



Handreichung

QUALITÄTSKRITERIEN FÜR DEMOKRATIEFÖRDERUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Für eine starke Demokratie in der beruflichen Bildung!



KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



DGB
BILDUNGS
WERK

in Kooperation mit dem



KOMPETENZNETZWERK
Demokratiebildung im Jugendalter



Einleitung

Diese Broschüre ist ein praxisorientierter Leitfaden zur Reflexion und Optimierung von Demokratieprojekten in der beruflichen Bildung. Sie bietet einen detaillierten Überblick über die inhaltlichen, pädagogischen und strukturellen Qualitätskriterien von Demokratieprojekten in der beruflichen Bildung an und unterstützt Organisator*innen und Anleitende, bewährte Praktiken zu erkennen und verstetigen sowie kontinuierlich Verbesserungen anzustreben. Sie hilft, bisherige Schwachstellen zu identifizieren und Verbesserungen vorzunehmen.

Als Grundlage für die Erarbeitung dieses Leitfadens diente die Broschüre der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) „Was macht gute Demokratiebildung aus? Dein Reflexionsheft“ (2024) sowie deren Reflexionstool „reflexionstool-demokratiebildung.de“, die sich beide den Qualitätskriterien für kooperative Demokratiebildung in der außerschulischen Bildungsarbeit widmen.

Die berufliche Bildung darf nicht darauf verzichten, eine demokratische Haltung einzunehmen und demokratisch zu handeln. In der Berufsschule, im Betrieb und in Bildungsträgern des Übergangsbereichs kommen junge Menschen mit unterschiedlichen Werten zusammen und müssen miteinander auskommen. Aber dies allein reicht nicht aus - Orte der beruflichen Bildung müssen auch Räume sein, in denen demokratische Aushandlungsprozesse und wertschätzendes Miteinander gelehrt und gelebt werden.

Demokratieförderprojekte bieten hierfür Raum. Wer positive Veränderungen durch solche Projekte erlebt, ist eher bereit, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Gute Projekte fördern mit kritischem Denken, Entscheidungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein Fähigkeiten, die essenziell für die aktive Beteiligung an einer demokratischen Betriebsstruktur und auch der Gesellschaft sind. Sie bringen Motivation und Engagement bei

den Teilnehmenden mit sich und unterstützen diese dabei, erlernte Werte und Kenntnisse nachhaltig einzusetzen. Junge Menschen lernen, mit Konflikten konstruktiv umzugehen und demokratische Prozesse am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu unterstützen. Positive Erfahrungen mit Mitbestimmung in der Arbeitswelt können zur Konfliktwahrnehmung im Betrieb beitragen. Eine Diskussionskultur ebenso wie Erfahrungen mit Partizipation in Schule und Beruf können dazu beitragen, rechtsextremen Einstellungen und demokratiefeindlichen Tendenzen entgegenzutreten.¹

Wir laden ein, diese Broschüre als Werkzeug für die Vorbereitung und Durchführung von Demokratieprojekten zu nutzen und gemeinsam mit uns die Qualität von Demokratieprojekten in der beruflichen Bildung zu stärken.

**Euer Team
des Kompetenznetzwerks
Demokratieförderung in der beruflichen Bildung**



¹ Vgl.: Kiess, Johannes/Schmidt, Andre/Bose, Sophie: Konfliktwahrnehmungsmuster der abhängig Beschäftigten in Deutschland. In: Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Aylene/Brähler, Elmar (Hg.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Gießen 2022: Psychosozial Verlag, S.294.

Anleitende

Personen, die eine führende oder lehrende Rolle einnehmen. Dazu gehören Lehrkräfte, Ausbilder*innen, Jugend-Auszubildenden-Vertreter*innen, Ehrenamtliche und Multiplikator*innen, Teamer*innen, Trainer*innen und Referent*innen.

Teilnehmende

Personen, die aktiv lernen und sich einbringen. Diese Gruppe kann Auszubildende, junge Arbeitnehmer*innen, Ausbilder*innen, Fachpersonal, Berufsschüler*innen und junge Menschen im Übergangsbereich umfassen.

Inhalt

- 1 Einleitung
- 2 Inhalt
- 4 Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung im Interview
- 6 Rahmenbedingungen an den Lernorten der beruflichen Bildung
- 8 Wieso Demokratieförderung in der beruflichen Bildung?
 - 8 Ansatzpunkte in der beruflichen Bildung
 - 9 Charakteristika beruflicher Bildung und besondere Herausforderungen
- 10 Das Kompetenznetzwerk Demokratieförderung in der beruflichen Bildung
- 11 Hinweise
- 12 Checkliste Inhaltliche Ebene
 - 12 Demokratieverständnis
 - 15 Beteiligungsverständnis
- 16 Checkliste Pädagogische Ebene
 - 16 Haltung und Rolle
 - 19 Vielfalt und Lebensweltorientierung
 - 20 Lernkultur
- 22 Checkliste Strukturelle Ebene
 - 22 Projektmanagement
 - 24 Kooperationsmanagement
- 26 Impressum



Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung im Interview

Als Grundlage für die Erarbeitung dieses Leitfadens diente die Broschüre der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) „Was macht gute Demokratiebildung aus? Dein Reflexionsheft“ (2024) sowie deren Reflexionstool „www.reflexionstool-demokratiebildung.de“, die sich den Qualitätskriterien für kooperative Demokratiebildung in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit widmen.

Kathrin Fehse und Katja Reszel, Projektleitungen der DKJS im Kompetenznetzwerk „Demokratiebildung im Jugendalter“, erzählen im Interview, wie sie die Qualitätskriterien entwickelt haben und warum es für die Anwendung in der Praxis so wichtig ist, sie je nach Kontext anzupassen.

Wieso braucht es Qualitätskriterien für kooperative Demokratiebildung?

Fehse: Für eine wirksame politische Bildung braucht es nicht nur mehr Demokratieprojekte, sondern eben auch gute Demokratiebildungsarbeit. Mit den Qualitätskriterien bieten wir ein Reflexionsgerüst, um die eigene Arbeit und Rolle als Demokratiebildner*in weiterzuentwickeln und zu stärken.

Was sind die Qualitätskriterien für kooperative Demokratiebildung?

Fehse: Die Qualitätskriterien umfassen acht Themen, die gute Demokratieprojekte ausmachen – diese sind auch in dieser Broschüre wiederzufinden. Sie sind drei Dimensionen zugeordnet und bewegen sich auf einer inhaltlichen, pädagogischen und strukturellen Ebene. Um sie praxisnah und niedrigschwellig aufzubereiten, haben wir ein digitales Reflexionstool entwickelt, das mit Stimmen von jungen Menschen Praxis, Wissenschaft und Reflexionsfragen auflockert und zum direkten Loslegen animiert.

Wie hat die DKJS die acht Qualitätskriterien entwickelt?

Fehse: Uns war es wichtig, die Qualitätskriterien in einem partizipativen Prozess zu entwickeln und alle relevanten Akteur*innen einzubinden. Daher haben wir junge Menschen und deren erwachsene Begleitpersonen aus schulischen und außerschulischen Einrichtungen, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Verwaltung gefragt: Was braucht gute Demokratiebildung? Für uns ist der Theorie-Praxis-Transfer enorm wichtig, weil wir glauben, dass ein ganzheitlicher Ansatz deutlich wirksamer ist.

Um die Ergebnisse in der Anwendung zu erproben, begleitete die DKJS Transferprojekte, mit denen sie gemeinsam mit verschiedenen Akteur*innen, wie Partnerschaften für Demokratie, Landesministerien oder Hochschulen, an realen Herausforderungen und Fragestellungen rund um Qualität in der Demokratiebildung arbeitete. Der Grundgedanke dabei: Wir müssen das Rad der Demokratiebildung nicht neu erfinden. Viel wichtiger ist es, gute Ansätze praxisnah aufzubereiten, schnell anwendbar bereitzustellen und zu aktuellen Fragestellungen und für die eigene Zielgruppe weiterzuentwickeln.

Wie kam die Kooperation zwischen der DKJS und dem Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ zustande?

Reszel: Das Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ ist mit einem Bedarf auf uns zugekommen: Auch sie standen vor der Aufgabe, Qualitätskriterien der Demokratiebildung im Berufsschulkontext aufzubereiten und dafür in der Praxis zu sensibilisieren und fit zu machen. Da wir bereits mitten in der Entwicklung unserer Qualitätskriterien für kooperative Demokratiebildung

im Jugendalter steckten und es in den Rahmenbedingungen und Zielgruppen einige Überschneidungen gab, lag der Gedanke nahe, ihnen beratend zur Seite zu stehen. Denn besonders in der Zusammenarbeit im Rahmen von Demokratie leben! war uns der Wissensaustausch und –transfer besonders wichtig, um Synergien zu entwickeln und damit die Demokratie in ganz Deutschland zu stärken.

Lassen sich die Qualitätskriterien denn 1:1 auf den Kontext der beruflichen Bildung übertragen?

Reszel: Nein, das sicherlich nicht. Aber wie in dieser Broschüre zu erkennen ist, gibt es viele Punkte, die übernommen oder nur leicht angepasst werden konnten. Die Qualitätskriterien waren von Beginn an als Gerüst angelegt, das Demokratiebildner*innen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern in Reflexionsprozesse zu ihrer eigenen Arbeit bringen kann. Es ist wichtig, auf individuelle Voraussetzungen und Herausforderungen der Demokratiebildner*innen einzugehen und die jeweilige Arbeitspraxis ernst zu nehmen. Qualität soll den Bedürfnissen vor Ort entsprechen, an unterschiedliche Ausgangslagen anknüpfen und im Team entwickelt werden. Das geht damit einher, dass die Inhalte angepasst werden können und sollen.

Und wie lief dieser Prozess konkret beim Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ ab?

Reszel: Das Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ hat die Qualitätskriterien geprüft und passend für ihre Zielgruppe – Fachkräfte an Berufsschulen und Ausbilder*innen in Betrieben – ausgearbeitet sowie teilweise umformuliert. Sie sind dafür in den Austausch mit der Zielgruppe gegangen, um Rückmeldungen von den Personen zu erhalten, die später mit den Kriterien arbeiten werden. Aus diesen Gesprächen haben wiederum auch wir neue wertvolle Impulse erhalten, zum Beispiel zur Art der Kooperation in diesem Themenfeld oder der Bedeutung von Diversität. Diese Impulse haben wir bei der Feinjustierung unserer Qualitätskriterien berücksichtigt. Wir als DKJS standen dem Kompetenznetzwerk unter anderem bei Online-Treffen zur Seite, haben gemeinsam Begriffe diskutiert und besprochen, wie sie für ihre Zielgruppe angepasst und kommuniziert werden können.

