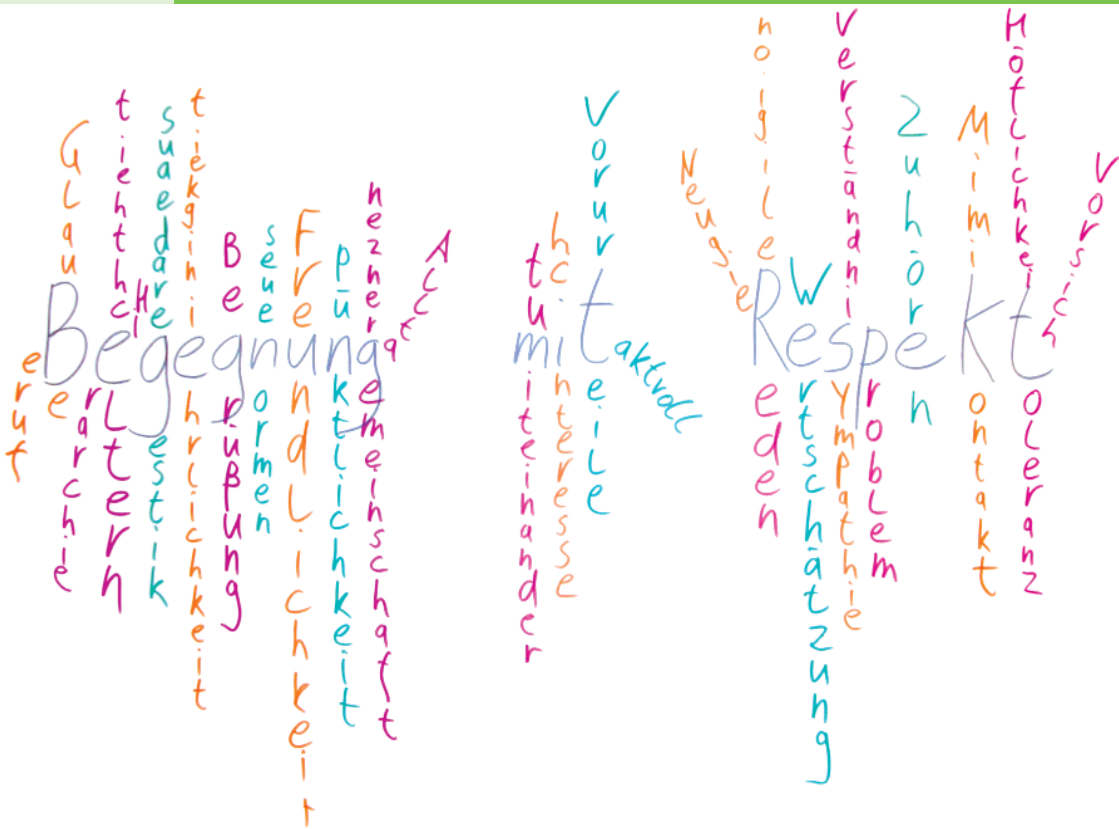
Susanne Brandes, Cathrin Kubrat, Mathias Kühne, Sabina Lenow, Ludger Nagel (Hrsg.)

DEMOKRATIE GESTALTEN – (K)EINE FRAGE DER BILDUNG?



ERFAHRUNGEN UND ERGEBNISSE DES PROJEKTES

»BEGEGNUNG MIT RESPEKT – Förderung Interkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder_innen«

keb

ERFAHRUNGEN UND ERGEBNISSE DES PROJEKTES

»BEGEGNUNG MIT RESPEKT

– Förderung Interkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder_innen«

Grußwort (*Bischof Dr. Gerhard Feige*) 3
Vorwort (*Ludger Nagel*) 5
1. **Einleitung** 7
2. **Konzeptionelle Grundannahmen** (*Susanne Brandes*) 10
2.1 Interkulturelle und Transkulturelle Kompetenz 10
2.1.1 Wieso überhaupt Transkulturelle Kompetenz? 13
2.1.2 Inhalte Transkultureller Kompetenz 14
2.2 Gender-Kompetenz 15
2.3 Demokratie Lernen 17
2.4 Einstellungsverändernde Bildungsarbeit 18
2.4.1 Einstellung 19
2.4.2 Haltung 19
2.4.3 Veränderungsprozesse 20
3. **Erfahrungen aus der Bildungspraxis** (*Cathrin Kubrat & Mathias Kühne*) 23
3.1 Bemerkenswerte Praxiserfahrungen (*Team KEB*) 26
3.2 Bemerkenswerte Praxiserfahrungen (*Gast-Referent_innen*) 43
4. **Exemplarisch: Bewährte Methoden** (*Cathrin Kubrat & Mathias Kühne*) 47
4.1 Methode „Kulturzwiebel“ 51
4.2 Methode „Ost-West-Memory“ 60
4.3 Methode „Begegnung(en)“ 63
4.4 Methode „Respekt?!“ 66
4.5 Methode „Assoziationskette: Begegnung mit Respekt“ 70
4.6 Methode „Schublade auf – Schublade zu!?“ 71
4.7 Methode „Vorurteile in die Tonne!“ 73
4.8 Methode „Der Mond ist rund...“ 74
4.9 Methode „Top 10 der Seminarreihe“ 76
5. **Qualitätssicherung** (*Susanne Brandes & Sabina Lenow*) 79
5.1 Qualitätssichernde Maßnahmen 79
5.2 Qualitätskreislauf 80
6. **Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung durch das Institut Trans-it e.V. – Intersektionelle Praxisforschung und Bildung** (*Olaf Jantz & Dr. Rüdiger Rhein*) 82
6.1 Erkenntnisleitendes Interesse 82
6.2 Pädagogische Zielsetzung und strukturtheoretisch bedingte Anforderungen 83
6.3 Ergebnisse aus den Interviews mit den Teilnehmenden 86
6.4 Bewertung der Maßnahme 90
7. **Fazit** 92
8. **Quellenverzeichnis** 94
9. **Anhang** 1
Teilnehmende Einrichtungen und Anzahl der Teilnehmer_innen 96
Durchgeführte Seminare 97
Gast-Referent_innen 98
Projektträger 99
Projektmitarbeiter_innen und Autor_innen 100
Zusammenfassung der Internen Evaluation (*Cathrin Kubrat & Mathias Kühne*) 102

Sehr geehrte Damen und Herren,
in diesem Jahr erinnert die Katholische Kirche an den Beginn des II. Vatikanischen Konzils vor 50 Jahren. Vieles ist dadurch in Bewegung gekommen. Unter anderem verbindet sich mit diesem Konzil eine stärkere Öffnung der Kirche zur Welt. Das bedeutet, dass die Kirche sich wieder deutlicher ihres Auftrags bewusst geworden ist, die frohe Botschaft des Evangeliums zu den Menschen zu tragen. Ein solidarisches Miteinander, die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und die uneingeschränkte Unantastbarkeit der Würde eines jeden Menschen sind zugleich Grundannahmen dieser frohen christlichen Botschaft wie Eckpfeiler einer modernen Demokratie.

Die Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e.V. (KEB) ist eine Erwachsenenbildungseinrichtung im Bistum Magdeburg, die sich seit ihrer Gründung im Jahr 1990 um ein konstruktives Wirken in die demokratische Gesellschaft Sachsen-Anhalts hinein verdient macht. Im Rahmen vielfältiger Projekte hat sich die KEB für die Förderung eines solidarischen Miteinanders sowie für die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung – insbesondere im Bereich der Förderung von Demokratie und Partizipation und des Abbaus von Fremdenfeindlichkeit – engagiert.

Im Bildungsprojekt: „Begegnung mit Respekt – Förderung Interkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder/innen“, das aus dem Europäischen Sozialfonds und vom Land Sachsen-Anhalt gefördert wurde, war der Titel zugleich ein handlungsleitendes Ziel: Begegnungen zu initiieren und respektvoll zu gestalten.

Begegnungen zwischen Auszubildenden und ihren Ausbilderinnen und Ausbildern, Begegnungen mit anderen Kulturen, Begegnungen mit der eigenen Geschichte und Gegenwart und schließlich Begegnungen mit sich selbst. Der Respekt in diesen Begegnungen war dabei keine Worthülse, sondern gelebte Realität: Wertschätzung und Achtsamkeit waren die Grundlagen jeder dieser Begegnungen.

Das Projekt wurde mit hohem Engagement und viel Herz umgesetzt und ist für mich ein gelungenes Beispiel für das Wirken unseres christlichen Menschenbildes in die Gesellschaft dieses Landes hinein.

Ich danke allen Beteiligten, die zur erfolgreichen Umsetzung des Projektes beigetragen haben.

Magdeburg, 10.09.2012

Dr. Gerhard Feige
Bischof

keb Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e.V.

Die Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt (KEB) engagiert sich seit vielen Jahren aktiv im Feld der politischen Bildung. Insbesondere Bildungsarbeit zur Förderung von Demokratie und Toleranz gehören dabei zum Schwerpunkt unserer Arbeit in diesem Bereich der Erwachsenenbildung. Wir haben dabei in zahlreichen Programmen des Bundes, des Landes Sachsen-Anhalt und der Stadt Magdeburg unser spezifisches Bildungsverständnis in die Umsetzung der Bildungsprogramme eingebracht.
Wir verstehen uns als Einrichtung der katholischen Kirche als ein Träger, dessen Bildungsverständnis auf dem christlichen Menschenbild beruht. Grundlegende Werte wie die Anerkennung der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen oder die Ablehnung von Ausgrenzung bestimmter Personengruppen auf Grund ihrer Herkunft sind Ausdruck dieses Verständnisses. Wir halten daher eine so verstandene politische Bildung für eine Kernaufgabe einer Erwachsenenbildungseinrichtung in katholischer Trägerschaft und sehen uns gerade auch mit dieser Arbeit in der Mitte unseres Auftrages.
Erwachsenenbildung wie wir sie verstehen kommt da besonders zum Tragen, wo sie sich um ein prozess-, beziehungs-, und erfahrungsbezogenes Lernen bemüht. Gerade durch einen solchen Ansatz zeichnete sich das Bildungsverständnis im Projekt „Begegnung mit Respekt“ aus. Die grundlegende Sinnhaftigkeit von Demokratie und die wichtigen Werte der Anerkennung und des Respekts lassen sich nicht in Form von Appellen vermitteln. Ihre Sinnhaftigkeit muss vielmehr im konkreten Miteinander im Bildungsprozess erfahrbar und erlebbar werden. Dabei ist nicht selten Widerstand oder Abwehr der Teilnehmen-

den im Bildungsprozess einzukalkulieren. Dies gilt umso mehr, wenn Teilnehmende an den Veranstaltungen nicht allein aus eigenem Impuls teilnehmen sondern, wie es in dem Projekt „Begegnung mit Respekt“ für viele galt, die Bildungsveranstaltungen Teil der Arbeitszeit und damit „Pflicht“ waren.
Deshalb gilt mein abschließender Dank zunächst und vor allem den Frauen und Männern, die sich auf den Bildungsprozess eingelassen haben. Auch den Firmen und Einrichtungen, die mit uns vertrauensvoll zusammengearbeitet haben, möchte ich danken. Sie haben damit gezeigt, dass sie über einen kurzfristigen Nutzen hinaus bereit sind, Verantwortung bei gesellschaftlich wichtigen Fragen zu übernehmen.
Das Projekt „Begegnung mit Respekt“ wurde finanziert im Rahmen des Operationellen Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2007-2013 sowie durch das Land Sachsen-Anhalt. In diesem Zusammenhang danken wir auch den Mitarbeiter_innen des Ministeriums für Arbeit und Soziales, des Landesverwaltungsamtes Dessau sowie der Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt für die Begleitung des Projektes.

Und schließlich geht mein Dank an die Mitarbeiter_innen der KEB im Projekt „Begegnung mit Respekt“, die entscheidend zum Erfolg beigetragen haben!

Magdeburg, im September 2012 Ludger Nagel

1. Einleitung

Mit dieser Broschüre geben wir einen Einblick in die vielfältigen Erfahrungen und Erkenntnisse, die wir während der dreijährigen Umsetzungsphase (01.10.2009-30.09.2012) unseres Projektes „Begegnung mit Respekt – Förderung Interkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder_innen“ gewinnen konnten. Wir möchten einer interessierten (Fach-)Öffentlichkeit unsere konzeptionellen Herangehensweisen und unsere umfassenden Praxisreflexionen zur Verfügung stellen. Dies erfolgt in der festen Überzeugung, im Rahmen des Projektes sinnvolle und nachhaltig wirksame Zugänge zu einer Förderung von Demokratie, Respekt, Vielfalt und Toleranz erarbeitet zu haben.

Im Rahmen des Europäischen Sozialfonds wurden in der Förderperiode 2007-2013 im Bereich der Transnationalen Projekte auch solche Projekte gefördert, die die Stärkung von Demokratie und Toleranz sowie die Beförderung Interkultureller Kompetenz in Sachsen-Anhalt als Leitziel formulierten. In diesem Kontext war das Projekt „Begegnung mit Respekt“ verortet. Es wurde im Rahmen des operationellen Programms der ESF Förderperiode 2007-2013 sowie durch das Land Sachsen-Anhalt gefördert. Für die Durchführung der Seminare und Veranstaltungen wurden von der Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.
Die besondere Innovation des Projektes bestand in der systematischen Verknüpfung von zentralen demokratiestärkenden Faktoren:

- Förderung Interkultureller und Transkultureller Kompetenz
- Förderung von Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit
- Förderung demokratischer Grundwerte, insbesondere im Sinne der Achtung der Menschenrechte durch Abbau fremdenfeindlicher, rassistischer, antisemitischer, antimuslimischer Einstellungen
- Förderung der Wertschätzung von Demokratie durch die Erfahrung von authentischer Partizipation und Respekt

Aus langjähriger Erfahrung im Bereich der politischen Bildungsarbeit sind wir überzeugt davon, dass sich Demokratie und Toleranz nicht mit „erhobenem Zeigefinger“ vermitteln lassen. Neben einem deutli-

chen Zuwachs an kognitiven Kenntnissen über Demokratie, kulturelle Vielfalt und über die eigene Herkunftsgeschichte bedarf es insbesondere der angeleiteten Erfahrung sozialer Phänomene wie zum Beispiel Einschluss und Ausschluss in sozialen Gruppen, der Erfahrung echter Beteiligungsprozesse im Sinne einer gelebten Demokratie und der vorbereiteten und pädagogisch begleiteten Begegnung mit Anderen, scheinbar Fremden.
Auf der Grundlage unseres personen- und prozessorientierten Bildungsverständnisses wurden diese Erfahrungen mittels unterschiedlicher Zugänge in sämtlichen Veranstaltungen realisiert. Die Umsetzung dessen gestaltete sich dabei höchst vielfältig, da wir sowohl mit Auszubildenden als auch mit Ausbilder_innen aus überbetrieblichen Einrichtungen, Handwerksbetrieben, Einrichtungen der Sozialwirtschaft und Gesundheitspflege sowie der Verwaltung zusammenarbeiteten.
Insofern präsentiert diese Abschlussdokumentation auch nicht das EINE Konzept, sondern offenbart vielschichtige Zugänge zu dem ebenso vielschichtigen Themenkomplex: Demokratie Lernen, Toleranz fördern, Gender Mainstreaming implementieren und Transkulturelle Kompetenz fördern.
Ein zentrales Ziel des Projektes war es, Lernprozesse zu initiieren, die im Sinne einer Zunahme an Toleranz, Wertschätzung und Respekt einstellungsverändernd wirken. Die Erfolge dessen zu überprüfen war Aufgabe der Projektleitung und einer externen wissenschaftlichen Begleitung.
Angesichts dieser Zielstellung galt es einen Zugang zu den Teilnehmer_innen aufzubauen, der von Vertrauen und Wertschätzung geprägt war, so dass auch eine wertschätzende Konfrontation mit undemokratischen Einstellungen der Teilnehmer_innen möglich wurde. Dies gelang durch die relative Langfristigkeit des Bildungsprozesses: In der Regel haben wir neun Seminartage – verteilt über einen Zeitraum von ca. zwei Jahren – mit den einzelnen Gruppen durchgeführt. Im gesamten Projektzeitraum haben wir intensiv mit 310 Auszubildenden und 81 Ausbilder_innen an 155 Seminartagen zusammengearbeitet.
Jeden einzelnen Bildungsverlauf zu skizzieren, würde den Rahmen dieser Abschlussdokumentation sprengen und für die Leser_innen vermutlich eher irritierend als erhellend sein. Stattdessen werden wir im Folgenden unsere zentralen Erkenntnisse hinsichtlich einer gelingenden politischen Bildungspraxis im Kontext der Berufsausbildung und Berufspraxis systematisieren.
Zunächst werden wir dafür die Ziele des Projektes vertiefend betrachten. Darauf aufbauend werden wir grundlegende Begrifflichkeiten wie Interkulturelles und Transkulturelles Lernen, Demokratie Lernen und Gender-Kompetenz definieren und analysieren, um einen sinnvollen Begründungszusammenhang der darauf aufbauenden Konzeption herzustellen.
Im Weiteren werden Erfahrungen aus der Praxis vorgestellt. Welche Rahmenbedingungen sind für die Durchführung der Bildungsarbeit notwendig, hilfreich oder hinderlich gewesen? Welche methodisch-didaktischen Zugänge haben welchen Zielgruppen in welchen Fragestellungen besonders geholfen? Welche Rückmeldungen erhielten wir von Teilnehmer_innen, Einrichtungsleiter_innen und Gastreferent_innen? Darauf aufbauend werden wir exemplarisch einige selbst entwickelte methodische Zugänge vorstellen.
Um der Komplexität des Projektes gerecht zu werden, wurden verschiedene qualitätssichernde Maßnahmen installiert, die wir kurz skizzieren. Die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung durch das Institut Trans-it e.V. – Intersektionelle Praxisforschung und Bildung untermauern die Wirksamkeit der aufgezeigten Zugänge. In einem Fazit formulieren wir abschließend unsere zentralen Erkenntnisse des Projektes. Statistische Daten über die teilnehmenden Einrichtungen, eine Aufstellung unserer Gast-Referent_innen, Informationen zum Projektträger, Projektmitarbeiter_innen und Autor_innen sowie die Zusammenfassung der Internen Evaluation können Sie dem Anhang entnehmen.

All denen, die zum Gelingen dieses Projektes beigetragen haben, gilt unser besonderer Dank!
Ihnen, werte Leser_innen, wünschen wir ein erkenntnisreiches und kurzweiliges Lesen!

Susanne Brandes, Cathrin Kubrat, Mathias Kühne, Sabina Lenow, Michaele Rink
Projektmitarbeiter_innen im Projekt „Begegnung mit Respekt"

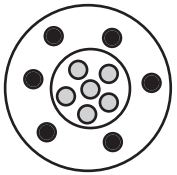
2. Konzeptionelle Grundannahmen *(Susanne Brandes)*

Das Projekt „Begegnung mit Respekt“ ist mit dem Ziel angetreten, einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie in Sachsen-Anhalt zu leisten. Dabei sind die Förderung Interkultureller und Gender-Kompetenz als ausdrückliche Ziele formuliert ebenso wie Haltungsänderungen im Sinne einer Zunahme von Wertschätzung, Toleranz und Respekt. Dies sind alles Ziele, denen die meisten Menschen vermutlich spontan zustimmen werden. Was aber verbirgt sich tatsächlich hinter den einzelnen Begriffen? Gibt es einen Unterschied zwischen Interkulturellem und Transkulturellem Lernen? Was bedeutet eine Haltungsveränderung eigentlich genau? Und kann man Demokratie tatsächlich lernen? Diesen Fragen werden wir im Folgenden durch eine gezielte Begriffsklärung nachgehen.

2.1 Interkulturelle und Transkulturelle Kompetenz

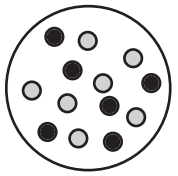
Vielerorts werden die Begriffe von Interkultureller Kompetenz und Transkultureller Kompetenz nahezu synonym verwandt. Dieses Vorgehen übersieht jedoch, dass hinter diesen Begriffen grundsätzlich verschiedene Gesellschafts- und Menschenbilder stehen.
Der Begriff der Interkulturalität geht von einer Begegnung geschlossener kultureller Systeme aus, wobei die jeweilige Dominanzkultur[1] andere Kulturen aufzunehmen vermag, ohne sich mit diesen zu vermischen. Sinnlogisch begründet die Interkulturalität den Begriff der Integration. Integration bedeutet die Wiederherstellung eines Ganzen, wobei die Mehrheitskultur Minderheiten integriert, indem sie sie Teil des Ganzen werden lässt, ohne jedoch das Ganze dabei essentiell zu verändern. Integration bedeutet stets auch die Aufrechterhaltung von WIR versus IHR.

Grafisch lässt sich
Integration wie folgt darstellen:



1) Der Begriff der Dominanzkultur geht auf Birgt Rommelspacher (1995) zurück und dient der Beschreibung struktureller Diskriminierungen. Rommelspacher zufolge erklärt sich rassistische Ausgrenzung im Wesentlichen durch die dominanten kulturellen Normen einer Gesellschaft und nicht durch eine kulturelle Verunsicherung der Mehrheitsgesellschaft durch ihr fremde Kulturen.

Der Begriff der Transkulturalität sieht dagegen die Begegnung verschiedener Kulturen als einen „permanenten Prozess des Eigenen mit dem Anderen und des Anderen mit dem Eigenen [...]“ (Höppner, 2010, 2). Höppner (ebenda) zufolge habe die Begegnung kultureller Strömungen stets zu einer Veränderung kulturellen Lebens und Erlebens geführt, also auch zu einer Veränderung der Dominanzkultur, wodurch der Kern dieser Kultur jedoch eher sichtbar würde als, wie von Vertreter_innen der Leitkultur[2] befürchtet, verloren ginge. Eine Abschirmung der Kulturen, wie das Gesellschaftsbild der Interkulturalität nahelegt, ist Höppner zufolge lediglich in autokratischen Gesellschaftssystemen realistisch. Demgegenüber betrachtet Höppner das Selbstverständnis einer transkulturellen Kommunikation als Grundannahme demokratischer Gesellschaftsordnungen (ebenda).
Der Vorstellung von Transkulturalität zugeordnet ist der Begriff der Inklusion, was Einschluss, Einbeziehung, Dazugehörigkeit bedeutet und eine wechselseitige Beeinflussung der verschiedenen Kulturströmungen beinhaltet.
Grafisch lässt sich
Inklusion wie folgt darstellen:



Diesem Verständnis von Transkulturalität folgend verwenden wir (auch in Abgrenzung zu unserem eigenen Projekttitel) im Folgenden den Begriff der Transkulturellen Kompetenz.
Damit wollen wir Standpunkt beziehen im Sinne eines JA zu einer weltoffenen, modernen, demokratisch organisierten Einwanderungsgesellschaft, die allen Kulturen und Kulturfragmenten mit Respekt begegnet und nicht Leitkulturen definiert und alles davon abweichende mit Argwohn betrachtet. Unser Projektansatz steht für ein Mehr an Demokratie und Partizipation für ALLE hier lebenden Menschen und für einen

2) Der Begriff der Leitkultur geht ursprünglich auf den Politologen Bassam Tibi in zurück, der damit den Wertekonsens einer Gesellschaft beschreiben wollte. Im Jahr 2000 wurde dieser Begriff jedoch verzerrt in eine politische Diskussion eingeführt, die fremdenfeindlichen Haltungen Vorschub leistete, indem die Zuwanderung durch Migrant_innen nach Deutschland als eine Bedrohung für einen mitteleuropäischen Wertekanon diskutiert wurde. Der Begriff der Leitkultur wurde in die Debatte über eine Änderung des Zuwanderungsrechts eingeführt und von rechtspopulistischer Seite mit Begeisterung aufgenommen.

Arbeitsansatz des „Miteinander-Übereinander-Voneinander-Lernens“. Dieser Ansatz erfordert unserer Ansicht nach die Perspektive der Inklusion und der Transkulturalität im Sinne der oben genannten Definition. Dabei geht es uns jedoch ausdrücklich nicht darum, Inhalte und Methoden der sogenannten „Interkulturellen Pädagogik“ vollumfänglich zu verwerfen. Im Gegensatz zur Transkulturellen Pädagogik, die bestrebt ist, den Kulturbegriff zumindest perspektivisch aufzulösen, arbeitet die Interkulturelle Pädagogik mit dem Begriff von Kultur, versucht zunächst, Kulturlogiken und -kategorien zu erfassen und darauf aufbauend miteinander in Austausch und Bewegung zu bringen. Das transkulturelle Moment ist hier also eher Ziel als Ausgangslage des pädagogischen Prozesses.

In unserem Projekt haben wir Aspekte beider Ansätze miteinander verbunden und je nach Kenntnis- und Reflexionsstand der verschiedenen Seminargruppen konzeptionell umgesetzt. Dabei wurde deutlich, dass in Gruppen mit Menschen verschiedener kultureller Herkünfte das transkulturelle Lernen einfacher herzustellen war als in vermeintlich homogenen deutschen Gruppen.

Im Austausch mit Kolleg_innen und Mitauszubildenden mit „sicht- und hörbarem“ Migrationshintergrund wurde deutlich, dass häufig mehr Gemeinsamkeiten als Differenzen festzuhalten sind und dass auch bei den Unterschieden nicht immer der kulturelle Hintergrund ursächlich ist. Manchmal ist z.B. der Unterschied zwischen Stadt- und Landbewohner_innen weit größer als der zwischen verschiedenen Herkunftskulturen. In solchen Momenten gerät die Kategorie der Kultur als Zuordnungsmuster ins Wanken.

Insbesondere in den vermeintlich homogenen deutschen Auszubildendengruppen hatte demgegenüber häufig noch keinerlei Auseinandersetzung mit verschiedenen Kulturen stattgefunden. Hier bedurfte es vielfach zunächst einer Sensibilisierung für die gesellschaftliche Bedeutung der kulturellen Zugehörigkeit: Was sind Gründe für Migration? Wie kann Migration in verschiedenen Generationen produktiv verarbeitet werden? Was bewirkt die Erfahrung rassistischer Ausgrenzung in Menschen? Was gewinnen die einheimischen Deutschen durch Menschen mit Migrationsgeschichte? Welche der vermeintlich einheimischen Deutschen haben selbst eine Migrationsgeschichte in der

Familie? Wie wird dies thematisiert und welche Bedeutung hat dies? Eine intensive Auseinandersetzung mit verschiedenen Kulturkategorien und -modellen war hier erforderlich, um darauf aufbauend Gemeinsamkeiten sichtbar zu machen.

2.1.1 Wieso überhaupt Transkulturelle Kompetenz?

Begegnungen in Beruf und (privatem) Alltag finden zunehmend in transkulturell zusammengesetzten Gruppen statt.

Damit sind Gruppen gemeint, deren Mitglieder in erster, zweiter, dritter... Generation aus verschiedenen Kulturkreisen stammen. Dabei handelt es sich sowohl um interpersonelle transkulturelle Begegnungen (die Interaktion von Menschen verschiedener Herkünfte) als auch um intrapersonelle transkulturelle Begegnungen (individuelle Verarbeitung der Konstellation, in verschiedenen Kulturen gleichzeitig und dauerhaft zu leben). Insbesondere für viele Migrant_innen ab der dritten Generation erscheint eine deutliche Trennung von ihrer Herkunftskultur und der Mehrheitskultur des Landes, in dem sie geboren und aufgewachsen sind, weder realistisch noch hilfreich zu sein. Wenn wir Transkulturalität wahrnehmen und thematisieren, müssen wir stets behutsam und wachsam sein, um keine Zuschreibungen und Kulturalisierungen vorzunehmen, weil diese für die Migrant_innen selbst in dieser Form möglicherweise gar nicht existieren.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Migration selbstredend nicht erst an Staatsgrenzen beginnt. Eine konfessionslos erzogene Hamburgerin wird sich vielleicht in einem bayrisch-katholischen Dorf nicht minder fremd fühlen als ihre türkisch-muslimische Mitschülerin, die zumindest für den Aspekt der Religiosität vermutlich ein höheres Maß an Verständnis und Zugang aufzubringen vermag. Ein weiteres deutsches Phänomen, das zunehmend als transkulturelle Begegnung in den Blick genommen wird, ist die innerdeutsche Begegnung zwischen Ost und West. Keinesfalls mit der Intention, Differenzen zu betonen und Gräben zu vertiefen, sondern im Gegenteil mit der deutlichen Ausrichtung auf Annäherung und Verständnis erachten wir es als notwendig, zur Kenntnis zu nehmen, dass viele ehemalige DDR-Bürger_innen für sich das Gefühl betonen, durch die Wiedervereinigung eine eigene Migration erfahren zu haben, ohne sich räumlich bewegt zu haben.

Um diesem komplexen Bezugssystem angemessen begegnen zu können, wird Transkulturelle Kompetenz insbesondere für Fachkräfte der Sozialen Arbeit zu einer Schlüsselqualifikation.

2.1.2 Inhalte Transkultureller Kompetenz

Unter Transkultureller Kompetenz verstehen wir die Fähigkeit, mit Menschen unterschiedlicher Kulturkreise erfolgreich und für beide Seiten angemessen und zufrieden stellend zu kommunizieren, wobei spezifische Konzepte von Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Handeln im Bewusstsein von Vorurteilen und Bewertungen erfasst werden. Eine transkulturell kompetente Kommunikation ist dabei gekennzeichnet von einem hohen Maß an Interesse und Offenheit.

Transkulturelle Kompetenz, so wie wir sie verstehen und insbesondere für die Soziale Arbeit als angemessen und notwendig erachten, lässt sich nicht auf Kenntnisse über verschiedene Kulturen reduzieren[3]. Verschiedene soziale Fähigkeiten, eine systematische Selbstreflexion sowie die Berücksichtigung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen die transkulturelle Begegnung stattfindet, stellen Pfeiler Transkultureller Kompetenz dar.

Jantz & Mühlig-Versen (2008) fassen diese Kriterien wie folgt zusammen:

- „Wissen über die hegemoniale Praxis von Einschluss und Ausschluss (rechtliche Grundlagen unseres Zusammenlebens, Formen und Auswirkungen von individueller und struktureller Diskriminierung und Rassismus),
- Eigenkulturelle Bewusstheit, Selbstsicherheit, Fähigkeit zur Identitätsdarstellung,
- Rollendistanz, Empathie, Ambiguitätstoleranz[4], Interaktionsfreudigkeit,
- Stresstoleranz, Frustrationstoleranz, die Fähigkeit, Widersprüchlichkeiten zu ertragen,
- Kenntnisse über Sprache und andere Kulturtechniken.“

3) Damit stimmen wir mit Georg Auernheimer (2007) überein.

4) Ambiguitätstoleranz ist die Fähigkeit, sich schnell und mit geringem Unbehagen an neue, stabile Situationen anzupassen. Das bedeutet, das Widersprüchlichkeiten, welche durch kulturell bedingte Unterschiede, mehrdeutige Informationen und gegensätzliche Erwartungshaltungen auftreten können, ausgehalten werden können (vgl. Losche & Püttker, 2010, 94; Transkulturelles Portal, 2011).

Das transkulturelle Autor_innenteam Jantz & Mühlig-Versen stellt also das Erlernen von Kulturtechniken nicht ins Zentrum ihres Zugangs zu Transkulturellem Lernen. In der Arbeit im Kontext deutscher Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen geht es im transkulturellen Setting auch darum, sich für die Ein- und Ausschlusspraxis der deutschen Mittelschichtskultur sensibel zu machen. Oft scheitern gut gemeinte und fundiert vorbereitete Angebote engagierter Pädagog_innen daran, dass es ihnen nicht gelingt, ihre jeweilige Zielgruppe in ihren Lebenswelten anzusprechen und abzuholen.

Wann immer wir als Pädagog_innen das, was wir über andere Kulturen wissen oder zu wissen meinen, höher bewerten als das, was Migrant_innen für sich formulieren und präsentieren, vergeben wir eine Gelegenheit einer gelungenen transkulturellen Begegnung.

2.2 Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz gilt als eine Schlüsselqualifikation der Sozialen Arbeit. Der Begriff des Gender ist der englischen Trennung des Geschlechts in ein biologisches Geschlecht („sex“) und ein soziales Geschlecht („gender“) entlehnt. Die Begrifflichkeit des Gender als soziale und nicht naturbezogene Konstruktion betont also grundsätzlich die Dimension der Veränderbarkeit[5].

Gender-Kompetenz

„... beschreibt zunächst die Fähigkeit, angemessen und erfolgreich mit anderen Menschen kommunizieren und eine eigene Position im jeweiligen Geschlechterverhältnis finden zu können. Zur angemessen professionellen Haltung gehört insbesondere der Erwerb von:

- Wissen über geschlechtstypische Rollenanforderungen an ‚das eigene‘

5) Dennoch wurde insbesondere durch Vertreter_innen einer dekonstruktivistischen Perspektive auf das Geschlecht eine deutliche Kritik an der Trennung von Sex und Gender formuliert, da hierdurch die Existenz von zwei – und nur von zwei – bipolaren Geschlechtern manifestiert wurde (vgl. Judith Butler 1995 und 2003). Demgegenüber offenbare bereits das Hinzuziehen weiterer biologischer Faktoren wie beispielsweise des Hormonhaushaltes von Menschen eine Vervielfältigung geschlechtlichen Seins. Wir folgen Butler, dass es sich auch beim sogenannten biologischen Geschlecht in seiner bipolaren Zweigeschlechtlichkeit um eine soziale Konstruktion handelt. Um diese Konstruktion aufzuzeigen, verwenden wir in unseren Ausführungen das Gender Gap. Als Gender Gap („Geschlechter-Zwischenraum“) wird die – durch die Einfügung eines Unterstriches entstehende – Lücke zwischen der männlichen und der weiblichen Schreibweise (z.B. Teilnehmer_innen) bezeichnet.

und ‚das andere' Geschlecht, inkl. der möglichen sexuellen Orientierung(en)
- Fähigkeit von Rollenhandeln und Rollendistanz
- Fähigkeit zur (multiplen) Identitätsdarstellung, eigengeschlechtlichen Bewusstheit, Selbstsicherheit, Selbstverantwortung
- und damit der Kompetenz zum Kontakt mit dem eigenen so oder so Geworden-Sein
- gegengeschlechtliche Empathie
- verantwortliches Handeln im Verhältnis von Macht – Ohnmacht und Gewalt

Im Wesentlichen geht es also darum, einen persönlichen und professionellen Standpunkt im höchst widersprüchlichen Geschlechterverhältnis einnehmen zu können." (Jantz 2006, 154)

Darauf aufbauend betonen wir erweiternd die Notwendigkeit von Kenntnissen über die faktischen Lebensrealitäten von Frauen_ und Männern_, zum Beispiel Hierarchien, Einkommensverhältnisse etc. sowie Kenntnisse über Ansätze von Frauen_- und Männer_bewegungen. Die Zielrichtung genderkompetenten Handelns ist die Beförderung der Gleichstellung von Frauen_ und Männern_ sowie die Sichtbarmachung geschlechtsbezogener Ressourcen und Diskriminierungsstrukturen.

Darüber hinaus gilt Gender-Kompetenz als die Grundlage einer erfolgreichen Umsetzung des Gender Mainstreaming. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend definiert Gender Mainstreaming wie folgt: „Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt." (BMFSFJ, 2012)

Beim Gender Mainstreaming handelt es sich also zunächst um eine politische Strategie zur systematischen Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen, um eine sogenannte „Top-Down"-Strategie, die „oben" auf Führungsebene entschieden und im Alltag aller an politischen Prozessen Beteiligten realisiert werden muss. Damit Gender Mainstreaming keine Absichtserklärung bleibt, muss sie mit Leben gefüllt werden. Die Förderung von Gender-

Kompetenz bei verschiedenen gesellschaftlichen Akteur_innen zum Beispiel in Bildung und Ausbildung ist hierfür eine zentrale Basis.

2.3 Demokratie Lernen

Die Stiftung „Demokratische Jugend, kompetent. für Demokratie" definiert Demokratie Lernen wie folgt: „Demokratie lernen heißt nicht nur Vermittlung des Wissens zu Strukturen und Verfahren der parlamentarischen Demokratie, also Wahlen, Parteiensystem und Entscheidungsinstitutionen. Es geht viel mehr um die Beteiligungsmöglichkeiten jedes Einzelnen in seinem Lebensumfeld, also in der Familie, im Verein, in der Schule oder bei der Arbeit. Demokratie wird als politische Kultur der gesellschaftlichen Teilhabe verstanden. [...] Demokratielernen in der politischen Bildung will Menschen darin unterstützen, entsprechende Strukturen und Entscheidungsprozesse mit zu gestalten und so von einem ‚Mehr an Demokratie' zu profitieren. [...] Die Förderung der individuellen und kollektiven Kommunikations- und Handlungsfähigkeiten u.a. durch kritisches Denken, eigen-verantwortliches Handeln, Solidarität, Toleranz, Respekt und Empathie eröffnet Wege zur gleichberechtigten Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen." (Stiftung „Demokratische Jugend, kompetent. für Demokratie", 2012)

Diese Definition unterstützt unsere Grundannahme, dass sich die Vorzüge der Demokratie nicht rein kognitiv oder gar belehrend vermitteln lassen, sondern dass es der aktiven Erfahrung demokratischer Prozesse bedarf.

