



Project No 580232-EPP-1-2016-1-DE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Youth MIND Education: Youth Migrants'/Minorities' Inclusion, Non-violence, Diversity Education (yMIND)

Diversity-Training in Schulen

Ein Modell guter Praxis inklusive eines Modulbaukastens zur Anwendung
(Synopse)

Das Modell wurde im Rahmen des yMIND-Projekts in vier EU-Ländern erprobt
und weiter entwickelt

-

Redaktion: Tzvetina Arsova Netzelmann
Übersetzung: Petra Kaiser, Christine Körner
Redaktion der deutschen Version: Elfriede Steffan

© 2018 SPI Forschung gGmbH Berlin



Inhalt

I. Einleitung	2
II. Ein Modell guter Praxis (GP I).....	3
2.1 Theoretischer und empirischer Hintergrund	3
2.1.1 Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit.....	3
2.1.2 Kind-zentrierter partizipativer Ansatz in der Mobbingprävention	4
2.2 Modifikationen des ursprünglichen Modells im Rahmen von yMIND.....	5
2.3 Setting	5
2.4 Ansatz und Methoden.....	5
2.5 Theoretischer Rahmen: Kurzdefinitionen und Grundverständnis	6
2.5.1 Diversity.....	6
2.5.2 Gender.....	8
2.5.3 Mobbing	9
2.6 Aufbau und Umsetzung der Praxismodells	11
III. Modulbaukasten: Trainingsprogramm mit Vorschlägen zur Umsetzung	17
Modul 1: Deine Stimme zählt! Partizipativer Empowerment-Workshop zu Bedarfsermittlung.....	17
Modul 2: Ein*e yMIND-Multiplikator*in werden! Fortbildung für pädagogische Fachkräfte	20
Modul 3: Raus aus der Schublade! Diversitätssensibles Klassenzimmer.....	27
Modul 4: Nur für Mädchen/Jungs?	28
Modul 5: Mobbing ist nicht nur... 'Quatsch'!	29
Modul 6: Die Drama-Methode zur Prävention von Mobbing in der Schule	30
IV. yMIND Leitfaden: Fragen für eine Fokusgruppen-Diskussion mit Kindern und Jugendlichen	32
V. Bibliografie	34
VI. Materialsammlung	36

I. Einleitung

yMIND ist ein internationales Projekt, das von der Europäischen Kommission (Erasmus+ Programm¹) unterstützt wird. Es hat zum Ziel, mit partizipativen und innovativen Methoden soziale Kompetenzen von Jugendlichen zu fördern, und zwar:

- im Hinblick auf Gewalt- und Mobbingprävention an Schulen und der Herstellung eines positiven gendergerechten Klimas in Schulklassen im Allgemeinen
- und im Hinblick auf eine bessere Integration vulnerabler Zielgruppen wie z.B. Geflüchtete und ethnische Minderheiten im Besonderen

Zu diesem Zweck befasst sich die Projektgruppe von yMIND seit Dezember 2016 mit der Erarbeitung und Weiterentwicklung von zwei Modellen guter Praxis. Ziel ist eine Verknüpfung der Themenbereiche Diversity, Geschlechtergerechtigkeit und Mobbing-/Gewalt-Prävention. Die Praxismodelle werden in 15 Schulen und anderen Bildungseinrichtungen in sechs multiethnischen Settings in Bulgarien, Deutschland, Griechenland und Österreich getestet und durch weitere europäische Bildungs- und Integrationsnetzwerke laufend weiterentwickelt und verbessert.

Unser Herzensanliegen ist es, eine offene Schulkultur zu fördern und diese noch weiter in Richtung einer diversitätsbewussten Zusammenarbeit aller Beteiligten zu öffnen. Ziel ist es, eine Lernatmosphäre zu schaffen, die integrativ wirkt und Akzeptanz und Respekt gegenüber Anderen fördert.

Mit diesem Papier wollen wir Ihnen ein Modell guter Praxis vorstellen, das im Rahmen des yMIND-Projektes weiterentwickelt wurde. Die vorliegende Synopse beinhaltet die wichtigsten theoretischen Hintergründe und Intervention-Bestandteile (Teil II) sowie ein Modulbaukasten mit praktisch anwendbaren Lernmethoden (Teil III).

Wir hoffen, wir können Sie dazu inspirieren, dieses Modell in Ihrem Arbeitsbereich auszuprobieren!

¹ Leitaktion 3: Unterstützung politischer Reformen sozialer Integration durch Projekte in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung und Jugend- EACEA 05/2016

II. Ein Modell guter Praxis (GP I)

Das im Folgenden dargestellte Praxismodell steht im Zusammenhang mit dem Konzept der „Bildung zu Diversity“ (Evans, 2014), das auch im *NESET II Bericht* (Van Driel et al., 2016) vertreten wurde.

Unter dem übergreifenden Titel **“Diversity-Training”** sollen drei Kernthemen zu einem ganzheitlichen Bildungsmodell zusammengeführt werden:

- (1) Verständnis von Diversität sowie Respektierung von Unterschieden und Multiethnizität;
- (2) Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Prävention von geschlechtsspezifischer Diskriminierung;
- (3) Prävention von Mobbing und Gewalt.

Um diese drei sich überschneidenden Ziele erfolgreich zu verbinden, votieren wir für eine besondere Herangehensweise: den Kind-zentrierten partizipativen Ansatz (s. S.4).



2.1 Theoretischer und empirischer Hintergrund

Dieses Modell wurde ausgewählt, weil es sich besonders eignet, die Akzeptanz von Vielfalt zu erhöhen und einschlägige Kompetenzen und Strategien zu vermitteln („accepting and embracing diversity“, Van Driel et al., 2016). Adressaten sind Kinder und Jugendliche sowie alle Fachkräfte, die mit diesen Zielgruppen arbeiten: Lehrer*innen, Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen.

Das Modell basiert auf vorhergehenden Erfahrungen der SPI Forschung, die die beiden Bereiche Prävention von geschlechterspezifischer Gewalt und Prävention von Mobbing miteinander verbunden haben. Außerdem fließen in das Modell die Ergebnisse von zwei EU-geförderten Daphne-Schulprojekten ein, die auf regionaler Ebene in Deutschland weite Verbreitung gefunden haben.

2.1.1 Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit

Eine wesentliche Grundlage für das vorliegende Praxismodell bilden die praktischen Erfahrungen mit Schulworkshops, die im Rahmen des Projekts ‘Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit zur Prävention von Gewalt in intimen Beziehungen von Jugendlichen’ (‘Gender Equality Awareness Raising against Intimate Partner Violence’, EU DAPHNE III Programme, 2009-2011, www.gear-ipv.eu) gesammelt wurden. In diesem Projekt ging es

schwerpunktmäßig darum, gängige Geschlechterstereotype zu reflektieren und abzubauen, um so ein Bewusstsein für gute, gewaltfreie und gleichberechtigte Beziehungen unter Heranwachsenden zu fördern.

Im Rahmen dieses Projekts wurde ein umfangreiches Paket von Handbüchern für Schüler*innen und Lehrer*innen erarbeitet, die als praktische Anleitung für die Workshops dienen. Zum Programm gehörten ein- bis dreitägige Workshops für Sekundarschüler*innen (ab 13) sowie eine zweitägige Fortbildung für Multiplikator*innen (Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, Sexualpädagoge*innen) zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und Gewaltprävention.

Nach Abschluss des Daphne-Projektes wurde das Schulungsprogramm in Brandenburg vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie übernommen, in zahlreichen Sekundarschulen weitergeführt und laufend weiterentwickelt und ausgebaut (2011-2017).

2.1.2 Kind-zentrierter partizipativer Ansatz in der Mobbingprävention

Die zweite wesentliche Grundlage bildet ein Anti-Mobbing-Projekt (ebenfalls EU DAPHNE Programme, 2014-2016, <http://listen.animusassociation.org/>), das sich weitgehend auf die international anerkannte Theorie von Dan Olweus stützt (Olweus bullying prevention programme - OBPP, <http://www.violencepreventionworks.org>).

Dank der konsequenten Umsetzung des Kind-zentrierten Ansatzes haben uns über 500 Kinder aus sieben verschiedenen EU-Ländern eindrucksvoll und äußerst lebendig von ihren Erlebnissen mit Mobbing erzählt. Die gesamte Maßnahme verknüpfte partizipative Forschungsmethoden mit Empowerment- und Antimobbing-Workshops in Schulen mit entsprechenden Fortbildungsangeboten für Lehrer*innen und andere pädagogische Fachkräfte. In diesem Zusammenhang entstanden die Handreichung „Ideen für ein Mobbingfreies Klassenzimmer“ für Mobbingprävention in Schulklassen, eine Broschüre mit den künstlerischen Arbeiten der Workshop-Teilnehmer*innen und ein Infoblatt für Eltern.

Eine wertvolle Ergänzung bildet das von unseren griechischen Projektpartnern ACTION Synergy entwickelte Modell für den Einsatz der Drama-Methode in der Prävention von Cyber-Mobbing (EUBULLY, DG Justice, www.eubully.eu). Auch dieses Modell von erfahrungsbasiertem Lernen trägt dazu bei, das Klima in der Klasse und der gesamten Schule zu verbessern und so Mobbingtendenzen entgegenzuwirken (InSite Drama, 2015).

2.2 Modifikationen des ursprünglichen Modells im Rahmen von yMIND

Zwei neue Aspekte wurden hinzugefügt:

- Thematische Erweiterung: neu aufgenommen wurde das Thema Diversity. Damit umfasst das Modell die drei Themen Diversity, Geschlechtergerechtigkeit und Mobbing-Prävention.
- Erweiterung der Zielgruppe: Besondere Aufmerksamkeit gilt Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (inkl. Geflüchtete) sowie ethnischen Minderheiten (z.B. Roma Communities).

