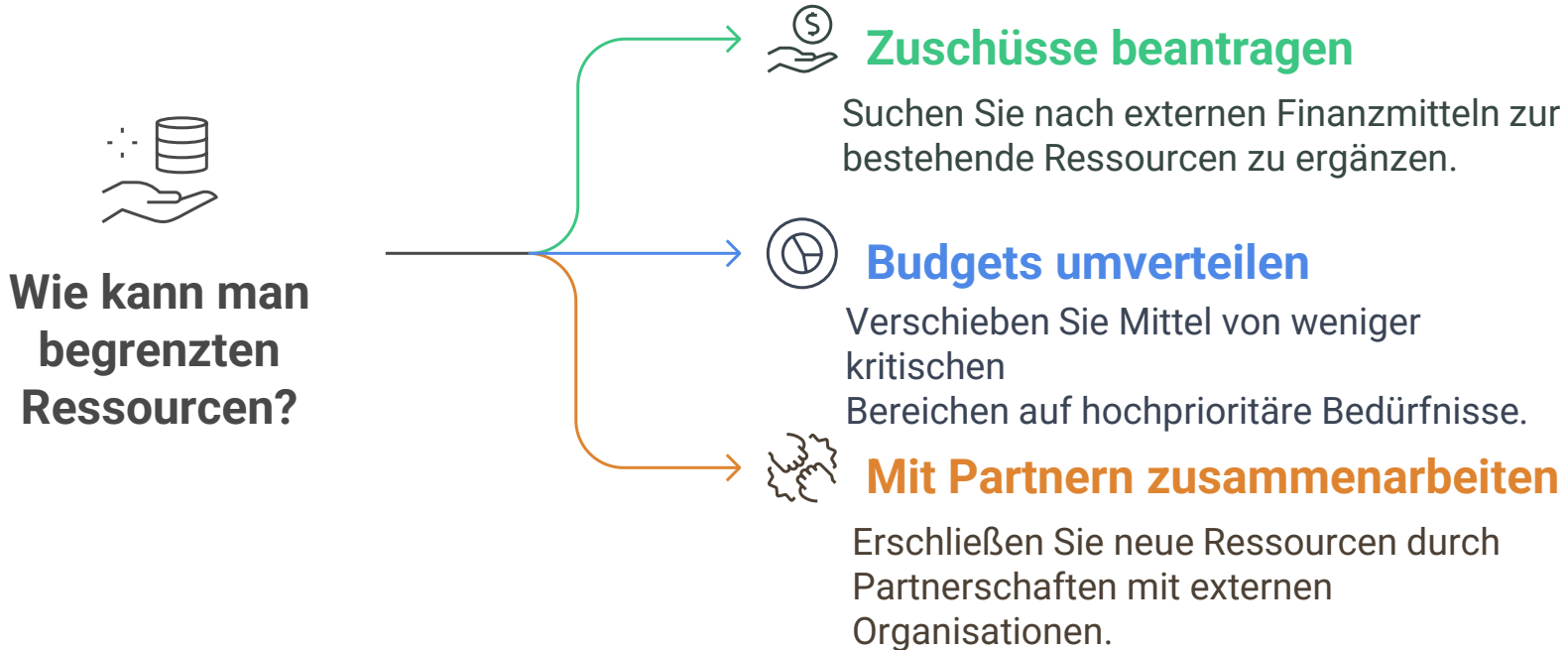
Unzureichende Unterstützung für sozial ausgegrenzte Erwachsene Die Europäische Agentur für Sonderpädagogik und integrative Bildung weist darauf hin, dass die COVID-19-Pandemie die bestehenden Ungleichheiten im Bildungswesen noch verschärft hat. Lernende mit benachteiligtem Hintergrund sahen sich aufgrund des fehlenden Zugangs zu digitalen Werkzeugen und Ressourcen mit größeren Barrieren konfrontiert, was die Notwendigkeit belastbarer und integrativer Bildungssysteme unterstreicht.



Die wichtigsten Herausforderungen und Hindernisse

Verstehen der Hindernisse für Inklusion

Die Leiter von Bildungseinrichtungen stehen bei der Förderung der Integrationsfähigkeit ihrer Organisationen vor verschiedenen Herausforderungen. Sie können die folgenden Schritte unternehmen, um diese Hindernisse zu überwinden:



1. Begrenzte Ressourcen: Die Verantwortlichen setzen Prioritäten bei den Ressourcen, indem sie den Bedarf ihrer Einrichtungen ermitteln und feststellen, wo Finanzmittel, Lehrmaterial oder digitale Hilfsmittel am dringendsten benötigt werden. Dazu kann es gehören, Zuschüsse zu beantragen, Budgets umzuverteilen oder mit externen Partnern zusammenzuarbeiten, um neue Ressourcen zu erschließen.

