

„Interkulturell denken – lokal handeln“

**Eine Regional-Weiterbildung für Mitarbeiter/innen
aus pädagogischen Handlungsfeldern in Buchen**

Oktober 2008 bis Juli 2009

Exposé

**Eine Weiterbildung der Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg
in Kooperation mit dem Paritätischen Jugendwerk Baden-Württemberg**

Inhalt

Warum diese Weiterbildung?	3
Theoretischer Rahmen der Weiterbildung	4
<i>Kultur und Migration</i>	4
<i>Umgang mit Differenz – eine paradoxe Aufforderung</i>	4
<i>Anerkennung als Orientierung</i>	5
Aufbau der Weiterbildung	6
<i>Praxisprojekte</i>	6
<i>Interview</i>	7
<i>Theoretische Fundierung</i>	7
<i>Protokoll</i>	7
Einführung Interkulturalität als Führungsaufgabe	8
Leistungen und Zertifikat	8
Die Weiterbildungsmodule	9
<i>Modul 1, Freitag: Interkulturelle Sensibilisierung</i>	9
<i>Modul 1, Samstag: Theorie, Praxisfragen, Praxisprojektgruppen</i>	9
<i>Modul 2, Freitag: Arbeit mit Jungen mit Migrationshintergrund</i>	10
<i>Modul 2, Samstag: Differenzpädagogik – Interkulturelle Öffnung</i>	10
<i>Modul 3: Migrationshintergründe - Das Reden über die Anderen</i>	11
<i>Modul 4: Muslime als Adressat/innen in der Arbeit mit Kindern und Eltern</i>	12
<i>Modul 5: Praxisreflexion – Offene Themenwerkstatt</i>	13
<i>Modul 6: Ergebnissicherung – Präsentation der Praxisprojekte</i>	13
Die Referent/innen	14
Beirat	14
Organisation	15
Übersicht	16

WARUM DIESE WEITERBILDUNG?

Ungefähr ein Drittel der Kinder und Jugendlichen in Baden-Württemberg leben in Familien mit Migrationshintergrund. Nicht erst seit Veröffentlichung der PISA-Studie 2005 ist deutlich, dass ein großer Teil dieser Gruppe nach wie vor nur schwer Zugang zu den formellen und informellen Bildungsangeboten der Jugendhilfe, Jugendarbeit und Schule findet. Dies korrespondiert mit sozialen Benachteiligungen auch in anderen Lebensbereichen: Verteilung von Wohnraum, Einkommen, Teilhabe an politischer und ökonomischer Macht, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, gesundheitliche Versorgung.

Als eine Reaktion der Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit wird deshalb die Interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste und anderer gesellschaftlicher Einrichtungen gefordert. Die Forderung nach Interkultureller Öffnung zielt dabei vorrangig auf qualitativ verbesserte Angebote für Migrant/innen und einen Abbau von Zugangsbarrieren. Dabei ist die Interkulturelle Öffnung gleichzeitig eine politische, institutionelle und fachliche Aufgabe.

Dies braucht es an allen Orten Agenten, Energieträger, Multiplikator/innen,

- die in ihrer eigenen Praxis an einer Weiterentwicklung der pädagogischen Kompetenz arbeiten,
- die sensibel sind, Diskriminierung und verweigerte Anerkennung wahrzunehmen,
- die fähig sind, für die jeweilige spezifische Situation Konzepte und Handlungsstrategien zu entwickeln,
- die auch dafür ausgebildet sind, in ihren Einrichtungen und Teams dieses Querschnittsthema voranzubringen.

Seit drei Jahren bietet die Aktion Jugendschutz (ajs) in Kooperation dem Paritätischen Jugendwerk Baden-Württemberg, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg und der Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg die Weiterbildung **„Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft“** an. Dabei geht es um die angemessene Begleitung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie deren Eltern in den verschiedenen pädagogischen Handlungsfeldern.

Die positiven Rückmeldungen zeigen uns, dass die professionelle Arbeit vor Ort unter einer interkulturellen Perspektive gewinnbringend weiter entwickelt werden kann. Und sie veranlassen uns, dieses Angebot nun auch „in die Fläche zu bringen“ und Akteur/innen regional bzw. vor Ort anzubieten. Die Stadt Buchen wurde unter verschiedenen Bewerbern für ein Pilotprojekt **„Interkulturell denken – lokal handeln“** ausgewählt.