Maßgebend für die Modifizierung des Modells waren die neuen Herausforderungen, mit denen sich die Bildungssysteme in drei der am Projekt beteiligten Länder durch den wachsenden Zustrom von Migranten (inkl. Asylsuchenden) konfrontiert sehen. Angesichts einer zunehmend multiethnischen Zusammensetzung der Schülerschaft stehen Schulbehörden und Lehrpersonal vor der dringenden Aufgabe, sowohl strukturell wie inhaltlich darauf zu reagieren. Man muss ein diversitätssensibles Schulklima schaffen, um die Teilhabe dieser neuen Schülerpopulation zu gewährleisten, denn selbst in multiethnischen Gesellschaften ist die Akzeptanz von Vielfalt in der Schule keineswegs selbstverständlich. Lehrer*innen brauchen nicht nur Unterstützung beim Sprachunterricht/bei der Sprachvermittlung, sondern auch Fortbildungsangebote in interkultureller Kommunikation, Sozial- und Diversity-Kompetenz. Denn Diversity wird zum zentralen Thema, sowohl im Unterricht, als auch im gesamten Schulalltag. Deshalb brauchen Lehrende und Lernende genügend Zeit und Raum, um sich mit der neuen Vielfalt auseinanderzusetzen. Dadurch kann sich eine pluralistische Kultur entfalten, die durch gegenseitigen Respekt, Wertschätzung und Gleichbehandlung gekennzeichnet ist.

2.3 Setting

Das Modell ist für unterschiedliche Schultypen geeignet: Grund- und Sekundarschulen (inkl. zweisprachiger Europaschulen) sowie Gemeinschaftsschulen mit einem hohen Anteil an Migranten/ Geflüchteten.

Ebenso eignet es sich für andere, weniger formale Settings wie: Migrations- oder Jugendeinrichtungen, zeitweilige Sammelunterkünfte für Asylbewerber*innen, Sprachschulen, Sprach- oder andere Kursangebote von Wohlfahrtsverbänden.

2.4 Ansatz und Methoden

Der Leitgedanke des Modells lautet: **Im Zentrum steht das Kind!**

Mit diesem Ansatz soll das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen gestärkt werden, um sie in die Lage zu versetzen, sich selbst zu organisieren, Wünsche und Bedürfnisse zu formulieren und sich so aktiv an der Gestaltung ihrer Lebenswelt zu beteiligen. Dadurch lernen sie, sich für ihre eigenen Belange einzusetzen, mitzureden, Probleme anzupacken und kreative Lösungen zu entwickeln. Deshalb steht die Kinderperspektive für uns im Mittelpunkt sowohl der Lernziele wie der Trainingsmethoden. In den Schulworkshops können die teilnehmenden

Kinder und Jugendlichen in einem geschützten Umfeld aktiv ihre eigenen Ideen einbringen, ihre Meinungen austauschen, neue Fähigkeiten ausprobieren und einüben.

In der Praxis werden Methoden interaktiver Gruppenarbeit eingesetzt, um die Workshop-Teilnehmer*innen zu ermutigen, ihre Wahrnehmung, Gefühle und Bedürfnisse in Bezug auf bestehende Unterschiede, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt zu formulieren. Dadurch entwickeln sie Selbstbewusstsein und Vertrauen, erwerben Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenzen und lernen, sich in andere hineinzusetzen (Perspektivwechsel). Damit einher geht die Förderung von Empathie, Sensibilität, Toleranz für Vielfalt, Respekt vor anderen Kulturen, Geschlechtergerechtigkeit und einem gewaltfreien Umgang.

Damit wollen wir erreichen, dass Kinder und Jugendliche sich selbst mehr zutrauen, offen ihre Meinung sagen, die Initiative übernehmen und so selbst mitbestimmen, wie es ihnen in der Schule oder anderen Bildungseinrichtungen ergeht.

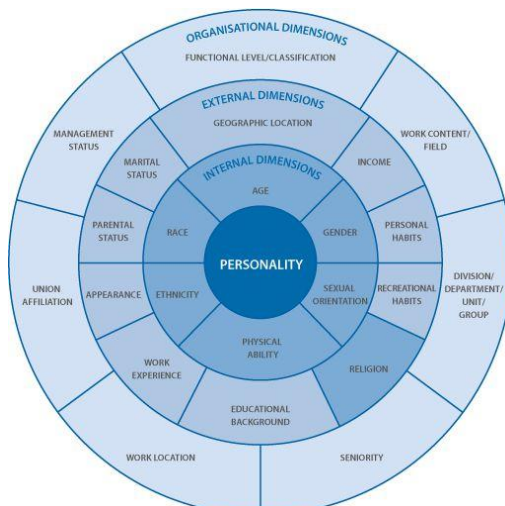
2.5 Theoretischer Rahmen: Kurzdefinitionen und Grundverständnis

Diese kurze Übersicht dient nur zur Orientierung für Ihre inhaltliche Vorbereitung. Die Kurzdefinitionen beschreiben die allgemeine Relevanz des jeweiligen Schlüsselbegriffes im Bildungsprozess von Kindern und Jugendlichen und sollen Ihnen helfen, ihre Kenntnisse auf diesem Gebiet zu festigen. Dabei geht es nicht um eine erschöpfende theoretische Erörterung, sondern um eine praxisorientierte Handreichung, die den Zusammenhang der drei sich überschneidenden Themenbereiche deutlich macht. Für eine eingehendere Beschäftigung mit den einzelnen Themen können Sie auf die Bibliografie in Teil V zurückgreifen.

2.5.1 Diversity

Einfach ausgedrückt bezeichnet **Diversity** einen Unterschied, eine Vielfalt in Bezug auf die ethnische Herkunft, Behinderung/ Nicht-Behinderung, Geschlecht, Kultur usw. (Save the Children UK, 2005).

Diversity (Vielfalt) bedeutet aus unterschiedlichen Elementen, Facetten, Eigenschaften zu bestehen. Es ist ein Konzept für die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen. Ferner bedeutet Diversity als Persönlichkeit anerkannt und akzeptiert zu werden, unabhängig von: Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, sozialem Hintergrund, sexueller Identität, Religion sowie politischen Ansichten.



Diversity ist ein komplexes Persönlichkeitskonzept, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen in einer Organisation/ Bildungseinrichtung zu verstehen. Mit der Einteilung in vier Dimensionen (Persönlichkeit, innere, äußere und organisatorische Dimension) lassen sich die verschiedenen Facetten einer Persönlichkeit beschreiben und für die Bildungspraxis

operationalisieren. (Loden/Roesener, 1991; Gardenswartz L/Rowe A, 1995).

Dieses Konzept ist für den Bildungsbereich relevant, weil es deutlich macht, worin Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einer bestimmten Gruppe bestehen und wie sie sich in jeder Einzelperson zu einer einzigartigen Identität zusammenfügen. Darüber hinaus schärft es die Sensibilität in der Wahrnehmung von Privilegierung oder potentieller Diskriminierung bestimmter Gruppen. Diversity ist nichts Statisches, sondern ein dynamischer, fließender Prozess im Zusammenspiel der verschiedenen Dimensionen.

Eine diversitätssensible Bildung macht Unterschiede und Anderssein bewusst zum Thema. Sie arbeitet gezielt darauf hin, unterschiedliche Erwartungen und Zuschreibungen an die eigene Rolle und die der anderen aufzudecken, zu reflektieren und zu evaluieren (Winkelmann, 2014). Darüber hinaus spürt sie Ressentiment geladene stereotype Denkmuster auf (Schubladendenken), die sich oft in Vorurteilen, Diskriminierungen und ähnlichen Verhaltensweisen äußern. Diese Denkmuster und Verhaltensweisen werden im Diversity-Training im Rahmen von yMIND gezielt bearbeitet.

Vorurteile verstehen: Vorurteile sind vorgefasste Meinungen, die nicht auf eigenen Erfahrungen beruhen:

- Vorurteile basieren auf der Behauptung/Annahme von Unterschieden.
- Vorurteile sind oft tief in vorherrschenden sozialen Denkmustern verwurzelt.
- Vorurteile haben vielfältige Funktionen: sie grenzen ab, diskriminieren und privilegieren.

Stereotypes Denken (Schubladendenken): oft richten sich Vorurteile nicht gegen Einzelne, sondern eher gegen bestimmte Gruppen, deren Mitglieder ohne Berücksichtigung ihrer Individualität allein deshalb “in einen Topf geworfen werden”, weil sie ein gemeinsames Merkmal aufweisen.

Zuschreibungen: werden eingesetzt, um Macht auszuüben und andere zu diskreditieren. Eine Gruppe schreibt der anderen vor, wie sie “zu sein hat”.

Für einen diversity-orientierten Ansatz in der Bildung ist es unabdingbar, bestehende Unterschiede und Ungleichheiten in einer Gruppe oder zwischen Gruppen zu akzeptieren, unvoreingenommen und respektvoll damit umzugehen und einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, der Ursachen und Auswirkungen von Diskriminierung aufgreift und bearbeitet. Deshalb geht die Vermittlung von Diversity-Kompetenz Hand in Hand mit einer Sensibilisierung für Diskriminierung und deren Bekämpfung. (Save the Children UK, 2005).