Zentrale Herausforderungen und Hindernisse

Verstehen der Hindernisse für die Inklusion

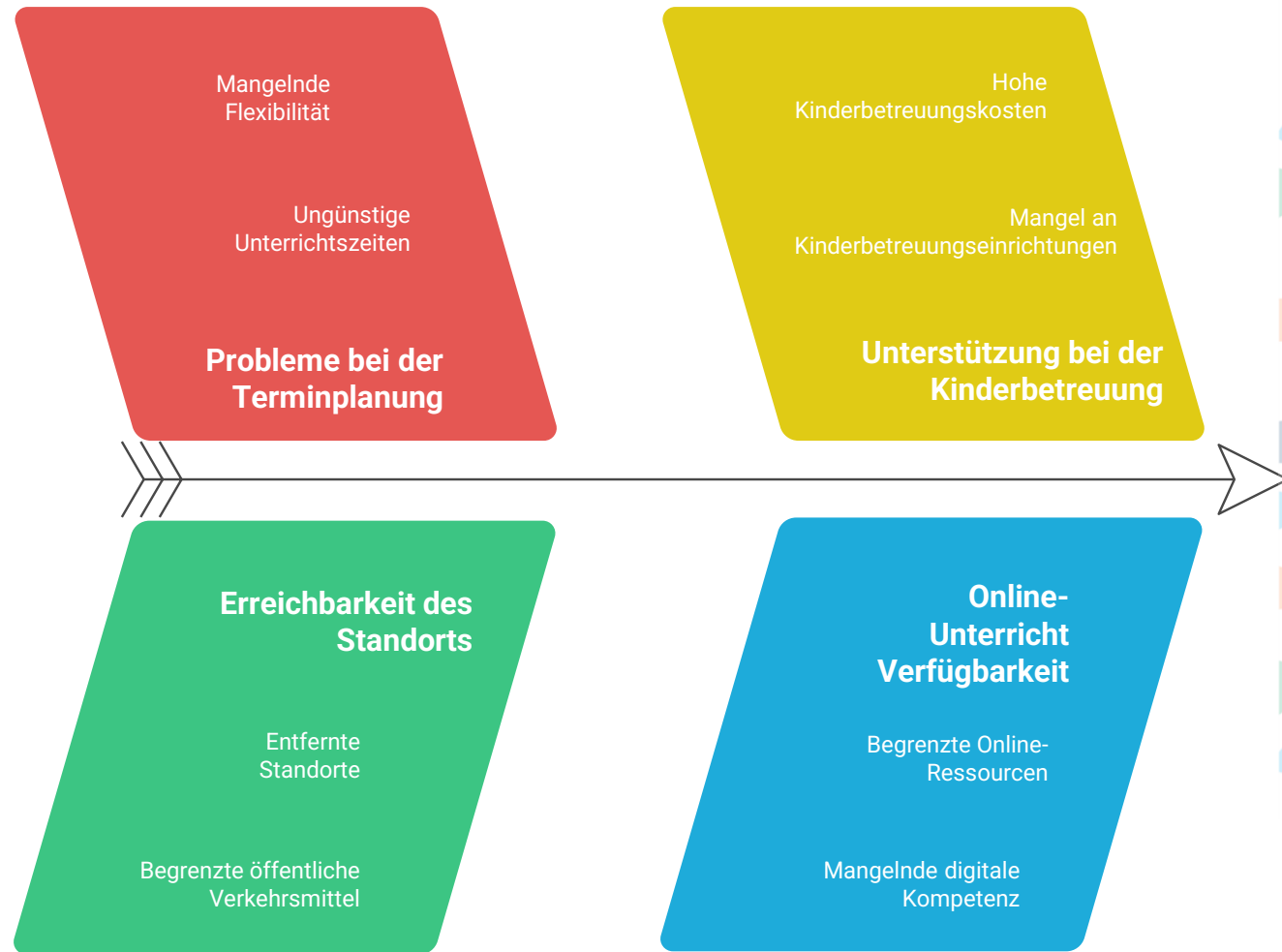
2. Kulturelle Vorurteile: Durch Mitarbeiterschulungen und moderierte Workshops werden die Manager die Teams dabei anleiten, implizite Vorurteile in ihren Richtlinien, Einstellungspraktiken und Lehransätzen zu erkennen und abzubauen. Dazu gehört auch die Überarbeitung der Einstellungskriterien und die Förderung eines kultursensibleren Lernumfelds.



3. Lücken in der Personalausbildung: Führungskräfte können gezielte Weiterbildungsprogramme organisieren oder in Auftrag geben, die sich mit Inklusion und kulturellem Bewusstsein befassen. Durch diese Schulungen werden die Mitarbeiter in die Lage versetzt, unterschiedliche Lernende zu unterstützen und integrative Methoden in ihre tägliche Praxis zu integrieren.

Zentrale Herausforderungen und Hindernisse

4. Logistische Beschränkungen: Durch die Durchführung logistischer Überprüfungen können Manager Hindernisse wie ungünstige Zeitpläne oder unzugängliche Orte ermitteln und beseitigen. Zu den möglichen Lösungen gehören das Angebot von Online-Kursen, die Bereitstellung von Transportmöglichkeiten oder die Zusammenarbeit mit Gemeindeorganisationen, um Kinderbetreuung für die Lernenden anzubieten.



Professionelles Noticing

Durch die Anwendung von professioneller Beobachtung stellen Manager von Bildungseinrichtungen sicher, dass ihre Bemühungen zum Kapazitätsaufbau sowohl zielgerichtet als auch wirkungsvoll sind und den unterschiedlichen Bedürfnissen von Lernenden und Mitarbeitern gerecht werden und gleichzeitig ein nachhaltiges Wachstum fördern.

Professional Noticing ist die Fähigkeit, absichtsvoll zu beobachten, wichtige Details zu erkennen, ihre Bedeutung zu interpretieren und mit effektiven Maßnahmen zu reagieren, um die Ergebnisse zu verbessern.

Hauptschwerpunkt:

Professionelles Noticing gibt Bildungsmanagern die Werkzeuge an die Hand, um die Bedürfnisse der Organisation und der Lernenden zu erkennen, zu interpretieren und darauf zu reagieren und so einen effektiven Kapazitätsaufbau zu ermöglichen.

Beschreibung:

Professional Noticing ist ein strukturierter Ansatz, der über die Beobachtung hinausgeht und bewusst kritische Aspekte im Bildungskontext identifiziert, interpretiert und darauf reagiert. Manager können professionelles Noticing nutzen, um:

- **Wichtige Themen zu identifizieren:** Erkennen von Schlüsselmustern, wie z. B. die Unterrepräsentation bestimmter Gruppen oder wiederkehrende Barrieren, durch einen achtsamen und informierten Ansatz.
- **Reflektieren und Interpretieren:** Analysieren Sie diese Beobachtungen, um zugrundeliegende Probleme aufzudecken, wie z. B. Lücken in der Inklusivität, logistische Hindernisse oder Schulungsbedarf des Personals.
- **Wirksame Reaktionen wählen:** Führen Sie gezielte Strategien ein, wie z. B. die Zuweisung von Ressourcen, die Anpassung von Richtlinien oder eine maßgeschneiderte Personalentwicklung, um die festgestellten Defizite zu beheben.

Auswirkungen auf den Kapazitätsaufbau

Professionelles Noticing befähigt Führungskräfte von Bildungseinrichtungen:

1. fundierte Entscheidungen zu treffen, die mit den organisatorischen Zielen für Inklusion und Gerechtigkeit übereinstimmen.
2. Strategien auf der Grundlage kontinuierlicher Rückmeldungen und Analysen anzupassen.
3. ein Umfeld zu fördern, in dem Inklusion zu einer proaktiven und integrierten Praxis und nicht zu einer reaktiven Maßnahme wird.

TIPP! Es kann in unmittelbaren Situationen, aber auch langfristig und strategisch eingesetzt werden.