Weshalb sind die persönlichen Reflexionsfragen so wichtig?

Fehse: Wir gehen in der DKJS von einem offenen und prozessorientierten Qualitätsverständnis aus, das die jeweiligen Kontexte berücksichtigt. Gute Demokratiebildung braucht auch die Reflexion der eigenen Qualität. Demokratie ist divers und Demokratiebildung ist es auch. Sie lässt sich nicht in einem geschlossenen Rahmen denken und abschließend beschreiben. Daher ist es relevant zu fragen: Was macht dein Demokratiebildungsprojekt aus? Was ist dir noch wichtig? Was gehört für dich zu guter Demokratiebildung?



KOMPETENZNETZWERK
Demokratiebildung im Jugendalter

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Jedem Kind ein Hier, ein Jetzt und eine Zukunft

Das ist die Vision der DKJS. Mit ihrer Arbeit will sie dieser Vision ein Stück näherkommen. Dabei setzt sie seit 30 Jahren auf Bildung und Beteiligung und schafft Räume für Mut, Handeln, Gelingen und Austausch. Die DKJS ist an elf Standorten bundesweit aktiv und somit stets nah dran an den Menschen, dem Wissen und den Gegebenheiten vor Ort. So kann sie Programme lokal, regional und national in ganz Deutschland verwirklichen und setzt sich gemeinsam mit Förder*innen auf allen Ebenen für Kinder und Jugendliche ein.

www.dkjs.de

Mehr zu guter Demokratiebildung:

www.reflexionstool-demokratiebildung.de



Rahmenbedingungen an den Lernorten der beruflichen Bildung

Die Berufsbildung in Deutschland besteht aus drei Sektoren: die duale Berufsausbildung, die vollzeitschulische Ausbildung und den Übergangsbereich, der Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Ausbildung unterstützt.²

LERNORTE

Die duale Ausbildung findet an zwei Lernorten statt – im Betrieb und in der berufsbildenden Schule. Die vollzeitschulische Ausbildung läuft vollständig an einer berufsbildenden Schule ab. Der Übergangsbereich kann sowohl in berufsbildenden Schulen als auch an Lernorten von Maßnahmeträgern und in Praktikabetrieben stattfinden. Dazu gehören etwa berufsbildende Schulen mit entsprechenden Bildungsgängen und Maßnahmeträger mit eigenen Lernorten.

Die strukturellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen an den Lernorten der drei Sektoren sind verschieden und bieten entsprechend unterschiedliche Räume an, demokratiefördernde und demokratiebildende Maßnahmen umzusetzen. Die Beauftragung von externen Trägern zur Umsetzung von demokratiefördernden und -bildenden Maßnahmen ist in allen drei Sektoren möglich.

Duale Ausbildung

Die betriebliche Berufsausbildung findet im Ausbildungsbetrieb statt und gehört der dualen Berufsausbildung an. Die rechtlichen Grundlagen dafür bilden das Berufsbildungsgesetz (BBiG), gegebenenfalls für Handwerksausbildungsberufe das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) sowie die darauf aufbauenden Ausbildungsverordnungen und -rahmenpläne. Die Behandlung von demokratiebezogenen Themen basiert mit der Ausnahme der Mitbestimmungsrechte demnach auf der innerbetrieblichen Willensbildung.³

2 Vgl.: Anslinger, Eva/Klee, Andreas: Demokratieförderung im Übergangssystem: Stand der Entwicklung und Ausblick. Berlin 2023: Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH, S.7.

3 Mehr dazu: Tietze, Klaudia: Demokratieförderung in der beruflichen

Durch das Inkrafttreten der neuen Standardberufsbildpositionen gelten für alle seit August 2021 modernisierten oder neu eingeführten Ausbildungsberufe zusätzliche prüfungsrelevante Inhalte. Somit gehören folgende demokratiefördernde und -bildende Themen zu Pflichtinhalten in der betrieblichen Ausbildung: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Mitbestimmungsrechte, Kommunikationskompetenzen (Kompromiss, Konsens und Kooperation), digitale Medienkompetenzen inkl. Bewertung von Informationen und deren Herkunft und wertschätzender sowie sachlicher Umgang miteinander unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt. Diese Themen können auf freiwilliger Basis auch in die nicht modernisierten Ausbildungsberufe übernommen werden.

Neben den arbeitgeberbezogenen Strukturen verfügen Unternehmen über Mitbestimmungsstrukturen, die durch eine Reihe an gesetzlich festgelegten Möglichkeiten demokratiebildende und demokratiefördernde Maßnahmen ergreifen und Einfluss auf die regulären Angebote nehmen können. Somit sind auch demokratiefördernde Projekte, unabhängig davon, was in den Ausbildungsverordnungen und Ausbildungsrahmenplänen festgelegt wird, im Rahmen der Arbeit der Betriebs- und Personalräte sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretungen möglich.⁴

Vollzeitschulische Ausbildung

Im Unterschied zur betrieblichen Ausbildung ist Demokratiebildung ein Teil des Bildungs- und Erziehungsauftrages an berufsbildenden Schulen. Die gesetzliche Grundlage bilden hier die Schulgesetze der Bundesländer sowie - für Inhalte mit länderübergreifender Bedeutung - Beschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK), die von den Bundesländern



Bildung. Ausbilder*innen und Lehrkräfte als handelnde Akteur*innen. Düsseldorf 2021: Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.

4 Vgl.: Tietze, Klaudia: Aktiv gegen Rassismus in der Ausbildung. Handlungsmöglichkeiten und Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Düsseldorf 2019: Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V., S.13.

konkretisiert und von den Schulen in Form interner Lehrpläne umgesetzt werden. Somit gehören demokratiefördernde und -bildende Projekte und Inhalte sowohl zum Fachunterricht als auch zu allen Bereichen des Schullebens, in denen sie umgesetzt werden können.⁵

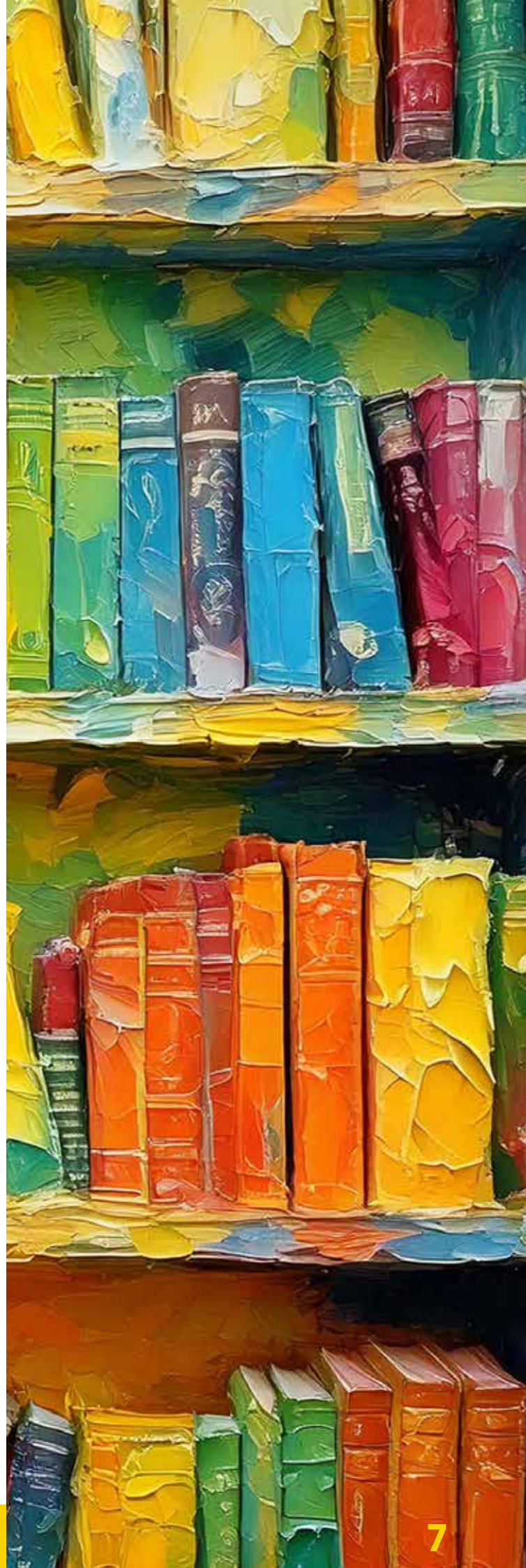
Übergangsbereich

Das Ziel des Übergangsbereichs besteht darin, junge Menschen dabei zu unterstützen, den Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung oder direkt in den Arbeitsmarkt zu bewältigen. Dabei gibt es eine breite Palette an Programmen und Maßnahmen, die an unterschiedlichen Lern- und Arbeitsorten stattfinden. Diese Maßnahmen können in drei Hauptkategorien unterteilt werden: Formate des Regelsystems, die in die Zuständigkeit der Agenturen für Arbeit, der Jugendsozialarbeit oder Jugendberufshilfe fallen, Formate von Förderprogrammen und -initiativen durch Bund, Länder und die Europäische Union (EU) finanziert und durchgeführt und Bildungsgänge, geregelt in den Schulgesetzen der Länder und durchgeführt durch berufsbildende Schulen.

Die Rahmenbedingungen, in denen Demokratieförderung im Übergangssystem gestaltet wird, unterscheiden sich stark. In den Sozialgesetzbüchern (SGB) etwa findet sich Demokratieförderung nicht als eigenständiges Ziel formuliert, kann jedoch aus den Förderrichtlinien abgeleitet werden: SGB II (Arbeitsförderung) – Vermittlung sozialer Kompetenzen; SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) – Unterstützung zur Befähigung, sich aktiv und selbstbestimmt an der Gesellschaft zu beteiligen; SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe) – Förderung von Selbstbestimmung und gleichberechtigter Teilnahme von Menschen mit Behinderungen. In den Bildungsgängen, die durch die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer geregelt werden, bestimmen die jeweiligen Landesschulgesetze wie die Demokratieförderung umgesetzt wird. Die Formate von Förderprogrammen und -initiativen durch Bund, Länder und EU haben wiederum eigene Vorgaben.



⁵ Mehr dazu: Tietze 2021.



Wieso Demokratieförderung in der beruflichen Bildung?