“Um das Bewusstsein für individuelle Unterschiede zu schärfen, reicht es nicht, immer mehr Informationen anzusammeln, es geht vielmehr darum, die Wahrnehmungsmuskeln zu trainieren (genaues Hinsehen, genaues Zuhören) und darauf zu achten, wie eigene Beschränkungen die Wahrnehmung beeinflussen” (ibid.)

So lautet denn auch unser Credo: sensibilisieren und “die Wahrnehmungsmuskeln trainieren”, um das Konzept Vielfalt in seiner ganzen Vielschichtigkeit in der Schule zu etablieren: das bedeutet Respekt vor dem Recht, anders zu sein, und zugleich die Wahrnehmung zu schärfen für Phänomene wie Nicht-Zugehörigkeit, Exklusion und Diskriminierung.

Nicht zuletzt geht das Bestreben einer diversitätssensible Bildung auf die Förderung von Selbstreflektion, Selbstbewusstsein und Handlungsfähigkeit, denn bei “Diversity geht es nicht um die anderen – sondern um dich” (Stiftung SPI, 2011).

2.5.2 Gender

Nach Artikel 3 c der Istanbul-Konvention des Europarates zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

„bezeichnet der Begriff „Geschlecht“ die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht“

Gender bezeichnet das soziale und kulturelle Geschlecht einer Person - im Unterschied zum biologischen Geschlecht („sex“). Es umfasst gesellschaftlich und kulturell geprägte Rollen, Rechte, Pflichten und Interessen von Frauen und Männern und ist Ergebnis von Erziehung, Rollenzuweisungen, Selbstidentifikation und kulturellen Traditionen, damit ist es erlernt und auch veränderbar.

Geschlechtergerechtigkeit (Gender equality) bedeutet gleiche Sichtbarkeit, Empowerment, Verantwortung und Teilhabe der Geschlechter in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens. Das bedeutet außerdem “gleichberechtigten Zugang und Verteilung von Ressourcen zwischen Männern und Frauen“(ibid.).

Geschlechterrollen (Gender roles). Der Begriff stammt aus der soziologischen Rollentheorie und bezeichnet die Summe der von einem Individuum erwarteten Verhaltensweisen als Frau bzw. als Mann (sog. geschlechtsspezifische Verhaltensmuster). Geschlechterrollen werden im Prozess der primären Sozialisation erlernt. Sie stehen in engem Zusammenhang mit dem biologischen Geschlecht, sind jedoch ebenso wie Geschlechtsidentitäten variabel und veränderbar; in modernen Gesellschaften lösen sich strenge klassische Geschlechterrollenzuordnungen mehr und mehr auf.

Geschlechterstereotype (Council of Europe, 2013) sind schematische, auf bestimmte Normvorstellungen fixierte Zuschreibungen von Tätigkeiten und Eigenschaften an Frauen und Männer, durch die Verhaltensmöglichkeiten (z.B. aggressives Handeln, Empathie) je nach Geschlechtszugehörigkeit abgesteckt und Alternativen ausgeblendet werden. Sie sind sowohl *deskriptiv* – allen Mitgliedern einer bestimmten Gruppe werden dieselben Eigenschaften zugeschrieben, unabhängig von individuellen Unterschieden/ Ausprägungen – als auch *normativ*, weil sie festlegen, was von wem in einer bestimmten Gesellschaft erwartet wird. Problematisch sind sie, wenn sie als Mittel der Diskriminierung eingesetzt werden.

In diesem Sinne tragen Geschlechterstereotype, da sie auch an Schulen weit verbreitet sind, dazu bei, das Machtgefälle zwischen Mädchen und Jungen zu vergrößern und Diskriminierung und geschlechtsspezifischem Mobbing Vorschub zu leisten. Wenn strikte Rollenerwartungen und negative Stereotype (z. B. "Waschlappen" für Jungs oder "Wildfang" für Mädchen) oder Glaubenssätze wie "Frauen sind emotionaler und weniger rational" oder "Nur feminine Jungen und maskuline Mädchen werden gemobbt" unwidersprochen bleiben, können sie die bestehende Ungleichbehandlung der Geschlechter verschlimmern und stereotypes Denken und Handeln "normalisieren".

Auch diverse neue Phänomene des digitalen Zeitalters wie **cyber-grooming**², **cyber-sexism**, **cyber-misogyny** und **sexting**³ (Council of Europe, 2013) haben viele Gemeinsamkeiten – sie basieren sämtlich auf tiefverwurzelten Stereotypen, Ideen über Machtverteilung und deren Missbrauch.

In einer Erziehung zur Geschlechtergerechtigkeit kommt der Schule eine zentrale Rolle zu, denn Geschlechterstereotype zu hinterfragen und abzubauen, ist der Schlüssel zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Denn wie der Europarat (2014) hervorhebt:

"Eine möglichst früh einsetzende, systematische Erziehung zu gleichberechtigten, respektvollen Beziehungen ist die beste Prävention gegen Gewalt gegen Frauen ..." Und darüber hinaus: "Wie sich empirisch gezeigt hat, ist Prävention besonders erfolgreich, wenn sie altersspezifisch, schülerzentriert und interaktiv gestaltet wird" (ibid.)

Unter Berufung auf diese Empfehlung wollen wir durch das yMIND-Modell auch belegen, dass eine Erziehung zur Geschlechtergerechtigkeit nicht nur als wirksames Mittel zur Gewaltprävention in der Schule taugt, sondern sich auch positiv auf die Qualität von Freundschaften und intimen Beziehungen Jugendlicher auswirkt (GEAR II, 2016).

2.5.3 Mobbing

Die vielleicht am häufigsten zitierte Definition von Mobbing unter Kindern und Jugendlichen stammt von Prof. Dr. Dan Olweus, Psychologieprofessor aus Norwegen, der als der Pionier auf dem Gebiet der Mobbingforschung gilt. Seine Definition von **Mobbing** lautet:

„Ein*e Schüler*in wird gemobbt oder zum Opfer gemacht, wenn er oder sie wiederholt und über eine längere Zeit negativen Handlungen von Seiten eines*r oder mehrerer Schüler*innen ausgesetzt wird... Es ist eine negative Handlung, wenn jemand vorsätzlich einer anderen Person durch körperlichen Kontakt, Wörter oder auf andere Art und Weise eine Verletzung oder Unbehagen zufügt oder versucht zuzufügen.“ (Olweus, 1993)

Mobbing bezeichnet eine der subtilsten Formen aggressiven Verhaltens und Gewalt. Dennoch ist nicht jeder gewalttätige Akt Mobbing. Laut der WHO-Studie über das Gesundheitsverhalten von Schulkindern ist Mobbing, wenn ein*e Schüler*in

² Cyber Grooming – Die Nutzung vom Internet für (zunächst) virtuelle Kontaktaufnahme und sexuelle Belästigung von Kindern und jungen Menschen, die schließlich zu sexuellem Missbrauch führen kann (Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2015).

³ Sextalk und Austausch von Sex-Bildern per Smartphone

„wiederholt auf eine Weise gehänselt wird, die er oder sie nicht mag... Aber es ist kein Mobbing, wenn zwei gleich starke und gleich mächtige Schüler*innen streiten oder kämpfen. Es ist auch kein Mobbing, wenn ein*e Schüler*in auf freundliche und scherzhafte Weise geneckt wird.“
(Craig et al., 2009)

Die herausragende Charakteristik von Mobbing ist das asymmetrische und unausgewogene Machtverhältnis zwischen denen, die mobben und denen, die gemobbt werden. Ferner tritt es nicht gelegentlich oder einmalig auf, sondern ist ein Verhaltensmuster, das sich über einen längeren Zeitraum gegen eine bestimmte, erkennbar schwächere Person richtet. Der oder die stärkere Schüler*in/stärkeren Schüler*innen wollen die schwächeren mit verschiedenen Mobbingaktivitäten systematisch, zielgerichtet und rücksichtslos verletzen, schädigen oder bedrohen.

Wie wir bereits oben dargestellt haben, besteht Mobbing nicht bloß aus Hänseleien. Im Gegensatz zum weitverbreiteten Mythos kann sich die gemobbte Person nicht aus eigener Kraft wehren. Ohne Intervention von außen endet Mobbing nicht von sich aus (Gugel, 2014).

Unterschiedliche Autoren haben die diversen Mobbingformen untersucht und in drei Gruppen eingeteilt:

- **physisch:** schlagen, stoßen, treten, kneifen, eine*n andere*n Schüler*in durch physischen Kontakt bedrängen;
- **verbal:** bedrohen, hänseln, beleidigen, verspotten, erpressen, beschimpfen, Lügen und Gerüchte verbreiten;
- **emotional/psychologisch:** jemanden vorsätzlich aus einer Gruppe oder von einer Aktivität ausschließen, manipulieren, lächerlich machen.

Inkorrekte Vorstellungen und Missverständnisse über Gewalt, Mobbing und Viktimisierung sind häufig und weit verbreitet. Sie beeinträchtigen oftmals die Sensibilität und die Fähigkeit zur neutralen Bewertung von Mobbing Situationen durch Erwachsene, wodurch eine rechtzeitige Erkennung der Anzeichen für Mobbing und angemessenen Reaktionen darauf verhindert oder verzögert werden. Eine Reihe von Mythen (z.B. „*Mobbing ist nicht ernst. Es gehört zur Natur von Kindern*“, Highmark Foundation, 2015) spielt die Relevanz von Mobbing an Schulen herunter.

Daher halten wir es für sinnvoll, dass Lehrer*innen und anderes pädagogisches Personal kontinuierlich die eigene Wahrnehmung und Einstellung reflektieren, um eine fachlich angemessene Beurteilung zu gewährleisten.