Herausforderungen und Strategien für den Aufbau von Kapazitäten

Strategien zur Aufdeckung verborgener Lücken

Manager von Bildungseinrichtungen können diese Strategien umsetzen:

- **Praxis-Audits**

Wie: Die Führungskräfte überprüfen die aktuellen Richtlinien und Praktiken, um sicherzustellen, dass sie mit den Zielen der Inklusion übereinstimmen. Dazu gehören die Durchführung interner Audits, die Beratung mit Mitarbeitern und Interessenvertretern und die Verwendung von Checklisten oder Rahmenwerken zur Bewertung der Inklusivität bei Einstellungen, Lehrmethoden und der Ressourcenzuweisung.

- **Demografische Analyse**

Wie: Manager analysieren Daten zu demografischen Merkmalen der Lernenden, wie Alter, kultureller Hintergrund und sozioökonomischer Status, um unterrepräsentierte Gruppen zu ermitteln. Tools wie Tabellen, Daten-Dashboards und Umfragen unter den Lernenden können dabei helfen, Trends bei der Bindung, dem Fortschreiten und dem Engagement zu verfolgen.



Herausforderungen und Strategien für den Aufbau von Kapazitäten

Strategien zur Aufdeckung verborgener Lücken

Manager von Bildungseinrichtungen können diese Strategien umsetzen:

- **Feedback-Mechanismen**

Wie: Umfragen, Fokusgruppen und informelle Diskussionen werden eingesetzt, um Erkenntnisse von Mitarbeitern, Lernenden und Interessenvertretern der Gemeinschaft zu sammeln. Manager können Online-Tools wie Google Forms oder spezielle Feedback-Plattformen verwenden, um sowohl qualitative als auch quantitative Daten zu sammeln und so sicherzustellen, dass verschiedene Perspektiven erfasst werden.

- **Überprüfung von Fallstudien**

Wie: Die Manager untersuchen Beispiele aus der Praxis von Einrichtungen, die sich ähnlichen Herausforderungen stellen. Diese Fallstudien werden aus Forschungsarbeiten, Partnerorganisationen oder Best-Practice-Berichten entnommen und dazu verwendet, bewährte Lösungen an den eigenen organisatorischen Kontext anzupassen.



Herausforderungen und Strategien für den Aufbau von Kapazitäten

Entwicklung von gezielten Lösungen

Manager von Bildungseinrichtungen können diese Strategien umsetzen:

Strategische Zuweisung von Ressourcen:

- **Wie:** Anhand der im Rahmen des Organisationsaudits und der demografischen Analyse gesammelten Daten legen die Verantwortlichen Prioritäten für Bereiche fest, die sofortige Aufmerksamkeit erfordern. So können sie beispielsweise Mittel für die Erstellung mehrsprachiger Lehrmaterialien oder die Verbesserung der digitalen Infrastruktur zur Unterstützung des Online-Lernens für unterschiedliche Gruppen bereitstellen.

Personalschulung anpassen:

- **Wie:** Auf der Grundlage der ermittelten Defizite können Manager maßgeschneiderte Schulungsprogramme mit Schwerpunkt auf der Inklusion entwerfen oder beschaffen. Diese Schulungen könnten praktische Workshops über kulturelles Bewusstsein, integrative Lehrmethoden und Strategien zur Einbindung unterrepräsentierter Lernender umfassen. Für die Durchführung der Schulungen können auch externe Experten oder Peer-Learning-Austauschprogramme genutzt werden.

Umsetzung inklusiver Politiken:

- **Wie:** Die Führungskräfte passen die Organisationspolitik an, um den Bedürfnissen aller Lernenden besser gerecht zu werden. Dies könnte die Einführung flexibler Unterrichtszeiten für berufstätige Erwachsene, die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Lernende mit Familie oder die Integration barrierefreier Funktionen in Online-Lernplattformen umfassen. Durch die Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen und anderen Interessengruppen wird sichergestellt, dass diese Maßnahmen den Herausforderungen der Praxis gerecht werden.

Creating Your Action Plan

		 Zuweisen von Ressourcen	 Anpassen von Personalschulung	 Umsetzung Eingliederung Politik
Zielsetzung		Priorisierung der Finanzierung für verschiedene Lernende Bedürfnisse.	Ausstattung des Personals mit inklusivem Unterricht Fähigkeiten.	Barrieren beseitigen, Anpassung an unterschiedliche Lernende Umstände.
	Wie	Datengesteuerte Ressourcen Zuweisung von Ressourcen für mehrsprachige Materialien.	Schulung zu kulturellem Bewusstsein und integrative Methoden.	Überprüfung der Politik mit Input der Interessengruppen, flexible Zeitpläne.
	Verantwortlich	Manager, Ressourcen Planungsteams	HR, Lernen & Entwicklung, Führungskräfte	Politische Entscheidungsträger, Verbindung zur Gemeinschaft, Leitung
	Zeitplan	Laufend, mit vierteljährlichen Überprüfungen	Beginn in 3 Monaten, Auffrischung alle 6 Monate	Überprüfung/Durchführung in 6 Monaten, laufende Engagement



Herausforderungen im wahren Leben



Das Dorf Birchanger nahm im Jahr 2022 Flüchtlinge auf. Ein Zustrom von Kindern kam in die Schule und zu den Aktivitäten, die in der Stadt stattfanden. Die Mitarbeiter der Schule befürchteten, dass sie bei der Integration der neuen Schüler auf sich allein gestellt sein würden. Sie hatten damit keine Erfahrung.

Die Kinder kamen aus Kurdistan, Iran, Kolumbien, Aserbaidshan, Russland, der Ukraine und Afghanistan. Dadurch erhöhte sich die Schülerzahl um 12 %, was zu einer Veränderung der Kultur und zu neuen Ernährungsgewohnheiten und religiösen Bedürfnissen führte. Der Schule fehlten die Mittel und die Ausbildung, um diese Schüler wirksam zu unterstützen, was zu Integrationsschwierigkeiten und kulturellen Missverständnissen führte.

Herausforderungen im echten Leben



Die Schule erkannte den Bedarf an Unterstützung und wandte sich an das International Rescue Committee, das das Programm "Healing Classrooms" durchführte. Im Rahmen des Programms wurden die Lehrkräfte in traumabezogenem Unterricht und kulturellem Bewusstsein geschult und mit Strategien zur besseren Unterstützung von Flüchtlingsschülern ausgestattet. Die Integration von Flüchtlingskindern wirkte sich positiv auf die Schulgemeinschaft aus und förderte das emotionale Wohlbefinden, die kulturelle Vielfalt und das gemeinsame Lernen der Schüler.