Die Attraktivität der demokratischen Gesellschaftsordnung erschließt sich nicht ohne eine individuelle Partizipationsmöglichkeit. Im Kontext von Schule wurde dies institutionalisiert zum Beispiel im Rahmen von Schüler_innenvertretungen und Kinderkonferenzen, im Kontext der Ausbildung im Rahmen von Auszubildendenvertretungen. Bedeutsam dabei ist, dass diese Institutionen auch mit Leben gefüllt und dass den jeweiligen Vertreter_innen Aufgaben und Einflussmöglichkeiten sowie Zeiten und Räume zugestanden werden.

Mitbestimmung und Teilhabe sollten alltäglich werden! Viele Entscheidungen können in demokratischen Prozessen getroffen werden. Diese erfordern möglicherweise im Kontext der Entscheidungsfindung einen höheren Zeitaufwand, allerdings entfallen die hohen Zeit- und Rei-

bungsverluste durch Unzufriedenheiten infolge einseitig hierarchisch gefällter Entscheidungen. Voraussetzung für die Realisierung solcher Mitbestimmung ist ein hohes Maß an Sozialen Kompetenzen aller Beteiligten wie:

- Empathie (Mitgefühl bzw. Einfühlungsvermögen),
- Kommunikationsfähigkeit,
- Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit,
- Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz
- Ambiguitätstoleranz

Im Bestreben um Partizipationsprozesse müssen diese Grundkompetenzen ggf. systematisch vermittelt und trainiert werden.
Über die Aspekte von Mitbestimmung und Teilhabe hinaus erachten wir die systematische Reflexion der eigenen Historie – sowohl im Sinne der Familienbiografie als auch im Sinne der deutschen Geschichte – für essentiell wichtig. Nur wer begreift, wohin die Abschaffung demokratischer Grundpfeiler wie Gewaltenteilung, Presse- und Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, Minderheitenschutz führen kann, geführt hat und wieder führen wird, wird sich mit aller Kraft für Grund- und Menschenrechte einsetzen. Für viele junge Menschen, so unsere Erfahrung, sind diese Grundrechte so selbstverständlich und zugleich so abstrakt, dass sie ihren Wert gar nicht zu erkennen vermögen.
Mit Hilfe erfahrungsbezogener Methoden und Rollenspiele, aber auch mittels Exkursionen zu Gedenkstätten und Zeitzeug_innengesprächen ist es uns gelungen, hier Zugänge zu eröffnen.

2.4 Einstellungsverändernde Bildungsarbeit

Den oberen Ausführungen folgend haben wir unser Projekt auf der Ebene der Leitziele auf drei Sockel gestellt:

- Förderung Transkultureller Kompetenz
- Förderung von Gender-Kompetenz
- Förderung demokratischer Kenntnisse/Kompetenzen und Strukturen.

Die erkenntnisleitende Frage hinter diesen verschiedenen Zugängen zu einer Förderung der Demokratie ist die nach den Möglichkeiten und Grenzen einer Veränderung von Einstellungen und/oder Haltungen durch politische Bildungsarbeit.

Wie kann es gelingen, dass sich in einem Bildungsprozess nachhaltig Einstellungsmuster verändern? Und was bedeutet es möglicherweise, wenn die Veränderungsprozesse, die initiiert worden sind, in eine andere Richtung gehen als die von uns intendierte? Oder ist es bereits ein undemokratischer Prozess, wenn wir ein gewünschtes Ergebnis im Bildungsprozess voranstellen?
Für eine Annäherung an diese Fragestellungen sei zunächst eine Definition der Begrifflichkeiten Einstellung und Haltung vorangestellt:

2.4.1 Einstellung

Einstellung ist die Bereitschaft eines Individuums in einer spezifischen Weise auf eine Person, eine soziale Gruppe, ein Objekt oder eine Situation wertend zu reagieren, und zwar auf den Ebenen

- der Emotion (Gefühle, Affekte)
- der Kognition (Annahmen, Überzeugungen)
- und des Verhaltens

Beispiele für Einstellungen sind Vorurteile, Sympathie und Antipathie oder der Selbstwert.
Die Entstehung von Einstellungen findet ebenfalls auf den drei oben genannten Ebenen statt, das heißt kognitive, emotionale und verhaltensmäßige Erfahrungen eines Individuums werden wertend im Langzeitgedächtnis gespeichert.

2.4.2 Haltung

Der Begriff der Haltung wird vielfach mit dem der Einstellung gleichgesetzt, geht jedoch darüber hinaus: Bei einer Haltung handelt es sich um eine grundlegende Einstellung, die situationsübergreifend und ganzheitlich wirkt. Eine Haltung spiegelt sich im Körper – in der Körperhaltung und in der Körpersprache – eines Menschen wider.
Eine Haltung umfasst, über die Aspekte der Einstellung hinaus, das Bewusstsein im Sinne des Selbstbilds sowie den Habitus eines Menschen – also sein gesamtes Auftreten oder Benehmen im Sinne der Gesamtheit seiner Vorlieben und Gewohnheiten, sich zu verhalten.
Haltung ist eine grundlegende Einstellung, mit der ein Individuum wertend auf eine Person, eine soziale Gruppe, ein Objekt oder eine

Situation reagiert, und zwar auf den Ebenen:

- Kognition
- Emotion
- Verhalten
- Habitualisierung
- Bewusstsein/Selbstbild

Der Nutzen einer Haltung besteht darin, Halt und Sicherheit zu geben, führt zugleich jedoch zu einer eingeschränkten Wahrnehmung und begrenzten Offenheit.

2.4.3 Veränderungsprozesse

Die Systematisierung der Begriffe macht deutlich, dass eine Haltungsänderung eine Einstellungsänderung voraussetzt. Es gilt jedoch nicht der Umkehrschluss, dass eine Einstellungsänderung automatisch eine Haltungsänderung nach sich zieht. Menschen neigen in der Regel dazu, lange an ihren Grundhaltungen festzuhalten, auch wenn dies erfordert, neue Erfahrungen und Erkenntnisse zu leugnen oder umzudeuten.

Ziel einer einstellungs- oder sogar haltungsverändernden Bildungsarbeit muss also sein, immer wieder Aspekte der systematischen Irritation und Neubewertung von Situationen, Objekten oder Personen zu erzeugen, um wiederholt Einstellungen ins Wanken bringen und verändern zu können. Dabei ist erforderlich, die Dimension der Bewertung einer Situation, eines Objektes, einer Person(engruppe) auf allen drei Ebenen zu reflektieren: kognitiv, verhaltensmäßig und emotional. Einstellungsverändernde Bildungsarbeit erfordert infolgedessen ein kreatives, sensibles, wertschätzendes, methodenvielfältiges und personennahes Lernen in einem langfristigen Prozess. Reine Wissensvermittlung ist unserer Erfahrung nach nur dann hilfreich, wenn die Menschen bereits mit großer Offenheit und positiver Grundhaltung dem jeweiligen Thema zugewandt sind. Im Themendreieck Transkulturalität, Gender und Demokratieförderung ist dies jedoch in der Regel eher nicht der Fall.

Das pädagogische Geschick einstellungsverändernder Bildungsarbeit beweist sich in der Fähigkeit, zunächst einen sinnvollen emotionalen Zugang zwischen den Lernenden und dem Thema herzustellen.

Initiierung des emotionalen Bezuges

Was hat Transkulturalität mit mir zu tun? Dies kann mit Hilfe der Reflexion der eigenen Kultur und ggf. eigener Migrationserfahrungen geschehen, wobei, wie bereits betont, Migration nicht nur eine Frage der Überschreitung von Staatsgrenzen ist. Dies kann auch durch eine Erweiterung des Kulturbegriffes geschehen, zum Beispiel Jugendkultur versus Erwachsenenkultur. Auch das Kennenlernen kultureller Vielfalt hat sich als förderlich erwiesen.

Was hat Gender-Kompetenz mit mir zu tun? Dies kann mittels der Reflexion des gesellschaftlichen Zwangs zur Findung einer eindeutigen geschlechtsbezogenen Identitätsfindung erfahrbar gestaltet werden. Fast alle Menschen haben infolge ihres Geschlechts Einschränkungen erfahren, die zu reflektieren einen emotionalen Bezug zum Thema eröffnen kann.[6]

Was hat Demokratie mit mir zu tun? Demokratie kann nicht doziert werden, wenn es nicht zugleich erlebt wird. Demokratieförderung fängt von daher stets mit der Erfahrung von Partizipation an. Erfahrungsbezogene Methoden zu den Themen Ausgrenzung, Menschenrechte, Macht und Ohnmacht eröffnen darauf aufbauend weitere emotionale Zugänge.

Vermittlung neuer Kenntnisse

Auf der Grundlage der durch den emotionalen Bezug hergestellten Offenheit geht es auch in der einstellungsverändernden Bildungsarbeit um die Vermittlung von kognitiven Kenntnissen und Kompetenzen. Insbesondere bei fremdenfeindlichen Einstellungen sind systematische Fehlinformationen eine häufige Mitursache. Darüber hinaus haben wir die Erfahrung gemacht, dass bei vielen Auszubildenden die Kenntnisse über die jüngere Geschichte Deutschlands[7] (v.a. Zeit des Nationalso-

6) Sehr klassische, aber nach wie vor verbreitete Zuschreibungen äußern sich in Sätzen wie: „Ein liebes Mädchen tut so was nicht“ oder: „Ein Indianer kennt keinen Schmerz“. Die Liste der geschlechtsbezogenen Zuschreibungen und Einschränkungen mit denen sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene auseinandersetzen müssen ist lang.

7) Unsere Erfahrung deckt sich dabei mit den Ergebnissen einer Studie der freien Universität Berlin, die unter anderem zu dem Ergebnis kam, dass 40 % der befragten Jugendlich in Ost- und Westdeutschland nicht zwischen einer Demokratie und einer Diktatur zu unterscheiden vermochten und dass deren Geschichtskenntnisse sowohl über die deutsche Teilung und ihren Kontext als auch über die Zeit des NS-Faschismus erschreckend gering, ungenau oder falsch sind (vgl. Mitteldeutsche Zeitung vom 28.6.2012).

zialismus und der deutschen Teilung zwischen 1949 und 1989) rudimentär und durch Rechtspopulismus verzerrt sind.

Eröffnung neuer Handlungsmuster
Schließlich bedarf eine einstellungsverändernde Bildungsarbeit noch der Vervielfältigung und Erweiterung der individuellen Handlungsoptionen. Diese kann im Rahmen erfahrungsbezogener Methoden zum Beispiel aus der Interkulturellen Pädagogik und der Friedenspädagogik oder im Schonraum von Rollenspielen trainiert werden. Insbesondere Methoden aus dem israelischen Bildungsprogramm Betzavta („Miteinander“)[8] haben sich im Rahmen unseres Projektes als besonders hilfreich erwiesen.

Einstellungsveränderung
Durch die systematische und konzeptionell verankerte Verknüpfung dieser drei Aspekte können Einstellungsveränderungen gelingen. Integrieren Menschen diese Einstellungsveränderungen in ihr Selbstbild und ihr gesamtes Auftreten, vollzieht sich infolgedessen eine Haltungsänderung. Letzteres ist jedoch ein mittel- bis langfristiger Veränderungsprozess.

Standpunkt beziehen
In der einstellungsverändernden Bildungsarbeit geht es dabei keinesfalls darum, den Seminarteilnehmer_innen unsere politischen Einstellungen aufzuzwingen. Wir sind jedoch jederzeit bereit, Standpunkt zu beziehen. Und wir arbeiten auf einer normativen Basis, die wir als Grundpfeiler einer jeden Demokratie betrachten: die Unveräußerlichkeit der Grund- und Menschenrechte. Infolgedessen betrachten wir jegliche Äußerungsform von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit[9] nicht als eine politische Meinungsäußerung, sondern als einen Angriff auf Menschen, den wir nicht tolerieren.

8) Das Programm Betzavta (dt.: Miteinander) wurde 1988 am Jerusalemer Adam Institute for Democracy and Peace von Uki Maroshek-Klarman mit dem Ziel entwickelt, die Erziehung zur Demokratie in Israel zu fördern. Betzavta/Miteinander macht demokratische Wege der Entscheidungsfindung mit ihren Chancen und Schwierigkeiten erlebbar. Die Besonderheit des Ansatzes besteht in der Grundannahme, dass Konflikte besonders kreativ bearbeitet werden können, wenn die beteiligten Personen anerkennen, dass das Recht auf freie Entfaltung für alle Menschen gleichermaßen gilt. (Centrum für angewandte Politikforschung CAP München, 2012)
9) Der Begriff der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit geht auf Prof. Wilhelm Heitmeyer

Wann immer uns Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit präsentiert wurden, haben wir die beteiligten Personen deutlich mit ihren Äußerungen und den möglichen Folgen dessen konfrontiert.
Einstellungsverändernde Bildungsarbeit gestaltet sich folglich nicht immer harmonisch und „bunt“, sondern durchaus auch beizeiten eckig und widerspenstig. Dass sie aber gelingen und Menschen bereichern kann, ist eine wichtige Erfahrung unseres Projektes.
Im Folgenden werden wir aufzeigen, welche Aspekte sich hierbei als förderlich im Sinne der einstellungsverändernden Bildungsarbeit erwiesen haben und was eher hinderlich war. Darauf aufbauend werden wir methodische Zugänge vorstellen, die hier bereits angedeutet wurden und die im Rahmen des Projektes besonders zielführend und gewinnbringend waren.

3. Erfahrungen aus der Bildungspraxis *(Cathrin Kubrat & Mathias Kühne)*

Im September 2009 startete unser Bildungsprojekt „Begegnung mit Respekt – Förderung Interkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder_innen“ mit dem Ziel der Etablierung geschlechtssensibler Transkultureller Kompetenz in Sachsen-Anhalt.
Seit Bestehen des Projektes fanden regelmäßig konzeptionelle Sitzungen – mit intensiven Auseinandersetzungen und angeregten Diskussionen über den fachlichen Inhalt und die Ziele der pädagogischen Bildungsarbeit – innerhalb des Teams und mit der wissenschaftlichen Begleitung statt. Neue Erkenntnisse dieser Diskussionsprozesse veränderten Annahmen und Sichtweisen, flossen in die praktische Seminararbeit ein und waren Grundlage für Modifizierungen des Projekt-

vom Institut für Konflikt- und Gewaltforschung der Bielefelder Universität zurück. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit meint eine Einstellung, Menschen deshalb abzulehnen, abzuwerten oder zu hassen, weil sie einer bestimmten Gruppe angehören. Das Institut untersucht seit mehreren Jahren die verschiedenen Vorurteile und abwertenden Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen. Hierfür werden jedes Jahr einige tausend Bürger_innen befragt. Das Institut ermittelte sieben Hauptkategorien gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit: Rassismus, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit, Heterophobie, Islamophobie, Etabliertenvorrechte und Sexismus (vgl. vertiefend: Heitmeyer (Hg.): Deutsche Zustände. Folge 1-5. Frankfurt/Main: 2002-2007).

konzeptes. Eine grundlegende Erkenntnis und Veränderung innerhalb des Konzeptes war – aufgrund der Bedeutung für das pädagogische Verständnis – als Bildungsziel der pädagogischen Arbeit *Transkulturelle Kompetenz* [10] (statt Interkultureller Kompetenz) anzustreben.
Schwerpunkt der pädagogischen Arbeit im Projekt „Begegnung mit Respekt" war die Durchführung von personen- und prozessorientierten Seminarreihen zum Thema *Transkulturelle Kompetenz* in Verbindung mit dem Thema Gender-Kompetenz. Die inhaltliche Durchführung einer Seminarreihe erfolgte in einem genderkompetenten Frau_Mann_Team. Das Bildungsangebot richtete sich an Auszubildende und Ausbilder_innen verschiedener Einrichtungen – die Teilnahmevoraussetzungen waren für die Gruppen unterschiedlich. Während die Ausbilder_innen die Möglichkeit hatten, sich *freiwillig* zu einer Ausbildungsreihe anzumelden, fanden die Seminare für die Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung[11] statt. Die Teilnahme an diesen Seminaren war somit für die jungen Menschen *verpflichtend*.
Zusammengefasst[12] haben wir mit 24 Gruppen Auszubildenden (310 Personen) und drei Gruppen Ausbilder_innen (47 Personen) gearbeitet. Weitere 34 Ausbilder_innen nahmen kontinuierlich an der Durchführung der Seminare mit den Auszubildenden teil, und zwar nicht als Beobachter_innen von außen, sondern als Teil der Gruppe mit der herausfordernden Aufgabe, sich im Gruppenprozess der Auszubildenden an einigen Stellen zurück zu halten und sich in die „zweiten Reihe" gesetzt zu fühlen. Die begleitenden Fachkräfte hatten somit zum einen die Gelegenheit, ihre Auszubildenden „mal von einer anderen Seite zu sehen" und zum anderen unsere Arbeitsweise und Methoden wahrzunehmen und kennen zu lernen. Vor- und Nachbesprechungen mit den begleitenden Fachkräften waren in unserer Bildungsarbeit Standard, um z.B. offene Fragen zu klären, der Vergewisserung der weiteren inhaltlichen Bildungsarbeit innerhalb der Gruppen oder um Anregungen für die weitere Arbeit mit den kennengelernten Methoden zu diskutieren.

10) vgl. Kapitel 2
11) Das Angebot für die Auszubildenden gehörte nicht zur regulären Fachausbildung sondern wurde in Absprache mit den Kooperationspartner_innen und in Abstimmung mit den grundsätzlichen Projektzielen als zusätzliche weiterführende Qualifikation in den Ausbildungszeitraum integriert.
12) siehe Anlage: Aufstellung der teilnehmenden Einrichtungen, Anzahl der Teilnehmer_innen und Seminartage

Aufgrund des konzeptionell verankerten Arbeitsansatzes „Personen- und Prozessorientierung" wurde für jede Seminargruppe ein passgenaues, auf die Bedürfnisse der Gruppe abgestimmtes Seminarkonzept entwickelt. Für die Zielgruppe Ausbilder_innen hielt das Bildungsprojekt die zertifizierte Qualifizierung „Ausbilder_in mit Interkultureller Kompetenz" vor. In den Seminarreihen der Auszubildenden mit dem Schwerpunkt „Training von Sozialen, Kommunikativen, Interkulturellen und Gender-Kompetenzen" wurden die im Projekttitel benannten Themen „Interkulturelle und Gender-Kompetenz" in einigen Gruppen (abgestimmt auf das jeweilige Ausbildungsfeld) explizit bearbeitet; in anderen Gruppen (z.B. überbetrieblichen Ausbildungsgruppen) wurden diese Themen als Querschnittsthemen innerhalb der Seminarreihen durch das Pädagogische Team berücksichtigt.
Das Bildungsprojekt „Begegnung mit Respekt" setzte mit seiner pädagogischen Arbeit an den Menschen selbst an, d.h. die Auseinandersetzung mit den Lerninhalten erfolgte in Bezug zur eigenen Person und zu den persönlichen Erfahrungen. Um ein ganzheitliches und (selbst-) erfahrungsbezogenes Lernen zu ermöglichen, wurden vielfältige Methoden in der Bildungsarbeit eingesetzt (vgl. Kapitel 4: „Bewährte Methoden"). Situationsbezogen und themenspezifisch wurde in Einzel-, Paar- oder in (koedukativer oder geschlechtshomogener) Gruppenarbeit gearbeitet.
Grundlegend in diesen Seminaren war, dass der Ausgangspunkt für Transkulturelle Kompetenz die systematische Reflexion und Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur war. Im weiteren Seminarverlauf wurden Dimensionen kultureller Verschiedenheit analysiert und betrachtet. Dies schloss auch vorherrschende Frauen- und Männerbilder mit ein.
Diese Herangehensweise – gemäß dem Motto *„Um andere Kulturen verstehen zu können, muss ich mir meiner eigenen Kultur bewusst sein!"* – ist unserer jetzigen Erfahrung nach sinnvoll und notwendig, zeigte sich aber auch innerhalb der durchgeführten Seminare als große Herausforderung sowohl für die Teilnehmer_innen als auch für das Pädagogische Team: Die Beschäftigung mit der eigenen kulturellen Identität war für viele Menschen problematisch. So fiel es auf der einen Seite einigen Teilnehmer_innen sehr schwer, ihre eigene Herkunft (in der

Regel deutsch) zu akzeptieren und mit positiven Attributen zu füllen. Schnell fühlten sie sich in der Öffentlichkeit unter den „Generalverdacht Nationalist_in“ gestellt. Auf der anderen Seite wurden von einigen Teilnehmer_innen sehr schnell unreflektierte Vergleiche zu anderen Kulturen hergestellt, wobei die deutsche als eine vorherrschende, bessere und zu bewahrende Kultur angesehen wurde. Dabei gelang es allerdings den wenigsten Seminarteilnehmer_innen, die „deutsche Kultur“ zu beschreiben. Durch Teilnehmer_innen propagierte so genannte „deutsche Werte und Normen“ – an denen sich Menschen, die aus den vielfältigsten Gründen in Deutschland leben wollen oder müssen, orientieren sollen – konnten, auch auf Nachfrage, im Einzelnen kaum benannt werden.
Aber auch die Beschäftigung mit den Themen (eigenes) Geschlecht, Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse stieß bei einigen – vor allem weiblichen – Teilnehmer_innen auf einen enormen Widerstand und löste starke emotionale Empfindungen aus.
Angesichts dieser emotionalen Reaktionen innerhalb der Seminare waren wir einerseits häufig überrascht, andererseits hatten wir dabei oft das Gefühl, dass genau dort ein „Nerv“ getroffen wurde. Wenn Menschen sich von etwas bewegt zeigen, sich „angepiekst“ fühlen und beginnen, eigene Einstellungen und Haltungen kritisch zu hinterfragen, ist der Anfang für einen gemeinsamen Bildungsprozess im Sinne des Transkulturellen Lernens gelungen. Genau solche Situationen und Momente haben wir in vielen durchgeführten Seminaren im Rahmen des Projektes „Begegnung mit Respekt“ wahrnehmen können. Viele Teilnehmer_innen öffneten sich den Seminarinhalten und ließen sich auf einen Prozess des „Mit-, Über- und Voneinander Lernens“ ein. Auch wir, als Pädagogisches Team, haben innerhalb dieser Seminare sehr viel über uns selbst und andere erfahren.

3.1 Bemerkenswerte Praxiserfahrungen *(Team KEB)*

Im Folgenden stellen wir Ihnen unsere bemerkenswertesten Praxiserfahrungen aus der Bildungsarbeit vor. Aus unseren Erfahrungen haben wir Ergebnisse sowie Handlungsempfehlungen für Multiplikator_innen, Pädagog_innen, Fördermittelgeber und Träger, die in diesem wichtigen Feld tätig werden wollen und können, abgeleitet.

1. Das Bildungsprojekt ist eine große Herausforderung (sowohl für die Teilnehmer_innen, als auch für das Pädagogische Team)

Im Vorfeld jeder Seminarreihe war es uns wichtig, die Teilnehmer_innen auf das Seminar vorzubereiten. Aus diesem Grund haben wir Gespräche mit den für die Seminargruppen zuständigen Fachkräften geführt sowie schriftliche Einladungen und unseren Projektflyer zur Verfügung gestellt. Nicht immer ist es uns mit diesen Mitteln gelungen, Neugier und Interesse für unsere Seminarreihe bei allen Teilnehmer_innen zu wecken. In einigen Fällen erreichten die von uns vorbereitenden Informationen die Teilnehmer_innen nicht. In vielen Gesprächen mit und aus Rückmeldungen von den Teilnehmer_innen (vor, während und nach den Bildungsmodulen) wurde deutlich, dass eine große Anzahl der Teilnehmer_innen in einem verordneten Kontext an den Seminarreihen teilnahmen. Dementsprechend (un-)motiviert und verschlossen erschienen Teilnehmer_innen zu dem jeweils ersten Seminartag. Außerdem sorgten vielfach geäußerte negative Erfahrungen aus vorherigen Fort- und Weiterbildungen anderer Bildungsträger dazu, dass Teilnehmer_innen unserem Projekt zu Beginn skeptisch gegenüber standen.
Aufgrund unseres erfahrungs-, personen- und prozessbezogenen Ansatzes sowie unserer Arbeitsphilosophie: „MITEINANDER – ÜBEREINANDER – VONEINANDER“ zu lernen, waren die Teilnehmer_innen *eingeladen*, aber auch *aufgefordert*, sich aktiv in das Seminar einzubringen, ihre Erfahrungen mit den anderen Teilnehmer_innen und dem Pädagogischem Team auszutauschen und zu reflektieren sowie ihre Erwartungen, Ziele und natürlich auch Befürchtungen und Ängste zu benennen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass dieser tatsächlich praktisch umgesetzte sehr partizipative Arbeitsansatz oftmals nicht bekannt ist. Infolgedessen reagierten die Teilnehmer_innen häufig erst einmal vorsichtig und skeptisch und es fiel ihnen schwer, Erwartungen klar und deutlich zu benennen.
Die Möglichkeit einer authentischen Beteiligung war für einige Teilnehmer_innen zunächst eine Überforderung. Bei den allermeisten Teilnehmer_innen ist es uns aber gelungen eine Begeisterung, Motivation und Arbeitsbereitschaft zu erzielen. Dies zeigen beispielhaft die zwei fol-

genden mündlichen Rückmeldungen von Ausbilder_innen: *„Eigentlich hatte ich gar keine Lust auf diese Fortbildung, aber ich konnte mich gar nicht gegen die offene Atmosphäre und angenehme Stimmung während der Seminare wehren." „Zu Beginn war ich schon sehr skeptisch, was das hier alles bringen soll, aber es gefällt mir sehr gut!"*
Das Erlernen demokratischer Chancen, Einsatzmöglichkeiten und Mittel stellt insbesondere für Menschen, die diesbezüglich im Vorhinein wenige, keine oder sogar negative Erfahrungen machen konnten/mussten, eine große Herausforderung dar. So ist es unabdingbar, die Entwicklungen, Phasen und einzelnen kleinen Schritte innerhalb demokratischer (Gruppen-)Prozesse transparent zu machen, die Teilnehmer_innen kontinuierlich zur eigenen aktiven Beteiligung zu motivieren und Demokratie mit all ihren Facetten zu erfahren.
Fazit: Oftmals müssen Teilnehmer_innen prozesshaft erfahren, was tatsächliche Partizipation an einem Bildungsprojekt heißt. Eine anfängliche Skepsis/Verschlossenheit ist nicht mit einer prinzipiellen Verweigerungshaltung gleichzusetzen, sondern verdeutlicht eher Unsicherheit und Vorsicht der Teilnehmer_innen. Dies bedeutet für ein Pädagogisches Team viel Geduld und (manchmal auch) Frustrationstoleranz in einem beginnenden Seminarprozess aufzubringen.

2. Nomen est omen?! – Der Träger „Katholische Erwachsenenbildung" und das Projekt „Begegnung mit Respekt"

In der Umsetzung von Bildungsprojekten haben der Projektträger (hier ist zunächst nur der Name des Trägers gemeint) sowie die konkrete Bezeichnung des Projektes eine ausschlaggebende und polarisierende Wirkung auf die Wahrnehmung bei den potenziellen Teilnehmer_innen und Unterstützer_innen. Diese (un-)bewussten Reaktionen auf die Titel können sich sowohl fördernd, positiv, motivierend als auch hinderlich, negativ und demotivierend auswirken.
Die Teilnehmer_innen und Unterstützer_innen reagierten sehr unterschiedlich auf unser Bildungsangebot. So stellte sich für einige Mitarbeiter_innen von Einrichtungen und auch Teilnehmer_innen bereits der im Namen enthaltene Hinweis auf die christlichen Hintergründe des Trägers als große Herausforderung dar, sich auf unsere pädagogischen Inhalte einzulassen. Andere Teilnehmer_innen waren von unserem Bildungsangebot derart begeistert, dass sie betonten, ihnen sei es *„egal"*, welcher Träger hinter dem Angebot stehen würde. (Zitat einer Teilnehmerin über den Träger KEB: „Ist doch egal, welche drei Buchstaben da stehen.") Uns, als Pädagogischem Team, war es jedoch sehr wichtig, zu Beginn der Seminarreihen den Bildungsträger vorzustellen und eventuell bestehende Ressentiments im Vorfeld bei den Teilnehmer_innen aufzugreifen und im Rahmen unserer Arbeit konstruktiv zu bearbeiten. Offensiv für Demokratie und gegen Fremdenfeindlichkeit einzutreten verstehen wir als Ausdruck eines christlichen Menschenbildes. Keinesfalls streben wir jedoch an, Teilnehmer_innen zu belehren oder gar zu missionieren. Bei dem Titel des Projektes „Begegnung mit Respekt" stellten wir große zielgruppenspezifische Unterschiede fest, die auf völlig unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen beruhten. So erwarteten viele Ausbilder_innen innerhalb der Qualifizierung zu erfahren, *„wie die Jugendlichen Respekt lernen können"*. Respekt als generelles Recht für alle Menschen –unabhängig von sozialen Positionen und Hierarchien – zu begreifen, war für diese Ausbilder_innen eine neue Perspektive.
Die Jugendlichen dagegen erwarteten aufgrund des Projekttitels oftmals, dass ihnen in dem Seminar *„mal wieder"* Erwachsene sagen werden, wie sie mit Anderen respektvoll umgehen *müssen* und was zu einem *ordentlichen, vernünftigen Zusammenleben* dazugehört, was (verständlicherweise) eine eher geringe Motivation für eine Teilnahme am Seminar hervorrief. Dieser Befürchtung stellten wir die Position entgegen, dass Respekt von mehreren Personen gespürt und gelebt werden muss und dass es dabei immer auch um die eigenen Bedürfnisse und die eigene Person geht. In den Seminaren mit den Auszubildenden begleitete uns oft die Fragestellung: *„Wie möchte ich, dass mit mir umgegangen wird?"*
Fazit: Wichtig ist es, sich in der Planung und der Konzeption eines Projektes bewusst zu machen, welche Bildungsinhalte vermittelt und welche Zielgruppen erreicht werden sollen. Hiernach ist dann der Projekttitel zu wählen, welcher zum Nachdenken anregen sollte, durchaus auch provozieren darf, insgesamt jedoch einladend wirken sollte.

3. Ohne inhaltliche, strukturelle und organisatorische Unterstützung der Kooperationspartner_innen ist eine erfolgreiche Umsetzung der Seminare unmöglich

Wir haben uns den Standard gesetzt, mit den Kooperationspartner_innen in einem dichten Austausch über unsere Bildungsziele zu stehen. Unserer Erfahrung nach ist dies für das Gelingen einer Seminarreihe unerlässlich. Die Einrichtungsleitung und vor allem im Weiteren die begleitenden Ausbilder_innen[13] müssen einen Sinn in der Erreichung der gesetzten Seminarziele und Inhalten sehen, um zum einen, einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung dieser zu leisten und zum anderen, um nicht gegen das Projekt – also uns – zu intervenieren.
Der spezielle und anspruchsvolle pädagogische und strukturelle Ansatz, den unser Bildungsprojekt verfolgte, erforderte von unseren Kooperationspartner_innen ein großes Engagement sowie zeitliche Ressourcen, um im Vorfeld, während der Umsetzungsphase und abschließend gemeinsam das Bildungsprojekt zu gestalten und die Umsetzung zu begleiten.
Praktisch bedeutete dies, vor Beginn einer Seminarreihe ein intensives Vorgespräch mit den beteiligten Kooperationspartner_innen zu führen, während der Seminarreihe in einem regelmäßigen Austausch zu stehen und nach Beendigung – im Sinne der Nachhaltigkeit – ein umfassendes Auswertungsgespräch zu führen. Für einige Kooperationspartner_innen war diese Herangehensweise ungewohnt und erzeugte einige Male Irritationen.
Die Projektleitung hielt während der Durchführung der Seminarreihen einen kontinuierlichen Kontakt zu den Einrichtungsleiter_innen, dies ermöglichte uns, auch bei Konflikten gemeinsam angemessen und lösungsorientiert agieren zu können.

13) Die Seminare der Auszubildenden wurden in der Regel von zuständigen Fachkräften (Ausbilder_innen und/oder Sozialpädagog_innen) begleitet. Diese konzeptionell verankerte Vorgehensweise war uns im Sinne der Nachhaltigkeit – Ausbildung von Multiplikator_innen – wichtig. Die Fachkräfte erhielten so die Möglichkeit, unsere Arbeitsweise und Methoden kennen zu lernen. Die durchgeführten Methoden stellten wir den begleitenden Fachkräften für eine Anwendung in ihrem eigenen Ausbildungsbereich zur Verfügung.
Die begleitenden Fachkräfte nahmen, auch in Absprache mit der Gruppe der Auszubildenden, hospitierend teil. Uns war es wichtig, die Fachkräfte in den Prozess einzubeziehen. Deswegen nahmen sie als Teil der Gruppe im Stuhlkreis Platz, hielten sich aber bei zu lösenden Gruppenarbeiten im Hintergrund. An einigen Übungen (wie z.B. Kennlern-Übungen und Warming Ups) beteiligten sie sich aktiv.

Fazit: Der (Miss-)Erfolg von Projekten hängt maßgeblich davon ab, wie es gelingt, zuständige Mitarbeiter_innen der potenziellen Kooperationseinrichtungen von den Zielen und dem (persönlichen) Nutzen der Bildungsarbeit zu überzeugen und wie sehr die Partner_innen bereit und in der Lage sind, sich aktiv und konstruktiv in die Prozesse einzubringen und zu interagieren.

4. Teilnehmer_innen fehlt es an Demokratieerfahrungen und -verständnis

Innerhalb der Seminarreihen wurde uns sehr schnell deutlich, dass viele Seminarteilnehmer_innen, insbesondere aus der Zielgruppe der Auszubildenden, sehr wenig von demokratischen Grundprinzipien verstehen und fundamentale gesellschaftspolitische und historische Kenntnislücken haben. Als mindestens genauso schwerwiegend wie die geringen Kenntnisse über Demokratie offenbarten sich die mangelnden Erfahrungen mit demokratischen Entscheidungsprozessen[14]. Viele Auszubildende haben bereits während ihrer Schulzeit die Erfahrung gemacht, dass wichtige Entscheidungen (möglicherweise aus Zeitdruck) an ihnen und ihren Bedürfnissen vorbei getroffen wurden. Nur wenige haben Erfahrungen von Partizipation gemacht.
Insofern war es wichtig, die Auszubildenden nicht über Demokratie zu belehren, sondern eben diese erfahrbar zu gestalten. Dies erfolgte zunächst über eine systematische Beteiligung der Teilnehmer_innen in der inhaltlichen Gestaltung und Schwerpunktsetzung der Seminare. Darüber hinaus war es notwendig, den Teilnehmer_innen *erfahrungsbezogene* Übungen und Methoden zum Demokratieverständnis anzubieten, um so einen Übertrag in den eigenen (Arbeits-)Alltag und ein basisdemokratisches Grundverständnis zu schaffen.

14) Kurz vor der Landtagswahl 2011 in Sachsen-Anhalt arbeiteten wir innerhalb von drei Seminaren mit ca. 40 Auszubildenden. Integriert in eine „Ankommensrunde“ stellten wir die Frage: „Werden Sie am Sonntag wählen gehen?“ Nur zwei der Auszubildenden gaben an, zur Wahl gehen zu wollen: ein Auszubildender betonte dabei, dass es für ihn eine Bürgerpflicht sei, der andere schränkte sein Wahl-Vorhaben insofern ein, dass er nur wählen gehen würde, wenn er am Sonntag rechtzeitig nach dem Partywochenende aus dem Bett käme. Alle anderen Auszubildenden begründeten ihr Fernbleiben bei der Wahl mit Aussagen wie: „Das bringt doch eh nichts!“, „Die da Oben machen doch nur ihr Ding!“, „Was kann ich schon ändern?“, „Politiker sind alle korrupt!“.

Zum Beispiel setzten wir in der Arbeit mit den Auszubildenden unter anderem die Methode: „Heißluftballon der Menschenrechte“[15] ein, um die Teilnehmer_innen für die Inhalte, Entstehungsgeschichte und die Notwendigkeit von Menschenrechten zu sensibilisieren. Während der Übung setzten sich die Teilnehmer_innen in einer ersten Phase mit fünf zufällig ausgewählten Menschenrechten auseinander und diskutierten die Inhalte. Im Folgenden sollten sich die Teilnehmer_innen vorstellen, dass sie (in einem Heißluftballon sitzend) gezwungen sind, die Menschenrechte nacheinander „als Ballast abzuwerfen“, um nicht mit dem Heißluftballon „abzustürzen“. Dieser Prozess und eine Reihenfolge sollten innerhalb der jeweiligen Kleingruppe diskutiert werden.
Sehr erkenntnisreich waren für uns die verschiedensten Herangehensweisen und Arbeitsergebnisse. Besonders erschreckend für uns war in diesem Zusammenhang die Rückmeldung einer Kleingruppe Auszubildender (ausschließlich mit Schulbildungsabschluss: Abitur, 2 Auszubildende mit der Funktion: „Ausbildungsvertreter_innen“), dass sie als erstes das Recht auf Demokratie abschaffen würden, weil es *„echte Demokratie sowieso nicht gibt und keine Unterschiede zwischen Monarchie, Diktatur und Demokratie bestehen.“* Aus einer solchen Äußerung wird unserer Ansicht nach wiederum sichtbar, dass viele Auszubildende bisher keine Erfahrungen mit Mitbestimmung sammeln konnten.
Nur eine Kleingruppe (Auszubildende eines überbetrieblichen Ausbildungsbetriebes) entschied sich von Beginn an, alle Menschenrechte zu behalten. Anschließend stellten die Teilnehmer_innen das Ergebnis im Plenum (unkommentiert) vor. Es wurde deutlich, dass hier eine vertiefende Weiterarbeit stattfinden musste.
Um einen persönlichen Bezug zu den Menschenrechten herzustellen, besuchten wir im Anschluss an diese Arbeitseinheit verschiedene Ausstellungen (z.B. Mahnmal der ermordeten Juden Europas in Berlin, Führung entlang der ehemaligen Berliner Mauer, Gedenkstätte Moritzplatz in Magdeburg), welche – aus unserer Sicht – sehr deutlich die unabdingbare Notwendigkeit von Menschenrechten werden ließen.