Wir haben das Thema nicht allein deshalb in das yMIND-Trainingsmodell aufgenommen, um die Sensibilität für gewalt- und mobbingträchtige Machtgefälle zwischen Schülern zu schärfen, sondern vor allem um die Verflechtung von Mobbing, Geschlechterstereotype, Schubladendenken und diskriminierenden Verhaltensweisen zu erkunden und aufzudecken. Dadurch wird das Diversity-Training um einen wichtigen Aspekt erweitert.

2.6 Aufbau und Umsetzung der Praxismodells

Methodisch folgt das Trainingsmodell dem oben skizzierten Kind-zentrierten partizipativen Ansatz. Zu diesem Zweck muss ein schulinternes Netzwerk aufgebaut werden, in das sämtliche Akteure (Schulleitung, Lehrer*innen, Schüler*innen, Eltern) eingebunden und zur Mitarbeit motiviert werden, damit das Vorhaben zum „Schulereignis“ wird.

Die Durchführung erfolgt in drei aufeinanderfolgenden Phasen und erstreckt sich über einen Gesamtzeitraum von neun bis zwölf Monaten. Somit kann das Trainingsmodell innerhalb eines Schuljahres getestet und evaluiert werden.

Vorbereitungsphase

Dauer: drei bis vier Monate (in gut vorbereiteten Settings auch kürzer).

Schritt 1

Vorbereitung und Anwerbung von Schulen /anderen Durchführungszentren

Wenn sich Ihr Team dazu entschlossen hat, das Praxismodell zu testen, besteht die nächste Aufgabe neben einer eingehenden Beschäftigung mit dem Aufbau und didaktischen Vorbereitung darin, sich über mögliche Interessenten Gedanken zu machen. Das heißt man muss überlegen, welche Art von Schule und/ oder andere formale und weniger formale Bildungsträger angesprochen werden soll. Eine frühere Zusammenarbeit mit Schulen kann dabei von Vorteil sein. Die (Re-) Aktivierung von Kontakten zu Schulverwaltungen und Schulleiter*innen (top-down) sowie die Kontaktaufnahme zu engagierten Lehrer*innen, Schulberater*Innen oder Elternsprecher*innen (bottom-up) können die Vorbereitung erleichtern.

Von entscheidender Bedeutung ist jedoch eine hohe Motivation und die Bereitschaft einer Schule oder eines Bildungsträgers, sich auf das yMIND-Programm einzulassen. Sie können dabei helfen, deutlich zu machen, dass sich eine erweiterte Diversity-Kompetenz sich nicht nur auf die Lernerfolge positiv auswirkt, sondern auch für eine Verbesserung des Schulklimas sorgt. Ein weiterer wichtiger Faktor ist, ob und in wie weit einschlägige Themen bereits in der jeweiligen Schulkultur präsent sind. Wenn beispielsweise „thematische Schwerpunkte“ wie emotionales und soziales Lernen, Gesundheitsprävention, Mediation, Konfliktlotsen schon im Schulprogramm stehen, sind die Voraussetzungen günstig. Aber man kann auch auf Einzelinitiativen aufbauen, die die Schule weiterführen oder ausbauen möchte (z.B. Schule gegen Rassismus, Anti-Gewalt-Projekte, Girls' days oder Diversity-Projektwochen).

Zur Vorbereitung sollten folgende Schritte gehören:

- Information über das Praxismodell;
- Treffen mit Kontaktpersonen wie Lehrer*innen, Präventionskoordinator*innen, Schulsozialarbeiter*innen/Berater*innen;
- Treffen mit der Leitung der Einrichtung und Kooperationsvereinbarung;

- Vorauswahl der Teilnehmer*innen: eine bestimmte Klasse oder eine bestimmte Schüler*innen-Gruppe
- Kontakt und Treffen mit Klassenlehrer*innen /Gruppenleiter*innen;
- Vorstellung des Projektes bei den Eltern: die Eltern werden informiert, ihre Einwilligung eingeholt /Besuch der Elternversammlung oder offener Brief an die Eltern;
- Vorstellung des Projekts vor der ausgewählten Klasse/ Gruppe – kurze, aber klare Ansage, was von den Teilnehmer*innen erwartet wird;
- Freiwillige und einverständliche Teilnahme ist gewährleistet;
- Aufstellung eines detaillierten Zeitplans für die folgenden Schritte, der auf die Schulferien/ Schließzeiten abgestimmt ist.

Schritt 2 *Fokusgruppen mit Kindern und Jugendlichen*

In diesem ersten Interventionsschritt geht es um zwei Ziele: a) mithilfe partizipativer Forschungsmethoden wird die vorhandene Einstellung der Teilnehmergruppe zu den Workshop-Themen erhoben und b) aufgrund des Bedarfs festgelegt, welche Themen im weiteren Verlauf vorrangig behandelt werden sollen. In der Fokusgruppe wird sich bald herausstellen, welches Thema (Diversity, Geschlechtergerechtigkeit, Mobbing/ Diskriminierung) den Teilnehmenden am wichtigsten ist. Auf dieser Basis können Sie dann genauer bestimmen, worauf Sie im Empowerment-Workshop den Schwerpunkt legen.

Gewöhnlich besteht eine Fokusgruppe aus sechs bis acht Teilnehmer*innen, entweder Mädchen und Jungen gemischt oder gleichgeschlechtliche Gruppe, je nach Kontext und Möglichkeiten. Idealerweise sollten an jeder teilnehmenden Schule/ Zentrum vor dem ersten Empowerment-Workshop eine Fokusgruppe stattfinden. Die Diskussion dauert 45 bis 60 Minuten. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Fokusgruppe kann aus Schüler*innen einer Klasse bestehen, die vom Lehrer/ der Lehrerin dazu eingeladen werden. Ein Leitfaden mit offenen Schlüsselfragen wird vorab erarbeitet. Es ist ratsam, die Fokusgruppe zu zweit durchzuführen – mit den Rollen Moderation und Dokumentation. Wenn die Teilnehmer*innen einverstanden sind, können Sie die Diskussion digital aufzeichnen. Persönliche Daten werden vertraulich behandelt, Namen werden nicht weitergegeben oder mit Äußerungen in Verbindung gebracht. Die Daten werden zur weiteren Planung und zugleich zu Evaluationszwecken verwendet.

Schritt 3 *Kein Empowerment-Workshop ohne vorherige Bedarfsanalyse*

Zur Bedarfsanalyse wird an jeder teilnehmenden Einrichtung ein eintägiger Workshop (wahlweise zwei halbe Tage) mit der ausgewählten Gruppe/ Schulklasse durchgeführt, der vormittags oder nach Schulschluss stattfinden kann. Bei dieser natürlichen Fortsetzung der Fokusgruppendifkussion kommen interaktive Gruppenarbeit und andere kreative Methoden zum Einsatz. Die Gruppe sollte nicht mehr als 24 Teilnehmer umfassen und von zwei Trainer*innen geleitet werden.

Lernziele:

- Einen geschützten Raum schaffen, in dem die Teilnehmer*innen ihre Ideen und Bedürfnisse zu Themen wie Mobbing, Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Exklusion und Diskriminierung angstfrei äußern können;
- Verstehen, wie das eigene Verhalten und die Reaktion der Gruppe zusammenhängen, Selbstbewusstsein und Gruppenbewusstsein schaffen und /oder stärken;
- Für soziale Spannungen in der Klasse sensibilisieren und die Schüler*innen zu einer offenen, respektvollen Diskussion darüber ermuntern;
- Die Teilnehmenden soweit stärken, dass sie ihre Ansichten, Wünsche, Beschwerden und Bedürfnisse äußern, um das soziale Klima in der Klasse zu verbessern.

Zur Vorbereitung benötigen Sie:

A: Eine Liste mit Schlüsselthemen zur Strukturierung der Einzel- und Gruppenarbeit. Ein Beispiel dafür ist der Leitfaden für die Fokusgruppen-Diskussion (Teil IV).

B: Eine Kombination interaktiver Methoden Bearbeitung vorgenannter Fragen.
Hier ein paar Beispiele:

Grafisch-kreative Methoden:

- Zeichnen, Modellieren, Basteln (Modellierwachs)
- Kollagen aus Zeitschriften, die die Gefühle von Personen darstellen die gemobbt/diskriminiert werden
- Malen von Bildern, bzw. Gestalten von Postern: „eine Welt ohne Mobbing“, „Schule der Vielfalt“, „meine Superschule“
- Gestalten von Wimpeln mit Botschaften für die Erwachsenen

Visuell-kreative Methoden

- Mit Hilfe der Photovoice-Methode werden Fotos aufgenommen, mit Ideen, Assoziationen und Botschaften der Kinder über Mobbing, Gewalt, Diskriminierung, Vielfalt und Akzeptanz

Interaktive Methoden der Gruppenarbeit:

- Verschiedene Übungen aus dem Bereich Förderung Sozialkompetenz, z.B. Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung anderer, Selbstwertgefühl, Empathie, Vertrauen und Stärkung positives Gruppenklimas.

Eine detaillierte Vorlage für einen Empowerment-Workshop finden Sie in Teil III, Modul 1. Diese Vorlage können Sie auf Ihre Bedürfnisse zuschneiden, indem Sie Übungen auswählen, die vielleicht besser zu Ihrer Altersgruppe passen, oder wenn bereits einschlägige Vorkenntnisse zum Thema vorliegen.