Unter Demokratieförderung verstehen wir den Ausbau sowie die Stärkung demokratischer Strukturen, Verhältnisse und Haltungen in allen Bereichen der Gesellschaft, deshalb auch in der beruflichen Bildung. Dies beinhaltet sowohl die Auseinandersetzung mit demokratischen Verfahren, Regeln und Institutionen, als auch mit individuellen demokratischen Einstellungen und Handlungsweisen innerhalb und außerhalb der beruflichen Bildung.

ANSATZPUNKTE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Dabei orientieren wir uns an den gewachsenen Strukturen der schulischen und betrieblichen Partizipation ebenso wie an der Stärkung und Förderung demokratischer Kommunikationsformen und Haltungen. Wir sehen in allen Bereichen der beruflichen Bildung – in der schulischen und dualen Ausbildung ebenso wie im Übergangsbereich – viele Ansatzpunkte, dies voranzutreiben. Das bezieht sich sowohl auf den Ausbau demokratischer Verfahren, als auch den Umgang mit Strukturen und Haltungen, die Demokratie gefährden, wie etwa Diskriminierungen, Ausgrenzungen, Rassismen, Antisemitismus und Sexismen.

Die berufliche Bildung und Weiterbildung ist ein wichtiger Teil der beruflichen Lebenswelten – sie besteht sowohl aus jungen Menschen im Übergang zwischen Schule und Ausbildung oder in der dualen und schulischen Berufsausbildung als auch aus berufstätigen Menschen aller Altersgruppen und Erwerbsbereiche, die sich beruflich weiterbilden möchten. Sie besteht aber auch aus dem pädagogischen Fachpersonal, der Verwaltung und der Leitung dieser Bildungseinrichtungen. Deshalb braucht es auch hier Angebote, die ein Bewusstsein dafür schaffen, dass der Schutz und Ausbau der Demokratie in allen Lebensbereichen, insbesondere in der Arbeitswelt, zum gesellschaftlichen Zusammenhalt wichtig ist. Angebote der beruflichen Bildung schaffen genau die Spielräume, die es braucht, um Menschen aus unterschiedlichen Lebenswelten zusammen zu bringen.

Angebote für junge Menschen

Gerade für junge Menschen, die erst den Weg von der Schule in die Ausbildung und dann ins Erwerbsleben finden müssen, ist es notwendig, interessante und attraktive Angebote zur Demokratieförderung zu schaffen. Hier geht es darum, in den Berufsschulen, bei den Trägern des Übergangsbereichs und in den Betrieben Räume zu öffnen, die Demokratie praktisch erlebbar machen und die Reflexion der eigenen Haltungen und Meinungen ermöglichen. Dabei geht es insgesamt um die gesellschaftlichen Lebenswelten der Teilnehmenden und auch um spezifische Lernkontexte für die Ausbildung, die Schule und den Übergangsbereich. Sich in der Gesellschaft zu orientieren und Erfahrungen der Selbstwirksamkeit und der Handlungsfähigkeit zu machen, stärkt Menschen in ihrer demokratischen Verortung und fördert eine differenzierte Haltung zu Politik und Gesellschaft.

Passgenaue Methoden

Unsere Zielgruppen sind oft mehrfach von Diskriminierung betroffen. Die Bearbeitung dieser Diskriminierungen – seien sie etwa auf Grund von sozialer Herkunft/Klasse oder Erfahrungen durch Rassismen oder Sexismen – muss sich in den Bildungsangeboten für diese Zielgruppen passgenau widerspiegeln. Hier können nicht einfach Ansätze für die gymnasiale Oberstufe angepasst werden. Vielmehr braucht es Angebote des Empowerments, der politischen Bildung und der Demokratieförderung. Genau solche Angebote erzeugen positive Wirkungen: „Beschäftigte, die am Arbeitsplatz Erfahrungen von Beteiligung, Anerkennung und Solidarität machen, [neigen] weniger zu antidemokratischen Einstellungen“.⁶ Durch Erfahrungen der eigenen Handlungsfähigkeit im Berufsleben sinkt die Zustimmung zu rechtsextre-

6 Eich, Margaretha/Hartmann, Marisa/Witt, Sandro: Unsere Arbeit – Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz. Zwischenbericht. Berlin 2023: Deutscher Gewerkschaftsbund, S. 7. Zitiert nach Hövermann et al.: Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel, Forschungsförderung Policy Brief, Nr. 007. September 2021, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

men Einstellungen.⁷ Positiv erlebte industrial citizenship⁸ verringert ebenfalls die Zustimmung zu rechtsextremen Aussagen deutlich und stärkt umgekehrt demokratische Einstellungen.⁹ Genau hier kann Demokratieförderung mit aktivierenden Methoden ansetzen.

Aktuell haben 70% der Amts- und Mandatsträger*innen in deutschen Großstädten einen Hochschulabschluss inne, während es in der deutschen Bevölkerung nur gut jede*r Fünfte ist.¹⁰ Demokratieförderung in der beruflichen Bildung kann ein aktives politisches Engagement in demokratischen Strukturen bestärken.

CHARAKTERISTIKA BERUFLICHER BILDUNG UND BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN

Die berufliche Bildung ist durch die enge Verzahnung von theoretischem Wissen und praktischer Anwendung gekennzeichnet. Diese Synergie ermöglicht es den Lernenden, das Erlernte direkt in realen Arbeitssituationen anzuwenden, was insbesondere in der dualen Ausbildung eine wesentliche Stärke darstellt.

7 Vgl.: Kiess, Johannes/Wesser-Saalfank, Alina/Bose, Sophie/Schmidt, Andre/Brähler, Elmar/Decker, Oliver: Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti) demokratische Einstellungen. OBS-Arbeitspapier 64. Frankfurt am Main 2023: Otto Brenner Stiftung, S. 49.

8 Mit industrial citizenship (engl.: industrielle Bürgerschaft) wird der Status Lohnabhängiger als selbstbestimmte beziehungsweise mitbestimmende Bürger*innen im Betrieb bezeichnet, explizit auf die Sphäre von Wirtschaft und Arbeitswelt bezogen. Insbesondere die Wahrnehmung von Gestaltungsspielräumen oder des kollektiven Aktivwerdens im industrial citizenship hat eine umfassende demokratisch-sozialisierende Wirkung auf breitere gesellschaftspolitische Orientierungen.

9 Vgl.: Kiess et al. 2023, S. 38.

10 Vgl.: Blätte, Andreas/Dinnebier, Laura/Schmitz-Vardar, Merve: Vielfalt sucht Repräsentation. Amts- und Mandatsträger*innen in der Kommunalpolitik. Band 67 der Schriftenreihe Demokratie. Berlin 2023: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 29.

Mit Schüler*innenvertretungen an beruflichen Schulen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräten in den Betrieben gibt es demokratische Mitbestimmungsgremien für junge Menschen in Ausbildung und Übergangsbereich. Insbesondere in kleineren Betrieben und in schulischen Übergangsmaßnahmen ist eine Mitwirkung der Azubis und Berufsschüler*innen oft jedoch nur gering ausgeprägt. Deshalb braucht es hier auch neue und innovative Formate, um Partizipation zu ermöglichen.

Die Entwicklung solch neuer Formate ist durch besondere Charakteristika von Berufsbildung und Arbeitswelt geprägt. Hier sind insbesondere der Interessensgegensatz zwischen den lohnabhängig Beschäftigten und der Profitorientierung der Unternehmen sowie der Wechsel zwischen unterschiedlichen Orten während der Ausbildung (Berufsschule, Betrieb) zu nennen.



Das Kompetenznetzwerk Demokratieförderung in der beruflichen Bildung

Das DGB Bildungswerk in Kooperation mit der DGB-Jugend, der Verein Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus, bekannt als die „Gelbe Hand“, und Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung bilden das Kompetenznetzwerk Demokratieförderung in der beruflichen Bildung. Es wird von 2020 bis 2024 durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ gefördert. Wir stärken die berufliche Bildung als Ort der Demokratiebildung und bieten hierfür Material wie auch Unterstützung an.

Besonders im Fokus steht bei uns die Qualitätsentwicklung sowie die Verbreitung und Verankerung der Demokratieförderung in den Regelstrukturen. Die vorliegende Broschüre ist wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Kompetenznetzwerks zur Qualitätsentwicklung im Feld. Wir beziehen in unsere Arbeit alle Sektoren der beruflichen Bildung, also sowohl betriebliche und schulische Ausbildung, die Praxisphase im dualen Studium, als auch das Übergangssystem, mit ein.

So berücksichtigen wir sowohl die Perspektiven junger Menschen in Ausbildung als auch die der (pädagogischen) Fachkräfte. Zudem nehmen wir die duale Ausbildung ebenso in den Blick wie die unterschiedlichen Maßnahmen des Übergangsbereichs. Durch die Aufteilung in drei Fachstellen setzt das Kompetenznetzwerk unterschiedliche Schwerpunkte und trägt dem heterogenen und vielfältigen Arbeitsfeld Rechnung.

Peer-to-Peer-Ansätze

Die Fachstelle des DGB Bildungswerks ist als Expertin für Peer-to-Peer-Ansätze für die Umsetzung der Demokratieförderung von und für junge Menschen, die sich in ihrer dualen oder schulischen Ausbildung oder ihrem dualen Studium befinden, vor Ort in Betrieben und Berufsschulen zuständig.

Fachpersonal

Der Verein Mach' meinen Kumpel nicht an! leitet die Fachstelle für Fachpersonal und bietet als Anlaufstelle verschiedene Bildungs- und Qualifizierungsmaterialien für das Berufsbildungspersonal an den Lernorten Ausbildungsbetrieb, überbetriebliche Ausbildung/außerbetriebliche Bildungsstätte und berufsbildende Schule.

Übergangssystem

Die Fachstelle von Minor verantwortet im Bereich des Übergangssystems die bundeszentrale Vernetzung, Beratung, Qualifizierung, Analyse, Konzeptentwicklung und Publikation. Sie arbeitet mit Ausbilder*innen, Lehrer*innen an berufsbildenden Schulen, pädagogischem Fachpersonal, Multiplikator*innen, Jugendverbänden, Berufsschüler*innen und Jugendlichen zusammen.

Auch nach Ende der Förderung des Bundesprogramms für das Kompetenznetzwerk und seine vielfältigen Aktivitäten bleiben die Träger mit ihrer Expertise als Ansprechpartner*innen bestehen.