Die interkulturelle Öffnung eines Gemeinwesens ist ein zentraler Ansatzpunkt für jede Kommune, die sich der Herausforderung der multikulturellen Realität der Einwanderungsgesellschaft stellen will. Eine so große Aufgabe kann nur in enger Zusammenarbeit verschiedener Akteure gelingen. Der Gewinn für die Kommune besteht in der

- Qualifizierung der Fachkräfte und ausgewählter Ehrenamtlicher
- Verbesserung der Arbeitszusammenhänge durch die Vernetzung wichtiger Akteure („Tätiges Netzwerk“)
- Nachhaltigkeit in den Kooperationen vor Ort
- Vertiefung der Kooperation mit Migrant/innen-Selbstorganisationen vor Ort

THEORETISCHER RAHMEN DER WEITERBILDUNG

Pädagog/innen stehen in ihrem Arbeitsalltag zunehmend in Kontakt mit Jugendlichen aus unterschiedlichen Ländern und Lebenslagen. Das Thema „Umgang mit Differenz“ ist ständig präsent und stellt sie immer wieder vor neue Anforderungen. In dieser Weiterbildung werden wir die Handlungsfelder pädagogischen Handelns in der Einwanderungsgesellschaft reflektieren und Wege für eine migrationssensible Arbeit entwickeln.

Kultur und Migration

Kultur, Kulturzugehörigkeiten und Kulturdifferenz können einen wichtigen Einfluss auf das Denken, Fühlen, Handeln und Interaktionen von Jugendlichen wie Professionellen spielen und zu Missverständnissen und erfolglosem Handeln führen. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass diese Fokussierung auf kulturelle Differenz bei Störungen, Misserfolg und Unverständnis reflexartig dazu führt, nur auf dieses ethnisch-kulturelle Erklärungsmuster zurückzugreifen. Beim Versuch, Jugendliche in ihrer Kommunikation und ihrem Handeln zu verstehen, sind die Fragen der kulturellen Zugehörigkeit und der interkulturellen Kommunikation allerdings nur ein Aspekt unter vielen. Es müsste viel mehr darum gehen, die Vielfalt der Lebenswelt der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Blick zu bekommen.

Migration könnte ein Begriff sein, unter dem sich viele Erfahrungen und Faktoren besser erklären und verstehen lassen als unter dem Begriff Kultur oder Ethnie. Migrant zu sein oder aus einer Familie mit Migrationshintergrund zu stammen, bestimmt die Herausforderungen, Fragestellungen und Bedeutungen von Familie, Geschlechterbewusstsein und sozialer Situation oft wesentlich.

Beim Blick auf die komplexen biografischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund wird man insbesondere in der zweiten und dritten Einwanderergeneration alltagsweltliche Lebensrealitäten treffen, die alles andere als eindeutig sind. Ob und wie sich jemand selbst als Migrant/in oder Nicht-Deutsch definiert, ist von außen nicht eindeutig wahrnehmbar. Dies mitzudenken, ist eine grundlegende Voraussetzung, um Menschen mit Migrationshintergrund *als Handlungssubjekte anerkennen* zu können.

Werden Migrant/innen als deutende und handelnde Subjekte wahrgenommen, sind nicht Defizite, abweichendes Verhalten und Schwächen im Fokus des Blickes auf die Migrant*innen, sondern ihr selbstbewusster Umgang mit ihrer Lebenssituation. Dies bedeutet jedoch einen Paradigmenwechsel in der Migrationspädagogik, die in der pädagogischen Praxis immer noch unter den Nachwirkungen des bis in die 80er-Jahre dominanten Defizitansatzes der Ausländerpädagogik leidet.

Umgang mit Differenz – eine paradoxe Aufforderung

Ziel dieser Weiterbildung kann nicht eine Verhaltenssicherheit durch Kenntnis des Anderen sein, sondern eine Sensibilisierung auf mögliche Differenzen, die in der Begegnung nicht aufgelöst werden können, also ausgehalten werden müssen. Diese „Erkenntnis“ bietet nicht mehr Sicherheit, sondern vermindert die Gewissheit, den Anderen richtig verstanden zu haben.

Diese Verhaltensverunsicherung ist eine wichtige Voraussetzung einer gelungenen Kommunikation. Dies zu lernen, ist aber vor allem eine Aufgabe der „kulturellen“ Mehrheit, die aus der mächtigen Position heraus im Gegensatz zu der Minderheit nicht „nötig“ hat, diese Sicherheit aufzugeben.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet in diesem Sinne, sich auf jede Situation mit Neugier und Bereitschaft zur Unsicherheit neu einzulassen. Rezepte für richtiges Handeln gibt es nicht.

Paul Mecheril spricht von der Unvermeidlichkeit und der Unmöglichkeit der interkulturellen Perspektive.

Unvermeidlich deshalb, weil eine Leugnung der Differenz unter dem Motto der Gleichbehandlung der Lebensrealität der Einwanderungsfamilien nicht gerecht wird. Unmöglich trotzdem, weil wir im Reden über die „Anderen“ selbst wiederum zu dem beitragen, was ein Kern des Problems darstellt, nämlich das Denken in „Wir“ und die „Anderen“ zu zementieren. Ein Denken, in dem die „Anderen“ nicht als „Wir“ gedacht werden können.