15) In Anlehnung an die Methode „Heißluftballon der Menschenrechte“, Sächsisches Staatsinstitut für Bildung und Schulentwicklung (2006).

Mahnmal der ermordeten Juden in Europa

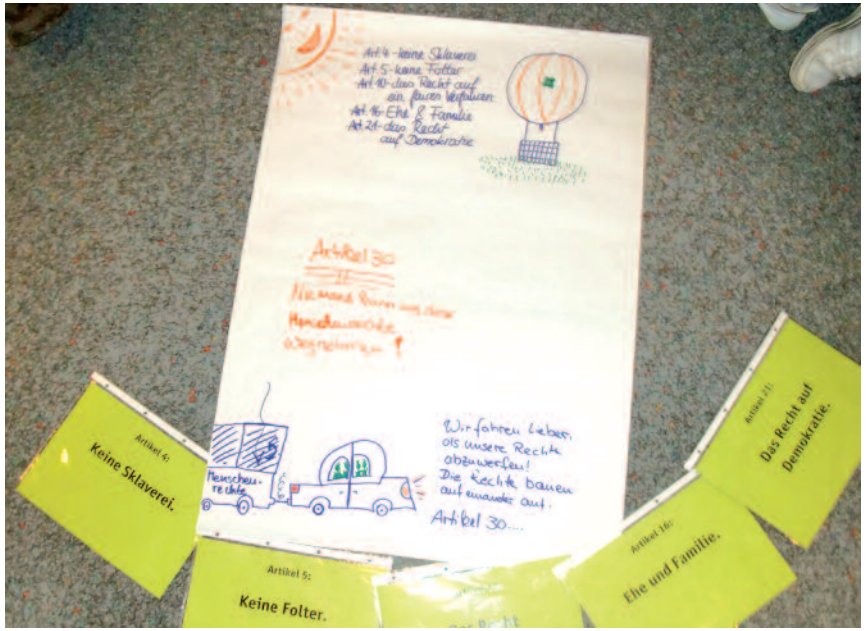
Gedenkstätte MoritzplatZ

Führung entlang der Berliner Mauer

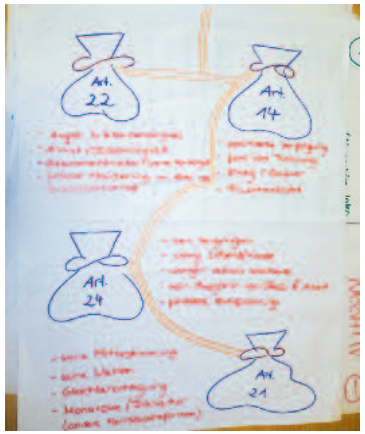
In einem weiterem Arbeitsschritt[16] befassten sich die Teilnehmer_innen erneut mit ihren Heißluftballons und reflektierten diesen mit den Erfahrungen der Ausstellungen und der Fragestellung: „Verändert sich die Reihenfolge der abgeworfenen Menschenrechte?“ Aufgrund der neuen Erfahrungen und Reflexionen war die Anzahl derjenigen, die die Aufgabenstellung als solche ablehnten, also gar keine Menschenrechte abwerfen wollten, deutlich angestiegen.

Auf der folgenden Seite sind beispielhaft zwei Arbeitsergebnisse aus der Seminararbeit mit Auszubildenden abgebildet.

16) Die Methode „Heißluftballon der Menschenrechte“ erfordert für ein wahres erfahrungsbezogenes Lernen mehrere Tage. Der Zeitraum ist notwendig, um neu gewonnene Erkenntnis reflektieren und verstehen zu können.



„Wir fahren nicht mit dem Ballon sondern packen alle Menschenrechte in ein Auto!"



„Echte Demokratie gibt es nicht!"

Arbeitsergebnisse: „Heißluftballon der Menschenrechte"

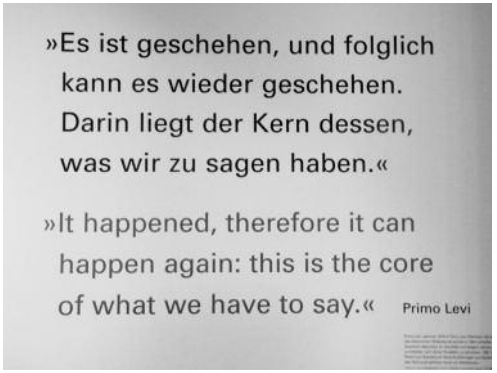
Infolge dessen halten wir fest: Demokratie und Toleranz können nicht innerhalb weniger Stunden erlernt beziehungsweise angeeignet und verinnerlicht werden. Um ein demokratisches Grundverständnis und ein eigenes tolerantes Auftreten und Denken gegenüber Menschen mit anderen Vorstellungen, einem unbekannten Aussehen oder einer anderen Sprache entwickeln zu können, benötigen wir eine Denk- und

Handlungsvielfalt, welche wir nur über das Erkennen, reflektieren und gegebenenfalls Verändern bisheriger Denk- und Handlungsstrukturen erlangen können.

In der Beschäftigung mit unserer eigenen (in der Regel deutschen) Kultur stießen wir in allen Seminaren auf das Thema Nationalsozialismus. Bei den meisten Teilnehmer_innen erlebten wir dabei einen straken Widerwillen und auch Ablehnung, sich mit der Zeit der NS-Diktatur – als einem wichtigen Teil der deutschen Geschichte – auseinander setzen zu müssen, wie die folgenden Rückmeldungen der Teilnehmer_innen beispielhaft belegen: *„Ich will mich damit nicht befassen, das ist doch schon so lange her!", „Sind wir das einzige Land, was sich damit beschäftigen muss?", „Das haben wir schon so oft in der Schule ‚durchgekaut'!", „Ich kann mich nicht für etwas entschuldigen, was ich nicht getan habe!"*

Bei näherem Nachfragen wurde jedoch deutlich, dass die historischen Kenntnisse der meisten Auszubildenden über die Zeit des NS-Faschismus gering und ungenau sind. Offensichtlich ist es ihnen gelungen, wenig des entsprechenden Geschichtsunterrichts aufzunehmen. Möglicherweise hat das Gefühl, mit „Schuld" belastet zu werden, zu Abwehrreaktionen geführt. In der Summe scheint es vielerorts nicht gelungen zu sein, einen angemessenen Bezug zur Gegenwart und zu jedem und jeder Einzelnen herzustellen. Unserer Ansicht nach sollte eine konstruktive Auseinandersetzung mit der Shoa nicht von Scham, Mitleid und Schuld für die Vergangenheit, sondern von Verantwortung, Mitgefühl und Wachsamkeit für die Gegenwart getragen sein.

Um dies zu verhindern bedarf es vieler Menschen, die bereit sind, die Verantwortung für ihr individuelles und kollektives Verhalten in der Gegenwart zu tragen.



Zitat im Mahnmal der ermordeten Juden Europas

Fazit: Die meisten Kinder und Jugendliche bekommen während ihrer Entwicklung wenige Möglichkeiten, tatsächliche Demokratie zu erfahren und mitgestalten zu können und solche Erfahrungen fehlen ihnen dann im Späteren. Demgegenüber sind wir der Auffassung, dass Demokratie bereits in der (Grund-)Schule gelernt und vor allem erfahren werden muss.
Wenn sich Institutionen oder Einzelpersonen entscheiden, Demokratie Lernen in ihrer Einrichtung anzubieten, muss hierfür genügend zeitliche und räumliche Ressourcen zur Verfügung stehen und es muss von vornherein deutlich sein, dass es sich hierbei um einen lebenslangen Prozess handelt bei dem es nicht um die Übernahme einer Schuld gehen darf und kann, sondern um eine Übernahme von Verantwortung. Ob Menschen dies für sich übernehmen können und wollen, entscheiden sie immer selbst!

5. Die Teilnehmer_innen bringen keine bzw. sehr wenig Vorkenntnisse zur „neueren" deutschen Geschichte mit

Während der theoretischen inhaltlichen Auseinandersetzung mit Kulturen setzten wir uns innerhalb der Seminare intensiv mit verschiedenen wissenschaftlichen Kulturmodellen auseinander. Um das – für die Teilnehmer_innen ganz neue und sehr unübersichtliche – Thema greifbar zu machen, schlossen wir an die Präsentation und einer gemeinsamen Erarbeitung des Kulturzwiebel-Modells[17] eine Kleingruppenarbeit an. Hier sollten sich die Teilnehmer_innen exemplarisch intensiv mit der Deutschen Kultur verschiedener zeitlicher Epochen befassen. Besonders aufgefallen ist uns dabei, dass es den meisten (jugendlichen) Teilnehmer_innen schwer fiel, sich mit der Zeit „1985" auseinander zu setzen. Es tauchten auffallend große Wissenslücken bei der DDR-Zeit auf.
Den Äußerungen vieler jugendlicher Teilnehmer_innen zufolge sprechen viele Eltern nicht mit ihren Kindern über ihre Erfahrungen mit dem Leben in der DDR. Dadurch scheint vielen Auszubildenden die große historische Nähe der DDR gar nicht bewusst zu sein. Ein intergenerativer Dialog sollte hier befördert werden.

17) vgl. Kapitel 4: „Bewährte Methoden"

Fazit: Aus unserer Sicht wird es noch einige Jahre dauern, ehe eine objektive Auseinandersetzung mit der jüngeren deutschen Geschichte möglich ist, da aktuell oftmals gegenseitige Schuldzuweisungen erfolgen beziehungsweise bei Menschen, welche diese Epoche selbst erlebt haben, noch keine umfassende Reflexion stattfinden konnte.

6. Geschlecht spielt IMMER eine Rolle

Aus eigenen Erfahrungen und Rückmeldungen von Kolleg_innen wissen wir, dass die Auseinandersetzung mit Gender-Kompetenz stets eine große Herausforderung für die Teilnehmer_innen darstellt. Dies liegt vor allem an den eigenen persönlichen Bezügen zu den Themen und an der Notwendigkeit der (Selbst-)Reflexion und aktiven Teilnahme.
Vielfach begegnete uns das paradoxe Phänomen, dass die Jugendlichen postulierten, das Geschlecht spiele keine Rolle und sich selbst zugleich zum Beispiel hinsichtlich Körpersprache, Kleidung und Berufswahl sehr geschlechtsstereotyp präsentierten. Auch die Erwartungen vieler Teilnehmer_innen an die anderen waren überwiegend von geschlechtsstereotypen Bildern geprägt.
Dennoch beurteilten viele Teilnehmer_innen die deutsche Kultur als sehr fortschrittlich hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, während sie andere, insbesondere muslimisch geprägte Kulturen, als rückständig titulierten. Häufig wurde insbesondere der Islam als eine frauenverachtende und unterdrückende Religion benannt (wobei eher „die Türken" benannt wurden). Mithilfe selbsterfahrungsbezogener Methoden[18] konnten wir aufzeigen, dass das Geschlecht durchaus auch in unserer Kultur ein Kriterium dafür ist, ob Menschen bessere oder schlechtere (Entwicklungs-/Karriere)Chancen haben.
Darüber hinaus haben wir die Teilnehmer_innen mit bemerkenswerten deutschen Realitäten konfrontiert, wie der Zahl der Professorinnen im Vergleich zur Zahl der Abiturientinnen, die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen in Deutschland, das Vorhanden-Sein von Wickeltischen in öffentlichen Toiletten (oftmals bei den Frauen- oder im Behinderten-WC), die geringe Frauenquote in Führungspositionen etc.

18) Eine bemerkenswerte Methode zur Reflexion eigener Vorurteile und Konstruktionsfolien ist die Methode „Albatros", vgl. Handschuck & Klawe (2010).

Fazit: Da wir uns der Bedeutung des Geschlechtes (vor allem innerhalb unserer kulturell geprägten bipolaren Geschlechterzuordnung) und der Relevanz des Themas (auch in der Auseinandersetzung mit Kulturen) jederzeit bewusst sind, arbeiteten wir ausschließlich in einem Frau-Mann-Team, in welchem wir gezielt auch Stereotype aufbrachen und diskutieren ließen. So war z.B. oftmals der männliche Pädagoge für die Dekoration und Ausgestaltung des Raumes zuständig, während die Kollegin die Technik aufbaute und anschloss.

7. Teilnehmer_innen mit Migrationshintergrund verstärken tatsächlich den „Aha-Effekt" innerhalb der jeweiligen Gruppe

Der im bundesweiten Vergleich sehr geringe quantitative Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt wurde auch innerhalb unserer Seminararbeit deutlich. So nahm am Seminar der Gruppe der Ausbilder_innen nur eine Person teil, welche eine eigene Migrationserfahrung gemacht hat. Ansonsten war niemand, der oder die innerhalb der eigenen Familie nach 1949 eine Migrationsbewegung nach Deutschland erlebt hat beziehungsweise benennen konnte. Eine Erfahrung, die wir machen konnten und die uns auch die Teilnehmer_innen als sehr interessant und spannend schilderten, ist die Tatsache, dass die vor 1989 in der damaligen DDR geborenen Menschen eine Migration vollzogen, ohne sich geografisch bewegt zu haben. Sie wechselten von einem Gesellschaftssystem, einer Ideologie in einen vollkommen neuen Staat.
Unter den teilnehmenden Auszubildenden gab es sieben Menschen mit eigenen Migrationserfahrungen. Einige dieser Menschen leben erst seit wenigen Jahren in Deutschland und haben sich bewusst und – vor allem freiwillig – für ein Leben in einem für sie neuen Land entschlossen. Wir haben erfahren dürfen, dass diese Teilnehmer_innen eine große Bereicherung für die Gruppen darstellten, weil sie sich selbst mit ihren eigenen Erfahrungen bezüglich ihrer eigenen Kultur, ihres Herkunftslandes einbrachten und für wirklich ALLE Fragen der anderen Seminarteilnehmer_innen zur Verfügung standen. Vor allem in Diskussionsrunden um eine vermeintlich deutsche Kultur brachten sie viele kritische Sichtweisen ein.

Anzumerken ist aber auch, dass drei Teilnehmer_innen mit „sicht- und/oder hörbarer" Migrationserfahrung ihre eigene Herkunft – aus unterschiedlichen Gründen – nicht zum Thema innerhalb der Seminararbeit werden lassen wollten oder konnten.
Bei einem tieferen Blick in die persönlichen (Familien-)Migrationsgeschichten und der eigenen Herkunft konnten wir in den Seminaren feststellen, dass die Zahl der Menschen mit einer so genannten Migrationsgeschichte deutlich höher liegt als zunächst vermutet: Ungefähr ein Drittel der Seminarteilnehmer_innen hatten eine Migrationsgeschichte ab der Generation der Großeltern aufzuweisen. Auch dies regte viele Teilnehmer_innen zum Nachdenken an und verhalf Brücken zu bauen zwischen Menschen, die einander zunächst eher fremd erschienen.
Dieser Perspektivwechsel ist ein zentraler Zugang Transkulturellen Lernens: die Fokussierung auf das Gemeinsame statt auf das Trennende.
Fazit: Ein Seminar zu Transkulturalität lebt nicht davon, dass Menschen mit einem „sicht- und/oder hörbaren" Migrationshintergrund dieses Seminar gestalten, indem sie von „ihrer" Kultur und ihrer Lebenswelt berichten, aber diese Teilnehmer_innen können durchaus ein größeres Interesse und Verständnis bei den anderen Teilnehmer_innen erzeugen. Parallel dazu eröffnet die Reflexion der eigenen Herkunftsgeschichte neue Perspektiven und Einsichten zu Migrationen.

8. Begegnungen sind möglich, müssen ABER sehr gut eingebettet und vorbereitet werden

Eine wichtige – in der Konzeption unseres Projektes verankerte – Ebene unserer Arbeit, um Fremdenfeindlichkeit und vor allem Berührungsängste abzubauen war, den Teilnehmer_innen Begegnung und (Erfahrungs-)Austausch mit Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen. Oftmals gab es die Erwartung und die Aussage, „wenn ich einen Schwarzen treffe und frage, wie er behandelt werden möchte, weiß ich, wie DIE so ticken und kann mich immer darauf einstellen". Den gleichen Wunsch äußerte eine Gruppe in Bezug auf eigene Erfahrungen in der Begegnung mit einem Menschen im Rollstuhl. Demgegenüber steht unsere Auffassung, dass die Einflüsse auf die Per-

sönlichkeitsentwicklung eines Menschen höchst vielschichtig sind und keinesfalls eine homogene Gruppenbildung erlauben. Möglicherweise ist die Tatsache, auf dem Land aufgewachsen zu sein, für einen Menschen viel ausschlaggebender als sein Herkunftsland oder das Ausmaß der Möglichkeit an Bildung zu partizipieren oder das Geschlecht oder ein traumatisches Erlebnis im Kontext von Flucht etc.
Fazit: Für eine konkrete Begegnung sind Generalisierungen nicht hilfreich. Aber Begegnungen können helfen, Klischees abzubauen. Unserer Erfahrung nach halten die wenigsten Vorurteile einer persönlichen Begegnung stand. Dennoch dürfen keine Situationen hergestellt werden, in denen Migrant_innen sich vorgeführt fühlen, sondern es müssen von Respekt getragene Begegnungen initiiert werden.

Türkische Nascherei-Verkostung beim X-Berg-Tag

Besuch der Merkez-Moschee (als Beispiel für eine typische Berliner Hinterhof-Moschee) beim X-Berg-Tag

9. Heterogenität innerhalb der Gruppen ist eine große Chance, aber auch eine sehr große Herausforderung sowohl für die Teilnehmer_innen als auch für das Pädagogische Team

Innerhalb des Projektes haben wir mit vielen verschiedenen Zielgruppen gearbeitet. Neben der Freiwilligkeit spielten aus unserer Sicht vor allem das Alter der Teilnehmer_innen, das Geschlecht, Vorerfahrungen, Migrations- und Bildungsgeschichten eine zentrale Rolle für die Motivation und Beteiligung der Teilnehmer_innen.
Wir sahen in dieser Vielfalt eine große Chance für eine gelingende Bildungsarbeit: So hat sich zum Beispiel in sehr altersheterogenen Gruppen das Aufwachsen in der DDR und das Erleben und Gestalten der

Wendezeit als eine wertvolle Quelle zur Thematisierung von Fremdheitserfahrungen erwiesen.
Die Begegnung verschiedener Generationen führte in einigen Seminarsituationen zu den klassischen vermeintlichen Kulturkonflikten: Es wird nicht dieselbe Sprache gesprochen, biografische Vorerfahrungen sind höchst verschieden und werden individuell bewertet und kulturelle Codes unverständlich. Auch wir, als Pädagogisches Team, wurden zu Beginn eines Seminares mit Ausbilder_innen persönlich bezüglich unseres Alters (und der damit verbundenden vermeintlichen Arbeits-Erfahrungen) angefragt, in Frage gestellt und im Weiteren regelrecht getestet. Diese „Kulturkonflikte“ wahrzunehmen und für einen weiteren konstruktiven Arbeitsprozess aufzuzeigen war für uns als Pädagogisches Team eine besondere Herausforderung. Heterogenität konnte immer dann eine wichtige Ressource werden, wenn die Vielfalt als Bereicherung erlebt und geschätzt wurde.
Fazit: Verschiedene Erfahrungen der Teilnehmer_innen und eine Bereitschaft, diese Erfahrungen mit anderen Teilnehmer_innen zu teilen und zu reflektieren sind wertvoll für eine effektive, konstruktive und gelungene Arbeit.
Im Vorfeld ist es für eine gelingende Seminarvorbereitung – vor allem für das Pädagogische Team – notwendig, über die Motivation der Teilnehmer_innen (freiwillige oder unfreiwillige Teilnahme) Bescheid zu wissen und auch die (kongnitiven) Fähigkeiten und Möglichkeiten, sowie die Altersstruktur der Gruppe zu kennen.

Kleingruppenarbeit

10. Die Seminare sollten außerhalb der kooperierenden Einrichtungen stattfinden

Unsere Seminare führten wir überwiegend in dreitägigen Modulen durch. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass für ein intensives Lernen mit selbsterfahrungsbezogenen Methoden nicht nur ein besonderer zeitlicher Rahmen zur Verfügung stehen muss, sondern dass auch besondere – vor allem geschützte Räume – vorhanden sein müssen.
Bei so genannten In-House-Seminaren, also Seminaren innerhalb der kooperierenden Einrichtungen, erlebten wir wiederholt Störungen, wie z.B. ein wichtiger Anruf, der eine Seminarteilnehmerin– und somit auch den Rest der Gruppe – aus dem Lernprozess riss und ablenkte.
Auch stellten wir fest, dass sich die Teilnehmer_innen bei Seminaren, die in ihren Einrichtungen stattfanden, nicht so sehr auf das Seminar einlassen und öffnen konnten. Einige Teilnehmer_innen wünschten sich die Durchführung der Seminare außerhalb der eigenen Einrichtung, um so ein Stück ihren beruflichen Alltag hinter sich und um sich uneingeschränkt auf das Thema einlassen zu können.
Besonders hervorzuheben sind Seminare mit Übernachtungen in Bildungshäusern. Hier fand das gemeinsame Lernen und Miteinander über einen längeren Zeitraum statt. Das ermöglichte uns, auch an den Abenden noch etwas andere Bildungseinheiten, wie zum Beispiel die Auseinandersetzung mit einem thematischen Film, anzubieten. Insofern betrachten wir die Durchführung von Seminaren in Bildungshäusern als einen wertvollen Beitrag zur Qualitätssicherung unserer Bildungsarbeit.
Fazit: Selbsterfahrungsbezogenes Lernen benötigt besondere geschützte Räumlichkeiten um einen intensiven Austausch zu ermöglichen.

11. Einstellungsveränderung ist möglich, wenn Offenheit vorhanden ist oder zumindest entsteht!

Da wir die Gruppen über einen längeren Zeitraum begleitet haben und wir aufgrund der intensiven Erfahrungen in den Seminaren die Teilnehmer_innen gut kennengelernt haben, konnten wir bei vielen Teilnehmer_innen eine Entwicklung und auch Einstellungsveränderungen wahrnehmen.

Unserer Erfahrung nach gelang dies am einfachsten bei Menschen, die mit einer gewissen Grund-Offenheit und Neugier in unser Seminar gekommen sind. Aber auch Teilnehmer_innen, welche zunächst aufgrund der verordneten Teilnahme am Seminar ihre Mitarbeit verweigern wollten, öffneten sich den Seminarinhalten in kleinen Schritten.
Zum Teil erfuhren wir auch erst im Nachhinein, zum Beispiel im Kontext der Abschlussreflexion mit den Einrichtungsleiter_innen, dass im Rahmen des Seminars wertvolle Reflexions- und Sensibilisierungsprozesse angestoßen wurden. Einige Teilnehmer_innen vermochten erst mit einigem Abstand zum Seminar zu formulieren, dass sie für die neuen Perspektiven, die sie im Projekt erhalten haben, rückblickend dankbar sind.
Insgesamt können wir festhalten, dass Einstellungsveränderungen möglich sind, und zwar unabhängig von Schulabschluss, Berufsausbildung, Profession, Alter, Herkunft oder Geschlecht.
Die notwendigen Ressourcen für Veränderungsprozesse sind unserer Erfahrung nach eine gewisse Neugier auf neue Sichtweisen und damit verbunden eine Offenheit für Neues, Anderes, eine Bereitschaft, sich irritieren zu lassen und ein Grundvertrauen in die Gruppe. Folglich bildete die Förderung dieser Kompetenzen in der Regel die Ausgangslage der Bildungsprozesse.
Fazit: Wenn es gelingt, Lust und Neugier auf Neues zu wecken, Offenheit zu befördern und Vertrauen zu schaffen, können auch weitreichende Einstellungsveränderungen erreicht werden.

3.2 Bemerkenswerte Praxiserfahrungen *(Gast-Referent_innen)*

Unsere Arbeitsweise war personen- und prozessorientiert, das bedeutet u.a., dass wir kein fertiges Seminarkonzept aus der Schublade ziehen konnten, sondern dass wir das jeweilige Seminar immer dicht an die Bedürfnisse und Interessen der Gruppe anpassten.
In einigen Seminaren waren – entweder durch die Einrichtungsleitung oder von den Teilnehmer_innen selbst – besondere spezifische Fachthemen angefragt. Um diesen Anfragen gerecht zu werden, luden wir punktuell Gast-Referent_innen[19] zu den Seminaren ein.

19) Eine Aufstellung aller Gast-Referent_innen ist dem Anhang beigefügt.

Aufgrund der großen Nachfrage an unserem Bildungsangebot [20] haben wir einzelne Seminarreihen komplett an Gast-Referent_innen (aufgrund unseres Ansatzes an Pädagogische Teams) abgegeben. Im Vorfeld fanden dafür intensive Kooperationsgespräche über die zu erreichenden Ziele der Seminararbeit und unsere gesetzten Bildungsstandards statt. Die Umsetzung der praktischen Seminararbeit wurde kontinuierlich durch die Projektleitung begleitet und nach Abschluss der durchgeführten Seminare fanden Auswertungsgespräche statt.
Im Folgenden werden einige unserer Gast-Referent_innen in einem kurzen Statement ihre bemerkenswertesten Praxiserfahrungen im Rahmen des Projektes „Begegnung mit Respekt" schildern.

Diana Altenburg & Tobias Grunert,
Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V. (DFV)

Mit Freude und vielen positiven Eindrücken blicken wir auf die durchgeführten Seminare und die Arbeit des Projektes „Begegnung mit Respekt" der Katholischen Erwachsenenbildung im Land Sachsen Anhalt e.V. zurück. Wir begleiteten zwei Gruppen Auszubildende des Technologie- und Berufsbildungszentrums Magdeburg gGmbH, welche durch Ausbilder_innen unterstützt wurden. Die Teilnehmer_innen waren in den handwerklichen Ausbildungsgängen Hochbaufachwerk und Bauten- und Objektbeschichtung beschäftigt.
Die mit dem pädagogischen Team und der Projektleitung erstellte Vorgehensweise führte zu erfolgreichen Seminaren mit wichtigen Ergebnissen. Zurückblickend war es eine Freude die stetige Entwicklung der Auszubildenden im Verlauf der Seminarreihe zu beobachten. Die Teilnehmer_innen zeigten sich zu Beginn der Seminararbeit eher zurückhaltend und abwartend. Dies lag sicherlich nicht an vorgestellten Inhalten, sondern an den neuen Arbeitsweisen (Besuch einer Heimvolkshochschule und eine offene Seminararbeit im Gruppensetting). Im weiteren Verlauf verflog allmählich die Zurückhaltung und so konnte gewinnbringend an inhaltlichen Fragestellungen und Zielen gearbeitet werden. Der Ansatz mit Übungen zur Kommunikation und Kooperation zu beginnen und somit Soziale Kompetenzen stetig aus-

20) Aus Kapazitätsgründen konnten wir leider 13 konkrete Kooperationsfragen nicht umsetzen.

zubauen, erwies sich als richtig und erzeugte auch entscheidende Impulse, um gesellschaftliche und kulturelle Begrifflichkeiten einzuführen. Ein wichtiger Baustein für die erfolgreiche Bildungsarbeit mit den jungen Erwachsenen und deren Ausbilder_innen ist immer die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, der Biografie und den individuellen Haltungen. Um diese Auseinandersetzungsprozesse anzuregen, hatten verschiedene Punkte einen bedeutenden Anteil.
Die Möglichkeit der Nutzung von externen Bildungsstätten empfanden wir als sehr gewinnbringend. Diese erlaubte den Teilnehmer_innen einfacher, auf „neutralem Boden", in einen Lern- und Auseinandersetzungsprozess einzutreten. Etwaige nicht erwünschte Reize und Störungen wurden dadurch minimiert und ermöglichten eine genauere Fokussierung auf die pädagogischen Zielstellungen.
Ein weiteres wichtiges Element für die Teilnehmer_innen war die Durchführung einer Bildungsfahrt nach Hamburg, welche der Gruppe neue Erkenntnisse und Erfahrungen brachte. Thematisch geführte Rundgänge in einem migrantisch geprägten Stadtteil trugen zur Erweiterung des eigenen Wissens bei. Besonders die Begegnungen mit den authentischen Referenten sowie interessierten Bürger_innen, beflügelten die interkulturellen Lern- und Auseinandersetzungsprozesse und machten ein komplexes Thema für die Teilnehmer_innen erlebbar. Dies führte zu interessanten, spannenden und mitunter auch kontroversen Gesprächen über migrantisch geprägte Lebensräume, vielfältige Kulturen und religiöse Ansichten. Vor allem der Besuch der Al-Nour-Moschee, den anschließenden Austausch mit dem Iman sowie mit den Gemeindemitgliedern soll hier Erwähnung finden. Ergänzt wurden die beschriebenen Eindrücke u.a. durch zwei Besuche in kleineren Geschäften im Hamburger Stadtteil St. Georg, wodurch der Gruppe zusätzlich ein kleiner Einblick in migrantische Ökonomie des Stadtteils ermöglicht wurde.
Abschließend möchten wir dem gesamten Team des Projektes „Begegnung mit Respekt" für die Möglichkeit danken, aktiv und eigenverantwortlich einen Bildungsprozess für Lernende mitzugestalten. Besonders wertvoll empfanden wir die Chance zielgruppenorientiert und prozessbezogen tätig zu werden. So gelang es uns mitunter selbst in Auseinandersetzungsprozesse einzutreten und zahlreiche positive

Ergebnisse mit der Lerngruppe zu teilen. Das Thema Interkulturalität erlebten wir als Bereicherung und Weiterentwicklung unserer Arbeit. So können wir die gesammelten Erfahrungen auch zukünftig bei der Arbeit mit Familien, Kindern und Jugendlichen sowie im Rahmen der Verbandsarbeit nutzen.

René Lampe, Beratungsstelle „ProMann“,
Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V. (DFV)

Verständnis und Besonderheiten für andere Kulturen zu entwickeln und zu erkennen – eine Kompetenz nur für Menschen mit höherem Bildungsabschlüssen? Oder geht das auch mit Jugendlichen, welche niedrige Bildungsabschlüsse haben und vor größeren eigenen sozialen und persönlichen Problemen stehen als andere gleichaltrige Jugendliche? Mit dem Hintergrund dieser Fragestellung und dem klaren Ziel, sowohl für fremde Kulturen und Religionen zu sensibilisieren als auch die eigenen sozialen Kompetenzen zu stärken, gingen wir in die Projektarbeit mit den Jugendlichen. In den Seminaren zeigten sich, mit den passenden Methoden und einer passenden Sprache, erste Erfolge und die Erkenntnis: Eigenheiten und Dinge, welche uns fremd sind, mit denen wir nicht im Kontakt sind und über die wir keine bzw. nur vorsortierte Informationen bekommen haben, machen Vorurteile, bedienen Klischees und produzieren Ablehnung. In den Seminaren haben die Jugendlichen spannende Fragen gestellt, auf welche sie gerne Antworten haben wollten. Die Projektabschlussfahrt nach Berlin gab nicht nur Antworten, sondern es gab Begegnungen mit vielen Kulturen. Unvergessen und eine wertvolle Abrundung des Projektes war eine dreistündige interreligiöse Tour durch Neukölln: zwei Mädchen mit muslimischem Hintergrund zeigten nicht nur Orte „fremder Kulturen“, sondern waren bereit, auch über persönliche Erfahrungen und Erlebnisse zu berichten. Durch diese Nähe und Bereitschaft der beiden Mädchen, sich den Fragen der Jugendlichen zu stellen, entstand eine echte Begegnung mit hohem Erfahrungsanteil: „Ich werde definitiv eine muslimische Frau mit Kopftuch beim nächsten Mal anders als bisher anschauen...“! sagte uns ein Jugendlicher nach der Tour.

4. Exemplarisch: Bewährte Methoden *(Cathrin Kubrat & Mathias Kühne)*

In unserer praktischen Seminararbeit haben wir Methoden aus dem Bereich der Interkulturellen Pädagogik, der Geschlechtsbewussten Pädagogik, der Erlebnis- und Spielpädagogik sowie aus Betzavta (einem Demokratieerziehungsprogramm) angewendet. Einige dieser Methoden haben wir während unserer Bildungspraxis modifiziert, andere haben wir für den Prozess einer sensibilisierenden Bildungsarbeit selbst konzipiert. Im Folgenden werden wir – neben der Darstellung unserer methodisch-didaktischen Umsetzung der (in Kapitel 2 vorgestellten) Grundannahmen – neun dieser Methoden erläutern und unsere Erfahrungen mit diesen vorstellen.
Wie kann Transkulturelles Lernen methodisch umgesetzt werden und welche Ressourcen sind dafür notwendig? Die folgenden Ausführungen zeigen einen Weg – unseren Weg am Beispiel unseres Projektes „Begegnung mit Respekt“ – auf.
Das Projekt „Begegnung mit Respekt“ bot mit seinem Angebot Seminarreihen zur „Förderung Transkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder_innen“ an. Der zentrale Inhalt dieser Bildungsarbeit orientierte sich an den Zielen des Transkulturellen Lernens:

- Auseinandersetzung mit der eigenen Person (z.B. Reflexion eigener kultureller Werte und Haltungen, eigene Familien- und Migrationsgeschichte, eigene Erfahrungen und Bilder über andere Kulturen),
- Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt und positive Bewertung dieser,
- Vermittlung eines Bewusstseins für Menschenrechte und des Respekts für kulturelle Unterschiede (unter Berücksichtigung des kulturellen Wandels),
- kritisches Hinterfragen von pauschalen (Vor-)Urteilen und Stereotypen sowie
- Sensibilisierung für die individuellen Verarbeitungsprozesse (Werte und Normen) einer Kultur mit dem Ziel, kulturellen Missverständnissen entgegenzuwirken und diese abzubauen.

Eine wichtige Erfahrung des Projektes ist, dass für das Erlernen von Transkultureller Kompetenz zeitliche, räumliche und personelle Ressourcen notwendig sind. Transkulturelle Kompetenz kann in einem zweistündigen Vortrag weder durch Bildungsreferent_innen vermittelt,

noch von Zuhörenden „erlernt“ werden. Transkulturelles Lernen ist Lernen im Prozess und erfordert die Bereitschaft, sich nicht nur kognitiv sondern auch emotional mit sich und anderen (Kulturen) auseinanderzusetzen (vgl. Bolten, 2007, 84). Sensibilisierende Bildungsarbeit, dem Verständnis unseres Projektes folgend, setzt an der Person jeder_jedes Einzelnen an und entfaltet von dort aus übergeordnete Strukturen statt ausschließlich Fakten zu vermitteln.

> „Erfahrung ist für mich die höchste Priorität. Der Prüfstein für Gültigkeit ist meine eigene Erfahrung. Keine Idee eines anderen und keine meiner eigenen Ideen ist so maßgeblich wie meine Erfahrung. Ich muss immer wieder zur Erfahrung zurückkehren, um der Wahrheit, wie sie sich in mir als Prozess darstellt, ein Stück näherzukommen“ (Losche & Püttker zit. n. Rogers, 2009, 30).

Die Projekt-Erfahrung bestätigt, dass dabei das erfahrungsbezogene Lernen einen besonders wirksamen Zugang zu den Teilnehmer_innen darstellte (vgl. Brandes et. al., 2010b, 16f.). Für diese Art des Lernens bedarf es der Bereitschaft aller am Prozess Beteiligten, gegebenenfalls auch eigene Einstellungen in Frage zu stellen und neue Wege des Miteinanders zu gehen. Dieses neue Miteinander bedarf im Lernprozess einer kontinuierlichen Gruppenstruktur. Wir arbeiteten in festen Gruppen innerhalb eines Kurses, um zum einen eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre aufbauen zu können und zum anderen, um dieses Vertrauen auch über einen längeren Bildungsprozess halten zu können. Bildungsarbeit bedeutet Beziehungsarbeit – und das noch einmal mehr in den Gruppen, die (zunächst) nicht freiwillig an der Seminarreihe teilnahmen.

> „Man kann einen Menschen nicht gegen seinen Willen erziehen, so wenig wie man ihn gegen seinen Willen gesund machen kann. Er muss in beiden Fällen mitmachen – aus Freude oder aus Einsicht, am besten aus beidem. Das ist in der Erziehung möglich, wenn er wahrnimmt, dass [...] er teilhat am Verfahren – wenn er nicht Objekt, sondern Subjekt des Vorgangs ist“ (Hentig, 2008, 202).

