



DE



Get Involved

**Selbstmonitoring Tool für demokratische
Prozesse in Berufsbildungseinrichtungen**

Impressum

Dieses Tool wurde im Rahmen des #GetInvolved Projekts mit der Nummer 2020-1-DE02-KA202-007408 entwickelt.

Projektpartner und Kontakt:

QBS Gewerkstatt gGmbH (GER)

Andrea Wisotzki / wisotzki@gewerkstatt.de

3s research laboratory (AT)

Monika Auzinger / monika.auzinger@3s.co.at

PKZ Voca Train (PL)

Zbigniew Skwierawski / pkz.vocatraining@interia.pl

Leibniz University Hanover – IDD (GER)

Malte Kleinschmidt / m.kleinschmidt@ipw.uni-hannover.de

ISFORCOOP (IT)

Alessandra Obinu / alessandra.obinu@isforcoop.it



www.getinvolved-project.eu
hello@getinvolved-project.eu

Credits

Veröffentlichung 2023



Wenn an anderer Stelle nicht anders gekennzeichnet, unterliegt dieses Dokument der internationalen Creative Commons Lizenz 4.0 (CC-BY-SA). Diese Lizenz gilt nicht für Bilder, Logos und Material Dritter.

Funded by



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

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Inhaltsverzeichnis

| | | | |
|--|----|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 3 | | |
| Die Idee hinter dem Tool und wozu es gedacht ist | 4 | | |
| Strukturelles Monitoring | 7 | | |
| Beobachtung der persönlichen Haltung | 10 | Monitoring auf der Ebene der Lehrkräfte/Ausbilder:innen | |
| Monitoring auf der Führungsebene | | | |
| — Vielfalt | 11 | — Vielfalt | 28 |
| — Ergebnisse: Vielfalt | 14 | — Ergebnisse: Vielfalt | 31 |
| — Partizipation | 18 | — Partizipation | 34 |
| — Ergebnisse: Partizipation | 19 | — Ergebnisse: Partizipation | 35 |
| — Fortbildungen | 22 | — Fortbildungen | 38 |
| — Ergebnisse: Fortbildungen | 23 | — Ergebnisse: Fortbildungen | 39 |
| — Soziales Engagement | 24 | — Soziales Engagement | 41 |
| — Ergebnisse: Soziales Engagement | 26 | — Ergebnisse: Soziales Engagement | 42 |

Die Idee hinter dem Tool und wozu es gedacht ist

„Demokratie braucht Demokraten“ (Friedrich Ebert)

Um unsere freie und demokratische Gesellschaft zu stärken und zu schützen, sind wir alle aufgerufen, Vorbilder zu sein und demokratische Strukturen in unserem Alltag zu schaffen.

Demokratie ist mehr als eine politische Regierungsform und die Teilnahme an institutionalisierten Wahlen. Wie sollen wir junge Menschen motivieren, unser demokratisches System aktiv mitzugestalten, wenn uns nicht bewusst ist, dass wir jeden Tag auch im Kleinen damit konfrontiert sind? Demokratie ist auch eine Gesellschafts- und Lebensform, die sich in pluralistischen Organisationen (Vereinen, Verbänden, Bürgerinitiativen und Medien) und in einer Kultur des Miteinanders widerspiegelt.

Dies gilt insbesondere für den Arbeitsplatz und für Berufsbildungseinrichtungen. Hier kommen täglich die unterschiedlichsten Menschen zusammen und müssen in einem Vorgesetzten-Angestellten-Verhältnis (oder Lehrer:innen-Schüler:innen-Verhältnis) zusammenarbeiten. Der Schwerpunkt der beruflichen Bildung liegt ganz klar auf der Vermittlung beruflicher Kompetenzen. Aber was können wir unseren Lernenden sonst noch mit auf den Weg geben, damit sie sich in unserer Gesellschaft zurechtfinden und aktiv an ihr teilhaben können? Predigen wir Chancengleichheit nur oder leben wir sie auch vor?

Hintergrund des Konzepts #GetInvolved

Das #GetInvolved-Projekt ist eine Antwort auf die Herausforderung, Lösungen zu finden für das Problem der Ausgrenzung und Machtlosigkeit, das einen demokratischen Wandel behindert. Um das zu erreichen, haben wir den Ansatz der inclusive citizenship gewählt. Der Grundgedanke der inclusive citizenship besteht darin, nicht die Ausgeschlossenen als defizitär zu betrachten, sondern den Fokus auf die Mechanismen der Ausgrenzung zu lenken. Diese Sichtweise ermöglicht es, den Fokus von Einzelpersonen auf die Systemebene zu verlagern. Inclusive citizenship stellt Strukturen, Gesellschaftsordnungen und Hierarchien in Frage und konzentriert sich auf die subjektiven Realitäten der Individuen. Durch dieses Konzept rücken so genannte „Handlungen der Bürger:innenschaft“ (citizens acts) in den Vordergrund, in denen die Menschen ihren Kampf gegen die bestehenden Machtstrukturen zum Ausdruck bringen und die bestehende Gesellschaftsordnung in Frage stellen. Indem sie Themen für sich beanspruchen und einen vorbestimmten Platz in der Gesellschaft nicht akzeptieren, entsteht eine (kollektive) politische Subjektivität, die es jeder einzelnen Person ermöglicht, aktives Subjekt zu werden und nicht passives Opfer zu sein.

Wollen wir Vielfalt fördern und gleichzeitig strukturelle Diskriminierung in unseren eigenen Institutionen aufdecken?

Die Strukturen und Normen unseres alltäglichen Lebens sind nicht natürlich gegeben, sondern gesellschaftlich ausgehandelt. Uns ist es daher ein Anliegen, verständlich zu machen, dass dieser Prozess fortschreitet und wir immer wieder miteinander in Austausch treten, um gemeinsam unser Umfeld und die Kultur unseres Zusammenlebens zu gestalten. Dieses Tool soll Ihnen dabei helfen, Ihre Strukturen genauer zu betrachten und zu erfahren, wie es um Vielfalt und Mitbestimmung in Ihrem Betrieb (oder Schule) wirklich steht. Welche demokratische Kultur leben Sie?

Dieses Instrument ist keine Prüfung, die Sie bestehen müssen. Man kann dabei nicht schlecht abschneiden. Vielmehr ist es eine Bestandsaufnahme, die dem Lernen und der Entwicklung Ihrer Institution dient. Es hilft Ihnen je nach Ergebnis entsprechend intervenieren zu können.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels können Sie mit einer transparenten, offenen und partizipativen Unternehmenskultur Mitarbeitende gewinnen, binden und sich als attraktive Einrichtung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt positionieren.

Auswirkungen auf das Selbstmonitoring Tool

Wir möchten Sie einladen, mit diesem Tool Ihre eigenen Hierarchien und Entscheidungsstrukturen zu reflektieren. Wo werden einzelne Gruppen innerhalb Ihrer Institution auf systemischer Ebene benachteiligt, vielleicht auch ohne jemanden bewusst auszugrenzen? Oder an welcher Stelle unterstützen wir möglicherweise systemische Diskriminierung in unserer Gesellschaft, indem wir Stereotype reproduzieren und Benachteiligungen schaffen, weil uns gar nicht bewusst ist, wen wir dabei ausgrenzen und zurücklassen?

In diesem Zusammenhang definieren wir die systemische Ebene als eine gegebene Struktur innerhalb einer Organisation (oder Gesellschaft), die Privilegien für bestimmte Personen beinhaltet, die mit Macht, Autorität oder Entscheidungsbefugnis verbunden sind. Diese Privilegien können sich aus dem sozialen Status, der körperlichen Gesundheit, der ethnischen Zugehörigkeit, dem Geschlecht usw. oder einfach aus unterschiedlichen Positionen am Arbeitsplatz (oder in der Schule) ergeben. Es könnte auch die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden oder zwischen Lehrenden/Ausbildenden und Lernenden betreffen.

Auf der Grundlage des oben beschriebenen Konzepts haben wir die folgende Struktur für unser Instrument entwickelt: Zunächst ist das Tool in drei Dimensionen unterteilt:

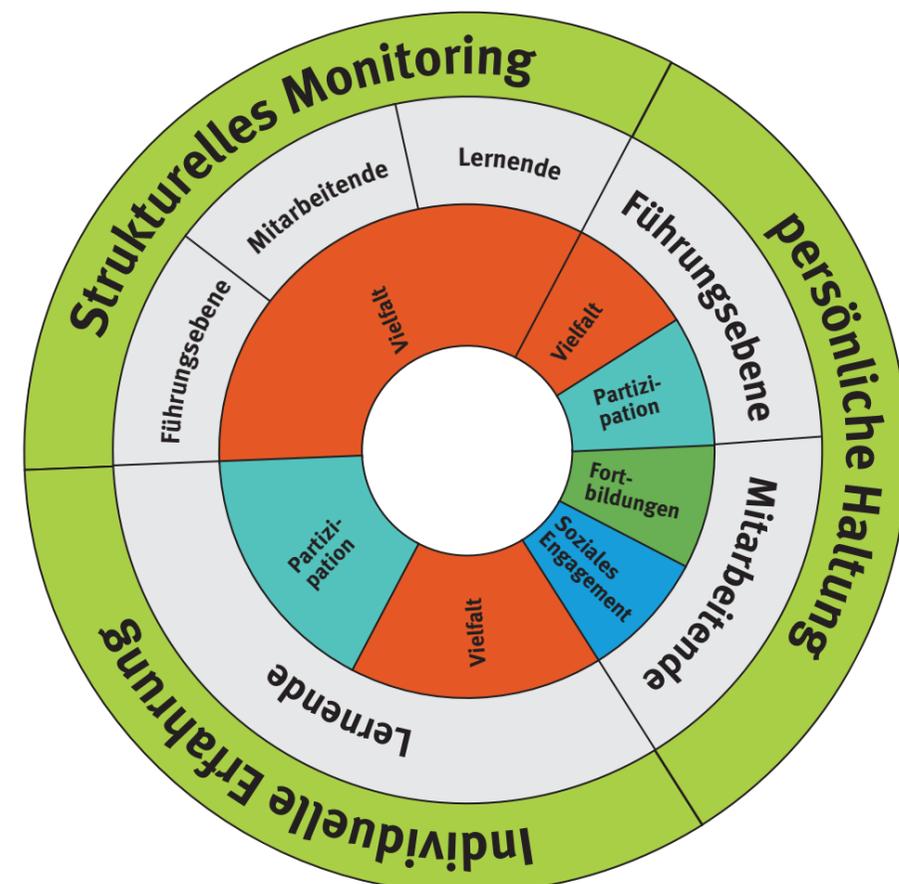
1. Strukturelles Monitoring
2. Selbstbeobachtung der persönlichen Haltung von Führungskräften und Mitarbeitenden
3. Individuelle Erfahrungen der Lernenden

Zweitens haben wir drei Ebenen der Selbstbeobachtung definiert:

1. Die Führungsebene oder Schulleitung
2. Die Ebene des Personals oder des Lehrkörpers
3. Die Ebene der Lernenden

Schließlich haben wir vier Kriterienfelder definiert, die die Ideen und Werte von „Demokratie“ im #GetInvolved-Konzept widerspiegeln:

- Vielfalt
- Partizipation
- Fortbildung der Mitarbeitenden
- Soziales Engagement



Anleitung

Wie Sie das zur Verfügung gestellte Selbst-Monitoring Tool einsetzen, bleibt Ihnen überlassen. Das Tool besteht aus den oben genannten drei unterschiedlichen und in sich abgeschlossenen Abschnitten (s. Dimensionen), die nicht in einer bestimmten Reihenfolge abgearbeitet werden müssen. Da sich die Abschnitte auch an unterschiedliche Personengruppen richten (Führungskräfte, Lehrkräfte oder Ausbilder:innen, Lernende), können sie gleichzeitig durchgeführt werden.

- Im Rahmen des strukturellen Monitorings werden Sie gebeten, allgemeine Daten und Zahlen über Ihre Einrichtung zu sammeln und zu vergleichen.
- Um die Einstellung der Führungskräfte und Mitarbeitenden sichtbar zu machen, haben wir einfache Checklisten mit zusätzlichen Ergebnisseiten entwickelt, die Sie zu weiteren Handlungsstrategien führen. Sie können diese in regelmäßigen Abständen wiederholen, um Veränderungen zu beobachten.

- Ein demokratisches Lern- und Arbeitsumfeld für die berufliche Bildung zu schaffen, bedeutet auch, den Lernenden zuzuhören. Wir glauben, dass es für die Entwicklung Ihrer Organisation sehr wichtig ist, sich mit den Erfahrungen Ihrer eigenen Lernenden auseinanderzusetzen. Dies kann jedoch heikel sein, da einige Einrichtungen einfach zu klein sind, um anonyme Befragungen durchzuführen. Sie sind jedoch wichtig, da Lernenden, die sich über Diskriminierung am Arbeitsplatz oder am Lernort äußern, keine Nachteile entstehen sollen. Aus diesem Grund sollte der dritte Teil des Tools (individuelle Erfahrungen der Lernenden) nur von Schulen oder großen Unternehmen durchgeführt werden, die aufgrund einer ausreichenden Anzahl an Lernenden in der Lage sind, anonyme Befragungen durchzuführen. Hierfür können Sie Online-Tools wie Survey Monkey oder tellonym.me verwenden oder mit externen Einrichtungen und Forschungsinstituten zusammenarbeiten. Wir bieten ebenfalls Beispielfragen für solch eine Befragung als separates Arbeitsblatt auf unserer Website an.

Strukturelles Monitoring

Was verstehen wir unter strukturellem Monitoring?

Die Grundidee dieser Dimension besteht darin, sich der bestehenden Strukturen innerhalb Ihrer Institutionen bewusst zu werden, die bestimmte Gruppen – ob gewollt oder ungewollt – ausschließen.

Wir wissen, dass Zeit an Schulen und Unternehmen Mangelware ist. Vielleicht haben Sie neben Ihrer täglichen Arbeit bereits an anderen Evaluations- oder Monitoringprozessen teilgenommen. Diese können beispielsweise Teil eines bereits bestehenden Qualitätsmanagementsystems sein. Statt zusätzlichen Papierkram zu verursachen, möchten wir, dass Sie Daten sammeln, die Sie bereits auswerten. Zahlen und Fakten zeichnen ein Bild Ihrer Einrichtung und zeigen Ihnen eventuell Perspektiven auf, aus denen Sie Ihre Einrichtung bisher noch nicht gesehen haben. Aus Daten allein lassen sich jedoch keine Lösungen ableiten. Um Handlungsstrategien zu entwickeln, müssen die gesammelten Daten immer miteinander in Beziehung gesetzt werden.