Hinweise

Diese Reflexionsanleitung richtet sich an alle, die an der Demokratieförderung in der beruflichen Bildung beteiligt sind. In drei Kapiteln betrachten wir die pädagogischen, inhaltlichen und strukturellen Qualitätsebenen der Demokratieförderung und beschreiben Hinweise, Verhaltenstipps und Umgangsformen. Diese sollen erstens die Zusammenarbeit in Demokratieprojekten erleichtern, zweitens die Qualität dieser Zusammenarbeit erhöhen und drittens auch die Ergebnisse verbessern. Wenn wir von Ergebnissen sprechen, dann geht es hier weniger um eine genaue Messbarkeit, sondern mehr um das Ziel, das Bestmögliche aus den Prozessen herauszuholen.

Unser Ziel ist es, die Anleitenden, Projektleiter*innen und Projektvorbereitenden mit Reflexionsfragen dabei zu unterstützen, eventuelle Lücken in der Planung und Durchführung zu schließen. Die Stärkung der Demokratie sollte in allen Formen der beruflichen Bildung ausgebaut werden.

Demokratie spiegelt sich in jeder Form der Ausbildung wieder. Die Zielgruppe der Demokratieförderung in der beruflichen Bildung setzt sich unter anderem aus Auszubildenden, Ausbilder*innen, Fachpersonal und Menschen im Übergangsbereich zusammen.

Unter Demokratieprojekten verstehen wir Projekte, die Partizipation, demokratische Haltung und Werte sowie demokratische Kompetenzen fördern. Sie stärken die aktive Beteiligung von Teilnehmenden, bringen ihnen die Bedeutung demokratischer Prinzipien näher und unterstützen sie, die Fähigkeiten zu entwickeln, die notwendig sind, um in einer demokratischen Gesellschaft verantwortungsbewusst zu handeln.

Als Anleitende bezeichnen wir Personen, die im Übergangssystem, in der Ausbildung oder in der Weiterbildung eine führende oder lehrende Rolle einnehmen. Dazu gehören Teamer*innen, Referent*innen, Lehrkräfte und Ausbilder*innen. Die Aufgabe der Anleitenden ist es, Lerninhalte zu vermitteln, die aktive Teilnahme und Interaktion der Teilnehmenden zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem demokratische Prinzipien praktiziert werden. Sie strukturieren das Lernumfeld, fördern den offenen Dialog und unterstützen die Teilnehmenden bei der Entwicklung kritischer und demokratischer Fähigkeiten.

Teilnehmende sind diejenigen, die im Übergangssystem, in der Ausbildung oder in der Weiterbildung aktiv lernen und sich einbringen. Diese Gruppe kann Auszubildende, junge Arbeitnehmer*innen, Berufsschüler*innen und junge Menschen im Übergangssystem umfassen. Die Rolle der Teilnehmer*innen besteht darin, sich aktiv in Lernaktivitäten einzubringen sowie erlerntes Wissen zu reflektieren und praktisch anzuwenden. Ihr Engagement ist entscheidend für den Erfolg der Bildungsmaßnahmen.



Checkliste

Inhaltliche Ebene

WIE DU DAS PROJEKT GUT GESTALTEST

Die inhaltlichen Qualitätskriterien charakterisieren das Spezifische an Demokratieprojekten und beschreiben die Demokratieerfahrung von Teilnehmenden. Demokratische Werte werden einzeln und gemeinsam in der Gruppe reflektiert. Das kann zu Kreativität, aber auch zu Konflikten führen. Demokratieförderung erfordert eine Auseinandersetzung mit dem Demokratieverständnis, thematisiert die Grenzen des demokratischen Spektrums und stärkt Demokratiekompetenzen wie kritisches Denken, Partizipation und Konfliktlösung. Ziel ist es, demokratische Werte und Beteiligung zu fördern, indem man Vertrauen in die Teilnehmenden setzt und deren Fähigkeiten stärkt. Beteiligung erfordert eine ermutigende und lernorientierte Haltung der Anleitenden. Eine offene Herangehensweise, die auf den Erfahrungen der Teilnehmenden basiert, ermöglicht eine effektive Beteiligung.

DEMOKRATIEVERSTÄNDNIS

Gute Demokratieförderung erfordert die Reflexion des Demokratieverständnisses der Teilnehmenden und Anleitenden. Die Beteiligten setzen sich mit ihren unterschiedlichen Vorstellungen von Demokratie auseinander, schauen auf die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und thematisieren auch demokratiefeindliche Ansichten. Sie überlegen, wie Demokratie gestaltet wird und verbessert werden kann – auch im Rahmen des eigenen Projekts.

Demokratische Werte

Eine stabile Demokratie braucht sowohl eine Vielfalt an Positionen und Sichtweisen, als auch einen Kern gemeinsamer Werte wie Gerechtigkeit, Solidarität und Gleichwertigkeit. Teilnehmende und Anleitende definieren ihre demokratischen Werte durch individuelle Reflexion und Austausch in der Gruppe, in der diese gelebt werden. In der beruflichen Bildung treffen Menschen aus verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen aufeinander, die unterschiedliche und teilweise widersprüchliche Werte vertreten. Gerechtigkeit kann etwa als Gleichbehandlung oder als Berücksichtigung individueller Bedürfnisse verstanden werden. Die Vielfalt der demokratischen Werte kann Kreativität und neue Ideen unter den Teilnehmenden fördern, aber auch zu Konflikten führen, die ein demokratisches Miteinander behindern. Hier werden Werte neu reflektiert und diskutiert. Demokratieförderprojekte bieten einen wertvollen Rahmen, um diesen Prozess zu unterstützen und zu begleiten.

Reflexionsfragen

- Was sind für dich Werte und welche sind dir persönlich sehr wichtig?
- Welche Werte sollten deiner Meinung nach in einer Demokratie allgemein verbindlich sein?
- Wie setzt du dich in Demokratieprojekten mit demokratischen Werten auseinander?
- Welche Werte kommen im Leitbild deines Bildungsträgers, deiner Schule oder deines Betriebs vor und stimmen diese mit deinen überein?
- Spiegeln sich die Werte dieses Leitbilds in deinem Arbeitsalltag oder im Umgang mit den Jugendlichen, Berufsschüler*innen oder Auszubildenden wieder?



Eigenes Demokratieverständnis formulieren

Das eigene Demokratieverständnis wird beeinflusst durch gesellschaftliche Veränderungen und kontinuierlich weiterentwickelt. Demokratie kann in verschiedenen Formen und Modellen verstanden und gelebt werden. Deshalb ist es für die Teilnehmenden und Anleitenden wichtig, das eigene Demokratieverständnis immer wieder neu zu reflektieren und zu formulieren, um das eigene bewusste und unbewusste Verständnis von Demokratie zu erkennen.

Grenzen des demokratischen Spektrums thematisieren

Gute Demokratieförderung berücksichtigt unterschiedliche Lebensumstände, indem sie verschiedene Positionen thematisiert, kritisch hinterfragt und diskutiert. Es gibt Positionen, bei denen geklärt werden muss, ob sie innerhalb oder außerhalb demokratischer Debatten und nicht zu verhandelnder Prinzipien liegen. Die grundsätzliche Infragestellung von Grundrechten ist als Grenze zu definieren. Phänomene gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie etwa Rassismen, Antisemitismus oder Sexismen ist unbedingt zu widersprechen.

Reflexionsfragen

- Was verstehst du unter Demokratie? Was verstehen die Teilnehmenden darunter?
- Welche Werte sind dir und den Teilnehmenden besonders wichtig an der Demokratie?
- Wie setzt du dich in deinem Demokratieprojekt mit deinem Demokratieverständnis auseinander?
- Wie soll sich dein Demokratieverständnis in deiner Projektarbeit zeigen?

Reflexionsfragen

- Wie gestaltest Du freie Diskussionsräume für alle Beteiligten?
- Welche Positionen sind aus deiner Sicht demokratiefeindlich? Warum? Wie gehst du mit ihnen um?
- Wann greifst du eine grenzwertige Aussage auf und ordnest sie ein? Was darf nicht stehen gelassen werden?
- Gibt es in deiner Berufsschule, deinem Betrieb oder deinem Bildungsträger festgelegte Regeln, wann du bei bestimmten Verhaltensweisen eingreifen musst? Befolgst du die Regeln immer oder entscheidest du von Fall zu Fall? Wie viel Freiraum hast du für deine Entscheidung?

Perspektivenvielfalt

Wie kannst du Teilnehmende praktisch dazu ermutigen, sich aktiv mit kontroversen Themen auseinanderzusetzen, sie zu reflektieren und verschiedene Blickwinkel einzunehmen?¹

- **Perspektivenvielfalt fördern:** Ermutige Teilnehmende darin, verschiedene Standpunkte zu erkunden, ohne sie in eine bestimmte Meinung zu drängen. Es ist normal, dass in der Gruppe unterschiedliche Meinungen existieren. Dies kann Teilnehmenden auch vermittelt werden. Das stärkt

die Fähigkeit, Mehrdeutigkeit zu tolerieren und unabhängig zu urteilen.

- **Kontroverse Themen einbeziehen:** Es braucht verschiedene Perspektiven, um ein Thema zu beleuchten. Teilnehmende fühlen sich ernst genommen, wenn sie sich auch zu umstrittenen Themen äußern können. Dies fördert kritisches Denken. Achte dabei darauf, dass die Diskussion nicht in Verschwörungserzählungen ausufert.
- **Auf die Teilnehmenden hören:** Höre dir an, was die Teilnehmenden bewegt. Indem du ihre Interessen und Sorgen ernst nimmst, förderst du ihr Engagement und ihr Interesse an demokratischen Werten.

¹ Diese drei Ansätze leiten sich direkt vom „Beutelsbacher Konsens“ ab, der heute in der politischen Bildung weithin anerkannt ist.

Demokratiekompetenzen stärken

Demokratiekompetenzen umfassen das nötige Wissen, um demokratische Werte zu entwickeln und sich aktiv an gesellschaftlichen Aushandlungs- und Gestaltungsprozessen zu beteiligen. Dazu gehören etwa *kritisches Denken* (Informationen hinterfragen und begründete Entscheidungen treffen), *Partizipation* (Beteiligung etwa an Wahlen, Diskussionen und in der beruflichen Bildung), *Kommunikationsfähigkeit* (Standpunkte klar äußern und andere Meinungen respektvoll anhören), *Konfliktlösung* (Konflikte konstruktiv lösen und Kompromisse finden), *Akzeptanz und Respekt* (Vielfalt anerkennen und für die Rechte aller eintreten) und *Rechtsstaatlichkeit* (Prinzipien wie Gleichheit vor dem Gesetz und Unabhängigkeit der Justiz achten). Demokratieprojekte fördern die bewusste Auseinandersetzung und Stärkung individueller Demokratiekompetenzen durch Reflexion, praktisches Handeln und gemeinschaftliches Erleben.