Idealerweise sollten Schritt 2 und 3 zeitnah aufeinanderfolgen, im Abstand von einer, höchsten zwei Wochen. Das Ergebnis der Bedarfsanalyse wird im nächsten Schritt 4 gebraucht, damit Sie die Lehrer*innen über die Perspektive der Kinder/Jugendliche informieren können. Die künstlerischen Arbeiten können bei einem speziellen Elternabend gezeigt werden oder im

Rahmen einer Schulveranstaltung (Schritt 7, zur Vorbereitung einer Ausstellung, eines Posters, einer Kampagne usw.).

Zwischenphase:

Dauer: zwei bis drei Monate (evtl. auch länger, wenn bei der Lehrer*innen-Fortbildung Zeitprobleme auftreten)

Schritt 4

*Fortbildungen für Multiplikator*innen*

Lernziele: Schulung von Lehrer*innen/Erzieher*innen/Jugend- und Sozialarbeiter*innen in diversitätssensiblen Lehrmethoden zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Mobbingprävention und Antidiskriminierung.

Geplant ist eine zweitägige Fortbildung (ca. 16 Stunden) in jeder beteiligten Einrichtung (Schule oder Zentrum), der je nach Bedarf zeitlich flexibel angeboten werden kann, unterteilt in z.B. zwei eintägige oder vier halbtägige Fortbildungen. Auch die inhaltliche Ausrichtung kann je nach Bedarf variieren. So kann beispielsweise ein Tag Diversity-Training mit einem Trainingstag Geschlechtergerechtigkeit kombiniert werden, es können Themen ausgelassen werden, wenn sie für die jeweilige Schule zu dem Zeitpunkt nicht relevant erscheinen. Oder man entscheidet sich für ein zweitägiges Diversity-Training, in dem Gender- und Antidiskriminierungsaspekt automatisch mit abgedeckt werden. Mithilfe des Modulbaukastens können Sie Ihr ganz persönliches Programm zusammenstellen. Detaillierte Hinweise dazu finden Sie in Teil III, Modul 2.

Durchführungsphase

Dauer: vier bis fünf Monate (kann evtl. auch länger dauern, wenn bei der Planung der diversen Schülerworkshops und der Organisation eines Schulevents Zeitprobleme auftreten)

Schritt 5

*Prävention- und Diversity-Kompetenz Workshops für Schüler*innen*

Lernziele:

- Platz schaffen für Themen wie das Wohlbefinden der Schüler*innen und ein positives Schulklima;
- Soziale Fähigkeiten stärken und Diversity-Kompetenz aufbauen, inkl. Mobbingprävention und Geschlechtergerechtigkeit;
- Die Fähigkeit von Einzelnen und Gruppen steigern, mit Konflikten konstruktiv umzugehen.

Geplant sind zweitägige Workshops mit denselben Klassen/Gruppen, die schon den Empowerment-Workshop (Schritt 3) absolviert haben. Alternativ kann dasselbe Programm auch auf zwei eintägige oder vier halbtägige Workshops verteilt werden.

Auch hier ist der Workshop-Ablauf inhaltlich variabel und kann je nach Bedarf aus diversen Themen zusammengesetzt werden. So können Sie beispielsweise einen Tag für Diversity-Kompetenz und einen für Mobbing-Prävention verwenden, wenn geschlechtsspezifische Gewalt für die Gruppe kein vorrangiges Thema darstellt. Oder Sie können sich ganz auf Diversity konzentrieren und beide Tage darauf verwenden, wobei Fragen von Gender und Antidiskriminierung dabei mit abgedeckt werden. Oder Sie entscheiden sich für zwei Tage zum Thema Gender (Geschlechterrollen, Geschlechterstereotype, geschlechtsspezifisches Mobbing, Gewalt in Zweierbeziehungen). Mithilfe unseres Modulbaukastens können Sie sich so ein individuelles, auf ihre spezielle Gruppe zugeschnittenes Workshop-Programm zusammenstellen. Hinweise zu den Methoden sowie detaillierte Ablaufpläne finden Sie in Teil III, Module 3, 4 und 5. Allerdings müssen die dortigen Vorschläge vorab darauf geprüft werden, ob sie zur jeweiligen Altersgruppe passen, und gegebenenfalls modifiziert werden.

Der Kompetenz-Workshop kann von einem auswärtigen Trainerteam angeboten werden oder von einem Tandemteam aus Trainer*in und Lehrer*in/Sozialarbeiter*in/Erzieher*in, der/die bereits die Fortbildung (Schritt 4) durchlaufen hat.

Schritt 6 *Nachbereitung*

Regelmäßige Begleitung der Multiplikator*innen während der praktischen Umsetzung: Feedbackbögen, Kurzinterviews, Nachbesprechungen, Diskussion und Auswertung der Workshops.

Schritt 7 *Eine Veranstaltung für die ganze Schule*

Dieser letzte Schritt zielt darauf, die Arbeit der beteiligten Schüler*innen sichtbar zu machen und einem größeren Publikum zu präsentieren. Zu diesem Zweck bietet es sich an, die Ergebnisse der Workshops einer größeren Schulöffentlichkeit vorzustellen und damit auch andere Schulangehörige wie Lehrer*innen und Schüler*innen, die nicht teilgenommen haben, Eltern und Vertreter*innen lokaler Gruppen anzusprechen. Eine gute Gelegenheit dazu bietet jede größere Schulveranstaltung, ein Sommerfest, eine Projektwoche oder ähnliches. Am wichtigsten jedoch ist, dass die Präsentation von Workshop-Teilnehmer*innen und Multiplikator*innen gemeinsam geplant und vorbereitet wird, denn dadurch wird der Teamgeist einer Schule und die Kooperationsbereitschaft aller Schulangehörigen gestärkt.

Das wichtigste Ergebnis wäre eine sensiblere Wahrnehmung und die Überzeugung, dass es richtig ist, den Standpunkt der Kinder und Jugendliche einzubeziehen und ihren Bedürfnissen, Potenzialen und Ressourcen in einem diversitätsbewussten Umfeld mehr Raum und Beachtung zu schenken.

III. Modulbaukasten: Trainingsprogramm mit Vorschlägen zur Umsetzung

Der Modulbaukasten stellt einige Beispiele für die Umsetzung der einzelnen Interventionsschritte vor, die in Teil II beschrieben wurden. Die vorgeschlagenen Workshop-Abläufe basieren auf den vorangegangenen Erfahrungen mit der Umsetzung des Praxismodells. Es handelt sich lediglich um einen Vorschlag zur Zusammenstellung eines Trainingsprogramms: Sie können dies eins zu eins umsetzen, es nach Ihren Vorstellungen anpassen oder auch erweitern. Fühlen Sie sich frei, ihren Workshop „à la carte“ zu gestalten, indem Sie Ihren eigenen Workshop-Ablauf entsprechend der Altersgruppe der Teilnehmenden, Ihren früheren Erfahrungen mit den Themen und anderen relevanten Faktoren zusammenstellen. Die Module 1, 3, 4, 5 und 6 stellen Beispiele für Ablaufpläne mit Übungen für Schüler*innen vor, während Modul 2 eine Fortbildung für Multiplikator*innen vorstellt.

Modul 1: Deine Stimme zählt! Partizipativer Empowerment-Workshop zu Bedarfsermittlung

Kriterien zur Auswahl der Teilnehmenden:

- Die Entscheidung zur Teilnahme am Workshop hängt von der Motivation der Schulen ab, sich auf das Thema und insbesondere auf den ausschlaggebenden Kind-zentrierten Ansatz einzulassen;
- Die Auswahl der Schulklasse wird von Ihrem jeweiligen Interesse am Thema und/oder besondere Erfahrungen mit Situationen/Problemen in Bezug darauf bestimmt;
- Zur Vorbereitung des Projekts kündigen die Klassenlehrer*innen den Workshop vorher bei Elternabenden oder schriftlich (Elternbrief, Email) an;
- Sowohl die Teilnahme am gesamten Workshop als auch an einzelnen Übungen erfolgt immer auf freiwilliger Basis

Zur Ethik: Die interaktiven Workshops und die Forschungsaktivitäten (Fokusgruppen, Interviews) folgen strikt ethischen Prinzipien: die Teilnahme ist freiwillig und es wird die Einverständniserklärung der Teilnehmenden eingeholt und vollständige Vertraulichkeit vereinbart. Das Einverständnis wird vor der Durchführung der Übungen mündlich eingeholt und im Anschluss daran dient die unterschriebene Teilnahmeliste (mit Akronymen/ Pseudonymen) als schriftliche Einverständniserklärung. Des Weiteren werden vor der Durchführung der Übungen mit den Kindern und Jugendlichen die Eltern informiert und ihr Einverständnis zur Teilnahme eingeholt. Die Datenschutzbestimmungen werden befolgt und die dokumentierten Ergebnisse aus der Arbeit der Schüler*innen, wie zum Beispiel gemalte Bilder, Zeichnungen, Fotos und Bastelarbeiten werden nicht persönlich von den Autor*innen unterschrieben. Es werden keine Namen sondern lediglich Geschlecht und Alter des Kindes bzw. Jugendlichen festgehalten.

Unabhängig der zugesicherten Vertraulichkeit gegenüber allen Kindern und Jugendlichen, wird zusätzlich ihr Einverständnis eingeholt, um die Arbeitsergebnisse in der weiteren Modellprojektarbeit zu nutzen.

Ablauf:

- Interaktiver Empowerment-Workshop: Aufgaben in der Gruppen- und Einzelarbeit, Kleingruppen, gleich- und gemischtgeschlechtliche Gruppen, Teamarbeit in Zweiergruppen;

- Fokusgruppendifkussion und/oder Einzelgespräche – vor oder nach Durchführung der Workshops

Moderationsteam: Zwei bis drei Moderator*innen führen jeweils einen Workshop durch, je nach Größe der Klasse und abhängig von der genutzten Methode.