Die Bildungsarbeit des Projektes war grundsätzlich personen- und prozessorientiert gestaltet. Personenbezogenes Lernen bedeutet, dass stets ein systematischer Bezug zur eigenen Person herzustellen ist. In der Bildungsarbeit nahmen wir eine ressourcenorientierte Perspektive

ein, d.h. die Ausgangslage für die, in den Seminaren stattfindenden, Lernprozesse bildeten die jeweiligen Stärken und Kompetenzen der Teilnehmer_innen (vgl. Brandes et. al., 2010b, 16f.). Prozessorientiertes Arbeiten bedeutete für uns, dass kein Curriculum vorgehalten und stringent in den Gruppen abgearbeitet wurde. Vielmehr wurde für jede Gruppe ein passgenaues Seminarkonzept entwickelt, welches sich dabei stets an die Interessen und Bedürfnisse aller Teilnehmenden richtete. Prozessorientiertes Arbeiten bedeutete aber auch, auf (z.B. konfliktbeladene) Prozesse innerhalb der Gruppe zu achten und diese entsprechend zu thematisieren (vgl. ebenda).

Die kontinuierliche, themenübergreifende und systematische Reflexion der Bedeutung des Geschlechts war für eine sensibilisierende Bildungsarbeit grundlegend und fand deshalb in einem in Genderkompetenz ausgebildeten Frau-Mann-Team statt. Nach Brandes et. al. (ebenda) ist dabei eine Reduktion der Perspektive auf nur einzelne, Hierarchie erzeugende Gesellschaftsmechanismen[21]– die für Verschiedenheit und/oder gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse stehen – wie z.B. Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, Bildungsnähe/-ferne, Gesundheit, Behinderung, Stadt/Land – als wenig zielführend zu betrachten. „Auch in diesen Dimensionen finden ‚transkulturelle Begegnungen’ statt und es ist die gleichermaßen schwierige wie zentrale Aufgabe einer Pädagogik im 21. Jahrhundert dieser Vielfältigkeit menschlichen Zusammenlebens Rechnung zu tragen“ (Brandes, 2010a). Möglicherweise sind z.B. in manchen Gruppen die Differenzen zwischen Menschen mit verschiedenen Bildungshintergründen viel größer als die zwischen Menschen verschiedener ethnischer Herkünfte. Nach Brandes et. al. (2010b, 17) muss Transkulturelles Lernen dafür sensibel bleiben, „um nicht entgegen den eigentlichen Zielen zu einer Kulturalisierung beizutragen“.

Aufgrund des erfahrungsbezogenen Ansatzes arbeitete das Projekt in den Seminarreihen mit den unterschiedlichsten Methoden und mit

21) Vgl. dazu Intersektionalität: nach Czollek, Perko & Weinbach (2009, 40) bezieht sich Intersektionalität auf das „breite Feld der Überschneidungen von Diskriminierungs- und Gewaltformen in Bezug auf alle Diversitykategorien, sowie auf die Idee, dass Sexismus als Diskriminierung aufgrund von Geschlechterzugehörigkeiten, Gemeinsamkeiten und Anschlusspunkte mit z.B. Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus oder Heterosexismus und mit anderen Diskriminierungsformen und -strukturen aufweist“.

„Aha-Erlebnissen“. Damit ist gemeint, dass ein „Erlebnis nicht verstanden wird als etwas Außergewöhnliches, sondern als neues, anderes Erleben und Erfahren des Alltages“ (vgl. Losche & Püttker, 2009, 34). Erleben meint in diesem Sinne, das Verstehen eigener Emotionen, das bewusste Wahrnehmen der eigenen Reaktion und der Reaktion Anderer, die bewusste Wahrnehmung von subjektiven und objektiven Grenzen und deren Respektierung bzw. Erweiterung sowie das Ausprobieren von neuen Handlungsmustern und Verhaltensweisen (vgl. ebenda). Damit ist aber auch gemeint, „dass es sich beim Transkulturellen Lernen keinesfalls um ein Methodentraining handelt. [...] Transkulturelles Lernen bleibt [...] im hohen Maße Haltungsarbeit. Dies bedeutet auch, dass die Haltung der Bildungsreferent_innen von weit größerer Bedeutung ist als einzelne Methoden“ (Brandes et. al., 2010b, 17).

Ein wichtiger Grundsatz unserer Bildungsarbeit ist, dass wir alle Methoden, die wir in unserer Seminararbeit durchführen, selbst als Teilnehmer_in ausprobiert und erfahren haben. Einige dieser Methoden haben wir im Rahmen von besuchten Fortbildungen kennengelernt. Andere Methoden haben wir selbst konzipiert oder modifiziert. Aber auch dann – bevor wir sie in der Seminararbeit das erste Mal einsetzen – testeten wir diese Methode, entweder im Team oder mit Unterstützung von außen (z.B. Kolleg_innen innerhalb eines Arbeitskreises). Dieses Vorgehen ist für uns wichtig, um zum einen selbst zu spüren, was diese Methode persönlich auslöst, welche Gedanken und Gefühle entstehen und zum anderen, um zu überprüfen, ob es – gemäß dem Motto „Ich bin die beste Methode!“[22] – die eigene Methode werden kann. Der folgende Grundsatz begleitete uns: „Wenn es mir (als Anleiter_in) nicht gelingt, mich in eine Methode entsprechend einzufühlen und eine bestimmte Haltung für diese einzunehmen, um diese authentisch zu präsentieren, werde ich eine solche Methode nicht anleiten.“

Im Folgenden stellen wir einige der von uns modifizierten und neu entwickelten Methoden vor. Neben einer Erläuterung zur Anleitung der Methoden und deren praktischen Umsetzung werden wir auch unsere vielfältigen Erfahrungen mit diesen in der praktischen Bildungsarbeit darstellen.

22) „Ich bin die beste Methode!“ ist der Titel eines KEB-Projektes für Multiplikator_innen in der gewaltpräventiven Jugendarbeit.

4.1 Methode „Kulturzwiebel“

Ziel

Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff (in Anlehnung an das theoretische Modell der „Kulturzwiebel“ von G. Hofstede), Erkennen von ständigen Veränderungsprozessen innerhalb einer Kultur, Wahrnehmen von unreflektierten kulturalisierenden Zuschreibungen und Verallgemeinerungen

Material

Flipchartpapier oder Plakat, farbige Stifte

Ablauf

Nach einer theoretischen Einführung über die Entstehung von Kulturmodellen und deren Bedeutung, werden unterschiedliche Kulturmodelle (wie z.B. das „Eisberg-Kulturmodell“ nach Edward T. Hall) durch die Leitung vorgestellt. Für die weitere Arbeit wird das Modell der „Kulturzwiebel“ nach Geert Hofstede in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt. Nach einer Vorstellung des Modelles finden sich die Seminarteilnehmer_innen in Kleingruppen zusammen und erstellen für eine vorgegebene Kultur eine „Kulturzwiebel“ (siehe Arbeitsblatt). Dabei sollen die einzelnen Schichten der Kulturzwiebel betrachtet und diskutiert werden. „Kennzeichen“ und „Merkmale“ der Kultur sollen auf der Kulturzwiebel festgehalten werden. Im Anschluss an diese Kleingruppenarbeit werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt, ausgewertet und diskutiert.

Ergänzung

Es ist möglich, dass entweder alle Kleingruppen die „selbe“ Kultur beschreiben oder dass unterschiedliche Zeitepochen einer Kultur beschrieben werden.

Um das eigene – zumeist unterschiedliche – Handeln und Wirken in verschiedenen Kulturen (z.B. der eigenen Familie, im Freundeskreis, in der Ausbildungs- oder Arbeitsstätte) deutlich zu machen, kann das Modell der „Kulturzwiebel“ ebenso angewendet werden. Da es sich hierbei um eine sehr persönliche Auseinandersetzung handelt, muss das

Ausfüllen in Einzelarbeit erfolgen. Die Auswertung kann in selbst gewählten Kleingruppen erfolgen, Bemerkenswertes kann im Anschluss im Plenum präsentiert werden.

Kommentar

Unserer Erfahrung nach ist es sinnvoll, für die Kleingruppenarbeit genügend Zeit zur Verfügung zu stellen, da die TN eine gewisse Zeit benötigen, um in das Thema einsteigen und die Aufgabenstellung entsprechend umsetzen zu können. Das Ausfüllen der einzelnen Schichten soll bewusst erfolgen: Statt eines (schnellen) Brainstormings, und dem damit verbundenden schnellen Aufschreiben von Begriffen, sollte in den Kleingruppen ausführlich über die jeweilige Kultur diskutiert werden. Hilfreich ist dabei – statt des Aufschreibens von Wörtern – Begriffe grafisch darzustellen.

Im Vergleich der Kulturzwiebeln einer Kultur verschiedener „Zeitepochen" werden viele Unterschiede deutlich. Besonders bemerkenswert ist, wenn die gewählten zu beschreibenden Epochen zeitlich sehr nah beieinander liegen (z.B. Deutschland 1985, Deutschland 2012, die deutsche Jugendkultur 2012). Dies ermöglicht, noch genauer in die einzelnen Schichten der Kulturzwiebel hineinzusehen (z.B. „Sind die Werte unserer Eltern in ihrer Jugend wirklich so anders als unsere heute?"). Deutlich wird aber auch, wie schwierig es ist, eine Kultur – selbst eine scheinbar bekannte – einfach und schnell zu erfassen. Unreflektierte Verallgemeinerungen wie z.B. „die Deutschen sind so!" oder „Türken sind so!" können an diesem Beispiel transparent aufgezeigt und hinterfragt werden.

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit:
Erfahrungen mit der Methode „Kulturzwiebel"

Für eine erste Annährung an den Kulturbegriff entwickelten wir – in Anlehnung an das theoretische Modell der „Kulturzwiebel" von G. Hofstede – die Methode „Kulturzwiebel". Dabei haben wir die Themen *Kulturmodell* und *eigene/deutsche Kultur* bewusst miteinander verwoben – zum einen, um eine Auseinandersetzung mit der eigenen/deutschen Kultur anzuregen und zum anderen, um eine Vielzahl unterschiedlicher Kulturen innerhalb eines Landes aufzuzeigen und

somit der weit verbreiteten Vorstellung entgegenzuwirken, dass Kulturen nur auf Nationalitäten oder Ethnien beruhen, starr vorgeschrieben und unflexibel sind. Ansatzweise gelang es uns mit dieser Methode aufzuzeigen, dass Kulturen aus mehr als dem Augenscheinlichen – so genannten „Oberflächenphänomenen, wie beispielsweise den berüchtigten ‚Do's' und ‚Taboos' oder ‚Verhaltenskniggen'" – bestehen (vgl. Bolten, 2007, 21). Darüber hinaus nahmen viele der Seminarteilnehmer_innen wahr, dass sie selbst Teil unterschiedlicher Kulturen waren oder sind.

Wir sind uns bewusst, dass die Arbeit mit einem Modell wie der „Kulturzwiebel" eher dem Verständnis der Interkulturellen Pädagogik folgt. In vielen Gruppen ist es uns gelungen – im Sinne der Transkulturalität – über die (Un-)möglichkeit der Darstellung und Erfassung einer Kultur zu diskutieren. Wir haben aufzeigen können, dass jeglicher Versuch einer korrekten inhaltlichen Bestimmung einer Kultur – innerhalb einer festgesetzten Arbeitsphase – nur scheitern muss, da es selbstredend nicht möglich ist, eine Kultur in ihrer Gänze darzustellen.

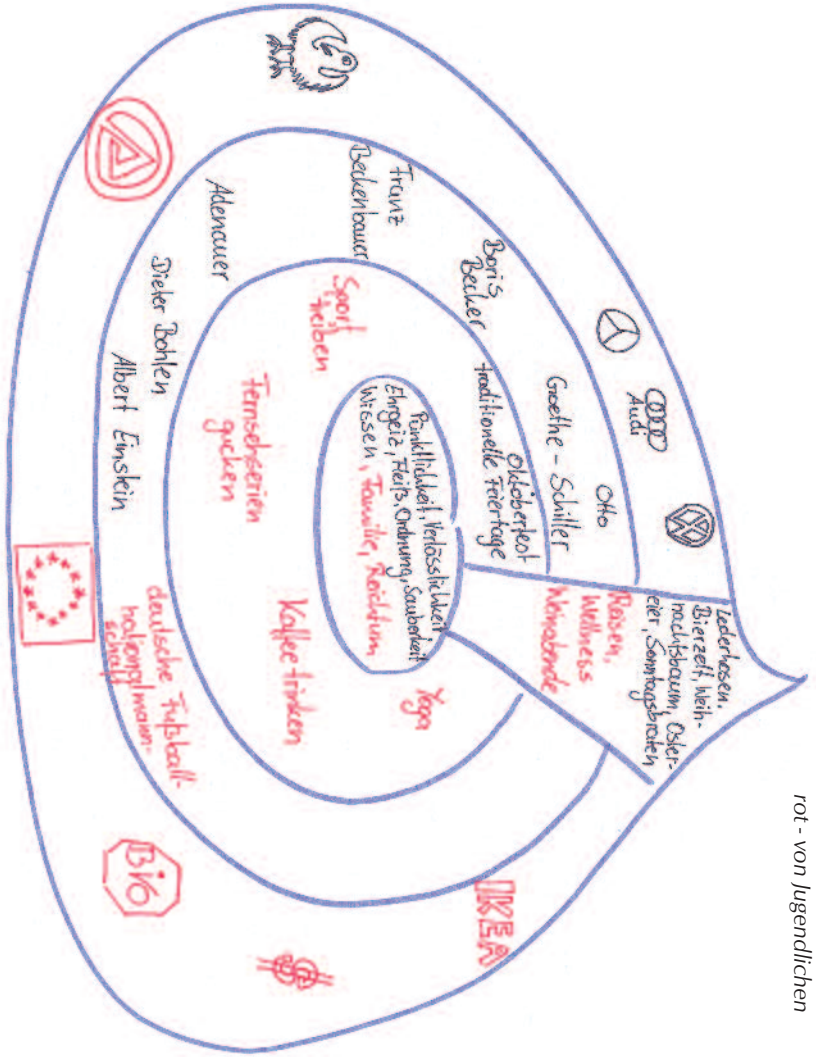
Aus diesem Grund haben wir diese Übung in vielen Seminaren angewendet.

Die Aufgabenstellungen wurden für unsere unterschiedlichen Zielgruppen (Auszubildende und Ausbilder_innen) entsprechend modifiziert.

Die folgenden drei Abbildungen der Arbeitsergebnisse wurden aus mehreren Seminaren zusammengefasst. Dabei sind die Ergebnisse der Auszubildenden in *rot* und die der Ausbilder_innen in *schwarz* abgebildet.

Arbeitsblatt „Die deutsche Kultur von heute“

Bitte stellen Sie sich vor, Sie sollten Auszubildenden „Die deutsche Kultur von heute“ aus Ihrer Sicht – in Orientierung an das Kulturmodell der „Zwiebel“ nach G. Hofstede – erläutern. Diskutieren Sie in Ihrer Kleingruppe Ihre Wahrnehmungen und Eindrücke, halten Sie diese auf einem Flipchart fest und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse anschließend im Plenum!

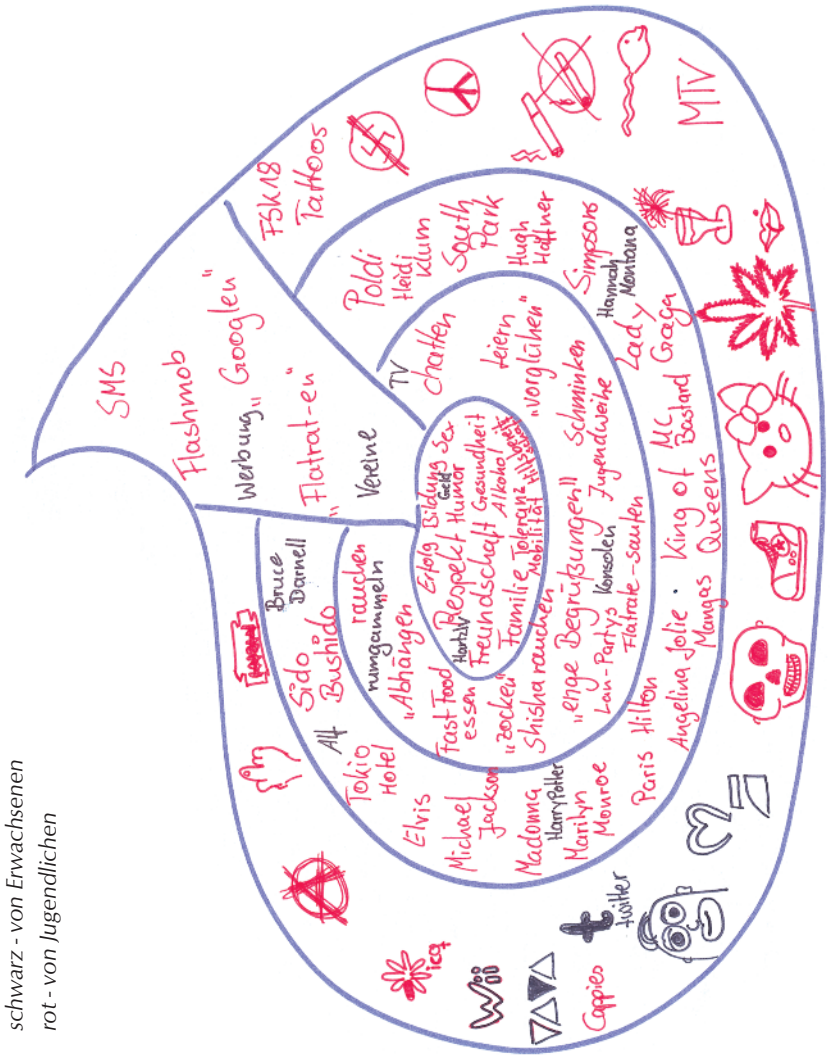


schwarz - von Erwachsenen
rot - von Jugendlichen

Abb.: Arbeitsergebnisse „Die deutsche Kultur von heute“

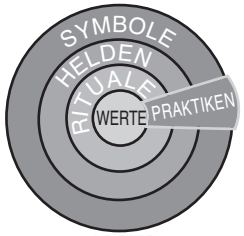
Arbeitsblatt „Die deutsche Kultur der Jugend von heute“

Bitte stellen Sie sich vor, Sie sollten Auszubildenden „Die deutsche Kultur der Jugend von heute“ aus Ihrer Sicht – in Orientierung an das Kulturmodell der „Zwiebel“ nach G. Hofstede – erläutern. Diskutieren Sie in Ihrer Kleingruppe Ihre Wahrnehmungen und Eindrücke, halten Sie diese auf einem Flipchart fest und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse anschließend im Plenum!



schwarz - von Erwachsenen
rot - von Jugendlichen

Abb.: Arbeitsergebnisse „Die deutsche Kultur der Jugend von heute“



Arbeitsblatt „Eine Zeitreise – Die deutsche Kulturzwiebel vor 25 Jahren“

Bitte stellen Sie sich vor, Sie sollten Auszubildenden „Die deutsche Kultur des Jahres 1985“ aus Ihrer Sicht – in Orientierung an das Kulturmodell der „Zwiebel“ nach G. Hofstede – erläutern. Diskutieren Sie in Ihrer Kleingruppe Ihre Wahrnehmungen und Eindrücke, halten Sie diese auf einem Flipchart fest und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse anschließend im Plenum!

schwarz - von Erwachsenen
rot - von Jugendlichen

Abb.: Arbeitsergebnisse „Die deutsche Kultur des Jahres 1985“

Arbeitsergebnisse „Die deutsche Kultur von heute“

Einigen Teilnehmer_innen fiel es sehr schwer, diese Aufgabe zu bearbeiten und überhaupt einen Anfang zu finden, die deutsche Kultur zu beschreiben. Erst mit Unterstützung und Anregungen durch das Pädagogische Team (z.B. formulierten wir die Fragestellung: „Stellen Sie sich vor, Sie kommen als ‚Außerirdische_r‘ auf die Erde und landen mitten in Deutschland! Was nehmen Sie wahr? Was sehen Sie? Welche Personen werden verehrt?“) konnte in einen Arbeitsprozess eingetreten werden.

Arbeitsergebnisse „Die deutsche Kultur der Jugend von heute“

In unterschiedlichen Gruppen (Auszubildende und Ausbilder_innen) hatten wir hier sehr ähnliche Erlebnisse. Vielen Gruppen fiel es schwer, ein Bild der „Jugend von heute“ aufzuzeigen. Einige Teilnehmer_innen gaben an, dass sie sich selbst an die eigene Jugend kaum oder nur sehr verschwommen erinnern könnten. Auch junge Menschen – zwischen 21 und 25 Jahren – (welche sich nach eigenen Aussagen als Erwachsene definierten) konnten (oder wollten?) sich nicht in die Kultur der Jugend einfühlen. Eine Differenzierung von Jugendkulturen (wie z.B. „Punks“ oder „Emos“) bzw. das kritische Hinterfragen von Jugendkulturen erfolgte in den Seminaren durch Teilnehmer_innen i.d.R. nicht.
Das Bild, das innerhalb der Kleingruppen, über Jugendliche diskutierte wurde, war oft sehr negativ und von vielen Vorurteilen geprägt (z.B.: „Jugendliche... sind faul, unpünktlich, haben ganz früh Sex, saufen alle, haben keine Werte mehr, streben eine HARTZ-IV-Karriere an“).
Über diese negative Darstellung der Jugend – von jungen Menschen selbst, aber auch von Menschen, welche in der Ausbildung Jugendlicher tätig sind – waren wir sehr überrascht. Auch haben wir in einigen Diskussionen kritisch zu hinterfragende Einstellungen wahrgenommen. Selbstredend trifft diese Beobachtung nur auf wenige Teilnehmer_innen zu. Viele der Ausbilder_innen, welche wir im Rahmen der Seminarreihen kennengelernt haben, setzten sich mit einem großen Engagement für „ihre“ Auszubildenden ein.

Dass die Kultur der Jugend an sich einen schlechten Ruf besitzt, ist allerdings kein modernes Phänomen wie die folgenden Zitate belegen:

„Diese heutige Jugend ist von Grund auf verdorben, sie ist böse, gottlos und faul. Sie wird nie wieder so sein wie die Jugend vorher, und es wird ihr niemals gelingen, unsere Kultur zu erhalten.“ (Babylonischer Kulturkritiker vor 5000 Jahren)

„Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes, wenn einmal unsere Jugend die Männer von morgen stellt. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.“ (Aristoteles, 384-322 v. Chr.)

„Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern und tyrannisieren ihre Lehrer.“ (Sokrates, 470-399 v. Chr.)

In der praktischen Arbeit haben wir mit diesen und ähnlichen Zitaten gearbeitet. Wir erlebten dabei – nach hitzigen Diskussionen über die „schlimme Jugend von heute“ – ein Innehalten und Erinnern an die eigene Jugend. Einige Male wurden wir, begleitet von einem Schmunzeln der Ausbilder_innen, um die Mitnahme der auf A4-Papier ausgedruckten Zitate für die Ausgestaltung des eigenen Arbeitsplatzes gebeten.

Arbeitsergebnisse „Die deutsche Kultur des Jahres 1985“

Den Ausbilder_innen fiel es aus unserer Sicht am leichtesten, sich mit der „Kulturzwiebel 1985“ auseinanderzusetzen. Mit großem Interesse, angeregten Diskussionen, Spaß und teilweise auch mit Nostalgie wurde sich an diese – vergangene – Zeit erinnert und die Aufgabe gelöst.
Nur eine Arbeitsgruppe berücksichtigte dabei (indem sie es im Folgenden grafisch festhielt), dass Deutschland 1985 aus zwei Ländern mit unterschiedlichen Gesellschaftsformen und politischen Systemen bestand. Dies war der Tatsache geschuldet, dass eine Seminarteilnehmerin in der damaligen BRD aufgewachsen ist und ihre eigenen Erfahrungen in die Bearbeitung der Aufgabenstellung einfließen ließ. Auch andere Gruppen diskutierten das Vorhandensein von zwei völlig unterschiedlichen Staaten. Da sie aber in der DDR aufwuchsen und lebten, entschieden sich die anderen Gruppen, dies bei der Bearbeitung der Aufgabenstellung außen vor zu lassen. Einige Male betonten die Gruppen, kein oder nur wenig Wissen über die damalige BRD zu haben.
Den meisten Auszubildenden fiel die Bearbeitung dieser Aufgabe eher schwer, da sie zum Teil zu diesem Zeitpunkt noch nicht geboren waren oder zu jung waren, um sich an diese Zeit zu erinnern. Einige der Auszubildenden berichteten, dass sie sich bisher noch nicht mit dieser Zeit beschäftigt hätten, einige zeigten deutliches Desinteresse an einer thematischen Auseinandersetzung (O-Ton: *„Was hat das denn mit mir zu tun? Ist doch schon so lange her!“*). Wir vermuten, und auf Nachfrage wurde dies von den jungen Menschen bestätigt, dass die Auseinandersetzung mit der jüngeren Geschichte Deutschlands in vielen Familien kein offenes Thema ist.
Viele Auszubildende verfügten über nur sehr lückenhaftes oder gar falsches Wissen. (O-Ton Seminarteilnehmerin: *„Karl Liebknecht und Rosa Luxemburg wurden von der Stasi verhaftet“*, O-Ton Seminarteilnehmer: *„Ich weiß von meinem Vater, dass in der DDR alle Menschen rote Socken trugen.“*)

4.2 Methode „Ost-West-Memory“ [23]

Ziel
Auseinandersetzung mit Kulturdimensionen

Material
große Spielkarten (ca. 30 cm x 30 cm)

Ablauf
Alle Memory-Spielkarten werden verdeckt – also mit der Darstellung nach unten – auf dem Boden angeordnet. Die Teilnehmer_innen werden in gleich große Gruppen (maximal 4 Gruppen) aufgeteilt und haben nun die Aufgabe, gegeneinander zu spielen. Im bekannten Memory-Verfahren werden jeweils zwei Karten aufgedeckt: passen sie zueinander, so bekommt die Gruppe die Karten und darf noch einmal ziehen. Passen die Karten nicht zueinander, werden sie verdeckt zurückgelegt und die andere Gruppe ist mit einem Spielzug dran.
Zu beachten ist, dass nicht zwei identische Karten gesucht werden, sondern zwei einander Entsprechende, z.B. „Umgang mit Gefühlen“, „Bedeutung von Tieren“, „Wahrnehmung von Zeit“. Ob zwei Karten ein Paar bilden, kann durchaus zu Diskussionen innerhalb der Gruppe führen, welche an dieser Stelle gewollt und gewünscht sind. Letztendlich muss hierbei die Seminarleitung die richtige Lösung aufzeigen.
Sind alle Paare gefunden, werden die Paare gezählt und der gewinnenden Gruppe wird gratuliert. Anschließend werden alle Karten noch einmal für alle sichtbar auf den Boden gelegt und im Plenum besprochen: *Wurden alle Piktogramme verstanden? Wie ist es den ergangen? Welche Dimensionen kultureller Verschiedenheit wurden sichtbar?*

23) In Anlehnung an das Werk von Yang Liu „Ost trifft West“ (2007) haben Susanne Brandes und Thomas Heine das „Ost-West-Memory“ entwickelt. Die Autorin Yang Liu zeigt in ihrem Buch „Ost trifft West“ mittels Piktogrammen – in bemerkenswerter Weise – zentrale Kulturdimensionen westlicher und östlicher Gesellschaften auf und stellt diese vergleichend nebeneinander dar. Im Vorwort heißt es: „Dieses Handbuch soll helfen, das alltägliche Leben einer anderen Kultur kennenzulernen. Die Piktogramme stehen für unterschiedliche Denkweisen und Umgangsformen in China und in Deutschland. Sie basieren auf Aufzeichnungen der Autorin, die viele Jahre in beiden Ländern gelebt hat.“

Kommentar
Bei einigen Teilnehmer_innen löste die Tatsache, dass das Östliche exemplarisch an China entfaltet wurde – einem Land, das immer wieder durch Menschenrechtsverletzungen von sich reden macht – starke Widerstände und Aversionen gegen die Piktogramme aus.

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit:
Erfahrungen mit der Methode „Ost-West-Memory“
Mit der Methode „Ost-West-Memory“ werden zentrale Kulturdimensionen westlicher und östlicher Gesellschaften verglichen. Ein großes Thema innerhalb dieser Methode war die Auseinandersetzung mit dem Thema Transkulturelle Kommunikation und die damit verbundenen individuellen Verarbeitungsprozesse.
Die Sensibilisierung für verschiedene Kommunikationsstile und -modelle ist innerhalb des Transkulturellen Lernens elementar und zeigt auf, wodurch Missverständnisse innerhalb einer Transkulturellen Begegnung entstehen, aber vor allem, wie diese – mit dem notwendigen Hintergrundwissen um und der Bereitschaft zur Akzeptanz von Verschiedenheiten – vermieden werden können.
Wir haben während der Seminare mit der Methode „Ost-West-Memory“ die Erfahrung gemacht, dass die dargestellte Form der *indirekten Kommunikation* innerhalb der „chinesischen Kultur“ (im Gegensatz zur *direkten Kommunikation* in der „deutschen Kultur“) zu Beginn der Übung von den Teilnehmer_innen oftmals als *„um den heißen Brei herum reden“* oder auch *„lügen, schwindeln, nicht die ehrliche Meinung sagen“* interpretiert und gedeutet wurde. Diese Bewertungen sind stark negativ konnotiert und würden – selbstredend – einer weiteren Kommunikation erheblich im Wege stehen!
Das Gegenüber wurde – aus der „deutschen“ Perspektive (der Sicht der Teilnehmer_innen) – als unehrliche Person wahrgenommen, da diese den deutschen Kulturstandard „Ehrlichkeit in sozialen Beziehungen“ verletzte. Da Kulturstandards internalisiert sind, wird bei Irritationen innerhalb von Begegnungen mit anderen Kulturen nicht an eigene und andere Kulturstandards gedacht, sondern die Ursache der Irritation dem – in diesem Falle „unehrlichen“ – Gegenüber zugeschrieben.
Wir haben in diesen Momenten der Bildungsarbeit erfahren, dass nicht

nur das Wissen um kulturell- und sozialisationsbedingte Verschiedenheiten das Verständnis für eine andere Form der Kommunikation ermöglichen. Diese „Verschiedenheit“ muss auch von den Seminarteilnehmer_innen emotional erfasst und anerkannt werden. Sehr oft haben wir an dieser Stelle auf das Kulturmodell der Zwiebel (nach G. Hofstede) verwiesen. Auch wenn das Konzept in der Theorie von den Seminarteilnehmer_innen kognitiv erfasst worden ist, gelang es nicht immer, den „Kern der Zwiebel“ – also Werte und Normen anderer Kulturen – zu begreifen und anzuerkennen. Für die meisten der Seminarteilnehmer_innen stellte es eine sehr große Herausforderung dar, einen Perspektivwechsel und somit das Abnehmen der eigenen „Kulturbrille“ vorzunehmen sowie den eigenen (jahrelang angewandten) Kommunikationsstil im Sinne einer gelingenden transkulturellen Begegnung zu modifizieren. Da dieser Perspektivwechsel aber notwendig ist, um mit Offenheit bewertungsfrei in transkulturelle Begegnung gehen zu können, ohne dabei die eigene Position verleugnen zu müssen, haben wir im Anschluss an diese Bildungseinheit in der Regel weitere transkulturelle Kommunikationsübungen durchgeführt.
Abbildung ausgewählter Piktogramme:

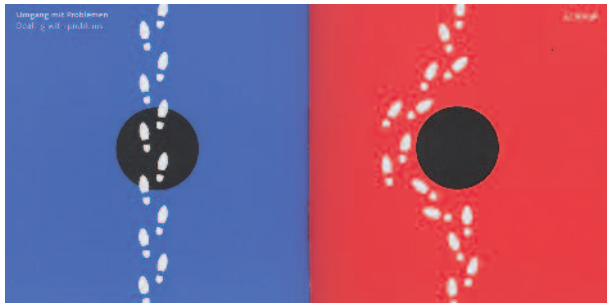


Abb.: „Umgang mit Problemen“, Quelle: Liu (2007)

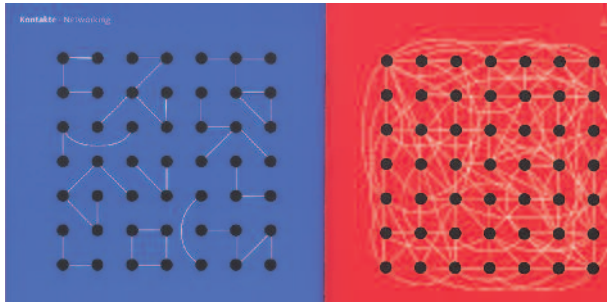


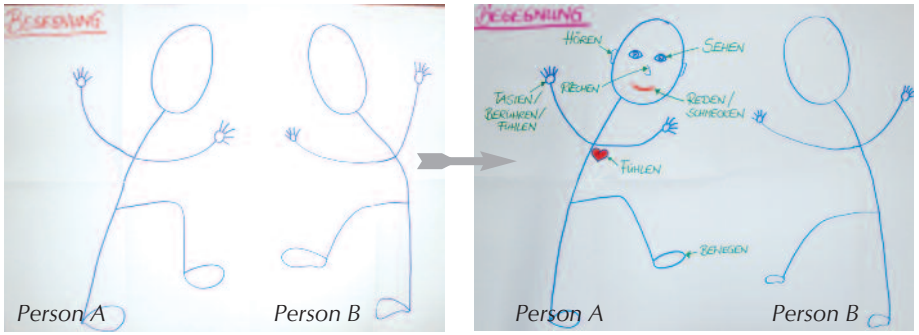
Abb.: „Meinung“, Quelle: Liu (2007)

4.3 Methode „Begegnung(en)“

Ziel
Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und Stereotypen gegenüber bestimmten Personengruppen, Auseinandersetzung mit der eigenen Wahrnehmung, dem eigenen Denken, Fühlen und Handeln

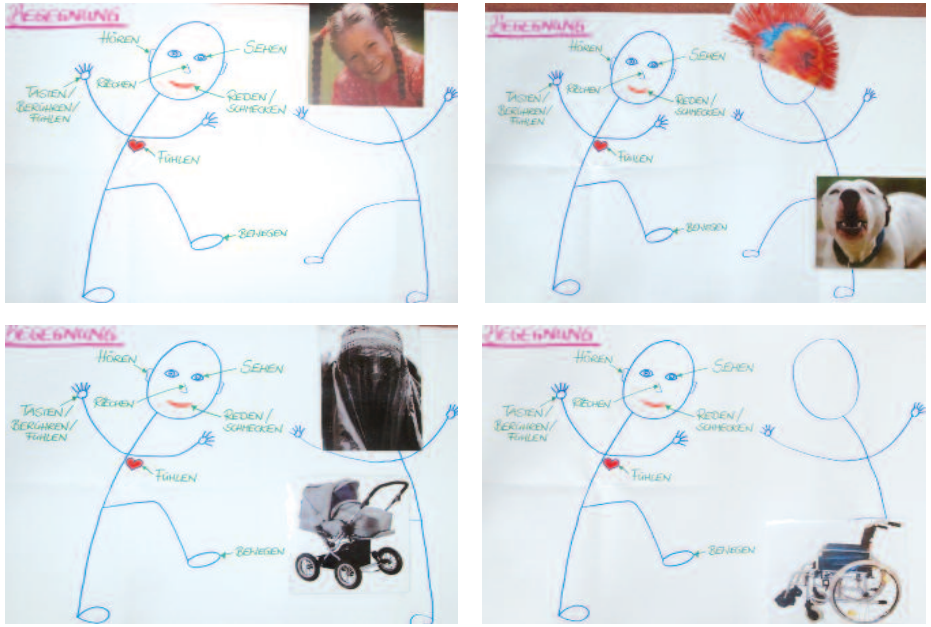
Material
Plakat mit zwei Strichmenschen (ohne Gesichter),
Bilder mit verschiedenen Gegenständen, Kleidungsstücke, Frisuren oder andere äußere Merkmale verschiedener Personen,
farbige Stifte, Flipchart oder (Magnet-)Tafel, Magnete, Pinnnadeln oder Klebeband

Ablauf
In der ersten Phase werden die Teilnehmer_innen im Plenum gebeten, die Sinne, welche innerhalb einer Begegnung eine Rolle spielen, zu benennen. Die nacheinander benannten Sinne und dazugehörigen Körperteile werden von der Leitung bei Person A auf dem Flipchart eingezeichnet und markiert. Gegebenenfalls werden die Teilnehmer_innen aufgefordert, zu schildern, was genau im Moment einer Begegnung zweier, sich fremder Menschen geschieht.



Zu Beginn der zweiten Phase werden die Teilnehmer_innen gebeten, sich vorzustellen, sie seien Person A auf der linken Seite und begegnen der anderen Person (B) zum ersten Mal – im Privaten oder auch im

dienstlichen Kontext. Im Weiteren werden Person B (unkommentiert) verschiedene äußere Merkmale und damit vermeintliche Charaktere, durch das Anheften der Bilder, zugeordnet. Die Leitung lädt die Teilnehmer_innen ein, sich im Stillen auf diese Begegnungen einzulassen und zu spüren, welche Gedanken und Gefühle aufkommen. (Fragen der Leitung können zum Beispiel sein: *Wen oder was sehen Sie? Was fühlen Sie? Ist Ihnen die Person sympathisch? Was denken Sie über diese Person? Was erwarten Sie von dieser Person? Wie bewegen Sie sich? Wie begrüßen Sie die Person? Wie und was spreche ich mit der Person?)*



Zweite Phase (einige ausgewählte grafische Beispiele)

Die Teilnehmer_innen werden im Anschluss von der Leitung ermutigt, ihre Gedanken mitzuteilen, um innerhalb der Gruppe Emotionen und Handlungen sammeln und gemeinsam reflektieren zu können.