Wir können hier lernen, wie wichtig eine proaktive Planung und der Aufbau von Kapazitäten in Bildungseinrichtungen ist, um vielfältige Lernende zu unterstützen. Die frühzeitige Erkennung von Bedürfnissen hilft bei der Umsetzung integrativer Strategien, die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Engagement der Lernenden und dem Ruf der Institution verhindern können.

Was
können
wir
lernen?



LEARNING
for all

4

Erkennen und Ansprechen von Vorurteilen

Implizite Vorurteile sind unbewusste Einstellungen, die sich negativ auf organisatorische Praktiken auswirken können. Hier konzentrieren wir uns darauf, wie Manager von Bildungseinrichtungen diese Voreingenommenheit erkennen und mit Hilfe praktischer Schritte angehen können.

Die Rolle von Vorurteilen im Bildungsmanagement

Identifizierung impliziter Vorurteile

- 1** **Einstellungsprozesse:** Die Bevorzugung bestimmter demografischer Gruppen kann zu einem Mangel an Vielfalt unter den Mitarbeitern führen.
- 2** **Lehrplangestaltung:** Begrenzte kulturelle Perspektiven können die Lernmaterialien dominieren.
- 3** **Engagement der Lernenden:** Unbewusste Einstellungen können bestimmte Gruppen von Lernenden entfremden oder ausschließen.

Dreistufiger Aktionsplan zur

Manager von Bildungseinrichtungen können diese Schritte nutzen, um implizite Vorurteile aufzudecken und so den Grundstein für ein integratives und repräsentatives Bildungsumfeld zu legen.

1. Selbstbeurteilungen durchführen

- ✓ Verwenden Sie Instrumente wie Fragebögen zur Identifizierung von Vorurteilen, um über persönliche Einstellungen und Verhaltensweisen nachzudenken.

2. Organisatorische Praktiken überprüfen

- ✓ Untersuchen Sie Einstellungs-, Unterrichts- und Engagementstrategien, um mögliche Ausgrenzungsmuster zu erkennen.

3. Feedback von Interessengruppen einholen

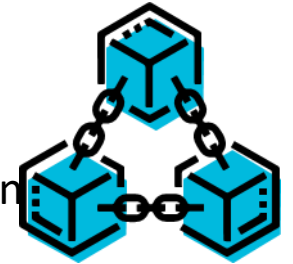
- ✓ Nutzen Sie Umfragen und Fokusgruppen, um herauszufinden, wie Mitarbeiter und Lernende das Thema Inklusion in der Organisation wahrnehmen.

Organisatorische Hindernisse, wie unzugängliche Ressourcen oder ausgrenzende Maßnahmen, führen häufig zu Vorurteilen. Die Leiter von Bildungseinrichtungen können diese Barrieren durch strukturierte Maßnahmen abbauen.

Organisatorische Barrieren und ihre Auswirkungen

Beispiele für Barrieren

- 1 Begrenzte Zugänglichkeit in physischen und digitalen Räumen
- 2 Maßnahmen, die bestimmte Gruppen benachteiligen (z. B. starre Zeitpläne).
- 3 Unzureichende Darstellung in Lehrmaterialien.

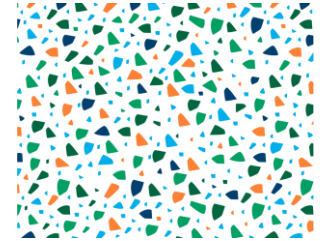


Organisatorische Hindernisse für die Inklusion beseitigen



Klicken & Hören

In dieser Podcast-Folge spricht Oxana Murray mit Dr. Grace Molloy. Grace ist Kinder- und Schulpsychologin und beschäftigt sich leidenschaftlich mit unbewussten Vorurteilen in der Bildung.

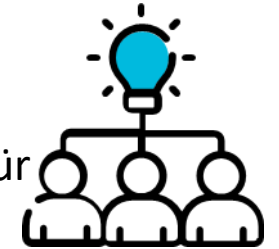


Eine vorurteilsbewusste Kultur sorgt dafür, dass sich alle Lernenden und Mitarbeiter wertgeschätzt und respektiert fühlen. Die Leiter von Bildungseinrichtungen können diese Kultur durch konsequentes Handeln schaffen.

Schaffung einer vorurteilsbewussten Kultur

Beispiele für Hemmnisse

- 1** **Ausbildungsinitiativen:** Aufbau von Wissen und Fähigkeiten für kulturelle Kompetenz.
- 2** **Integrative Führung:** Zeigen und fördern Sie integrative Verhaltensweisen.
- 3** **Feedback-Mechanismen:** Klare Kanäle für die Meldung und Beseitigung von Vorurteilen schaffen.



Aktionsplan für den Aufbau einer Kultur

1. Erwartungen an eine integrative Führung formulieren

- Definieren und dokumentieren Sie integratives Führungsverhalten und Werte.
- Schulen Sie alle leitenden Angestellten und Manager in kultureller Kompetenz, Gleichberechtigung und Vorurteilsprävention.
- Aufnahme von Inklusionskriterien in die Leistungsbewertung von Führungskräften.

2. Entwickeln Sie eine gemeinsame organisatorische Vision für Inklusion

- Erstellen Sie gemeinsam mit Mitarbeitern, Lernenden und Interessenvertretern der Gemeinschaft eine Erklärung oder Charta zur Inklusion.
- Zeigen Sie die Vision in Einführungsunterlagen, Sitzungen, Unterrichtsräumen und internen Dokumenten an und verweisen Sie darauf.
- Stimmen Sie die strategischen Planungsziele mit dieser gemeinsamen Vision ab.



Aktionsplan für den Aufbau einer Kultur

3. Setzen und kommunizieren Sie klare Standards

- Entwickeln Sie einen Verhaltenskodex oder ein Verhaltenskonzept, das die Erwartungen an Mitarbeiter und Lernende umreißt.
- Verstärken Sie diese Standards durch Einarbeitung, Verträge und regelmäßige interne Kommunikation.
- Stellen Sie sicher, dass es Verfahren zur Meldung, Behandlung und Nachverfolgung von Vorfällen von Voreingenommenheit gibt.