Die notwendige Berücksichtigung der Differenz trägt also gleichzeitig dazu bei, diese Differenz aufrechtzuerhalten. Zudem legt eine ethnisierte Perspektive auch den Migrant*innen nahe, sich selbst in einer unangemessen eindeutigen Weise eine ethnisch definierte Identität zu schaffen.

Die beschriebene paradoxe Anforderung der Differenz darf nun weder zur Lähmung („Ich kann es nicht richtig machen...“) noch zur Beliebigkeit („Ich kann es ohnehin nicht richtig machen ...“) führen. Es geht eher darum, sich auf einen fehlerfreundlichen und kreativen Lernprozess einzulassen, der geprägt ist von einem gelassenen Mut zu handeln und Fehler zu machen, von der Bereitschaft, sich dabei immer wieder verunsichern zu lassen und das eigene Handeln zu reflektieren und von der Offenheit, daraus für das nächste Mal zu lernen.

Anerkennung als Orientierung

Die Lernherausforderung lässt sich mit folgenden Fragen umreißen:

- Wie können wir in unserem pädagogischen Handeln Kinder und Jugendliche in ihrem – auch kulturellen – Anderssein anerkennen, ohne sie nur unter dieser Perspektive wahrzunehmen?
- Wie können wir die Realität der Einwanderungsgesellschaft in unserem Handeln, im Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen, aber auch in den Einrichtungen angemessen widerspiegeln, ohne sie auf kulturelle Folklore zu reduzieren?

Eine Orientierung bei diesem Lernprozess kann der Grundsatz der Anerkennung sein. Dabei geht es immer um zwei Dimensionen: zum einen die Anerkennung des Anderen als gleichwertig und zum anderen die Anerkennung des Anderen als Subjekt mit dem Recht auf andere - auch kollektive - Identitätsentwürfe. Dies ermöglicht den einzelnen, sich als diejenige darzustellen, als die sie sich verstehen. Insofern geht es bei Anerkennungsforderungen vor allem darum, Bedingungen herzustellen, die es möglich machen als Subjekt zu handeln (Paul Mecheril).

Die Idee der Anerkennung zielt auf eine wechselseitige Identifikation (Erkennung) und Achtung (Anerkennung) in diesem Subjektstatus. Daraus leiten sich für den Lernprozess zwei zentrale Aufgaben ab:

- die kritische Reflexion von eigenen Bildern und Wahrnehmungsstrukturen, die ein „Erkennen“ behindern,
- die neugierige Erforschung der Handlungsgründe der „Anderen“.

AUFBAU DER WEITERBILDUNG

Die Teilnehmenden erarbeiten in einer Mischung von Theorieinputs, Vorstellung und Üben von Praxismethoden sowie Praxisreflexion ein Handwerkszeug für die Arbeit mit Mädchen und Jungen mit und ohne Migrationshintergrund. Das Thema erfordert - wie beschrieben - einen offenen Lernprozess. Es braucht Raum für neue Anregungen, aber auch Raum für Reflexion bereits mitgebrachter Erfahrungen und Ressourcen.

In den sechs Modulen haben wir Raum für

- Input und Übung von neuen Inhalten mit den jeweiligen Referent/innen
- Reflexion der Erfahrungen
- die Reflexion der Praxisprojekte (siehe unten)
- Raum für den Transfer in die eigene Praxis

Ausführlicher zu den Inhalten der Module siehe unten. Daneben soll es immer auch Raum geben für Fragen, die erst im Laufe des Prozesses für die Gruppe relevant werden.

Praxisprojekte

Neben den Modulen sollen alle TeilnehmerInnen ein Praxisprojekt durchführen.

Dies hat mehrere Ziele:

- die Teilnehmer/innen üben und reflektieren das konzeptionellen Denken und Arbeiten im interkulturellen Kontext
- durch die Zusammenarbeit in den Praxisprojektgruppen kommt es zu konkreten Kooperationen mit anderen Einrichtungen
- in der Stadt Buchen gibt ausgehend von der Weiterbildung neue Impulse in der Migrationsarbeit

Zur Unterstützung der Projekte und vor allem der damit verbundenen Reflexionsprozesse treffen sich zwischen den Modulen jeweils ca. 5 TN mit ähnlichen oder gemeinsamen Projekten in Praxisprojektgruppen. Dabei werden sie von einer professionellen Beraterin unterstützt. Beim Abschlusskolloquium werden die bis dahin vorliegenden Projektergebnisse präsentiert.

Konkrete Ausrichtung und Umfang der Projekte hängen im Wesentlichen von den konkreten Möglichkeiten der/des jeweiligen Teilnehmenden ab. Wir gehen davon aus, dass sie das Projekt eng mit der jeweiligen Einrichtung abstimmen und in der Regel auch einen Auftrag zur Durchführung des Projektes im Rahmen Ihres Dienstauftrages haben. Für ehrenamtlich engagierte Teilnehmer/innen ist ebenfalls eine Kommunikation mit Ihren Verein/Einrichtung anzustreben.