Fangen wir an!

Wir bitten Sie, zunächst auf allen drei Ebenen (Führungsebene, Mitarbeiter:innenebene und Lernendenebene) Daten zu sammeln, die Ihnen einen Eindruck von der gelebten Vielfalt in Ihrer Einrichtung vermitteln. Schauen Sie sich daher bitte die prozentuale Verteilung unter den folgenden Aspekten an:

- Ethnizität/Nationalität
- Geschlecht
- Grad der Behinderung
- Alter

Warum sollten Sie die verschiedenen Ebenen vergleichen?

Um Vielfalt und Partizipationsmöglichkeiten konkret abbilden zu können, ist es notwendig, zwischen den Ebenen Leitung, Mitarbeitende und Lernende zu unterscheiden. Grundlage unseres Projektkonzepts ist es, einerseits das Bewusstsein für Ausgrenzung zu schärfen und gleichzeitig Möglichkeiten zur aktiven Gestaltung unserer Gesellschaft aufzuzeigen. In unserer Gesellschaft und in Ihrer Institution gibt es verschiedene Hierarchien, die bei Entscheidungsprozessen eine wichtige Rolle spielen. Es stellt sich die Frage, ob Sie sich als eine vielfältige Institution bezeichnen können, wenn auf der Ebene, auf der Entscheidungen getroffen und die Struktur und Inhalte Ihrer Arbeit und Ausbildung ausgehandelt werden, immer die gleiche Gruppe von Personen (meist weiß, männlich und ohne Behinderung) agiert. Daher möchten wir insbesondere im Rahmen des strukturellen Monitorings die drei genannten Ebenen miteinander vergleichen, um sehen zu können, ob auch in Ihrer Einrichtung die unterschiedlichsten Gruppen vertreten sind und aktiv an Entscheidungsprozessen teilnehmen können.

Werfen wir einen Blick auf Ihre Zahlen...

Nachdem Sie sich nun einen Überblick über die prozentualen Anteile in Bezug auf Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit/Nationalität und Behinderung verschafft haben, vergleichen Sie bitte die Zahlen und setzen Sie sie anhand der folgenden Leitfragen zueinander in Bezug:

Ethnizität/Nationalität:

- Sind in Ihrer Einrichtung insgesamt viele verschiedene Ethnien/Nationalitäten vertreten? Auf den ersten Blick ist dies ein gutes Zeichen, aber wie ist die Verteilung dieser Gruppen auf den verschiedenen Ebenen? Vergleichen Sie die Zahlen: Sind die verschiedenen Ethnien/Nationalitäten nur unter den Lernenden oder auch unter den Mitarbeitenden und der Leitung Ihrer Einrichtung vertreten?
- Schauen Sie sich auch Ihr Personal genauer an: In welchen Positionen arbeiten Ihre Mit-

arbeiter:innen unterschiedlicher Herkunft? Verteilen sich die Zahlen gleichmäßig auf alle Positionen und verschiedene Arten von Stellen, oder ist es offensichtlich, dass sie hauptsächlich in „niedrigeren“ Positionen beschäftigt sind?

- Blicken Sie auch über den Tellerrand und vergleichen Sie Ihre Zahlen mit denen anderer Berufsbildungseinrichtungen oder Unternehmen. Haben ähnliche Einrichtungen in ihrer Region ähnliche Daten? Wissen Sie, ob diese Ergebnisse für Ihre Branche typisch sind?

Werfen Sie einen Blick auf Ihre Zahlen: Was fällt Ihnen auf?
Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie die Ergebnisse schwarz auf weiß sehen?



Geschlecht:

- Vergleichen Sie auch die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung auf den verschiedenen Ebenen der Leitung, der Mitarbeitenden und der Lernenden. Können sich die Lernenden in den Reihen der Mitarbeiter:innen und der Führungskräfte wiederfinden? Fühlen sie sich von Ihnen und Ihren Mitarbeiter:innen in Genderfragen verstanden?

- Welche Positionen werden in Ihrer Einrichtung von Männern, Frauen oder nicht-binären Personen besetzt? Wer übernimmt welche Aufgaben und wie werden die verschiedenen Geschlechter bezahlt?
- Blicken Sie auch über den Tellerrand und vergleichen Sie Ihre Zahlen mit denen anderer Berufsbildungseinrichtungen oder Unternehmen. Sind die Zahlen in ähnlichen Einrichtungen in ihrer Region vergleichbar? Wissen Sie, ob diese Ergebnisse für Ihre Branche typisch sind?

Werfen Sie einen Blick auf Ihre Zahlen: Was fällt Ihnen auf?
Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie die Ergebnisse schwarz auf weiß sehen?



Grad der Behinderung:

- Vergleichen Sie auch hier die verschiedenen Ebenen: Gibt es auffällige Unterschiede zwischen den Prozentsätzen? Wenn ja, was könnten die Gründe dafür sein? Vielleicht ist es einfacher, Zugangsbarrieren für Beschäftigte abzubauen als für Lernende? Oder ist es umgekehrt?

- Erreichen Sie eine gesetzlich vorgegebene Anzahl an Personen mit Behinderung oder liegt die Zahl sogar darüber?
- Schaffen Sie Arbeits- und Lernraum für Menschen mit Behinderung, weil es gesetzlich vorgeschrieben ist, oder leben Sie Inklusion aktiv?

Werfen Sie einen Blick auf Ihre Zahlen: Was fällt Ihnen auf?
Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie die Ergebnisse schwarz auf weiß sehen?



Alter:

- Vergleichen Sie auch hier die verschiedenen Ebenen: Gibt es auffällige prozentuale Unterschiede? Im Bereich der beruflichen Bildung ist es nicht überraschend, dass die jüngsten Personen in Ihrer Einrichtung auf der Ebene der Lernenden zu finden sind. Können Sie sich vorstellen, dass dies zu Konflikten zwischen Auszubildenden und Lernenden oder zwischen Mitarbeiter:innen führen könnte, die mit unterschiedlichen Weltanschauungen zusammenhängen?
- Werden die jüngeren Menschen in Ihrer Einrichtung als gleichberechtigt mit den älteren angesehen? Welche Arbeiten und Aufgaben werden ihnen übertragen?

Passt sich Ihre Organisation wirklich ihren Fähigkeiten an?

- Achten Sie darauf, dass Teams aus jüngeren und älteren Kolleg:innen gebildet werden? Sind Sie sich darüber bewusst, dass verschiedene Generationen voneinander lernen können und dass dies manchmal einfühlend moderiert werden sollte?
- Wie unterstützen Sie ältere Kolleg:innen? Können sie noch alle Aufgaben in vollem Umfang erfüllen oder passen Sie die Arbeit an?
- Gibt es genügend junge Mitarbeiter:innen, die nachrücken können, wenn andere in den Ruhestand gehen?

Werfen Sie einen Blick auf Ihre Zahlen: Was fällt Ihnen auf?
Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie die Ergebnisse schwarz auf weiß sehen?



Hinweis

Das Konzept der Vielfalt umfasst auch die Dimensionen Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Uns ist bewusst, dass diese beiden Dimensionen sehr persönlich sind und dass es für Arbeitgeber nicht immer möglich oder wünschenswert ist, diese sensiblen Daten zu erheben, insbesondere wenn es um den Schutz von Randgruppen und Arbeitnehmer:innen geht.

Stattdessen möchten wir Sie einladen, über Ihre Aufgeschlossenheit und die Ihrer institutionellen Strukturen nachzudenken, indem Sie die folgenden Fragen beantworten:

- Leben Sie eine offene Kultur, in der Menschen sich frei fühlen, über Religion und Sexualität zu sprechen?
- Haben Sie Belästigungen oder diskriminierende Witze über diese Themen erlebt und wenn ja, was tun Sie dagegen?
- Vertrauen sich Mitarbeitende Ihnen an, wenn es um ihr Privatleben oder ihren Glauben geht? Und wie ist es bei den Lernenden? Sprechen sie vielleicht etwas offener?
- Unterstützt Ihre Einrichtung bzw. unterstützen Sie persönlich Kolleg:innen/Lernende, die eine Interessensvertretung für Randgruppen gründen wollen?
- Berücksichtigen Sie verschiedene religiöse Feiertage bei der Planung von Schichten, Dienstplänen und Unterricht?
- Haben Sie einen Raum der Stille eingerichtet, in dem gebetet werden kann?
- Wenn Sie eine eigene Kantine haben: Berücksichtigen Sie verschiedene religiöse Ernährungsgrundsätze (z. B. kosher, halal usw.)?

Wenn es um Vielfalt geht, ist es auch wichtig, die Dimension des sozialen Status zu berücksichtigen. Studien zeigen, dass der soziale Hintergrund nach wie vor eine entscheidende Rolle für den individuellen Bildungsweg spielt. So ist die Wahrscheinlichkeit, eine Universität zu besuchen, höher, wenn die Eltern ebenfalls einen Hochschulabschluss haben.

Karrierechancen hängen nach wie vor von der Privilegiertheit des Elternhauses ab. Zudem ist es schwierig, diesen Faktor zu definieren, da wir in der Regel keine Daten über unsere Mitarbeiter:innen und Lernenden erheben, die Aufschluss über dieses Thema geben. Trotzdem können Sie sich die folgenden Fragen stellen, um Ihr Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen:

- Was weiß ich über den Hintergrund meiner Mitarbeiter:innen und Lernenden?
- Bieten Sie spezielle Unterstützungs- oder Mentoringprogramme für Lernende aus benachteiligten Verhältnissen an?
- Berücksichtigen Sie in Ihrem Einstellungsverfahren den sozialen Status?
- Ist Ihnen bewusst, dass das Bewerbungsverfahren für sozial benachteiligte Personen eine besondere Herausforderung darstellen kann?

Beobachtung der persönlichen Haltung

Sich über Ungleichheiten, Teilhabemöglichkeiten und Privilegien auszutauschen erfordert ein hohes Maß an Selbstreflexion und Bewusstsein. Um Diskriminierung zu überwinden und eine wirklich demokratische Struktur zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden und Lernenden einbezogen fühlen, sollten Sie vor allem Ihre eigene Haltung auf den Prüfstand stellen. Da die Grundlage unseres Projektkonzepts darin besteht, einerseits das Bewusstsein für Ausgrenzung zu schärfen und andererseits Möglichkeiten der Partizipation aufzuzeigen, haben wir Checklisten entwickelt, um Ihre persönliche Einstellung in den Kategorien Vielfalt, Partizipation, Mitarbeiterschulung und soziales Engagement zu bewerten.

Wir sind uns der unterschiedlichen Hierarchien in Unternehmen und Berufsschulen bewusst. Deshalb haben wir Checklisten für Personen entwickelt, die auf der Führungsebene arbeiten, und für Personen auf der Lehr-/Ausbildungsebene, die enger mit den Lernenden zusammenarbeiten. Wir sprechen an dieser Stelle von Lehrkräften und Auszubildenden, um die unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in Europa besser abzubilden. Einige Berufsbildungsgänge finden hauptsächlich in Schulen statt, während andere im Rahmen eines dualen Systems angeboten werden, bei dem die Lernenden direkt in einem Unternehmen arbeiten. Bitte benutzen

Sie die Checklisten und Fragen zur weiteren Reflexion entsprechend den Bedürfnissen Ihrer Organisation.

Wir wissen auch, dass es kleine Einrichtungen gibt, in denen eine Person verschiedene Rollen auf der Führungsebene UND auf Ausbildungsebene ausüben kann. In diesem Fall können Sie gerne beide Checklisten ausfüllen. Einige Fragen sind zwar ähnlich, aber es gibt Unterschiede in den Rollen, weshalb wir uns auf verschiedene Situationen (z. B. Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen und Lernenden oder allgemeine Strategien, die auf der Führungsebene entwickelt werden) beziehen.

Nach jeder Checkliste finden Sie weitere Informationen und Hinweise zu den erzielten Ergebnissen.

Bitte denken Sie daran: Dies ist kein Test, den Sie bestehen müssen. Nutzen Sie dieses Instrument als Gelegenheit zur Selbstreflexion und zum Perspektivenwechsel.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Checklisten für die Führungsebene. Wenn Sie Lehrer:in oder Ausbilder:in sind, lesen Sie bitte auf Seite 28 weiter.

Vielfalt

Monitoring auf der Führungsebene





Warum engagiert sich Ihre Einrichtung in der Berufsbildung und welche Werte möchte Ihre Einrichtung den Lernenden vermitteln?



Wie definieren Sie persönlich den Begriff „Vielfalt“? Bitte notieren Sie Stichworte, die Ihre persönlichen Erfahrungen mit Diversität ausdrücken.