4. Verankerung der Inklusion in der alltäglichen Praxis

- Prüfen und überarbeiten Sie Lehrplanmaterialien, um eine vielfältige Darstellung und kulturelle Relevanz sicherzustellen.
- Fördern Sie integrative Lehrstrategien (z. B. Universal Design for Learning, interkulturelle Gruppenarbeit).
- Anpassung von Zeitplänen, Unterstützungssystemen und Lernumgebungen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden.



Aktionsplan für den Aufbau einer Kultur

5. Regelmäßige Personalentwicklung anbieten

- Bieten Sie strukturierte Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen integrativer Unterricht, unbewusste Voreingenommenheit und reflektierte Praxis an.
- Verwenden Sie reale Szenarien, Rollenspiele oder Fallstudien, um das Verständnis und die Anwendung zu vertiefen.
- Planen Sie Folge- und Auffrischungssitzungen, um das Lernen lebendig zu halten.

6. Vorleben inklusiver Praxis auf allen Ebenen

- Leitende Angestellte verwenden konsequent eine integrative Sprache, stellen Normen in Frage und zeigen Offenheit.
- Manager der mittleren Ebene wenden integratives Denken bei der Entscheidungsfindung, Einstellung und Zeitplanung an.
- Anerkennung und Würdigung von Mitarbeitern, die in Bezug auf integratives Verhalten mit gutem Beispiel vorangehen.

7. Sichere und offene Kommunikationskanäle schaffen

- Richten Sie anonyme Meldesysteme und klare Verfahren für das Ansprechen von Bedenken ein.
- Führen Sie regelmäßige Inklusionskontrollen durch (z. B. Personalforen, Schülerräte, Zuhörsitzungen).
- Teilen Sie mit, wie auf Feedback reagiert wird, um Vertrauen aufzubauen.

8. Evaluieren und Anpassen der Organisationskultur

- Nutzen Sie jährliche Umfragen, Fokusgruppen und Klima-Audits, um den Fortschritt zu bewerten.
- Überprüfen Sie Vorfälle, Feedback und Teilnahmequoten, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln.
- Überarbeiten Sie Schulungen, Richtlinien oder Ziele auf der Grundlage der Ergebnisse, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten.



Fortlaufender Aktionsplan für Manager von Bildungseinricht ungen

Die Sensibilisierung für Vorurteile erfordert ständige Bemühungen, um effektiv und relevant zu bleiben. Dieser Aktionsplan bietet Managern von Bildungseinrichtungen einen strukturierten, nachhaltigen Ansatz, um integrative Praktiken in den Organisationsalltag zu integrieren.

1. Regelmäßige Datenüberprüfungen durchführen

Überprüfen Sie die Daten zu Einschreibungen, Verbleib und Lernergebnissen nach demografischen Gesichtspunkten (z. B. ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, sozioökonomischer Hintergrund).

Identifizieren Sie Muster und Lücken, die auf unbehandelte oder systemische Voreingenommenheit hindeuten könnten.

2. Erleichtern Sie die laufende Schulung des Personals

■ Bieten Sie jährliche oder halbjährliche Schulungen zu unbewusster Voreingenommenheit, kultureller Kompetenz und integrativer Pädagogik an.

Integrieren Sie Reflexionsinstrumente (z. B. reale Szenarien, Feedback-Analyse), um Engagement und Relevanz aufrechtzuerhalten.

Fortlaufender Aktionsplan für Manager von Bildungseinrichtu ngen

3. Jährliche Überprüfung und Anpassung der Politiken

- Einrichtung eines Überprüfungszyklus für Richtlinien, die sich auf die Inklusivität auswirken (z. B. Einstellung, Bewertung, Disziplinarmaßnahmen).
- Beziehen Sie Vertreter des Personals und der Lernenden in den Überprüfungsprozess ein, um sicherzustellen, dass unterschiedliche Perspektiven gehört werden.

4. Schaffen Sie transparente Feedback-Schleifen

- Nutzen Sie anonyme Umfragen, digitale Vorschlagsboxen und strukturierte Fokusgruppen, um kontinuierlichen Input zu sammeln.

Teilen Sie zusammengefasste Ergebnisse mit und kommunizieren Sie klar, wie das Feedback zu Veränderungen führt.

5. Integrative Führungspraktiken aufbauen

Vorleben inklusiver Verhaltensweisen auf der Führungsebene (z. B. offener Dialog, gerechte Entscheidungsfindung).

- Ernennen Sie Inklusionsbeauftragte oder Arbeitsgruppen, die die Umsetzung unterstützen und überwachen.

Fortlaufender Aktionsplan für Manager von Bildungseinrichtu- ngen

6. Förderung der externen Zusammenarbeit

Gehen Sie Partnerschaften mit Gemeinschaftsorganisationen, vergleichbaren Einrichtungen und Gleichstellungsberatern ein, um Zugang zu verschiedenen Erkenntnissen und Ressourcen zu erhalten.

Bitten Sie um externe Evaluierungen oder Audits, um Fortschritte zu bewerten und blinde Flecken zu identifizieren.

7. Reflexion in die tägliche Praxis einbinden

- Integrieren Sie kurze Reflexionsübungen in Teamsitzungen oder Planungssitzungen (z. B. "Bias-Check"-Aufforderungen).
- Ermutigen Sie zu offenen Gesprächen über Annahmen, Zugang und Bedürfnisse der Lernenden.

Die Sensibilisierung für Vorurteile erfordert ständige Bemühungen, um effektiv und relevant zu bleiben.

Führungskräfte sollten sich auf diese Maßnahmen konzentrieren.

Aktionsplan für nachhaltigen Wandel

Schritt 1: Festlegung der Ausgangssituation und langfristiger Ziele

- Führen Sie ein Organisationsaudit durch, das sich auf Inklusion konzentriert (Richtlinien, Praktiken, Daten, Feedback).
- Überprüfen Sie die demografischen Daten von Lernenden und Mitarbeitern (z. B. Teilnahme, Zufriedenheit, Verbleib).
- Legen Sie auf der Grundlage der Ergebnisse 2-3 messbare langfristige Ziele fest (z. B. Erhöhung der Zahl der Teilnehmer aus verschiedenen Ländern um 15 % innerhalb von 2 Jahren).