Die Projekte können sowohl im pädagogischen als auch im institutionellen Bereich angesiedelt sein. Es müssen dabei in der Regel keine neuen Handlungsfelder entwickelt werden. Es geht eher darum für bestimmte Bereiche der bestehenden Praxis neue Ideen zu entwickeln und diese exemplarisch umzusetzen.

Denkbar sind ...

- ... Projekte mit Jugendlichen, wie kleine Aktionen, Workshops;
- ... konzeptionelle Projekte, wie das Aufspüren von Zugangsbarrieren oder die Verankerung des Themas in der Hilfeplanung (Zielebene) und den Leistungsbeschreibungen;
- ... Projekte der Kooperation und Vernetzung, wie die Kontaktaufnahme mit neuen Kooperationspartnern, beispielsweise Übersetzerdienste oder Migrant*innenorganisationen;
-Projekte der Elternarbeit usw.

- ... Projekte mit Kolleg/innen (Workshops, Befragungen, Überprüfung des Leitbildes, Interkulturalität im Team).

Durchführungsbestimmungen zum Praxisprojekt

- Die Projekte dürfen innerhalb der regulären Arbeitszeit durchgeführt werden, müssen aber Projektcharakter haben, d.h. etwas „Neues“ enthalten oder auch „Altes“ unter einer bestimmten Fragestellung reflektieren.
- Sie dürfen auch von mehreren Teilnehmer/innen gemeinsam durchgeführt werden, dabei muss der jeweilige Anteil definiert sein.
- Für die Praxisprojekte muss ein kurzer schriftlicher Entwurf (Zielformulierung, Auftragsklärung, konzeptionelle Überlegungen usw.) sowie ein kurzer schriftlicher Bericht (Selbstevaluierung) vorgelegt und genehmigt werden.

Das Praxisprojekt wird im Zertifikat benannt.

Interview

Neben dem Praxisprojekt führt jede Teilnehmer/in ein Interview durch und dokumentiert dies in einer kurzen Reflexion (ca. 1 Seite).

Dafür sind zwei Varianten möglich:

1. Biografisches Interview als kleines „Forschungsvorhaben“: anhand eines Frageleitfadens, der individuell angepasst werden kann, wird ein längeres Gespräch mit einer/m (oder mehreren) Migrantenjugendlichen (oder auch Eltern) aus dem beruflichen Umfeld geführt. Hier können Impulse aus der Weiterbildung konkret auf den Prüfstand gestellt werden. Zum anderen ist die intensive Interaktion über das Gespräch ein interessantes Experiment im Kontakt.
2. Interview mit einer/m Mitarbeiter/in oder Leitung einer anderen Einrichtung im Feld des pädagogischen Handelns (oder angrenzenden Feldern). Dies können Good-Practice-Projekte sein, aber auch interessante Kooperationspartner. Auch hier können die Erfahrungen der Weiterbildung erweitert und überprüft werden.

Theoretische Fundierung

In allen Modulen werden auch theoretische Fragen der Migrationspädagogik eine Rolle spielen. Um die Zeit mit den Referent/innen effektiv zu nutzen, erhalten die Teilnehmenden jeweils einen Text zur Vorbereitung. Die Lektüre dieser Texte wird bei den Modulen vorausgesetzt. Darüber hinaus bieten wir vertiefende Literaturhinweise an. So besteht auch für theorieinteressierte Teilnehmende die Möglichkeit von speziellen Vertiefungen.

Protokoll

Jede/r Teilnehmer/in schreibt ein Teilprotokoll eines Moduls. Dies dient der Dokumentation der Module und entlastet die anderen Teilnehmenden vom Mitschreiben. Außerdem fordert es die jeweiligen Protokollanten zu einer anderen Perspektive auf den Lernprozess heraus.

EINFÜHRUNG INTERKULTURALITÄT ALS FÜHRUNGSAUFGABE

Das Querschnittsthema „Interkulturelle Öffnung“ ist eine Führungsaufgabe. In der Ausgestaltung der Weiterbildung ist es uns daher wichtig, die Führungsebene der beteiligten Einrichtungen mit einzubeziehen.

Eine nachhaltige Wirkung können die Weiterbildung und die hier angeregten Praxisprojekte nur haben, wenn die an der Weiterbildung teilnehmenden Mitarbeiter/innen „von oben“ genügend Rückendeckung haben. Interkulturelle Öffnung ist nicht nur „nice-to-have“.

Die Akteure brauchen

- einen Auftrag der Einrichtung, besonders auch bei der Auswahl und Gestaltung der Praxisprojekte
- genügend Ressourcen zur Umsetzung de Projektes
- eine klare Position der Leitung, wenn es darum geht, Inhalte in das Team/Kollegium reinzutragen.