Methoden:

- **Grafisch-kreative Techniken:** Zeichnen, basteln, modellieren (Ton/Wachs)
- **Visuell kreierende partizipative Techniken:** Photovoice mit verfügbaren Kameras
- **Techniken interaktiver Gruppenarbeit:** Reflektion, subjektive Sichtweise, Selbstwahrnehmung, Beziehungsaufbau, Übungen zur Vertrauens- und Unterstützungsbildung, Brainstorming, sozio-metrische Linien, Fallstudien, Rollenspiele, Standbilder und Körperskulpturen.

Materialien: Farbiges Papier und Kärtchen, Stifte und Filzstifte, Schere, Leim, Modelliermasse/Ton, verfügbare Kameras, Flip-Chart Papier usw.

Ort: Klassenzimmer der teilnehmenden Klasse und/oder zusätzliche Gruppenarbeitsräume in der Schule (Ruhebereich)

Ablaufplan

Tagesworkshop, kann auf zwei Tage aufgeteilt werden. Der Ablaufplan wird an den Stundenplan und die Schulpausen angepasst.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material- sammlung</i>
10 min	Begrüßung und Einführung in den Workshop und seine Ziele <i>Wer sind wir? Warum sind wir heute hier?</i>	
20 min	Sich kennenlernen und mit den Übungen beginnen (eine Übung auswählen): <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Name, Hand, Ball“ oder „Das sprechende Tier“ ▪ „Alle, die...“/ „Ich – ich nicht“ ▪ „Grundregeln“ 	A, F und G
20 min	Vertrauensvolle und gute Atmosphäre schaffen <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Kreisschlange“ 	A
10 – 15 min	Pause	
45 min	Interaktive Übung zur Sensibilisierung für das Kernthema des Workshops (eine Übung auswählen) <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Persönlichkeitsmolekül“ (Diversity) ▪ „Wie es ist, ein Mädchen zu sein... Wie es ist, ein Junge zu sein...“ (Geschlechtergerechtigkeit) ▪ „Ampel“ (Mobbing) 	B und F C A
15 min	Pause	
60 min	Kleingruppenarbeit / Individuelle kreative Arbeit Basiert auf zuvor ausgewählten Fragen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeichnen/Modellieren/Schreiben ▪ Fotos machen/Photovoice 	
10 min	Reflexion und positives Feedback <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Power-Blume“ oder „Seerosen“ 	B und F
5 min	Auswertung und Abschluss des Workshops <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnehmer*innen erhalten ein Zertifikat 	

Modul 2: Ein*e yMIND-Multiplikator*in werden! Fortbildung für pädagogische Fachkräfte

Beispiel 1: Mobbingprävention

Ziel: Sensibilisierung für das Thema und Schulung zur Prävention, frühzeitigen Erkennung von Mobbing und rechtzeitiger Intervention in der Schule basierend auf einem Kind-zentrierten Ansatz.

Kriterien zur Auswahl der Teilnehmer*innen:

- Pädagogische Fachkräfte: Lehrkräfte, Erzieher*innen, Schulsozialarbeiter*innen
- Freiwillige Teilnahme von interessierten/motivierten/erfahrenen Lehrer*innen und anderen pädagogischen Fachkräften
- Teilnahme von Lehrpersonal, das in der Vermittlung von Konflikten erfahren ist, Schulsozialarbeiter*innen und Vertrauenslehrkräfte

Format:

- Seminarformat (durchschnittliche Gruppengröße: ca. 30 Personen): Groß- und Kleingruppenarbeit
- Praxisbezogener Methodenworkshop (durchschnittliche Gruppengröße: 10-12 Personen): Groß- und Kleingruppenarbeit

Moderationsteam: Zwei bis vier Moderator*innen je nach Gruppengröße/Format

Methoden:

- **Interaktive Bedarfsermittlung:** Grundregeln, Erwartungen, Motivation für die Teilnahme
- **Fachvortrag und Wissenstransfer:** Präsentation, Kurzdarstellung der Definitionen und theoretischer Hintergrund, Diskussion, Brainstorming
- **Kompetenzerwerb und Vermittlung von Lernmethoden (Übungen in interaktiver Gruppenarbeit):** Selbstwahrnehmung und Selbstwertgefühl, Aufbau einer vertrauensvollen und unterstützenden Atmosphäre und eines positiven Klassenklimas, Einstellungen gegenüber Mobbing, Geschlechterrollen und Stereotype, Diversity, soziometrische Linien/ Skalen, Fallstudien, Rollenspiele, Standbilder und Körperskulpturen
- **„Werkstatt“:** Reflexion, Feedback und Diskussionen zur Implementierung der Lernmethoden und weitere Anpassungen

Materialien: Multimedia, Flip-Chart, Moderationskoffer

Ort: In der Schule -Aula, Klassenzimmer, Cafeteria/Kantine

Ablaufplan – Tag 1

Zweitägige Fortbildung, kann an zwei Tagen (ganztags) oder an vier Tagen (halbtags) durchgeführt werden.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material-sammlung</i>
10 min	Begrüßung und Einführung in den Workshop <i>Wer sind wir? Warum sind wir heute hier?</i>	
60 min	Einleitung: Motivation, Erwartungen, Bedarfe: <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Alle, die...“ ▪ „Fakten und Mythen über Mobbing“ ▪ Inspiration: Mobbing aus der Perspektive der Kinder ▪ Kind-zentrierter Ansatz – Präsentation der Kernelemente ▪ Diskussion 	F und A
10 – 15 min	Pause	
60 min	Sensibilisierung: Bewusstseinsfördernde und erfahrungsbasierte Diskussion des Themas <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Verletzende Wörter“ ▪ „Mobbing-Dreieck“ 	A und G
30 min	Fachwissen: Theoretischer Hintergrund und Definitionen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobbing und Gewalt: Input 	
30 min	Pause	
60 min	Kompetenzen: Interaktive Methoden der Gruppenarbeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Stöcke und Steine“ ▪ „Die Karte der Hilfe“ ▪ „Spiel mit uns“ 	A
10 min	Reflektion und Feedback	

Ablaufplan – Tag 2

Zweitägige Fortbildung, kann an zwei Tagen (ganztags) oder an vier Tagen (halbtags) durchgeführt werden.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material- sammlung</i>
15 min	Einstieg in den Tag und Aktivierungsübung <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Lasst mich rein“ 	A
20 min	Methodentransfer I: Mobbing erkennen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Präsentation: Check-Liste zur frühzeitigen Erkennen von Anzeichen von Mobbing 	
30 min	Methodentransfer II: Fallstudien zu Mobbing, eine vertrauensvolle und angenehme Atmosphäre schaffen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppenarbeit mit ausgewählten Fällen ▪ Wirksame Handlungsschritte aus der Praxis: was ist bei Mobbing in der Schule zu tun? ▪ Unterstützungsbedarf und Ressourcen 	
10 – 15 min	Pause	
45 min	Praxis: Ausprobieren und Diskussion von Mobbing-Präventionsübungen (eine-zwei Übungen auswählen) <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Lasst mich rein“ ▪ „Katz und Maus“ ▪ „Ampel“ ▪ „Die gute Nachricht des Tages“ ▪ „Tiere und gute Eigenschaften“ ▪ „Jurtenkreis“ 	A
15 min	Pause	
45 min	Planung: die eigene Mobbing-Präventionsstunde planen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelle Arbeit/ Arbeit in Paaren ▪ Präsentation und Diskussion 	
15 min	Feedback und Auswertung <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Papierkorb und Rucksack“ ▪ Evaluationsbogen und Zertifikat 	A

Beispiel 2: Geschlechterrollen und -stereotype, Prävention geschlechtsbezogener Gewalt und Mobbing

Ziel: Sensibilisierung für das Thema und Schulung einer mehrdimensionalen Wahrnehmung, Diskussion und Arbeit mit den Themen (soziales) Geschlecht, Gleichberechtigung der Geschlechter und ihrer Verbindungen zu Mobbing und geschlechtsbezogener Gewalt.