Kommentar

Diese Methode sollte nur mit einer Gruppe durchgeführt werden, in welcher eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre herrscht und welche der Seminarleitung bereits bekannt ist. Dies ist notwendig, weil sich die Teilnehmer_innen während der Methode sehr intensiv mit

ihren eigenen Vorbehalten, Vorurteilen und Ängsten auseinandersetzen und eventuell in Konfrontation mit sich selbst, mit anderen Teilnehmer_innen oder der Leitung geraten können. Die vorbereiteten Bilder können und sollten von der Leitung auch verschieden kombiniert werden, um deutlich zu machen, wie stark uns der erste (zumeist optische) Eindruck einer Person in unserem Denken, Fühlen und letztendlichem Handeln beeinflusst. So verändert zum Beispiel die Tatsache, ob ein junger ungepflegter Mann einen (Kampf-)Hund oder einen Kinderwagen bei sich führt zumeist und höchstwahrscheinlich unser komplettes Auftreten.

Deutlich wurde oftmals, dass die Teilnehmer_innen sehr gut in der Lage sind, aus eigenen Erfahrungen mit verschiedenen Personengruppen zu berichten und festzustellen, dass sie aufgrund einer einmaligen Erfahrung oder Berichten aus den Medien (z.B. „Hartz IV-Empfänger_innen sind alle faul!"; „Islamisten sind alle Terroristen!") sehr schnell auf andere vermeintlich gleiche Menschen reagieren.

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit:
Erfahrungen mit der Methode „Begegnung(en)"

Im Rahmen der Seminararbeit haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Teilnehmer_innen eine gewisse Zeit benötigen, um sich auf die Methode einzulassen und die eigenen Gefühle und Gedanken, welche bei den verschiedenen Merkmalen aufkommen zu äußern und zur Diskussion zu stellen. Sobald ein_e Teilnehmer_in oder die Leitung ihre_seine Gedanken zu einer bestimmten Grafik mitteilte, eröffnete dies sehr bemerkenswerte Diskussionen und löste bei den Teilnehmer_innen eine starke eigene Reflexion aus. Eine Teilnehmer_in meldete nach dem Seminar zurück, dass sie bei dem Bild eines Punks im Rollstuhl sofort den Gedanken hätte, der Rollstuhl sei gestohlen und der Mensch simuliere nur, nach der Methode versuche sie aber bewusst, innerhalb von Begegnungen solche Gedanken und (Vor-)Urteile abzustellen. Sehr unterschiedlich, aber fast immer sehr emotional reagierten die Teilnehmer_innen bei der Darstellung eines Obdachlosen und unterstellten diesem Menschen sofort Drogen- und Alkoholmissbrauch und eine Schuld an seiner aktuellen Situation.

4.4 Methode „Respekt?!“

Ziel
Auseinandersetzung mit dem Begriff „Respekt“, Finden einer gemeinsamen Definition für die Seminargruppe, Auseinandersetzung mit und Reflexion von eigenen Vorurteilen

Material
Arbeitsblatt, 1 Stift pro Teilnehmer_in

Ablauf
Nach einer ersten Auseinandersetzung mit dem Begriff „Respekt“ werden die Teilnehmer_innen aufgefordert, dass Arbeitsblatt „Respekt?!“ in einer stillen Einzelarbeit selbstständig auszufüllen. Im Anschluss erfolgen die Vorstellung der Ergebnisse und die Auswertung im Plenum.

Ergänzung
Die Auswertungsphase kann unterschiedlich erfolgen: Entweder werden einzelne Teilnehmer_innen durch die Leitung aufgefordert, ihre Ergebnisse vorzustellen und entsprechend zu begründen oder alle Teilnehmer_innen geben der Reihe nach oder gleichzeitig (z.B. mit Aufzeigen per Handzeichen) ihre „Bewertung“ ab.

Kommentar
Für das Einlassen der Teilnehmer_innen auf diese Übung ist das Vorhandensein einer vertrauensvollen Atmosphäre innerhalb der Seminargruppe unbedingt erforderlich. Ebenso sollte eine intensive thematische Einführung vor der Bearbeitung der Übung erfolgen.

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit:
Erfahrungen mit der Methode „Respekt?!“
Vor der Übung „Respekt?!“ haben wir verschiedene Übungen durchgeführt, wie z.B. die Übung „Assoziationskette Begegnung mit Respekt“, die Übung „Begegnung mit Respekt“, einen Theorie-Input oder die Definierung des Wortes „Respekt“ mit der Methode der „Wachsenden Gruppe“. Im Anschluss daran erfolgte ein Theorie-Input zum

Thema „Respekt“.
Erst dann bearbeiteten die Seminarteilnehmer_innen das Arbeitsblatt. Einige der bemerkenswerten Erfahrungen aus der Auswertungsrunde möchten wir an dieser Stelle vorstellen:

- Nur wenige Seminarteilnehmer_innen verweigerten das Ausfüllen des Arbeitsblattes bzw. bewerteten alles mit einer „10“. Zur Begründung gaben diese Teilnehmer_innen an, alle Menschen gleich respektvoll zu behandeln bzw. sie setzten das Wort „Respekt“ mit dem Wort „Menschenwürde“ gleich.
- Die meisten der Teilnehmer_innen bewerteten die Schulleiterin, den Bundeswehrsoldaten und die Oberärztin aufgrund ihrer – für die Gesellschaft erbrachten – Leistungen mit Werten zwischen „6“ und „9“.
- Alle anderen Personen wurden mit Werten zwischen „3“ und „5“ eingestuft.
- Am schlechtesten wurden die „Mutter mit 3 Kindern, ALG II-Empfängerin“ und die „NPD-Politikerin“ bewertet. Die meisten Bewertungen lagen hierbei zwischen „1“ und „4“.
- Für sich selbst forderten die meisten der Seminarteilnehmer_innen einen „Respektwert“ zwischen „7“ und „9“ ein. Einige äußerten dazu, dass sie eigentlich eine „10“ haben wollen, aber sie denken, dass andere sie selbst als nicht „so wertvoll“ einstufen würden.

Eine Bewertung dieser Ergebnisse liegt uns fern – es gibt für uns auch nicht *die richtige Lösung*. Vielmehr wollten wir Denkanstöße geben und die Seminarteilnehmer_innen aktivieren, miteinander in den Austausch zu treten. Aufgrund einer vertrauensvollen und offenen Lernatmosphäre ist es uns in der Regel gelungen, rege Diskussionen und Auseinandersetzungen zu initiieren.
Spätestens, wenn wir eine gedankliche Verknüpfung zwischen den einzelnen benannten Personen herstellten (z.B. die Schulleiterin könnte auch die NPD-Politikerin sein, oder die Rentnerin mit Pudel die ehemalige Oberärztin) beobachten wir einen deutlichen „Aha!-Effekt“ in den Gruppen.
Angeregt durch den Projekttitel „Begegnung mit Respekt“ sowie bei der thematischen Auseinandersetzung mit Themen wie Migration,

Integration und Jugend entbrannten in der Seminararbeit oft interessante Diskussionen zum Thema Respekt.
Uns wurde oft deutlich, dass wir mit unserem Projekttitel „Begegnung mit Respekt“ eine ganz andere Intention verfolgten, als einige der (freiwilligen) Teilnehmer_innen. So gingen einige dieser Teilnehmer_innen davon aus, dass wir ihnen in dem Seminar lehren würden, wie es gelingt, dass andere ihnen endlich Respekt zollen würden, konkret wurden wir in den Seminaren mit den Ausbilder_innen gebeten, Methoden vorzustellen, die „Respekt spürbar machen“. Dabei gingen Seminarteilnehmer_innen davon aus, dass es sich bei Respekt um eine „Einbahnstraße“ handelt, nach dem Motto „Wie du mir, so ich dir!“ Allerdings ist anzumerken, dass häufig betont wurde, dass das Gegenüber (also die Person, mit der die Begegnung statt findet) mit dem „Respekt zeigen“ anfangen muss. Dies beinhaltete, dass sich das Gegenüber an unausgesprochene Normvorstellungen zu halten habe. (Z.B. Auszubildende haben ihren Ausbilder mit Handschlag am Morgen zu begrüßen und am Nachmittag zu verabschieden!) Erst wenn es der_dem Gegenüber gelingt, sich – nach Definition der Seminarteilnehmer_innen – respektvoll zu verhalten, würde auch ihr_ihm Respekt entgegengebracht werden. Allerdings – so formulierten es einige Teilnehmer_innen – „müsse sich dieser Respekt erst verdient werden“.
Viele Seminarteilnehmer_innen verstanden „Respekt“ im Sinne von Anerkennung für eine erbrachte Leistung, Gehorsam vor einer höher gestellten Person (z.B. Chef_in oder Mutter/Vater) oder gar Angst vor einer bestimmten Situation (z.B. Vorstellungsgespräch).
Bei der Konzeptionierung des Projektes haben wir eine solche Entwicklung nicht vorhergesehen und waren von den Erwartungen der Teilnehmer_innen („Die Anderen sollen sich respektvoll verhalten!“) an das Seminar sehr überrascht.

Für eine gelingende Umsetzung unseres Projektes gemäß unserer formulierten Ziele war es dringend notwendig, zunächst eine grundlegende Basis über Begrifflichkeiten zu schaffen, für welche wir Übungen entwickelt und durchgeführt haben.

Arbeitsblatt „Respekt?!“

Stellen Sie sich vor, Respekt wäre messbar. Hierfür gibt es eine Skala von 0 – 10, wobei die Null für „keinerlei Respekt“ und die Zehn für „Einhundert Prozent Respekt“ steht. Füllen Sie die unten stehende Tabelle SELBSTSTÄNDIG aus – unterhalten Sie sich NICHT mit Ihrer_m Nachbar_in! Markieren Sie in der unten stehenden Skala, wie viel Respekt Sie den Menschen – bei einer ersten Begegnung – entgegenbringen!

	Chefärztin(bekannt für strengen Umgangston)	ein Mensch, der einen obszönen Witz erzählt	Schulpraktikant in einer KiTa	Schulleiterin	Rentnerin mit Pudel	Spitzensportlerin	Imbiss-Besitzer aus Algerien	Bundeswehrsoldat im Afghanistan-Einsatz	Erzieher in einer Kita	NPD-Politikerin	ALG II-Empfängerin mit 3 Kindern	Schauspieler	Wie viel Respekt verdiene ICH?
10													
9													
8													
7													
6													
5													
4													
3													
2													
1													
0													

4.5 Methode „Assoziationskette: Begegnung mit Respekt“

Ziel
Eine Methode, um sich assoziativ einem Thema zu nähern.

Material
Flipchart, Stift(e)

Ablauf
Auf einer Flipchart steht die Aussage „Begegnung mit Respekt“. Die Seminarteilnehmer_innen sind aufgefordert, alles was ihnen zu dieser Aussage einfällt, zu nennen – dabei sollen die genannten Begriffe entweder mit einem Buchstaben der vorgegebenen Aussage beginnen oder enden. Die Seminarleitung notiert die genannten Begriffe.

Kommentar
Da diese Methode in einem Brainstorming erfolgt, werden die Aussagen nicht kommentiert. Dies ermöglicht ein freies – notwendiges – Assoziieren, da die Aussage auch eine emotionale Dimension für die Seminarteilnehmer_innen besitzt. Viele der genannten Begriffe sind eher positiv konnotiert (siehe Foto Titel).

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit: Erfahrungen mit der Methode „Assoziationskette: Begegnung mit Respekt“
In dieser Übung erlebten wir häufig, dass schnell positiv konnotierte Begriffe genannt wurden. Es war für uns spürbar, dass einige Teilnehmer_innen vermuteten, wie sie die Aufgabenstellung lösen sollten. Bei einigen Teilnehmer_innen hatten wir das Gefühl, dass es sich bei den genannten Begriffen nur um leere Worthülsen handelte oder Begriffe im Sinne der „Political Correctness“.
In den ersten Seminaren haben wir diese Übung häufig vor die Übung „Respekt?!“ gesetzt. Wir waren oftmals überrascht, dass einige Teilnehmer_innen zunächst viele positive Assoziationen zu unserem Titel „Begegnung mit Respekt“ benannten, beim Ausfüllen das Arbeitsblattes und der anschließenden Diskussion aber die dort benannten Menschen sehr schlecht bewerteten. Einstellungen und Haltungen sind tief

in einem Menschen verwurzelt. Trotz der Kritik an dieser Methode, hat sich für uns diese Übung bewährt. Gerade an Stellen, an denen wir das Gefühl hatten, dass es sich um leere Worthülsen handelte, fragten wir konkret nach – und wir führten viele Diskussionen um Begrifflichkeiten wie zum Beispiel *Toleranz und Akzeptanz*.

4.6 Methode „Schublade auf – Schublade zu!?“[24]

Ziel
Auseinandersetzung mit (Vor-)Urteilen und Stereotypen

Material
drei Moderationsstellwände (z.B. Pinnwände), Flipchart

Ablauf
Die Moderationsstellwände werden so aufgestellt, dass sie ein – zur Teilnehmer_innen-Gruppe geöffnetes – Viereck (die „Schublade“) ergeben.
Die Teilnehmer_innen werden gebeten, sich zu den jeweils benannten Personengruppen (z.B. „Fußballfans“, „Raucher_innen“, „Politiker_innen“, „Kleingärtner_innen“) zu positionieren und in die „Schublade“ zu stellen, wenn sie sich der Gruppe zugehörig fühlen.
Nun erhalten die sitzenden Teilnehmer_innen per Brainstorming die Möglichkeit, ihre Assoziationen zu der stehenden Gruppe zu äußern. Die Begriffe werden von der Leitung auf einem Flipchart-Blatt notiert. Die Teilnehmer_innen innerhalb der „Schublade“ werden gebeten, diesen Prozess nicht zu kommentieren. Nachdem auf diese Weise verschiedene Gruppen „beurteilt“ wurden, werden die Ergebnisse im Plenum ausgewertet. Mögliche Fragestellungen hierfür sind:
- Wie geht es der Gruppe mit den Assoziationen?
- Wie geht es jeder_jedem Einzelnen mit den Assoziationen?
- War es unangenehm, in eine „Schublade“ gesteckt zu werden?
- Was sagen solche „Schubladen“ über die Menschen darin aus?

24) Diese Methode haben wir nach einer Idee von Jugert, Kabak & Notz modifiziert (2010, 190).

- Was kann zu einem Problem werden, wenn man andere Menschen in eine „Schublade“ steckt oder was kann hilfreich hierbei sein?
- Traf die entsprechende Beschreibung auf alle Personen in der „Schublade“ zu?
- Was verbindet die „Schubladen-Gruppe“ mit den restlichen Teilnehmer_innen?

Im Anschluss sollten Klischees, Vorurteile, Stereotype und Erwartungen aufgegriffen und diskutiert werden.

Kommentar
Je nach Gruppenkonstellation sollte darauf geachtet werden, dass alle Teilnehmer_innen mindestens einmal in einer „Schublade“ stehen.
Im Anschluss eignet sich die Methode „Vorurteile in die Tonne!“

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit: Erfahrungen mit der Methode „Schublade auf – Schublade zu!?“
Mit den Methoden „Schublade auf – Schublade zu!?“ und „Vorurteile in die Tonne!“ setzten wir uns mit (Vor-)Urteilen und Stereotypen auseinander. Nach der praktischen Übungserfahrung und einer kurzen Begriffsklärung thematisierten wir die Entstehung von Vorurteilen und die Bedeutung dieser für die Beteiligten. Damit ist sowohl die Gruppe der Personen gemeint, über die diese (Vor-)Urteile gefällt werden als auch die Menschen, die dieses Urteil aussprechen oder für sich selbst verinnerlicht haben.
In der Übung achteten wir darauf, dass jede_r Teilnehmer_in zumindest einmal die Erfahrung, in die „Schublade gesteckt“ zu werden, erlebte. In der Regel fühlten sich alle Teilnehmer_innen in dieser „Schublade“ unwohl. Dabei ist es unerheblich, ob viele oder wenige andere Seminarteilnehmer_innen mit in dieser „Schublade“ stecken. Allein das Gefühl, bewertet zu werden – ob positiv oder negativ – lässt die Teilnehmer_innen ein Unbehagen verspüren. Da die Teilnehmer_innen sich bei der Übung innerhalb der „Schublade“ nicht äußern durften, beschrieben einige Seminarteilnehmer_innen in der anschließenden Reflexion Gefühle wie „Hilflosigkeit“ und „Wut auf die Anderen“.

„Fußballfans...
- laut
- Randale
- männlich
- Alkohol
- singen „schräg“
- Hooligans
- Gewaltbereitschaft“

Foto aus der Seminararbeit („Schublade“)

4.7 Methode „Vorurteile in die Tonne!“

Ziel
Auseinandersetzung mit eigenen persönlichen Vorurteilen

Material
Stifte, Notizzettel, vorbereitete Tonne

Ablauf
Nach einer Übung (z.B. „Schublade auf – Schublade zu!?“) werden die Teilnehmer_innen gebeten, sich Gedanken zu machen, über ein Vorurteil, welches sie selbst hatten, aber im Laufe ihres Lebens (oder des Seminars) revidieren konnten. Dieses Vorurteil wird notiert und symbolisch in die vorbereitete Tonne geworfen.
Die Tonne steht während der weiteren Seminararbeit – gut sichtbar – im Raum und kann bei Bedarf jederzeit benutzt werden.

Foto aus der Seminararbeit („Vorurteile in die Tonne“)

Kommentar
Das „Wegwerfen des Vorurteils“ erfolgt natürlich nur symbolisch. Rückmeldungen einiger Seminarteilnehmer_innen bestätigen aber, dass sie nach dem Seminar bewusster mit eigenen Vorurteilen umgegangen sind. O-Ton einer Teilnehmerin: „Jetzt, wenn wieder so einer zu uns ins Büro kommt, gucken wir uns an, lachen und sagen ‚Vorurteile in die Tonne!‘“

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit:
Erfahrungen mit der Methode „Vorurteile in die Tonne!“
Die Übung „Vorurteile in die Tonne!“ nimmt sehr wenig Zeit in Anspruch. Wir haben diese Übung sehr oft, in der Regel nach der Übung „Schublade auf – Schublade zu?!“ durchgeführt. Einige Male stand diese Übung zum Ende eines Seminartages innerhalb einer Seminarreihe auf dem Programm – manchmal befürchteten wir, dass diese (letzte kurze) Übung bei den Teilnehmer_innen als „mitnehmbare Erfahrung“ verloren gehen könnte. Dem war aber nicht so! Gerade diese schnelle und einfache Übung blieb unserer Erfahrung nach bei vielen Teilnehmer_innen nachhaltig und abrufbar in Erinnerung.

4.8 Methode „Der Mond ist rund...“

Ziel
Bei dieser Methode geht es um (non-)verbale Kommunikation und die Notwendigkeit, sich auf möglichst viele Sinne und Eindrücke zu verlassen, besonders im Kontext von transkulturellen Begegnungen. Die Methode zeigt auf, dass Menschen unterschiedliche Bilder und Vorstellungen von Situationen im Kopf haben und Dinge als gegeben oder bekannt voraussetzen. Außerdem zeigt die Methode auf, wie unterschiedlich Menschen mit unbekannten Herausforderungen umgehen und auf diese reagieren.

Material
Außer Stimme und Hand ist kein weiteres Material notwendig.

Ablauf
Die Teilnehmer_innen bekommen die Aufgabe, genau das zu tun, was die Seminarleitung vorgibt.

Die Leitung beginnt, während sie den Spruch „Also, der Mond ist rund, der Mond ist rund, er hat zwei Augen, Nas‘ und Mund!“ aufsagt, mit dem Finger Dinge in die Luft zu „zeichnen“. Diese Bewegungen können tatsächlich einen Mond (nach dem Prinzip „Pünktchen, Pünktchen, Komma, Strich...) darstellen, aber auch (im Folgenden) kreative andere Dinge, z.B. eckige Formen oder ganz andere Motive.
Die Teilnehmer_innen wiederholen nun das Gesehene und Gehörte der Reihe nach: die Person, welche die Übung richtig nachstellt, darf sich entspannt zurücklehnen und weiter beobachten.
Während die (meisten) Teilnehmer_innen davon ausgehen, dass sie das „Gezeichnete“ genau wiedergeben sollen, geht es der Seminarleitung um die korrekte Wiedergabe des „Gesagten“. In der Regel wiederholen die Teilnehmer_innen den vorgegebenen Satz ohne das beginnende Wort „also“. Dies kann eine interessante Gesprächsgrundlage für eine anschließende Diskussion bieten.

Kommentar
Teilnehmer_innen, welche die Aufgabe nicht richtig wiedergeben, werden durch die Seminarleitung erneut zu einer Wiederholung aufgefordert – dies kann unter Umständen bei einigen Teilnehmer_innen Frustrationsreaktionen hervorrufen, da sie sich keines Fehlers bewusst sind.

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit:
Erfahrungen mit der Methode „Der Mond ist rund...“
Während dieser Übung reagieren die Teilnehmer_innen erfahrungsgemäß sehr unterschiedlich. Die Menschen, die diese Übung bereits kennen, neigen entweder dazu, die Lösung schnell vorzusagen und somit die Methode zu „zerstören“, sie helfen den Teilnehmer_innen in ihrer unmittelbaren Nähe oder sie „genießen“ die Unwissenheit der anderen und spielen mit.
Für Teilnehmer_innen, welche die Übung nicht kennen, haben sich vier Reaktionen herausgestellt:
- Lust, Interesse und Neugier, die Aufgabenstellung zu lösen und immer wieder neu zu versuchen,
- es wird gemeinsam mit anderen Teilnehmer_innen eine Lösung gesucht,

- es wird resigniert,
- die_der Teilnehmer_in wird wütend, ärgerlich und fühlt sich von der Leitung getäuscht und „hinter das Licht geführt“.

Diese Reaktionen haben wir im Anschluss an die Übung herausgestellt und verdeutlicht, dass alle Menschen in herausfordernden Situationen typischerweise eine dieser Reaktionen zeigen. Besonders gut eignet sich die Reflexion – unserer Erfahrung nach – um zu thematisieren, wie sich Migrant_innen in neuen Situationen verhalten (können).

4.9 Methode „Top 10 der Seminarreihe“

Ziel
Rückblick auf und Einstieg in eine intensive Auswertungsphase einer längerfristigen Seminarreihe

Material
1. Arbeitsphase: PowerPoint-Präsentation
2. Arbeitsphase: Arbeitsblatt, 1 Stift pro Teilnehmer_in
3. Arbeitsphase: für jede Kleingruppe: Plakat oder Flipchart-Papier, bunte Stifte

Ablauf
In der ersten Arbeitsphase präsentiert die Leitung eine – im Vorfeld erstellte – PowerPoint-Präsentation, mit welcher ein Rückblick auf die gesamte Seminarreihe gegeben wird. In die Präsentation können u. a. Fotos der praktischen Seminararbeit, dokumentierte Arbeitsergebnisse, bemerkenswerte Ereignisse, der Zeitrahmen, Orte der Bildungsarbeit aufgeführt werden.
In der zweiten Arbeitsphase sind die Teilnehmer_innen aufgefordert, ihre Eindrücke und Erfahrungen der Seminarreihe in eine eigene, ganz persönliche „Hitparade“ zu sortieren und zu platzieren. Dies erfolgt analog einer Top 10 – das „Beste“ auf „Platz 1“.
In der dritten und letzten Arbeitsphase finden sich die Teilnehmer_innen in Kleingruppen zusammen, stellen ihre Einzel-Arbeitsergebnisse zur Diskussion und versuchen aus allen vorliegenden „Hitparaden“ eine gemeinsame „Top 10“ zu erstellen. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Kleingruppen im Plenum präsentiert.

Ergänzung
Die letzte Arbeitsphase kann auch genutzt werden, um eine Form der „Erfolgskontrolle“ durchzuführen. Zum Beispiel kann das Thema der Seminarreihe von den Teilnehmer_innen zusammengefasst und/oder definiert werden.

Kommentar
Erfahrungsgemäß sind die ersten Eindrücke eines Bildungsprozesses zum Ende einer Seminarreihe bei den Teilnehmer_innen nicht mehr so präsent, wie die Erfahrungen der letzten Seminarstunden. Um aber auch an erste Eindrücke und Erlebnisse zu erinnern, hat sich diese Form des Rückblickes in der Bildungsarbeit bewährt.
Nach jeder Übung erfolgt eine Reflexion der Umsetzung. Da diese Methode zum Abschluss einer Bildungsreihe durchgeführt wird, kann auf eine intensive Reflexion der Arbeitsphase innerhalb der Kleingruppe verzichtet werden.

Ein Blick in die praktische Bildungsarbeit:
Erfahrungen mit der Methode „Top 10“
Während der PowerPoint-Präsentation erlebten wir immer wieder „Erinnerungsblitze“ bei den Teilnehmer_innen, welche einen guten Einstieg boten, um im Anschluss auf die gesamte Seminarreihe zu blicken. Viele Teilnehmer_innen unserer Seminarreihen lösten diese Aufgabenstellung sehr kreativ und hatten Spaß daran, allein und später gemeinsam in „Erinnerungen zu schwelgen“. Die Bearbeitung in den Kleingruppen erfolgte ganz unterschiedlich: in einigen Kleingruppen gab es eine klare Festlegung der Plätze 1 bis 10, in anderen Gruppen konnte keine Einigung auf eine verbindliche „Top 10“ erfolgen. Besonders bemerkenswert fanden wir, dass sich Teilnehmer_innen endlich „trauten“, kreative Lösungswege zu finden und zu gehen (zum Beispiel statt einer Hitparade mit zehn Plätzen, zehn Dinge auf Platz 1 zu schreiben.)

Arbeitsblatt „Top 10 der Seminarreihe“

Seminarauswertung „Einführung in die Transkulturelle Kompetenz“
Unsere Seminarreihe „Einführung in die Transkulturelle Kompetenz“ nähert sich dem Ende. Nach unserer kurzen Rückschau auf die vergangenen Seminartage bitten wir Sie nun, sich einige Minuten Zeit zu nehmen, das Gesehene nochmal Revue passieren zu lassen und im Anschluss Ihre eigene „Top 10“ der Seminarreihe zu erstellen. Gehen Sie dabei wie folgt vor:
****

1. Bitte erstellen Sie Ihre persönliche „Top 10“ der Seminarreihe!
   (z.B. Welches Thema/welche Themen fanden Sie interessant?
   Welche Erfahrungen und Eindrücke nehmen Sie mit?
   Welche Methoden sind Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?)

Top 1	
Top 2	
Top 3	
Top 4	
Top 5	
Top 6	
Top 7	
Top 8	
Top 9	
Top 10	

1. *Tauschen Sie sich anschließend in der Kleingruppe mit Ihren Gesprächspartner_innen über die Fragestellungen aus und erstellen Sie eine gemeinsame Liste der „TOP 10 aus neun Seminartagen“! (30 Minuten Zeit/Plakat)*
2. *Vervollständigen Sie gemeinsam in Ihrer Kleingruppe folgende Definition: „Transkulturelle Kompetenz bedeutet für uns...“ auf dem Plakat.*
3. *Präsentieren Sie anschließend das Ergebnis im Plenum!*

5. Qualitätssicherung (Susanne Brandes & Sabina Lenow)

5.1 Qualitätssichernde Maßnahmen

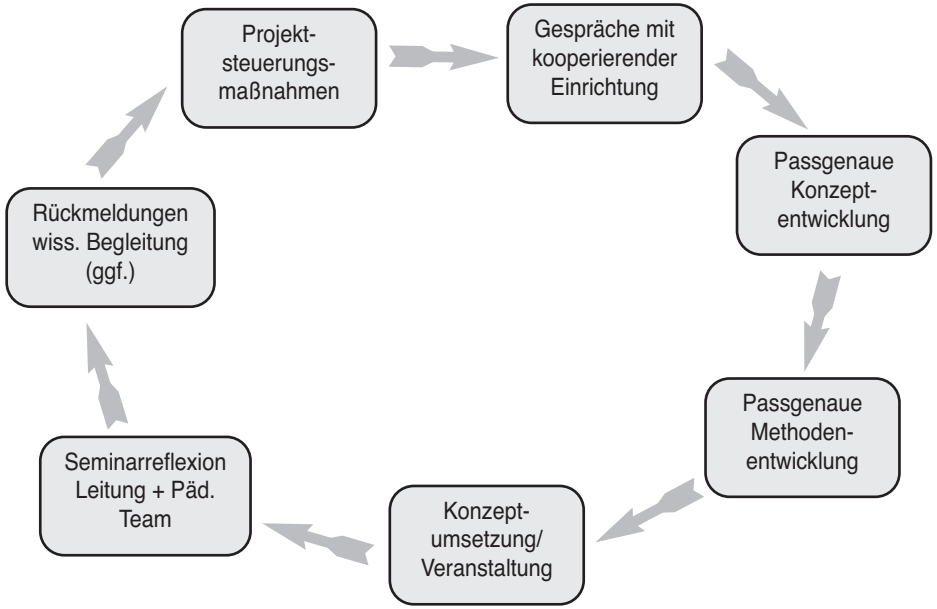
Angesichts der hohen Komplexität des Projektes und den daraus resultierenden hohen Anforderungen an das Pädagogische Team ergab sich die Notwendigkeit der Implementierung umfassender, kontinuierlicher, qualitätssichernder Maßnahmen. Hierbei kam der Projektleitung eine Schlüsselrolle zu. Ihre Aufgabe war es, die notwendigen Projektsteuerungsprozesse in Gang zu setzen, zu begleiten, wissenschaftlich zu reflektieren und ggf. zu modifizieren.
Die Qualitätssicherung umfasste im Wesentlichen folgende Maßnahmen:

- Eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den kooperierenden Einrichtungen, zum Beispiel in Form regelmäßiger Beratungsgespräche mit Vertreter_innen der kooperierenden Einrichtungen
- Regelmäßige Reflexionen der durchgeführten Veranstaltungen von Projektleitung und Pädagogischem Team
- Regelmäßige Reflexionen der durchgeführten Veranstaltungen von Projektleitung und Fachberatung/wissenschaftlicher Begleitung
- Klausurtage zur Konzeptentwicklung
- Klausurtage zur Methodenentwicklung
- Projektinterne Fortbildungen zu ausgewählten Themen durch die Leitung
- Kontinuierliche Fachberatung des Pädagogischen Teams durch die Leitung
- Regelmäßige Teamsitzung und Supervision
- Kooperation mit anderen Trägern demokratiefördernder Bildungsarbeit
- Auseinandersetzung mit Fachinhalten und Veröffentlichung unserer Erkenntnisse im Rahmen unserer Fachtage:
  1. „Begegnung mit Respekt – Förderung Interkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder_innen – Ein Projekt stellt sich vor!“ (17.3.2010)
  2. „Transkulturelles Lernen – präventiv, interventiv oder konjunktiv?“ (20.6.2011)[25]
  3. „Demokratie gestalten – (K)eine Frage der Bildung?!“ (21.6.2012)

25) Den Fachtag „Transkulturelles Lernen – präventiv, interventiv oder konjunktiv?“ führten wir in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung/Landesbüro Sachsen-Anhalt durch.

5.2 Qualitätskreislauf

Für den gesamten Projektzeitraum ergab sich daraus folgender Qualitätskreislauf im Projekt, der für jede kooperierende Einrichtung und in kontinuierlicher Rücksprache mit eben diesen realisiert wurde:



Der personen- und prozessorientierte Bildungsansatz des Projekts erforderte diese kontinuierliche Projektsteuerung. Davon ausgehend, dass es nicht den einen richtigen Zugang zur Förderung von Toleranz, Anerkennung, Respekt und Demokratie gibt, haben wir für jede Einrichtung und für jede einzelne Gruppe passgenaue Konzepte entwickelt. In diesen gruppenspezifischen Konzepten wurden die Erfahrungs- und Bildungshintergründe der Teilnehmer_innen ebenso wie formulierte Interessen und Wünsche oder präsentierte – zum Beispiel diskriminierende – Einstellungen systematisch berücksichtigt.

Sollten durch die Rückmeldungen des Pädagogischen Teams oder der wissenschaftlichen Begleitung/Fachberatung Umsteuerungsprozesse notwendig geworden sein, war es Aufgabe der Leitung, diese zu initiieren und mit der jeweiligen kooperierenden Einrichtung abzustimmen.

Konkret waren Maßnahmen solcher Umsteuerungen:

- Initiierung eines Klausurtages zur konzeptionellen- oder methodischen Weiterentwicklung, interne Fachberatung
- Bearbeitung der Situation im Rahmen von Supervision
- Hinzuziehen einer externen Fachberatung zu dem spezifischen Thema (zum Beispiel: Umgang mit rechtsextrem geschulten Teilnehmer_innen)
- Hinzuziehen eines oder einer externen Referent_in zu dem spezifischen Thema (zum Beispiel: Vertiefung: Islam, Islamismus, Islamfeindlichkeit)

Diese Flexibilität der Projektumsetzung ermöglichte den Teilnehmer_innen eine weitreichende Partizipation bezüglich der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der Bildungsreihen im Kontext der formulierten Leitziele.
Darüber hinaus wurde das Projekt extern wissenschaftlich begleitet durch das Institut „Trans-it e.V. – Intersektionelle Praxisforschung und Bildung“.
Da das zentrale Anliegen des Projektes war, Einstellungsveränderungen in Richtung einer Zunahme an Toleranz, Anerkennung und Respekt zu erzielen, entschieden die Projekt-mitarbeiter_innen, dass eine wissenschaftliche Begleitung im Sinne einer ausschließlich abschließenden Bewertung des Projektes auf der Grundlage quantitativ erhobener Daten wenig zielführend wäre.
Erstens ist es uns von großer Wichtigkeit gewesen, die wissenschaftliche Begleitung in den Prozess der Qualitätssicherung einzubeziehen, also Erkenntnisse, die die wissenschaftliche Begleitung aus Interviews und durch ihre teilnehmenden Beobachtungen an Veranstaltungen gewonnen hatte, kontinuierlich in die Steuerung des Projektes einfließen zu lassen. Fachberatung und wissenschaftliche Begleitung gestalteten sich nicht losgelöst voneinander, sondern agierten systematisch verzahnt.
Zweitens war eine rein quantitative Datenerhebung angesichts der Projektziele problematisch. Zwar wurde von Projektseite eine interne Evaluation[26] durchgeführt und beispielsweise auch die Zufriedenheit der

26) Die interne Evaluation ist im Anhang dokumentiert.

Teilnehmer_innen abgefragt, jedoch ist eine hohe Zufriedenheit nicht unbedingt ein Indikator für die Bereitschaft, eigene Einstellungen in Frage zu stellen. Eine phasenweise Unzufriedenheit kann möglicherweise Ausdruck einer manchmal auch unbequemen Selbstreflexion sein, welche ein wichtiger Schritt zur Einstellungsveränderung ist.
Deshalb haben wir in Rücksprache mit den Mitarbeitern des Instituts Trans-it e.V., Herrn Olaf Jantz und Herrn Dr. Rüdiger Rhein, entschieden, dass das Institut sowohl kontinuierlich Interviews mit Teilnehmer_innen und Einrichtungsleiter_innen als auch verschiedene teilnehmende Beobachtungen durchführt. Hierbei gewonnene Erkenntnisse wurden im Rahmen der Fachberatung durch das Institut Trans-it e.V. dem Projekt unmittelbar zur Verfügung gestellt. Die Fachberatung erfolgte sowohl über die Leitung als auch mit allen pädagogischen Mitarbeiter_innen.
Die wissenschaftliche Begleitung fungierte also zugleich als Qualitätssicherungsmaßnahme und als Erfolgskontrolle.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung durch das Institut Trans-it e.V. werden im Folgenden in Anlehnung an den Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung von Olaf Jantz und Dr. Rüdiger Rhein zusammenfassend vorgestellt.

6. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung durch das Institut Trans-it e.V. – Intersektionelle Praxisforschung und Bildung

(Olaf Jantz & Dr. Rüdiger Rhein)

6.1 Erkenntnisleitendes Interesse

Das Institut Trans-it e.V begleitete das Projekt „Begegnung mit Respekt“ von Frühjahr 2010 bis zu seinem Abschluss im September 2012. Die Erkenntnisziele der wissenschaftlichen Begleitung waren es, sowohl die Gelingensbedingungen der Bildungs- und Beratungsveranstaltungen empiriegestützt zu *dechiffrieren* als auch Wirkungen der Bildungs- und Beratungsveranstaltungen zu analysieren. Von besonderem Erkenntnisinteresse war dabei die Frage nach Veränderungen der Einstellungs- und Verhaltensebene der Teilnehmenden im Sinne einer Zunahme an Toleranz, Anerkennung, Respekt und Empathie.
Das Besondere an dem Gegenstand der Untersuchung insgesamt war, dass es kein ausschließlich instrumenteller Austausch von Wissensbestandteilen zwischen Lehrenden und Lernenden war, sondern personenbezogene Bildung im Sinne eines Erfahrungsprozesses, bei dem sich die Teilnehmenden in ihrem Verhältnis zu sich selbst und zu anderen in mehr oder weniger starkem Maße veränderten. Diese Form der Bildung ist auf Beziehungen, auf Affekte, Wünsche und Erfahrungen verwiesen, was für die wissenschaftliche Begleitung ein rekonstruktives und qualitatives Vorgehen nahe legt.
Methodisch erfolgte die wissenschaftliche Begleitung durch fokussierte Interviews mit den durchführenden Pädagogischen Teams und den Leiter_innen des Projekts zu verschiedenen Zeitpunkten im Projektverlauf, durch teilnehmende Beobachtungen an exemplarisch ausgewählten Seminarveranstaltungen mit verschiedenen Zielgruppen und Einrichtungen, durch fokussierte Interviews mit Teilnehmenden und Vertreter_innen der Einrichtungen sowie durch Auswertung der abschließenden Reflexionsgespräche mit den kooperierenden Einrichtungsleiter_innen.