Wir bieten daher in der Startphase der Weiterbildung eine **Einführung in das Thema „Interkulturalität als Führungsaufgabe“** an. Dabei werden wesentliche Inhalte zusammengefasst unter besonderer Berücksichtigung der Organisationsentwicklungsaspekte präsentiert und zur Diskussion gestellt. **Dieser Fachtag findet am 14.11.2008 in Buchen statt und richtet sich ausschließlich an Führungskräfte der beteiligten Organisationen.**

Beim **Abschlussstag (17. Juli 2009)** werden o.g. Führungskräfte zur Präsentation der Ergebnisse eingeladen.

Die Teilnahme an beiden Veranstaltungen von je ein bis zwei zuständigen Vertreter/inne/n der Leitungsebene der Einrichtung ist eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Teilnahme der Einrichtung an der Weiterbildung.

LEISTUNGEN UND ZERTIFIKAT

Die Gesamtstundenzahl beträgt 100 h.

Die reine Seminarzeit im Rahmen der Weiterbildungsmodule beträgt 62 Stunden. Übersteigen die Fehlzeiten 20%, müssen mit der Leitung ersatzweise Leistungen vereinbart werden (Besuch anderer Seminare, schriftliche Arbeiten ...).

Die Teilnahme an den Praxisprojektgruppen wird 10 Stunden, das Praxisprojekt weitere 10 Stunden in Anspruch nehmen.

Für die Durchführung und Dokumentation der Interviews rechnen wir mit ca. 5 Stunden, für das Protokoll 3 Stunden. Die Lesezeit für verpflichtende Vorbereitungslektüre wird ca. 10 Stunden betragen.

Die Teilnehmenden erhalten bei Erfüllung der genannten Bedingungen ein vom Beirat unterzeichnetes Zertifikat, bei Nichterfüllung erhalten sie eine Bescheinigung über die erbrachten Leistungen.

DIE WEITERBILDUNGSMODULE

Freitag/Samstag, 17./18. Oktober 2008

Modul 1, Freitag: Interkulturelle Sensibilisierung

Halide Özdemir/ Astrid Burkard

Das erste Wochenende dient dem Einstieg in den gemeinsamen Lernprozess auf drei Ebenen:

- begriffliche und praktische Annäherung an den Lerngegenstand „Kultur und Migration“
- Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen, Ressourcen und Erwartungen
- Kennenlernen und Verständigung in der Lerngruppe

Am ersten Tag führen die Referentinnen ein interkulturelles Training durch. In kurzen Übungen und Aufstellungen setzen sich die Teilnehmenden mit eigenen kulturellen Prägungen und Wertvorstellungen, sowie eigenen Wanderungs- und Fremdheitserfahrungen auseinander. In Wahrnehmungs- und Kommunikationsübungen geht es um den Umgang mit Differenz in konkreten Interaktionssituationen. Gemeinsam entwickeln sie Spielregeln einer erfolgreichen interkulturellen Kommunikation.

Außerdem stellen die beiden Referentinnen die Arbeit einer erfolgreichen Einrichtung der Mädchenarbeit vor. „Rosa e.V.“ ist ein Wohnprojekt für junge Frauen nichtdeutscher Herkunft zwischen 16 und 21 Jahren. Frauen, die mit ihrer Familie in Konflikt geraten sind (z.B. wegen einer drohenden Zwangsheirat) und wegen körperlicher oder seelischer Bedrohung bei Rosa e.V. Schutz suchen, finden hier eine anonyme Wohn- und Lebensmöglichkeit. Die pädagogische Arbeit umfasst die Beratung und Begleitung der einzelnen Bewohnerinnen, z.B. durch Hilfe beim Umgang mit Ämtern oder bei der Suche nach einer Schule oder Ausbildungsstelle sowie einer gemeinsamen Freizeitgestaltung. Halide Özdemir diskutiert anhand von Fallbeispielen aus der Rosa-Praxis Möglichkeiten des Transfers auf andere Praxisfelder.

Modul 1, Samstag: Theorie, Praxisfragen, Praxisprojektgruppen

Andreas Foitzik

Am zweiten Tag arbeitet Andreas Foitzik das am Vortag gelernte theoretisch mit der Gruppe auf und nimmt hier auch schon die jeweiligen Praxisfelder der Teilnehmenden stärker in den Blick.

Daneben werden alle Fragen zur Erwartungen der Teilnehmenden und zur Durchführung der Weiterbildung geklärt, und es besteht Zeit, die Praxisprojekte zu entwickeln und die Praxisprojektgruppen zu bilden.