Ablaufplan – Tag 1

Zweitägige Fortbildung, kann an zwei Tagen (ganztags) oder an vier Tagen (halbtags) durchgeführt werden.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material-sammlung</i>
10 min	Begrüßung und Einführung in den Workshop <i>Wer sind wir? Warum sind wir heute hier?</i>	
60 min	Vorstellung: einander kennenlernen, Motivation, Erwartungen, Bedarfe <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Namenspiel: männliche und weibliche Namen“ ▪ „Alle, die...“: Erfahrungen mit Mobbing in der Schule, Erfahrungen mit der Arbeit zu Geschlechterrollen und -stereotypen 	C und G
15 min	Pause	
45 min	Geschlechterrollen und -stereotype: Bewusstseinsfördernde und erfahrungsbasierte Diskussion des Themas <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Wie viel Prozent?“ – soziometrische Linie der Wahrnehmung von Geschlechterrollen, Weiblichkeit und Männlichkeit 	C und G
30 min	Fachwissen: Theoretischer Input zum (sozialen) Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit	
30 min	Pause	
60 min	Kompetenzen: Auseinandersetzung mit (eigenen) stereotypische Geschlechterrollen-Zuschreibungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Richtige Frau und richtiger Mann – sei wie du willst“ ▪ Reflexion und Diskussion 	C
10 min	Reflexion und Feedback	

Ablaufplan – Tag 2

Zweitägige Fortbildung, kann an zwei Tagen (ganztags) oder an vier Tagen (halbtags) durchgeführt werden.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material- sammlung</i>
15 min	Einstieg in den Tag und Aktivierungsübung <ul style="list-style-type: none"> „Lasst mich rein“ 	A
45 min	Mobbingprävention: Identifikation von Mobbing <ul style="list-style-type: none"> „Mobbing-Dreieck“ 	A und G
30 min	Fachwissen: Theoretischer Input zu Mobbing	
15 min	Pause	
45 min	Methodentransfer: Prävention von geschlechtsbezogenem Mobbing (eine Übung auswählen) <ul style="list-style-type: none"> „Gewaltbarometer“ „Rollenspiel mit Fällen von geschlechtsbezogenem Mobbing“ Reflexion und Diskussion des Anwendungsbereichs der Methoden 	A
15 min	Pause	
45 min	Geschlechtsbezogene Gewalt in Paarbeziehungen: <ul style="list-style-type: none"> Input zu gesunden/ungesunden Paarbeziehungen unter Jugendlichen „Anna und Tom“ – Diskussion einer Fallgeschichte 	C
15 min	Feedback und Auswertung <ul style="list-style-type: none"> „Papierkorb und Rucksack“ Evaluationsbogen und Zertifikat 	A

Beispiel 3: Diversity-Kompetenz

Ziel: Sensibilisierung für und Verständnis von Diversity als komplexes Thema mit hoher Relevanz für die integrative Bildungsarbeit, Förderung diversitätsbewusster Pädagogik und Lehr- und Lernformen.

Ablaufplan

Tagesworkshop, kann auf zwei Tage aufgeteilt werden.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material-sammlung</i>
30 min	Begrüßung und Einführung in den Workshop <i>Wer sind wir? Warum sind wir heute hier?</i> Erwartungen <i>Was verbinde ich mit Diversity?</i>	
50 min	Vielfalt entdecken: Reflexion der eigenen kulturellen Identität <ul style="list-style-type: none"> „Persönlichkeitsmolekül“ (Teil I) 	B, F und G
30 min	Diversity und Machtunterschiede: Bewusstsein für (strukturelle) Diskriminierung entwickeln <ul style="list-style-type: none"> „Machtlinien ...“ 	E
15 min	Pause	
50 min	Diversity und Diskriminierung: Machtstrukturen, Privilegien und Diskriminierung erkennen <ul style="list-style-type: none"> „Persönlichkeitsmolekül“ (Teil II) 	F und G
30 min	Pause	
30 min	Fachwissen: Input zu Definitionen und theoretischem Hintergrund des Diversity-Ansatzes	
45 min	Stereotype und Vorurteile: Erfahrungen mit Diskriminierung durch andere und eigenes diskriminierendes Verhalten (eine Übung auswählen) <ul style="list-style-type: none"> „Die Zitrone“ „Durch mehrere Brillen gleichzeitig schauen“ 	F und G
15 min	Pause	

45 min

Vielfalt in der Schule: sich auf diversitätsbewusste Bildungsarbeit einlassen

- Gruppenarbeit zu drei Fragen:
 - (a) Was bedeutet es für Kinder und Jugendliche das Thema Vielfalt in der Schule zu behandeln? Welche Hoffnungen und Ängste können daran geknüpft sein?
 - (b) Wie kann eine Schule der Vielfalt aussehen? (Strukturen, Personen, Räume, Personal, Schulklima)
 - (c) Mit welchen Unterrichts- und Lernmethoden können wir Vielfalt an unserer Schule fördern?
- Präsentation der Ergebnisse aus der Gruppenarbeit
- Diskussion

15 min

Feedback und Auswertung

- „Papierkorb und Rucksack“
- Evaluationsbogen und Zertifikat

Modul 3: Raus aus der Schublade! Diversitätssensibles Klassenzimmer

Ziel:

- Sich selbst/andere Menschen als komplexe und diverse Persönlichkeiten erkennen;
- Sich der verschiedenen Dimensionen von Vielfalt bewusst werden;
- Sensibilisierung für Unterschiede, Machtungleichgewichte und Diskriminierung.

Ablaufplan

Präventionsworkshop für Schüler*innen

Tagesworkshop, kann auf zwei Tage aufgeteilt werden. Der Ablaufplan wird an den Stundenplan und die Schulpausen angepasst.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Materialsammlung</i>
10 min	Vorstellung und Aktivierungsübung – Sensibilisierung für Vielfalt <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Alle, die...“/„Ich – ich nicht“ 	F und G
30 min	Selbstwahrnehmung und Reflexion zu Vielfalt (eine Übung auswählen) <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Persönlichkeitsmolekül“ – Einzelarbeit, Diskussion zu zweit ▪ „Wer bist du?“ – Einzelarbeit und Diskussion zu zweit 	B und G E
10 – 15 min	Pause	
30 min	Unterschiede, Macht und Diskriminierung verstehen <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Machtlinien“ – Gruppensoziometrische Übung ▪ „Memory“ 	E und G F
15 min	Pause	
45 min	Stereotype und Diskriminierung (eine Übung auswählen) <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Zitronen“ ▪ „Das Etikettierungsspiel“ ▪ „Grün im Gesicht“ 	F E B und G
15 min	Pause	
15 min	Selbstwahrnehmung und Wertschätzung der Vielfalt <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Power-Blume“ ▪ „Klavier“ 	B und G B und G
5 min	Auswertung und Abschluss des Workshops <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnehmer*innen erhalten ein Zertifikat 	

Modul 4: Nur für Mädchen/ Jungs?

Ziel:

- Zusammenhänge zwischen dem (sozialen) Geschlecht, Geschlechterunterschieden, -rollen und möglichen Stereotypen erkunden
- Ein Bewusstsein für Geschlechterstereotype und ihre Bedeutung für Machtungleichheiten zwischen Mädchen und Jungen entwickeln
- Sensibilisierung für und Prävention von geschlechtsbezogener Gewalt

Ablaufplan

Präventionsworkshop für Kinder- und Jugendliche

Tagesworkshop, kann auf zwei Tage aufgeteilt werden. Der Ablaufplan wird an die Altersgruppe, den Stundenplan und die Schulpausen angepasst.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Materialsammlung</i>
10 min	Vorstellung und Aktivierungsübung – Sensibilisierung für Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Kreisschlange“ ▪ „Alle, die...“ 	A
30 min	Selbstwahrnehmung und Reflexion zu Geschlechterunterschieden (eine Übung auswählen) <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Wie es ist, ein Mädchen zu sein... Wie es ist, ein Junge zu sein...“ ▪ „Was mag ich, was mag ich nicht daran.... ein Mädchen/Junge zu sein?“ 	C C
10 – 15 min	Pause	
45 min	Geschlechterstereotype verstehen <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Körperbilder“ – gleichgeschlechtliche Gruppen 	C
15 min	Pause	
45 min	Sensibilisierung für geschlechtsbezogene Gewalt und Mobbing <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Gewaltbarometer“ – gleichgeschlechtliche Gruppen 	A
15 min	Pause	
45 min	Geschlechtsbezogenen Gewalt und Mobbing in der Schule bewältigen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rollenspiel 	A
5 min	Auswertung und Abschluss des Workshops <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnehmer*innen erhalten ein Zertifikat 	

Modul 5: Mobbing ist nicht nur... ‘Quatsch’!

Ziel:

- Bewusstsein für das Gefühl des Außenseiter*in-Seins entwickeln und die Gruppe auf das Thema Mobbing vorbereiten
- Situationen der Machtungleichgewichte erkunden und die Macht von verletzenden Wörtern erfahren
- Empathie fördern und ein helfendes und unterstützendes Gruppenklima fördern

Ablaufplan

Präventionsworkshop für Schüler*innen

Tagesworkshop, kann auf zwei Tage aufgeteilt werden. Der Ablaufplan wird an die Altersgruppe, den Stundenplan und die Schulpausen angepasst.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material- sammlung</i>
10 min	Einführung und Aufwärmübung zur Sensibilisierung für das Thema Mobbing (eine Übung auswählen) <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Lasst mich rein“ ▪ „Katz und Maus“ 	A
30 min	Bewusstsein für und Identifizierung von Mobbing <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Verletzende Wörter“ 	A
10 – 15 min	Pause	
45 min	Machtungleichgewichte in Angriff nehmen: wer macht was in einer Mobbing-Situation? <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Mobbing-Dreieck“ 	A
15 min	Pause	
45 min	Mythen zu Mobbing in Angriff nehmen <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Fakten und Mythen zu Mobbing“ 	A
15 min	Pause	
45 min	Förderung der Selbstwahrnehmung und des Bewusstseins für die guten Eigenschaften anderer <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Tiere und gute Eigenschaften“ 	A
5 min	Auswertung und Abschluss des Workshops <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Papierkorb und Rucksack“ ▪ Teilnehmer*innen erhalten ein Zertifikat 	A

Modul 6: Die Drama-Methode zur Prävention von Mobbing in der Schule

Ziel:

- Die außergewöhnlich starke Drama-Methode nutzen, um die Vielfalt von Lehr- und Lernstilen im Klassenzimmer zu fördern
- Die emotionalen Folgen von Mobbing aufzeigen, einen sicheren Raum zur Diskussion von Mobbing schaffen und zur Verbesserung der Bewältigungsstrategien durch das Inszenierungsspiel beitragen

Ablaufplan

*Präventionsworkshop für Schüler*innen*

Tagesworkshop, kann auf zwei Tage aufgeteilt werden. Der Ablaufplan wird an die Altersgruppe, den Stundenplan und die Schulpausen angepasst.