Eigene Positionierung entwickeln

Demokratieprojekte ermöglichen Teilnehmenden, ein klares Verständnis von Demokratie zu entwickeln, sich kritisch mit der aktuellen gesellschaftlichen Lage auseinanderzusetzen und dazu eine eigene Haltung zu entwickeln. Dafür ist es wichtig, Zugang zu Informationen über aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen aus unterschiedlichen Perspektiven zu schaffen.

Politisches an den eigenen Aktivitäten erkennen

Demokratieprojekte setzen sich mit Inhalten auseinander, die in der Politik und den Medien diskutiert werden. Sie gehen dabei von einem Politikbegriff aus, in dem konkrete lebens- und arbeitsweltliche sowie sozialräumliche Erfahrungen als gemeinsame politische Erfahrungen verstanden werden können. Dazu gehören etwa die Wahrnehmung von Demonstrationen und die Diskussion aktueller Inhalte in der Familie, dem Freundeskreis oder Internet. Dabei sind Anleitende und Teilnehmende in einen gesellschaftlichen Kontext eingebettet, in dem es große Machtunterschiede gibt. In einer aktiven Auseinandersetzung werden sie sich bewusst, was an ihren Handlungen, Interessen und ihrer Projektarbeit politisch ist.

Reflexionsfragen

- Was sind für dich wichtige Kompetenzen für ein demokratisches Miteinander?
- Wie findest du heraus, welche Kompetenzen die Teilnehmenden in deinem Projekt stärken wollen?
- Welche Demokratiekompetenzen der Teilnehmenden stärkst du mit deinem Projekt? Wie genau?
- Wie unterstützt du die Teilnehmenden darin, ihre demokratischen Werte zu formulieren und zu diskutieren?

Reflexionsfragen

- Wie begleitest du die Teilnehmenden dabei, eigene Positionen und Möglichkeiten in einem gesellschaftlichen Zusammenhang zu reflektieren?
- Wie stellst du sicher, dass die Teilnehmenden Informationen aus unterschiedlichen Perspektiven erhalten?
- Wie vermittelst du Informationen und wie können sich Teilnehmende darüber austauschen?
- Wie und mit wem tauschst du dich über die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung aus?

Reflexionsfragen

- Was ist dein Politikbegriff und was verstehst du als politische Erfahrung? Wie ist das bei den Teilnehmenden?
- Inwiefern ist der Alltag der Teilnehmenden politisch und wie werden sie sich dessen bewusst?
- Auf welche Weise ist das Projekt politisch? Wie reflektierst du das mit den Teilnehmenden?

BETEILIGUNGSVERSTÄNDNIS

Die Anleitenden eines guten Demokratieprojekts reflektieren, was eine gute Beteiligung von Teilnehmenden bedeutet und wie diese bestmöglich gestärkt wird. Das braucht ein zutrauendes, ermutigendes Rollenverständnis und eine lern- und stärkenorientierte sowie diskriminierungskritische Haltung.

Beteiligungsverständnisse diskutieren

Es braucht eine Diskussion der jeweiligen Beteiligungsverständnisse und unterschiedlichen Schwerpunkte unter den Anleitenden. So kommen Methoden, Erfahrungen und Kompetenzen zusammen, mit denen sie Teilnehmende ermutigen und deren Umgang mit Handlungsfreiheit und Gestaltungsmacht stärken. Dazu gehört ein ehrlicher Umgang mit Grenzen von Partizipation, in dem die Möglichkeiten klar umrissen und offengelegt werden. So wissen Teilnehmende, wie und in welchem Umfang sie sich einbringen können.

Reflexionsfragen

- Was verstehst du unter 'Beteiligung Teilnehmender'?
- Wie wirkt sich die Reflexion deines Beteiligungsverständnisses auf das Projekt aus?
- Wie setzt du dein Verständnis von Beteiligung um?
- Wie wirken die Teilnehmenden mit ihren Ideen und ihrem Verständnis von Beteiligung am Projektkonzept in der Vorbereitung mit?

Partizipation zutrauen, ermöglichen und begleiten

Demokratiebildung braucht prozess- und ergebnisoffene sowie bedarfsgerechte Partizipation. Dabei sind insbesondere ein zutrauendes, ermutigendes Rollenverständnis und eine lern- und stärkenorientierte Haltung der Anleitenden wichtig. Differenzierte alters- und adressat*innengerechte Methoden beginnen niedrigschwellig, knüpfen an Erfahrungen der Teilnehmenden an und unterstützen Partizipation. Prozesse und Ziele werden ständig überprüft und angepasst. Es ist zentral, dass Anleitende den Teilnehmenden vertrauen und ihnen die Möglichkeit geben, ihre Stärken zu nutzen. Methoden, die auf den Erfahrungen der Teilnehmenden basieren, machen das Projekt interessanter und stellen sicher, dass niemand über- oder unterfordert wird.

Reflexionsfragen

- Was macht für dich gelungene Partizipation aus und was für eine Haltung trägt dazu bei?
- Wo können sich Teilnehmende beteiligen, was brauchen sie dafür und wie stellst du das sicher?
- Was wären weitere Möglichkeiten der Partizipation und wie kannst du sie entwickeln?
- Wie wirken Teilnehmende mit ihren Ideen und ihrem Verständnis von Partizipation an der Durchführung des Projekts mit?
- Wo und was dürfen Teilnehmende mitbestimmen?

Was bedeutet prozessoffen?

- Teilnehmende gestalten den Prozess aktiv mit und bringen ihre Meinungen, Ideen und Vorschläge ein.
- Der Verlauf der Diskussion/des Projekts wird an neue Erkenntnisse/veränderte Bedingungen angepasst und folgt nicht starr einem vorgegebenen Schema.
- Anleitende beziehen möglichst viele unterschiedliche Perspektiven und Stimmen ein. Diese Vielfalt stärkt Akzeptanz für getroffene Entscheidungen.

Was bedeutet ergebnisoffen?

- Die Ergebnisse eines Prozesses werden durch die Beiträge und Diskussionen der Teilnehmenden bestimmt.
- Alle Beteiligten gehen ohne vorgefasste Meinung oder Zielvorgabe in die Diskussion. Durch eine echte Auseinandersetzung entstehen kreative Lösungen, die Beteiligten gemeinsam entwickeln.

Checkliste

Pädagogische Ebene

WIE DU INHALTE PASSEND VERMITTELST

Die pädagogischen Qualitätskriterien beschreiben, wie Anleitende und Teilnehmende in der Umsetzung ihrer Demokratieprojekte miteinander lernen und umgehen. Dabei hilft es, wenn sich die Anleitenden über ihre eigenen Interessen klar werden. Dazu gehört, woher Menschen kommen und auf welchen Erfahrungen sie ihr Wissen aufbauen. Dieses Wissen ist immer Teil gesellschaftlicher Zusammenhänge und spiegelt diese wieder.

In Projekten aufkommende Diskriminierungen können viel Einfluss auf die Teilnehmenden haben. Die Art und Weise wie Anleitende Informationen vermitteln, und die von ihnen gewählten Methoden entscheiden wie Teilnehmende sich fühlen. Auch ob sich Teilnehmende ernst genommen fühlen, ist ein zentraler Aspekt. Diskriminierungen können verringert werden durch die Anerkennung unterschiedlicher Lebensumstände, durch freie Räume und Partizipationschancen.

HALTUNG UND ROLLE

Für eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Lernbegleitung ist es wichtig, sich mit der eigenen Rolle auseinanderzusetzen, sowie sich mit Aufgaben und Zielen der Demokratieprojekte zu beschäftigen. Dazu gehören die eigenen Ideen und Überzeugungen davon, was, warum und wie gelernt werden soll, um allgemeine und fachlich geeignete Methoden und Inhalte zu wählen.

Motivation und Rolle der Anleitenden

In der Vorbereitung und Durchführung von Demokratieprojekten ist es wichtig, sich darüber Gedanken zu machen, was motiviert und was die eigenen Interessen und Ziele sind. Haben die Anleitenden Klarheit in ihrer Rolle, Vorbildfunktion und Haltung gegenüber Demokratie, dann entsteht bei ihnen Handlungssicherheit. Herausfordernde Situationen, die eigene Vorbildfunktion und der Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Erfahrungen, die Menschen in die Projekte mitbringen, fallen ihnen leichter. Die Anleitenden überlegen sich, mit welchem pädagogischen Rahmen und Methoden sie das Demokratieprojekt sinnvoll gestalten möchten, welche Aufgaben sie übernehmen, wie sie mit den Teilnehmenden und den Kooperationspartner*innen zusammenarbeiten möchten und welche Gestaltungsmöglichkeiten sie und die Teilnehmenden im Bildungsträger, in der Berufsschule oder im Betrieb haben.

Reflexionsfragen

- Mit welcher Motivation startest du in dein Demokratieprojekt? Welche Motivation haben die anderen Beteiligten und die Teilnehmenden?
- Was kannst, darfst und willst du leisten? Bist du am Lernort an bestimmte Regeln oder Verhaltenskodexe gebunden?
- Wie ist die Demokratiekultur an deinem Lernort? Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Mitarbeiter*innen?
- Wie siehst du deine Rolle im Projekt?
- Ob, wie und mit wem reflektierst du deine Haltungen und Rollen?
- Sind die Anleitenden sich der Rolle der Teilnehmenden bewusst? Sind die Teilnehmenden sich ihrer Rolle bewusst?

Diskriminierungssensible Selbstreflexion

Demokratieprojekte sollen dazu führen, Diskriminierungen und Vorurteile zu erkennen und zu reflektieren, damit daraus geeignete Handlungsstrategien erwachsen, gegen Diskriminierungen vorzugehen. Dazu braucht es zunächst eine kritische Auseinandersetzung der Anleitenden mit ihren eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung und Ungleichheit. Das fördert die Aktivierung des eigenen Wissens über Diskriminierung und Ungleichheit und die Sensibilität gegenüber eigenen Verhaltensmustern.

Es ist wichtig zu verstehen, dass gesellschaftliche Probleme nicht auf einzelne Personen zurückzuführen sind. Arbeitnehmer*innen und Menschen ohne festen Job sind in den meisten Fällen finanziell benachteiligt und werden von Arbeitgeber*innen ausgebeutet. Armut und Ausgrenzung aufgrund einer Schlechterstellung in Bezug auf das Eigentum müssen bei der Reflexion berücksichtigt werden.