Schritt 2: Entwicklung eines Nachhaltigkeitsrahmens

- Ernennen Sie einen Inklusionsbeauftragten oder eine Arbeitsgruppe mit organisationsübergreifender Vertretung.
- Legen Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten für die nachhaltige Umsetzung integrativer Praktiken fest.
- Erstellen Sie einen Zeitplan für Inklusion mit Kontrollpunkten (z. B. vierteljährliche Überprüfung der Richtlinien, jährliche Auffrischung der Schulungen).



Aktionsplan für nachhaltigen Wandel

Schritt 3: Praktiken in bestehende Systeme einbetten

- Integrieren Sie integrative Sprache, Erwartungen und Gleichstellungsziele in Personalhandbücher, Einstellungsunterlagen und Programmrichtlinien.
- Fügen Sie Fragen zum Thema Inklusion in Leistungsbeurteilungen und Bewertungen von Lernenden ein.
- Stellen Sie sicher, dass die Einarbeitung neuer Mitarbeiter Schulungen zur Sensibilisierung für Vorurteile und integrative Bildung umfasst.

Schritt 4: Eigenverantwortung und Kapazitäten des Personals aufbauen

- Bieten Sie kontinuierliche berufliche Weiterbildung zu relevanten Themen an (z. B. inklusive Lehrplangestaltung, interkulturelle Moderation).
- Schaffen Sie Möglichkeiten für den kollegialen Austausch über integrative Strategien durch Praxisgemeinschaften oder Lunch-and-Learn-Sitzungen.
- Befähigen Sie das Personal, Veränderungsinitiativen mit zu leiten und Praktiken zu evaluieren.



Aktionsplan für nachhaltigen Wandel

Schritt 5: Feedback- und Verbesserungsschleifen aufrechterhalten

- Sammeln Sie regelmäßig Feedback durch Umfragen, Fokusgruppen und Drop-in-Foren.
- Verwenden Sie Dashboards oder einfache Berichte, um integrationsbezogene Ergebnisse zu verfolgen (z. B. Beschwerden von Lernenden, Mitarbeiterzufriedenheit, Kursabschlussraten).
- Teilen Sie Erfolge und Erfahrungen öffentlich mit, um Vertrauen und Verantwortlichkeit aufzubauen.

Schritt 6: Einbindung in externe Netzwerke

- Gehen Sie Partnerschaften mit anderen Bildungsanbietern, Gemeinschaftsgruppen und Eingliederungsexperten ein, um ein Benchmarking durchzuführen und bewährte Verfahren auszutauschen.
- Nehmen Sie an regionalen oder europäischen Peer-Learning-Veranstaltungen, Foren oder Erasmus+-Netzwerken teil.
- Nutzen Sie externe Audits oder Berater, um objektive Bewertungen und neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Schritt 7: Überwachen, Evaluieren und Anpassen

- Führen Sie jährliche Überprüfungen der Fortschritte im Vergleich zu den Zielen durch, indem Sie sowohl qualitative als auch quantitative Daten verwenden.
- Aktualisieren Sie Ihre Inklusionsziele und -richtlinien auf der Grundlage neuer Trends (z. B. demografischer Wandel, Bedarf an digitaler Integration).
- Sorgen Sie für Flexibilität, um auf neue Herausforderungen zu reagieren, z. B. auf neue Bedürfnisse der Lernenden oder Änderungen in der Politik.



Herausforderungen im wirklichen Leben



David, ein Bildungsmanager in einem regionalen Erwachsenenbildungszentrum, geht davon aus, dass die bestehenden Praktiken seiner Organisation ausreichen, um die immer vielfältiger werdende Lerngruppe zu unterstützen. Ohne den Kapazitätsbedarf aktiv zu ermitteln, verwenden die Mitarbeiter weiterhin allgemeine Lehrmaterialien und Stundenpläne, die den kulturellen, sprachlichen oder logistischen Barrieren vieler Lernender, insbesondere von Migranten und Flüchtlingen, nicht Rechnung tragen.



**David, ein Manager
für
Erwachsenenbildung**

Mit der Zeit führen diese Versäumnisse zu wachsenden Problemen. Lernende aus unterrepräsentierten Gruppen haben Schwierigkeiten, sich einzubringen, und einige brechen den Kurs ab, weil sie keinen Zugang zu den Inhalten haben oder sich ausgeschlossen fühlen. Beschwerden sowohl von Lernenden als auch von Lehrkräften werden laut, die auf Probleme wie unzureichende Sprachförderung, starre Unterrichtszeiten und mangelnde kulturelle Sensibilität im Unterricht hinweisen. Diese Probleme kulminieren in einem negativen Feedback während einer Gemeinschaftsveranstaltung, was dem Ruf des Zentrums als integrativer Bildungsanbieter schadet.

Herausforderungen im wirklichen Leben



David erkennt den Ernst der Lage und stellt einen Aktionsplan auf, der die Durchführung von Workshops zur kulturellen Sensibilisierung der Mitarbeiter und die Einstellung eines Teilzeit-Sprachassistenten vorsieht. Während diese Schritte einige Probleme lindern und die Beteiligung der Lernenden verbessern, bleibt der Schaden für den Ruf des Zentrums bestehen, was sich auf die Anmeldungen und die Partnerschaften mit Gemeindeorganisationen auswirkt. David ist sich bewusst, dass ein proaktiver Ansatz zur frühzeitigen Ermittlung des Kapazitätsaufbaubedarfs viele dieser Probleme hätte verhindern können und den Rückschlag für den Ruf vermieden hätte.

Was
können
wir von
David
lernen?



LEARNING
for all

5

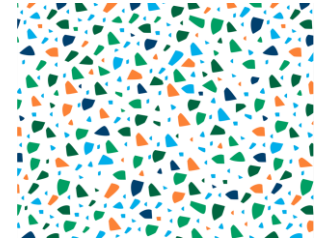
**Kontinuierliche
Reflexion und
Verbesserung**

Warum Reflektieren und Evaluieren?



Regelmäßige Reflexion ist ein wichtiges Instrument für Manager von Bildungseinrichtungen, um sicherzustellen, dass ihre Strategien mit den Zielen der Organisation und den sich entwickelnden Bedürfnissen der Lernenden in Einklang stehen. Auf diese Weise lassen sich Lücken in den Initiativen zum Kapazitätsaufbau erkennen, so dass die Organisationen Herausforderungen proaktiv angehen und ihre Ansätze verfeinern können.