Dauer	Lernziele/Methoden/ Übungen	Materialien <i>Siehe VI. Material-sammlung</i>
10 min	Einführung und Aktivierungsübung zur Sensibilisierung für die Drama-Methode als Lehrmethode <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was ist die Drama-Methode? ▪ Wobei wirst du mitmachen? 	D
90 min	An der Drama-Stunde teilnehmen: Struktur des gespielten Stücks <ol style="list-style-type: none"> 1) Das Problem beschreiben – Kennzeichen des Problemfalls <ul style="list-style-type: none"> ▪ Den Raum skizzieren ▪ Die Geschichte – die Workshopleitung nimmt die Rolle der Hauptperson ein (Mobbing-Opfer) ▪ Diskussion 	D
10 – 15 min	Pause	
45 min	An der Drama-Stunde teilnehmen: Fortsetzung <ol style="list-style-type: none"> 2) Analyse der Situation aus Sicht des Opfers <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschichte ▪ Improvisation ▪ Diskussion 	D
15 min	Pause	

45 min	An der Drama-Stunde teilnehmen: Fortsetzung 3) Analyse der Situation aus Sicht der Mitläufer*innen und Zuschauenden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stand-Bild ▪ Gedankengängen folgen ▪ Tiefe erzeugen ▪ In Kleingruppen an Bildern/Szenen arbeiten 	D
15 min	Pause	
45 min	An der Drama-Stunde teilnehmen: Fortsetzung 4) Analyse der Situation aus Sicht der Erwachsenen (Eltern, andere Lehrer*innen) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschichte ▪ Stand-Bild ▪ Theaterforum 	D
15 min	Pause	
45 min	An der Drama-Stunde teilnehmen: Fortsetzung 5) Möglichkeiten die Situation des Opfers zu verändern <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskussion in Kleingruppen ▪ Improvisation mit der ganzen Gruppe Reflektion und Abschluss des Workshops	D

IV. yMIND Leitfaden: Fragen für eine Fokusgruppen-Diskussion mit Kindern und Jugendlichen

Schlüsselthemen und Fragen für die teilnehmenden Schüler*innen

1. Wohlbefinden in der Schule/Klasse

Wann sind Kinder in deiner Klasse zufrieden/unzufrieden?

Was macht sie zufrieden und/oder unzufrieden?

Was macht die Kinder in meiner Klasse wütend?

Was macht meine Mitschüler*innen in meiner Klasse traurig?

Was brauchen wir in der Klasse, damit wir uns gut und sicher fühlen können?

2. Diversity und Diskriminierung

Was passiert in deiner Klasse, wenn jemand anders aussieht als die anderen?

Wie reagieren die anderen darauf?

Was passiert in deiner Klasse, wenn jemand anders denkt oder fühlt als die anderen?

Wie reagieren die anderen darauf?

Gibt es Mitschüler*innen in deiner Klasse, die jemals mit den anderen darüber gesprochen haben?

Wie haben die anderen darauf reagiert?

Gibt es etwas, das dich anders macht als deine*n Sitznachbar*in?

Welches Merkmal ist das? Wie stehst du dazu? Wie fühlst du dich dabei?

Welches sind deine drei wichtigsten charakteristischen Merkmale?

Was sind deine Stärken? Welches sind die Stärken deiner*s Sitznachbar*in?

Was bedeutet es für dich, akzeptiert zu werden, wenn du in deiner Klasse zu den anderen gehörst?

Was brauchst du dafür, um dich akzeptiert zu fühlen?

3. Geschlecht/Geschlechtergerechtigkeit

Ich bin gerne ein Mädchen, weil...

Ich bin nicht so gerne ein Mädchen, weil...

Ich bin gerne ein Junge, weil...

Ich bin nicht so gerne ein Junge, weil...

Was ist deiner Meinung nach der Hauptunterschied zwischen Mädchen und Jungen?

Was haben deiner Meinung nach Mädchen und Jungen gemeinsam?

Was ist erlaubt für Mädchen? Was ist erlaubt für Jungen?

Was sind nach deiner Ansicht die Vor- oder Nachteile ein Mädchen oder ein Junge zu sein?

4. Mobbing

Was bedeutet Mobbing für dich?

Was würdest du zu den Kindern sagen, die andere Mitschüler*innen mobben?

Wie würdest du reagieren, wenn du mitbekommst, dass jemand gemobbt wird?

V. Bibliografie

Hier haben wir für Sie Literatur zum weiterführenden Lesen zusammengestellt.

Arsova Netzelmann T et al. (2016). *Ideas for a bullying-free classroom.* Manual for teachers and school staff accompanying the book LISTEN! Online: <http://listen.animusassociation.org>, accessed: April 28, 2017.

Blueprints for healthy youth development (2015). *Olweus Bullying Prevention Program.* Online: <http://www.blueprintsprograms.com/factsheet/olweus-bullying-prevention-program>, accessed: July 13, 2015.

Council of Europe (2013). *Gender Equality Strategy 2014-2017.* Factsheets: Combating gender stereotypes and sexism in and through education. Online: <http://www.coe.int/en/web/genderequality/factsheets>, accessed: June 14, 2016.

Council of Europe (2014). *Preventing violence against women:* Article 12 of the Istanbul Convention.

Council of Europe (2016). *Gender Equality Commission.* Gender Equality Glossary.

Currie C et al. (2012). *Social determinants of health and well-being among young people.* Health Behaviour in School-aged Children (HBSC) study: international report from the 2009/2010 survey. Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, 2012 (Health Policy for Children and Adolescents, No. 6).

GEAR II (2016). *Building Healthy Intimate Relationships.* The Role of School: Evidence-based Policy Recommendations for Adolescents' Empowerment. Online: www.gear-ipv.eu, accessed: April 21, 2017.

Gugel G (2014). *Themenblätter im Unterricht Nr.97: Mobbing in der Schule.* Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn. Online: www.bpb.de/themenblätter, accessed: July 24, 2015.

InSite Drama (2015). *Using drama to address bullying.* A Teacher's Manual. EUBULLY: changing cyberbullying and bullying behaviour. Online: www.eubully.eu, accessed: April 20, 2017.

Mediterranean Institute of Gender Studies (2012). *Youth 4 Youth- Empowering young people in preventing gender-based violence through peer education.* Online at: http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf, accessed: June 23, 2016.

Olweus D (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do.* Wiley-Blackwell.

Save the Children UK (2005). *Making a Difference.* Training materials to promote diversity and tackle discrimination. Online: www.eenet.org.uk, accessed: January 13, 2017.

Stiftung SPI (2011). *VIELFALT GESTALTET*. Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung. Online: www.stiftung-spi.de/ostkreuz, accessed: April 24, 2017.

Stubbs S (2005). *Avoiding Issue Overload*. Save the Children, Online: www.eenet.org.uk/theory_practice/avoiding.shtml, accessed: April 20, 2017.

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2015). Online: <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/digitale-risiken/cybergrooming/#c569>, accessed: April 14, 2016.

Van Driel et al. (2016). *Education policies and practices to foster tolerance, respect for diversity and civic responsibility in children and young people in the EU*. NESET II report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Online: <http://nesetweb.eu>, accessed: May 15, 2016.

Winkelmann, A S (2014). *More than culture*. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. JUGEND für Europa, nationale Agentur Erasmus +, Online: <https://www.jugendfuereuropa.de>, accessed: January 20, 2017.

VI. Materialsammlung

Hier finden Sie eine Auswahl der Methoden- und Handbücher, die Sie für die Zusammenstellung Ihrer eigenen Ablaufpläne nutzen können.

- (a) Arsova Netzelmann T et al. (2016). Ideen für ein Mobbing-freies Klassenzimmer. Handreichung für Lehrer*innen und andere pädagogische Fachkräfte. Begleitmaterial zur Broschüre „Hört zu!“, Online: http://listen.animusassociation.org/?page_id=975, letzter Zugriff: 23.11.2017. Auf Bulgarisch, Englisch und Deutsch.
- (b) Bundes Jugend Vertretung (2014). GEWALTFREI LEBEN. Handbuch für WorkshopleiterInnen. GewaltFREI leben – Du & Ich. Workshops zur Gewaltprävention mit Kindern und Jugendlichen. Online: <http://www.aoef.at/index.php/aktuelle/gewaltfrei-leben>, accessed: April 26, 2017. Auf Deutsch.
- (c) GEAR (2011). The Master GEAR against IPV Package. Booklet III. Teacher’s Manual. Online: <http://www.gear-ipv.eu/index.php/educational-material/master-package>, accessed: April 28, 2017. Auf Englisch und Deutsch.
- (d) InSite Drama (2015) Using drama to address bullying. A Teacher’s Manual. EUBULLY: changing cyberbullying and bullying behaviour, Online: www.eubully.eu, accessed: April 20, 2017. Auf Englisch.
- (e) Save the Children UK (2005). Making a Difference. Training materials to promote diversity and tackle discrimination. Online: www.eenet.org.uk, accessed: January 13, 2017. Auf Englisch.
- (f) Winkelmann, A S (2014). More than culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. JUGEND für Europa, nationale Agentur Erasmus +. Online: <https://www.jugendfuereuropa.de>, accessed: January 20, 2017. Auf Deutsch.
- (g) Youth Mind Education: yMIND (2017). Selected methods and interactive activities for workshops with students and pedagogic practitioners – extended handout. Online: www.youth-mind.eu/extranet. Auf Deutsch.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Model guter Praxis „Diversity-Training“) trägt allein der Verfasser, SPI Forschung gGmbH. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.