6.2 Pädagogische Zielsetzung und strukturtheoretisch bedingte Anforderungen

Ein Kernbestandteil des Projektes besteht in der Arbeit der Teilnehmenden an ihren *Deutungsmustern*. Unter Deutungsmustern lassen sich dabei affektiv besetzte und Ich-nah erlebte wahrnehmungs- und handlungsleitende Programme in der Verarbeitung von sozialen Erfahrungen und in der Gestaltung sozialer Situationen verstehen.
Für die konkrete Arbeit in den Seminaren bedeutete dies primär eine Orientierung an sozial-emotionalen Gehalten von Erfahrungen im Kontakt zu anderen, und erst hieran anknüpfend eine Orientierung an kognitiv vermittelbaren Inhalten.
Aufgrund der affektiven Besetzung und der Identitätsrelevanz der Deutungsmuster wurde eine Orientierung an den Ressourcen – und nicht an Unvollkommenheiten – der Teilnehmenden sowohl konzeptuell

vorgesehen als auch im Seminarverlauf als Maxime des Leitungshandelns verfolgt. Auch bei Teilnehmenden, die schwierige, zum Beispiel undemokratische oder rassistische Einstellungen präsentierten, war es erforderlich, an ihren Stärken und Kompetenzen anzusetzen, um ein Infragestellen der eigenen Einstellungen zu ermöglichen, statt die Teilnehmenden ausschließlich zu kritisieren oder gar moralisch zu verurteilen.
Als konzeptuell formulierte und im Projektverlauf verfolgte (Seminar-) Ziele lassen sich rekonstruieren:

1. Die Phänomenologie der Begegnung bewusst, erfahrbar und bearbeitbar zu machen. Strukturlogisch ist damit verbunden:
   - die Anforderung an die Teilnehmenden, sich auch mit unangenehmen oder abgewehrten Gefühlen in Begegnungskontexten auseinander zu setzen und
   - die Anforderung an die Seminarleitung, dieses zu begleiten und mit potentiellem Widerstand (im tiefenpsychologischen Sinn) der Teilnehmenden so zu arbeiten, dass Optionen auf die Weiterentwicklung von sozialen und transkulturellen Kompetenzen nicht verschlossen werden. Hierbei ist von erkenntnisleitendem Interesse, welche Funktion zum Beispiel ein Vorurteil für eine Person hat oder welche Ängste möglicher Weise dahinter stehen. Im Weiteren ist es erforderlich, die Einstellung zu hinterfragen, aber zugleich die Funktion oder die Ängste dahinter ernst zu nehmen und mit Wertschätzung zu betrachten.

2. Neue, bisher nicht gesehene Perspektiven auf fremde Menschen anzuregen bzw. zu eröffnen, um sich in der Begegnung mit diesen auch wertschätzend und respektvoll zeigen zu können. Hierfür ggf. nötige Einstellungsänderungen berühren Wertvorstellungen und Deutungsmuster und können nicht durch Belehrung induziert, sondern nur durch Irritation bisheriger Erfahrungen entwickelt werden.

Für die konzeptionelle Anlage der Seminare bedeutete dies eine Kombination aus Selbstreflexion und politischer Bildungsarbeit; die Bildungsarbeit setzte bei der Selbstreflexion an und nicht bei Zuschreibungen auf Andere. Bezogen auf Transkulturelles Lernen bedeutete dies, dass nicht gelehrt wurde, „wie andere Kulturen funktionieren“, sondern zunächst die eigene Herkunft in Vergangenheit und Gegenwart systematisch reflektiert wurde. Erst darauf aufbauend fand eine Begegnung mit anderen Kulturen statt, wobei wiederum das Verbindende, nicht das Trennende Ausgangslage der Betrachtung war.
Durch das Finden eines Zugangs zu den eigenen Einstellungen gegenüber anderen Menschen und zu den Eigenanteilen im Umgang mit kultureller Verschiedenheit sollte sich insbesondere eine Haltung gegen jede Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (in Anlehnung an W. Heitmeyer) entwickeln.
Dies bedeutete für die Arbeit im Seminar, nicht nur eine theoretische Aufklärung der Begriffe Respekt und Anerkennung zu leisten, sondern bei den Teilnehmenden auch die Bereitschaft zu wecken, affekt- und wertbasiert eine respektvolle und anerkennende Haltung (nicht: Pose) einzunehmen. Damit soll die Unterstützung einer Entwicklung hin zu einem weltoffenen und anerkennenden Sachsen-Anhalt insbesondere auch im Berufsleben gewährleistet werden.
Dafür sind im Seminarkontext (strukturell) notwendig:

- eine offene Atmosphäre ohne Bloßstellung von Teilnehmenden;
- Teilnehmenden ihre Äußerungen und gezeigten Haltungen zu spiegeln, dabei zu ihnen in einer wertschätzenden Beziehung zu verbleiben, insbesondere Teilnehmende nicht zu beschämen, sondern sie sich selbst erkennen zu lassen; ihnen zugleich alternative Deutungsmuster anzubieten bzw. zu alternativen Deutungen einzuladen (Probedenken), ohne dabei die Grenze zum Missionieren und zum moralischen Überzeugen zu überschreiten;
- der Arbeit an Einstellungen und Werten die erforderliche Lern-Zeit zu geben (also anzuerkennen, dass diese Veränderungen und Entwicklungen nicht immer ad hoc möglich sind);
- Räume für die Bearbeitung von Irritationen bereitzustellen.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung haben wir in verschiedenen ausgewählten Seminaren sowohl von Auszubildenden als auch von Ausbilder_innen hospitiert. Hierbei konnten wir uns von der hohen Qualität der Seminarplanung- und Durchführung überzeugen.
Die oben genannten Anforderungen an den Seminarkontext wurden

durch die wertschätzende und anerkennende Leitung durch das Pädagogische Team voll erfüllt. Als pädagogische Maxime im Projekt „Begegnung mit Respekt“ könnte gelten: Alternativen vorschlagen (wie könnte man ein Gegenüber/eine andere Person noch wahrnehmen?); sanfte Irritationen auslösen entsprechend der Heuristik „Ist es wirklich so? Es könnte auch anders sein!“.
Dem Pädagogischen Team gelang es, erfolgreich nach der Maxime zu agieren: nicht missionieren, nicht die eigene Haltung predigen, nicht belehren und sich als der bessere Mensch darstellen; und doch alternative Verhaltensmodelle benennen. Dass sie hiermit einstellungsverändernde Prozesse bei vielen Teilnehmer_innen angestoßen haben, zeigen sowohl die Abschlussgespräche als auch die Erkenntnisse aus den Interviews (s.u.).

Aus unseren teilnehmenden Beobachtungen können wir folgende Professionalität im Bildungsgeschehen konstatieren:

- Sicherheit und Klarheit im Auftreten und in der Sprache;
- nicht autoritär, sondern zugewandt mit den Teilnehmenden kommunizieren, dabei aber auch eine eigene Haltung verkörpern;
- Präsenz: genaues Hin- und Zuhören; nachhakendes Reagieren auch auf Zwischentöne und „Mitgemeintes“;
- Achtsamkeit bei Widersprüchlichkeiten – diese nicht vorschnell „glattbügeln“, aber auch nicht „darauf herumreiten“
- Pädagogischer Takt: ein Gespür dafür zu haben, wann des Nachhakens genug ist, und wann es hilft, „am Ball zu bleiben“.

6.3 Ergebnisse aus den Interviews mit Teilnehmenden

Maßnahmen für Ausbilder_innen

Insgesamt können wir eine sehr hohe Zufriedenheit der befragten Teilnehmer_innen konstatieren. Einige Teilnehmer_innen formulierten zu Beginn der Bildungsveranstaltungen Bedenken hinsichtlich der Bildungsinhalte, die sich jedoch kontinuierlich in Interesse, Neugierde und bei einigen in Begeisterung veränderte.
Nachhaltig in Erinnerung geblieben sind zumeist die Übungen und Methoden sowie die positive Seminaratmosphäre. Der Bildungsansatz,

eine systematische Verknüpfung zwischen theoretischen Impulsen, selbsterfahrungsbezogenen Übungen und angeleiteten Reflexionsprozessen vorzunehmen, wurde als eine positive, zum Teil neue Bildungserfahrung beschrieben.
Ebenso große Nachhaltigkeit erlangte die Arbeit an Wahrnehmungsmustern und dabei insbesondere das Gewahrwerden von eigenen Vorurteilen. Anhand folgender Zitate lässt sich dies wie folgt illustrieren:
Ich dachte, ich hätte keine Vorurteile, und bin eines besseren belehrt worden.
Man wird in die Selbstreflexion getrieben – ob man will oder nicht.
Danke, dass ich das hier erkennen durfte! (Eine Teilnehmerin bezogen auf ihr Gewahrwerden eines starken eigenen Vorurteils)
Als Voraussetzung für Wirksamkeit der Veranstaltungen wurde regelmäßig berichtet, dass man offen sein müsse für die Rückmeldungen durch die Dozent_innen, man dürfe sich selbst nicht belügen; dann aber lerne man viel.
Metaphorisch lässt sich hier eine Bereitschaft konstatieren, sich „berühren“ zu lassen.
Im Hinblick auf die Seminarform wurde regelmäßig berichtet, dass für den Seminarerfolg entscheidend das Erleben, nicht aber das Theoretisieren sei. Positiv hervorgehoben wurde die offene, „lockere“ Atmosphäre; gelobt wurde regelmäßig die Tatsache, dass durch die Dozent_innen kein Zwang ausgeübt wurde, etwas mitzumachen.
Auch in unseren teilnehmenden Beobachtungen konnten wir feststellen, dass es dem Referent_innenteam in herausragender Qualität gelungen ist, eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre herzustellen, in denen die Teilnehmenden auch das Gewahrwerden eigener Vorurteile nicht als Beschämung, sondern als Erkenntnisgewinn erleben konnten. Die Konfrontationen durch das Referent_innenteam erfolgten mit klaren Standpunkten und zugleich in unbedingter Wertschätzung gegenüber den Personen der Teilnehmer_innen.
Positiv hervorgehoben wurde ebenfalls die Verteilung der Bildungsarbeit auf mehrere Module, damit werde eine gewisse Langfristigkeit des Lernens erreicht.
Teilnehmer_innen betonten, dass sich durch den langen Bildungsprozess Erkenntnisse festigen und verstetigen konnten und es darüber

hinaus möglich war, entstandene Irritationen und Fragen in den kommenden Modulen einzubringen.
Als Effekte der Seminare zeigen sich auf der Grundlage der Interviews mit Teilnehmenden folgende Aspekte:

- Es fand eine *Sensibilisierung* für eigene Vorurteile statt. Diese Sensibilisierung wirkt sich auch auf die Arbeit aus, Teilnehmer_innen berichten, dass sie ihrer Klientel mit einer neuen Offenheit und größerem Verständnis begegnen.
- Es hat sich eine Achtsamkeit und ein „neues Denken" etabliert, „Schubladendenken" konnte überwunden werden
- Die Fähigkeit, sich in die Perspektive anderer zu versetzen, ist deutlich gesteigert.
- Der Respekt gegenüber anderen Menschen und die Bereitschaft, anderen ohne Vorurteile zu begegnen, haben zugenommen.
- Die Fähigkeit, andere jenseits sozialer Zuschreibungen als Person zu sehen, wurde entwickelt bzw. gesteigert.
- Es fand eine Entwicklung von Urteilsvorsicht statt. Teilnehmer_innen zeigten sich zum Teil bestürzt, wie schnell sie zu Seminarbeginn bereit gewesen waren, sich ein Urteil über andere zu bilden.

Regelmäßig wurde berichtet, dass sich durch die Teilnahme eine subtile Langfristwirkung einstelle: die Seminare wirkten gleichsam als „Türöffner" für die Bereitschaft zu fortgesetzter Reflexion und für weitere Nachdenklichkeit. So haben sich nicht alle Einstellungen im Anschluss an die Seminare grundlegend verändert, jedoch wurde eine grundlegende Bereitschaft erzeugt, eigene Einstellungen in Frage zu stellen und in Frage stellen zu lassen.
Als durchgängig positiv wurde von der verbesserten gegenseitigen Anerkennung innerhalb der Gruppe berichtet. Ein wichtiger darüber hinaus gehender Effekt bestünde darin, dass sich die Begegnungen zwischen den Ausbilder_innen und den Jugendlichen positiv verändert haben. Insbesondere die Reflexion eines respektvollen Miteinanders als ein „Geben und Nehmen".
Die Grundeinschätzung des Gesamtprojektes ist insgesamt durchgängig sehr positiv. Dies mögen folgende Paraphrasierungen aus Interviews illustrieren:

- Die Jugendlichen haben sich bei ihren Ausbilder_innen dafür bedankt, dass sie teilnehmen durften.
- Die Jugendlichen würden die Maßnahme am liebsten noch einmal machen.
- Ausbilder_innen betonten, sie hätten gelernt, andere Menschen nicht zu pauschalisieren, sondern das Positive zu sehen.
- Eine Ausbilderin fasst ihre Einschätzung der Bildungsreihen wie folgt zusammen: *Ich wüsste gar nicht, wie man die Seminare hätte besser machen können.*

Maßnahmen für Auszubildende

Bei den Maßnahmen für Auszubildende wird als eine wichtige Funktion gesehen, dass die Auszubildenden „mal rauskommen"; hier zeigt sich also eine Bedeutsamkeit des Wechsels des Lernorts. Dabei wurden die Auszubildenden von ihren Ausbilder_innen begleitet. Auch für Ausbilder_innen und Auszubildende untereinander ergab sich dadurch ein positiver Begegnungsraum.
Zentral erscheint, dass in den Seminaren ermöglicht wurde, Begegnung zu *erleben*; in den Seminaren ist es gelungen, die Seminarthematiken *anschaulich* und damit unmittelbar zugänglich zu machen.
Ein zentraler Erfolgsfaktor zeigt sich in den „Ich-Bezügen" im Lernen: es geht um die Teilnehmenden als Person, denen die Dozent_innen wertschätzend begegnen und es geht um den Aufbau eines emotionalen Bezugs zu dem Thema, der über Biographiearbeit und mittels vielfältiger selbsterfahrungsbezogener Methoden hergestellt wurde. Auch die große Methodenvielfalt wurde von den Auszubildenden positiv wahrgenommen.
An dieser Stelle wollen wir die Entwicklung zielgruppenspezifischer eigener Methoden in dem Themenfeld „Transkulturelles Lernen" durch die Projektmitarbeiter_innen hervorheben, mittels derer es ihnen gelungen ist, die Thematik zum Beispiel auch für lernbeeinträchtigte Jugendliche interessant, relevant und verständlich zu gestalten.
Als weiterer positiver Eindruck wird berichtet, dass die Teilnehmenden sich wahr- und ernst genommen und „gesehen" gefühlt haben. Dieser Punkt ist angesichts potentieller Defiziterfahrungen bedeutsam und stellt eine wichtige Voraussetzung für gelingendes Lernen dar. Viele insbe-

sondere der sozial benachteiligten Jugendlichen haben die Teilnahme an dem Projekt als eine große Wertschätzung ihnen gegenüber erlebt.
Als förderlich wurde weiter berichtet, dass die Ausbilder_innen die Jugendlichen auch noch einmal in einem anderen Kontext kennen lernen konnten. Das Verhältnis zwischen Jugendlichen und Ausbilder_innen habe sich verändert, weil man eine gemeinsame Erfahrung gemacht hat. Insbesondere sei aber auch der Umgang der Jugendlichen untereinander respektvoller geworden. Die Kommunikationsformen unter den Jugendlichen haben sich verbessert (sich gegenseitig zuhören; sich ausreden lassen u.a.).
Als positiver, langfristiger Effekt ist also festzustellen, dass die Jugendlichen die Bedeutung von bestimmten Regeln im Umgang miteinander erkennen und veränderte Sozialformen praktizieren. Auch dies zeigte Effekte auf die Ausbildungsgruppe: man hat sich untereinander anders kennen gelernt und der Zusammenhalt der Gruppe hat sich verbessert. Der Fokus hat sich verschoben von den Differenzen auf die Gemeinsamkeiten.
Insbesondere wird von den Ausbilder_innen die Möglichkeit der intensiven und auf die jeweilige Gruppe abgestimmten Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung als sehr positiv und außergewöhnlich beschrieben, die im Tagesgeschäft in den Ausbildungsgruppen nicht möglich sei.
Bildungstheoretisch lässt sich diese personen- und erfahrungsbezogene Bildungspraxis als angeleitete Grenzerfahrung und als hilfreiche Beziehung konzeptualisieren. Im konkreten Seminarkontext ist dies durch Aufbau von Vertrauen, Einlösung des „pädagogischen Taktes“ und eine geschickte Balance zwischen Offenheit und Strukturierung bzw. Schaffung einer vertrauten Atmosphäre (zum Beispiel durch Seminarrituale oder die „6 Gruppenregeln“) gelungen, die von den Jugendlichen in den Interviews als wichtige Erfahrung berichtet wird.

6.4 Bewertung der Maßnahme

Das Projekt „Begegnung mit Respekt“ realisierte auf professionelle Weise diejenigen Aspekte, die aus bildungstheoretischen Überlegungen als Gelingensbedingungen von Bildungsarbeit gelten können:

- Pädagogisches Handeln als Zeigehandeln, als angeleitete Erfahrung und als hilfreiche Beziehung.

- Balance zwischen Sicherheit (Seminarregeln, Rituale) und ausreichender Irritation, um Lernprozesse auszulösen.
- Einlösung des „pädagogischen Taktes“: Eine Haltung, die den Teilnehmenden Respekt zollt. Offene, „einladende“ Atmosphäre, dabei kein Zwang, etwas mitzumachen.

Dieses professionelle und zugleich zugewandte Handeln in Verbindung mit den strukturellen Möglichkeiten langfristiger Bildungsveranstaltungen außerhalb der Einrichtung einschließlich der nach Aussage von Teilnehmenden bewegenden Exkursionen (beispielsweise zur Gedenkstätte für die ermordeten Juden Europas oder nach Berlin-Kreuzberg) haben in der Summe zu dem Ergebnis geführt, einstellungsverändernde Prozesse anzustoßen und Einstellungsveränderungen im Sinne einer Zunahme an Toleranz, Respekt, Anerkennung und Empathie zu erzielen.
Mindestens die grundsätzliche Bereitschaft, eigene Einstellungen in Frage stellen zu lassen und in Frage zu stellen kann als durchgängiges Phänomen festgehalten werden.
Dabei waren die durch die Leitung organisierten Maßnahmen der Qualitätssicherung wie kontinuierliche Fachberatung, interne Evaluation, kontinuierliche Konzeptentwicklung, Klausurtage und die Durchführung projektinterner Weiterbildungen von herausragender Wichtigkeit und hoher Fachlichkeit.
Wir können zudem konstatieren, dass vor diesem Hintergrund eine Förderung von Transkulturellen und Genderkompetenzen erzielt werden konnte.

Darüber hinaus ist es dem Projekt gelungen, Demokratie erfahrbar zu gestalten und Partizipation zu ermöglichen. Dadurch wurde eine deutliche Zunahme an demokratischem Grundverständnis erzielt und ein Beitrag zur Chancengleichheit realisiert.
Durch die Beteiligung der Ausbilder_innen nicht nur in exklusiven Bildungsprozessen, sondern ebenso in der Umsetzung der Bildungsarbeit mit den Auszubildenden konnte die Ausbildungsqualität verbessert werden. Die Implementierung der Bildungsinhalte Transkulturelles Lernen und Genderkompetenz im Rahmen des Projektes konnte durch diese Beteiligung der Ausbilder_innen Nachhaltigkeit erlangen. Zudem

hat diese gemeinsame Erfahrung zu einer deutlichen Verbesserung der Beziehungen sowohl innerhalb der Gruppe der Auszubildenden als auch zwischen Auszubildenden und Ausbilder_innen geführt.
Darüber hinaus ist es dem Projekt gelungen, in ihrer Arbeitsweise die soziale und kulturelle Herkunft sowie das Geschlecht aller Beteiligten stets systematisch zu berücksichtigen, ohne dadurch wiederum Zuschreibungen vorzunehmen. Dieses organisierte Mit-über-und-voneinder-Lernen hat Prozesse der Vertrauensbildung, der Anerkennung, des Verständnisses füreinander und der Partizipation in Gang gesetzt. Diese herkunfts- und geschlechtssensible Vorgehensweise hat Inklusionsprozesse und Geschlechtergerechtigkeit befördert.

Insgesamt ist es dem Projekt „Begegnung mit Respekt“ gelungen, die Balance zu wahren zwischen verunsichernder Konfrontation mit irritierenden Zusammenhängen und der stabilisierenden, personennahen Unterstützung im Lernprozess mit dem Ziel einer Bewusstseinsveränderung hin zu einem weltoffeneren Sachsen-Anhalt.

7. Fazit

Im Rahmen unseres dreijährigen Projektes haben wir die Erfahrung gemacht, dass eine Veränderung von Einstellungen oder mindestens die Bereitschaft, eigene Einstellungen kritisch zu reflektieren, bei vielen Teilnehmer_innen möglich war, und zwar unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, ihrem Bildungsstatus, ihrem Geschlecht und ihrem Alter. Die Voraussetzung für diesen Reflexions- und ggf. Veränderungsprozess war jedoch das erfolgreiche Initiieren einer affektiven Bindung an das Thema: Wann immer es uns gelungen ist, Menschen zu berühren, waren große Entwicklungsschritte möglich. Auf diese Weise erhielt zum Beispiel das Thema „Transkulturelle Kompetenz“ auch dann eine Relevanz und Anschlussfähigkeit für die Teilnehmer_innen, wenn sich ihr Arbeitsalltag scheinbar nicht transkulturell gestaltet.
Damit Menschen sich öffnen und berühren lassen können, brauchen sie in erster Linie Vertrauen: Vertrauen in einen wohlwollenden und

wertschätzenden Umgang miteinander innerhalb der Gruppe und Vertrauen in die Seminarleitung verbunden mit der Gewissheit, nicht beschämt zu werden, wenn eigene Widersprüche, Ambivalenzen oder Vorurteile offenbar werden.
Infolgedessen konstatieren wir folgende Aspekte als hilfreiche Gelingensbedingungen für einstellungsverändernde Bildungsarbeit, insbesondere wenn diese im Kontext von Unfreiwilligkeit realisiert werden soll – Einstellungsverändernde Bildungsarbeit braucht:

- Zeit, um Vertrauen aufzubauen,
- Räume, möglichst außerhalb des Arbeitskontextes, um den Kopf für den komplexen Bildungsgegenstand frei zu haben,
- eine unbedingte Wertschätzung der Personen der Teilnehmer_-innen,
- zugleich wertschätzende Konfrontationen mit diskriminierenden oder undemokratischen Einstellungen,
- eine hohe Fachlichkeit des pädagogischen Personals bezogen auf die Bildungsinhalte, die didaktische Vermittlung und die anerkennende Beziehungsgestaltung,
- große Kreativität und Methodenvielfalt, um eine gehaltvolle Verknüpfung kognitiver Impulse mit selbsterfahrungsbezogener Reflexion und neuen Erfahrungen umzusetzen,
- die Realisierung von Partizipation im Kontext der gesamten Projektumsetzung,
- eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der kooperierenden Einrichtung, die die Projektziele unterstützt und
- schließlich die Fähigkeit, Widersprüche und Konflikte auszuhalten und produktiv im Kontext des weiteren Bildungs- und Beratungsprozesses zu nutzen.

Nicht das Gefühl moralischer Überlegenheit, sondern der tiefempfundene Wunsch nach Förderung von Partizipation und Inklusion in Sachsen-Anhalt waren für die Projektmitarbeiter_innen und den Projektträger handlungsleitend.

Wann immer spürbar wurde, dass wir mit ganzem Herzen hinter den Projektzielen standen, ist es uns gelungen, viele Menschen zu erreichen.

8. *Quellenverzeichnis*

Auernheimer, G. (2007): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Wiesbaden

BMFSFJ (2012): http://www.bmfsfj.de Zugriff: 24.09.2012

Butler, J. (1995): Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Berlin

Butler, J. (2003): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt/Main

Bolten, J. (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Druckerei Sömmerda GmbH

Brandes, S. (2010a): Man kann die Welt auch anders sehen – und andere tun das auch! Zur Notwendigkeit Interkultureller Kompetenz. In: Heine, T. (Hg.) (2010): Bunt chaotisch – laut & leise. Kreativitätstraining mit Querschnitt Interkulturelles Arbeiten für Multiplikator_innen. Ein Workbuch im Projekt Starkes Hainholz. Trainings- und Verfestigungsphase 2008/2009. Hannover: akzent-druck gGmbH. S. 68-77

Brandes, S., Kubrat, C. & Kühne, M. (2010b): Methodische Zugänge zum Transkulturellen Lernen. In: Brandes, S. & Nagel, L. (Hg.): Man kann die Welt auch anders sehen. Perspektiven und praxiserprobte Methoden transkulturellen Lernens (1. Auflage). Magdeburg: druckwerkstatth. S. 16-34

Centrum für angewandte Politikforschung CAP München (2012): http://www.cap-lmu.de/ Zugriff: 24.09.2012

Czollek, L., Perko, G. & Weinbach, H. (2009): Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder. Weinheim, München: Juventa

Handschuck, S. & Klawe, W. (2010): Interkulturelle Verständigung in der der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz (3. Auflage). Weinheim, München: Juventa

Hentig von, H. (2008): Die Schule neu denken. Eine Übung in praktischer Vernunft (5. Auflage). Weinheim: Beltz

Heitmeyer, W. (Hg.) (2002-2007): Deutsche Zustände. Folge 1-5. Frankfurt/Main

Höppner, C. (2010): Fata Morgana oder Realität? In: Politik und Kultur 03/2010 Beilage inter/kultur

Jantz, O. & Brandes, S. (2006): Geschlechtsbezogene Pädagogik an Grundschulen. Basiswissen und Modelle zur Förderung sozialer Kompetenzen bei Jungen und Mädchen. Wiesbaden

Jantz, O. & Mühlig-Versen, S. (2008): Kulturelles und Interkulturelles Lernen in der Mädchen- und Jungenarbeit als Unterstützung für Jugendarbeit und Schule. Stuttgart

Jugert, G., Kabak, S. & Notz, P. (2010): Fit for Differences. Training interkultureller und sozialer Kompetenz für Jugendliche (2. Auflage). Weinheim, München: Juventa

Losche, H. & Püttker, S. (2009): Interkulturelle Kommunikation. Theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen (5. Auflage). Augsburg: ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH

Liu, Y. (2007): Ost trifft West Mainz: Verlag Hermann Schmidt

Mitteldeutsche Zeitung (28.6.2012): Studie Viele Schüler wissen zu wenig über deutsche Geschichte

Sächsisches Staatsinstitut für Bildung und Schulentwicklung (2006): Modulbezogene Methoden – Heißluftballon der Menschenrechte

http://www.sn.schule.de/~sud/methodenkompendium/module/ansatz1/3_3_15.htm, Zugriff: 24.09.2012

Rommelspacher, B. (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin

Stiftung „Demokratische Jugend, kompetent. für Demokratie“ (2012.): http:/www.kompetent-fuer-demokratie.de/demokratielernen_211.html#top Zugriff: 24.09.2012

Transkulturelles Portal – Portal für transkulturelle Trainings (2011): Entwicklung des Kulturbegriffs. Internet-Portal des Instituts für Kommunikationsforschung IKF Luzern http://www.transkulturelles-portal.com Zugriff: 14.02.2011

Die Zitate im Kapitel 4 (Babylonischer Kulturkritiker, Aristoteles und Sokrates) sind der Internetseite: Geistige Nahrung – Dein Forum: Jaja, die Jugend von heute – wohin soll das noch führen... entnommen. http://www.geistigenahrung.org/ftopic16090.html Zugriff: 14.02.2011

Teilnehmende Einrichtungen und Anzahl der Teilnehmer_innen

Teilnehmende Einrichtungen	Auszu-bildende	Ausbilder _innen	Begleitende Fachkräfte
Unternehmen und Handwerksbetriebe:	118	15	5
AOK - Die Gesundheitskasse Sachsen-Anhalt, ctm - Caritas-Trägergesellschaft Sankt Mauritius gGmbH, Evangelische Fachschule für Soziale Berufe Wolmirstedt, Stendaler Landbäckerei GmbH			
Einrichtungen der allgemeinen Wohlfahrtspflege:	52	0	4
Harz-Klinikum Wernigerode-Blankenburg GmbH: Krankenpflegeschule, Bildungszentrum „Albert Schweitzer“ der Salzlandklinken			
Behörden und kommunale Einrichtungen:	31	19	3
Landeshauptstadt Magdeburg: Stadtverwaltung			
Überbetriebliche Ausbildungsstätten:	109	13	22
BzE - Bildungszentrum des Einzelhandels Sachsen-Anhalt, tbz - Technologie- und Berufsbildungszentrum Magdeburg gGmbH			
GESAMT	310	47	34

Durchgeführte Seminare

lfd. Nr.	Kooperations-partner_in/Gruppe	Beginn und Ende der Seminarreihe	Anzahl Bildungstage pro Gruppe gesamt	inklusive Bildungs-fahrt nach... (Anzahl Tage)
1	tbz 1	10/2010-08/2011	5	
2	tbz 2	10/2010-06/2011	6	
3	tbz 3	12/2010-06/2012	9	Berlin (3)
4	tbz 4	11/2010-04/2011	4	
5	tbz 5	12/2010-06/2012	13	Görlitz (4)
6	tbz 6	10/2010-06/2011	4	
7	tbz 7 (aus tbz 4 und tbz 6)	12/2011-06/2012	7	Hamburg (3)
8	tbz 8 (aus tbz 1 und tbz 2)	03/2012-05/2012	5	Berlin (3)
9	Stadtverwaltung 1	05/2010-06/2011	9	Berlin (3)
10	Stadtverwaltung 2	11/2011-05/2012	9	Berlin (3)
11	AOK 1	05/2011-10/2011	4	
12	AOK 2	05/2012	3	
13	BzE 1	11/2010	2	
14	BzE 2	01/2011-03/2011	4	
15	BzE 3	01/2011	2	
16	BzE 4 (aus BzE 1 und BzE 3)	03/2011	2	
17	BzE 5 (aus BzE 2 und BzE 4)	06/2011	2	Magdeburg (2)
18	Ev. Fachschule 1	02/2011	4	
19	Ev. Fachschule 2	05/2011	4	
20	Ev. Fachschule 3	10/2011	5	
21	Harz-Klinikum 1	06/2010-09/2011	9	Magdeburg (3) und Berlin (3)
22	Harz-Klinikum 2	03/2011-05/2011	4	Magdeburg (3)
23	Salzlandklinik	06/2010	2	
24	Stendaler Landbäckerei GmbH	07/2011-09/2011	7	Magdeburg (7)
25	tbz (Ausbilder_innen)	03/2010-10/2011	11	Berlin (3)
26	Stadtverwaltung (Ausbilder_innen)	01/2011-12/2011	10	
27	ctm (Ausbilder_innen)	09/2011-03/2012	9	
Seminartage gesamt:			155	

Gast-Referent_innen

In einigen unserer Seminare wurden wir unterstützt von:

Diana Altenburg (Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V.)
Pascal Begrich (Miteinander e.V.)
Martin Bloem (Projekt „Grenzgänge“ Berlin)
Christine Böckmann (Miteinander e.V.)
Tobias Grunert (Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V.)
Georg Halfter
Axel Hengst
Thomas Heine (Diakonisches Werk Stadtverband Hannover e.V.)
Ken Kupzok
René Lampe (Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V.)
Dr. Assion Lawson
Anne Mehrer (Miteinander e.V.)
Susanne Pummerer
Kerstin Rehage (Diakonisches Werk Stadtverband Hannover e.V.)
Nadine Schulz (Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V.)
Bernd Spring

und
Stefanie Weiß (Studentin der Hochschule Magdeburg-Stendal,
Praktikantin im Projekt „Begegnung mit Respekt“,
November 2010-März 2011)

sowie
Mitarbeiter_innen des Besucherservices der Stiftung „Denkmal der ermordeten Juden Europas“ in Berlin, Mitarbeiter_innen der Gedenkstätte Moritzplatz Magdeburg und
Begleiter_innen durch den „X-Berg-Tag – eine Reise in das multikulturelle Berlin“

Ihnen allen gilt unser besonderer Dank!

Projektträger

Träger des Projektes „Begegnung mit Respekt“ war vom 1.10.2010–30.9.2012 die Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e. V. (KEB). Die KEB – gegründet 1990 – ist ein, vom Bischof im Bistum Magdeburg sowie nach dem Erwachsenenbildungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt, anerkannter Träger der allgemeinen, politischen und kulturellen Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt. Seit 2006 hat die KEB die Anerkennung als Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe sowohl auf der Ebene der Landeshauptstadt Magdeburg als auch im Land Sachsen-Anhalt nach § 75 SGB VIII.
Die Bildungsangebote der KEB richten sich an alle Interessierten unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Konfession.
Die KEB ist seit vielen Jahren in der demokratiefördernden Erwachsenen- und Jugendbildung tätig und verfügt über langjährige Erfahrungen in der kontinuierlichen Bildungs- und Beratungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Seit 1999 ist die KEB Träger unterschiedlicher Bildungsprojekte, die sich für eine Stärkung von Demokratie und Toleranz bzw. gegen Ausländerfeindlichkeit und Rechtsextremismus einsetzen. Zielgruppen dieser Arbeit waren benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene (z.B. Schüler_innen von Förderschulen, Hauptschulen und Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen) sowie Multiplikator_innen (z.B. Sozialpädagog_innen, Lehrer_innen und Ausbilder_innen).

Folgende Projekte wurden in Trägerschaft der KEB erfolgreich durchgeführt: **1999–2005:** „Mädchen nach innen – Jungen nach rechts? – geschlechtsbezogene Bildungsarbeit zur ganzheitlichen Lebenswegplanung und Berufsorientierung“ Förderer: Landeshauptstadt Magdeburg, Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt **2006–2008:** „Geschlechtsbezogene Bildungsarbeit zur Identitätsfindung Jugendlicher“ Förderer: Landeshauptstadt Magdeburg, Aktion Mensch **2005–2006:** „Ich bin die beste Methode! – Multiplikatoren in geschlechtsbezogener gewaltpräventiver Jugendbildung“ Förderer: CIVITAS/„VIELFALT TUT GUT“ – Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie **2008–2009:** „Vielfältige Bildung gegen einfältige Antworten – Fortbildungsarbeit gegen Rechts“ Förderer: Lokaler Aktionsplan der Landeshauptstadt Magdeburg **2009:** „Meine Vergangenheit für deine Zukunft – Intergenerative Bildungsarbeit gegen Rechts“ Förderer: Lokaler Aktionsplan der Landeshauptstadt Magdeburg (LAP)

Weitere Informationen zum Träger finden Sie im Internet unter
www.KEB-Sachsen-Anhalt.de

Projekt-Mitarbeiter_innen und Autor_innen

Susanne Brandes, Projektleitung (50%)
Diplom-Pädagogin

Systemische Beraterin
Gruppenleiterin (Kreative Rezeption)
Spielleiterin (Szenisches Spiel)
Genderkompetenz in Pädagogik und Bildung/Qualifizierung für geschlechtsbezogene Pädagogik, Mädchenarbeit und Jungenarbeit (HVHS „Alte Molkerei Frille“)
Projektleitung im Rahmen von CIVITAS und LAP
Mitarbeiterin der KEB seit 2005

Sabina Lenow, Projektleitung (50%)
Erziehungswissenschaftlerin M.A.

