

Fortbildung

Flucht und Asyl – Beiträge einer diversitätsbewussten Jugendarbeit

30.09. – 01.10.2016 in der Jugendbildungsstätte Unterfranken in Würzburg

Die Veranstaltung ist Teil der Fortbildungsreihe „DIVERsität – Flucht und Asyl“

Team vor Ort:

- Referent*innen: Julia Motta (Bildung und Beratung) und Ansgar Drücker (IDA e.V.)
- Projektverantwortliche transfer e.V.: Judith Feldhoff und Michel Röver

Programm

Freitag, 30.09.2016

11:00	Begrüßung, Kennenlernen und Einstieg ins Thema
12:30	Mittagessen
13:30	Input: Diversitätsbewusste Perspektiven – eine Einführung
14:15	Methodischer Zugang 1: Diverse Lebenssituationen in der Migrationsgesellschaft
15:00	Kaffeepause
15:15	Fortsetzung: Diverse Lebenssituationen in der Migrationsgesellschaft
16:00	Methodischer Zugang 2: Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung
18:00	Abendessen
19:30	Praxis- und Projektaustausch in gemütlicher Atmosphäre

Samstag, 01.10.2016

08:00	Frühstück
09:00	Input: Einblick in die (deutsche) Flüchtlingspolitik
10:00	Gesprächsrunden in zwei moderierten Kleingruppen <ul style="list-style-type: none"> - Reflexion der eigenen pädagogischen Haltung - Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung
12:30	Mittagessen
13:30	Zusammentragen von Erkenntnissen, Erfahrungen und Ergebnissen der Gesprächsrunden Ideendusche: Was mache ich nun mit meinen hier gesammelten Erfahrungen und Erkenntnissen? - Kollegiale Beratung zu offenen Fragen in Kleingruppen
15:00	Auswertung der Veranstaltung
16:00	Ende der Veranstaltung

Freitag, 30. September 2016

1. Diversitätsbewusste Perspektiven – eine Einführung (von Julia Motta)

Das Netzwerk DIVE

Netzwerk von Trainer_innen, 2012 gegründet unter Trägerschaft von: transfer e. V., JUGEND für Europa (Nationale Agentur für das EU-Programm Erasmus+ JUGEND IN AKTION) und dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e.V. (IDA)

Website (www.netzwerk-diversitaet.de) mit: Positionspapier zum gemeinsamen Selbstverständnis, Vorstellung/Profile von Trainer_innen, unseren Angeboten, Materialien (Handreichung).

Grundsätzliches zum Begriff „Diversität“ und „Diversitätsbewusstsein“

Definition aus dem Duden:

„Vielfalt“

„Vielfältigkeit“

Vielfalt wird im Duden mit „Häufigkeit“, „Buntheit“, „Fülle“, „Reichhaltigkeit“, „Reichtum“ und „Verschiedenartigkeit“ (u. a.) erklärt.

Diversität und diversitätsbewusste Bildung: „moderne“ Begriffe in der Bildungs-, Jugend- und Jugendsozialarbeit (und der politischen Bildung).

Begriffe wie „Interkulturelles Lernen“, „Transkulturelles Lernen“ oder auch „Globales Lernen“ sind verbreiteter.

Diversitätsbewusste Ansätze nehmen Kritikpunkte an diesen Konzepten auf, sind Weiterentwicklung.

Definition aus „More than Culture“: „[...] diversitätsbewusste[...] Bildungsarbeit [ermöglicht] [...] Lernprozesse über die Themen Differenzierung, Macht, Vorurteile und Diskriminierung [...]. [...] mit Blick auf unterschiedlichste relevante Kategorien und „Schubladen“[...] (wie z.B. nationale Herkunft, soziale Herkunft, Familie, Gender, Fähigkeiten ...). Es wird [...] die Vorstellung (und Herstellung) von eindeutigen Differenzen zwischen Gruppen kritisiert.“

Diversitätsbewusste Bildung: Herkunft, andere Begriffe & Konzepte, Ziele, (pädagogische) Haltung

Diversitätsbewusste Bildungsansätze sind beeinflusst durch:

- Social-Justice-Trainings
- Rassismuskritische Bildung/Anti-Bias
- Politische Bildung
- Postkoloniale Theorien
- Intersektionale Bildung
- Arbeit mit Differenzlinien
- Empowerment-Ansätze
- Inklusive Bildung

Annahmen in der diversitätsbewussten Bildung:

- Alle Gesellschaften sind vielfältig.