Freitag/Samstag, 14./15. November 2008 (Wertheim)

Modul 2, Freitag: Arbeit mit Jungen mit Migrationshintergrund

Olaf Jantz

Jungengemäße Zugänge zu jungen Migranten

Vielorts werden v.a. türkische und arabische Jungen und Ostaussiedler („Russen“) als besonders problematisch erlebt. Die Männerrolle im Herkunftsland scheint überhaupt nicht in modern westliche Gesellschaften zu passen und: v.a. männliche Migranten scheinen besondere Probleme zu haben, sich in Deutschland anzupassen. Folge ist ein vermehrt grenzverletzendes Verhalten bis hin zu manifester Gewalt. Bei genauerer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass sich Migrantenjungen stark verunsichert fühlen. Gelingt es, ihnen Sicherheit zu vermitteln, dann lassen auch die Männlichkeitsbeweise nach. Vieles, das wir als grenzüberschreitend erleben, ist darüber hinaus nicht als grenzverletzend gemeint, sondern resultiert aus einer anderen „sozio-kulturellen Normalität“, die oftmals schlicht missverstanden wird. Wie können wir also männliche Migranten angemessen unterstützen? Was nützt eine deutsche Pädagogik Migranten? Wann können sie pädagogische Angebote annehmen? Und welche Angebote sind von Anfang an offensichtlich zum Scheitern verurteilt?

In diesem Modul werden anhand des Interkulturellen Trainings mit männlichen Jugendlichen praxiserprobte Zugänge zu Jungen nicht-deutscher Herkunft vorgestellt. Damit können unterschiedliche Felder der Sozialpädagogik auf ihre Chancen und Grenzen untersucht werden, wie Migrantenjungen erreicht werden können.

Modul 2, Samstag: Differenzpädagogik – Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung ist vor allem auch eine Frage an die Träger und die Leitungsebene. Trotzdem soll auch im Rahmen dieser Weiterbildung diese strukturelle Ebene explizit thematisiert werden. Zum einen kommen nur so auch die Grenzen individueller „interkultureller“ Interaktion in den Blick. Zum andern können kleine Impulse für eine interkulturelle Organisationsentwicklung auch von einzelnen ausgehen.

Unter dem Überbegriff „Diversity“ werden institutionelle Konzepte zum Umgang mit Unterschieden diskutiert. Dabei können die Erfahrungen des Gender-Mainstreaming auch für Ansätze eines Migration- oder Cultural-Mainstreaming genutzt werden.

Neben den Differenzen unter den Klient/innen kommen dabei auch die unterschiedlichen Differenzlinien innerhalb der Teams in den Blick. Die Einstellung von muttersprachlichen Mitarbeiter/innen gilt als ein wesentlicher Ansatzpunkt der Interkulturellen Öffnung. Damit sich ein multikulturelles aber auch zu einem interkulturellen Team entwickeln kann, braucht es eine bewusste Auseinandersetzung.

Freitag/Samstag, 30./31. Januar 2009

Modul 3: Migrationshintergründe - Das Reden über die Anderen

Andreas Foitzik und weitere Gäste

Die Gruppe der Aussiedlerjugendlichen wird von vielen Mitarbeiter/innen der pädagogischen und sozialen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als besondere Herausforderung erlebt. Es dürfte auch die größte Gruppe unter den Jugendlichen sein, die *eigene* Migrationserfahrungen zu verarbeiten haben. Im Reden „über die anderen“ interessiert uns die von Vielschichtigkeit und Widersprüchlichkeit geprägte Dynamik von Migrationsprozessen, die sich all zu schnellen Handlungsempfehlungen entzieht.

Wir bearbeiten verschiedene typische Sozialisationserfahrungen der Aussiedlerjugendlichen und setzen sie in Verbindung zu ihren Erwartungen an die Migration, zu Integrationsanforderungen und Ausgrenzungserfahrungen.

Dabei ist unser Blick auf das Handeln der Jugendlichen auf ihre subjektiven Handlungsgründe und typische Bewältigungsstrategien gerichtet. Nicht das Abarbeiten an den Defiziten, sondern die Kunst, Ressourcen wahrzunehmen, bietet Ansatzpunkte für eine motivierende und öffnende Praxis.

Dazu laden wir Vertreter/innen aus diesen Gruppen ein, und „üben“ in den Weiterbildungsgruppen, im direkten Gespräch wichtige Hintergründe zu erfahren und diese Informationen dann auch reflektierend einzuordnen. Auf einer zweiten Reflexionsebene geht es beim „Reden über die Anderen“ auch um eine Auseinandersetzung mit den eigenen Bildern.

Daneben haben wir viel Zeit zur Reflexion von Praxissituationen und dem Austausch der Erfahrungen in den Praxisprojekten.

Samstag, 21. März 2009

Modul 4: Muslime als Adressat/innen in der Arbeit mit Kindern und Eltern

Dr. Havva Engin

Kinder und Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund werden neben den Aussiedlerjugendlichen von der Praxis immer wieder als „Problemgruppe“ benannt. In den letzten Jahren - und noch mal verstärkt nach dem 11. September - hat die verstärkte Thematisierung der religiösen Differenz zu einer weiteren „Besonderung“ dieser Gruppe geführt, die teilweise von den Jugendlichen selbst aufgegriffen und für eigene Zwecke benutzt wird – „Selbstethnisierung“.