Kennzahlen wie die Verweildauer der Lernenden, das Feedback der Mitarbeiter und der Erfolg der Öffentlichkeitsarbeit können als wertvolle Datenpunkte für die Bewertung der Wirksamkeit der Inklusionsbemühungen dienen. Die Selbstbewertung ermöglicht es Managern, ihre Strategien besser auf die Bedürfnisse ihrer Organisation abzustimmen und so nachhaltige und sinnvolle Verbesserungen in der Bildungspraxis zu fördern.



Reflexion und Verbesserung

Reflexion und Anpassung

Fragen wie diese können in regelmäßigen Abständen gestellt werden, um Fortschritte zu verfolgen, Strategien neu zu bewerten und sicherzustellen, dass Initiativen zum Kapazitätsaufbau relevant und wirkungsvoll bleiben.



1.

Identifizierung von Schlüsselbereichen für die Reflexion

- ✓ Welche Inklusionsziele haben wir angestrebt?
- ✓ Gab es bestimmte Bedürfnisse der Lernenden oder der

2.

Daten und Feedback sammeln

- ✓ Analysieren Sie demografische Daten der Lernenden, Verbleibsquoten und Teilnahmestatistiken.

3.

Strategien und Ergebnisse auswerten

- ✓ Welche Strategien waren am effektivsten, und warum?
- ✓ Welche Hindernisse gab es, und wie wurden sie beseitigt?

4.

Planen Sie Anpassungen und Verbesserungen

- ✓ Welche spezifischen Maßnahmen können ergriffen werden, um festgestellte Lücken zu schließen?
- ✓ Wie können Mitarbeiterschulungen, Ressourcen oder Strategien verbessert werden, um die Inklusion zu fördern?

Identifizierung von Bereichen für Anpassungen

Hier konzentrieren wir uns darauf, Managern von Bildungseinrichtungen dabei zu helfen, Bereiche zu identifizieren, in denen die Bemühungen um Inklusion verbessert werden können.

Welche organisatorischen Prozesse haben sich am positivsten auf die Inklusion ausgewirkt, und warum waren sie so effektiv?

Manager können über erfolgreiche Strategien oder Programme nachdenken und diese Ansätze in anderen Bereichen wiederholen.

Welche Strategien haben sich als weniger wirksam erwiesen, und welche Anpassungen könnten ihre Wirkung verstärken?

Analysieren Sie Hindernisse, die dem Erfolg im Wege stehen, wie z. B. mangelndes Engagement oder unzureichende Ressourcen, und erwägen Sie alternative Methoden.

Wie lässt sich das Feedback von Mitarbeitern und Lernenden systematisch erfassen und in die Entscheidungsprozesse einbeziehen?

Führen Sie regelmäßige Umfragen, Fokusgruppen oder digitale Feedback-Plattformen ein, um einen offenen Dialog zu führen.

Aufbau nachhaltiger Praktiken

Hier geht es um die Schaffung dauerhafter Inklusionspraktiken, die sich an künftige Veränderungen anpassen.

Wie können Inklusionsstrategien überarbeitet werden, um die sich verändernde Demografie der Lernenden oder gesellschaftliche Veränderungen zu berücksichtigen?

Beobachten Sie Trends und aktualisieren Sie Ihre Praktiken, um Relevanz und Reaktionsfähigkeit zu gewährleisten.

Welche externen Partnerschaften oder Kooperationen könnten die Kapazitäten der Organisation stärken?

Ermitteln Sie Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Gemeinschaftsorganisationen, politischen Entscheidungsträgern oder anderen Institutionen.

Welche internen Richtlinien sollten jährlich überprüft werden, um die Inklusivität zu gewährleisten?

Erstellen Sie einen Zeitplan für die Überprüfung von Richtlinien und konzentrieren Sie sich dabei auf Bereiche wie Personalbeschaffung, Zugänglichkeit und Lehrmethoden.

Handlungsempfehlungen für Manager von Bildungseinrichtungen

Hier geht es darum, die Überlegungen in konkrete Maßnahmen umzuwandeln, die Manager umsetzen können.

Welche unmittelbaren Schritte können unternommen werden, um Lücken in den Inklusionsbemühungen zu schließen?

Konzentrieren Sie sich auf Bereiche mit hoher Priorität, wie z. B. Mitarbeiterschulungen oder die Ansprache von Lernenden, und entwickeln Sie einen klaren Aktionsplan.

Wie können die Ressourcen zugewiesen oder umverteilt werden, um die Bemühungen um Inklusion zu maximieren?

Beurteilen Sie, wo derzeitige Mittel oder Ressourcen nicht ausreichend genutzt werden, und lenken Sie sie auf Bereiche mit größerem Bedarf.

Welche Methoden werden eingesetzt, um die Fortschritte und Ergebnisse der Veränderungen im Laufe der Zeit zu verfolgen?

Setzen Sie messbare Ziele und führen Sie regelmäßige Überprüfungen durch, um die Wirksamkeit der Anpassungen zu bewerten.

Herausforderungen im wahren Leben



Sofia, Programmleiterin einer kleinen Erwachsenenbildungseinrichtung, stellt fest, dass die Teilnahmequote von Lernenden mit Migrationshintergrund rückläufig ist. Trotz ihrer anfänglichen Bedenken geht Sofia davon aus, dass der Rückgang auf externe Faktoren wie wirtschaftliche Zwänge oder familiäre Verpflichtungen zurückzuführen ist, und stellt keine weiteren Nachforschungen an. Die Mitarbeiter berichten auch, dass sie sich von der zunehmenden Vielfalt der Bedürfnisse der Lernenden überfordert fühlen, aber ohne einen strukturierten Ansatz zur Ermittlung von Kapazitätslücken fällt es Sofia schwer, wirksam auf ihre Bedenken einzugehen.



Im weiteren Verlauf des Semesters beginnen sich die Probleme zu verschärfen. Die Lernenden äußern ihre Frustration über den Mangel an maßgeschneiderter Unterstützung, vor allem in Bereichen wie der Zugänglichkeit von Sprachen und der flexiblen Zeitplanung. Eine langjährige Partnerorganisation äußert ebenfalls Bedenken hinsichtlich der Inklusivität der Programme der Organisation, aber Sofia fällt es schwer, genau zu bestimmen, wo Änderungen am dringendsten erforderlich sind. Es werden einige kleine Anpassungen vorgenommen, wie z. B. das Angebot einer optionalen Diskussionsgruppe nach Feierabend, die jedoch nur begrenzte Auswirkungen haben.