Gefördert durch

2

Kooperationspartner

- Kulturelle Unterschiede sind nur ein Aspekt von Vielfalt.
- Unterschiede zwischen Individuen sind nicht durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe bestimmt.
- Die soziale Inklusion ALLER ist i. d. R. nicht die Realität, dies gilt natürlich in besonderem Maße auch für den Kontext von Flucht und Asyl und geflüchtete Menschen
- Der Kulturbegriff ist dynamisch und vielfältig. Meine Kultur ist individuell – Identität spielt eine wichtige Rolle

Haltung und Methoden diversitätsbewusster Bildung:

- Subjektorientierung (vielfältige Differenzen werden in den Blick genommen)
- Mehrdimensionale Perspektiven (bezogen auf Selbstdefinition, der Interpretation von Situationen, Verhältnissen und Ereignissen und der Begründung für Wahrnehmung und Verhalten).
- Politisch, machtkritisch, Blick auf Strukturen und Mechanismen, Privilegierung und Diskriminierung.

Ziele diversitätsbewusster Bildung:

- Erkennen, dass Menschen komplexe Personen sind (Fokussierung auf national oder kulturell konstruierte Differenzen soll überwunden werden)
- Erweiterung von Perspektiven (keine eindimensionalen, vereinfachenden Erklärungen)
- Förderung des sensiblen Umgang mit Vorurteilen, mit Macht und mit Anders-Sein
- Schärfung des Bewusstseins für Ungleichwertigkeiten und Ungerechtigkeiten
- Abbau von Diskriminierung
- Veränderung der eigenen Haltung (Selbstreflexion, Veränderung pädagogischer Praxis)

Problematisch an Kategorien und Schubladen:

- Die Annahme, dass Menschen durch ihre Gruppe (meist national bzw. regional definierte Kultur) bestimmt sind: Verhaltens-, Denkweisen und Kommunikationsstrukturen unterscheiden sich von denen anderer (eindeutiger) Gruppen.
- Wir Menschen durch die „Brille“ der nationalen Zugehörigkeit bzw. der Zuschreibung als „Geflüchtete“ betrachtet – sie repräsentieren etwas Besonderes aufgrund dieser Zuschreibung. Zusätzlich ggf. auch ihre Länder, aus denen sie kommen.
- Diese „Brille“ wird auch in der Bildungsarbeit und in der Jugendarbeit häufig verwendet: Wir teilen Gruppen ein, z. B. in jene mit Fluchterfahrung und jene ohne oder in „Deutsche“ und „Ausländer_innen“.

Der eindimensionale Blick: Vorurteile, Bewertungen, Ausgrenzung

- Schubladen: Kategorien sind selbstverständlich und „normal“.
- Differenzierung: Unterschiede zwischen zwei angenommenen eindeutigen Gruppen werden hergestellt. („othering“)
- Bewertung: „Wir“ = „Richtig, gut, normal“, „Sie“ = „falsch, negativ, nicht normal“
- Was haben wir davon? – Unsere eigene Gruppe wird aufgewertet.
- Diskriminierung

Die diversitätsbewusst Perspektive auf Individuen:

- Jede Person gehört verschiedenen Gruppen an – diese sozialen Zusammenhänge haben Einfluss auf unsere Identität, unser Verhalten, unser Denken und unsere Art zu kommunizieren.

- Individuen haben Gestaltungsspielräume bei der Ausbildung ihrer Identität und entwickeln ihre persönliche Art zu Handeln und zu Leben.
- Individuen sind vielfältig und einzigartig.

Die diversitätsbewusste Perspektive auf Gruppen

- Gruppen sind durch eine Vielfalt von Unterschieden UND Gemeinsamkeiten geprägt.
- Dies alles sind spannende Impulse für Reflexion, Austausch und gemeinsames Lernen.

Was kann Diversitätsbewusstsein für die Arbeit mit jungen Geflüchteten bedeuten?

Rolle und Selbstverständnis der Fachkräfte in der Jugendhilfe

- Die Fachkräfte sind eher „facilitators“ (Begleiter_innen) als „Lehrer_innen“ – sie begleiten Lernprozesse.
- Die Fachkräfte sind selber Lernende.
- Die Fachkraft sollte sich über eigene Machtposition innerhalb der Gruppe bewusst sein.