Mein eigenes Verhalten

ja nein

- Ich bin in der Lage, diskriminierendes Verhalten von Mitarbeiter:innen und Auszubildenden zu erkennen. ja nein
- Ich greife ein, wenn ich diskriminierendes Verhalten mitbekomme. ja nein
- Wenn ich spreche, verwende ich eine Sprache, die nicht diskriminierend ist (z. B. geschlechtersensibel). ja nein
- Ich bin mir meiner Position in der Gesellschaft bewusst (z. B. Privilegien, die ich aufgrund meiner körperlichen Merkmale oder meines sozialen Status genieße). ja nein
- Ich bin mir meiner Position innerhalb der Schule/des Unternehmens bewusst (z. B. Entscheidungsbefugnis, Bewertung der Leistungen anderer). ja nein
- Ich respektiere alle Ausbildungsbereiche/Bildungsfelder als gleichwertig (z. B. haben künstlerische oder soziale Fächer den gleichen Stellenwert wie Naturwissenschaften). ja nein
- In meiner täglichen Arbeit ist mir bewusst, dass die Mitarbeiter:innen und Lernenden unterschiedliche Lebensumstände und Erfahrungen haben. ja nein
- Ich bin offen und interessiert an anderen Menschen. ja nein
- Wenn ich die Leistungen meiner Mitarbeiter:innen beurteile, sind meine Erwartungen an alle gleich – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem sozialen Hintergrund, ihrer Nationalität usw. ja nein

Rahmenbedingungen

ja nein

- Haben Sie schon einmal überprüft, ob die Gebäude/Räume Ihrer Einrichtung für Menschen mit Behinderung zugänglich sind? ja nein
- Haben Sie schon einmal darauf geachtet, ob die Toiletten für Menschen mit Behinderung zugänglich sind? ja nein
- Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, ob Toiletten für nicht-binäre oder transsexuelle Menschen sicher sind? ja nein
- Können Personen mit Hör- oder Sehbehinderung dem Unterricht und den Arbeitsanweisungen in Ihrer Einrichtung folgen? ja nein
- Berücksichtigen Sie bei der Planung Ihrer Schichten oder Ihres Unterrichts die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln? ja nein
- Berücksichtigen Sie bei der Planung von Schichten oder Ihres Unterrichts die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen? ja nein
- Berücksichtigen Sie bei der Planung von Schichten und Ihres Unterrichts multireligiöse/interkulturelle Feiertage? ja nein
- Achten Sie darauf, sichere Räume¹ („Safe Spaces“) für alle zu schaffen? ja nein
- Bieten Sie gleiche Löhne und Arbeitsbedingungen? ja nein

Strategie der Einrichtung

ja nein

- Hat Ihre Institution ein Leitbild, in dem das Thema Vielfalt (Diversität) vorkommt? ja nein
- Akzeptieren Sie anonymisierte Bewerbungen? ja nein
- Verfügt Ihre Einrichtung über eine Inklusionsstrategie? ja nein
- Haben Sie Beauftragte für Diversitäts-/Inklusionsmanagement oder Ombudspersonen für Konfliktfälle? ja nein
- Gibt es Leitlinien für den Umgang mit Konflikten oder für Fälle von Diskriminierung? ja nein

¹Sichere Räume (safe spaces) sind sowohl analoge als auch digitale Räume, in die sich Menschen mit ähnlichen Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen zurückziehen können, um ihre Erfahrungen auszutauschen, sich zu organisieren und sich gegenseitig zu stärken. Zu Recht wird jedoch häufig darauf hingewiesen, dass auch sichere Räume nicht frei von Machtstrukturen innerhalb der diskriminierten Gruppe sind. Alternativ dazu wird der Begriff „sicherere Räume“ (saver spaces) eingeführt, um zu betonen, dass die Räume lediglich sicherer sind als öffentliche Räume. Vgl. Ommert, Alexandra (2016). Ladyfest-Aktivismus: Queer-feministische Kämpfe um Freiräume und Kategorien. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 198.



Ergebnisse: Checkliste Vielfalt

Führungsebene

Notieren Sie die Aspekte aus obiger Checkliste, die Sie überrascht haben.
Inwieweit entsprechen sie Ihrer persönlichen Definition von Vielfalt (siehe oben)?



Mein eigenes Verhalten

Wenn Sie mehr als fünf Aspekte mit Ja beantwortet haben, scheinen Sie sich der unterschiedlichen Hintergründe der Kolleg:innen und Lernenden in Ihrer Einrichtung bereits bewusst zu sein.

Herzlichen Glückwunsch! Sensibilisierung ist der erste Schritt, wenn wir Chancengleichheit schaffen wollen. Chancen hängen mit bestimmten Privilegien zusammen, die Menschen in unserer Gesellschaft haben – und diese Privilegien sind mit unserer sozialen Herkunft, unserem Geschlecht, unserer Gesundheit und unserer Hautfarbe verbunden.

Um einen demokratischen Lernraum zu schaffen, braucht es vor allem eine persönliche Haltung und eine unvoreingenommene Sichtweise auf unsere Mitarbeiter:innen und Lernenden. Die Diskussion über Diversität und Diskriminierung kann sehr heikel sein; insbesondere privilegierte, nicht diskriminierte Menschen fühlen sich oft angegriffen und neigen dazu, ihr diskriminierendes Verhalten zu negieren. Die Wahrheit ist, dass wir alle mit bestimmten Stereotypen sozialisiert werden, die wir – wenn auch unbewusst und unfreiwillig – mit uns herumtragen.

An dieser Stelle ist es äußerst wichtig, ehrlich zu sich selbst zu sein. Ein unvoreingenommener Blick (Anti-Bias-Ansatz)² auf Ihre Mitarbei-

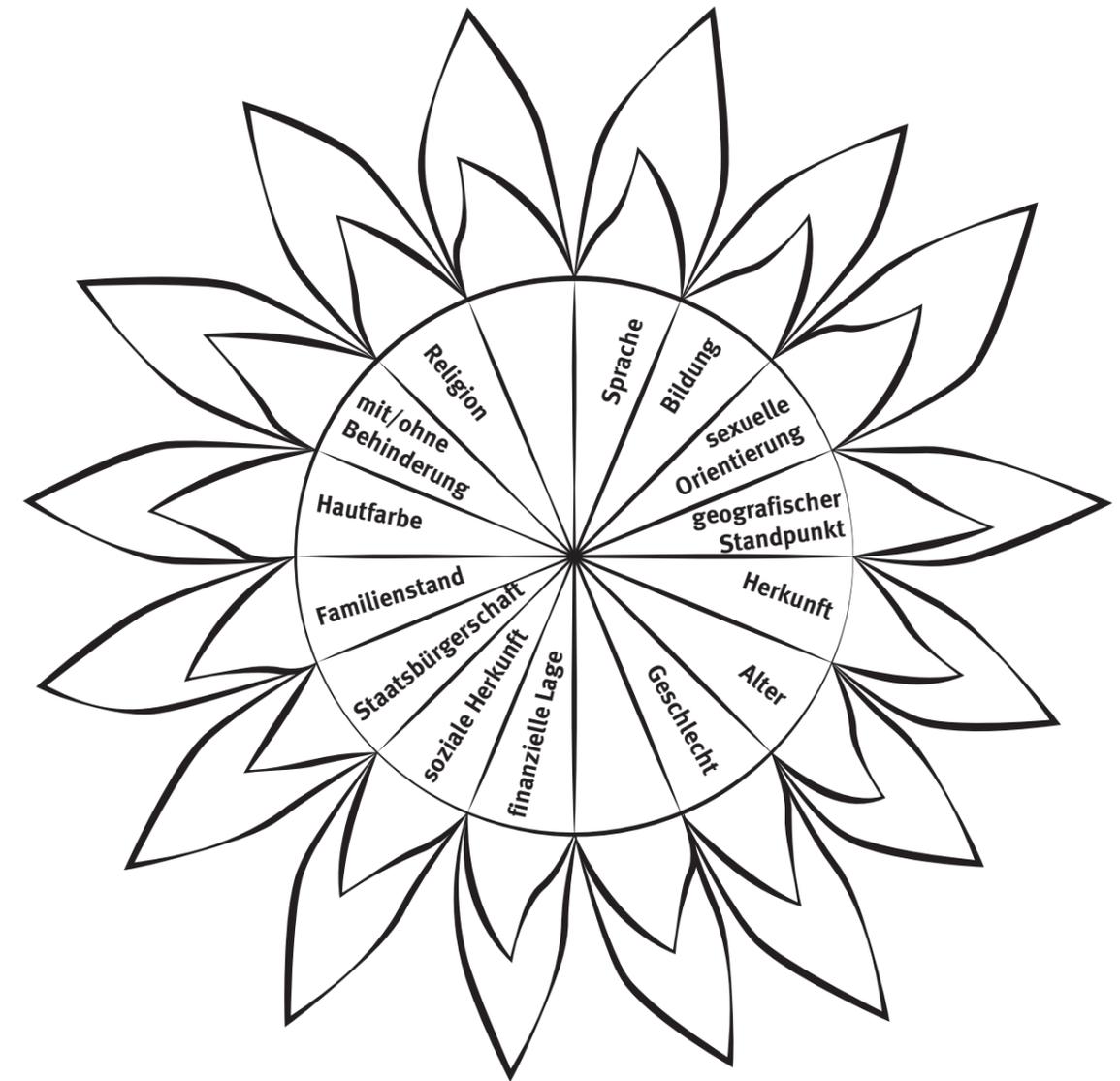
ter:innen und Lernenden erfordert eine ständige Reflexion der eigenen Bilder und Verhaltensweisen, weshalb es auch wichtig ist, ein vielfältiges Team aufzubauen (siehe Daten aus dem strukturellen Monitoring). Mitarbeiter:innen aus vielfältigen und marginalisierten Gruppen haben vielleicht andere Erfahrungen als Sie und können dazu beitragen, eine offenere und demokratischere Institution zu schaffen. Ein vielfältiges Team hilft uns, unseren Blickwinkel zu verändern und uns der strukturellen Ungleichheiten in unserem Lern- und Arbeitsumfeld bewusst zu werden.

Denken Sie daran, dass Sie ein Vorbild sind. Ihre Lernenden werden eine andere Beziehung zu Ihrer Einrichtung aufbauen, wenn sie sich wahrgenommen und vertreten fühlen.

Sie können über Macht und Ihre eigene Stellung in der Gesellschaft noch tiefgreifender reflektieren: In der Checkliste oben bezogen sich einige Fragen auf Ihr Bewusstsein über Ihre Stellung in der Gesellschaft, die auch von körperlichen Aspekten, Bildung oder sozialem Status abhängt. Es gibt eine Übung, die sehr schön veranschaulicht, welche Aspekte in unserer Gesellschaft hauptsächlich als negativ angesehen werden und daher zu Diskriminierung führen. Das nachstehende Diagramm, die so genannte „Power Flower“, nennt einige der bestehenden Unterscheidungskategorien. Privilegierte Gruppen werden in die kleinen Blüten neben dem inneren Kreis

geschrieben, diskriminierte Gruppen in die äußeren. Einige Blüten sind bereits ausgefüllt. Sie dienen als Beispiel. Bitte benennen Sie weitere Kategorien für die freien Felder und malen Sie dann die Blüten aus, zu denen Sie persönlich gehören.

Wie sieht Ihre „Power Flower“ aus? Welche Teile haben Sie hauptsächlich ausgemalt und welche Privilegien haben Sie?



Hinweis

Die „Power Flower“ ist einer Workshop-Übung entlehnt. Sie stellt die Unterscheidungskategorien bewusst dualistisch dar, um den Teilnehmenden zu zeigen, dass ein solch dualistisches Denken der vielfältigen Realität nicht gerecht wird. Gleichzeitig zeigt sie, dass die Machtverteilung immer noch auf diesem dualistischen Denken beruht und die vielfältigen Kontexte nicht berücksichtigt.³ Wir verwenden die Grafik für Sie an dieser Stelle als Instrument der Visualisierung und Reflexion.

²Der Anti-Bias-Ansatz ist ein praktisches Konzept, das sich kritisch mit Diskriminierung und Macht auseinandersetzt. Es geht darum, auf der Basis von Gemeinsamkeiten vorurteilsbewusst mit Vielfalt und Differenz umzugehen und sich aktiv für gesellschaftliche Veränderungen einzusetzen. Der Ansatz wurde von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips entwickelt.

³<https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf> entwickelt von der Anti Bias Werkstatt Berlin

Rahmenbedingungen

Die oben erläuterte persönliche Einstellung ist die eine Sache, die strukturellen Möglichkeiten sind eine andere.

Wenn Sie mindestens fünf Aspekte in dieser Kategorie mit *Ja* beantwortet haben, bemühen Sie sich bereits um die Einbeziehung vielfältiger Menschen in Ihr Arbeits- und Lernumfeld. Das ist großartig!

Gibt es bestimmte Aspekte, die Sie überrascht haben und an die Sie noch nicht gedacht haben? Ein Beispiel: Wenn wir von Menschen mit Behinderung sprechen, denken wir meist an Menschen im Rollstuhl oder mit ersichtlichen körperlichen Behinderungen. Aber ist Ihnen bewusst, dass es auch viele strukturelle Aspekte für hör- und sehbehinderte Menschen gibt, die in unseren Strukturen berücksichtigt werden sollten?

Die beschriebenen Rahmenbedingungen ermöglichen es marginalisierten Gruppen, an Ihrem Arbeits- und Lernumfeld teilzuhaben und sich in Ihrer Einrichtung sicher zu fühlen.

Wir wissen, dass Baumaßnahmen sehr teuer sein können, aber es gibt Möglichkeiten zur Lösungsfindung. Beispielsweise gibt es Stiftungen, die Beratungs- oder Förderprogramme anbieten. Ein erster Schritt sollte darin bestehen, die von den strukturellen Bedingungen betroffenen Personen in Ihrer Einrichtung mit einzubeziehen und sie zu befragen. Es gibt auch Verbände, die Gebäudeinspektionen mit Vorschlägen zu Änderungen anbieten.

Strukturelle Hindernisse sind jedoch nicht nur baulicher Art, sondern auch solche, die sich aus der Arbeitsorganisation ergeben. Haben Sie schon einmal die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel geprüft oder organisieren Sie Fahrgemeinschaften? Oft argumentieren Arbeitgeber:innen damit, dass sie die Belegschaft gleich behandeln wollen, weshalb alle Kolleg:innen in jeder Schicht arbeiten sollten. Das ist zwar eine ehrenwerte Haltung, aber die Wahrheit ist, dass nicht alle Menschen die gleichen Möglichkeiten und Ressourcen haben. Einige Lernende können sich auf ihre Familie verlassen oder sich ein Auto leihen, andere sind vielleicht neu in der Stadt und haben kein soziales Netzwerk, das sie unterstützt. Das Gleiche gilt für (alleinerziehende) Eltern. Die Organisation von Arbeit und Kinderbetreuung ist eine große Herausforderung. Um Lernende und Fachkräfte an Ihre Einrichtung zu binden, sollten Sie sich der strukturellen Barrieren in Ihrer Einrichtung bewusst werden und gemeinsam mit Ihrem Team an Lösungen arbeiten.

Das Wichtigste ist, die betroffenen Gruppen mit einzubeziehen und sich ihre Ideen und Ratschläge anzuhören.

Strategie der Einrichtung

Wenn Sie mehr als zwei Fragen mit *Ja* beantwortet haben, sind Sie wahrscheinlich bereits mit Diversity Management vertraut und haben langfristige Maßnahmen ergriffen, um ein integratives Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen.

Vor allem größere Unternehmen und öffentliche Einrichtungen verfügen über ein Diversity Management und arbeiten an integrativen Organisationsstrukturen. Im Gegensatz dazu können sich kleine und mittlere Unternehmen mit dem Begriff „Inklusionsstrategie“ etwas überfordert fühlen: Ihnen fehlen oft die Zeit und die persönlichen Ressourcen, um detaillierte Erklärungen oder Strategien auszuarbeiten. Wir möchten an dieser Stelle betonen, dass es nicht notwendig ist, ellenlange Dokumente zu erstellen.

Mit dem Nutzen dieses Tools haben Sie bereits den ersten Schritt getan. Schauen Sie sich Ihre Ergebnisse des strukturellen und persönlichen Monitorings an – welche Schlussfolgerungen können Sie für Ihre Einrichtung ziehen?