**Sofia, eine Managerin
für
Erwachsenenbildung**

Herausforderungen im wirklichen Leben



Was
kann ihr
nächster
Schritt
sein?

Am Ende des Semesters bleiben die Ergebnisse unklar. Einige Lernende äußern sich anerkennend über die unternommenen Anstrengungen, aber andere ziehen sich zurück und hinterlassen unvollständige Rückmeldungen. Die Stimmung unter den Mitarbeitern ist gemischt: Einige sind hoffnungsvoll, was mögliche Verbesserungen angeht, andere sind besorgt über die fehlende strategische Ausrichtung. Sofia denkt darüber nach, was sie hätte anders machen können, und ist sich nicht sicher, ob ihre Organisation sich in Richtung einer größeren Inklusivität bewegt oder ob sie weiterhin zu kurz greift.

Überlegen Sie, was sie getan hat. Was kann getan werden, um die Situation zu verbessern und das gewünschte Ergebnis zu erzielen? Verfolgen Sie ihre Schritte zurück: Was fehlt noch?



LEARNING
for all

6

**Schlussfolgerung
und nächste
Schritte**

Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen



01

Inklusive Bildung ist entscheidend für Gerechtigkeit, Vielfalt und Zugänglichkeit in der Erwachsenenbildung.

02

Die Ermittlung des Bedarfs an Kapazitätsaufbau hilft, organisatorische Lücken zu schließen und Mitarbeiter und Lernende wirksam zu unterstützen.

03

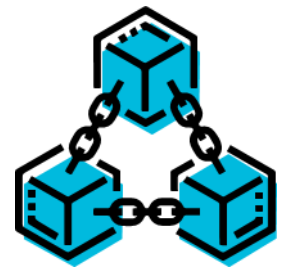
Professionelles Wahrnehmen und Reflektieren sind entscheidend für die Aufdeckung von Vorurteilen und die Schaffung von umsetzbaren Verbesserungen.

04

Initiativen zum Kapazitätsaufbau müssen anpassungsfähig und nachhaltig sein und sich an den Zielen der Organisation orientieren.

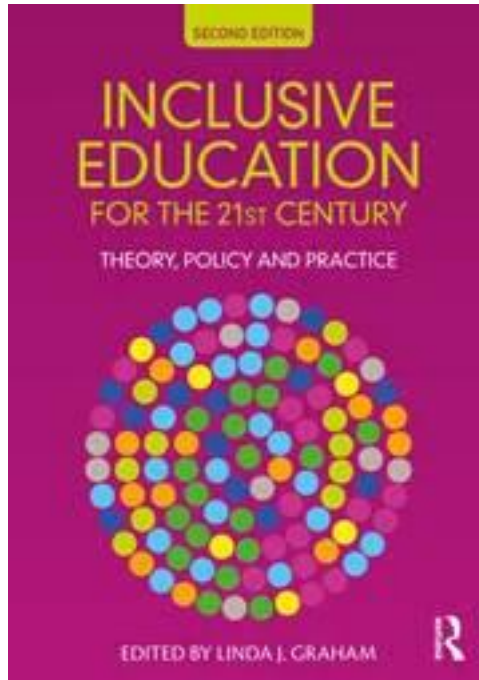
Nächste Schritte:

- **Bewertung der aktuellen Praktiken:** Überprüfen Sie die bestehenden Richtlinien, Prozesse und Rückmeldungen, um prioritäre Bereiche für die Verbesserung der Inklusivität zu identifizieren.
- **Entwickeln Sie gezielte Lösungen:** Erstellen Sie umsetzbare Pläne, einschließlich Personalschulung, Ressourcenzuweisung und Aktualisierung der Richtlinien, um festgestellte Lücken zu schließen.
- **Einbindung von Interessenvertretern:** Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Lernenden und Partnern in der Gemeinschaft, um die Strategien auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven abzustimmen.
- **Umsetzung und Überwachung:** Führen Sie die Änderungen schrittweise ein, verfolgen Sie den Fortschritt anhand messbarer Ergebnisse und passen Sie die Strategien auf der Grundlage des laufenden Feedbacks an.
- **Vorbereiten auf Modul 2:** Reflektieren Sie die gewonnenen Einsichten und wenden Sie diese Erkenntnisse als Grundlage für eine tiefere Untersuchung in den nachfolgenden Modulen an.

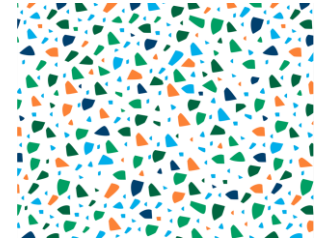
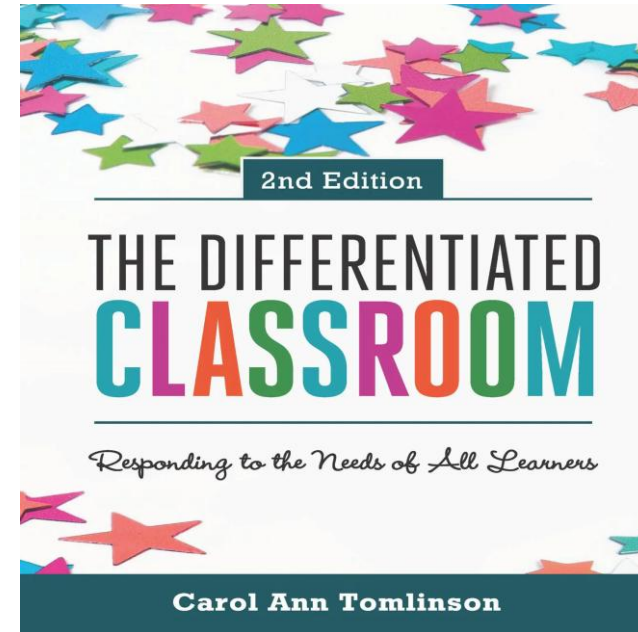


Weiteres Lernen

Hörbuch-Empfehlung



Lies das!



Vielen Dank für die Teilnahme an Modul 1 Aufbau von Kapazitäten

**Befähigung von Managern,
Pädagogen und Mitarbeitern zur
Schaffung von integrativen und
zugänglichen
Erwachsenenbildungsumgebungen,
die den unterschiedlichen
Bedürfnissen der Lernenden und
Gemeinschaften gerecht werden.**