Partizipation und Selbstorganisation der Jugendlichen

- Beteiligung sollte frühzeitig möglich sein
- Fachkräfte sollten offen für „Störungen“ durch die Jugendlichen sein.
- Den Jugendlichen wird vermittelt, dass sie einen Ort für ihre Fragen und Themen haben.

Pädagogische Herangehensweisen

- Unterschiede werden immer konstruiert – auch in Gesellschaften und Gruppenprozessen: darüber können wir sprechen und Jugendliche können ermutigt werden, andere Perspektiven einzunehmen.
- Viele Situationen müssen nicht *verstanden* werden, aber es ist wichtig, darüber nachzudenken, wie wir mit *Unterschieden, Vielfalt und Verunsicherung umgehen können*

Worauf sollten wir achten?

- Konstruktion „des Flüchtlings“ hinterfragen
- Geflüchtete als „Opfer“? Wir die „Retter_innen“?
- Geflüchtete als „Sicherheitsproblem“? (Ethnisierung, gesellschaftliche konstruiert)
- Debatten um erwünschte und unerwünschte Migration und um „Nützlichkeit“ (volkswirtschaftlicher Nutzen, Fachkräftemangel....)
- „Othering“ – Rassismus als Merkmal unserer Gesellschaft

(Hier beziehe ich mich auf Aspekte, die Yasmine Chehata von der TU Köln bei einem Vortrag am 8. März 2016 in Bonn im Rahmen des Strategieworkshops JIVE präsentiert hat.)

Zusammenfassend lässt sich sagen:

- Diversitätsbewusste Bildung möchte Menschen dabei unterstützen, mit Vielfalt und Komplexität umzugehen
- Sie wird vor allem im Kontakt mit den Teilnehmer_innen sichtbar und erlebbar
- alle „ICHs“ in einer Gruppe werden wahrgenommen, Prozessorientierung, Kontakt und Kommunikation
- Prozesse werden (wenn nötig) „verlangsamt“
- Konflikte dürfen sein (und sind sogar willkommen)
- Vermeidung von Generalisierungen, Raum für individuelle Bedeutungen und Erklärungen
- Sensibilität für Strukturen und Diskurse

- „Empowerment“ sowie Umgang mit Widerstand und Freiwilligkeit
- Umgang mit Verletzungen und Diskriminierungen

Literatur und Quellen

- www.netzwerk-diversitaet.de – Netzwerk von Trainerinnen und Trainern, Link zu Positionspapier, Angebote, Projekte
- Anne Sophie Winkelmann (2014). More than Culture – Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit“ Download über: <https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-ife/publikationen/more-than-culture.3628/>
- Webseite mit vielen hilfreichen Texten und links sowie Videos zum Thema „Helfen“, „kulturelle Brille“, Rassismus u. v. m.: <http://www.rassismuskritik-bw.de>
- www.ajs-bw.de/media/files/aktuell/2013/KW-Interkultur2013_L10.pdf (ausführliche PDF zu den verschiedenen „Brillen“, die wir aufsetzen können, anhand von „Fällen“ erläutert)
- Eisele, Elli / Scharathow, Wiebke / Winkelmann, Anne Sophie (2008). Ver-vielfältig-ungen. Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis der internationalen Jugendarbeit. Jena. Zu beziehen unter www.ejbweimar.de
- www.vervielfaeltigungen.de – Webseite von Anne Sophie Winkelmann mit einigen links zu Arbeitspapieren und Hintergrundmaterial
- Ansgar Drücker, Karin Reindlmeier, Ahmet Sinoplu, Eike Totter (Hg.) (2015): Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung. Herausgegeben im Auftrag des IDA e. V. in Kooperation mit transfer e. V.
- Karima Benbrahim (Hg.) (2012): Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? IDA e. V., ISSN 1616-6027.

Diskussionsinhalte nach dem Input:

Es werden die Fragen aufgeworfen, inwiefern Differenzlinien auch einzeln betrachtet werden dürfen bzw. sollten und ob das gleichwertige Nebeneinanderstellen unterschiedlicher Differenzlinien zur Verharmlosung bestimmter strukturell verankerter Diskriminierungsformen (wie zum Beispiel Rassismus) führen kann.