Leiterin der Außenstelle Halle der KEB
Gruppendynamische Zusatzausbildung für Fachkräfte im Therapie, Sozial-, Bildungs- und Wirtschaftsbereich (Arbeitskreis Gruppendynamik Münster e.V.)
Projektleitung im Rahmen des EU-Programmes Grundtvig-Lernpartnerschaften
Mitarbeiterin der KEB 2000-2012

Cathrin Kubrat, Pädagogische Mitarbeiterin (100%)
Diplom-Sozialpädagogin (FH)
Master of Arts (M.A.) in Sex Education and Family Planning

Genderkompetenz in Pädagogik und Bildung/Qualifizierung für geschlechtsbezogene Pädagogik, Mädchenarbeit und Jungenarbeit (HVHS „Alte Molkerei Frille“)
Betzavta-Trainerin (Gustav-Stresemann-Institut)
Sexualpädagogin (FH Merseburg)
Mitarbeiterin der KEB seit 2005

Mathias Kühne, Pädagogischer Mitarbeiter (100%)
Diplom-Sozialpädagoge (FH)

Betzavta-Trainer (Gustav-Stresemann-Institut) i.A.
Mentor für frühe Bildung und Erziehung
Mitarbeiter der KEB seit 2010

Michaele Rink, Verwaltungsfachkraft (50%)
Bilanzbuchhalterin (IHK)

Mitarbeiterin der KEB seit 2009

Olaf Jantz
Diplom-Pädagoge

klz. Gesprächstherapeut (GwG)
Bildungsreferent bei mannigfaltig e.V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit und
Trans-it e.V. – Institut für intersektionelle Praxisforschung
Arbeitsschwerpunkt: Interkulturelle Öffnung/Transkulturelle Pädagogik

Dr. phil. Rüdiger Rhein
Diplom-Pädagoge, Diplom-Supervisor (FH)

wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Leibniz Universität Hannover,
Trans-it e.V. – Institut für intersektionelle Praxisforschung
Arbeitsschwerpunkt: Bildungsforschung

Zusammenfassung der Internen Evaluation
(Cathrin Kubrat & Mathias Kühne)

Feedback-Runden (z.B. zu einzelnen Methoden, zur eigenen Befindlichkeit, zur Situation in der Gruppe, zu anstehenden Seminarinhalten) waren uns jederzeit – auch während der laufenden Seminararbeit – wichtig.
Darüberhinaus wurde jeder Seminartag mit unterschiedlichen mündlichen und/oder schriftlichen Reflexions-Runden abgeschlossen. Das bedeutet, dass die Teilnehmer_innen dem Pädagogischem Team, den Gast-Referent_innen, dem jeweiligen Bildungshaus, den anderen Teilnehmer_innen und sich selbst eine Rückmeldung (Feedback) geben durften/konnten und/oder (manchmal auch) sollten. Oftmals wurden die Auswertungsrunden methodisch[27] durchgeführt und angeleitet.
Im Rahmen unserer Internen Evaluation entwickelten wir einen zweiseitigen Auswertungs-Fragebogen. Die Fragebögen setzen in vielen der durchgeführten Bildungsmodule ein. In der Regel füllten die Teilnehmer_innen den Fragebogen anonym – als vorletzten Programmpunkt (vor einer letzten mündlichen Rückmelde-Runde und der Verabschiedung) – am letzten Seminartag aus.

„Ich hatte ein ‚Aha!-Erlebnis' als die Orange zu den Zitronen kam..."

27) Ein Beispiel für eine Rückmelde-Methode haben wir im Kapitel 4.9: „Bewährte Methoden: Top 10 der Seminarreihe" beschrieben.

Einige Teilnehmer_innen haben nach jedem Modul einen Fragebogen ausgefüllt – diese Fragebögen sind nicht gesondert ausgewiesen, sondern sind kumuliert der Zusammenfassung beigefügt.
Wir sind uns bewusst, dass die in den Fragebögen getroffenen Aussagen zumeist den momentanen letzten Eindruck des Seminares wieder spiegeln und somit keine Aussagen über die Nachhaltigkeit[28] das Seminares getroffen werden können. Nichtsdestotrotz waren diese Rückmeldungen für uns wichtige und oft wertvolle Hinweise für die weitere pädagogische Arbeit. Darüberhinaus haben wir eine Zusammenfassung der Evaluations-Fragebögen der jeweiligen Gruppe, den begleitenden Fachkräften und den Einrichtungsleiter_innen zur Verfügung gestellt.

Im Folgenden erfolgt eine Zusammenfassung der Internen Evaluation.

Zusammenfassung: Fragebogen Ausbilder_innen (N = 78)
Frauen n = 46, Männer n = 28, Ohne Angabe n = 4

1.) Für dieses Seminar und seine Inhalte habe ich mich entschieden...
(Mehrfachnennungen möglich)

	aus beruflichen Gründen	aus persönlichem Interesse	ohne besonderen Grund	aus anderen Gründen, ...
Frauen	37	20	0	4
Männer	24	13	0	1
Ohne Angabe	3	2	0	0

Aus anderen Gründen, und zwar...
Angaben Frauen: Chefin bat um Teilnahme damit die Gruppe voll wird

28) Die Überprüfung der Nachhaltigkeit des Bildungsprojektes erfolgte durch die wissenschaftliche Begleitung, vgl. Kapitel 5 und 6.

(359)[29], wurde vom Chef geschickt (361), wurde von Chefetage so entschieden☺(365)
Angaben Männer: delegiert vom Betrieb (125), Mein Chef hat für mich entschieden. (235)

2.) Meine Motivation, zu diesem Seminar zu kommen, war...

	sehr hoch	hoch	gering	sehr gering
Frauen	16	23	5	2
Männer	8	20	0	0
Ohne Angabe	2	1	0	0

3.) Meine Erwartungen waren: *Meine Erwartungen wurden:*

	Gehörte nicht zu meinen Erwartungen.	über-troffen	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt
Wissenszuwachs					
Frauen:	2	0	13	29	2
Männer:	0	1	4	20	2
Ohne Angabe	0	0	1	3	0
Selbsterfahrung					
Frauen:	3	17	22	3	0
Männer:	1	3	3	20	0
Ohne Angabe	0	0	1	2	1
Sicheres Auftreten in Interkulturellen Begegnungen erlernen					
Frauen:	1	3	5	18	18
Männer:	0	1	2	19	5
Ohne Angaben	0	0	1	2	1
Neue Methoden kennenlernen					
Frauen:	0	21	22	2	0
Männer:	0	0	10	16	1
Ohne Angaben:	1	0	2	1	0

29) Die aufgeführte Zahl entspricht der laufenden Fragebogen-Nummer.

Neue Methoden ausprobieren					
Frauen:	0	1	23	19	2
Männer:	0	0	12	12	3
Ohne Angabe	0	0	0	0	0
Kolleg_innen besser kennenlernen					
Frauen:	1	8	12	20	5
Männer:	0	4	3	19	1
Ohne Angabe	0	1	1	2	0
Erfahrungsaustausch					
Frauen:	0	0	17	27	1
Männer:	0	1	6	17	3
Ohne Angabe	0	1	1	2	0
Eine „gute Zeit" haben					
Frauen:	1	6	20	16	2
Männer:	2	3	5	17	0
Ohne Angabe	0	3	1	0	0

Angaben Frauen: auf Migranten zu treffen (185), ggf. Vorurteile besser verstehen können (230), Selbstkritik (233), mehr Verständnis zu erlangen für andere Kulturen; praktische Beispiele mit Umgang anderer Typen (234), Ausflug z.B. nach Berlin (235), Interaktion (271), Die Teamer in ihrer Arbeit zu erleben. (360), andere Abläufe von Fortbildung kennenzulernen (360),Eigenreflexion (362)

Angaben Männer: neue Menschen kennenlernen (189), Begegnung mit anderen Kulturen (270)

4.) Am Seminar habe ich mich ... beteiligt.

	gar nicht	kaum	ein wenig	sehr intensiv
Frauen	0	0	10	36
Männer	0	0	5	23
Ohne Angabe	0	0	0	4

5.) Ich hatte während des Seminars ein „Aha!-Erlebnis“ als...
(Bei welchem Thema? Zu welchem Zeitpunkt?)

Angaben Frauen:
keines (63), Raum + Welt, Nähe + Distanz (64), es geht einigen Kollegen genau wie mir – darüber bin ich froh! (65), Definition von Respekt, Klammerübung (wie respektvoll der Umgang war, Zeittypen-Unterschied: wie gehe ich damit um? Sachbezogen-personenbezogen: unterschiedl. Herangehensweise (66), Körpernähe/Distanz, Erlebnisse-Beobachtungen interkulturell (67), in Situation/Fall : → Lösungsansätze; Kartenspiel, Zeichendiktat: Schwierigkeit des Verständnisses (114), Kartenspiel (117), Kartenspiel (118), war sehr gerührt in der Ausstellung über den Todesbrief der Jugendlichen (182), 3. Tag, Konflikt war spürbar, ich konnte es kaum aushalten (183), der Standort des Mahnmals erklärt wurde, als ich erfuhr, dass Kreuzberg von 3 Mauern umgeben war (184), viele Situationen, Symbole, „Typisch deutsch“, deutsch/chinesisch, Wo fängt interkult. Begegnung an? → Alltagssituationen (185), Monochron vs. Polychron→ich bin ja „spießig“ ☺; viele Dinge sind für mich selbstverständlich z.B. 1 warme Mahlzeit am Tag, aufessen; Die Unterschiede zu anderen Kulturen sind teilweise enorm (228), Übungen „Mond“, „Parallel“, „Markt“ (229), „Albatrosse“ bei dem Rollenspiel, bei dem die Frau hinter ihrem Mann läuft..., wirkte auf mich wie Unterdrückung der Frau → alles ganz anders (230), Wahrnehmung und Umgang mit der Zeit (231), die Mimiken und Gestiken der verschiedenen Kulturen benannt wurden, dieses ist ein sehr interessantes Thema (232), Begründungen für das Verhalten anderer Kulturen erläutert wurden! Bsp. Kopftücher und warum!? (233), Kulturstandards (234), meine Vorurteile völlig zu „nichte“ gemacht wurden! Danke ☺ (235), es um die typischen Deutschen ging (keine Definition möglich) (272), insgesamt anhand der vielfältigen Beispiele, Ost/West-Memory und beteiligter TN. (273), beim „Ost-West“ Memory → sehr interessant (274), über Fest anderer Kulturen gesprochen haben (276), Vergleich Deutschland-China (Memory) (277), Selbsterkenntnis in der Gruppe (329), Übung „Wie im wahren Leben“, wie unterschiedlich die Wahrnehmungen sind (330), Begegnungen (versch. Konstellationen) anhand von Bildern; bei mehreren „Spielen“/ Übungen (331), das

Thema war: wie die Deutschen die Ausländer sehen. (332), mehrere→ immer dann, wenn ich mein eigenes Verhalten reflektiert habe. (333), Was ist Respekt, wie viel Macht habe ich? (334), Definition „Respekt“ (335), im Gruppenspiel wieder die „Masse“ dominierte, wo „jeder“ denkt, aus ihr herauszustechen (336), nicht unbedingt „AHA“, aber trotzdem man sich ständig reflektiert (bzw. versucht), ist es ungemein wichtig, von außen, unter bestimmten Gesichtspunkten/Aufgabenstellungen einen Blick auf die eigenen Persönlichkeit zu richten (Nachdenklich machen, Gedanken anregen). (357), in Diskussionen der verschiedenen „Generationen“, die ein Thema bearbeitet haben. (358), wie viel von mir ausgeht = Ich bin die Ausgangsposition für Umgang und Beziehung ein. (359), bei dem Thema „Begegnung“ → Reaktion der Gruppe; bei der Umfrage 1. Begegnung mit Menschen mit dunkler Hautfarbe. (360), Thema: Nachnamen, welche Bedeutung er für andere hat und wie damit in anderen Kulturen/Ländern umgegangen wird. (361), 2. Tag→ Rückkopplung zum Studium (Verhalten/Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen, Wertschätzung und Kommunikation ebenso im interkulturellen Kontakt bzw. jedem Kontakt) (362), durchgängig – es geht um mich mit meinen Erfahrungen und Einstellungen – ich entscheide die Beziehungsgestaltung mit (364), bei den 10 goldenen Regeln um in Dtl. nicht anzuecken; Thema „Respekt“→ Definition/wenig Respekt, aber höflich. (365)

Angaben Männer:
nein (68), Zeitquiz, Bilder, Gerüche, Geräusche Zeiten zuordnen (69), es um den Begriff Respekt ging! (70), Zeit (72), Monochron/Polychron (3. Seminartag) (73), teilweise bei praktischen Übungen (74), nein (123), Konzentrische Kreise (125), Ausstellung im Mahnmal (187), Gespräch mit Stadtführerin am Mahnmal (189), Besuch des Mahnmals für die ermordeten Juden in Europa (190), im Thema „Zeitverständnis“ und Aufteilung von polychronen und monochronen (236), ...die Auflösung zu den Übungen „Der Mond“...vorgestellt wurde (237), ich erfahren habe, was bestimmte Symbole bzw. Gesten in anderen Ländern bedeuten. Ursprungsländer bestimmter Produkte (238), West gegen Ost, beim Selbstertappen (269), Gesprächen in der Gruppe (270), beim Kommunikationsthem (271), ich ein anderer Charakter war (338),

Respekt, bei den Methoden, 10 Goldene... (355), der Unterschied zwischen den Begriffen „Toleranz“ und Akzeptanz (zum Thema „Respekt“, 23.02.)(356)

Ohne Angabe:
die Auswertung des 2. Seminartages lief... (191), Aktiver oder Zuschauer in Übungen/Rollenspielen (339)

6.) Für einzelne Themen und Methoden hätte ich gern mehr Zeit gehabt. Und zwar für...

Angaben Frauen:
ok (63), Zeit (64), Kulturkategorie Sachbezug-Personenbezug → tieferer Einstieg für später möglich? (66), Länder/ Sitten/Gebräuche (67), Vorurteile (116), Schublade (117), Schubladenspiel (118), die Schubladenübung, um noch mehr über mein Schubladedenken zu erfahren (119), Freizeit in Kreuzberg (182), Mehr Zeit!!! (183), interkulturelle Begegnungen, auf „solche“ Menschen treffen (185), war alles im geeigneten Zeitrahmen (227), Gesten in anderen Kulturen; Kulturstandards (228), die andere Seite der interkulturellen Begegnung (229), Übung mit äußerem und innerem Sitzkreis (je eine Minute erzählen/zuhören/austauschen) → mehr Zeit (1,5-2 Minuten) (230), Rassistische Symbole erkennen + einordnen! (233), Gesprächsführung (234), Zeittypen (235), Austausch in den Kleingruppen, bei Diskussionen (272), Gute Mischung, Neugier auf Vertiefung und weitere Erkenntnisse, darum näherliegende Termine sinnvoll. (273), diverse Diskussionen; hätte mich gefreut, wenn mehr Praxiserlebnisse ausgetauscht worden wären. (274), Vergleich von Kulturen (277), noch unterschiedlichere Religionen und ihre Bräuche bzw. deren Handeln und wieso! (330), Diskussion bei den „versteckten Identitäten“ und die Zuordnung in die Gesellschaft. (331), Einblicke und Hintergründe zu speziellen Kulturen. (332), Austausch mit Menschen anderer Kulturen. (333), die Übungen sind alle sehr interessant (334), „Macht“ (335), kulturelle Fettnäpfchen, Punk← →Skin-Diskussion. (358), Thema „Respekt“, mehr praktische Übungen (360), Praxisnähe, Erfahrungsaustausch im Praxisalltag (361), Methodenvielfalt im Umgang (364), Gegenüberstellung 1. Eindruck (sehen, fühlen...); ein Bild über mich! (wo komme ich her, als was wiedergeboren...) (365)

Angaben Männer:
Begegnung mit Respekt (68), Erfahrungsaustausch (72), Umgang mit Besonderheiten anderer Kulturen (74), Kommunikation (123), ind. Zeit in Kreuzberg (189), alle Themen und Methoden waren aus meiner Sicht ausreichend behandelt (236), Zeit war immer ausreichend (237), Direkte Begegnung mit interkulturellen Menschen in ihrem sozialen Umfeld (238), Theoriebezug (270), Integration, Interkulturalität (271), Integration, Migranten, „illegale Einwanderung“ (356)

Ohne Angabe:
Diskussion bei der Auswertung des 2. Tages (191)

7.) Das in diesem Seminar Erarbeitete werde ich in meinem (beruflichen) Alltag anwenden.

	ja	vielleicht	eher nicht	nein
Frauen	38	8	0	0
Männer	17	10	1	0
Ohne Angabe	3	1	0	0

8.) Folgende Dinge könnten mich bei der Anwendung der Seminarergebnisse in meinem (beruflichen) Alltag hindern...

Angaben Frauen:
keine (63), verschiedene Situationen (64), Hintergrundwissen zu haben, trotzdem bleibt alles beim „Alten“, wird Leid nicht noch größer? (65), Einsatz Fachtheorie (67), Fachlicher Schwerpunkt (114), Team (117), Tagesablauf (118), Zeitmangel/Vorbereitung Prüfung/ Praktikum (182), Ausbildungsplan (185), wenn es darauf ankommt, hat man es vergessen (227), momentan noch wenige Begegnungen mit kulturellen Unterschieden (228), keine (229), wenn keine Auszubildende/r mit einer anderen Kultur eingestellt wird (230), aus zeitlichen Gründen kann unter Umständen kein intensives Gespräch stattfinden (233), Zeit-

mangel (234), Die Zeit! Man muss schnell und „wie gewohnt“ funktionieren, das kann sehr einschränken um Neues zu probieren (235), Zeit für die Umsetzung (272), liegt an mir und meiner Organisation (pers.) (273), die theoretischen Teile sind eher schwierig umsetzbar, die praktischen Teile eher (274), die verhaltensauffälligen Kinder (276), kein Geld für Materialien, keine Zeit für Extras, nicht genügend Interessenten (277), zu wenig Zeit um auf Bürger einzugehen (330), das keine entsprechenden Azubis eingesetzt werden; dass diese Azubis nicht darauf eingehen (331), zu wenig Zeit zur Umsetzung im Alltag (358), keine (364), Theorie den Kindern/Jugendlichen zu vermitteln, da niedriges Intelligenzniveau und zu klein; zu wenig Zeit mich vorher nochmal intensiv zu beschäftigen, nachzudenken → viel intuitives Handeln → Schubladen-Denken (365)

Angaben Männer:
Zeit (73), Zeitfaktor (122), die Zeit (123), Alltagsstress (125), die Einstellung der Auszubildenden (190), die eigene Persönlichkeit ;-); berufliche Strukturen (236), eingefahrene Strukturen, die sich schwer aufbrechen lassen (238), Kollegen (270), Skepsis der Kolleginnen und Kollegen vor neuen Dingen (338)

9.) Die Atmosphäre in diesem Seminar fand ich...

	sehr angenehm	gut	akzeptabel	unangenehm
Frauen	33	11	0	2
Männer	22	6	0	0
Ohne Angabe	4	0	0	0

10.) Die Teilnahme an diesem Seminar würde ich anderen Kolleg_innen...

	nicht	eher nicht	eventuell	unbedingt empfehlen
Frauen	0	0	10	36
Männer	0	0	7	21
Ohne Angabe	0	0	1	3

11.) Das Seminarhaus hat mir ... gefallen.

	ausgezeichnet	gut	durchschnittlich	gar nicht
Frauen	0	25	20	1
Männer	7	21	0	0
Ohne Angabe	3	1	0	0

12.) Am/im Seminarhaus hat mich Folgendes gestört:

Angaben Frauen:
nichts (63), dass zur Auswertung Missverständnisse aufgetreten sind, die meiner Meinung gar nicht vorhanden waren (182), nichts (229), nichts zu beanstanden (233), gar nichts!!! (235), nichts (272), evtl. Durchgangszimmer andere Gruppe, aber nicht wesentlich (273), ein Fernsehraum (nur) (274), Durchgang durch anderen Kursraum (275), nichts (evtl. Rasenmähen sehr laut) (277), Stuhllehnen waren manchmal kalt/unbequem (331), Parkplatzsituation bzw. Kosten (357), Hygiene! (Jugendherberge) (358), Mittagessen (kaum gewürzt, wenig Auswahl für Vegetarier) (361), nichts (364), Keine Auszeichnung, welche Inhaltsstoffe im Essen ☹; siehe Rotkraut mit Schmalz *super!* (365)

Angaben Männer:
nichts (68), nichts (123), alles OK (187), nichts (237), das Seminarhaus ist sehr angenehm; die Räume bieten vielfältige Möglichkeiten, um Methoden auszuprobieren (238), nichts (269), zu weit vom Stadtzentrum entfernt (271)

13.) Ich fand die Verpflegung...

	schlecht	akzeptabel	gut und ausreichend	sehr gut und angemessen
Frauen	0	4	18	24
Männer	0	2	10	16
Ohne Angabe	0	0	1	3

14.) Ich habe noch folgende Anmerkungen/ Anregungen/ Hinweise/ Fragen...

Angaben Frauen:
keine (63), ok (64), Mir sind die Gedanken gekommen, ob es gut ist ein solches Seminar nur für Teilnehmer aus einem Unternehmen anzubieten? Traut sich jeder „offen" zu sprechen. Ich konnte mehrfach fühlen, Nein! (65), Respektvollen Umgang respektvoll initiieren (in eigenem Team)→ Wie geht das? Welche Hilfen könnte man sich von außen holen? (66), Kennenlernen von „Andersdenkenden", „Ausländern"/ Wie erleben sie Deutschland? (67), Auflösung übersinnliche Fähigkeiten fehlte (117), Kartenspielübung fand ich sehr gut. Ich würde gern etwas mehr theoretisches Hintergrundwissen generell als Input bekommen. Ab und zu etwas mehr Kopfarbeit, aber im Allgemeinen finde ich alle praktischen Übungen sehr gut. (119), war i.O. (182), Reflexionsrunden haben mir wieder deutlich gezeigt, wie sehr wir Supervision brauchen; Viele Eindrücke bringen mich zum Nachdenken (Ehrenamt, gesellschaftl. Engagement, Auseinandersetzung mit der deutschen Geschichte etc.) (184), Vielen Dank an das tolle Team! Hätte nicht besser sein können. (185)
mehr Ausrichtung auf die praktische Anwendung (227), mehr aus der Eigenerfahrung rausgehen und andere Kulturkreise näher beleuchten (229), sehr guter Mix aus Gruppenarbeit und Theorie; ideenreich; guter persönlicher Austausch möglich (230), Kennenlernen und Kommunikation mit Menschen einer anderen Kultur („Wahrnehmung der Deutschen aus ihrer Sicht") (231), Wie kann ich in Problemsituationen reagieren?; Wie fühlt sich ein „Ausländer" hier bei uns im Alltag → Erzählung! Film: Vorurteile über Deutsche! (233), Insgesamt fand ich das Seminar sehr schön und informativ, evtl. könnten noch Tipps für die praktische Umsetzung erfolgen. (234), Es wäre schön, wenn die Zeitabstände nicht so groß wären. (235)
Danke! (273), Die Theorie zum Thema Kommunikation war für mich „nichts Neues", daher teilweise anstrengend zuzuhören und mich zu konzentrieren (nicht schlimm). ☺ (274), Ich möchte nochmal an die hand-outs für alle erinnern! Danke! (275), Weiter so! (277), Seminarführung sehr interessant und angenehm! (335), Danke! bin gespannt

auf Fortsetzung im März (357), Bitte beim nächsten Mal das Sitzfußball spielen! Gibt es noch Arbeitsblätter für die Teilnehmer als Kopiervorlagen? (360), sehr angenehme Seminarteilnehmer; sehr gute Teamleiter; sehr positiv (361), eventuell mal ein Fallbeispiel (was TN mitgebracht haben) vor dem Hintergrund des „Gelernten" bearbeiten → um ganz praktisch zu werden (weniger abstrakt manchmal) (362), mehr Beispiele (prakt., event. Filmmaterial) (363), Weiter so! ☺ (365)

Angaben Männer:
Vielen Dank für die angenehme Unterbringung. (189), Kontakt mit Ausländern und deren Sichtweise wäre wünschenswert (nicht nur die Theorie). (237), Präsentationen per Mail zur Verfügung stellen, damit man als Multiplikator tätig werden kann. (238), Interkulturalität (bezogen auf eigene Person) (271), Schade, dass Frage 13 keine Steigerungsform bietet. (338)

Ohne Angabe:
Termin für das nächste Seminar zeitig genug bekanntgeben → Planung (191)

15.) Angaben zur Person: Ich bin...

... Jahre	weiblich	keine Angabe	männlich
bis 25	9	0	3
26-31	2	0	2
32-37	4	0	4
38-43	5	0	2
44-49	12	0	1
50-55	5	0	11
56-61	1	0	1
keine Angabe	8	4	4

Zusammenfassung: Fragebogen Auszubildende (N = 246)
Mädchen (junge Frauen) n = 171, Jungen (junge Männer) n = 62,
Ohne Angabe n= 13

1.) Für dieses Seminar und seine Inhalte habe ich mich entschieden...
(Mehrfachnennungen möglich)

	aus beruflichen Gründen	aus persönlichem Interesse	ohne besonderen Grund	aus anderen Gründen, ...
Mädchen	143	29	1	25
Jungen	55	12	2	3
Ohne Angabe	9	2	2	1

Aus anderen Gründen, und zwar...
Angaben Mädchen:
da es zur Ausbildung gehört (15), nach Vorstellung durch den/die Ausbilder (53), Anmeldung durch Ausbilderin (Pflicht) (57), vom Arbeitgeber vorgeschrieben (60), um andere besser zu verstehen (91), vom tbz aus (92), von AG organisiert (104), wurde es von den Ausbildern entschieden teilzunehmen (110), Schule (144), wegen vorgeschriebener Schulwoche (145), durch die Festlegung des Lehrers (146), Schulwoche (147), Schulwoche im Anerkennungsjahr (151), Schule hat das organisiert (155), durch die Festlegung des Lehrers (156), hat die Schule für uns entschieden (ohne Rücksprache) (192), 3. Woche Berufspraktikum (201), die Schule wollte es so (202), um Mitstreiter kennen zu lernen (215), vom Betrieb aus (218), weil die ganze Klasse mitgemacht (283), durch Aufforderung durch die Schule (296), weil ich eingeladen wurde (297), Fachschule hat das so angeordnet (298), aufgrund meiner Ausbildung (Pflicht) (302), Schulwoche, Anerkennungsjahr ☺ (306), der Arbeitgeber bietet es an und der Titel hat mein Interesse geweckt (345)

Angaben Jungen:
von der Schule eingeleitete (162), dass die Schule eine Pflichtveranstaltung daraus gemacht hat (311), Vorgabe der Schule (312)

Ohne Angabe:
Projekt in der Ausbildung (295)

2.) Meine Motivation, zu diesem Seminar zu kommen, war...

	sehr hoch	hoch	gering	sehr gering
Mädchen	27	110	30	0
Jungen	14	40	8	0
Ohne Angabe	3	8	2	0

3.) Meine Erwartungen waren:	Gehörte nicht zu meinen Erwartungen.	*Meine Erwartungen wurden:* über-troffen	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt
Wissenszuwachs / Neues kennenlernen					
Mädchen:	0	54	94	23	0
Jungen:	1	23	34	4	0
Ohne Angabe	1	2	8	1	1
Neues ausprobieren					
Mädchen:	4	68	92	5	0
Jungen:	2	22	35	3	0
Ohne Angabe	1	6	5	1	0
Selbsterfahrung					
Mädchen:	3	46	95	18	0
Jungen:	3	21	31	4	2
Ohne Angabe	0	6	3	2	1
Sicheres Auftreten in Interkulturellen Begegnungen erlernen					
Mädchen:	4	20	93	47	4
Jungen:	6	10	29	14	3
Ohne Angaben	1	3	6	1	2
Andere Auszubildende besser kennenlernen					
Mädchen:	25	64	54	24	2
Jungen:	4	18	36	4	0
Ohne Angabe	0	7	4	0	1
Erfahrungsaustausch					
Mädchen:	5	46	97	18	2
Jungen:	2	19	36	4	0
Ohne Angabe	1	4	6	0	1
Eine „gute Zeit“ haben					
Mädchen:	5	84	67	13	0
Jungen:	4	33	20	3	0
Ohne Angabe	1	6	4	1	0

Sonstige:

Angaben Mädchen:
Wups (40), Diskussionen (52), Diskussionsmöglichkeiten (58),hat mir sehr viel Spaß gemacht (91), Spaß (92), Freude am Lernen zu haben (156), dass es keine Langeweile gibt (157), dasd durchgehend keine Langeweile auftritt, dass alle Mitglieder an einem Strang ziehen und respektvoll umgehen(158), hoffentlich besser als Schule. (195), Offenheit – Zulassen von Fragen, Akzeptanz (198), auf Wünsche eingehen (198), andere Denkweisen zu haben (218), Vielfalt (266), der Tag in Berlin (268), Wups (301), Film (375), eigene Selbsteinschätzung (106), andere Kulturen kennen zu lernen (163), eigene Kultur kennenlernen (154), Berlin kennenzulernen (382), Gruppenarbeit (23), produktives einfaches Lernen (24), über Probleme reden (79), Zusammenhalt (107), mehr noch aus fremden Kulturen erfahren (284), Umgangsformen anderer Kulturen kennenlernen (284), Integration von Menschen (anderer Kulturen) in Deutschland zu besprechen (19), Umgang in schwierigen Situationen (49), dass es langweilig und theoretisch wird (55), Umgang mit schwierigen Bürgern (50), Umgang in Konfliktsituationen (112), Arbeit im Kiga mit Migration (Arbeit mit Eltern, Kindern) (163), Umgang mit Kindern mit Migrationshintergrund (155), durch Menschen, die viel Erfahrung interkulturell haben, mehr darüber zu erfahren, was interkulturell bedeutet (192), Vorbereitung auf Seminar (da keine Info an Schule) (201), Vorinfo Schule (203), die ganze Woche anwesend zu sein (297), Thema ausgearbeitet (303), Rollenspiele (303)

Angaben Jungen:
Diskussionen (61), über Vorurteile sprechen (96), methodisch gute Vermittlung des Stoffs (160), ich habe mich besser kennengelernt bzw. selber besser kennenlernen (366), Spaß (369), Umgang mit fremden Kulturen (393), Anschluss an letztes Seminar (101),neue Denkweisen (223), Dinge/Methoden/Hinweise für die Praxis (310), sich langweilen (162)

Ohne Angabe:
dass die Seminarleiter (Mathias + Cathrin) sich abends einbringen (47)

4.) Mir war klar, worum es in diesem Seminar ging.

	immer	meistens	selten	nie
Mädchen	86	81	3	0
Jungen	24	38	0	0
Ohne Angabe	7	6	0	0

5.) Am Seminar habe ich mich ... beteiligt.

	sehr intensiv	ein wenig	kaum	gar nicht
Mädchen	101	66	2	0
Jungen	40	20	2	0
Ohne Angabe	8	5	0	0

6.) Ich hatte während des Seminars ein „Aha!-Erlebnis“ als...
(Bei welchem Thema? Zu welchem Zeitpunkt?)

Angaben Mädchen:
Übung: „Albatros“ (15), als er um die „Albatros“ ging und ich wirklich feststellte, dass es so etwas wirklich nicht gibt, denn sonst wäre es ja ein reales Beispiel gewesen (17), Input: „Kultur“ (18), das Thema „Albatros“ gezeigt wurde! Man hatte einen Tunnelblick und fand alles schlecht & im Endeffekt wollten viele dort hin, als sie die Wahrheit erfahren haben. (19), Memory (20), ich den Film gesehen habe, wie die Amerikaner Deutschland sehen; es war erschreckend (23), „Ost-West-Memory“ (24), Wahrnehmungen → eigene Gewohnheiten (31), das Schauspiel lief (32), das „Albatros“-Schauspiel aufgelöst wurde, Vorurteile (33), das Schauspiel vorgeführt wurde (34), Albatros (41), das Kartenspiel gemacht wurde. (42), gesagt wurde, dass viele Gesten in anderen Kulturen eine andere Bedeutung haben. (43), sehr gutes Zusammenwachsen der Gruppe (49), das Rollenspiel und das Kartenturnier waren. (35), bei dem Albatros Schauspiel! (36), Albatros am 2. Tag, am 2. Tag Kulturdimension, Kartenspiel am 3. Tag (37), Schauspiel (Albatros) (39), Albatros-Schauspiel (40), öfters mal, aber besonders bei der Übung „Albatros“ (50), es anders ablief, als ich erwartet habe, allg. Themen und Tagesablauf (51), bei dem „Albatros-Stück“ (52), die Albatros-Übung aufgelöst wurde (53), beim BINGO „Wo komme ich her?“, Video über Meinungen zu Deutschland (55), „Albatros“ aufge-

deckt wurde und Schubladen-Denken (56), ich merkte, dass wir Menschen eine „Kultur-Schablone“ haben – war mir vorher nicht bewusst! (58), was ist typisch „Deutsch“ → „Wessi“ Vorurteile und andere (59), Nö!!! (78), 1,2,3 Mein!, wie ich Geld für dickköpfig, sportlich ausgegeben habe (79), hatte manche Sachen schon gemacht, war aber trotzdem als Gruppe sehr schön und lustig (80), Mein Profil: Gab einiges, was ich von den anderen noch nicht wusste (81), Vampir (was Neues kennengelernt) (83), ? (90), die Profile erstellt und vorgestellt wurden (92), dass die alle offen sind, wenn es ein Thema gibt (93), Ost-West-Memory; Polychron und Monochron; Kulturkategorie (102), „drei Freiwillige”; in der nachfolgenden Auswertung zu der Übung (103), Zeitkultur; Monochrom und Polychrom, Ost-West-Memory (105), ich merkte, in einer fremden Kultur gibt es Menschen, die auch versuchen „Freunde“ zu integrieren (106), Ost-West-Memory; Monochrom und Polychrom (107), 25 Fragen als Rollenspiel; Schokoladenspiel (108), zum Umgang mit „Zeit“, Denkweisen über uns (Deutsche) und andere Nationen (109), beim Spiel „3 Freiwillige“ (110), Herr Monochrom und Frau Polychrom (111), Thema: Zeit (112), das Thema Zeit und Integration aus beiden Sichtweisen angesprochen wurde (113), 3 Freiwillige (126), es um das Thema Respekt ging (127), die zwei „Zeitwahrnehmungen“ besprochen wurden, Thema Respekt (128), wir das Spiel „3 Freiwillige“ gespielt haben, weil es besser gewesen wäre, wenn wir die Außenseiter mehr einbezogen hätten (129), wir die Übung „3Freiwillige hatten. Bei der Auswertung war ich über mich und meine Gruppe teilweise schockiert. (130), es um die Integration ging. Mir ging es selber mal so, weil ich so schüchtern bin. (131),es um das Thema Respekt ging und wie viel Respekt eine Person verdient hat (132), Thema → Respekt. Alle meiner Mitschüler haben sich mit eingebracht, obwohl der Respekt bei mir nicht rüber kam! Sollten die Realität vor Augen haben. (133), die Übung „3 Freiwillige“ war (134), beim Thema Zeit (Monochron und Polychron). Thema warten und warten lassen (135), Thema: „Respektperson!?“ und „wie im wahren Leben“ (137), wir das Video geguckt haben, wie andere über uns Deutsche denken (143), die Frage aufkam, wo meine Eltern, Großeltern geboren sind → konnte nicht genau beantworten, von meinen Träumen eine Ecke abgeschnitten wurde (144), die anderen Seminarteilnehmer berichtet haben,

woher ihre Großeltern kommen oder auf kamen (145), dass andere Kulturen uns Deutsche immer noch eher negativ ansehen (Film). sehr aufschlussreich war das Spiel „Gerüchteküche“, das jeder Mensch eine andere Auffassungsgabe besitzt und ein anderen Kommunikationsmodell benutzt(146), von dem Briefumschlag ein Stück abgeschnitten wurde, weil ich jetzt darüber nachdenke, wie sich andere fühlen (147), es um die Wahrnehmung von anderen Kulturen ging (Albatros) und bei den unterschiedlichen Kommunikationsarten der einzelnen Ländern (148), wir die Übung mit dem Albatros durchgeführt haben (163), Vorurteile, das Wegwerfen der Vorurteile (149), Thema: Kommunikation, Wo will ich hin? (150), am 1. Tag, als ich merkte, dass es interessant und aufschlussreich wird. Das waren nicht meine Erwartungen, wurden dann aber übertroffen. (151), beim Kultur-Memory, als ich die östliche Kultur kennenlernte (152), Wir erlebt haben, wie andere Kulturen über die eigene Kultur denken (153), Rollenspiel = Muslimische Frau = Albatros (154), ich feststellte, dass ich zu schnell vorurteile, beim Thema „Namen“ z.B. Leon und Kevin, ist mir das aufgefallen (155), ich den Film zum Thema Vorurteile über Deutschland gesehen habe, ich hatte aber während des Seminars noch viele andere „Aha-Ergebnisse“(z.B. Herkunft meines Namens, Kommunikation verschiedener Länder) (156), bei der Übung „Albatros“, bei der Übung „Wo will ich hin“ (157), Thema: Vorurteile in die Tonne + Albatros, wir haben sehr viele Vorurteile (158), Albatros-Erlebnis; Selbsterfahrung beim Thema Vorurteile bzw. Schublade (173), Kommunikation, Vorurteile (174), es um die Schublade „Fußballfans“ ging, habe bei diesem Thema gemerkt, dass ich keinen Fußballfan in eine Schublade bringe, aufgrund eines intensiven Kennenlernens mit einem sehr begeisterten Fußballfan! Ich denke bei Fußball an Zusammenhalt und sportliche Aktivität usw. (175), es um das Schubladendenken ging (176), die Seminarleitung das Rollenspiel über die Kultur Albatros darstellte (177), ich in der Schublade stand und als ich den Film über Deutsche gesehen habe (Nazis) (178), die Seminarleiter sich „verkleideten“ (Besuch aus anderer Kultur) und uns in Sachen Vorurteile + Schubladen einen Spiegel vorgehalten haben. (192), 2. Tag: Schubladendenken, war erstaunt über mich selbst (194), „Bürger“, eigene Kultur betrachten → „Typisch deutsch“ (195), die Zeit 1985: spannend, viele positive Erinnerung und