Beginnen Sie ganz einfach: Notieren Sie in Stichworten die Themen, an denen Sie arbeiten möchten, die Themen, über die Sie mehr erfahren möchten und die Themen, für die Sie möglicherweise externe Berater hinzuziehen müssen. Fragen Sie sich, wo Sie Rat und Hilfe finden

können: Gibt es Unternehmensverbände oder andere Netzwerke, in die Sie eingebunden sind? Können Sie mit Interessensgruppen zusammenarbeiten, um bestimmte Themen gemeinsam zu bearbeiten?

Wenn Sie z.B. ein Ungleichgewicht in Bezug auf Frauen oder Migrant:innen unter Ihren Mitarbeitenden (oder unter den Lernenden) in Ihrer Einrichtung feststellen, können Sie nach Initiativen suchen, die die Integration von Migrant:innen in den Arbeitsmarkt unterstützen oder spezielle Programme anbieten, um Frauen anzuwerben (z.B. zur Erhöhung des Frauenanteils im Handwerk).

Sie könnten ein Mentoring-Programm in Ihrer Einrichtung einführen oder mit anderen kooperieren; oder Sie könnten für Ihr Team eine feste Schulung zum Thema organisieren (siehe auch unseren #GetInvolved Trainer-Workshop).

Denken Sie daran: Auch in diesem Bereich raten wir dringend dazu, Ihre Mitarbeiter:innen und die Lernenden einzubeziehen. Deren unterschiedliche Hintergründe werden Ihnen Anregungen und Ideen liefern. Sie können auch eine Arbeitsgruppe gründen oder eine verantwortliche Person benennen, die sich mit dem Thema Vielfalt in Ihrer Einrichtung befasst.

Bitte notieren Sie die Aspekte der obigen Ergebnisse, an denen Sie weiterarbeiten möchten:





Checkliste: Partizipation

Führungsebene

Meine Einstellung und mein Verhalten

ja nein

- Ich bin mir bewusst, dass ich in meiner beruflichen Position Macht habe, die andere Kolleg:innen nicht haben. ja nein
- Ich bin mit Machtstrukturen in Entscheidungsprozessen vertraut. ja nein
- Ich hole Feedback von allen Mitarbeiter:innen und Lernenden ein, unabhängig von ihrem Hintergrund. ja nein
- Ich berücksichtige die Meinungen und Beiträge der Mitarbeiter:innen und Lernenden, wenn ich Entscheidungen treffe. ja nein
- Ich bin Mitglied in einer Interessensvertretung, Gewerkschaft oder Lobbygruppe, die etwas mit meiner Arbeit zu tun hat. ja nein
- Ich glaube, dass institutionalisierte Beteiligungsgremien etwas bewirken. ja nein
- Ich bin der Meinung, dass Entscheidungsgremien verschiedene Gruppen von Menschen in unserer Institution einbeziehen sollten. ja nein
- Partizipation ist mehr als die Teilnahme an Wahlen und Mitgliedschaft in institutionalisierten Gremien. ja nein
- Ich unterstütze persönlich Interessensvertretungen (oder Gewerkschaften) in meiner Einrichtung (z.B. Auszubildenden-/Schülervertretung, Personalräte usw.). ja nein

Meine Einstellung gegenüber Mitarbeitenden und Lernenden

ja nein

- Wenn möglich, informiere ich die Mitarbeitenden auf transparente Weise darüber, wie Entscheidungen getroffen werden, die sie oder unsere Institution betreffen. ja nein
- Ich befürworte Reflexionsstrukturen wie kollegiale Beratung, Supervision, Teamsitzungen usw. ja nein
- In meiner Einrichtung haben wir einen sicheren Raum für das Feedback von Mitarbeitenden und Lernenden eingerichtet (z.B. anonymes Online-Feedback, Wüschewand usw.). ja nein
- Ich unterstütze Arbeitsgruppen von Mitarbeitenden, die bestimmte Themen oder Strukturen ausarbeiten. ja nein
- Ich entwickle Regeln und Vorschriften gemeinsam mit Kolleg:innen und Lernenden. ja nein
- Ich habe kein Problem damit, wenn Mitarbeitende oder Lernende Ideen und Projekte eigenständig umsetzen. ja nein
- Ich achte darauf, dass in Sitzungen alle gleich lang sprechen können. ja nein
- Ich achte auf die Redereihenfolge in Sitzungen/Gesprächen. ja nein
- Ich ermutige insbesondere Mitarbeitende und Lernende aus benachteiligten Gruppen, ihre Meinung zu äußern. ja nein

Strukturen

ja nein

- In meiner Einrichtung gibt es einen Personalrat oder Interessensvertretung. ja nein
- An meiner Einrichtung gibt es einen Lernendenrat oder Interessensvertretung für Lernende. ja nein
- In meiner Einrichtung gibt es Vertreter:innen von Randgruppen (z. B. Beirat/Sprecher:innen für Menschen mit Behinderung oder Migrant:innen). ja nein
- Die genannten Beiräte und Vertreter:innen haben reale Entscheidungsbefugnisse. ja nein
- Personen, die sich in den Vertretungsgremien engagieren (Mitarbeitenden oder Lernende), erhalten Freistunden, um diese Tätigkeit ausüben zu können. ja nein
- Vertretungsgruppen (oder Beiräte) erhalten Ressourcen wie Räumlichkeiten und Zeit. ja nein
- Vertretungsgruppen (oder Beiräte) haben Mitentscheidungsrechte über wichtige strategische und organisatorische Fragen unserer Einrichtung ja nein



Ergebnisse: Partizipation

Führungsebene

Das Kapitel Partizipation befasst sich mit der Art und Weise, wie Sie Ihre Lernenden und Mitarbeiter:innen an den Entscheidungsprozessen in Ihrer Einrichtung teilhaben lassen.

Die unterste Stufe ist „keine Partizipation“, was bedeutet, dass Menschen, die nicht über Entscheidungsprozesse informiert werden, von vornherein ausgeschlossen sind.

Es gibt viele verschiedene theoretische Konzepte von Partizipation. Hier möchten wir das Modell von Straßburger & Rieger vorstellen. Die folgende Grafik zeigt, dass es verschiedene Stufen der Partizipation gibt. Hier wird deutlich, dass das bloße Informieren oder Einholen von Meinungen keine wirkliche Partizipation darstellt, sondern eine Vorstufe davon ist (in anderen Konzepten wird dies sogar als Alibi-Partizipation bezeichnet). Die Auswertung von Informationen und Meinungen ist jedoch ein wichtiger Schritt bei der Entscheidungsfindung und der Umsetzung von Beteiligungsmöglichkeiten.

Was sind Entscheidungsprozesse?

In unserem privaten und beruflichen Leben treffen wir ständig Entscheidungen. In Bildungs- und Arbeitskontexten betrifft die Entscheidungsfindung allgemeine Managementprozesse, Lerninhalte, die Gestaltung von Gebäuden oder Klassenräumen, die Festlegung von Gehältern, Arbeitszeiten oder Stundenplänen, die Art und Weise, wie eine Aufgabe ausgeführt werden soll, oder einfach die Organisation von Team- oder Klassenaktivitäten – um nur einige Beispiele zu nennen.



Nachdem Sie sich die Grafik oben angesehen haben, schreiben Sie bitte auf, wie viel Mitbestimmung es in Ihrer Einrichtung gibt und wo und wann Entscheidungen getroffen werden:



Wir wissen, dass nicht bei allen Institutionen die gleichen Voraussetzungen für Autonomie gegeben sind. Insbesondere Schulen können an vorgegebene Verwaltungsstrukturen gebunden sein. Aufgrund dieser rechtlichen Strukturen kann es sein, dass Sie einige Fragen nicht mit Ja beantworten können, obwohl Sie es gerne tun würden. Wir möchten Sie dazu anregen, darüber nachzudenken, wie Sie mehr Freiheit in Entscheidungsprozessen erreichen und entsprechende Strukturen in Ihrer Organisation schaffen könnten.

⁴<http://www.partizipationspyramide.de/>

Meine Einstellung und mein Verhalten

Wenn Sie mindestens vier Fragen mit *Ja* beantwortet haben, scheint Ihnen Partizipation sehr wichtig zu sein. Vielleicht engagieren Sie sich in Arbeitsgruppen oder Verbänden, um neben Ihrer eigenen Einrichtung auch auf „höherer“ Ebene etwas zu bewegen. Neben diesen institutionellen Formen der Partizipation gibt es weitere Möglichkeiten, sich in gesellschaftliche Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einzubringen. Die Leitfrage lautet: Wo kann ich mich einbringen um etwas zu verändern?

Es liegt auf der Hand, dass auch in diesem Bereich die persönliche Einstellung eine wichtige Rolle spielt, wenn es darum geht, Beteiligungsmöglichkeiten für andere zu schaffen und ein Vorbild zu sein.

Bei der Schaffung von Möglichkeiten zur Partizipation von Mitarbeitenden und Lernenden geht es auch um das Teilen von Macht. Sind Sie sich der bestehenden Machtstrukturen innerhalb Ihrer Institution und deren Einfluss auf die Gestaltung Ihres Arbeits- und Lernraums bewusst?

Seien Sie sich der Macht bewusst, die Sie allein durch Ihre Position auf der Führungsebene haben. Die Mitarbeitenden und Lernenden sind von Ihnen und Ihrer Beurteilung ihrer Leistungen abhängig.

Welche (auch unsichtbaren) Hierarchien gibt es in Ihrer Einrichtung und was bedeutet dies für die freie Meinungsäußerung Ihrer Mitarbeiter:innen und Lernenden? Können Sie sich vorstellen, dass sie Meinungen äußern, von denen sie glauben, dass sie von Ihnen oder anderen Vorgesetzten positiv aufgenommen werden?

Haben Sie weniger als viermal mit *Ja* geantwortet? Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Eine Möglichkeit kann sein, dass Sie selbst nicht davon überzeugt sind, durch eigene Beteiligung an Entscheidungsprozessen etwas bewirken zu können. Wenn dies der Fall ist, sollten Sie sich fragen, was dies Mitarbeitenden und Lernenden signalisiert. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass diese vielleicht noch weniger Beteiligungsmöglichkeiten haben als Sie: Was können Sie über Wirkung von Partizipation vermitteln?

Eine andere (und ziemlich wahrscheinliche) Möglichkeit ist, dass Sie sich von Natur aus an Entscheidungsprozessen beteiligen und daher nicht das Gefühl haben, besondere Maßnahmen ergreifen zu müssen. Wenn Sie das Privileg haben, mit den Entscheidungsträgern an einem Tisch zu sitzen, sind Sie sich möglicher Hindernisse für eine Beteiligung vielleicht gar nicht bewusst. In diesem Fall möchten wir Sie einladen, über Entscheidungsprozesse nachzudenken, die Sie persönlich oder Ihren Arbeitsplatz betreffen, und sich zu fragen, warum Sie manche für selbstverständlich halten und wie Sie sich bei Themen fühlen, bei denen Sie nicht mitentscheiden können.

Meine Einstellung gegenüber Mitarbeitenden und Lernenden

Dieser Teil zeigt Ihre Offenheit gegenüber Beiträgen und Input Ihrer Mitarbeitenden und Lernenden. Wenn Sie mindestens viermal mit *Ja* geantwortet haben, schätzen Sie das Feedback und die Ideen, die während der Arbeit und im Unterricht entstehen. Sehen Sie sich Ihre Antworten genauer an: Informieren Sie andere über die Entscheidungen, die Sie treffen, oder teilen Sie Macht und Verantwortung und lassen andere mitentscheiden? In welchen Situationen können Sie andere aktiv ermutigen, eine inklusive Partizipation zu fördern?

Unsichtbare Machtstrukturen finden sich überall, selbst im kleinsten Betrieb oder Klassenzimmer. Seien Sie sich bewusst, dass es auch in Ihrem Lern- oder Arbeitsbereich Hierarchien gibt, die sich nicht immer aus den Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden ergeben, sondern auch gesellschaftlich bedingt sein können. Dies geschieht z.B. durch die Strukturierung von Teambesprechungen. Haben Sie schon einmal auf die Redezeit oder die Reihenfolge der Redebeiträge geachtet? Oft halten sich Personen aus benachteiligten Gruppen zurück und überlassen anderen das Wort, was mit persönlichen Diskriminierungserfahrungen zu tun haben kann oder tief verwurzelte Strukturen in unserer Gesellschaft widerspiegelt.

Wer übernimmt normalerweise die Leitung von Diskussionen in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Schule? Um Chancengleichheit zu schaffen, strukturieren Sie Teambesprechungen, indem

Sie allen Beteiligten die gleiche Redezeit einräumen und die Reihenfolge der Wortmeldungen festlegen: abwechselnd Frauen und Männer, Migrant:innen und Einheimische, jüngere und ältere Kolleg:innen usw. Auf diese Weise können Sie bestehende Hierarchien aufbrechen und mehr Beteiligungsmöglichkeiten schaffen.

Strukturen

Die Checkliste zu den Partizipationsstrukturen benennt vor allem Formen von Beiräten oder Arbeitsgruppen innerhalb Ihrer Institution (Personalräte, Auszubildendenvertretung o.ä.). Dabei handelt es sich um fest installierte Gremien, die ein gewisses (oder etwas größeres) Maß an Einfluss haben. Schauen Sie sich diese Gremien genauer an: Wer gehört ihnen an? Spiegelt das Engagement in diesen Gremien die tatsächliche Vielfalt und die Interessen Ihrer Beschäftigten und Lernenden wider? Welchen Einfluss haben sie tatsächlich? Können sie wirklich wichtige Veränderungen bewirken - vor allem bei Themen, die ihnen am Herzen liegen?

In erster Linie verfügen Schulen oder größere Unternehmen über die oben genannten Gremien, weil es ihnen möglich ist, diese Strukturen zu schaffen, und es zumeist eine ausreichende Anzahl an Personen gibt, die in diesen Gremien mitarbeiten. Sie sollten sich jedoch nicht zurücklehnen und annehmen, durch die Einrichtung institutioneller Organe genügend Partizipationsmöglichkeiten zu bieten. Jene Gremien sollten in der Lage sein, über wichtige Maßnahmen zu entscheiden, die die Personen

betreffen, die sie vertreten. Außerdem sollten den Mitarbeitenden und Lernenden, die sich in diesen Gremien engagieren, Zeit und andere Ressourcen (z. B. Räume) zur Verfügung gestellt werden. In den meisten Fällen handelt es sich um ehrenamtliche Arbeit, die sie zusätzlich zu ihrer normalen Arbeitsbelastung leisten, und wir sollten ihre Bemühungen wertschätzen.