Vor diesem Hintergrund werden wir in diesem Modul exemplarisch „die Kulturbrille“ aufsetzen, auch mit dem Ziel, die große Schublade „Muslime“ aufzuteilen auf mehrere „kleine Schubladen“ und dabei das Denken in „Schubladen“ selbst zu reflektieren.

Ausgehend von der Tatsache, dass die Mehrheit der Kinder und Jugendlichen muslimischen Glaubens Kinder dieser Gesellschaft sind, kann sich die Beschäftigung mit kultureller Differenz nicht einseitig auf das Herkunftsland beziehen, sondern muss die Migrationsgeschichte im Aufnahmeland immer mitdenken.

Auch in der Arbeit mit den Eltern gilt es, verschiedene Zugänge zum Verstehen zu suchen: Was muss ich wissen über Erziehungsvorstellungen von z.B. türkischen Eltern, was von ihren Erfahrungen im Herkunftsland, was von ihren Erfahrungen mit deutschen Einrichtungen?

Diese Hintergründe ermöglichen auch ein neues Nachdenken über Zugänge zu Eltern an pädagogischen Einrichtungen. In diesem Modul werden verschiedene innovative Projekte der Elternarbeit vorgestellt.

Freitag/Samstag, 8./9.Mai 2009

Modul 5: Praxisreflexion – Offene Themenwerkstatt

Dieses Modul ist reserviert für die Reflexion von Praxisbeispielen aus dem Berufsalltag der Teilnehmer/innen.

Dies können schwierige Interaktionssituationen sein, aber auch konzeptionelle Anfragen. Es wird einiges aufzuarbeiten sein aus den bis dahin fortgeschrittenen Praxisprojekten und auch die bereits durchgeführten Interviews geben Anlass zur gemeinsamen Reflexion.

Außerdem haben wir im Rahmen des fünften Moduls noch die Möglichkeit im Laufe des gemeinsamen Lernprozesses entstandene Fragestellungen - ggf. auch mit einer/m anderen Referent/in - zu bearbeiten. Denkbare Themen sind Muttersprache, Bildung, strukturelle Diskriminierung ...

Schließlich kann dieses Modul auf Wunsch der Gruppe zu einer Art Zukunftswerkstatt für die Weiterentwicklung der Migrationsarbeit in Buchen genutzt werden.

Freitag, 10. Juli 2009

Modul 6: Ergebnissicherung – Präsentation der Praxisprojekte

Der Vormittag dieses Abschlusstages bietet Raum für einen gründlichen Abschluss sowohl des gemeinsamen als auch der individuellen Lernprozesse:

- die Ergebnissicherung und Auswertung
- Auswertung der Praxisprojekte
- ggf. das „Abarbeiten“ von offenen Fragen aus dem Themenspeicher

Am Nachmittag werden von den Teilnehmenden die bis dahin vorliegenden Ergebnisse der Praxisprojekte und die damit verbundenen Lernprozesse der Buchener Fachöffentlichkeit präsentiert. Dazu werden insbesondere die Leitungskräfte aus den beteiligten Einrichtungen, aber auch andere wichtige Akteure der pädagogischen Arbeit, sowie der Beirat der Weiterbildung anwesend sein.

DIE REFERENT/INNEN

Andreas Foitzik ist interkultureller Trainer, Berater und Organisationsentwickler mit dem aktuellen Schwerpunkt Jugendhilfe. Seit 2007 ist er in Teilzeit Leiter des Jugendmigrationsdienstes der BruderhausDiakonie Reutlingen. Als verantwortlicher Redakteur hat er an verschiedenen Handbüchern für die Interkulturelle Öffnung mitgearbeitet. Er ist Psychodramaleiter und wohnt in Gomaringen bei Tübingen.

Er hat die pädagogische Leitung der gesamten Weiterbildung und ist speziell für die Praxisreflexionen, die Reflexion der Praxisprojekte, sowie den Transfer der Inputs zuständig.

Halide Özdemir arbeitet bei ROSA, einem anonymen Wohnprojekt für junge Migrantinnen in Stuttgart und ist seit vielen Jahren darüber hinaus als interkulturelle Trainerin tätig. Sie leitet die interkulturelle Sensibilisierung im ersten Modul und stellt dort auch zusammen mit Astrid Burkard den ROSA-Arbeitsansatz vor.

Astrid Burkard, Diplompädagogin arbeitet nach einer mehrjährigen Beschäftigung bei ROSA (siehe oben) und einem Jahr beim ASD Buchen nun bei der Jule Möckmühl. Sie hat eine Ausbildung als interkulturelle Trainerin. Neben der interkulturellen Sensibilisierung im ersten Modul ist sie für die Begleitung der Praxisprojekte zuständig.

Olaf Jantz, Diplompädagoge mit Weiterbildung in personenzentrierter Gesprächspsychotherapie (GwG) ist Bildungsreferent für Jungen- und Männerarbeit bei www.mannigfaltig.de und Dozent und wiss. MA an der Leibniz Universität Hannover, dort zuständig für die interkulturelle und geschlechtsbezogene Jugendbildung (www.olafjantz.de). Diesen Schwerpunkt wird er auch ins Modul 2 einbringen.