Hierzu folgende Ausführungen:

Eine Fokussierung auf einzelne Diskriminierungsformen wie Rassismus wird als sinnvoll gesehen, um die historische Entwicklung und die strukturelle und ideologische Verankerung intensiver in den Blick zu nehmen. Sie sollte jedoch aus einer diversitätsbewussten Haltung heraus geschehen und das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen nicht aus dem Blick verlieren.

Die Beschäftigung mit Differenzlinien, wie zum Beispiel unterschiedliche Essgewohnheiten oder musikalische Vorlieben ist auf einer anderen Ebene anzuordnen als die Auseinandersetzung mit beispielsweise sozioökonomischen Unterschieden und damit einhergehender Diskriminierung. Die Thematisierung unterschiedlicher Essgewohnheiten und musikalischer Vorlieben kann für den Umgang mit Vielfalt sensibilisieren und verdeutlichen, dass jedes Individuum seine Identität durch die Identifikation mit unterschiedlichen sozialen Gruppen und Kategorien bildet. Unterschiedliche Differenzlinien und damit einhergehende persönliche Ausgrenzungserfahrungen sollten also sehr ernst genommen werden. Gleichzeitig sollte die unterschiedlich starke strukturelle Verankerung von Diskriminierungsformen berücksichtigt werden.

2. Diverse Lebenssituationen in der Migrationsgesellschaft – Übung: „Wie im richtigen Leben“

Die Teilnehmenden erhalten Rollenbeschreibungen und stellen sich in einer Reihe auf (teilweise werden Rollen doppelt verteilt). Die Leitung liest nun Fragen vor und gemäß ihrer Rolle gehen die Teilnehmenden einen Schritt nach vorne, wenn sie die Frage mit „Ja“ beantworten würden.

Beispiel für Rollen: „verheirateter 42-jähriger Professor für Physik“ „21-jährige arbeitslose allein erziehende Mutter“, „25-jähriger Asylbewerber aus Serbien“

Beispiel für Fragen: „Können Sie ein Bankdarlehen bekommen?“, „Können Sie eine zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn Sie sie möchten?“, „Können Sie sich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?“

Die Übung wird ausgewertet in Bezug auf

- Vorurteile und eigene Bilder im Kopf (Wie konstruieren wir die Bilder zu unseren Rollen? Warum hatten Personen mit der gleichen Rolle unterschiedliche Positionen?)
- Machtverhältnisse und strukturelle Diskriminierung (Welche Differenzlinien haben eine Rolle gespielt?)
- Transfer zur Praxis

Die Übung zeigt, inwiefern unterschiedliche strukturelle Ausgangspositionen Einfluss auf das alltägliche Leben und individuelle Handlungsspielräume haben. Es wird auf die Gefahr der Übung hingewiesen, dass die Rollenbeschreibungen zur Reproduktion von Stereotypen führen können.

3. Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung – Übung: „Im Zitronenland“

Im ersten Teil der Übung werden im Plenum allgemeine Merkmale von Zitronen gesammelt. Im Anschluss erhalten Kleingruppen je eine Zitrone und sammeln besondere Merkmale ihrer Zitrone. Dann sollen sie „ihre“ Zitrone unter anderen wiedererkennen und sich schließlich für die Zitrone einen Namen und eine besondere Biografie ausdenken. Im zweiten Teil werden die inzwischen „personalisierten“ Zitronen mit anderen Früchten konfrontiert, denen jeweils ein besonderer Ruf nachgesagt wird. Die Kleingruppen sollen über den Umgang mit den anderen Früchten im Zitronenland entscheiden. Eine Abschlussreflexion rundet die Übung ab (aus: "Eine Welt der Vielfalt").

Die Übung wird vor allem im Hinblick auf Parallelen zum aktuellen politischen und gesellschaftlichen Umgang mit Geflüchteten ausgewertet und auf der Meta-Ebene – also in Bezug auf den potentiellen Gebrauch in der eigenen Praxis – reflektiert. Hier wird als positiv wahrgenommen, dass die Übung sehr gut veranschaulicht und erfahren lässt, wie gesellschaftliche Aushandlungsprozesse funktionieren. Sie regt zum Nachdenken und Diskutieren darüber an, wo und wie eigene Ideale an ihre Grenzen kommen und die eigene Haltung ins Wanken gerät. Zudem wird angemerkt, dass – führt man die Übung mit Jugendlichen durch – der Transfer in die Realität möglicherweise durch mehr Impulse und Beispiele angeregt werden müsse. Es wird außerdem die Frage aufgeworfen, ob die Übung zu fiktiv ist und ob das Fiktive es noch möglich macht, die Übung auf das reale Leben zu beziehen.