Für kleine Betriebe mit wenigen Lernenden und Mitarbeitenden ist die Einrichtung von Betriebsräten oder anderen Organen mit Mitbestimmungsrechten dagegen weniger sinnvoll oder gar unmöglich. Wie also können sie institutionalisierte Formen der Partizipation stärken? „Strukturen“ können auch regelmäßige Teambesprechungen mit Lernenden und Mitarbeitenden sein, in denen beispielsweise Arbeits-/Lernbereiche festgelegt werden, die nur von den Lernenden verwaltet werden; geben Sie den Lernenden ein echtes Mitspracherecht bei Entscheidungen. In kleineren Einrichtungen ist es oft sogar einfacher, echte Partizipation zu schaffen, da die Hierarchien flach sind und die Lernenden in mehr Prozesse eingebunden sind - schlicht, weil „Arbeit erledigt werden muss“ - und sie mehr Einblicke in verschiedene Aspekte der allgemeinen Organisation erhalten.

Unabhängig davon, welche Form Ihre Einrichtung hat, sollten Sie sich immer fragen: Wo können Sie Verantwortung teilen und allen ermöglichen, sich aktiv an der Entwicklung Ihres Unternehmens oder Ihrer Schule zu beteiligen?

Bitte schreiben Sie die Aspekte auf, an denen Sie weiterarbeiten möchten:





Checkliste: Fortbildungen

Führungsebene

| Terms | ja | nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Ich bin mit dem Begriff „Allyship“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Gender Pay Gap“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Othering“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich kenne den Begriff „Ableismus“. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Intersektionalität“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Empowerment“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem aktuellen Diskurs über demokratische und politische Bildung vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit den Machtstrukturen in der Gesellschaft vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Individuelle Fortbildung

ja nein

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Ich habe an einer Fortbildung zum Thema Konfliktmanagement oder Mediation teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zum Thema soziale Kompetenzen teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zum Thema Kommunikationsfähigkeiten teilgenommen (z. B. gewaltfreie Kommunikation). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zu Aspekten von Vielfalt (z. B. Antidiskriminierung) teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einem interkulturellen Training teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zur politischen Bildung teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung über Medienkompetenz, Fake News und den Umgang mit Verschwörungserzählungen teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zur Personalentwicklung teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Die Rolle von Fortbildungen in meiner Einrichtung

ja nein

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Für mich ist es wichtig, dass sich meine Mitarbeitenden regelmäßig weiterbilden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unsere Einrichtung fördert aktiv die regelmäßige Weiterbildung der Mitarbeitenden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unsere Einrichtung bietet interne Schulungen an, um möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für mich ist die Fortbildung in sozialen oder demokratischen Kompetenzen genauso wichtig wie die Fortbildung in fachlichen Kompetenzen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn Mitarbeitende an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen möchten, unterstütze ich sie dabei. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unsere Einrichtung bietet auf Wunsch die finanzielle Förderung von Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende an. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unsere Einrichtung ermöglicht Freistellungen für Fortbildungen zu demokratischen/sozialen Themen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich achte darauf, dass Mitarbeitende an Fortbildungen in den Bereichen politische Bildung, interkulturelle Kompetenz, Kommunikation oder Konfliktmanagement usw. teilnehmen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich achte darauf, dass Mitarbeitende, die an Fortbildungen teilgenommen haben, als Multiplikatorinnen in meiner Einrichtung fungieren, um neu erworbene Fähigkeiten und Themen mit allen zu teilen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Ergebnisse: Fortbildungen

Führungsebene

Begriffe

Wenn Sie mindestens vier Fragen mit *Ja* beantwortet haben, scheinen Sie mit dem aktuellen Diskurs zum Anti-Bias-Ansatz, wie dem Konzept der Diversität, vertraut zu sein. Eine bewusste Sprache hilft Ihnen, Ihre Sensibilität für diese Themen zum Ausdruck zu bringen und den Betroffenen zu zeigen, dass Sie mit bestimmten Problemen vertraut sind.

Gibt es einige Begriffe, die Sie noch nicht kennen? Das ist kein Problem. Nehmen Sie dies zum Anlass, sie nachzuschlagen und herauszufinden, welche Themen sie beinhalten. Niemand erwartet von Ihnen, dass Sie ein Experte in allen Bereichen werden, die in diesem Tool erwähnt werden. Verstehen Sie es vielmehr als Einladung, sich neuer Aspekte und Perspektiven bewusst zu werden. Über welches Thema würden Sie gerne mehr erfahren, und welche Begriffe können Sie in Diskussionen mit Ihren Mitarbeitenden und Lernenden einbringen?

Zusatzinformation

- „Allyship“ beschreibt die aktive Solidarität einer privilegierten Person mit Menschen aus einer gesellschaftlich unterdrückten Gruppe durch konkretes Handeln.
- „Othering“ beschreibt die Distanzierung und Abgrenzung von anderen Gruppen, um die eigene „Normalität“ zu bestätigen.
- „Ableismus“ ist die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen oder von Menschen, die als behindert oder geistig beeinträchtigt angesehen werden.
- Das Konzept der „Intersektionalität“ beschreibt die Art und Weise, wie sich Ungleichheitssysteme aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Klasse und anderen Diskriminierungsformen „überschneiden“ und eine eigene Dynamik und Wirkung entfalten.⁵

⁵ Resource: <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>

⁶ <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>

Individuelle Fortbildung

Um eine demokratische Atmosphäre und Haltung am Arbeits- und Lernort zu entwickeln, ist es wichtig, die Mitarbeitenden und sich selbst mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten. Doch was genau sind demokratische Kompetenzen und wie können sie geschult werden? Neben Fortbildungen, die das Bewusstsein für gesellschaftliche Privilegien und Machtstrukturen schärfen, zählen wir auch Kommunikation, Diversität, Konfliktmanagement oder interkulturelle Kompetenzen zu den wichtigen Voraussetzungen für ein demokratisches Miteinander am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind wir überzeugt, dass es auf der Führungsebene wichtig ist, etwas über Personalentwicklung zu wissen – die demokratische Atmosphäre einer Einrichtung ist eng mit einer achtsamen und transparenten organisatorischen Entwicklung verbunden.

Haben Sie vier oder mehr Fragen mit *Ja* beantwortet? Dann scheinen Sie in der Lage zu sein, eine offene und demokratische Atmosphäre am Arbeitsplatz zu schaffen. Sie sind bestrebt, sich nicht nur in fachlichen Kompetenzen, die sich auf Ihr konkretes Arbeitsgebiet beziehen, sondern auch in sogenannten sozialen Kompetenzen fortzubilden. Überlegen Sie, in welchen Bereichen es Ihnen an Wissen mangelt. Gibt es Bereiche, die Sie verbessern könnten? Wenn ja, und wenn Sie weniger als vier Punkte mit *Ja* beantwortet haben, laden wir Sie ein, einen Blick auf den vom Europarat entwickelten Referenzrahmen für demokratische Kompetenzen zu werfen.⁶



Soziales Engagement

Führungsebene

Darüber hinaus empfehlen wir die Teilnahme am „Train the Trainer“-Workshop, den wir im Rahmen des Projekts #GetInvolved entwickelt haben.⁷ In diesem Workshop geht es vor allem darum, sich sozialer Ungleichheiten und Privilegien bewusst zu werden. Darüber hinaus lernen Sie Methoden des Empowerments kennen und entwickeln Aktionspläne.

Die Rolle von Fortbildungen in meiner Einrichtung

Neben Ihrer eigenen Qualifikation und Ausbildung sollten Sie auch Wert auf die Fortbildung Ihrer Mitarbeitenden legen. Um eine demokratische Einrichtung zu werden, müssen die erforderlichen Kompetenzen auf allen Ebenen entwickelt werden: Führungskräfte, Lehrer:innen/Ausbilder:innen und Lernende. In dieser Checkliste sollten Sie mindestens fünf Fragen mit *Ja* beantworten, um sich als Einrichtung bezeichnen zu können, die Fokus auf den Ausbau von Kompetenzen und Fähigkeiten legt. Zur Entwicklung Ihrer Organisation gehört auch die Fortbildung von Mitarbeitenden, da sie eine wesentliche Säule in Ihrem System sind. Hierzu sollten Sie in gleichem Maße Mittel für die Weiterbildung in sozialen Kompetenzen

bereitstellen wie für berufsfachliche Weiterbildungen. Dies beinhaltet zum einen die Offenheit gegenüber Mitarbeitenden und Lernenden, wenn diese sich in bestimmten Bereichen qualifizieren wollen. Zum anderen bedeutet es, Mitarbeitende aktiv zur Teilnahme an Schulungen wie den oben genannten zu motivieren. Das heißt natürlich auch, dass Zeit und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden sollten, um so viel Fortbildung wie möglich anzubieten.

Uns ist bewusst, dass dies eine große Herausforderung sein kann, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, in denen Arbeitskräfte benötigt werden und bei denen finanzielle Mittel nicht immer verfügbar sind. Wir möchten Sie daher ermutigen, sich über Fördermöglichkeiten für Mitarbeiterqualifizierung zu informieren. So gibt es z.B. vom Europäischen Sozialfonds finanzierte Programme, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen unterstützen. Halten Sie auch Ausschau nach öffentlich geförderten Projekten (z.B. #GetInvolved) oder nach Institutionen und Informationszentren, die kostenlose oder kostengünstige Fortbildungen anbieten.

Bitte schreiben Sie auf, an welchen Aspekten der obigen Ergebnisse Sie weiterarbeiten möchten:



⁷ <https://getinvolved-project.eu/train-the-trainer-workshop>

Bitte schreiben Sie spontan auf, welche Aktivitäten Sie zu sozialem Engagement zählen:



Meine eigene Einstellung und mein Verhalten

| | ja | nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Soziales Engagement ist mir wichtig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich hätte gerne mehr Zeit für ehrenamtliche Arbeit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Privat engagiere ich mich ehrenamtlich in einem Verein (Sportverein, Tafel, Nachbarschaftshilfe usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich spende gerne für gute Zwecke. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich engagiere mich in einem Ehrenamt, das frei und individuell organisiert ist (alten Menschen helfen, Patenschaften usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich unterzeichne regelmäßig Petitionen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich nehme regelmäßig an Demonstrationen teil. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Engagement der Einrichtung

| | ja | nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Meine Schule oder mein Unternehmen engagiert sich in sozialen Projekten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich unterstütze persönlich soziale Projekte in meiner Einrichtung (z. B. durch Personal, Finanzen, Netzwerke, Verwaltungsrichtlinien usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich ermögliche Mitarbeitenden und Lernenden, soziale Projekte in unserer Einrichtung durchzuführen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich halte Zeiten für soziales Engagement frei. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unsere Einrichtung würdigt Mitarbeitende, die sich ehrenamtlich engagieren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Ergebnisse: Soziales Engagement

Führungsebene

Im Kontext dieses Projektes haben wir uns zusätzlich für die Kategorie des sozialen Engagements entschieden, weil wir davon überzeugt sind, dass Demokratie vor allem durch unser tägliches Miteinander entsteht. Indem wir uns mit anderen zusammentun und gemeinsame Aktivitäten vereinbaren, lernen wir, mit anderen Meinungen und Verhaltensweisen umzugehen. Soziales Engagement bedeutet auch das Erlernen neuer Kompetenzen, seien es organisatorische oder soziale Fähigkeiten. Die Vermittlung beruflicher Kompetenzen in der Berufsbildung kann man wunderbar mit der Durchführung sozialer Projekte verbinden.

Durch die Begegnung mit Menschen in anderen Kontexten gewinnen wir neue Perspektiven und werden mit anderen Lebensumständen konfrontiert, was demokratische Werte wie Offenheit, Respekt, Bürgersinn oder Verantwortung (um nur einige zu nennen) fördert.

Getreu dem Projektmotto „get involved“ ist soziales Engagement eine Einstiegsmöglichkeit für jeden, der unsere Gesellschaft mitgestalten möchte – auch für diejenigen, die sich von institutionalisierten Formen der Beteiligung abgewandt haben.

Soziales Engagement kann sehr vielfältige Formen annehmen. An welche Art von Aktivitäten denken Sie hauptsächlich, wenn Sie den Begriff hören?

Es muss nicht immer das Engagement in sozial sensiblen Bereichen sein. Die meisten Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren tun dies in Bereichen, die ihren persönlichen Interessen entsprechen, z.B. im Sport oder im kulturellen Bereich, indem sie Teams trainieren oder Theateraufführungen, Ausstellungen usw. organisieren.

Es ist wichtig, jedes Engagement als gleichwertig zu betrachten – manche Aktivitäten werden vielleicht nicht als traditionelle ehrenamtliche Arbeit angesehen, sie schaffen aber öffentliche Treffpunkte und tragen somit zur Bildung einer Zivilgesellschaft bei.

Meine eigene Einstellung und mein Verhalten

Die Wichtigkeit von Vorbildern trifft auch in dieser Kategorie zu: Durch Ihr Engagement in sozialen Projekten können auch Sie neue Kompetenzen erwerben und innovative Ansätze kennenlernen, die Sie dann in Ihre Arbeit einbringen können.

Als Sie nach Ihrem persönlichen Engagement gefragt wurden, woran haben Sie zuerst gedacht? Worin besteht Ihr Engagement? Ist Ihr Engagement berufsbezogen oder gibt es private Aktivitäten, an die Sie nicht sofort gedacht haben, weil es sich nicht wie ehrenamtliche Arbeit anfühlt?

In dieser Checkliste wird nicht nach der Anzahl der mit *Ja* beantworteten Fragen gefragt, damit nicht der Eindruck erweckt wird, es gäbe so etwas wie gutes und schlechtes Engagement. Menschen haben die unterschiedlichsten Gründe, sich sozial zu engagieren oder eben nicht. Neben der Arbeit gibt es für viele auch eine Reihe privater Verpflichtungen, weshalb sich nicht jeder mit Arbeitskraft einbringen kann. Jeder Mensch sollte sich im Rahmen seiner persönlichen, finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten engagieren.

In diesem Sinne möchten wir Sie bitten, sich zu fragen: Was können Sie tun? Wo können Sie sich engagieren? Können Sie auf Ihre eigenen Erfahrungen zurückgreifen, um Ihre Mitarbeitenden oder Lernenden entsprechend zu unterstützen, wenn sie ihre eigenen Ideen von sozialem Engagement präsentieren?