Fachspezifische Methodik und Didaktik anwenden

Anleitende nutzen die Prinzipien der Politik- und Demokratiedidaktik, um geeignete Methoden zu wählen, mit denen sie die Inhalte des Projekts den Teilnehmenden am besten vermitteln. Hierunter fallen etwa die *Teilnehmendenorientierung* (Anleitende orientieren sich an den Kompetenzen und Bedürfnissen der Teilnehmenden als Lerngruppe und Individuen), die *Konfliktorientierung* (Teilnehmende lernen Entscheidungen, die aus einer Konfliktsituation herbeigeführt werden, im Sinne ihrer Interessen zu beeinflussen), die *Problemorientierung* (Teilnehmende versuchen ein offenes Problem selbst zu klären), die *Handlungsorientierung* (Teilnehmende arbeiten an einer konkreten, realitätsnahen Handlungssituation und leiten daraus allgemeine Regeln ab) und die *Fallorientierung* (Teilnehmende lernen durch die Bearbeitung eines konkreten Falls). Unter dem Prinzip der didaktischen Reduktion bei der Wissensvermittlung bereiten Anleitende die Inhalte so vor, dass sie überschaubar und in Anpassung an das Sprachniveau der Teilnehmenden verständlich sind, und räumen diesen ausreichend Zeit für Nachfragen ein. Anleitende suchen Methoden aus, die sie möglichst gut kennen und in denen sie sich sicher fühlen.

Reflexionsfragen

- Wie reflektierst du deine bewussten und unbewussten Vorurteile und Einstellungen?
- Welche eigenen Erfahrungen von Diskriminierung und Ungleichheit bringst du mit ins Projekt?
- Mit welchen Privilegien bist du ausgestattet? Welchen Einfluss haben sie auf das Miteinander am Lernort?
- Wie sensibel gehst du als Ausbilder*in oder Lehrkraft mit deiner Machtposition um?
- Wie fällt dir Vielfalt im Arbeitsalltag auf? Wie zeigen sich Diskriminierungen?

Reflexionsfragen

- Wer soll was im Projekt lernen? Warum und wie?
- An welchen Prinzipien orientierst du deine Projektarbeit?
- Welche Methoden eignen sich für deine Vorhaben?
- Wie unterstützen deine Methoden die Inhalte und Ziele deines Projekts?

Teilnehmende ernst nehmen

Anleitende nehmen Teilnehmende ernst und bringen ihnen damit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen entgegen. Sie nehmen Teilnehmende als Expert*innen ihrer eigenen Erfahrungen und Bedürfnisse wahr, erkennen diese entsprechend an und beziehen sie in den Lernprozess ein. Sich selbst betrachten Anleitende als sowohl Lehrende als auch Lernende, die von Teilnehmenden und Co-Referierenden Neues erfahren. Durch diese Haltung schaffen Anleitende eine demokratische Lernumgebung, in der alle Menschen mit ihren unterschiedlichen Hintergründen und Fähigkeiten willkommen sind und teilnehmen können. Sie stärken das Vertrauen und fördern eine positive Lernatmosphäre. Es ist sinnvoll, strukturelle Demokratiedefizite an den Lernorten Betrieb, Berufsschule und Bildungsträger des Übergangsbereichs zu reflektieren. Am Lernort Betrieb etwa entstehen Konsequenzen aus dem Gegensatz von Arbeitnehmer*innen- und Arbeitgeber*innen-Interessen, etwa die vielleicht von Arbeitgeber*innen unerwünschte Ansprache von unangenehmen Themen (Arbeitsbedingungen und Tarife). Nicht jede Form der Partizipation wird von Arbeitgeber*innen gewünscht. Daher reflektieren Anleitende und Teilnehmende Handlungsmöglichkeiten und Grenzen und ordnen sie realistisch ein.

Reflexionsfragen

- Was bedeutet es für dich, die Teilnehmenden im Projekt ernst zu nehmen?
- Woran merken die Teilnehmenden, dass sie ernst genommen werden?
- Was kannst du von Teilnehmenden lernen?
- Was verstehst du unter einem respektvollen Miteinander? Was ist den Teilnehmenden hierfür wichtig? Und wie gehst du mit unterschiedlichen Vorstellungen um?
- Wie nimmst du die Expertisen der Teilnehmenden auf und machst ihnen Mut, diese einzubringen?
- Wo und warum gibt es Hürden in der demokratischen Partizipation und wie kannst du ihnen begegnen?
- Was braucht es für dich, um auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden zu kommunizieren?

Politische Neutralität

In Bildungsprojekten braucht es ein Bewusstsein dafür, was Neutralität bedeutet. Sie meint, dass Teilnehmende lernen, sich eine eigene Meinung zu bilden. Das heißt nicht, dass du deine Bildungsarbeit vollkommen wertfrei gestalten solltest.¹

- **Risiken strikter Neutralität:** Strikte Neutralität kann wie ein Desinteresse an gesellschaftlichen Themen deinerseits wirken und Teilnehmenden das falsche Signal geben, dass es in Ordnung sei, sich rauszuhalten. Das ist problematisch, vor allem wenn du dadurch nicht angemessen auf Hass und Diskriminierung reagierst.

¹ Mehr dazu : Wrase, Michael: Wie politisch dürfen Lehrkräfte sein? Rechtliche Rahmenbedingungen und Perspektiven. In: APuZ (Politik und Zeitgeschichte), 27.03.2020.

- **Eigene Überzeugungen offen darlegen:** Deine Überzeugungen offen zu legen, kann Transparenz fördern und das Vertrauen zwischen dir und den Teilnehmenden stärken. Es hilft, unterschiedliche Perspektiven zu erkunden und fördert kritische Urteilsbildung.
- **Meinungsfreiheit ist geschützt durch das Grundgesetz:** Du hast das Recht, deine Meinung frei zu äußern (Art. 5 Abs.1, GG). Dies erlaubt es dir, innerhalb der Grenzen der Meinungsfreiheit deine politischen und persönlichen Ansichten zu teilen.
- **Grenzen der Meinungsfreiheit:** Du darfst deine Rolle nicht nutzen, um einseitig oder provokativ bestimmte politische Meinungen zu unterstützen. Menschenverachtende oder verfassungsfeindliche Positionen gelten nicht als Meinung.

VIelfALT UND LEbensWELTORIENTIERUNG

Für eine Verknüpfung des Alltags der Teilnehmenden mit Themen der Demokratiebildung und einen niedrighschwelligem Zugang ist es wichtig, die vielfältigen Lebensrealitäten der Beteiligten aufzugreifen. Mit ihren Erfahrungen gestalten die Teilnehmenden und Anleitenden gemeinsame Räume und ermöglichen Veränderungen, um Teilhabechancen für alle zu verbessern. Dabei ist den Teilnehmenden selbst überlassen, was sie preisgeben wollen.

Unterschiedliche Lebensumstände anerkennen

Anleitende erkennen Teilnehmende in ihren diversen Erfahrungen und Identitäten an. Sie suchen gemeinsam nach Anknüpfungspunkten und beteiligen soweit möglich alle gleichberechtigt in der Projektplanung und -umsetzung. Die Teilnehmenden fühlen sich dadurch respektiert und lernen die Vielfalt der Perspektiven anderer und deren Mehrwert kennen. Dazu gehören individuelle Erfahrungen in Berufsschulen, Familien und mit Behörden, im weiteren sozialen Umfeld (Freund*innen, Freizeitaktivitäten, digitaler Raum), sowie mit Diskriminierungen und Migration (Sprachniveau). Dazu kommen sowohl unterschiedliche Zugänge zu Sprache und Bildung, wirtschaftlichen Ressourcen und gesellschaftlicher Partizipation als auch Aspekte der eigenen Identität wie sexuelle Orientierung, (nicht-)religiöse Lebensweisen, Zugehörigkeit zu Minderheit oder Mehrheitsgesellschaft. Zeitliche Zwänge schränken die Freizeit ein (lange Wege zur Arbeit oder Berufsschule, Überstunden im Ausbildungsbetrieb) und Auszubildende sind abhängig von den Interessen ihrer Arbeitgeber*innen. Je nach Lebensumständen gestaltet sich Mitarbeit und Teilnahme potentiell unterschiedlich.

Freie Räume und Teilhabechancen schaffen

Um demokratische Erfahrungen machen und eigene Interessen und Ideen einbringen zu können, braucht es Freiräume für Kreativität, Selbstbestimmung, Kompromissfindung und Experimente, die die Teilnehmenden selbst gestalten. Erst durch die Chance, gemeinsame Interessen und Unzufriedenheit zum Ausdruck zu bringen, ist es möglich, gemeinschaftlich und wertschätzend zu handeln. Freiräume benötigen auch Verhaltensvereinbarungen mit Rechten und Pflichten für Teilnehmende und Anleitende. Wegen des Machtgefälles braucht es auch Räume, die frei von Chef*innen und Bildungspersonal sind, damit ein selbstbestimmter Meinungsaustausch stattfinden kann. Je nach Projektart können Interessensvertretungen wie Gewerkschaftsjugendlichen, Jugend-, Auszubildenden- und Schüler*innenvertretungen oder Betriebs- und Personalräte die Freiräume in der Projektarbeit mitgestalten und aktuelle politische Themen einbringen.

Reflexionsfragen

- Wer sind deine Teilnehmenden? Was beschäftigt und interessiert sie?
- Wie sieht der Alltag deiner Teilnehmenden aus? Mit welchen zeitlichen und arbeitsweltlichen Zwängen sind sie konfrontiert?
- Mit welcher Haltung kommen die Teilnehmenden in dein Demokratieprojekt? Haben sie Lust darauf? Kommen sie freiwillig?
- Welche jungen Menschen aus welchen Lebensrealitäten erreichst du gut und wer ist für dich schwer zu erreichen?

Reflexionsfragen

- Wie holst du alle Teilnehmenden dort ab, wo sie gerade sind? Wie kannst du hierfür Räume und Gelegenheiten schaffen?
- Wie greifst du aktuelle politische Themen, Fragen und Ideen aller Teilnehmenden auf?
- Welche Freiräume passen zu deinem Demokratieprojekt und welche Grenzen haben diese?
- Wie unterstützt du alle Teilnehmenden dabei, kreativ zu sein und neue Ideen zu entwickeln?
- Welche Grenzen sind dir gesetzt?

An Erfahrungen anknüpfen

Demokratieprojekte helfen allen Teilnehmenden, ihre Lebensrealitäten und insbesondere ihre physische, soziale und digitale Umgebung in ihrem Sinne mitzugestalten. Anleitende und Teilnehmende suchen dafür Anknüpfungspunkte, etwa spontane Fragen, Ideen und Interessen sowie aktuelle Ereignisse. Denn sie machen konkrete, alltägliche und arbeitsweltliche Erfahrungen, die politisch sind. Eine Kontextualisierung, beispielsweise in der beruflichen Bildung, hilft, sie als politisch wahrzunehmen.