4. Praxis- und Projektaustausch in gemütlicher Atmosphäre

Verena Schneeweiß von Commit e.V. stellt folgende Projekte vor:

- Perspektiven bilden www.perspektivenbilden.de
- Bildungsarbeit zum Thema Flucht und Asyl und zum Umgang mit Ängsten und Vorurteilen: Information und Sensibilisierung

Grafiken "Bildkorrektur - Bilder gegen Bürgerängste" frei verfügbar auf <http://bildkorrektur.tumblr.com/>

Weitere Dokumente zu den Projekten befinden sich im Anhang.

Samstag, 01. Oktober 2016

1. Input: Einblick in die deutsche Flüchtlingspolitik (von Ansgar Drücker): Die Präsentation befindet sich im Anhang
2. Gesprächsrunden in zwei moderierten Kleingruppen

1) Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung

Folgende Themen spielen in der Gesprächsrunde eine Rolle:

Informationsweitergabe:

Ein Teilnehmender mit Fluchthintergrund weist auf den Mangel an Informationsweitergabe über Angebote und Organisationen hin. Über die Möglichkeit des Bundesfreiwilligendienstes, den er gerade macht, hat er durch Zufall erfahren. Er empfindet die Unterstützung der ehrenamtlichen Helferkreise als sehr hilfreich, betont jedoch, dass den Helferkreisen Informationen über bestehende Angebote fehlen. Vor Allem fehlen Informationen über Angebote der nonformalen Bildung. Ein Hinweis, der sich daraus für die Anwesenden ergibt, die Geflüchtete mit ihren Angeboten erreichen wollen, ist die Vernetzung und Kooperation mit ehrenamtliche Initiativen, die Geflüchtete im alltäglichen Leben begleiten und Informationen über Angebote direkt weitergeben können. Zudem braucht auch das Jobcenter/die Agentur für Arbeit mehr Informationen über andere Möglichkeiten neben regulären Jobs und Ausbildung.

Skepsis gegenüber christlichen Trägern:

Es wird darauf hingewiesen, dass bei einigen Geflüchteten eine skeptische Haltung gegenüber christlichen Trägern besteht. Zum einen besteht die Annahme, dass nur Christen Angebote von christlichen Trägern wahrnehmen dürfen. Zum anderen gibt es den Vorbehalt, dass christliche Träger durch ihre Angebote missionieren wollen. Diese Vorbehalte und Annahmen könnten durch die Form der Informationsweitergabe und Öffentlichkeitsarbeit der Träger aufgebrochen werden.

Weitere Inhalte der Gesprächsrunde:

- Zukunftsperspektiven aufzeigen: Balance finden zwischen dem Aufzeigen realistischer Perspektive und „träumen lassen“
- Regeln begründen und erklären statt überstülpen
- Ehrenamtliche Tätigkeit als Qualifizierung und „Integrationsnachweis“ für Geflüchtete
- Geflüchtete informieren andere Geflüchtete über Angebote/ Geflüchtete als Multiplikator*innen
- Angebote, die auf Interesse und Bedarf stoßen: Sport und praktische Arbeit; Bedürfnis nach Freizeitaktivitäten; politische Bildung: Austausch über Werte und Gesellschaft
- Umgang von Männern und Frauen – Peer-to-peer-learning?

2) Reflexion der eigenen pädagogischen Haltung

Reflexionsfragen:

- Die eigene Haltung reflektieren: welche Schubladen nutze ich? Welche Bilder habe ich von Geflüchteten? Oder von bestimmten Jugendlichen in meiner Arbeit? Und wie begleiten diese Vorstellungen meinen Blick auf Gruppen / bestimmte Jugendliche?
- „Normal“ ist für mich... – warum ist das so? Woher kommt das? Wer bin ich und was prägt mich?
- Thematisiere ich Ausgrenzung, wenn ich sie in meiner Arbeit beobachte?
- Welche Aussagen oder Reaktionen von mir als Fachkraft können als Vorstellung von eindeutigen Kategorien verstanden werden?
- Pädagogische Ansätze: wie sehr lasse ich Widersprüche zu? Gibt es Gelegenheiten, Konflikte zu klären? Wie mache ich das?
- Schaffe ich Möglichkeiten, die Jugendlichen (und Kolleg_innen) selbst erkunden zu lassen, welche Hintergründe und Bedeutungen sie jeweils in Situationen sehen?
- An welche Grenzen komme ich? Welche Unterstützung bräuchte ich?
- Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung, Konflikte und widersprüchliche Anforderungen zu lösen?
- Wie kann ich mich motivieren, eigene Widerstände zu überwinden?