Treiben Sie soziale Projekte voran, weil Sie von deren Wirkung überzeugt sind, oder zweifeln Sie an dem Engagement und ziehen sich deshalb vielleicht aus der persönlichen Unterstützung zurück?

Engagement der Einrichtung

Privates Engagement ist die eine Sache, das Engagement der Einrichtung eine andere. Wenn Sie mindestens drei Punkte der Checkliste mit *Ja* beantwortet haben, haben Sie vielleicht schon die Möglichkeiten und Bedeutung erkannt, die mit der Durchführung von sozialen Projekten oder Initiativen verbunden sind. Sie unterstützen nicht nur eine gute Sache, sondern schaffen auch ein positives Image für Ihre Institution, was Mitarbeitende wie Lernende gewinnt. Darüber hinaus ermöglichen Sie diesen, ihre Kompetenzen zu erweitern, welche sie wiederum in Arbeits- und Lernsituationen einbringen können. Durch ehrenamtliche Arbeit erleben Menschen wie sie mit Herausforderungen umgehen können und entwickeln dadurch Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten.

Falls Sie weniger Punkte mit *Ja* beantwortet haben: Es gibt verschiedene Möglichkeiten, soziales Engagement in Ihrer Einrichtung zu etablieren bzw. die wichtige Rolle des sozialen Engagements in unserer Gesellschaft zu vermitteln. Neben der Organisation eigener

Aktivitäten können Sie auch mit struktureller Unterstützung beginnen. Bereits die Freistellung für ehrenamtliches Engagement oder die Bereitstellung von Räumen, Materialien usw. ist eine Anerkennung für das Engagement Ihrer Mitarbeitenden und Lernenden. Die Wertschätzung dieser Aktivitäten sollte nicht vernachlässigt werden. Sie könnten zum Beispiel mit einer internen Ehrung derjenigen beginnen, die sich in besonderer Weise engagieren, und einen Preis oder ähnliches verleihen.

Wenn Ihnen noch Ideen fehlen, wie Sie soziales Engagement in Ihrer Einrichtung umsetzen können, werfen Sie einen Blick in unseren „Leitfaden für Azubi-Wettbewerbe“, den wir ebenfalls im Rahmen des Projekts #GetInvolved entwickelt haben.⁸ Darin werden einige wichtige Methoden vorgestellt, die bei der Durchführung eigener Projekte hilfreich sein können. Hier finden Sie nicht nur Tipps zur Ideenfindung und Themenwahl, sondern auch zur Teambildung und -motivation sowie zur Planung und Organisation Ihrer Initiativen.

Bitte schreiben Sie auf, an welchen Aspekten der obigen Ergebnisse Sie weiter arbeiten möchten:



⁸<https://getinvolved-project.eu/learner-competitions-manual>



Monitoring persönliche Haltung

Lehrkräfte/Ausbilder:innen



Vielfalt

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Was war meine Motivation, Ausbilder:in/Lehrer:in zu werden, und was davon gilt für mich heute noch?



Was prägt meinen Blick auf meine Lernenden? Mit wem davon kann ich am einfachsten Kontakt aufnehmen?



Welche Werte prägen meine Sicht auf die Lernenden? Was möchte ich ihnen beibringen?





Checkliste: Vielfalt

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Mein eigenes Verhalten

ja nein

- Ich bin mir meiner Position in der Gesellschaft bewusst (z. B. Privilegien, die ich aufgrund meiner körperlichen Merkmale oder meines sozialen Status genieße). ja nein
- Ich bin mir meiner Position innerhalb der Schule/des Unternehmens bewusst (z. B. Entscheidungsbefugnis, Bewertung der Leistungen anderer). ja nein
- Ich bin in der Lage, diskriminierendes Verhalten bei meinen Lernenden zu erkennen. ja nein
- Ich greife ein, wenn ich diskriminierendes Verhalten mitbekomme. ja nein
- Ich spreche die Lernenden gleichberechtigt und vorurteilsfrei an und berücksichtige ihre unterschiedlichen Hintergründe (Geschlecht, Behinderung, Migration, sozialer Status usw.). ja nein
- Ich hinterfrage meine Annahmen und Erwartungen an meine Lernenden in Bezug auf ihre unterschiedlichen Hintergründe (Geschlecht, sozialer Status, Migration usw.) ja nein
- Wenn ich die Leistungen meiner Lernenden beurteile, sind meine Erwartungen an alle gleich – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem sozialen Hintergrund, ihrer Nationalität usw. ja nein
- Wenn ich spreche, verwende ich eine Sprache, die nicht diskriminierend ist (z.B. geschlechtersensibel). ja nein

Methodik

ja nein

- Ich erkläre Sachverhalte auf unterschiedliche Weise, so dass alle Lernenden Anknüpfungspunkte finden. ja nein
- Wenn ich spreche, vermeide ich eine voreingenommene Sprache und stereotype Beispiele. ja nein
- Ich bereite schriftliche Aufgaben für meine Lernenden in unvoreingenommener Sprache vor. ja nein
- Die Bilder oder Illustrationen, die ich verwende, zeigen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen. ja nein
- In meinen Lernmaterialien werden Menschen nicht in stereotypen Rollen dargestellt. ja nein



Ergebnisse: Vielfalt

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Notieren Sie die Aspekte aus obiger Checkliste, die Sie überrascht haben. Wie passen sie zu Ihrer zu Beginn beschriebenen persönlichen Motivation?



Mein eigenes Verhalten

Wenn Sie mehr als fünf Aspekte mit *Ja* beantwortet haben, scheinen Sie sich der unterschiedlichen Hintergründe der Kolleg:innen und Lernenden in Ihrer Einrichtung bereits bewusst zu sein.

Herzlichen Glückwunsch! Sensibilisierung ist der erste Schritt, um Chancengleichheit zu schaffen. Chancen hängen mit bestimmten Privilegien zusammen, die Menschen in unserer Gesellschaft haben – und diese Privilegien sind mit unserer sozialen Herkunft, unserem Geschlecht, unserer Gesundheit oder unserer Hautfarbe verbunden. Um einen demokratischen Lernraum zu schaffen, braucht es vor allem eine persönliche Haltung und eine unvoreingenommene Sichtweise auf unsere Kolleg:innen und Lernenden. Die Diskussion über Diversität und Diskriminierung kann sehr heikel sein; insbesondere privilegierte, nicht diskriminierte Menschen fühlen sich oft angegriffen und neigen dazu, ihr diskriminierendes Verhalten zu negieren. Die Wahrheit ist, dass wir alle mit bestimmten Stereotypen sozialisiert werden, die wir – wenn auch unbewusst und unfreiwillig – mit uns herumtragen.

An dieser Stelle ist es äußerst wichtig, ehrlich zu sich selbst zu sein. Ein unvoreingenommener Blick (s. Anti-Bias-Ansatz)⁹ auf unsere Lernenden erfordert eine ständige Reflexion

unserer eigenen Bilder und Verhaltensweisen, weshalb es wichtig ist, vielfältige Lerngruppen zu bilden (haben Sie Einblick auf die Daten des o.g. strukturellen Monitorings?). Lernende aus vielfältigen und marginalisierten Gruppen haben vielleicht andere Erfahrungen als Sie und können dazu beitragen, eine offenere und demokratischere Institution zu schaffen. Vielfältige Teams helfen uns, unseren Blickwinkel zu verändern und uns der strukturellen Ungleichheiten in unserem Lern- und Arbeitsumfeld bewusst zu werden.

Denken Sie daran, dass Sie ein Vorbild sind. Ihre Lernenden werden eine andere Beziehung zu Ihrer Einrichtung aufbauen, wenn sie sich wahrgenommen und vertreten fühlen.

Sie können über Macht und Ihre eigene Stellung in der Gesellschaft noch tiefgreifender reflektieren: In der Checkliste oben bezogen sich einige Fragen auf Ihr Bewusstsein über Ihre Stellung in der Gesellschaft, die auch von körperlichen Aspekten, Bildung oder sozialem Status abhängt. Es gibt eine Übung, die sehr schön veranschaulicht, welche Aspekte in unserer Gesellschaft hauptsächlich als negativ angesehen werden und daher zu Diskriminierung führen. Das nachstehende Diagramm, die so genannte „Power Flower“, nennt einige der bestehenden Unterscheidungskategorien. Privilegierte Gruppen werden in die kleinen Blüten neben dem inneren Kreis geschrieben, diskriminierte Gruppen in die

⁹Der Anti-Bias-Ansatz ist ein praktisches Konzept, das sich kritisch mit Diskriminierung und Macht auseinandersetzt. Es geht darum, auf der Basis von Gemeinsamkeiten vorurteilsbewusst mit Vielfalt und Differenz umzugehen und sich aktiv für gesellschaftliche Veränderungen einzusetzen. Der Ansatz wurde von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips entwickelt.

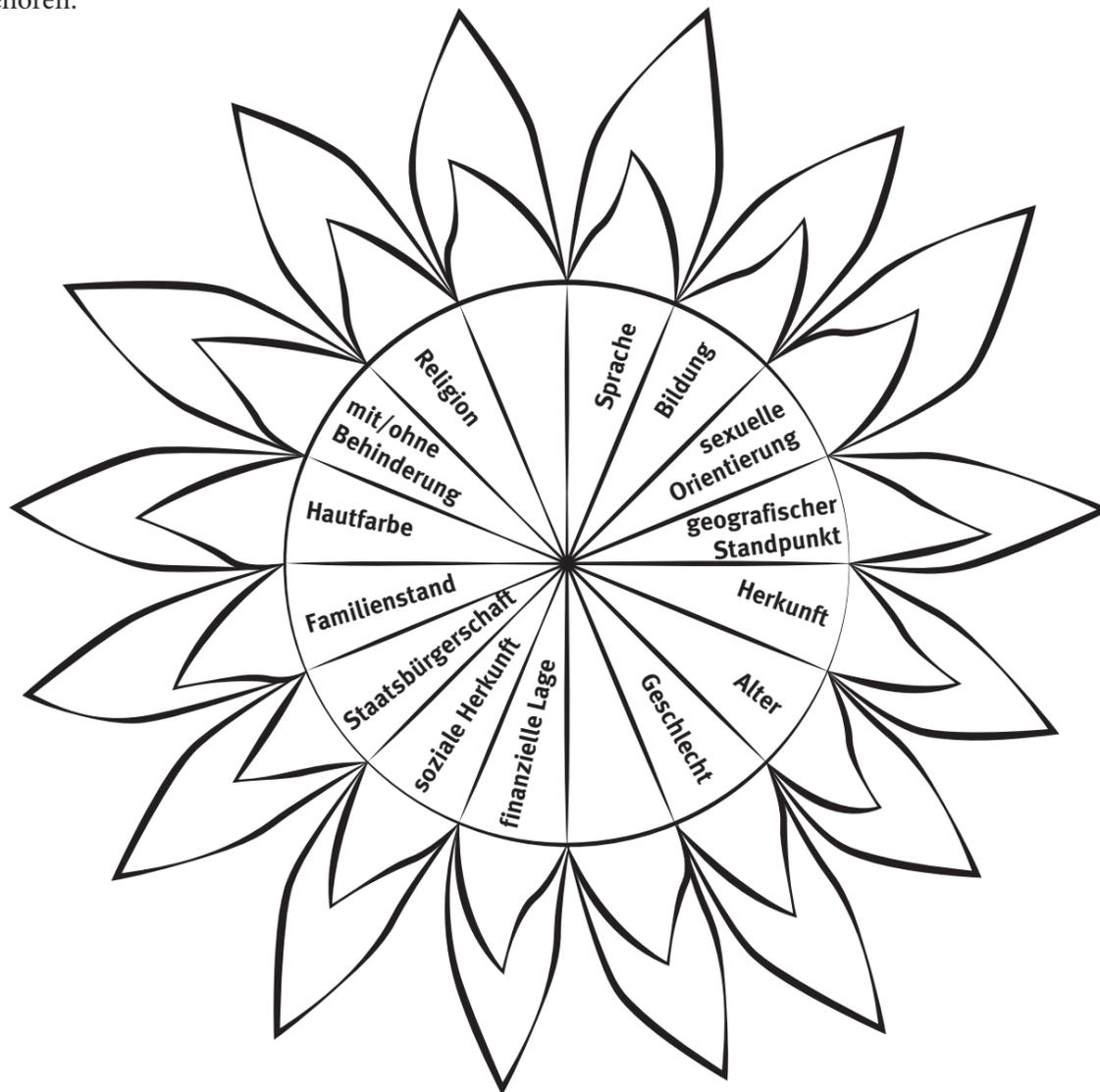


Ergebnisse: Vielfalt

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

äußern. Einige Blüten sind bereits ausgefüllt. Sie dienen als Beispiel. Bitte benennen Sie weitere Kategorien für die freien Felder und malen Sie dann die Blüten aus, zu denen Sie persönlich gehören.

Wie sieht Ihre „Power Flower“ aus? Welche Teile haben Sie hauptsächlich ausgemalt und welche Privilegien haben Sie?



Hinweis

Die „Power Flower“ ist einer Workshop-Übung entlehnt. Sie stellt die Unterscheidungskategorien bewusst dualistisch dar, um den Teilnehmenden zu zeigen, dass ein solches dualistisches Denken der vielfältigen Realität nicht gerecht wird. Gleichzeitig zeigt sie, dass die Machtverteilung immer noch auf diesem dualistischen Denken beruht und die vielfältigen Kontexte nicht berücksichtigt.¹⁰ Wir verwenden die Grafik für Sie an dieser Stelle als Instrument der Visualisierung und Reflexion.

¹⁰ <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf> entwickelt von der Anti Bias Werkstatt Berlin

Methodik

Es fällt uns oft nicht leicht, das Bewusstsein für Ungleichheiten in unserer Gesellschaft zu schärfen. Jahrzehnte oder gar Jahrhunderte der Sozialisation haben eine bestimmte Perspektive geschaffen, aus der wir die Gesellschaft betrachten, auch wenn wir selbst nicht von Diskriminierung und Ausgrenzung betroffen sind. Umso wichtiger ist es, diesen Sozialisationskreislauf zu durchbrechen und den eigenen Blickwinkel und den der Lernenden zu erweitern. Wir können durch unsere Lehrmethoden einen großen Einfluss darauf nehmen. Haben Sie schon einmal auf Ihr Lernmaterial oder Ihre Sprechweise geachtet? Wenn Sie mindestens drei Aspekte der Checkliste mit *Ja* beantwortet haben, scheinen Sie schon darum bemüht zu sein, verschiedene Lebensumstände in Ihrem Unterricht oder Ihrer Anleitung darzustellen. Keine Sorge, wenn Sie weniger als dreimal mit *Ja* geantwortet haben! Es ist einfach, Ihre Ausbildungs-/Lehrmethoden zu ändern, wenn Sie sich der möglichen Fallstricke bewusst sind.