Auseinandersetzungen wurden geweckt! (196), als es um die eigenen Sichtweisen ging, nicht in Schubladen zu denken und neue Denkanstöße zu bekommen; andere Sichtweisen zulassen (198), das Thema mit der Namensgebung und woher komme ich eigentlich, es war interessant zu sehen, wie unterschiedlich jeder ist und woher der Name so kommt (199), sehr oft, z.B. Kartenspielen, „Albatros“ (200), Memory Ost-West! (201), Gründe für Migration (202), sehr oft z.B. Ost-West Memory, Hamburger im Restaurant, Kulturzwiebel, Namen (Was hat der für eine Bedeutung) (203), die Geschichte vom Albatros erzählt wurde und ausgewertet wurde (211), die Geschichte mit Albatros kam (212), das Kartenturnier ausgewertet wurde! (214), Wir die „Albatros“ Geschichte hatten (215), um das Kartenspiel ging (216), Schubladen und Vorurteile (217), Albatros/ Denkweisen zu ändern (218), es am 4. Seminartag um die Teamfähigkeit ging, wo alle miteinander arbeiten mussten; Thema: Ein Stift an mehrere Bänder befestigt und wir mussten aus 6 Buchstaben ein Wort schreiben (219), Respekt gegenüber anderen Menschen (220), ich neue Gedanken und neue Seiten von mir kennengelernt habe (240), das mit dem Deutschland → China (241), es um die Geschichte mit „Albatros“ ging (242), Kommunikations-Übung (243), wir das mit den Wanderern auf Stäben gespielt haben (244), 7. Seminartag „Ich gehe auf den Markt“ (245), Fragen zur Kommunikation (der Kreis) (246), Albatros (247), die Tour durch Kreuzberg war. Neues zu entdecken und zu verstehen! (259), wir Kreuzberg besichtigten (260), beim Holocaust-Mahnmal über die Sauberhaltung usw. der Steine ging und um die daran beteiligten Firmen (261), Wollte sowieso nach Berlin! Wir in Kreuzberg waren; Atmosphäre + Menschen=super (262), X-Bergtag...hat mich alles beeindruckt und bin froh, mal mir die Moschee von innen angeschaut zu haben (263), Kreuzbergtag, warum wir nicht „gemocht“ wurden → wurde erklärt (264), wir den „Schwarz-Weiß in Deutschland“ Film geschaut haben (265), X-Berg-Tag (266), in Kreuzberg zum Thema Hinterhof-Moschee; zur Ignoranz/Intoleranz/Ablehnung gegenüber Menschen anderer Kultur in Bezug auf den Film „Schwarz auf Weiß“ (267), wir durch Kreuzberg gegangen sind und es entdeckt haben aus vielen Perspektiven (268), z.B. bei Malen, was wir für unterschiedliche Auffassungen haben (279), im ersten Block: Albatros; jetzt als der Briefumschlag tw. zerschnitten

wurde (280), die Albatros-Kultur vorgestellt wurde und beim Film „Schwarz auf Weiß“ (281), beim Albatros, Karten-Spiel, Film („Schwarz auf Weiß“) und wo wir die eigene Kultur erfinden sollten (282), wir erklärt bekommen haben, was es mit den Briefumschlägen auf sich hatte (283), eigene Kultur „Drei Freiwillige“ (284), das Rollenspiel „Albatros“ vorgeführt wurde (285), Albatros (286), Albatros (287), Kartenspiel (288), wir unsere Vorurteile in den Mülleimer werfen konnten! Diese Idee werde ich auch in der Praxis anwenden! (296), wir die Kulturzwiebel in der Gruppe miteinander gestaltet haben und während der Spiele, da mir alle neu waren und sehr viel Spaß gemacht haben (297), Hamburger, Gesprächsspirale, „Wo komme ich hier?“, „Schublade auf...“ (298), „Vorurteile“ (300), verschiedene Übungen ausprobiert wurden (z.B. Schubladendenken, Zugehörigkeiten) (302), Hamburger und Gesprächsspirale (303), Vorurteile (305), Das Thema „Albatros“ aufkam (314), Übung mit Albatros → also das viele Vorurteile gar nicht stimmen (315), es um die Erfindungen ging, die wir im Alltag nutzen (316), Albatros (317), Vergleich der Kulturen (China-Deutschland); „Vorurteile in die Tonne!“ (318), deutsche Verhaltensweisen aufgedeckt wurden (320), Vorurteile, Erfindungen des alltäglichen Gebrauchs, engstirniges Verhalten (Denken) der Deutschen (Memory) (321), als Kulturen wie Deutschland und China verglichen wurden; Zwiebelmodell vor 25 Jahren und heute (322), die Albatrosübung (323), wir die Albatrosgeschichte gehört haben (324), bei mehreren Situationen z.B. bei „Vorurteilen“ (325), wir den Film „Schwarz auf Weiß“ gesehen haben (345), Film „Schwarz auf Weiß“ (346), Film über „Schwarze“ (348), wir den Film „Schwarz auf Weiß“ geguckt haben (350), wir den Film geguckt haben, dass nämlich immer noch so krass auf „Schwarze“ reagiert wird (351), wir am zweiten Tag den Film „Schwarz auf Weiß“ sahen (252), der Film „Schwarz auf Weiß“ gezeigt wurde (353), Film „Schwarz auf Weiß“ (354), wir den Film „Schwarz auf Weiß“ gesehen haben (371), der Film „Schwarz auf Weiß“ gezeigt wurde (hat mich sehr berührt und sprachlos gemacht) (372), wir unsere eigenen Kulturzwiebeln gezeichnet haben; wir den Film „Schwarz auf Weiß“ geschaut haben (373), was typisch Deutsch ist → alle Gruppen hatten den gleichen Eindruck (374), ich den Film geschaut habe (375), mir durch den Film gezeigt wurde, wie stark Menschen „fremder“ Herkunft

ausgegrenzt werden (376), Zwiebel-Modell (Kultur) (377), wir den Zettel „Wenn die Welt ein Dorf wäre...“ ausgefüllt haben (378), „Schwarz auf Weiß“ (379), es ums bessere Kennenlernen der Kollegen ging (380), wir uns das Denkmal anschauten (381), neues Wissen über Denkmal der Juden (382), Stadtführung Kreuzberg → Wandel der Zeit; Denkmal der Juden → Emotionale Betroffenheit (383), X-berg-Tag (385), X-Berg-Tag (387), Besuch der Moschee (389)

Angaben Jungen:
bestimmte Bezeichnungen für Menschen fremder Kulturen als „nicht angebracht“ erklärt wurden. (25), es direkt um das Wort „Kultur“ ging. Was alles damit dazu gehört. (27), dass meine Meinung und die von anderen als rassistisch gesehen wird (28), in der Gruppenarbeit, Kartenspiel... mehrere Aha-Effekte! (45), ich verstanden habe, das bei dem Kartenspiel die Regeln verschieden waren. (46), bei der Albatrosübung (61), Thema: Mein Profil/ 1,2,3 Meins (84), ich gemerkt habe, wie die Gruppe zusammenhält (86), als wir über Gemeinsamkeiten sprachen (96), Ost-West; Zeit (101), Wie im wahren Leben (139), Zeit (141), Was ist Kultur? Kommunikationsstille OST/WEST (159), wir die Deutung der fiktiven Geschichte von „Albatros“ erfuhren. („Andere Länder andere Sitten“) (160), Kommunikation: verschiedene Kulturen und ihre Kommunikation (161), wir die Methode mit dem Brief (unsere Wünsche) gemacht haben und diese dann zerstört wurden → sehr emotional/nachhaltig/gedankenreich (162), Deutsche als erstes mit Nazis in Verbindung gebracht (167), Vergleiche mit fiktiver „Albatros“-Kultur (168), mir klar wurde, wie sehr wir mit Vorurteilen behaftet sind (durch Kultur der Albatros) (169), die Kulturzwiebel (206), Kulturzwiebel, Ost-West Memory (207), der Wunschbrief und meine Reaktion beim Zerschneiden (208), das „Albatros“-Spiel aufgelöst wurde, in Bezug auf das Vorurteilsdenken (222), mir selbst bewusst wurde, wie viele Vorurteile man in sich trägt (Albatros); ich sah, wie manche Menschen auf „eigentliche“ simple Dinge extrem reagieren (223), die Geschichte Albatros. (224), das „Albatros“-Angebot erklärt wurde und das Kartenturnier stattfand. (225), beim Stangenlaufen, wie das Team zusammengearbeitet hat (248), Konzentrische Kreise (250), Körpersprache, Ausdruck, Arme, Beine, Sprache (251), die Orange zu den Zitronen kam (252), Rundgang x-Berg-Tag und Judengedenkstätte (253), X-Berg-Tag; die Moschee (254), ich mich bei Vorurteilen gegenüber anderen Kulturen ertappe (289), ich den Film „Schwarz auf Weiß“ sah (291), ich die andere „Brille“ aufgesetzt habe! (Schubladendenken) (307), uns die Körpersprache in den verschiedenen Kulturen dargelegt wurden (309), Symbole/Gestik/Mimik anderer Kulturen (310), ich mit Unterschieden zu anderen Kulturen konfrontiert wurde. (311), öfter (326), kulturelle Unterschiede DE-China (327), keins (341), Film „Schwarz auf Weiß“ (342), wir die Übung „Wie im wahren Leben gemacht haben“ (343), „Schwarz auf Weiß“ (344), ich dachte, ich sei (fast) ohne Vorurteile, leider habe ich doch welche (Albatros) (366), ich gemerkt habe, wie schwer es die Ausländer in Deutschland haben (369), wir den ausländischen Besuch hatten und dann zur Auswertung kamen (anders als ich dachte) (370), beim Juden-Mahnmal (393), wir den Film „Schwarz auf Weiß“ geschaut haben; Besuch der Moschee und des Mahnmals (394)

ohne Angabe:
das, wenn der Wille da ist und Verständnis rüber bringt es leicht ist, sich in einer anderen Kultur wohl zu fühlen. (47), Kartenspiel (48), Albatros-Geschichte (62), darum geht, mit anderen Auszubildenden besser kennenzulernen (88), wir das mit den Bällen gespielt haben (97), täglich bin ich während des Seminars mit einem „Aha-Erlebnis“ gegangen. Ich bin überrascht, wie viel Spaß es gemacht hat und was ich über andere und über mich „selbst“ gelernt habe. (209), ich die neuen Azubis kennengelernt und die Geschichte von Albatros gehört habe! (226), wir den Film „Schwarz auf Weiß gesehen haben“ (294), wir den Film geschaut haben, dass es wirklich viele Menschen gibt, die schlecht über Ausländer reden (295), China-Deutschland → Hamburger → Bildkarten (313), die Erlebnisse anderer gehört habe; Statistiken; Albatros-Kultur; Afroamerikaner in Deutschland (Video) (367)

7.) Rassismus und Fremdenfeindlichkeit spielen in meinem Alltag eine Rolle.

	gar nicht	gelegentlich	recht häufig	oft
Mädchen	42	108	14	5
Jungen	22	32	6	2
Ohne Angabe	7	5	1	0

8.) Rassismus und Fremdenfeindlichkeit stören mich!

	sehr oft	recht häufig	gelegentlich	gar nicht
Mädchen	63	56	49	1
Jungen	32	17	11	2
Ohne Angabe	2	5	4	1

9.) Die Atmosphäre in diesem Seminar fand ich...

	sehr angenehm	gut	akzeptabel	unangenehm
Mädchen	115	52	4	0
Jungen	44	16	2	0
Ohne Angabe	9	3	1	0

10.) Die Teilnahme an diesem Seminar würde ich anderen Auszubildenden...

	nicht empfehlen	eher nicht empfehlen	evtl. empfehlen	unbedingt empfehlen
Mädchen	0	0	37	130
Jungen	1	2	14	45
Ohne Angabe	0	0	3	10

11.) Das Seminarhaus hat mir ... gefallen.

	ausgezeichnet	gut	durchschnittlich	gar nicht
Mädchen	65	94	12	0
Jungen	26	30	6	0
Ohne Angabe	9	3	1	0

12.) Am/im Seminarhaus hat mich Folgendes gestört:

Angaben Mädchen:
die Dusche → Überschwemmung (32), teilweise komischer Geruch im Treppenhaus und Zimmer (33), Dusche → Überschwemmung (34),

Unfreundlichkeit des Personals (35), die Dusche wegen Wasser und die Unfreundlichkeit des Personals (nicht alle, aber die meisten) (36), Unfreundlichkeit Personal (selten) (37), Geruch nach Katzenurin, Duschvorhang, tropfender Trabs am Waschbecken (38), der Duschvorhang, der dreckige Boden im Gästezimmer → sonst alles super! (40), teilweise unfreundliches Personal (43), war alles gut! (49), nichts, das Roncalli Haus ist sehr schön!! es gibt wenig/keine Parkplätze, die kostenlos sind (54), Parkplatzsituation, glatter Fußboden – für sportliche Aktivitäten eher ungeeignet (Sturzgefahr) (55), nichts (56), nichts (78), Essen und Trinken (79), das Essen war schlecht (80), das Essen (81), „nichts“ (82), gar nichts (83), war alles ok (90), Nix (91), im Speiseraum war es kalt (92), gar nix, hat Spaß gemacht (93), nichts (94), die Atmosphäre innerhalb der Gruppe war in manchen Situationen hinderlich (106), kaputter Toilettendecke auf Damentoilette; Beginn- und Endzeit (111), nichts (112), nichts (113), es war anfangs sehr kalt (126), die Kälte in den Räumen (130), 1. Tag war es hier ziemlich kalt ☺ (132), Zuhören zu 100% wurde von manchen Leuten nicht erfüllt (133), dass es sehr kalt war. (136), teilweise waren Unruhen im Haus (143), die Unbequemlichkeit der Stühle... aber naja (zweitrangig) (144), manchmal die laute Atmosphäre, welche aus anderen Räumen zu uns drang. (145), Raum zu klein und oft kalt. (146), der Lärm vom Nebenraum war störend und der Seminarraum hätte größer sein können (147), manchmal zum Nachmittag hin die Unruhe in den anderen Räume. (148), der Raum hätte ein wenig größer sein können (149), zu wenig Toiletten und unangenehmer Geruch, Krach im Nebenraum (163), nichts (150), etwas beengt, aber war gut zu ertragen (151), der Krach im Nachbar-Raum (152), Lärmpegel war zeitweise sehr hoch. (153), der Krach hinter der Tür! = Musik, Billard (154), die Toilette hat leider immer sehr gerochen. Die anderen Gruppen auf dem Gelände waren sehr laut. (155), es war etwas zu eng (156), es war etwas eng und klein. Unangenehme Nebengeräusche → laute Musik, nur eine Toilette (157), das es im Haus nur eine Toilette gab (jedoch Ausweichmöglichk.) (158), Spinnenweben im Zimmer (172), auf den Zimmern keine Beschäftigungsmöglichkeiten z.B. Spiele, TV oder Radio (173), Mittagessen (2 Essen zur Auswahl) (174), zu wenig Sitzmöglichkeiten im Aufenthaltsraum (175), die Zimmerdecke hatte Spinnenweben und viel

Staub, ansonsten war alles in Ordnung. Eventuell fehlt ein Radio oder TV auf dem Zimmer. (176), das auf den Zimmern keine Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung standen. Bsp. Radio oder TV (177), im Zimmer der Übernachtungen waren Spinnenweben (vermehrt) und Staub. (178), Mittagessen (mehr Auswahl) (179), Aufdringlichkeit eines Hausbewohners (197), die Gesprächsrunde, in der jeder eine Wortmeldung geben musste (sehr lang) (201), unbequeme Stühle ☹ (202), nichts (203), rundum zufrieden! (211), gar nichts (212), das alles so knackt! (215), dass viele falsch sind und über andere reden und wenn sie da sind voll nett tun ☹ (216), dass sich nicht alle Leute mit einbringen wollten und nur rumgemeckert haben über Einrichtung und Co (217), 3-Bettzimmer → eventuell 2- oder 4-Bettzimmer; Gerüche von Zimmern (218), dass andere Azubis hinterm Rücken gelästert haben (219), Vorurteile von anderen Azubis gegenüber mir (220), nichts (außer, das am ersten Seminartag das Essen etwas wenig u. die Putzfrau unfreundlich war) (240),zu wenig Essen für so viele Leute (241), zu wenig Mittagessen! (242), Boden im Zimmer müsste öfters gereinigt werden, das Essen war nicht genügend. (Mittag) (243), dass es zu wenig zu essen gab am Mittag (244), Essen war zu wenig! (245), dass das Essen zu wenig war (246), gestört: zu wenig Reis, Essen; gut: Terrasse (247), Sauberkeit (257), das Essen; keinen Balkon am Zimmer (264), zu kleine Zimmer; für 4 Personen nur ein Bad; mussten Betten selbst beziehen (265), die wenigen Parkplätze (266), man hat sich schlecht zurecht gefunden (268), dass sich immer dieselben Gruppen zusammen gefunden haben (279), nichts! (281), nichts ☺ (286), zu viel vorgelesen → Theorie (301), Toiletten (kalt), (eng) (303), der Anfahrtsweg (314), nichts! (318), gar nichts (324), das Essen war nicht so super (345), das Essen war nicht mein „Ding“ (353), dass es nur 3 Tage waren (374), einige Themen wurden etwas zu lang ausgewertet, während anderes, wie „Vorurteile in die Tonne“ zu kurz besprochen wurde (376), dass man die Getränke außer Wasser selber bezahlen musste (383), etwas verwinkelt, war aber nicht schlimm (386), es roch komisch (387)

Angaben Jungen:
Duschvorhang (46), unbequeme Stühle (61), das Essen/die Verpflegung (Menge, Auswahl) (84), gar nichts gestört (85), Essen war ein bisschen zu salzig (87), zu wenig über Vorurteile gesprochen (96), der Seminarraum war kalt (141), die Art des Umgangs mit uns Teilnehmern war sehr angenehm. (159), das unabsichtliche Stören der Kinder neben an (laute Geräusche/Musik) (160), laute Geräusche aus dem Hintergrund (161), das Essen entsprach nicht meinen Gewohnheiten (164), keine Einwände (166), andere Seminargruppe; zu wenig Freizeitmöglichkeiten (167), die Schlafmöglichkeiten; das Essen war leider nicht nach meinem Geschmack, dafür allerdings reichlich (168), Spinnenweben an der Decke in der Unterkunft (169), zu wenig Sport-/Freizeitaktivitäten, z.B. Tischtennisplatte,... (170), gar nichts (221), Lampe am Bett im Schlafraum (223), die Lampe überm Bett. (224), alle Daumen hoch; genial gestaltetes Projekt; sehr viel erlebt/gelernt und trotzdem war genug Platz für eigene Ideen. Alles bitte beibehalten! (225), das Getränke z.B. „einfaches“ Wasser nicht rund um die Uhr zur Verfügung stand (225), die Menge der Verpflegung war unzureichend (248), zu wenig Essen für alle = war abgezählt (249), das Essen war zu wenig (250), Essen zu wenig (251), zu wenig Reis (252), defekt: Spielgeräte (Billard, Tischtennis, Tischfußball) (253), viele Wege ☺ → verlaufen (256), am/im Seminarhaus hat mich nichts gestört (289), nix ☺ (291), die Kürze der Zeit! (307), alles i.O. (308), teilweise zu wenig Kaffee! ☺ (310), Erreichbarkeit (327), das Essen war nicht gut/lecker! (342), Verpflegung (343), Essen (392)

Ohne Angabe:
das der Koch nicht „Guten Tag“ gesagt hat, das Fliegengitter unangenehm gerochen haben (47), Dusche (48), Essensausgabe (62), gar nichts (88), nichts (195), alles OK! (313)

13.) Ich fand die Verpflegung...

	sehr gut und angemessen	gut und ausreichend	akzeptabel	schlecht
Mädchen	84	67	17	1
Jungen	30	23	7	0
Ohne Angabe	6	7	0	0

14.) Ich habe noch folgende Anmerkungen/ Anregungen/ Hinweise/ Fragen...

Angaben Mädchen:
Spiele waren lustig und schön gestaltet. (14), ich hätte mir gewünscht, mehr Infos im Umgang mit Ausländern zu erfahren, gut fand ich die einzelne Darstellung der Themen, z.B. durch Film, Spiel usw. (15), Meinungen anderer nicht zu sehr kritisieren oder verurteilen. (16), die Vorstellungsrunden waren zu viel, da wir uns als Klasse schon sehr gut kennen. Leider war es bis jetzt nur ein Meinungsaustausch, aber nichts dazu zu lernen. (17), vielleicht mehr auf andere Kulturen einen gehen/ mehr Merkmale... (19), bei der eigenen Meinung nicht noch so oft nachfragen, sondern einfach so akzeptieren. (20), ich fand die spielerische Umsetzung einiger Themen sehr gut. Dennoch hätte ich mir gewünscht, mehr über den Umgang mit Ausländern zu erfahren. Was ich auch nicht so gut fand war, dass ich manchmal das Gefühl hatte, mit keiner Antwort kann man es ...(Teamerin)+...(Teamer) recht machen. (21), Ich kann euch nur empfehlen, mehr Spaß in die Arbeit mit einbringen, auch mal die Dinge locker zu sehen und nicht steif das Programm durchzuziehen. Zu viele Methoden wurden behandelt, man hat kaum Zeit, dieses zu verarbeiten. Ich finde man sollte auch mal Antworten akzeptieren und nicht immer wieder rumbohren. (22), man wusste manchmal gar nicht, was die Seminarleiter noch hören wollte, oft war alles schon gesagt und es wurde trotzdem weiter „gebohrt"! (23), ... (Teamerin) und ... (Teamer) müssten offener und lockerer werden. Fühlte mich wie ein Sekundarschüler (24), alles in Allem ein stimmiges Konzept, sehr gut ausgeführt, nicht zu theoretisch (32), „Is was-Runden" nicht zu häufig oder ausführlich gestalten. Ansonsten super! ☺ (34),ich fand das Seminar gut, ich habe was kennengelernt über Kultur und freue mich über die nächsten Tage (sehr) (36), „Beziehung" mit Seminarleitern durch deren Offenheit sehr gut (37), die Übungen der Seminare waren sehr interessant und regen zum Nachdenken an. Gute Abwechslung durch Drinnen und Draußen. Gute Diskussionen, war richtig supi! ☺ (38), war sehr schön ☺ (39), es waren schöne drei Tage mit euch und ich freue mich auf die nächsten zwei Seminare. (40), mir hat der Ablauf des Seminars sehr gut gefallen! (41),

sehr schön, dass Essen und Trinken kostenlos waren. Manchmal der Sinn der Themen fragwürdig. Manche Themen wurden zu lange diskutiert. Sehr viel Material (Stifte, Tafeln, Zettel). Tolle Vorbereitung. (49), Salzbraten geht gar nicht (52), vielleicht könnte man in Bezug auf die Zeiten etwas ändern – früher anfangen und früher Schluss (55), sehr gut auf Themen der Teilnehmer eingegangen, Zeit zum Diskutieren gegeben und geplante Maßnahmen dafür verschoben + (58), Hinweis: beim Theaterstück den Teilnehmern sagen, dass sie auch die Schauspieler ansprechen können (59), ich fands extrem toll „weiter so" ☺ (78), Essen soll besser werden; Seminarhaus war top. (80), hat sehr viel Spaß gemacht (81),nein (90), keine (93), Wiederholungen vermeiden; noch mehr Meinungen hinterfragen/herauslocken (106), versucht bitte wieder eine angenehmere Atmosphäre zu schaffen, in der wir nicht wie in der Schule ermahnt werden und eine Hierarchie zwischen euch und uns entsteht. Bitte versucht uns keine Meinungen aufzuzwingen. (Bsp. Integrationsschwierigkeiten in großer/kleiner Gruppe) (111), gut organisiert; sehr gute Materialien und Präsentationsarten (112), September finde ich zu spät für das nächste Seminar (126), das Seminar hat alles, was ein gutes Seminar haben muss. Weiter so! (127) ☺, es ist schade, dass das nächste Seminar erst im September stattfindet (129), ich würde beim 3. Modulsehr gerne wegfahren. Ansonsten Daumen hoch! ☺ (130), ich würde in dem 3. Seminarblock gerne wieder wegfahren, weil es letztens in MD sehr angenehm war (131), Zeitraum bis zum nächsten Seminar finde ich zu lang. Ich würde gerne wegfahren (verbessert gemeinsames Klima). (132), nächstes Seminar eher, lieber in Blankenburg machen (134), gut gefallen haben mir die abwechslungsreichen Auswertungsmethoden (SMS, Smilie...) anstatt des Gummi-Zottel-Balls, ich würde mich freuen zum nächsten Seminar wieder in Blankenburg zu sein (135), ich fand das Seminar sehr schön, es hat Spaß gemacht und ich freue mich riesig auf das nächste Mal! Ich würde aber gerne das nächste Mal wieder woanders hinfahren. (136), der Zeitabstand zwischen den Seminarmodulen ist mir zu weit auseinander (137), das Seminar hat mir sehr gut gefallen. Ich war schockiert, als das Thema Respekt aufkam und viele der Meinung waren, nicht jedem Menschen den gleichen Respekt gegenüberzubringen. (138), arbeiten Sie bitte weiterhin so offenherzig, freundlich und moti-

vierend mit Ihren Gruppen. Es hat ganz viel Spaß gemacht, war in keinster Weise langweilig und es war sehr belehrend. Vielen herzlichen Dank (143),sehr gute Methodenvielfalt, freundliches Auftreten und bekundetes Interesse (an der Person) als sehr positiv erlebt (144), ich bin der Meinung, dass alle weiteren Seminare weiter so durchgeführt werden sollten und, dass die angewandten Methoden beibehalten werden. Es hat einfach Spaß gemacht und war super interessant. Vielen Dank dafür! (145), Vielen Dank. Für die interessante Zeit. (146), Ich kann mich nur bedanken, für diese tolle Woche. Ihr wart klasse! =) (149), im Moment bin ich vollkommen zufrieden, habe keine Fragen (152), Mathias und Cathrin waren bzw. haben sich nicht über uns gestellt, ich habe mich zu jedem Zeitpunkt des Seminars willkommen gefühlt. Beide waren sehr kompetent. =) (154), die Lehrer der Fachschule sollten dieses Seminar auch einmal durchführen. (155), die abwechslungsreichen Methoden und Spiele haben das Seminar zu einem schönen Erlebnis für mich gemacht. (156), es war eine tolle Woche. Danke! (157), haben Sie es sich selbst so vorgestellt (das Seminar)? Waren sehr gute Methoden dabei! Vorurteile „Albatros“ sehr interessant. (158), tolles Team! eventuell noch Diskussionen über Themen (173), eine sehr interessante Gestaltung; abwechslungsreich; wenn möglich Seminar wieder nach MD verlegen oder anderen Ort wo Übernachtungsmöglichkeiten vorhanden sind, weil man sich mehr einlassen kann, als wenn man wieder jeden Tag nach Hause fährt. (176), evtl. mehr Rollenspiele über verschiedene Kulturen darstellen; sonst sehr zufrieden und es ist schön, dass es eine offene Runde ist (177), es hat Spaß gemacht und war mal was anderes; bei der Freizeitgestaltung sich auch integrieren und verlangen, dass wir das machen (also von beiden Seiten gleichermaßen) (178), mit dem Spruch/der Phrase „Interkulturelle Kompetenz“ wird in Deutschland „um sich geworfen“ und geredet. Leider manchmal ohne den Bezug zu haben, „echte Migranten“ sprechen zu lassen. Ich hätte mir gewünscht, dass das Seminar von Menschen geleitet wird, die viele Erfahrungen im interkulturellen Bereich aufweisen bzw. von Deutschen & Ausländern (Perspektivwechsel). Außerdem fand ich es unschön „Diskussionen“ im Kreisverfahren abzuhandeln so nach dem Motto: Jeder sagt etwas reihum. Bei Erwachsenen setze ich voraus, dass sie sprechen, wann sie wollen. So

wurde manche Diskussion nicht offen genug geführt. (192), ein angenehmes Haus, freundliche Atmosphäre (196), durch dieses Seminar habe ich viel Wissenswertes gelernt, nicht nur über ein „Thema“ sondern auch über mich. Für die Offenheit/Wertschätzung seitens der Referenten sage ich DANKE! Danke für ein paar tolle Tage, von denen ich viel mitnehme! Es gab tolle Methoden, es war interessant, spannend, abwechslungsreich! Weiter so! (198), das Seminar war sehr schön. Die Anleitung war ausgezeichnet. Die Vorinfo der Fachschule war unmöglich und unstrukturiert. (203), es hat mir wahnsinnig gut gefallen und meine Erwartungen um einiges übertroffen. Nicht nur das Thema war sehr interessant, auch die Vermittlung durch Cathrin und Mathias in Verbindung mit ihren Methoden machten die 4 Tage zu etwas sehr Besonderem! (204), macht weiter so! ☺ (211), es war sehr schön! Danke für Alles! (214), Zimmer mehr kontrollieren. Vor den Zimmern vielleicht ein paar Stühle hinstellen. (215), ob wir öfter alle zusammen am Feuer sitzen können! (216), Vielen Dank für diese aufregende und lehrreiche Woche! (217), mir hat es sehr gefallen; es war manchmal spannend zu sehen, wie ich oder andere auf Themen reagieren; die Wups fand ich sehr toll und locker (218), ich fand dieses Thema „Begegnung mit Respekt“ sehr interessant und das päd. Team war auch sehr nett ☺ (219), das was Sie machen, finde ich richtig toll. Machen Sie weiter so. Vielen Dank für Ihre Geduld! (220), Ich will unbedingt nochmal her! (243), Es war wirklich toll! Vielen Dank für alles! ♥(245), Alle 7 Tage haben mir sehr gut gefallen! (246), keine (247), macht weiter so, hat Spaß gemacht! (263), Vielen, vielen Dank für das Seminar, es war sehr spannend, interessant und einfach toll! (264), das Seminar ist eine tolle Sache und hat mir viel gebracht; das Konzept und die Umsetzung sind super; nur weiter zu empfehlen (265), Vielen Dank für die schönen Seminare (266), es wäre besser, wenn der Tag in Berlin auf zwei Tage aufgeteilt wird, 1 x zum x-Tag und 1 x zum Denkmalbesuch. Es war doch etwas viel auf einmal! (268), es müsste noch mehr auf einzelne Kulturen eingegangen werden (279), mehr Fakten über andere Kulturen (280), vielen Dank für Ihre Bemühungen und Ideen! Ich fand es sehr schön, dass Sie so intensiv auf uns eingegangen sind. Das Seminar war sehr gut für die Klassenatmosphäre! Danke ☺ (281), kann man diese Seminar noch öfter bei uns durchführen (erweitern)?

(282), manche Übungen bei der Erklärung nicht so in die Länge ziehen (283), es war sehr schön und spannend, etwas über andere Kulturen und über die eigene kennenzulernen (286), nicht nur auf unsere Kultur eingehen (288), ich möchte mich für das sehr lernreiche Seminar bedanken und habe mich gefreut, daran teilnehmen zu dürfen. Die Wups und Übungen waren sehr gut gewählt... Theorie gehört ja auch dazu ☺ → Weiter so!!! (296), warum fühle ich mich gleich ausgegrenzt, nur weil ich zwei Tage versäumt habe? (297), nicht so viel vorlesen..., Vorwissen der Teilnehmer besser berücksichtigen (299), intensiver auf Erfahrungen von Teilnehmern eingehen! (301), Danke für das tolle Seminar. ☺ (302), nicht so viel Ablesen! (Teamleiter), Thema besser umsetzen! (Begegnung mit Respekt), habe leider nur etwas über China erfahren ☹ (303), sehr nette Leitung des Seminars ☺ (304), wir haben viel über Deutschland und China gesprochen. Schade, dass andere Länder/Kulturen zu kurz gekommen sind. L (306), die Spiele und Wups waren immer sehr lustig; nicht zu viel Theorie und mehr Beispiele waren sehr gut (315), freue mich aufs nächste Mal! (318), ich freue mich auf das nächste Seminarmodul! ☺ (321), bis jetzt habe ich keine Fragen und Anmerkungen. Freue mich auf Februar. (324), „Eichhörnchen-Spiel"!!! ☺ (350), Seminar war sehr interessant→es wird mich noch einige Zeit beschäftigen und zum Nachdenken anregen; das Praktische (Warm-ups, Gruppenarbeiten etc.) haben Spaß gemacht→ es wurde nicht langweilig (372), ich fand die Spiele und Übungen sehr gut ausgewählt und durchdacht, da es dadurch nicht langweilig wurde (373), den Film unbedingt in Nachfolgenenden Seminargruppen wieder zeigen! (375), ich würde es gut finden, wenn die Gruppe mehr Übungen zur Selbsterfahrung in anderen Kulturen machen würde; dass das Seminar sehr abwechslungsreich war, hat mir sehr gut gefallen (376), es hat Spaß gemacht! ☺ (379), für das nächste Mal würde ich für die Teilnehmer mehr Zeit einplanen, um die Orte besser kennenzulernen (382), weiter so! ☺ (386), kaum Freizeit; Zeitmanagement → sehr stressig (387), strukturierter und zeitlich organisierter Zeitplan, der eingehalten wird (389)

Angaben Jungen:
vielen Dank auch! (44), es war sehr schön. Deutschland wird Weltmeister (46), Teamarbeiten, die alle mögen; auf Vorschläge bauen und eher spontan ausführen (84), keine, alles gut!!! (86), ich fand das Seminar gut, gerade die Spiele haben unsere Gruppe noch mehr zusammengeschweißt (96), eventuell mehr praktische Übungen für das Kennenlernen/Verstehen anderer Kulturen (Rollenspiele) (101), MD war super ☺ aber BLK auch gut. Seminar an einem Ort wo alle schlafen ist für die Gruppe besser (Zusammenhalt etc.) (139), der Zeitrahmen lies es leider nicht zu, intensiver auf ein oder mehrere Themen einzugehen. Beim nächsten Seminar würde ich meine Gitarre mitbringen, um musikalische Abwechslung als Bereicherung anzuwenden. (160), macht weiter so, es war interessant, anregend und es wurde auf alle Wünsche und Bedürfnisse eingegangen, schöne Zeit (161), ich fand das „351" beim Thema „Name" zu viel. Sollte/hätte ich mir auch in der Ausbildungszeit/ 1-2 Lehrjahr gewünscht. Die Abwechslungsreichen Methoden waren sehr gut (162), das Seminar war sehr lehrreich und informativ; freue mich auf eine weitere, gute Zusammenarbeit (166), Mehr Medien/Power Point Präsentation; Gruppenarbeiten → Rollenspiele/Theater (167), die Seminarleiter waren super, sowohl menschlich als auch kompetent in Bezug auf Wissen und Erfahrung. Allerdings wäre ein übersichtlicheres Handout zur Gedächtnisauffrischung nicht verkehrt. (168), =) (169), ich bin erstaunt, fasziniert, verwundert und fand das Seminar richtig gelungen; viel Spaß, viel Spiel, viel Diskussionsstoff über ernste Themen; „Albatros" sollte bei keiner Gruppe fehlen!!! (223), herrliche Dachterrasse (251), führen Sie diese Seminare so schön weiter, wie bei uns!!! ☺ (289), bei Auswertungen nicht jeden Einzelnen befragen, sondern nur ein paar oder Freiwillige. (290), Danke schön für diese tolle Woche! Einfach so weitermachen! Das war ein großer Schritt! (307), die Zusammenarbeit mit den Seminarleitern war sehr angenehm (309), es wäre schön, wenn man doch mehr zum Thema „Respekt" erfahren könnte, da die Überschrift des Seminars „Begegnung mit Respekt" lautete. (311), bleiben Sie so! (366), zu spät, jüngeren Menschen vorstellen, bei Erwachsenen kaum noch Effekt (367), freundliche, kompetente Seminarleiter; sehr lebhaftes Seminar (368), ich hätte Kreuzberg gern intensiver kennengelernt. Sonst hat es mir sehr gut gefallen! (393)

Ohne Angabe:
fand sehr schön, dass ihr euch mit uns abends beschäftigt habt (Spielerabend/Fußball). (47), die Großzügigkeit in Punkto Speisen und Getränke im Seminarhaus fand ich „grandios"; Ein Kompliment an die Küche! Cathrin und Mathias haben ihre „Sache" wirklich gut gemacht... (209), einfach so weiter machen! ;-) (226), vielen Dank für das Kennenlernen verschiedener Kulturen! (295), es sollten von einzelnen Teilnehmern mehr eigene Erfahrungen mit einfließen (313)

15.) Angaben zur Person: Ich bin...

... Jahre	weiblich	keine Angabe	männlich
16-20	85	1	25
21-25	57	0	28
26-30	12	0	2
31-35	2	0	0
36-40	3	0	3
41-47	0	0	2
keine Angabe	12	12	2

Notizen:

Begegnung mit Respekt

Impressum
Herausgeber_innen: Susanne Brandes, Cathrin Kubrat, Mathias Kühne, Sabina Lenow, Ludger Nagel
Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e.V.
39104 Magdeburg, Breiter Weg 213
Tel.: 0391/ 620 86 41, Fax: 0391/ 620 86 43
e-mail: info@keb-sachsen-anhalt.de, Homepage: www.keb-sachsen-anhalt.de
Redaktion: Susanne Brandes (V.i.S.d.P.)
Herstellung: druckwerkstatt*h*. eggert, 39122 Magdeburg, Kieler Straße 6
Auflage: 1.000

Wenn Sie unsere Arbeit unterstützen wollen, können Sie dies für Sie kostenfrei über das gemeinnützige Fundraising-Portal www.bildungsspender.de/keb mit Ihren Einkäufen im Internet.
1. Auflage 2012

Die Broschüre wurde im Rahmen des Projektes:
„Begegnung mit Respekt – Förderung von Interkultureller und Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbilder_innen“ erstellt. Das Projekt „Begegnung mit Respekt“ wurde im Rahmen des Operationellen Programms 2007–2013 aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Mitteln des Landes Sachsen-Anhalt gefördert.

SACHSEN-ANHALT

Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

ISBN 978-3-00-039228-3