Dr. Havva Engin, Germanistin, ist seit 2005 Juniorprofessorin für Sprachförderung für Kinder mit und ohne Migrationshintergrund an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe. Bereits in ihrer Zeit am Institut für Erziehungswissenschaft der Technischen Universität Berlin waren ihre Forschungsgebiete Spracherwerb, Sprachförderung, Elternarbeit mit Migrantenfamilien sowie interkulturelle und interreligiöse Erziehung. Im Modul 3 wird sie dazu referieren.

Weitere Referent/innen werden nach Absprache mit der Gruppe eingeladen.

BEIRAT

Die Weiterbildung ist ein Pilotprojekt. Ein Beirat begleitet den Prozess konzeptionell und evaluiert die Weiterbildung in Hinblick auf eine Weiterentwicklung und Etablierung. Die Weiterbildung wird durch den Beirat zertifiziert.

- Kai Kabs, Paritätisches Jugendwerk Baden-Württemberg
- Simone Liedtke, Bildungsreferent Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg
- Werner Miehle-Fregin, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg - Landesjugendamt
- Hildegard Simon-Hohm, Dr. phil., Professorin an der FH Esslingen
- Lothar Wegner, Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg

ORGANISATION

Aktion Jugendschutz
Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg
Lothar Wegner
Jahnstr. 12
70597 Stuttgart
wegner@ajs-bw.de
Tel. (07 11) 2 37 37 14

KOORDINATION VOR ORT

Stadt Buchen
Rainer Trunk
Leiter Fachbereich Jugend & Kultur
Wimpinaplatz 3
74722 Buchen
Tel. (062 81) 31-109
rainer.trunk@buchen.de

Joachim Schneider
Leiter Polizeirevier Buchen
Amtsstraße 26
74722 Buchen
Tel. (062 81) 904-100
joachim.schneider@pdmos.bwl.de

PÄDAGOGISCHE LEITUNG

Andreas Foitzik
Interkultureller Trainer und Berater
Tel. (0 70 72) 50 53 89
anfoitzik@aol.com

FINANZIERUNG

Die Weiterbildung wird für die Bausteine in 2008 finanziell gefördert durch einmalige Projektmittel der Aktion Jugendschutz (ajs), in 2008/09 durch Landesjugendplanmittel über das Paritätische Jugendwerk (pjw) sowie 2009 vom Referat Prävention des Landeskriminalamt Baden-Württemberg und dem Verein für Prävention „Sicherer Neckar-Odenwald-Kreis“.

DIE TAGUNGSSTÄTTEN

Module 1 bis 6 finden im Alten Rathaus in Buchen statt mit Ausnahme von Modul 2, das in der Akademie der Polizei Baden-Württemberg, Außenstelle Wertheim stattfinden wird.

ÜBERSICHT

Modul	Termin	Thema	Leitung/Referent/innen
Modul I	17.10.08, 8.30 – 17.00 Uhr 18.10.08, 9 – 16 Uhr	Interkulturelle Sensibilisierung Theorie, Praxisfragen, Einführung Praxisgruppen	Fr: Halide Özdemir / A. Burkard Sa: Andreas Foitzik
Einführung Leitung	14.11.08	Interkulturelle Öffnung als Führungsaufgabe	Andreas Foitzik
Modul II (Wertheim)	14.11.08, 13 Uhr – 20 Uhr 15.11.08, 9 – 16 Uhr	Arbeit mit Jungen Interkulturelle Sensibilisierung	Fr: Olaf Jantz Sa: Andreas Foitzik
Praxisgruppen	Dezember 08	Projektentwurf	Astrid Burkard
Modul III	30.01.09, 8 – 17.00 Uhr 31.01.09, 9 – 16 Uhr	Migrationshintergründe - Reden mit den „Anderen“, Aussiedlerfamilien Praxisreflexion – Interkulturelle Öffnung	Andreas Foitzik/ Gäste aus der Region
Praxisgruppen	Februar 09	Auswertung der ersten Schritte	Astrid Burkard
Modul IV	21.03.09, 9 – 16.30 Uhr	Muslime als AdressatInnen in der Arbeit mit Kindern und Eltern	Dr. Havva Engin
Praxisgruppen	April 09	Umsetzungsphase	
Modul V	8.05.09, 8.30 – 16.30 Uhr 9.05.09, 9 – 16 Uhr	Praxisreflexion offen	Andreas Foitzik/Halide Özdemir oder N.N.
Praxisgruppen	Juni 09	Vorbereitung Abschluss	Astrid Burkard
Modul VI	10.07.09	Abschluss/Ergebnissicherung Präsentation der Projektergebnisse	Andreas Foitzik evtl. Gäste aus der Region

Änderungen in den Zeiten sind nach Absprache in der Weiterbildungsgruppe noch möglich.