Warum sollten wir darauf achten, wie Menschen in unseren Lernmaterialien dargestellt werden und wie wir unseren Lernenden Situationen beschreiben?

Erstens sollten sich alle Lernenden wahrgenommen und vertreten fühlen. Durch die Verwendung von Stereotypen in unseren Materialien und in unserer Sprache reproduzieren wir diskriminierende Narrative, die bei marginalisierten Gruppen immer wieder das Gefühl von Ausgrenzung und Wertlosigkeit hervorrufen.

Zweitens repräsentiert die bewusste Auswahl des Materials mehr Lebensumstände, was die Perspektive unserer Lernenden erweitert und ihnen möglicherweise neue Wege eröffnet, die sie für sich nicht in Betracht gezogen hätten.

Drittens sollten wir darauf achten, wie wir sprechen und schreiben, weil unsere Wahrnehmung, unsere Denkweise und unsere erlebte Realität von Sprache beeinflusst werden. Sprache vermittelt und reproduziert gesellschaftliche Werte und Normen. Dieser Aspekt erfordert ein hohes Maß an Selbstreflexion. Finden Sie Möglichkeiten, sich selbst zu beobachten: Beginnen Sie ein Gespräch mit Ihren Lernenden und Kolleg:innen; bitten Sie sie darauf zu achten, wie Sie sprechen oder welche Stereotypen Sie verwenden, um Situationen zu beschreiben, und Ihnen Rückmeldung dazu zu geben. Auf diese Weise beziehen Sie auch potenzielle Randgruppen mit ein, die Ihnen zeigen können, wie sie sich selbst beschreiben.



Wenn Sie auf der Suche nach weiteren Informationen oder Bildern sind, die Sie im Hinblick auf eine vielfältigere Darstellung in Lernmaterialien verwenden können, können Sie sich die folgenden Websites anschauen:

Datenbank: <https://gesellschaftsbilder.de/>

Leitlinien: <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf>

Projekt: <https://bilderimkopf.eu/home/kinder-und-jugendmedien/>

Bewusste Sprache: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/antidiskriminierung/sprache/index.html>

Bitte schreiben Sie auf, an welchen Aspekten der obigen Ergebnisse Sie weiter arbeiten möchten: Sind die Werte und Motive, die Sie anfangs für Ihren Unterricht und Ihre Praxisanleitung notiert haben, immer noch gültig?





Partizipation

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Meine eigene Einstellung und mein Verhalten

ja nein

- Ich bin generell mit Machtstrukturen in Entscheidungsprozessen vertraut. ja nein
- Es ist mir wichtig, die Bedürfnisse und Wünsche meiner Lernenden zu hören. ja nein
- Ich berücksichtige die Meinungen und Beiträge von Kolleg:innen und Lernenden, wenn ich Entscheidungen treffe. ja nein
- Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft, einer anderen Interessensvertretung, oder einer Lobbygruppe, die etwas mit meiner Arbeit zu tun hat. ja nein
- Ich glaube, dass institutionalisierte Beteiligungsgremien etwas bewirken. ja nein
- Ich bin der Meinung, dass die Entscheidungsgremien diverse Gruppen von Menschen in unserer Institution einbeziehen sollten. ja nein
- Partizipation ist mehr als die Teilnahme an Wahlen und Mitgliedschaft in institutionalisierten Gremien. ja nein
- Ich unterstütze persönlich Interessensvertretungen (oder Gewerkschaften) in meiner Einrichtung (z.B. Auszubildenden-/Schülervertretung, Personalräte usw.). ja nein

Meine Einstellung gegenüber Lernenden

ja nein

- Ich informiere die Lernenden transparent darüber, wie ich eine Entscheidung getroffen habe und warum ich ihnen eine bestimmte Aufgabe zugewiesen habe. ja nein
- Ich gebe den Lernenden die Möglichkeit, selbstständig an (eigenen) Projekten zu arbeiten. ja nein
- Ich schaffe für die Lernenden Raum und Zeit, ihre Bedürfnisse und Meinungen zu äußern. ja nein
- Gemeinsam mit meinen Lernenden entwickle ich Regeln für die Zusammenarbeit. ja nein
- Ich schaffe für meine Lernenden einen sicheren und anonymen Raum für Feedback. ja nein

Ausbildungssituationen

ja nein

- Ich fördere Gruppenarbeit und demokratische Entscheidungsfindung. ja nein
- Bei der Gruppenarbeit achte ich darauf, dass alle Lernenden abwechselnd verschiedene Rollen und Funktionen übernehmen. ja nein
- Ich hole Feedback von allen Auszubildenden ein, unabhängig von ihrem Hintergrund. ja nein
- Ich achte darauf, dass Lernende aus benachteiligten Gruppen als gleichberechtigt angesehen werden. ja nein
- Ich achte auf Gleichberechtigung bei der Redezeit und Redereihenfolge. ja nein
- Ich motiviere insbesondere Lernende aus benachteiligten Gruppen dazu, sich zu beteiligen. ja nein
- Wenn möglich, entscheide ich gemeinsam mit den Lernenden, wie die Arbeit durchgeführt werden soll. ja nein



Ergebnisse: Partizipation

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

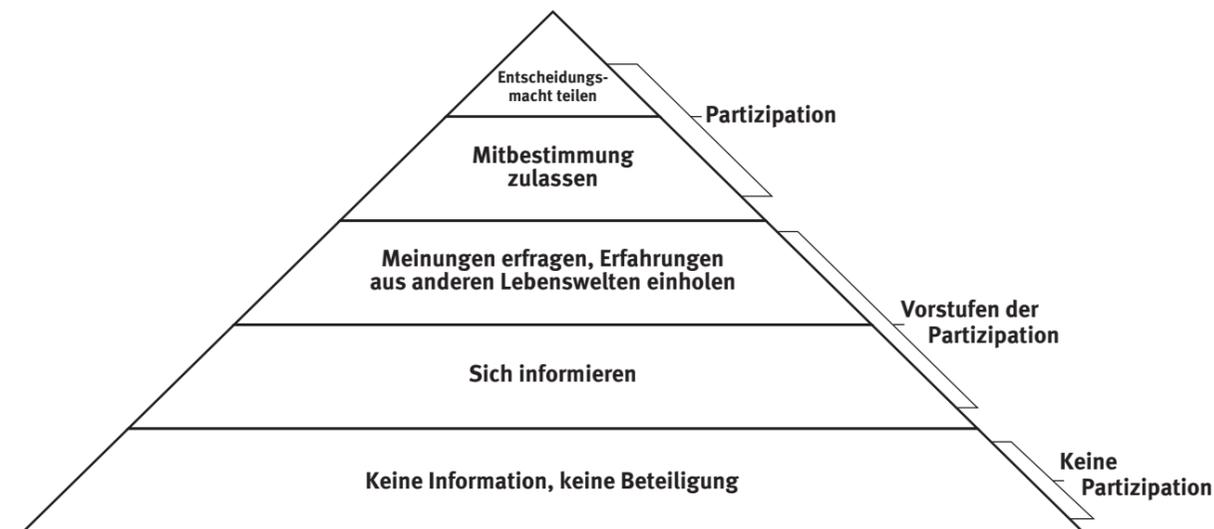
Das Kapitel „Partizipation“ befasst sich mit der Art und Weise, wie Sie Ihre Lernenden an den Entscheidungsprozessen in Ihrer Lernumgebung teilhaben lassen.

Die unterste Stufe ist „keine Partizipation“, was bedeutet, dass Menschen, die nicht über Entscheidungsprozesse informiert werden, von vornherein ausgeschlossen sind.

Es gibt viele verschiedene theoretische Konzepte von Partizipation. Hier möchten wir das Modell von Straßburger & Rieger vorstellen.¹¹ Die folgende Grafik zeigt, dass es verschiedene Stufen der Partizipation gibt. Hier wird deutlich, dass das bloße Informieren oder Einholen von Meinungen keine wirkliche Partizipation darstellt, sondern eine Vorstufe davon ist (in anderen Konzepten wird dies sogar als Alibi-Partizipation bezeichnet). Die Auswertung von Informationen und Meinungen ist jedoch ein wichtiger Schritt bei der Entscheidungsfindung und Umsetzung von Beteiligungsmöglichkeiten.

Was sind Entscheidungsprozesse?

In unserem privaten und beruflichen Leben treffen wir ständig Entscheidungen. In Bildungs- und Arbeitskontexten betrifft die Entscheidungsfindung allgemeine Managementprozesse, Lerninhalte, die Gestaltung von Gebäuden oder Klassenräumen, die Festlegung von Gehältern, Arbeitszeiten oder Stundenplänen, die Art und Weise, wie eine Aufgabe ausgeführt werden soll, oder einfach die Organisation von Team- oder Klassenaktivitäten – um nur einige Beispiele zu nennen.



Bezogen auf das Bild oben:
Welches Maß an Partizipation finden Sie in Ihrem Lernumfeld am häufigsten?

¹¹ <http://www.partizipationspyramide.de/>

Die eigene Einstellung und das eigene Verhalten

Wenn Sie mindestens vier Fragen mit *Ja* beantwortet haben, scheint Ihnen Partizipation sehr wichtig zu sein. Vielleicht engagieren Sie sich in Arbeitsgruppen oder Verbänden, um neben Ihrer eigenen Einrichtung auch auf „höherer“ Ebene etwas zu bewegen. Neben diesen institutionellen Formen der Partizipation gibt es weitere Möglichkeiten, sich in gesellschaftliche Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einzubringen. Die entscheidende Frage lautet: Wo kann ich mich einbringen um etwas zu verändern?

Sie sehen, dass auch in diesem Bereich die persönliche Einstellung eine wichtige Rolle spielt, wenn es darum geht, Beteiligungsmöglichkeiten für andere zu schaffen und ein Vorbild zu sein. Bei der Schaffung von Möglichkeiten zur Partizipation von Kolleg:innen und Lernenden geht es auch um das Teilen von Macht. Sind Sie sich der bestehenden Machtstrukturen innerhalb Ihrer Institution und deren Einfluss auf die Gestaltung Ihres Arbeits- und Lernraums bewusst? Seien Sie sich der Macht bewusst, die Sie allein durch Ihre Position als Ausbildungsleiter:in haben. Die Lernenden sind von Ihnen und Ihrer Beurteilung ihrer Leistungen abhängig. Welche Hierarchien (auch unsichtbare) gibt es in Ihrer Einrichtung und was bedeuten sie für die freie Meinungsäußerung Ihrer Lernenden? Können Sie sich vorstellen, dass sie Meinungen äußern, von denen sie glauben, dass sie von Ihnen oder anderen Vorgesetzten positiv aufgenommen werden?

Haben Sie weniger als vier Mal mit *Ja* geantwortet? Woran liegt das Ihrer Meinung nach? Eine Möglichkeit kann sein, dass Sie selbst nicht recht davon überzeugt sind, durch Teilhabe an Entscheidungsprozessen etwas bewirken zu können. Wenn das der Fall ist, sollten Sie sich fragen, was das für Ihre Lernenden bedeutet. Wenn Sie keine Möglichkeiten sehen, durch Partizipation etwas zu bewirken, wie können Sie dann diese Wichtigkeit jungen Menschen vermitteln, vor allem wenn Sie wissen, dass diese vielleicht noch weniger Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten haben als Sie?

Eine andere (und ziemlich wahrscheinliche) Möglichkeit ist, dass Sie sich von Natur aus an Entscheidungsprozessen beteiligen und sich daher nicht in besonderen Gremien engagieren müssen. Wenn Sie das Privileg haben, mit den Entscheidungsträgern an einem Tisch zu sitzen, sind Sie sich möglicher Hindernisse für eine Beteiligung vielleicht gar nicht bewusst. In diesem Fall möchten wir Sie einladen, über Entscheidungsprozesse nachzudenken, die Sie privat oder Ihren Arbeitsplatz betreffen, und sich zu fragen, warum Sie manche für selbstverständlich halten und wie Sie sich bei Themen fühlen, bei denen Sie nicht mitentscheiden können. Können Sie sich in die Lage der Lernenden hineinversetzen?

Meine Einstellung gegenüber Lernenden

Dieser Bereich zeigt Ihre Offenheit gegenüber Beiträgen und Input Ihrer Lernenden. Schätzen Sie das Feedback und die Ideen, die während der Arbeit und im Unterricht entstehen? Sehen Sie sich Ihre Antworten genauer an: Informieren Sie andere über die Entscheidungen, die Sie treffen, oder teilen Sie Macht und Verantwortung und lassen andere mitentscheiden? In welchen Situationen können Sie andere aktiv ermutigen, eine inklusive Teilhabeerfahrung zu fördern? Welche Strukturen oder Vorgaben in Ihrer beruflichen Bildungseinrichtung hindern Sie möglicherweise daran, Ihren Lernenden mehr Entscheidungsmacht einzuräumen? Gibt es tatsächlich keine Möglichkeit, diese systemischen Hindernisse zu ändern, oder könnten Sie individuelle Lösungen für Ihre Einrichtung finden? Denken Sie kreativ und entdecken Sie gemeinsam mit Ihren Lernenden Ihren eigenen Weg. Vielleicht können Sie einen innovativen Ansatz entwickeln und den Unterricht oder die Ausbildungssituation anders gestalten und trotzdem die Anforderungen der offiziellen Lehrpläne erfüllen. Sie sind zwar an Bildungsinhalte gebunden, könnten aber mehr Projektarbeit einführen oder andere Methoden ausprobieren.

Ausbildungssituationen

Unsichtbare Machtstrukturen finden sich überall, selbst im kleinsten Betrieb oder Klassenzimmer. Seien Sie sich bewusst, dass es auch in Ihrem Lern- oder Arbeitsbereich Hierarchien gibt, die sich nicht immer aus den Beziehungen zwischen Auszubildenden und Lernenden ergeben, sondern auch gesellschaftlich bedingt sein können. Dem begegnen Sie beispielsweise durch die Strukturierung von Diskussionen und die Beobachtung von Gruppenarbeit der Lernenden. Haben Sie schon einmal auf die Redezeit oder die Reihenfolge der Redebeiträge geachtet? Oft halten sich Personen aus benachteiligten Gruppen zurück und überlassen anderen das

Wort, was mit persönlichen Diskriminierungserfahrungen zu tun haben kann oder tief verwurzelte Strukturen in unserer Gesellschaft widerspiegelt. Wer übernimmt in der Regel die Gesprächsführung in Ihren Ausbildungs-/Unterrichtssituationen? Um Chancengleichheit zu schaffen, strukturieren Sie die Diskussionen, indem Sie allen Teilnehmenden die gleiche Redezeit einräumen und die Reihenfolge der Wortmeldungen festlegen, z.B. abwechselnd Frauen und Männer, oder *weiße* und *People of Colour*. Motivieren Sie insbesondere Lernende aus benachteiligten Gruppen zur Teilnahme und nutzen Sie Gelegenheiten, um ihnen weitere Erfahrungen der Selbstwirksamkeit zu ermöglichen.