Reflexionsfragen

- Welchen Einfluss haben Teilnehmende und das Projekt auf ihre soziale und räumliche Umgebung?
- Hat das Projekt Einfluss auf das Zusammenleben im Betrieb? Oder darüber hinaus?
- Soll das Projekt auf ein bestimmtes Thema aufmerksam machen oder zielt es auf Positionierungs- oder Veränderungsprozesse im Betrieb ab?

LERNKULTUR

Demokratieprojekte leben von einer wertschätzenden und vertrauensvollen Atmosphäre. Möglichst entsteht dabei ein unterstützender Rahmen und eine Lernkultur, in der Teilnehmende Projekte selbstsicher mitgestalten und durch Anleitende systematisch unterstützt und ermutigt werden. Das braucht Vertrauen, einen positiven Umgang mit Fehlern und Räume für Reflexionsprozesse.

Wertschätzende Atmosphäre bieten

Demokratieprojekte schaffen einen Raum, der von Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist. Um keinen Leistungsdruck auszuüben, braucht es geeignete Formen und Methoden, um Unklarheiten zu klären und Lob oder Dank auszusprechen. Auch, wenn Ausbilder*innen Auszubildenden während ihres Berichts über Projektarbeit zuhören und sie dabei anerkennen, entsteht Wertschätzung. Anleitende moderieren, motivieren und ermöglichen Austausch auf Augenhöhe. Sie begegnen Teilnehmenden mit Wertschätzung, Unterstützung, Respekt und Anerkennung, auch in konfliktbehafteten Situationen. Dafür braucht es gemeinsame Verabredungen zwischen Anleitenden und Teilnehmenden. Diese Regeln werden zu Beginn gemeinsam aufgestellt oder gegebenenfalls vorgegeben, etwa in Bezug auf Gleichbehandlung und Respekt. Bestehende Hierarchien im Betrieb, in der Berufsschule, bei Bildungsträgern und bei weiteren Projektpartner*innen reflektieren Anleitende in der Projektkonzeption.

Reflexionsfragen

- Was tust du für eine wertschätzende Lernkultur, in der sich die Teilnehmenden wohl fühlen?
- Wie möchten die Teilnehmenden in deinem Projekt wertgeschätzt und motiviert werden? Wie gelingt dir das?
- Wie begegnest du Teilnehmenden mit Respekt und Anerkennung, auch in konfliktbehafteten Situationen?
- Wie kannst du dazu beitragen, dass die Teilnehmenden ohne Leistungsdruck aktiv beteiligt sind?



Konstruktive Reflexionskultur etablieren **Reflexionsfragen**

Für den Lernprozess der Teilnehmenden sind Räume, in denen gegenseitig Rückmeldungen gegeben werden, wichtig. Diese schaffen Möglichkeiten zur Reflexion und gegenseitigen Wertschätzung. Auch kritische Rückmeldung und der Austausch zu herausfordernden Erlebnissen finden hier Platz. Solche Räume können im Rahmen von Reflexionsrunden, aber auch in Zwiegesprächen geschaffen werden. Fehler sind ein unvermeidlicher Teil des Lernprozesses. In einer positiven Fehlerkultur nehmen die Anleitenden eine Schlüsselposition ein und kommunizieren ehrlich und transparent darüber, wenn etwas schiefgelaufen ist. Als gutes Vorbild erkennen sie auch eigene Fehler an und schaffen eine Atmosphäre, in der Teilnehmende ehrlich kommunizieren. Um die aufgetretene Situation zu bearbeiten, schaffen sie einen sicheren Raum, in dem die Teilnehmenden sich trauen, ihre Gedanken und Meinungen zu äußern. Diese sollen auch die Möglichkeit erhalten, eigene Fehler zu erkennen und Lösungen zu suchen. Aus einem konstruktiven Umgang mit Konflikten in der Gruppe können Teilnehmende lernen. Reflexionsrunden mit der Gruppe und den Anleitenden werden daher dazu genutzt, Lösungen für Fehler und gegebenenfalls Anpassungen in der Projektarbeit zu erarbeiten und nicht, um etwaige Schuldige anzuklagen.

- Wie gibst du deinem Team Rückmeldungen?
- Wie gehst du mit deinen eigenen Fehlern um?
- Wie gehst du mit Fehlern der Teilnehmenden um?
- Wie stellst du sicher, dass aus Fehlern gelernt werden kann?

Gruppenlernen und Entwicklungsprozesse reflektieren

Demokratieprojekte ermöglichen es den Teilnehmenden, ihre verfügbaren Ressourcen einschätzen zu können, sich auszuprobieren und zu lernen, mit Fehlern positiv umzugehen. Gerade Herausforderungen sind Lerngelegenheiten. Teilnehmende meistern diese am besten, wenn sie lernen, optimistisch auf ihre Stärken zu vertrauen. Durch gemeinschaftliche Aktivitäten erleben sich Teilnehmende als Individuum und Teil der Gruppe. Diverse Perspektiven und gemeinsame Reflexionen helfen dabei, diese Erfahrungen auf demokratische Prozesse und Systeme zu übertragen. Anleitende bieten für diesen Lernprozess einen unterstützenden und sicheren Rahmen, in dem die Teilnehmenden ihre Selbstbestimmungs- und Selbstwirksamkeitserfahrungen machen.

Reflexionsfragen

- Wie gestaltest du die Reflexion von Lernprozessen in deinem Projekt?
- Welche Rolle spielt das Lernen für den Einzelnen in unterschiedlichen Kontexten, sei es innerhalb einer Gruppe oder im Rahmen eines Projekts?
- Wie gibst du deinem Team Rückmeldungen?

Checkliste

Strukturelle Ebene

WIE DU DEIN PROJEKT GUT AUFBAUST

Demokratieprojekte brauchen einen gut durchdachten organisatorischen Rahmen. Hierzu zählen die Planung mit einem besonderen Augenmerk auf Wirkung und Umsetzbarkeit, die beteiligungsorientierte Durchführung sowie die gemeinsame Reflexion am Ende von Projekten. Zur Struktur eines Projekts gehört neben dem eigenen Projekt auch der Aufbau von Kooperationen. Es braucht Partner*innen auf Augenhöhe, die Verständigung auf gemeinsame Ziele, eine klare Aufgabenteilung und eine Festlegung auf gemeinsame Kommunikations- und Reflexionsstrukturen.

PROJEKTMANAGEMENT

Ein Demokratieprojekt braucht ein reflektiertes und an die örtlichen Rahmenbedingungen angepasstes Projektmanagement für die Planung, Umsetzung, Steuerung, Kontrolle und den Abschluss. Die Anleitenden und Teilnehmenden handeln aus, wer welche Aufgaben im Projektmanagement übernimmt.

Projekte wirkungsorientiert planen

Demokratieprojekte profitieren von einem guten Projektmanagement, bei dem eine Zeit- und Aufgabenplanung umgesetzt wird, die sich an den Ressourcen der Anleitenden und der Teilnehmenden orientiert. Hierfür eignet sich die Formulierung der Ziele nach dem SMART-Konzept: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert. Die SMART-Ziele können zu einem festgelegten Termin mit der Realität verglichen werden, um festzustellen, ob und in welchem Maß das Ziel erreicht wurde und ob eventuelle Anpassungen erforderlich sind.¹¹

Reflexionsfragen

- Welche Zeitressourcen hast du für das Projekt?
- Welche Räume und Zeiten stehen dem Projekt zur Verfügung? Kannst du es im Rahmen der regulären Ausbildung, des Schulunterrichts oder der Maßnahme im Übergangsbereich unterbringen? Gibt es von dem Ausbildungsbetrieb oder der Schule Freistellungen für das Projekt? Gibt es festgelegte Räume etwa für Weiterbildungen oder sozialpädagogische Tage? Findet das Projekt außerhalb der Prüfungs- und Ferienzeit statt?
- Welche Ziele und Wirkungen willst und kannst du mit deinem Projekt erreichen?
- Welche Methoden oder Konzepte erfüllen die angestrebte Wirkung?
- Passen Ziele und Inhalte zu den Rahmenbedingungen und deinen Teilnehmenden?
- Wie überprüfst du, welche Zwischenstände du im Projekt erreicht hast?

11 Vgl.: Dittmann, Laura: SMART-Ziele. In: KommunalWiki. Berlin 2023: Heinrich Böll Stiftung. <https://kommunalwiki.boell.de/index.php/SMART-Ziele> (zuletzt abgerufen am 27.06.2024).

Spezifisch

Das angestrebte Ziel wird genau und leicht verständlich formuliert, etwa: „Demokratieförderung wird durch die Implementierung von Schulungen im beruflichen Ausbildungssystem und die Weiterbildung von Fachkräften gestärkt, um Kenntnisse über demokratische Prozesse und Beteiligungsmöglichkeiten zu erweitern.“

Messbar

Die Kriterien zur Überprüfung der Zielerreichung werden klar benannt. Dies kann sich auf quantitative Kriterien, wie die Anzahl der Teilnehmenden, beziehen („harte Indikatoren“) oder auf qualitative Kriterien, wie deren verbesserte Fähigkeiten im Umgang mit Konflikten durch die Anwendung demokratischer Prinzipien („weiche Indikatoren“).

Attaktiv

Das Projektziel wird auf die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmenden zugeschnitten. Etwa: ein Workshop, in dem Jugendliche im Übergangssystem demokratische Entscheidungsprozesse mitgestalten und erleben.

Realistisch

Die Ziele sind mit den verfügbaren Ressourcen, der vorhandenen Zeit und den Fähigkeiten der Teilnehmenden erreichbar.

Terminiert

Es werden klare Zeitpunkte für Start, Zwischenziele und Abschluss festgelegt, sodass der Fortschritt regelmäßig überprüft und das Projektziel fristgerecht erreicht werden kann.

Projekte mit Beteiligung umsetzen

In einer prozessoffenen Projektplanung geht es vor allem um Ideenfindung, Umsetzungsvorschläge und die damit verbundenen Aushandlungsprozesse. Demokratieprojekte sind offen für Veränderungsimpulse durch Teilnehmende. Sie bieten Raum für Reflexion und Feedback und allen Beteiligten die Möglichkeit, das Projekt von Anfang an mitzugestalten und anzupassen. Diese Offenheit fördert die Beziehungen unter den Teilnehmenden und die Identifikation mit dem Projekt. Wichtig ist, dass sich alle Teilnehmenden in die Arbeit entsprechend ihrer Kompetenzen und Bedürfnisse einbringen können. Es lohnt sich, zu überlegen, wer in der Teilnehmendengruppe welche Aufgaben übernehmen oder freiwillig machen kann, und hierfür attraktive Angebote zu schaffen.

Reflexionsfragen

- Wie gelingt es dir, in deinem Projekt offen für Veränderungsprozesse zu sein?
- Wie beteiligst du Teilnehmende an der Projektplanung?
- Welche Rolle nimmst du in der Projektplanung und -umsetzung ein, damit die Teilnehmenden eine echte Beteiligungserfahrung machen können, sich wertgeschätzt fühlen und du keinen Leistungsdruck erzeugst?
- Welche Methoden ermöglichen die bestmögliche Partizipation an der Konzeption, Umsetzung und Zielsetzung von Projekten?
- Wie möchtest du vorgehen, wenn sich während der Umsetzung des Projekts Änderungen ergeben oder die Teilnehmenden neue Ideen entwickeln?
- Was kannst du aus organisatorischer Sicht von den Teilnehmenden erwarten? Gibt es bestimmte Vorgehensweisen, mit denen du mit den Teilnehmenden Verabredungen triffst?

Projekte gemeinsam beenden

Anleitende und Teilnehmende werten ihre Projektarbeit gemeinsam aus, benennen Lernerfolge und Verbesserungsmöglichkeiten und besprechen, wie die Projekte langfristig nachwirken können. Ein Grund für einen gemeinsamen Abschluss kann etwa sein, die Leistungen der Teilnehmenden zu würdigen und zu feiern. Das stärkt Selbstbewusstsein, Verantwortungsbewusstsein und die Motivation, sich weiterhin aktiv in demokratische Prozesse einzubringen. Die Teilnehmenden erleben, dass sie gemeinsam etwas erreicht haben. Ein offizieller Abschluss hilft dabei, die Ergebnisse des Projekts sichtbar zu machen. Das fördert die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden.

Reflexionsfragen

- Wie und wo haltet ihr eure Ergebnisse fest und macht sie sichtbar? Wie lasst ihr andere an den Ergebnissen teilhaben?
- Wie könnt ihr im Projekt Stärken, Lernerfolge und Verbesserungspotenziale nachhaltig verankern?
- Wie wollt ihr euer Projekt gemeinsam beenden?
- Wie feiert ihr eure Erfolge miteinander?

KOOPERATIONSMANAGEMENT

Ein Demokratieprojekt kann auch in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen wie einer Stiftung, einem Bildungsträger oder einer anderen Schule umgesetzt werden. Durch die Bündelung von Ressourcen und Erfahrungen können Kooperationen Projekte ermöglichen, die ansonsten nicht machbar oder deutlich schwieriger umzusetzen wären. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit entwickeln alle Beteiligten zuerst ein gemeinsames Verständnis ihrer Ziele. Sie etablieren klare Arbeitsstrukturen, binden Organisationen ein und entwickeln eine gemeinsame Form des Umgangs miteinander.

Gemeinsames Verständnis auf Augenhöhe entwickeln

Kooperationspartner*innen in Demokratieprojekten brauchen ein gemeinsames Verständnis ihrer pädagogischen Arbeit, um Missverständnisse zu vermeiden und den verschiedenen Ansätzen und Bedürfnissen in der Kooperation gerecht zu werden. Durch regelmäßige und flexible Abstimmung von Rollen und Erwartungen entsteht gute Zusammenarbeit. Dabei ist zu beachten, dass Betriebe den Gewinn in den Vordergrund stellen und der Umsetzung von Mitbestimmung Grenzen setzen können. Für Betriebe hat das Projekt einen anderen Stellenwert als für die Anleitenden des Demokratieprojekts selbst. Ohne diese Profitlogik könnten Demokratieprojekte einen höheren Stellenwert in Betrieben erhalten. Auch die unterschiedlichen Hierarchieebenen in Betrieben und Schulen machen eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit allen Beteiligten nicht immer möglich.

Reflexionsfragen

- Welche Ziele verfolgen du und deine Kooperationspartner*innen mit eurem Projekt?
- Wie bindest du die verschiedenen Perspektiven, Stärken und Erfahrungen deiner Kooperationspartner*innen in die gemeinsame Arbeit ein?
- Wie entwickelst du mit deinen Projektpartner*innen ein gemeinsames Verständnis des Projekts?



Gemeinsame Arbeitsstrukturen finden

Um gemeinsame Ziele für das Demokratieprojekt zu erreichen, benötigt ein Kooperationsprojekt gemeinsame Strukturen, ausreichende Ressourcen, definierte Rahmenbedingungen sowie eine Koordination und Kommunikation, in der Handlungsräume, Grenzen und Aufgaben besprochen werden. Die Zusammenarbeit umfasst eine angemessene Menge Zeit und Geld. Die Kooperationspartner*innen können die Struktur des Projekts mitbestimmen.

Reflexionsfragen

- Wie trifft ihr Entscheidungen?
- Welche Vereinbarungen habt ihr zu Arbeitsstrukturen und Abläufen in der Projektarbeit getroffen? Welche Funktionen haben deine Partner*innen?
- Welche Erwartungen hast du an deine Partner*innen?
- Was macht für dich eine gute Zusammenarbeit aus?
- Was stimmt ihr miteinander ab und wo treffen Kooperationspartner*innen ihre eigenen Entscheidungen?
- Wer sind Ansprechpersonen für Projekt-/Kooperationspartner*innen? Wie sprachfähig ist die Ansprechperson? Entscheidet sie selbst oder mit wem spricht sie sich ab? Wie gut bist du mit deiner Struktur zum Projekt im Austausch?
- Wie kann deine Struktur dich in deiner Projektarbeit unterstützen? Was wünschst du dir?

Partnerschaftliche Kooperationskultur aufbauen

Die Entwicklung einer gemeinsamen Kooperationskultur auf Augenhöhe ist ein dynamischer Lernprozess, der über die gesamte Projektlaufzeit hinweg verläuft und die Identifikation mit dem Projekt vertieft. Durch eine kooperationsoffene Haltung, regelmäßige Auswertungen und Feedback sowie durch die gemeinsame Entwicklung neuer Aktivitäten erkennen die Kooperationspartner*innen ihre jeweiligen Unterstützungsbedarfe und Stärken. So können Potenziale der Kooperation effizient ausgeschöpft werden.

Reflexionsfragen

- Was macht euch als Projektteam aus?
- Zu welchen Gelegenheiten reflektiert ihr eure Arbeit?
- Was bringt dich in Reflexionsprozesse? Wie reflektiert ihr als Projektteam eure Entwicklung und Fortschritte?
- Wie stellst du sicher, dass ihr das gemeinsame Verständnis von eurer Kooperation regelmäßig überprüft?
- Was verstehst du unter guter Kooperationskultur?

Impressum

Herausgeber

DGB Bildungswerk e.V.
Franz Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Vorsitzende

Elke Hannack

Geschäftsführung

Claudia Meyer

V.i.S.d.P.

Martin Ströhmeier

Redaktion

Tanja Berg, Mike Peukert: Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH
Dr. Klaudia Tietze: Mach' meinen Kumpel nicht an! - für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.
Christiane Grinda, Oliver Hein: DGB Bildungswerk e.V.

Lektorat & Layout

Rebekka Schweitzer

Bilder

Rebekka Schweitzer, KI-generiert mit Adobe Firefly

Dezember 2024

cc BY-NC-SA

Gefördert vom

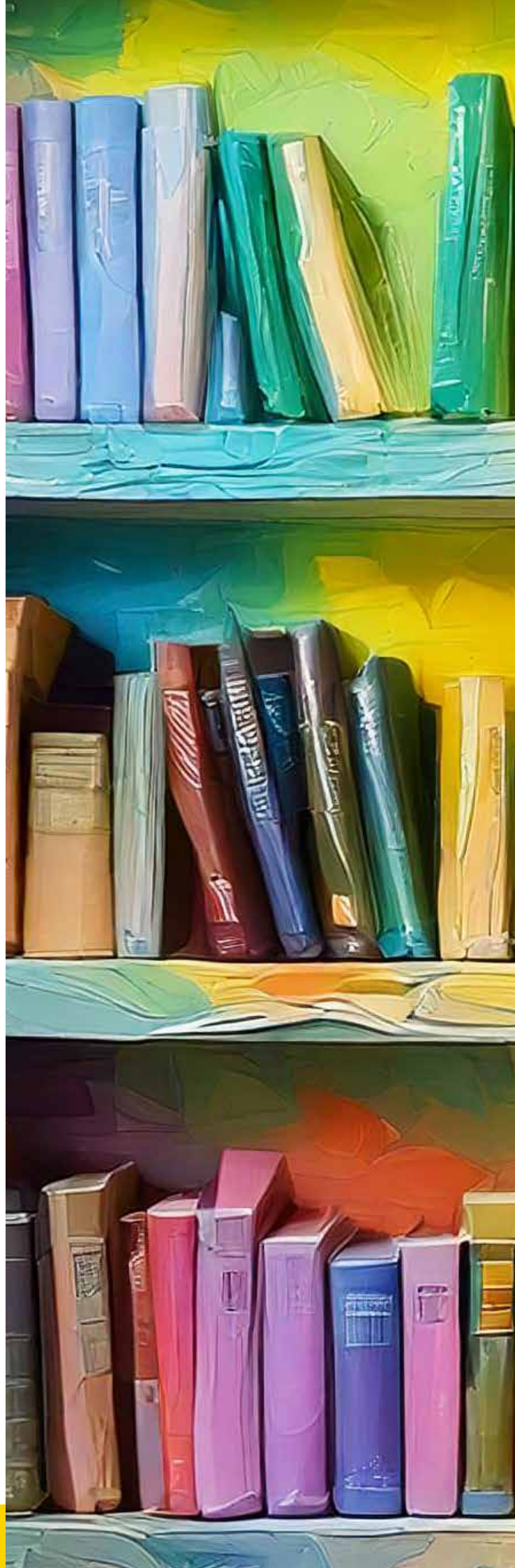


Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFZA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.





Handreichung

QUALITÄTSKRITERIEN DER DEMOKRATIEFÖRDERUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Kontakt:

DGB Bildungswerk e.V.

Jugendbildung

Demokratieförderung in der beruflichen Bildung

Am Homberg 44-50

45525 Hattingen

Tel.: 02324 / 508 480

jugendbildung@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-jugendbildung.de