3. Auswertung

Welche neuen Erkenntnisse und Ideen nehme ich mit nach Hause:

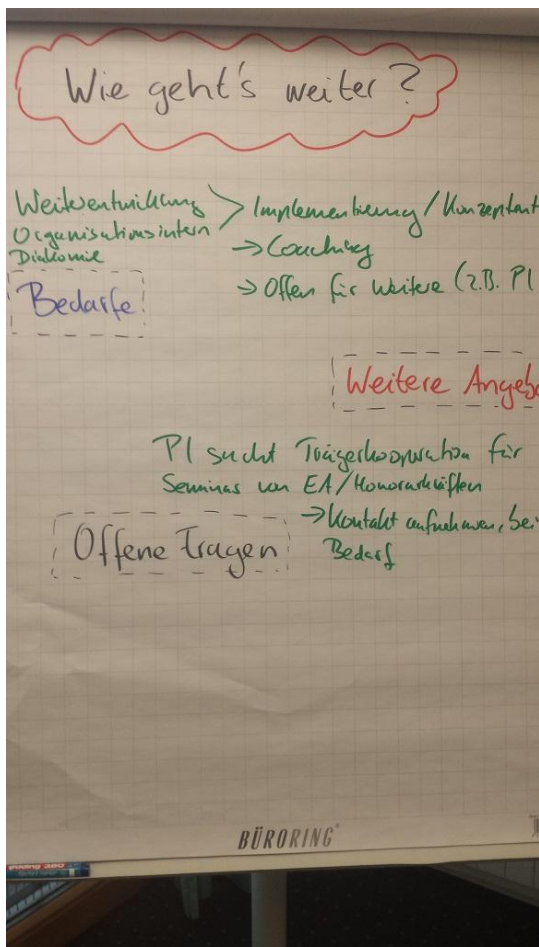
- Es ist wichtig dem Thema Raum und Platz zu geben.
- Verknüpfung zwischen Themen und Projekten
- neue methodische Impulse
- Anregungen aus den Vorträgen
- neue Perspektiven auf die Arbeit mit Geflüchteten durch Fachkräfte aus anderen Arbeitsfeldern
- Langsamkeit herstellen
- Austausch und Vernetzung
- Impulse zu: Wie können wir in unserem Team Diversität umsetzen?
- Diversität als Normalität in der Gesellschaft

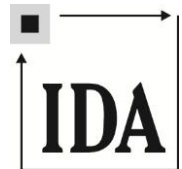
- bereichernde Perspektiven von TN mit Fluchterfahrung
- Erfahrungsaustausch als großer Gewinn
- neue Workshop-Ideen
- neue Sicherheit erlangt
- neue Kraft und Motivation für die Weiterarbeit

An welchen Themen würde ich gerne weiterarbeiten:

- Diversität im Konzept/im praktischen Tun als Querschnittsthema verankern
- Macht und Sprache
- Wie können Geflüchtete (mehr) in Angebote der internationalen Jugendarbeit eingebunden werden? Was für Bedingungen sind notwendig?
- Kooperation und weiterer Austausch mit anderen Trägern aus der Runde
- Weiterbildung in gemischten Gruppen
- politische/diversitätsbewusste Bildung für unterschiedliche Zielgruppen
- Verknüpfung Ethnologie und diversitätsbewusste Bildung
- Oft hat man das Gefühl gegen die politischen Bedingungen zu arbeiten. Daraus ergibt sich die Frage: Wie kann man politische Wirkung entfalten?

Wie geht's weiter?





Organisation

transfer e.V.

Judith Feldhoff; Michel Roever; Lena Schulte-Michels

Grethenstraße 30

50739 Köln

Telefon: +49 221 95921-90

E-Mail: feldhoff@transfer-ev.de; roever@transfer-ev.de; schulte-michels@transfer-ev.de

Internet: www.transfer-ev.de

Protokoll: Judith Feldhoff