Bitte schreiben Sie die Aspekte auf, an denen Sie weiterarbeiten möchten:





Fortbildungen

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Begriffe

ja nein

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Ich bin mit dem Begriff „Allyship“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Gender Pay Gap“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Othering“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Ableismus“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Intersektionalität“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem Begriff „Empowerment“ vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit dem aktuellen Diskurs über demokratische und politische Bildung vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin mit den Machtstrukturen in der Gesellschaft vertraut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Fortbildungen

ja nein

| | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Ich habe an einer Fortbildung zum Thema Konfliktmanagement oder Mediation teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zu sozialen Kompetenzen teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zum Thema Kommunikationsfähigkeiten teilgenommen (z.B. gewaltfreie Kommunikation). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zu Aspekten von Vielfalt teilgenommen (z.B. Integration, Antidiskriminierung usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einem interkulturellen Training teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zur politischen Bildung teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zur Personalentwicklung teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung über Medienkompetenz, Fake News oder den Umgang mit Verschwörungserzählungen teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Methodik

ja nein

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Ich habe an einer Schulung zum Thema „Service Learning“ [Lernen durch Engagement] teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich weiß, wie man projektorientiertes Lernen durchführt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich kann Simulationen durchführen (z. B. Planspiele). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zur Vermittlung von politischer Bildung und Demokratie teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zur Vermittlung von Diversität und Antidiskriminierung teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einem Training zum Anti-Bias-Ansatz teilgenommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe an einer Fortbildung zur Vermittlung von Medienkompetenz teilgenommen (wie erkenne ich Fake News, Faktenchecker usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Ergebnisse: Fortbildungen

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Begriffe

Wenn Sie mindestens vier Fragen mit *Ja* beantwortet haben, scheinen Sie mit dem aktuellen Diskurs zum Anti-Bias-Ansatz, sowie dem Konzept der Diversität, vertraut zu sein. Eine bewusste Sprache hilft Ihnen, Ihre Sensibilität für diese Themen zum Ausdruck zu bringen und den Betroffenen zu zeigen, dass Ihnen bestimmte Probleme bewusst sind.

Gibt es einige Begriffe, die Sie noch nicht kennen? Das ist kein Problem. Nehmen Sie das zum Anlass, sie nachzuschlagen und herauszufinden, welche Themen sie beinhalten. Niemand erwartet von Ihnen, dass Sie Expert:in in allen Bereichen werden, die in diesem Tool erwähnt werden. Verstehen Sie es vielmehr als Einladung, sich neuer Aspekte und Perspektiven bewusst zu werden. Über welches Thema würden Sie gerne mehr erfahren, und welche Begriffe können Sie in Diskussionen mit Ihren Kolleg:innen und Lernenden einbringen?

Zusatzinformation

- „Allyship“ beschreibt die aktive Solidarität einer privilegierten Person mit Menschen aus einer gesellschaftlich unterdrückten Gruppe durch konkretes Handeln.
- „Othering“ beschreibt die Distanzierung und Abgrenzung von anderen Gruppen, um die eigene „Normalität“ zu bestätigen.
- „Ableismus“ ist die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen oder von Menschen, die als behindert oder geistig beeinträchtigt angesehen werden.
- Das Konzept der „Intersektionalität“ beschreibt die Art und Weise, wie sich Ungleichheitssysteme aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Klasse und anderen Diskriminierungsformen „überschneiden“ und eine eigene Dynamik und Wirkung entfalten.¹²

¹² Resource: <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>



Ergebnisse: Fortbildungen

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Fortbildung

Um eine demokratische Atmosphäre und Haltung am Arbeits- und Lernort zu entwickeln, ist es wichtig, sich selbst mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten. Doch was genau sind demokratische Kompetenzen und wie können sie geschult werden?

Neben Fortbildungen, die das Bewusstsein für gesellschaftliche Privilegien und Machtstrukturen schärfen, sind auch andere Fähigkeiten wie Kommunikation, Diversität, Konfliktmanagement oder interkulturelle Kompetenzen wichtige Voraussetzungen für ein demokratisches Miteinander am Lern- und Arbeitsplatz. Darüber hinaus halten wir es für wichtig, dass demokratisches Miteinander die Fähigkeit beinhaltet, Fake News zu erkennen und Medienberichterstattung souverän zu bewerten.

Haben Sie vier oder mehr Fragen mit *Ja* beantwortet? Dann scheinen Sie in der Lage zu sein, eine offene und demokratische Atmosphäre am Lernort zu schaffen. Sie sind bestrebt, sich nicht nur in fachlichen Kompetenzen, die sich auf Ihr konkretes Arbeitsfeld beziehen, sondern auch in sogenannten sozialen Kompetenzen zu qualifizieren. Überlegen Sie, wo vielleicht noch Übungs- oder Fortbildungsbedarf besteht. Gibt es Bereiche, die Sie verbessern könnten? Wenn ja, und wenn Sie weniger als vier Punkte mit *Ja* beantwortet haben, laden wir Sie ein,

einen Blick auf den vom Europarat entwickelten Referenzrahmen für demokratische Kompetenzen zu werfen.¹³

Darüber hinaus empfehlen wir die Teilnahme am „Train the Trainer“-Workshop, den wir im Rahmen des Projekts #GetInvolved¹⁴ entwickelt haben. In diesem Workshop geht es vor allem darum, sich sozialer Ungleichheiten und Privilegien bewusst zu werden, Methoden des Empowerment kennenzulernen und Aktionspläne zu entwickeln.

Methodik

Wir sind der Meinung, dass Fortbildungen auf der Ebene der Lehrer:innen/Ausbilder:innen auch eine Schulung über Lehrmethoden beinhalten sollte. Wenn Sie mindestens drei Fragen der Checkliste oben mit *Ja* beantwortet haben, verfügen Sie bereits über ausreichende Ressourcen, um demokratische Kompetenzen bei Ihren Lernenden aufzubauen.

Sich seiner selbst bewusst zu sein und in bestimmten Aspekten geschult zu sein, ist nur ein wichtiger Aspekt von vielen. Entscheidend ist auch, dass man in der Lage ist, Aufgaben für die Lernenden so zu gestalten, dass Sie demokratische Kompetenzen vermitteln können.

Bitte notieren Sie, an welchen Aspekten der obigen Ergebnisse Sie weiterarbeiten möchten:



¹³ <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>

¹⁴ <https://getinvolved-project.eu/train-the-trainer-workshop>



Soziales Engagement

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Bitte schreiben Sie spontan auf, welche Aktivitäten für Sie zu sozialem Engagement zählen:



Meine eigene Einstellung und mein Verhalten

| | ja | nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Soziales Engagement ist mir wichtig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich hätte gerne mehr Zeit für ehrenamtliche Arbeit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Privat engagiere ich mich ehrenamtlich in einem Verein (Sportverein, Tafel, Nachbarschaftshilfe usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich spende gerne für gute Zwecke. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich engagiere mich in einem Ehrenamt, das frei und individuell organisiert ist (alten Menschen helfen, Patenschaften usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich unterzeichne regelmäßig Petitionen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich nehme regelmäßig an Demonstrationen teil. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Soziales Engagement und Lernende

| | yes | no |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Ich organisiere selbst soziale Projekte mit meinen Lernenden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich ermutige meine Lernenden, sich gesellschaftlich zu engagieren (z.B. nenne ich Institutionen, gebe ihnen Ratschläge und Ideen usw.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich ermögliche es Lernenden, soziale Projekte in unserer Einrichtung durchzuführen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich ermögliche es den Lernenden, soziale Projekte außerhalb unserer Einrichtung durchzuführen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich glaube, dass man wichtige Kompetenzen erwirbt, wenn man sich gesellschaftlich engagiert. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich erkenne das soziale Engagement meiner Lernenden an, indem ich es wertschätze. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich setze mich persönlich dafür ein, das Engagement meiner Lernenden zu unterstützen, indem ich Ihnen Zeit und Raum gebe, und die Verpflichtungen, die sie in ihrer Berufsausbildung erfüllen müssen, anpasse. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Ergebnisse: Soziales Engagement

Lehrkräfte/Ausbilder:innen

Im Kontext dieses Projektes haben wir uns zusätzlich für die Kategorie des sozialen Engagements entschieden, weil wir davon überzeugt sind, dass Demokratie vor allem durch unser tägliches Miteinander entsteht. Indem wir uns mit anderen zusammentun und gemeinsame Aktivitäten vereinbaren, lernen wir, mit anderen Meinungen und Verhaltensweisen umzugehen. Soziales Engagement bedeutet auch das Erlernen neuer Kompetenzen, seien es organisatorische oder soziale Fähigkeiten. Die Vermittlung beruflicher Kompetenzen in der Berufsbildung kann man wunderbar mit der Durchführung sozialer Projekte verbinden.

Durch die Begegnung mit Menschen in anderen Kontexten gewinnen wir neue Perspektiven und werden mit anderen Lebensumständen konfrontiert, was demokratische Werte wie Offenheit, Respekt, Bürgersinn oder Verantwortung (um nur einige zu nennen) fördert.

Getreu dem Projektmotto „get involved“ ist soziales Engagement eine Einstiegsmöglichkeit für jeden, der unsere Gesellschaft mitgestalten möchte – auch für diejenigen, die sich von institutionalisierten Formen der Beteiligung abgewandt haben.

Soziales Engagement kann sehr vielfältige Formen annehmen. An welche Art von Aktivitäten denken Sie hauptsächlich, wenn Sie den Begriff hören?

Es muss nicht immer das Engagement in sozial sensiblen Bereichen sein. Die meisten Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren tun dies in Bereichen, die ihren persönlichen Interessen entsprechen, z. B. im Sport oder im kulturellen Bereich, indem sie Teams trainieren oder Theateraufführungen, Ausstellungen usw. organisieren.

Es ist wichtig, jedes Engagement als gleichwertig zu betrachten – manche Aktivitäten werden vielleicht nicht als traditionelle ehrenamtliche Arbeit angesehen, sie schaffen aber öffentliche

Treffpunkte und tragen somit zur Bildung einer Zivilgesellschaft bei.

Meine eigene Einstellung und mein Verhalten

Die Wichtigkeit von Vorbildern trifft auch in dieser Kategorie zu: Durch Ihr Engagement in sozialen Projekten können auch Sie neue Kompetenzen erwerben und innovative Ansätze kennenlernen, die Sie dann in Ihre Arbeit einbringen können.

Als Sie nach Ihrem persönlichen Engagement gefragt wurden, woran haben Sie zuerst gedacht? Worin besteht Ihr Engagement? Ist Ihr Engagement berufsbezogen oder gibt es private Aktivitäten, an die Sie nicht sofort gedacht haben, weil es sich nicht wie ehrenamtliche Arbeit anfühlt?

In diesem Teil wird nicht nach der Anzahl der mit Ja beantworteten Fragen gefragt, damit nicht der Eindruck erweckt wird, es gäbe so etwas wie gutes und schlechtes Engagement. Menschen haben die unterschiedlichsten Gründe, sich sozial zu engagieren oder eben nicht. Neben der Arbeit gibt es für viele auch eine Reihe privater Verpflichtungen, weshalb sich nicht jeder mit Arbeitskraft einbringen kann.. Jeder Mensch sollte sich im Rahmen seiner persönlichen, finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten engagieren.

In diesem Sinne möchten wir Sie bitten, sich zu fragen: Was können Sie tun? Wo können Sie sich engagieren? Können Sie auf Ihre eigenen Erfahrungen zurückgreifen, um Ihre Lernenden entsprechend zu unterstützen, wenn sie ihre eigenen Ideen von sozialem Engagement präsentieren?

Soziales Engagement und meine Lernenden

Wenn Sie mindestens vier Fragen mit Ja beantwortet haben, sind Sie sich bereits des Potenzials bewusst, das soziales Engagement für Ihre Lernenden mit sich bringt.

Sie haben verstanden, wie wichtig die Selbstwirksamkeit der Lernenden bei der Teilnahme an sozialen Projekten ist. Durch ehrenamtliche Arbeit oder ähnliches Engagement erwerben sie Kompetenzen wie z.B. Organisations-, Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit. Die Lernenden sind in der Lage, Entscheidungen zu treffen und geeignete Methoden zur Bewältigung von Aufgaben auszuwählen. Durch die Erledigung solcher Aufgaben machen sie die Erfahrung, dass sie Herausforderungen meistern können und entwickeln Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Deshalb sollten Sie jedes Engagement Ihrer Lernenden unterstützen und sie ermutigen, eigene Projekte oder Initiativen durchzuführen.

Wenn Sie weniger als vier Punkte in der Liste oben mit Ja beantwortet haben, fällt es Ihnen vielleicht schwer, Ideen für potentiell soziales Engagement zu entwickeln, oder es fehlt Ihnen an Zeit, Ihren Lernenden zu helfen sich einzubringen. Aus diesem Grund haben wir im Rahmen dieses Projekts einen „Leitfaden für Azubi-Wettbewerbe“ entwickelt. Der Leitfaden enthält einige wichtige Methoden, die bei der Durchführung eigener Projekte hilfreich sein können. Hier finden Sie nicht nur Tipps zur Ideenfindung und Themenwahl, sondern auch zur Teambildung und -motivation sowie zur Planung und Organisation Ihrer Initiativen.

Und nicht zuletzt: Erkennen Sie das Engagement Ihrer Lernenden an! Unabhängig davon, ob das soziale Engagement im Privaten oder am Ausbildungsort stattfindet, sollten wir es immer anerkennen und unseren Lernenden die Wichtigkeit ihres Handelns veranschaulichen. Die Anerkennung kann in Form einer Ehrung, eines Berichts oder einfach durch das Angebot einer Freistellung für eine ehrenamtliche Tätigkeit erfolgen.

Bitte notieren Sie, an welchen Aspekten der obigen Ergebnisse Sie weiter arbeiten möchten:



