

Diese Arbeitshilfe zeigt exemplarisch wie Erfahrungen und Fachwissen aus der Internationalen Jugendarbeit in die Arbeit mit Gruppen mit jungen Geflüchteten eingebracht werden können. Die Ausführungen und Methoden mit pädagogischer Reflexion konzentrieren sich auf vier thematische Schwerpunkte: rassismuskritische sowie diversitätsorientierte Ansätze, interreligiösen Dialog und Sprachanimation.

Die Publikation richtet sich an haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte, die mit Menschen unterschiedlicher Herkunft arbeiten. Die Inhalte eignen sich zum einen zur Anwendung in der direkten Arbeit mit Jugendlichen, aber auch zur Sensibilisierung von Fachkräften.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Methoden der Internationalen Jugendarbeit für Projekte mit Geflüchteten

Impressum

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit
der Bundesrepublik Deutschland e. V.

Godesberger Allee 142-148

53175 Bonn

Tel.: +49 (0)228 95 06-0

E-Mail: info@ijab.de

www.ijab.de

Verantwortlich:

Marie-Luise Dreber

Redaktion:

Jana Ehret, Carina Feuerriegel, Kerstin Giebel,
Christian Herrmann

Autor(inn)en:

Anas Alkarri, Humam Alkhodari, Jana Ehret,
Carina Feuerriegel, Kerstin Giebel,
Jane Neugebauer, Eric Wrasse

Gestaltung und Satz: blickpunkt x, Köln

Fotos:

EJBW (Titel, S. 7, 10-11, 20-22, 27, 37, 40-41); Sunt |
fotolia (S. 4-5); IJAB (S. 6, 35); miss_mafalda | fotolia
(S. 14); Jana Ehret (S. 16); Thomas Reimer | fotolia (S. 18);
Jane Neugebauer (S. 28 links); Kerstin Giebel (S. 13,
28 rechts); Mila Supynska | fotolia (S. 31); Photogra-
phee.eu | fotolia (S. 33); Frank Gärtner | fotolia (S. 38)

Druck: Druckhaus Süd, Köln, Dezember 2016

Das **Netzwerk Kommune goes International**
ist eine Teilinitiative der jugendpolitischen Initiative
JiVE. Jugendarbeit international –

Vielfalt erleben

www.jive-international.de

JiVE
Jugendarbeit international –
Vielfalt erleben

Gefördert vom



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Was ist wichtig bei der Arbeit mit jungen Geflüchteten? Syrische und deutsche Fachkräfte im Interview	7
Themenfeld I: Sensibilisierung für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und rassismuskritische Ansätze	12
Methode 1: Rassismus-Barometer	15
Methode 2: Rassismus-Realitätscheck oder „Das wird man jawohl noch sagen dürfen“	17
Themenfeld II: Diversitätsorientierte Lernprozesse in der Arbeit mit Geflüchteten	19
Methode 1: Wie nah ist zu nah?	23
Methode 2: D.I.E. (Describe, Interpret, Evaluate)	26
Themenfeld III: Interreligiöser Dialog – ein Austausch auf Augenhöhe	29
Methode 1: Wie religiös bin ich?	32
Methode 2: Die ideale Stadt	34
Themenfeld IV: Sprachanimation als Methode zur inklusiven Arbeit in multikulturellen Kontexten	36
Methode 1: Point it	38
Methode 2: Stille Post	40
Netzwerk Kommune goes International	43



Einleitung

Jana Ehret

Die Arbeit mit jungen Geflüchteten war und ist für viele haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe Neuland. Zwar sind die Potentiale der interkulturellen Arbeit für die meisten theoretisch nachvollziehbar, in der Praxis stellen sich den Fachkräften jedoch immer wieder Herausforderungen, die verunsichernd und manchmal auch überfordernd sein können. Die Nachfrage an Unterstützung und Fortbildungen zur Arbeit mit Geflüchteten ist daher enorm. Was brauchen die Fachkräfte, um sich im Umgang mit neuen oder neu gemischten Zielgruppen wieder sicher zu fühlen?

Die Jugendarbeit verfügt über einen reichen Schatz an Erfahrung im Umgang mit heterogenen Gruppen. Nicht immer waren es Flucht und Vertreibung, sondern vielleicht andere Erfahrungen und Lebensrealitäten, welche Fachkräfte in der Arbeit mit den jungen Menschen berücksichtigen mussten. Ohne Zweifel prägt eine erzwungene Migrationserfahrung auf besondere Weise und dennoch verbinden die Jugendlichen Themen und Fragen rund um das Erwachsenwerden. Es muss daher nicht nach völlig neuen Ansätzen gesucht, sondern neue Impulse mit bewährten Strategien verbunden werden, um die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse von Jugendlichen miteinander zu vereinbaren.

Vor diesem Hintergrund wirft die vorliegende Arbeitshilfe einen Blick auf Internationale Jugendarbeit und zeigt auf, welche Methoden aus diesem Arbeitsfeld für die Arbeit mit jungen Geflüchteten hilfreich sein können.

Begriffsklärung: Internationale Jugendarbeit

Internationale Jugendarbeit ist ein Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, das zum Ziel hat jungen Menschen und Fachkräften Lernerfahrungen in europäischen und internationalen Kontexten zu ermöglichen. Wissenschaftliche Studien und Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass die Teilnahme an einem internationalen Projekt die Entwicklung der Persönlichkeit anregt, einen Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe leistet und bürgerschaftliches Engagement befördert.¹ Formate Internationaler Jugendarbeit können im Hinblick auf deren Zielgruppe, Dauer und Einbindung von ausländischen Partnern sehr unterschiedlich sein.

So gibt es zum Beispiel internationale Jugendbegegnungen, bei denen sich junge Menschen aus verschiedenen Ländern für einige Wochen treffen, um ein bestimmtes Thema (z.B. in Workshops, Übungen oder Rollenspielen) zu bearbeiten und gemeinsam Freizeitaktivitäten zu unternehmen. Bei einem

¹ „Reader: Internationale Jugendarbeit wirkt. Forschungsergebnisse im Überblick“ (2013), IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. und Forscher-Praktiker-Dialog Internationale Jugendarbeit (Hrsg.), Bonn/Köln

Freiwilligendienst dagegen engagieren sich Jugendliche oft für mehrere Monate für ein Projekt oder eine Organisation im Ausland. Fachkräfteaustausche sind ergänzend dazu eine Möglichkeit für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe, sich mit den Strukturen und Arbeitsweisen in anderen Ländern zu beschäftigen und durch kollegialen Austausch voneinander zu lernen.

Das sind nur einige Beispiele für Akteure, Formate und Wirkungen der Internationalen Jugendarbeit. Alle Formate eint, dass sich Menschen auf Augenhöhe begegnen und Einblicke in andere Lebensweisen und Wertevorstellungen erhalten, die einen friedlichen und respektvollen Umgang miteinander befördern.

Mehr Informationen zu den Wirkungen, Formaten, Akteuren sowie der Finanzierung von Internationaler Jugendarbeit finden Sie in dem *Wegweiser Internationale Jugendarbeit* des Netzwerks *Kommune goes International*: <http://bit.ly/2fUGOl4>

Beitrag der Internationalen Jugendarbeit zur Arbeit mit jungen Geflüchteten

Während Internationale Jugendarbeit bewusst Anlässe schafft, in denen sich Menschen unterschiedlicher Herkunft über Grenzen hinweg treffen und kennenlernen, entstehen im Zuge der Globalisierung auch innerhalb Deutschlands immer neue interkulturelle Begegnungsräume. Die Möglichkeit zu haben, sich mit Menschen aus anderen Ländern mit ihren individuellen Erfahrungen, Identitäten und Überzeugungen

auszutauschen, kann eine Bereicherung sein und birgt Potentiale.

Vielfalt ist eine Chance für die Gesellschaft. Sie muss aber auch aktiv in diesem Sinne gestaltet werden, denn ein friedliches und tolerantes Zusammenleben ist leider kein Selbstläufer. Im Gegenteil kommen angesichts von Zuwanderung allzu oft Unsicherheiten, soziale Abstiegsängste und Fremdenhass zu Tage, die ernst genommen und gemeinsam bearbeitet werden müssen. Migration und Flucht sind Entwicklungen, die eine Gesellschaft verändern. Deshalb ist es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dafür zu sorgen, dass sich in diesem Veränderungsprozess alle Menschen mitgenommen und wohl fühlen.

Die Internationale Jugendarbeit trägt seit Jahrzehnten erfolgreich zur Völkerverständigung bei, indem sie junge Menschen und Fachkräfte aus unterschiedlichen Ländern im Rahmen pädagogisch begleiteter Maßnahmen zusammenbringt. Fundament dieser Aktivitäten ist der Umgang mit diversen Lebensrealitäten, kulturellen Praktiken oder religiösen Überzeugungen; auch die Überwindung von Sprachbarrieren gehört bei internationalen Maßnahmen zu den Kernaufgaben. In der Arbeit mit jungen Geflüchteten finden sich einige dieser Herausforderungen wieder, weswegen sich der Blick in die Herangehensweise der Fachkräfte bei grenzüberschreitenden Lernerfahrungen lohnt.

Obwohl es möglich ist, deren Wissen aus europäischen und internationalen Kontexten auf eine nationale Ebene zu überführen, sollten relevante Unterschiede dabei nicht ignoriert

werden. So basiert Internationale Jugendarbeit zum Beispiel auf Freiwilligkeit, während junge Geflüchtete ihre Heimat gezwungener Maßen verlassen haben. Die Aufarbeitung und der Umgang mit Traumata gehört entsprechend nicht zu den Kernkompetenzen des Arbeitsfeldes. Auch handelt es sich bei grenzüberschreitenden Lernerfahrungen um zeitlich begrenzte Maßnahmen, während die Förderung von gesellschaftlichem Zusammenhalt als Daueraufgabe zu verstehen ist.

Anmerkungen zur Arbeitshilfe

Diese Publikation zeigt, wie bewährte Methoden der Arbeit mit internationalen und mehrsprachigen Gruppen speziell für die Zielgruppe der Geflüchteten angepasst werden können. Es handelt sich um eine exemplarische Auswahl von Methoden – eine Übertragbarkeit von vielen weiteren Übungen aus der Internationalen Jugendarbeit in nationale Kontexte unter Beteiligung von jungen Geflüchteten und jungen Menschen aus Deutschland ist möglich. Diese Arbeitshilfe regt eine pädagogische Reflektion an, anhand einzelner Übungen mit folgenden thematischen Schwerpunkten: rassismuskritische sowie diversitätsorientierte Ansätze, interreligiöser Dialog und Sprachanimation.

Die Ausführungen richten sich an haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte, die mit jungen Menschen unterschiedlicher Herkunft arbeiten. Die hier aufgeführten Methoden eignen sich sowohl für die Aus- und Fortbildung von haupt- und ehrenamtlichen Fachkräften, als auch für die direkte Arbeit mit Jugendlichen.

Dabei wählt die Arbeitshilfe einen inklusiven Ansatz, das heißt Angebote und Übungen werden nicht exklusiv für Geflüchtete oder Einheimische gedacht. Ausgangspunkt der Überlegungen sind immer heterogene Gruppen mit Menschen, die schon immer, länger oder erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben.



Jana Ehret war bis 2016 Referentin für jugendpolitische Initiativen bei IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e. V.

Was ist wichtig bei der Arbeit mit jungen Geflüchteten?

Syrische und deutsche Fachkräfte

im Interview

Im Gespräch mit Eric Wrasse

Welche Grundvoraussetzungen sind bei der Konzipierung eines Projekts für und mit jungen Geflüchteten zu beachten?

Eric Wrasse: Es ist wichtig zu sehen, dass es für Geflüchtete zunächst drängendere Fragen gibt als an Projekten im Bereich der non-formalen Bildung teilzunehmen. Sie sind vorrangig mit dem Erlebten, der Situation von Bekannten und Familienangehörigen im Heimatland, mit Asylantrag und -status, mit Wohnungs-, Arbeitssuche und Sprachkursen beschäftigt. Die geographische Lage von und die Abläufe in Sammelunterkünften (z.B. Essenszeiten), Behörden- und Kurstermine etc. führen dazu, dass sie über ihre Zeit nur begrenzt verfügen können. Projekte müssen also so konzipiert sein, dass sie all diesen Aspekten Rechnung tragen. Projektziele sollten gemeinsam mit den Geflüchteten und nicht am grünen Tisch entwickelt werden. Sie sollten sich am tatsächlichen Bedarf orientieren und den Beteiligten eine aktive, partizipative Rolle geben. Als Projektleiter/-in muss ich mich immer wieder fragen, was Augenhöhe bedeutet, mich immer wieder in die Position des Anderen hineinversetzen – wie würde etwas bei mir ankommen, was würde ich erwarten, worauf hätte ich Lust?

Eric Wrasse ist pädagogischer Leiter der Stiftung Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW). Seine derzeitigen Arbeitsschwerpunkte sind politische Jugendbildung, Menschenrechtsbildung und Internationale Jugendarbeit.



Er hat in London, Straßburg und Warschau European Studies und Fremdsprachen studiert, drei Jahre für das Lektorenprogramm der Robert Bosch Stiftung in Russland und drei Jahre für das Mitteleuropazentrum der Gesellschaft für Auswärtige Politik in Berlin gearbeitet.

Wie erreichen und motivieren Sie Geflüchtete zur Beteiligung an einem Projekt für politische Bildung?

Eric Wrasse: Politische Bildung und die Internationale Jugendarbeit sind bestenfalls große Unbekannte für Geflüchtete, schlimmstenfalls wecken sie Assoziationen an staatliche Propaganda. NGOs, Bildungsstätten etc. sind Strukturen, die Geflüchtete zunächst einmal kennenlernen müssen. Wir haben damit begonnen, Geflüchtete am Wohnheim abzuholen und ihnen verschiedene Institutionen und deren Mitarbeiter/-innen in der Stadt vorzustellen. Danach haben wir gemeinsam gegessen. So haben sich Orientierung in der Stadt,

Modellprojekt



EUROPÄISCHE
JUGENDBILDUNGS- &
BEGEGNUNGSSTÄTTE
WEIMAR

„Seminarleiter*innen-Ausbildung von und mit Geflüchteten“ der EJBW in Weimar

Geflüchtete werden zu oft ausschließlich als Zielgruppe politischer Bildung gesehen. Deutsche Kultur, Geschichte, Werte etc. sollen ihnen vermittelt werden. Idee des Modellprojekts ist es, den Spieß umzudrehen. Akteure des Projekts sind Geflüchtete. Sie entwickeln selbst Bildungsangebote, sind Gestalter-, Trainer- und Brückenbauer/-innen. Das Projekt unterstützt sie lediglich bei ihrer Arbeit. Es vermittelt Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden, die man als Seminarleiter/-in der außerschulischen Bildung benötigt.

Geflüchtete arbeiten auf Augenhöhe zusammen mit Deutschen. Beide lernen gemeinsam das Handwerkszeug der Seminarleitung kennen, schreiben Workshop-Konzepte, probieren diese mit verschiedenen Zielgruppen aus, erhalten Feedback und überarbeiten ihr Angebot.

Entstanden sind halbtägige Workshops zu unterschiedlichen Themen: Kultur, Geschichte, Politik und Religion in Syrien sowie Deutschland, Diversität, Diskriminierung, Frauenrechte, Homosexualität, Migration u.a. Die Geflüchteten und Deutschen arbeiten dabei mit jungen Menschen, Geflüchteten, Freiwilligen aus dem In- sowie Ausland und gestalten internationale Begegnungen, Seminare und Projekttag mit.

Kenntnisse der Arbeitsfelder sowie persönliche Kontakte entwickelt und Vertrauen ist entstanden. Dann erst haben wir ein Projekt entwickelt.

Welche Tipps haben Sie für Fachkräfte, die Geflüchtete in ihre Arbeit einbinden möchten?

Eric Wrasse: Baut persönliche Kontakte auf, nehmt euch Zeit für Gespräche, hört zu, versucht herauszufinden, was die Menschen bewegt, interessiert euch, informiert über euch, eure Institution, eure Ziele. Zeigt eine Perspektive auf: Durch die Projektarbeit kannst du Kontakte und Freundschaften knüpfen, Deutschland entdecken, Sprachkenntnisse anwenden, dich für den Arbeitsmarkt qualifizieren etc.

Welche positiven Auswirkungen stellen Sie durch das Engagement von jungen Geflüchteten für Ihre Einrichtung selbst fest?

Eric Wrasse: Geflüchtete haben Workshops auch mit Mitarbeitenden unserer Stiftung durchgeführt, das waren überaus intensive und bereichernde Erlebnisse. Berührungsängste wurden abgebaut, Augenhöhe hergestellt, Verständnis und Einsichten entstanden. Wir haben dadurch unser Themenspektrum entscheidend erweitern können. Außerdem war das Feedback von Gruppen, die Workshops der Geflüchteten besucht haben, beeindruckend positiv.

Das Interview führte Carina Feuerriegel, Referentin für jugendpolitische Initiativen bei IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V.

Interview mit Anas Alkarri und Humam Alkhodari

Die beiden Syrer sind 2015 nach Deutschland geflohen und haben an der „Seminarleiter*innen-Ausbildung von und mit Geflüchteten“ der EJBW in Weimar teilgenommen. Sie sprechen über ihre Erfahrungen, politische Bildung sowie Jugendbeteiligung in Deutschland, und geben praktische Tipps für Projekte mit jungen Geflüchteten.

Was ist Ihre persönliche Motivation, sich für politische Bildung zu engagieren?

Anas Alkarri: Ich kannte zunächst das Konzept von politischer Bildung gar nicht. Als ich es näher kennenlernte, fand ich die Idee sehr ansprechend, da ich realisierte wie wichtig sie ist und dass genau so etwas in Syrien fehlt: freies Denken und nicht ideologisch gefärbte Bildung. Als ich meinen ersten Workshop durchgeführt habe, erkannte ich meine Leidenschaft für politische Bildung. Ich habe immer schon gerne unterrichtet und Wissen vermittelt. Nicht nur die Vermittlung meiner Kenntnisse an eine Gruppe, sondern auch die Moderation von Gruppenprozessen macht mir Spaß.

Humam Alkhodari: Es ist für mich etwas Neues, denn es gibt in meinem Land keine politische Bildung. Ein wichtiger Motivationsgrund war für mich, aus der Unterbringung herauszukommen, etwas zu tun und neue Menschen zu treffen. Ich war neugierig und energiegeladener.

Als ich hier ankam, hatte ich Angst öffentlich zu beten. Ich hatte das Gefühl, dass die Einheimischen Angst vor Muslimen haben. Zu dieser Zeit hatte ich viele negative Vorurteile über die deutsche Gesellschaft. Beispielsweise, dass Deutschen nur Alkohol, Frauen und Sex wichtig ist. Dass Menschen hier ungebildet sind, weil sie all ihre Informationen nur durch das Fernsehen erhalten. Dass sie Fremde hassen und Angst haben, mit ihnen in Kontakt zu kommen. Ich habe mich aber sehr gefreut, einen Workshop über meine Religion zu halten, um den Menschen einen besseren Eindruck davon zu vermitteln, was der Islam ist und was nicht, und um ihnen mehr über uns beizubringen.

Was hat Ihnen persönlich die Teilnahme am Modellprojekt bisher gebracht und auf welche Hindernisse sind Sie während Ihrer Ausbildung gestoßen?

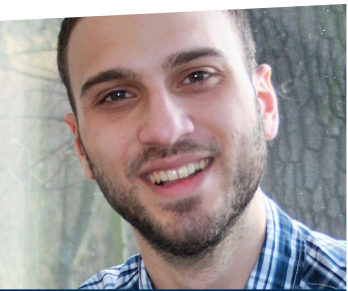
Anas Alkarri: Ich habe neue Menschen getroffen, hatte eine tolle Zeit, viel Spaß und habe viel über das Unterrichten sowie die Rolle eines Moderators und Seminarleiters gelernt. Ich bin immer mehr von den Ideen politischer Bildung angetan und ich hoffe, dass ich auch beruflich in diesem Bereich tätig sein kann. Die Arbeit liegt mir und fällt mir entsprechend leicht: selbst mein erster Workshop mit Jugendlichen lief auf Anhieb sehr gut. Sprachbarrieren sind noch ein Thema, da ich gerne in Deutsch arbeiten würde, aber damit noch Schwierigkeiten habe.

Humam Alkhodari: Es war sehr nützlich neue, nicht syrische, Menschen kennenzulernen und ihre Meinungen zu hören. Jetzt sehe ich die Welt aus einer anderen Perspektive. Ich bin in Syrien geboren und aufgewachsen und habe dort viel Propaganda mitbekommen. In meiner Heimat haben die Menschen zu allen Themen dieselbe Meinung wie die Regierung. Hier sind die Menschen bei vielen Themen nicht einer Meinung und sprechen offen darüber. Früher habe ich nie jemanden getroffen, der sagte, er hasse den Islam. Immer noch ist es eine große Herausforderung und ein innerer Kampf, dem ich mich stellen muss, andere Meinungen zu respektieren. Im Rahmen des Train the Trainer-Programms habe ich viele Menschen mit verschiedenen, teils kontroversen Meinungen getroffen und gelernt ihnen zuzuhören und sie zu respektieren.

Welche Tipps haben Sie für ehren- und hauptamtliche Fachkräfte, die Geflüchtete an Projekten partizipieren lassen möchten?

Anas Alkarri: Als Erstes müssen sie sicherstellen, dass die Geflüchteten das Projekt genau verstehen und sich wirklich dafür interessieren. Das Informationsmaterial sollte in einfachem Deutsch oder in betreffende Sprachen übersetzt sein. Ich denke, es passiert häufig, dass sich geflüchtete Menschen einem Projekt anschließen und nicht genau wissen, was es beinhaltet. Nachdem sie ein paar Mal teilgenommen haben, hören sie auf. Das ist natürlich sehr schade, da viel Energie in die Organisation gesteckt wurde.

Sie sollten außerdem die Grundbedürfnisse der Geflüchteten beachten – beispielsweise bezüglich Essen, Transport und Unterkunft. Haben sie die Möglichkeit zum Projekt und wieder in die Unterkunft zurück zu gelangen? Gibt es dort Essen für den Fall, dass sie die Mahlzeiten in der Unterkunft verpassen? Dies sind nur einige Beispiele.



Anas Alkarri wurde 1990 in Syrien geboren und wuchs in den Vereinigten Arabischen Emiraten auf. Für sein Studium der Wirtschaft mit Hauptfach Rechnungswesen an der Universität Damaskus kehrte er nach Syrien zurück. Als sein Viertel unter Belage-

rung stand, flohen er und seine schwangere Frau 2015 nach Deutschland, wo sein Sohn Zaid geboren wurde. Momentan lernt er Deutsch und nimmt am Train the Trainer-Programm der EJBW teil. Er bietet Workshops der politischen Bildung zum Thema „Lebensalltag und Kultur in Syrien“ für junge Menschen und Lehrer/-innen an.

Geflüchtete sollten von Anfang an in die Planung des Projekts miteinbezogen werden und eine aktive Rolle darin haben. Man sollte die Erwartungen nicht zu hoch schrauben und im Hinterkopf behalten, dass die Lebenssituation und ständige Sorge über aktuelle und künftige Probleme sehr viel Platz in den Köpfen der Geflüchteten einnimmt.

Humam Alkhodari: Für mich war es ehrlich gesagt interessant, Kontakt mit Deutschen zu haben und herauszufinden was sie denken und wie sie sich verhalten. Zuvor hatte ich noch gar keine Deutschen getroffen. Ich fand das „Buddyprogramm“ der Bauhaus-Universität Weimar toll. Es basiert auf der Idee, dass Geflüchtete mit Deutschen in Kontakt kommen. Sobald dieser persönliche erste Kontakt hergestellt ist, verschwindet die Angst und man kann Dinge gemeinsam entwickeln.

Wie kann vermieden werden, dass Projekte an den Bedarfen von Geflüchteten vorbei initiiert werden? Wie können ihre tatsächlichen Bedarfe ermittelt werden?

Humam Alkhodari: Das ist schwer zu beantworten. Alles was ich sagen kann ist, dass Geflüchtete – und ich bin einer von ihnen – am Anfang ängstlich sind und nicht wissen, was sie wollen. Sie sind verloren in dieser neuen Welt und brauchen jemanden, der sie an die Hand nimmt und ihnen Perspektiven aufzeigt. Als wir unser Projekt hier begonnen haben, kam jemand, der uns einmal pro Woche an der Unterkunft abgeholt und etwas mit uns unternommen hat. Dadurch haben wir viel über die Geschichte, Politik und Kultur von Weimar gelernt. Und ich persönlich wusste nach alledem, was ich brauchte, wo ich beginnen musste und wie ich mich in diese neue Gemeinschaft integrieren konnte.

Welche Grundvoraussetzungen müssen von Geflüchteten und Organisationen beachtet werden?

Anas Alkarri: Teilnahmebereitschaft und gewisse Sprachkenntnisse sind Voraussetzungen, die Geflüchtete erfüllen sollten – es sei denn es handelt sich zum Beispiel um handwerkliche Projekte, die nicht zwangsläufig auf Kommunikation basieren. Eventuell werden Dolmetscher/-innen benötigt. Die Lebensbedingungen und Situation von Geflüchteten muss von der Organisation mitgedacht werden. Die Teilnehmenden sollten nach ihren Interessen gefragt werden und aktiv an der Ausführung des Projektes teilhaben können. Wir möchten gerne selbst aktiv sein anstatt nur passiv bespielt zu werden.

Wie berücksichtigt man die Lebenswelt von jungen Geflüchteten?

Anas Alkarri: Essen, Transportmöglichkeiten, Sprachkurse, Termine mit Behörden oder Ärzten müssen beachtet werden. Menschen in Unterkünften schlafen abends nicht früh ein; das Leben in Gemeinschaftsunterkünften ist sehr laut, man kann nicht selbstständig entscheiden um wieviel Uhr man schlafen geht. Der Start eines Programms sollte deshalb lieber nicht um acht Uhr morgens sein.

Humam Alkhodari: Manche Geflüchtete möchten tagsüber beten oder freitags eine Moschee besuchen. Sie fasten während des Ramadans und essen kein Schweinefleisch. Manche Frauen mögen nicht von anderen Männern angefasst werden. Das ist alles.

Jugendbeteiligung ist nicht in allen Ländern ein bekanntes Modell. Wie erleben Sie die Möglichkeiten, sich in Deutschland zu beteiligen?

Anas Alkarri: Das Modell von Jugendbeteiligung gibt es in Syrien nicht. Ich war zum Beispiel vom Europäischen Freiwilli-

gendienst sehr beeindruckt, als ich bei einem Zwischentreffen für Freiwillige in Deutschland teilnehmen konnte. Ich finde, es ist ein großartiges Beispiel für Partizipation von Jugendlichen im sozialen und Bildungsbereich. Aus meiner Sicht ist es ein wunderbarer Luxus, sich ein Jahr „Auszeit“ zu gönnen und dabei seine Persönlichkeit zu entwickeln, etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu tun und – in einigen Fällen – etwas zu lernen das sinnvoll für den zukünftigen Berufsweg ist.

Humam Alkhodari: Ich habe zum ersten Mal in meinem Leben an solch einem Projekt teilgenommen und es war sehr wertvoll für mich. Die EJBW hat mir sehr viel gegeben und ich habe auch das Gefühl etwas zurück zu geben. Mit der EJBW konnte ich erste Schritte der Integration gehen.

Das Interview führte und übersetzte Carina Feuerriegel, Referentin für jugendpolitische Initiativen bei IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e. V.

Humam Alkhodari wurde 1990 in Damaskus geboren. Er ging acht Jahre lang auf eine Koranschule und studierte anschließend Zahntechnik. Nachdem sein Zuhause von Bomben zerstört war, zog er mit seiner Familie in den Libanon, wo er als Zahntechniker arbeitete und 2015 nach Deutschland floh. Er lernt nun Deutsch und arbeitet im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes bei der EJBW. Er gibt zusammen mit einem deutschen Studenten Workshops zu den Themen „Islam und Islamophobie“ sowie „Islam und Christentum“.



Themenfeld I:

Sensibilisierung für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und rassismuskritische Ansätze

Jana Ehret

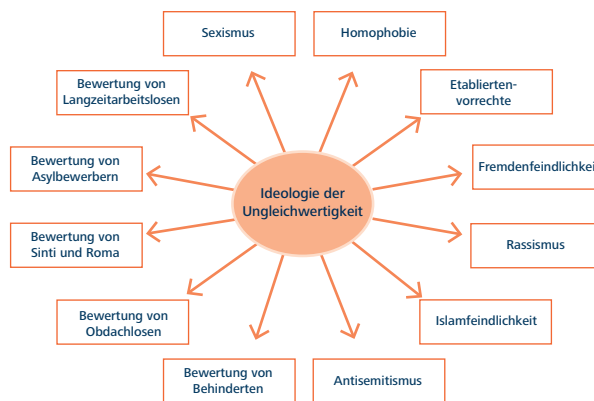
Rassismus als Leitthema und Lerngegenstand Internationaler Jugendarbeit

Der Begriff Rassismus beschreibt die Abwertung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie ihre Herkunft, Hautfarbe und Sprache. Obgleich Rassismus mit Nichten ein neues Phänomen ist, tritt er in der öffentlichen Debatte über die Zuwanderung nach Europa aktuell wieder in alarmierend offener Form zu Tage. Mehr denn je gilt es daher, eine klare Haltung gegen Rassismus zu entwickeln und sich aktiv für den Schutz unserer freiheitlich-demokratischen Grundwerte und die Achtung der Menschenrechte einzusetzen.

Bei internationalen Projekten ist Rassismus nicht nur häufig Leitthema zu dem die Teilnehmenden arbeiten, sondern immer auch Lerngegenstand der Begegnung selbst. Die Dekonstruktion negativer Stereotype und Schulung einer differenzierteren Wahrnehmung des vermeintlich Fremden stellen ein pädagogisches Kernelement Internationaler Jugendarbeit dar.

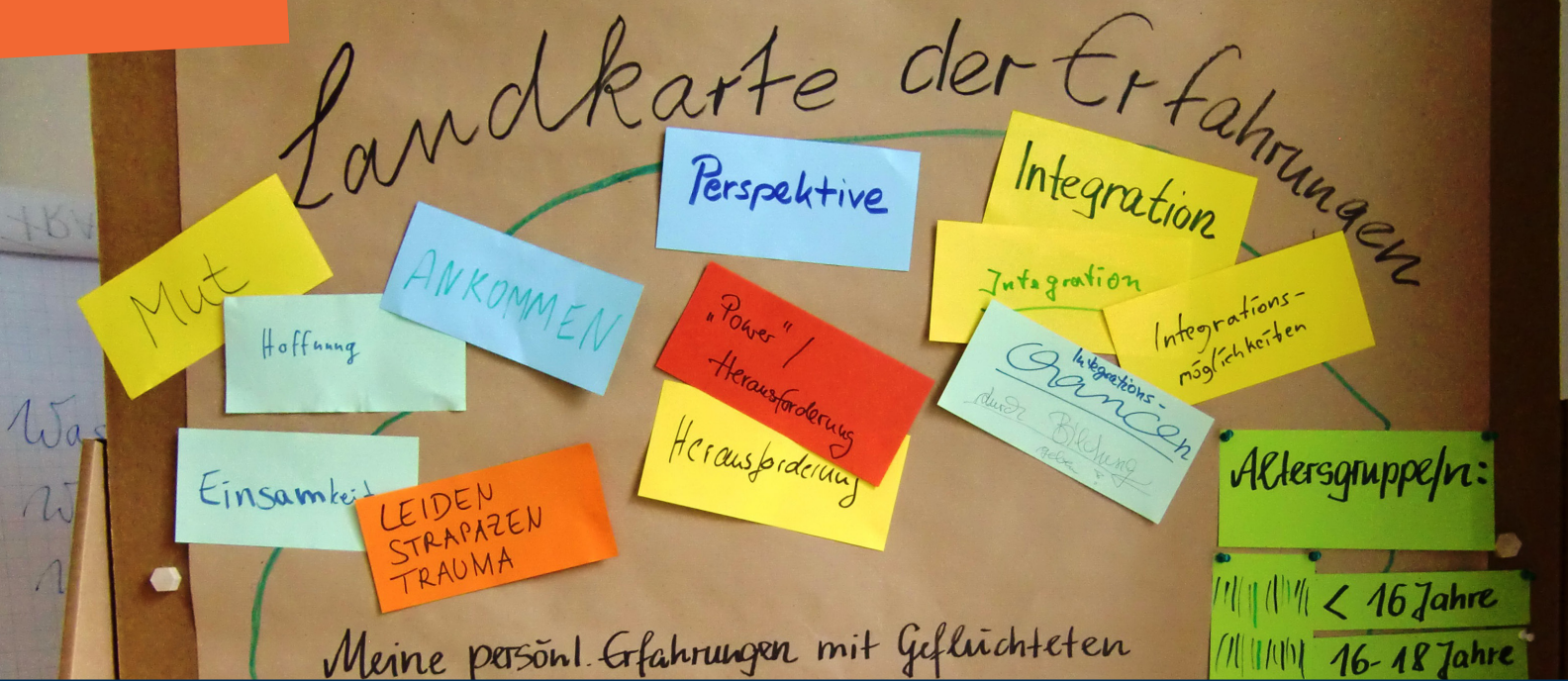
Um Rassismus effektiv entgegenzuwirken, hilft es, den Blick auf die „Ideologie der Ungleichwertigkeit“ zu richten, die sich hinter dieser und anderen Formen von Abwertung verbirgt. Während die in diesem Kapitel reflektierten Methoden

aus der Rassismusprävention stammen, kann das weiter gefasste Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) zum besseren Verständnis beitragen.



Elemente gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit²

2 www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF_Survey.html
(Stand: 15.11.2016)



Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit – ein Phänomen der Mitte

GMF ist ein Forschungsansatz nach Wilhelm Heitmeyer (Universität Bielefeld), der negative Vorurteile und feindselige Einstellungen gegenüber Gruppen in der deutschen Gesellschaft untersucht. Es werden derzeit 12 Elemente des GMF-Modells benannt (siehe Abbildung), die nicht isoliert betrachtet, sondern zueinander in Beziehung gesetzt werden.

Diese integrative Perspektive offenbart, dass die Abwertung von Gruppen zwar unterschiedliche Formen annehmen und Adressat(inn)engruppen betreffen kann, sich dahinter jedoch ähnliche Muster verbergen: Menschen werden auf Basis bestimmter, teilweise unveränderlicher Merkmale wie rechtlicher Status, religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung oder aktuelle Lebenssituation pauschal Gruppen zugeteilt, die wiederum als minderwertig betrachtet werden.

Dieser Vorgang wird mit dem Begriff „Ideologie der Ungleichheit“ überschrieben. Mit der Abwertung von Menschen geht oft die vermeintliche Legitimation einher, diese anders behandeln zu dürfen als Mitglieder eigener Gruppen. Eine solche Auffassung steht zwar klar im Widerspruch zu unserem Grundgesetz, spiegelt laut den Langzeitstudien der GMF-Forschungsgruppe jedoch eine verbreitete Meinung wieder.

Lese-Tipp:

Alle Veröffentlichungen zum Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit der Universität Bielefeld:
www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF_Survey.html

Mehrwert des GMF-Konzepts für die pädagogische Praxis

Die Stärke des GMF-Ansatzes als Ergänzung zu Theorien, die sich auf ein Phänomen wie Rassismus konzentrieren, ist seine Durchlässigkeit. Alle Menschen gehören Gruppen an und können damit gleichermaßen Subjekt und Objekt von Vorurteilen oder Opfer und Täter/-in von Abwertung sein.

Mit Blick auf die Praxis wird deutlich, dass es selbst in einer Gruppe, deren Mitglieder zum Beispiel aufgrund ihres Aufenthaltsstatus diskriminiert werden, zu homophoben Anfeindungen kommen kann. GMF unterstreicht daher, dass auch Diskriminierte nicht frei von Vorurteilen sind und genauso viel oder wenig dazu neigen, Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit abzuwerten.

Das bedeutet nicht, dass alle Formen der Diskriminierung zum Einheitsbrei verkocht werden und sich quasi gegenseitig ausgleichen, da vermeintlich alle Menschen gleichermaßen betroffen sind. Im Gegenteil unterstreicht es die Notwendigkeit, dass sich alle selbstkritisch mit GMF auseinandersetzen.

Eine weitere Annahme des GMF-Konzepts ist, dass eine Person, die der Abwertung einer Gruppe zustimmt, mit höherer Wahrscheinlichkeit dazu neigt, auch andere schwache Gruppen abzuwerten und zu diskriminieren. Für die Präventionsarbeit ist das ein wichtiger Hinweis, auch bei Projekten mit Schwerpunkten wie Rassismus das GMF-Konzept als Ganzes mitzudenken und Opferkonkurrenzen zu vermeiden. Erklärte Zielsetzung wären also immer verbindliche Standards für alle Menschen, auch wenn die Bedürfnisse einer bestimmten Gruppe besonders beleuchtet werden.



Methode 1: Rassismus-Barometer

Rassismus spiegelt sich in Form von Einstellungen, Handlungen und Machtstrukturen wider, die es zu erkennen und nach Möglichkeit zu verändern gilt. Das ist nicht einfach, denn Rassismus ist vielschichtig und aus unterschiedlichen

Perspektiven manchmal auch nicht eindeutig. Es lohnt sich daher, zunächst über individuelle Wahrnehmungen ins Gespräch zu kommen. Das Rassismus-Barometer schafft dafür passende Anlässe.

Idee	Zwei Ecken des Raumes werden als Pole eines Rassismus-Barometers mit den Überschriften „Das ist Rassismus!“ und „Das ist kein Rassismus!“ kenntlich gemacht. Der Gruppe werden eine Reihe von Fällen vorgestellt, zu denen sich jede/-r entlang des Barometers positioniert.
Ziel	Die Position der Teilnehmenden im Raum soll Aufschluss über deren Einstellung geben – es gibt demnach keine richtigen und falschen Antworten. Im Gegenteil liegt der Sinn der Übung darin aufzudecken, wie vielschichtig Rassismus sein kann.
Ablauf	Es werden unterschiedliche Fälle, z.B. Werbekampagnen, Sprichwörter, Karikaturen, Begriffe, Liedtexte und Situationen vorgestellt. Die Teilnehmenden bekommen Zeit, sich entlang des Barometers aufzustellen und diskutieren dann, warum sie sich wo positioniert haben und wie es zu gemeinsamen oder geteilten Meinungen in der Gruppe kommt. Nach jedem Fall sollten nur ein paar Teilnehmende ihre Positionierung erklären – am besten immer abwechselnd solche, die an unterschiedlichen Punkten des Barometers stehen.
Fragen	<ul style="list-style-type: none">• Wieso ist es schwer, einen Konsens zum Thema herzustellen?• Wo liegt die Grenze zwischen Vorurteilen und Rassismus? Oder gibt es überhaupt eine?• Kann es Räume und Interaktionen geben, die frei von Rassismus sind?• Gibt es gerechtfertigten Rassismus (positive Diskriminierung, persönlicher Schutz)?• Wie ist das Verhältnis von Absicht, Motiv und Wirkung?

Reflektion des Rassismus-Barometers

Es muss damit gerechnet werden, dass in der Gruppe unterschiedliche Erfahrungen mit Rassismus gemacht wurden und die Diskussion für einige daher ggf. emotionaler ist als für andere. Führt dies zu Spaltungen und Ausgrenzung innerhalb der Gruppe, kann der/die Teamer/-in sich selbst entlang des Barometers positionieren und so schwächere Perspektiven stärken. Gleiches gilt für den Fall, dass wegen Gruppenzwang wenige abweichende Positionen eingenommen werden.

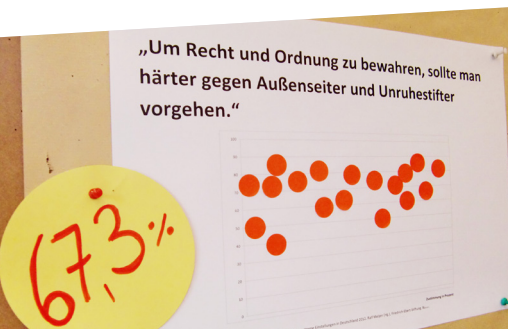
Bei der Auswahl der Fälle sollte darauf geachtet werden, dass diese anschlussfähig an die Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden sind. Das heißt zum Beispiel den Jugendlichen bekannte Liedtexte zu verwenden oder aktuelle gesellschaftliche Diskurse aufzunehmen. Es sollten dabei unterschiedliche Formen von Rassismus angesprochen werden, um die zahlreichen Erscheinungsformen des Phänomens zu verdeutlichen.

Um Sprachbarrieren zu vermeiden, eignen sich Bilder besser als Fälle mit viel Text. Hier kann jede Suchmaschine weiterhelfen, denn im Netz wird immer wieder über rassistische

Ausfälle diskutiert. Sprachfähigkeit wird wichtig, sobald die Teilnehmenden erklären, warum sie sich an einer bestimmten Stelle auf dem Barometer positioniert haben. Die Positionierung an sich verdeutlicht schon, dass es unterschiedliche Wahrnehmungen gibt, jedoch erlaubt es erst das Gespräch, dieser Tatsache auf den Grund zu gehen. Um sprachliche Missverständnisse gerade bei persönlicher Betroffenheit zu vermeiden, sollte ggf. eine Übersetzung sichergesellt werden.

Wenn Teilnehmende von sich aus persönliche Erlebnisse teilen möchten, sollte der/die Teamer/-in damit sensibel umgehen und den Beiträgen Raum geben. Dennoch ist es wichtig, auch wieder auf eine allgemeinere Gesprächsebene zurückzukehren, damit sich niemand unter Druck gesetzt fühlt und weder Opferkonkurrenzen entstehen noch sich Teilnehmende überwältigt bzw. ausgeschlossen fühlen.

Die Übung zeigt, dass eine Botschaft oder Handlung nicht bewusst rassistisch gemeint sein muss, um als solche wahrgenommen zu werden. Die Absicht und Wirkung eines Witzes zum Beispiel können sehr unterschiedlich sein. Genau das ist das Potential des Rassismus-Barometers: zeigen, dass Rassismus viele Gesichter hat und so fest in unseren Denkstrukturen verankert ist, dass er manchmal gar nicht einfach zu erkennen ist – auch in den eigenen Gedanken und Handlungen.



Lese-Tipp:

„Innocent Racism“ ein Gedicht von Victoria B. Robinson im Buch „Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus“ (2009), Noah Sow, Goldmann, München

Method 2:

Rassismus-Realitätscheck oder „Das wird man ja wohl noch sagen dürfen“

Rassismus wird zu oft als ein Problem am rechten Rand des politischen Spektrums abgetan. Um dem Phänomen wirksam entgegenzutreten, bedarf es allerdings einer realistischen Problemanalyse und damit auch einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit den eigenen rassistischen Denkmustern. Die Stimmungsbild-Methode verdeutlicht, dass Rassismus in der Mitte der Gesellschaft und damit oft auch im eigenen Umfeld fest verankert ist.

Idee	Es werden 5-6 Aussagen vorgestellt, zu denen jeder/-r anonym seine/ihre Zustimmung oder Ablehnung signalisieren soll, sodass ein Stimmungsbild der Gruppe entstehen und diskutiert werden kann.
Ziel	Das Stimmungsbild und die Diskussion darüber sollen bewusst machen, wie weit verbreitet rassistische Denkmuster sind. Es geht darum, Rassismus zu entlarven und als solchen zu benennen, aber nicht darum, einzelne Teilnehmende oder die Gruppe als rassistisch zu brandmarken – das führt meist zu einer Abwehrhaltung und vereitelt ein Gespräch. Vielmehr soll ein Problembewusstsein entstehen, das auch eine kritische Selbstreflexion anregt.
Ablauf	Die ausgewählten Aussagen werden nacheinander vorgestellt und die Teilnehmenden über eine anonyme Abstimmung jeweils um ihre Meinung dazu gebeten. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Meinungsumfragen, die Ideen für polarisierende Aussagen liefern (siehe Lese-Tipps zu Meinungsstudien). Um eine anonymisierte Stimmgabe sicherzustellen, eignen sich kostenfreie Apps (z.B. Kahoot) besonders gut. Da eigentlich alle Jugendlichen ein Smartphone besitzen, können solche Instrumente meist ohne viel Aufwand eingesetzt werden. Die App erstellt automatisch eine Grafik, die ein Stimmungsbild in der Gruppe festhält. Alternativ können die Aussagen auf Papier ausgedruckt und an Stellwände gehängt werden. Die Ergebnisse der einzelnen Umfragen werden gesammelt und dann gemeinsam diskutiert. Wurden Aussagen einer bereits durchgeführten Meinungsumfrage verwendet, können die Ergebnisse der Gruppe mit denen der im Rahmen der wissenschaftlichen Erhebung befragten Stichprobe verglichen werden.
Fragen	<ul style="list-style-type: none">• Bei welchen Aussagen gibt es besonders viele Übereinstimmungen bzw. Unterschiede in der Gruppe?• Welche Ergebnisse haben euch besonders überrascht? Mit welchen habt ihr bereits gerechnet und warum?• Was bedeutet dieses Stimmungsbild für die Gruppe/Gesellschaft? Wie sollte damit umgegangen werden?
Variation	Statt die Meinungen in der Gruppe zu erfragen, können auch nur die Ergebnisse von Meinungsumfragen als Gesprächsgrundlage dienen. Die Teilnehmenden werden dann gebeten, auf einer Skala von 1 bis 100 % zu schätzen, wie viele der Befragten einer polarisierenden Aussage zugestimmt haben.

Lese-Tipps zu Meinungsstudien:

- „Die enthemmte Mitte – Autoritäre und Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland“ (2016), Oliver Decker, Johannes Kiess und Elmar Brähler, Psychosozial-Verlag, Leipzig: <http://bit.ly/2fvYrwn>
- „Fragile Mitte – Feindselige Zustände“ (2014), Andreas Zick und Anna Klein, Dietz, Bonn: <http://bit.ly/1t7QelH>
- „Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2012“ (2012), Oliver Decker, Johannes Kiess und Elmar Brähler, Dietz, Bonn: <http://bit.ly/2fvwXM5>

Reflektion des Rassismus-Realitätschecks

Bei mehrsprachigen Gruppen sollten die Aussagen in unterschiedlichen Sprachen vorbereitet bzw. in die App eingepflegt und präsentiert werden. Es muss auch sichergestellt werden, dass alle den Inhalt und Ablauf der Methode verstanden haben – die teilweise polarisierenden Aussagen könnten sonst verletzend sein, wenn sie ohne Kontext in den Raum geworfen werden.

Es sollte vermieden werden, dass sich die Gruppe im Zuge der Diskussion in zwei Lager teilt: eins mit Teilnehmenden, die rassistischen Anfeindungen ausgesetzt sind oder waren, und eins mit jenen ohne diese Erfahrung. Eine Möglichkeit dem entgegenzuwirken ist, andere GMF-Aspekte aufzunehmen. Die Aussagen könnten sich schwerpunktmäßig auf Rassismus beziehen, aber zum Beispiel auch Homophobie und Sozialdarwinismus thematisieren. Auf diese Weise entsteht nicht so leicht eine Spaltung in Täter/-in und Opfer, da sich die eigene Rolle in Bezug auf unterschiedliche Abwertungsformen verändern kann.

Diese Methode eignet sich gut, um das Problemfeld noch einmal genauer zu skizzieren und für menschenfeindliche Einstellungen zu sensibilisieren. Wenn sich die Gruppe noch nicht gut kennt oder Spannungen aufgrund von Rassismus bekannt sind, ist es sinnvoll, die beschriebene Variante mit den Studien auszuprobieren. Werden zunächst lediglich Meinungen anderer besprochen, lässt sich über Rassismus abstrakter und mit weniger persönlichem Bezug ins Gespräch kommen.



Lese-Tipps zu Meinungsstudien:

- „Rechtsextremismus und Rassismus als Themen der Internationalen Jugendarbeit“ (2014), Innovationsforum Jugend global, IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V., Bonn: <http://bit.ly/2fRiss3>
- „Sport mit Courage – Vereine und Verbände stark machen gegen Rechtsextremismus“ (2014), Deutsche Sportjugend, Frankfurt am Main: <http://bit.ly/2fcTdzl>
- „ARCTOS Handbuch – Gemeinsam gegen Diskriminierung, Rassismus u. Fremdenhass“ (2007), Deutsche Sportjugend, Frankfurt am Main: <http://bit.ly/2eWwIhl>

Themenfeld II:

Diversitätsorientierte Lernprozesse in der Arbeit mit Geflüchteten

Kerstin Giebel und Jane Neugebauer

Theoretischer Hintergrund

Die Planung und Umsetzung eines internationalen Projekts hängt wesentlich davon ab, welchem Theorieansatz eine Organisation folgt und wie dementsprechend die Teamer/innen geschult werden. Zentrale Aspekte der Aus- und Fortbildung sind vor allem die Programmgestaltung, der Umgang mit gruppenspezifischen Prozessen, das Lösen von Konflikten und die Kommunikation im Leitungsteam.

In der Fachliteratur werden unterschiedliche Theorieansätze bzw. Begrifflichkeiten verwendet: Interkulturelles Lernen, Transkulturelles Lernen, Globales Lernen, Postkoloniale Ansätze, diversitätsbewusste Bildung. Was sich dahinter verbirgt, soll im Folgenden kurz erläutert werden.

Der wohl bekannteste Theorieansatz ist der des **Interkulturellen Lernens**. Er bezeichnet eine Form des sozialen Lernens, bei dem interkulturelle Kompetenz vermittelt wird. Das Ziel insgesamt ist die erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. „Kulturen sind nach diesem Verständnis meist Gruppen von Menschen, die geographisch-territorial (Land), ethnisch (Volk), historisch

(Tradition), linguistisch (Sprache), moralisch (Werte und Normen), politisch (Staat) oder gar biologisch definiert werden.“³ Kritisch anzumerken ist, dass nach diesem Verständnis Individuen als „Marionetten“ ihrer Kultur angesehen werden, die ihre Werte und ihr Verhalten prägt. Es geht vornehmlich um Unterschiede und diese werden schnell „kulturalisiert“.

Transkulturelles Lernen: Hier geht es um Perspektiven auf Kultur, wobei der Fokus nicht auf Ausgrenzung sondern Integration liegt. „Stets gibt es im Zusammentreffen mit anderen Lebensformen nicht nur Differenzen, sondern auch Anschlussmöglichkeiten.“⁴ Damit wird das statische Kulturbild durch ein dynamisches und sich stets veränderndes komplexes Geflecht an kulturellen Kontexten abgelöst. Es gibt keine Trennschärfe zwischen Eigenkultur und Fremdkultur (mehr). Personen identifizieren sich nicht mit einem einzigen Kollektiv, sondern mit einer Vielfalt von kulturellen Bezugs-

3 „Transkulturelles Lernen. Internes Arbeitspapier“ (2000), Karl-Heinz Flechsig: <http://bit.ly/2gQws56> (Stand: 12.12.2016)

4 Ebd.



systemen. „Transkulturelles Lernen ist kein neues Lernkonzept, es setzt vielmehr interkulturelles Lernen stärker in einen globalen politischen Kontext.“⁵

Beim Konzept des **Globalen Lernens** kommen globale Machtverhältnisse ins Spiel, Fragen der Entwicklungszusammenarbeit, fairer Handel und Menschenrechte. „Globales Lernen soll (...) dazu befähigen, die Komplexität sozialer und gesellschaftlicher Phänomene anzuerkennen. Darüber hinaus sollen die globalen Auswirkungen von lokalen Handlungen (...) deutlich gemacht werden.“⁶ Globales Lernen nutzt innovative, offene pädagogische Konzepte wie Projektlernen, -arbeit, -unterricht, Lernlabor, Stationenlernen und weitere partizipative Lernmethoden. Ein zentrales Element des Globalen Lernens ist der Perspektivwechsel; das bedeutet

das Hinterfragen eigener Sichtweisen und Relativieren, aber auch die Einsicht, dass unsere Wirklichkeit komplex ist und wir nicht nach eindeutigen Erklärungen suchen sollten.

Beim Interkulturellen Lernen und Globalen Lernen (teilweise auch beim Transkulturellen Lernen) wird eher von Kulturen als „Gruppen“ ausgegangen. Kulturen entwickeln sich zwar weiter, werden neu gedeutet und verändert, aber es ist weniger von einzelnen Menschen oder von Identitätskonzepten die Rede. Bei den Konzepten von Diversitätsbewusstsein und Postkolonialen Theorien geht es auch um Fragen nach Macht, nach subjektiven Entscheidungen, nach Mehrfachzugehörigkeiten zu verschiedenen Gruppen, nach Fremd- und Selbstzuschreibungen sowie Diskriminierungen.

5 „Zitatensammlung zu den Begriffen Transkulturalität, Transkulturelles Lernen und Transkulturelle Kompetenzen“ (2010), Friedenskreis Halle e.V. (Hrsg.), Halle/Saale, S. 18: <http://bit.ly/2fBpG2S> (Stand: 12.12.2016)

6 „Kultur – Global – Lernen. Ideen und Methoden für kultursensibles Globales Lernen“ (2013), Iebasa e.V., Mainz, S. 21: <http://bit.ly/2fQvuWP> (Stand: 12.12.2016)



Postkoloniale Ansätze: Bis heute bestehen Denkmuster sowie wirtschaftliche und politische Abhängigkeiten, die ihre Wurzeln in der Kolonialzeit haben. Es gibt nicht die Disziplin „Postkoloniale Theorie“, sondern kontroverse Debatten und konkurrierende Ansätze. Kultur und Identität sind demnach keine natürlichen Kategorien. Stattdessen sind Macht- und Herrschaftsbeziehungen immer bedeutsam, genau wie die Reflektion über sich selbst und die eigene Rolle. Postkoloniale Theorien hatten viel Einfluss auf die Weiterentwicklung der Perspektiven auf Kultur und pädagogische Konzepte in unserem Themenfeld. Die Debatten um Globales, Interkulturelles und Transkulturelles Lernen speisen sich aus Perspektiven postkolonialer Ansätze. Auch der Diversitätsbewusste Ansatz integriert sie.

Diversitätsbewusste Ansätze: Ziel dieser Ansätze ist es, die Fokussierung auf national oder kulturell konstruierte Differenzen zu überwinden. Stattdessen wird der Schwerpunkt auf das einzelne Individuum gelegt: Meine Kultur ist individuell. Subjektorientierung und Identität spielen eine wichtigere Rolle. Zentrales Moment der diversitätsbewussten Ansätze sind die sogenannten Differenzlinien. Der Begriff „Differenzlinien“ ist in unserem Arbeitsfeld bekannt geworden durch die Studie *ver-vielfältig-ungen – Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis internationaler Jugendarbeit*.⁷ Darin wird die Komplexität von Differenz beschrieben. „Kultur“ ist nur eine Trennlinie zwischen Menschen. Die diversitätsbewusste Bildung nimmt vielfältige Differenzen in den Blick: Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Machtstrukturen und strukturelle Benachteiligungen. Insofern steht auch Intersektionalität und damit der Umgang mit Mehrfachdiskriminierung im Fokus diversitätsbewusster Arbeit.

⁷ „ver-vielfältig-ungen – Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis internationaler Jugendarbeit“ (2008), Elli Eisele, Wiebke Scharathow und Anne Sophie Winkelmann, GlauX-Verlag, Jena



Was haben alle diese Ansätze gemeinsam?

- Es geht um Prägungen und „Orientierungssysteme“ (für Werte, Kommunikation, Wahrnehmung, Verhalten insgesamt etc.).
- Es geht darum, über sich und das, was Einfluss auf uns hat, zu lernen und etwas darüber zu erfahren, wie dies bei anderen Menschen funktioniert.
- Die Kritik an den Begriffen Interkulturelles Lernen, Transkulturelles Lernen und Globales Lernen ist ähnlich, woraus Weiterentwicklungen der Ideen und Konzepte resultieren.
- Kultur wird in all diesen weiterentwickelten Konzepten eigentlich nicht mehr als „Essenz“ gedacht (alle Mitglieder einer „Kultur“ teilen einen wesenhaften Kern), sondern als „Konstrukt“. Kulturen basieren auf Zuschreibungsprozessen. Wer und was dazu gehört, ist Gegenstand ständiger Aushandlung.
- Allerdings: Viele didaktische Materialien zielen in allen Feldern in ihrer pädagogischen Zielsetzung sensibel auf das ab, was in den Debatten heute als wichtig erachtet wird; die Darstellung von Kultur(en) und auch die Methoden basieren allerdings häufiger auf einem statischen Kulturbegriff.

Die hier dargelegten Theorieansätze stellen nur einen Ausschnitt aus der Fachdebatte dar. Gerade im Kontext der Arbeit mit Geflüchteten stehen noch ganz andere Fragestellungen im Raum, wie z.B. die Zuschreibung von Täter(inne)n und

Opfern und ob es legitim ist, so zu fragen. Das Thema Flucht und Asyl hat nicht nur in Europa sondern inzwischen weltweit eine enorme gesellschaftspolitische Diskussion entfacht, die auf verschiedenen Ebenen geführt und zuweilen auch für eigene Machtinteressen missbraucht wird. Umso wichtiger ist es für Teamer/-innen bei internationalen Gruppen, eine Haltung zu entwickeln, die all das in den Blick nimmt. Das heißt:

- Kenntnis darüber zu haben, welche Faktoren uns als Individuen beeinflussen,
- daraus entsprechende Lernpotentiale für das Individuum als auch für die Gesamtgruppe abzuleiten,
- Handlungsmuster zu entwickeln, die eine positive Gruppendynamik ermöglichen und einer Stigmatisierung entgegenwirken.

Lese-Tipps:

- „More than culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. Eine Handreichung für die Praxis“ (2014), JUGEND für Europa (Hrsg.), Bonn: <http://bit.ly/2fcNIRl>
- „(Inter-)Kulturalität neu denken! Rethinking Interculturality“ (2016, Jahrgang 15, Ausgabe 26), Jürgen Bolten und Stefanie Ratje (Hrsg.), Jena/Berlin: <http://bit.ly/2ft8sU>

Methode 1: Wie nah ist zu nah?

Idee	Die Methode gehört in den Bereich Nonverbale Kommunikation. Sie basiert auf der Proxemik nach E.T. Hall. ⁸ Demnach wird die interpersonale Distanz des Menschen in vier Zonen unterteilt, die Wesen und Inhalt einer Interaktion zwischen zwei Menschen charakterisieren.
Ziel	Die Teilnehmenden sollen ein Bewusstsein für die (kulturelle) Bedeutung von physischer Nähe und Distanz entwickeln. Sie sollen durch eigenes Empfinden dafür sensibilisiert werden.
Ablauf	Die Übung besteht aus zwei Teilen und dauert insgesamt ca. 30 Minuten. Die Teilnehmenden werden zunächst gebeten, sich in zwei Reihen gegenüber aufzustellen. Der/die Teamer/-in verteilt an jeden Teilnehmenden ein verpacktes Bonbon mit der Aufforderung, es noch nicht zu essen. Anschließend sollen sich die Teilnehmenden ihrem Gegenüber soweit nähern, bis sich ihre Fußspitzen berühren und so stehen bleiben. Nun wird ihnen angetragen, das Bonbon auszupacken und zu essen. Erst dann können die Teilnehmenden wieder eine für sie angenehme Distanz einnehmen. Bei der anschließenden Diskussion sollen die Teilnehmenden kurz berichten, wie es ihnen ergangen ist. Mögliche Fragen siehe unten. Anschließend folgt ein kurzer Vortrag zu Halls „Personal Space Bubbles“. Diese bieten Stoff für eine weiterführende Diskussion.
Fragen	<ul style="list-style-type: none">• Wie war eure Reaktion dazu, so nah beieinander zu stehen?• Inwiefern wurde diese verstärkt, als ihr essen musstet?• Woran könnten die Reaktionen gelegen haben?• Welche Distanzen haltet ihr für angemessen/angenehm für unterschiedliche Gruppen (Frauen, Männer, Fremde, Freunde, Familie etc.)?• Welche Distanzen sind für euch persönlich angenehm?• Wie könnte sich das in eurem Heimatland unterscheiden?• Inwiefern spielen Hierarchien eine Rolle?• Welche Konsequenzen zieht ihr daraus in der Arbeit mit und für geflüchtete Menschen, z.B. im Umgang mit Nähe und Distanz zwischen Männern und Frauen, Fremden und nicht Fremden?

8 www.spektrum.de/lexikon/neurowissenschaft/proxemik/10396 (Stand: 14.11.2016)

Reflektion der Methode

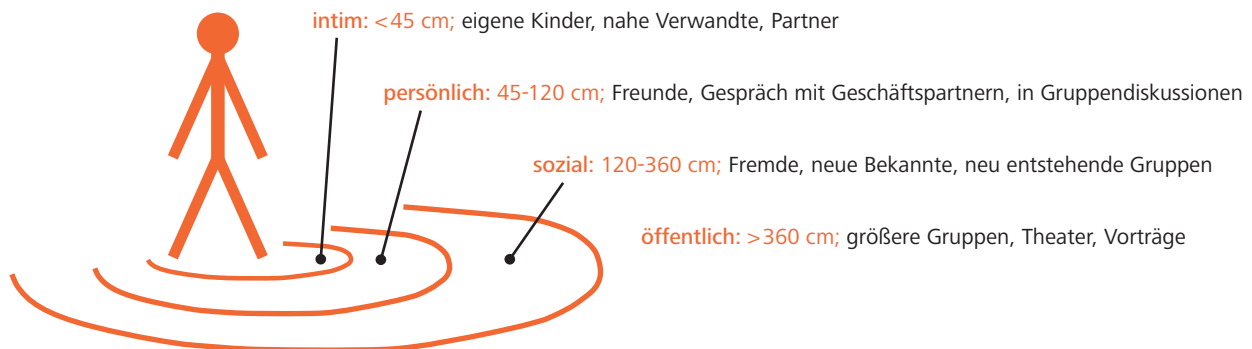
Die Methode basiert auf der Proxemik nach Edward T. Hall. In der Proxemik wird die interpersonale Distanz des Menschen meist in vier Zonen unterteilt, die Wesen und Inhalt einer Interaktion zwischen zwei Menschen charakterisieren (Zahlenangaben gelten für die amerikanische Gesellschaft):

- a) **Intime Distanz:** bis 45 cm; Bereich der intimen Interaktionen, der allgemeinen Berührungen und anderen körperlichen Kontakten, die meist in der Öffentlichkeit als „unschicklich“ gelten. Unterschreitung dieser Distanz durch fremde Personen wird nur in besonderen Situationen, wie in überfüllten öffentlichen Verkehrsmitteln, geduldet.
- b) **Persönliche Distanz:** 45-120 cm; setzt eine persönliche Verbindung zwischen den beiden Individuen voraus, sei es familiärer Art oder durch persönliches Interesse und Engagement.

c) **Soziale Distanz:** 120-360 cm; bei unpersönlichen Angelegenheiten eingehaltener Raum, z.B. miteinander arbeiten bzw. lockere soziale Zusammenkünfte (nahe Phase bis 220 cm) oder formelle Anlässe (weite Phase >220 cm), bei denen keine oder nur lockere Kommunikation gewünscht wird.

d) **Öffentliche Distanz:** ab 360 cm; bei öffentlichen Anlässen, z.B. Vorträgen oder Reden. Die Distanzen des Raumverhaltens unterliegen wahrscheinlich einem kulturspezifischen Lernprozess und liegen, einmal gelernt, weitgehend außerhalb der bewussten Wahrnehmung. Das Territorium ist dagegen ein verteidigter, oft markierter Raumbezirk, der auf Zeit oder gänzlich besetzt und nur mit ausgewählten Personen oder Gruppen geteilt wird (z.B. Wohnung und Garten einer Familie).

Nähe und Distanz nach Edward T. Hall:



Das Empfinden von angemessener Nähe und Distanz unterschiedlicher Gruppen ist also teilweise kulturell geprägt. Gehaltene Abstände zu bestimmten Gruppen, die für einen selbst im Allgemeinen als angemessen angesehen werden, erscheinen für andere unangemessen. Es macht also Sinn, dies explizit in der Gruppe anzusprechen und auch konkret zu fragen, welche Abstände die einzelnen Teilnehmenden gegenüber unterschiedlichen Gruppen als angemessen ansehen (z.B. Abstand zum anderen Geschlecht, zum Partner). Dabei kann auch der jeweilige Ort bzw. die Situation eine Rolle spielen (z.B. zu Hause, in der Öffentlichkeit).

Für Geflüchtete ergibt sich die Problematik, dass in der Flüchtlingsunterkunft die Einhaltung angemessener Distanzen nur schwer möglich ist. Die Räumlichkeiten sind sehr durchmisch, sodass sich Menschen in Bereichen bewegen, die für Geflüchtete als nicht angemessene Raumabstände gelten (z.B. Mitarbeitende, Fremde, Frauen bzw. Männer). Dies kann auf Dauer für Frust und Verunsicherung sorgen. Unter Umständen ist es deshalb sogar ratsam, Männer- und Frauenpaare zu bilden.

Die Methode bietet einen individuellen und zugleich emotionalen Zugang zum Thema Nähe und Distanz. Sie kann sowohl bei der Aus- und Fortbildung von Teamer(inne)n als auch in der Teilnehmendengruppe selbst zum Einsatz kommen. Eine Altersbeschränkung besteht nicht.

Die Methode gibt Anstöße für ein sensibles Miteinander innerhalb der Gruppe. Sie regt dazu an, organisatorische Rahmenbedingungen recht frühzeitig (bestenfalls in der Planungsphase) darauf hin abzuklopfen, ob und in welcher Form Raum für Intimität und Diskretion der Gruppenmitglieder besteht. Dies betrifft z.B. das Wohn- und Schlafumfeld in der Gruppe, aber auch die Art der Kommunikation und Konfliktlösung in der Gruppe.

Lese-Tipps:

IJAB stellt mehrere Toolboxes (Webseiten mit methodischem Handwerkszeug und weiterführender Literatur) kostenlos zum Download zur Verfügung:

- Toolbox Internationale Begegnungen organisieren: <http://bit.ly/2fBicNi>
- Toolbox Interkulturelles Lernen: <http://bit.ly/2h1qpyh>
- Toolbox Religion: <http://bit.ly/2ftgosa>

Method 2: D.I.E. (Describe, Interpret, Evaluate)

Idee	Die Methode gehört in den Bereich Sensibilisierung für und Umgang mit kulturellen Unterschieden. Sie dient zur Selbstreflexion der eigenen Einstellung zur Arbeitskultur und des Umgangs mit Diversität. Durch die D.I.E.-Übung wird den Teilnehmenden bewusst, dass man oftmals stillschweigende Annahmen über Geflüchtete oder andere Gruppen hat, ohne diese kritisch überprüft zu haben. Durch die Übung sollen die Teilnehmenden ein Handwerkszeug in die Hand bekommen, welches ihnen hilft, nicht nur aus der eigenen, sondern auch aus einer anderen Perspektive auf Phänomene und Ereignisse zu blicken. Dies soll ihnen ermöglichen, auch im Umgang mit Geflüchteten einen differenzierten Blick zu entwickeln und hinter die Fassade von Stereotypen und Vorurteilen zu schauen.
Ziel	Es geht um die Verdeutlichung der Abgrenzung zwischen Beschreibung (D), Interpretation (I) und Bewertung (E). Den Teilnehmenden soll vor Augen geführt werden, dass Menschen i. d. R. zuerst interpretieren und bewerten und selten beschreiben. Des Weiteren wird demonstriert, dass kulturelle Prägung und persönliche Erlebnisse Interpretation und Evaluation beeinflussen. Die Teilnehmenden sollen Gelegenheit bekommen, Situationen zu beschreiben. Die Bedeutung der Betrachtungsweise soll hervorgehoben werden.
Ablauf	<p>Die Übung dauert ca. 1 Stunde. Es bedarf diverser Kopien von Bildern, Kopien der Erklärungen, eines mehrdeutigen Gegenstands (z.B. Bombilla-Röhrchen vom Matetee), sowie eines Flipcharts.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Den Teilnehmenden wird ein für sie bzw. ihren Kulturkreis unbekanntes Objekt vorgestellt. Es wird herumgereicht und die Teilnehmenden werden aufgefordert, das Objekt zu beschreiben. Die Beschreibungen werden dann auf einem Flipchart in 3 Spalten kategorisiert, ob es sich hierbei um eine Beschreibung, eine Interpretation oder Evaluation handelt. Der/die Teamer/-in trägt die Aussagen stichwortartig ein (ca. 5 Minuten). <p>Beispiel: Bombilla (ein Trinkröhrchen für Matetee)</p> <ul style="list-style-type: none">• „Das ist ein langes Stück Metall“ → Beschreibung• „Das ist eine Pfeife“ → Interpretation• „Das ist ein Röhrchen“ → Interpretation• „Damit kann man trinken“ → Evaluation <p>Im Anschluss beschriftet der/die Teamer/-in die Spalten und erklärt, dass ein Grundproblem im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen ist, dass wir voreilige Schlüsse ziehen, also bereits interpretieren und uns bereits eine Meinung bilden, bevor wir den Menschen näher kennengelernt haben.</p>



2. Präsentation von D.I.E. am Flipchart
D.I.E. ist das englische Akronym für:
Describe (Beschreibe): Was ist das? Was sehe ich genau? Wer/was ist involviert? Was genau passiert? Was interessiert mich und welche Fragen ergeben sich daraus?
Interpret (Interpretiere): Was bedeutet es für die Anderen? Welche positiven und welche negativen Interpretationen habe ich für mein Phänomen?
Evaluate (Bewerte): Was bedeutet das für mich? Welche Antworten leuchten mir ein? Wie stehe ich nun zu dem Phänomen/Bild/Erlebnis?
Die Teilnehmenden werden anschließend gebeten, andere Interpretationen und Evaluationen abzugeben.
3. Die Teilnehmenden werden nun in Fünfergruppen aufgeteilt. Jede Gruppe bekommt ein Foto aus einem fremden kulturellen Kontext und wird gebeten, die D.I.E.-Technik anzuwenden. Dabei sollen sie beim „Interpretieren“ sowohl positive als auch negative Erklärungen für das Bild finden. Aus den Interpretationen soll sich die Gruppe die aus ihrer Sicht beste Antwort herausuchen. Anschließend präsentieren die Gruppen ihre Bilder und die gegebenen Antworten. Im Anschluss werden die Bilder durch den/die Teamer/-in aufgelöst.

Fragen

- Was war schwierig bzw. leicht?
- Was habt ihr gefühlt, als ihr gebeten wurdet, eine Beschreibung ohne Interpretation und Evaluation abzugeben?
- Was wurde gelernt und wie lässt es sich im Alltag anwenden?
- Inwiefern tendieren wir in der Arbeit mit Geflüchteten dazu, voreilige Schlüsse zu ziehen? Fallen euch konkrete Beispiele ein?
- Wie lassen sich diese voreiligen Schlüsse vermeiden?
- Welche konkreten und realistischen Maßnahmen lassen sich realisieren?

Reflektion der D.I.E.-Methode

Die Teilnehmenden erhalten ein Tool an die Hand, das sich auch für die Arbeit mit Geflüchteten eignet. Die besondere Herausforderung besteht darin, nicht das Label der Geflüchteten oder Einheimischen zu sehen und daraus Schlüsse zu ziehen, sondern die Bedürfnisse und den Charakter der einzelnen Person in den Mittelpunkt zu stellen. In der Literatur wird oft von „stillschweigenden Annahmen“ gesprochen. Dabei handelt es sich um eigene Annahmen und Einstellungen, die man auf eine andere Person überträgt. Sie basieren auf Stereotypen und Vorerfahrungen, die in der Regel nicht auf die Einzelperson und die Situation übertragbar sind. Leider werden diese Annahmen nur sehr selten von uns hinter-

fragt. Durch Rückfragen an die betroffene Person oder Beteiligte können sich diese stillschweigenden Annahmen jedoch relativieren.

Die Methode eignet sich besonders für die Aus- und Fortbildung von Teamer(inne)n und die Arbeit mit einsprachigen Gruppen, jedoch weniger für die Teilnehmendengruppe selbst. Sie erfordert ein hohes Maß an Konzentration, fremdsprachlichen Fähigkeiten und die Bereitschaft, eigene Stereotype aufzudecken. Die Übung sollte nicht länger als 1 Stunde dauern.



Jane Neugebauer ist Referentin im Bereich Interkulturelle Bildungsprojekte und Trainings von InterCultur gemeinnützige GmbH in Hamburg.



Kerstin Giebel ist als Koordinatorin für Qualifizierung und Weiterentwicklung der Internationalen Jugendarbeit bei IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. tätig.

Themenfeld III:

Interreligiöser Dialog – ein Austausch auf Augenhöhe

Carina Feuerriegel

Theoretischer Hintergrund

Interreligiöser Dialog lässt sich als Meinungs austausch zwischen Anhänger(inne)n verschiedener Religionen bzw. auch Menschen, die sich als Atheist(inn)en oder Agnostiker/-innen bezeichnen, definieren. Er basiert auf den Grundsätzen der Gleichberechtigung, des respektvollen Umgangs miteinander und umfasst durchaus Elemente eines kritischen Austauschs. Ziel des interreligiösen Dialogs ist ein friedliches und tolerantes Zusammenleben. In der öffentlichen Debatte steht insbesondere der Dialog zwischen Christ(inn)en und Muslim(inn)en im Vordergrund, jedoch sollte sich interreligiöser Dialog nicht nur auf diese zwei großen Weltreligionen beschränken, sondern alle Glaubensrichtungen umfassen.

Religion und Jugendliche in Deutschland

Für ehren- und hauptamtliche Fachkräfte ist es sinnvoll, sich zunächst ein Grundwissen über die großen Weltreligionen und für einzelne Konfessionen relevante Begriffe sowie Traditionen anzueignen. Idealerweise sollten sie sich – soweit im Vorhinein eines Projekts oder einer Begegnung möglich und bekannt – mit den religiösen Überzeugungen der Teilnehmenden und eventuellem Konfliktpotential näher auseinandersetzen. Hilfreich ist auch ein gewisses Grundwissen darüber, wie Jugendliche in Deutschland zu Religion stehen.

Über drei Viertel der 12- bis 26-Jährigen in Deutschland gehören einer Konfession an, lediglich eine Minderheit von 23 Prozent ist konfessionslos. Allerdings finden nur 38 % der Jugendlichen, die christlichen Konfessionen angehören, es wichtig an Gott zu glauben, im Vergleich zu 81 % bei muslimischen Jugendlichen.⁹

Jugendliche in Deutschland unterscheiden in der Regel stark zwischen individuellem Glauben und der Zugehörigkeit zu einer Glaubensgemeinschaft („believing without belonging“).¹⁰ Während die große Mehrzahl nicht regelmäßig in die Kirche/Moschee geht oder in der Gemeinschaft aktiv ist, messen sie dem individuellen Glauben unabhängig von Institutionen doch Bedeutung bei und empfinden, dass das Weltgeschehen stark durch Religion geprägt ist.

9 Shell Jugendstudie 2015, Zusammenfassung, S. 30:
<http://bit.ly/2bgAW4p> (Stand: 10.11.2016)

10 SINUS Jugendstudie 2016, S. 338ff.: <http://bit.ly/1SH1NF9>
(Stand: 15.11.2016)

Ob jemand religiös ist oder welcher Glaubensgemeinschaft er/sie angehört, begründet sich in der Regel aus der familiären Tradition. In der Familie wird vorgelebt, wie die religiöse Praxis im Alltag zu verankern ist und bestimmte Anlässe gefeiert werden. Dennoch beschränkt sich bei der Mehrzahl der Jugendlichen in Deutschland die „Religiosität“ auf bestimmte Zeiten im Jahr (z.B. Ostern, Weihnachten, Zucker- oder Opferfest) oder bestimmte Lebensabschnitte (z.B. Konfirmand(inn)enzeit).

Neben diesem Exkurs über die Religiosität von Jugendlichen in Deutschland lohnt sich ebenfalls ein Blick auf die jungen Menschen, die in Deutschland Asyl beantragen. Im Jahr 2015 haben über 197.000 junge Menschen im Alter von 18 bis 29 Jahren einen Erstantrag auf Asyl gestellt.¹¹ Insgesamt sind in diesem Jahr 73,1 % aller Asylbewerber/-innen muslimischen Glaubens, 13,8 % gehören dem Christentum an, 4,2 % sind Yezid(inn)en, 0,5 % Hindus, 1,4 % konfessionslos und 7 Prozent lassen sich anderen Glaubensrichtungen zuordnen bzw. ihre Glaubenszugehörigkeit ist unbekannt. Für die Arbeit mit jungen Geflüchteten bedeutet dies, dass Fachkräfte zentrale Aspekte des Islams kennen, jedoch auch andere Konfessionen nicht vernachlässigen sollten.

¹¹ „Aktuelle Zahlen zu Asyl“ (Dezember 2015), Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: <http://bit.ly/2fTzvfb> (Stand: 15.11.2016)

Der Austausch über unterschiedliche Religionen spielt im Alltag von Jugendlichen in Deutschland meist eine Nebenrolle. In der Regel bietet die Schule Raum für Dialog über Glauben. Darüber hinaus bieten diverse Jugendverbände – wie die aej, der BDKJ und die Kirchen selbst – einen Rahmen, um sich mit Religion auseinander zu setzen. Dennoch eröffnen sich für den non-formalen Bildungsbereich weitere Perspektiven und Möglichkeiten. Interreligiöser Dialog kann und sollte auch außerhalb der Schule pädagogisch begleitet als etwas Interessantes und Wichtiges von den Jugendlichen erlebt werden.

Lese-Tipps:

- „Von Abraham bis Zuckerfest. Die wichtigsten Begriffe für den interreligiösen Dialog“ (2015), Multikulturelles Forum e.V., Lünen: <http://bit.ly/2gcz2pi>
- „Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland“ (2016), Marc Calmbach, Silke Borgstedt, Inga Borchard, Peter Martin Thomas, Berthold Bodo Flaig, Springer, Wiesbaden: <http://bit.ly/1SH1NF9>
- „Jugend 2015: 17. Shell Jugendstudie“ (2015), Shell Deutschland (Hrsg.), FISCHER Taschenbuch, Frankfurt am Main; Online-Zusammenfassung: <http://bit.ly/2bgAW4p>



Pädagogisch begleiteter Dialog

Oft fehlen jungen Menschen Grundinformationen zu ihrer eigenen Religion bzw. haben sie zu gewissen Themen und Fragen noch keinen festen Standpunkt entwickelt. Eine pädagogische Anleitung, die zunächst innerhalb der eigenen Religion geführt wird, erleichtert wesentlich den nächsten Schritt in Richtung interreligiöser Dialog.

Beim Zusammentreffen von Menschen unterschiedlichen Glaubens wird den Teamer(inne)n und Teilnehmenden viel Fingerspitzengefühl abverlangt. Grundsätzlich gilt: jede/-r darf das glauben und äußern, was er/sie für richtig hält. Dabei hilft eine freundliche, tolerante und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre. Allen Beteiligten sollte bewusst sein, dass Religion ein zutiefst persönliches und emotionales Thema ist, bei dem es kein richtig und falsch gibt. Richtig ist lediglich, die eigenen Vorstellungen dem Gegenüber zu erklären und ebenso ein offenes Ohr für die Überzeugungen und Gedanken des anderen Menschen zu haben. Auch wenn es unmöglich scheint, sich auf einen gemeinsamen Standpunkt zu einigen, so sollten das gegenseitige Verständnis und der gegenseitige Respekt an erster Stelle stehen.

Lese-Tipp:

„Toolbox Religion. Interreligiöse Kompetenz für internationale Jugendbegegnungen und Jugendreisen“ (2009), IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. und transfer e.V., Bonn/Köln: <http://bit.ly/2ftgosc>

Spiel-Tipp:

Quiz der Religionen von 14km e.V.:
<http://bit.ly/2eWrMsQ>

Methode 1: Wie religiös bin ich?

Idee	Relativ zu Beginn eines Projekts/einer Begegnung positionieren sich die Teilnehmenden bezüglich ihrer religiösen Praktiken und Wertevorstellungen. Sie haben die Gelegenheit, sich näher zu erklären und die Sichtweisen der anderen Teilnehmenden kennenzulernen. Aufbauend auf diese Einstiegs-Methode können künftige Anknüpfungspunkte im Programm sowie individuelle tiefergehende Gespräche außerhalb des Programms entstehen.
Ziel	Die Teilnehmenden sollen sich auf spielerische Weise mit ihren religiösen Einstellungen und Gewohnheiten besser kennenlernen. Außerdem soll ein Verständnis für die Unterschiedlichkeit der individuellen Definition von „Religiosität“ und persönlicher Werte entwickelt werden.
Ablauf	<p>Die Übung kann sowohl in einem (Seminar-)Raum als auch im Freien stattfinden und dauert pro Frage ca. 5 Minuten. Empfehlenswert ist eine Spieldauer von ca. 30 Minuten mit fünf bis sechs Fragen inklusive persönlicher Stellungnahmen.</p> <p>Der/die Teamer/-in markiert im Vorhinein eine deutliche Linie auf dem Boden (z.B. mit Klebeband oder einem Seil) und befestigt an den jeweiligen Enden zwei Schilder mit der Beschriftung „100 % – Ich stimme voll zu!“ und „0 % – Ich stimme überhaupt nicht zu!“.</p> <p>Er/Sie erklärt den Teilnehmenden, dass er/sie nun Aussagen zu persönlichen religiösen Überzeugungen und Praktiken vorlesen wird und bittet sie sich nach jeder Frage auf der Linie zu positionieren.</p> <p>Um einen ersten Dialog anzuregen, bittet der/die Teamer/-in mit einem „offenen Mikrofon“ (z.B. ein Stift, der symbolisch als Mikro genutzt wird) einzelne Teilnehmende mit unterschiedlichen Positionen um ein Statement oder eine kurze Erläuterung.</p>
Aussagen	<ul style="list-style-type: none">• Ich bin religiös.• Religion spielt eine wichtige Rolle in meinem Leben.• Ich befolge die Regeln, die durch meine Religion gesetzt sind.• Alkohol ist eine Sünde.• Es ist wichtig, jemanden aus meiner eigenen Religion zu heiraten.• Religiöse Gesetze sind wichtiger als die Gesetze eines Landes.• Ich würde alles tun, um Gottes Erwartungen zu erfüllen.

Reflektion der „Wie religiös bin ich?“-Methode

Bereits die Auswahl der Aussagen sollte gut überlegt und für die Gruppe ansprechend formuliert sein. Es bietet sich an, bewusst provokante Thesen zu formulieren um einen direkten Einstieg in das Thema zu ermöglichen und eine klare Positionierung zu erleichtern. Die Aussagen sollten an die Lebenswelt der Beteiligten und deren Religionen anknüpfen.

Von dem/der Teamer/-in ist klar zu kommunizieren, dass es sich bei der Übung um die Meinungen von Individuen handelt. Die Teilnehmenden sollten nicht von der persönlichen Meinung einzelner Vertreter/-innen einer Religion auf die gesamte Religion schließen. Als klare Spielregel gilt: jede Meinung wird von der Gruppe respektiert und auch wenn ein/e Teilnehmer/-in sich nicht näher erklären möchte, ist dies in Ordnung.

Im Kontext einer gemischten Gruppe ist zu bedenken, dass die Religion und deren tägliche Ausübung für Geflüchtete einen bedeutenderen Stellenwert einnehmen kann als bei Nicht-Geflüchteten. Für Menschen, die ihre gewohnte Umgebung sowie Verwandte und Freunde verloren haben, ist es naheliegend sich auf Konstanten zu stützen und zum Beispiel aus ihrer Religion verstärkt Kraft zu schöpfen. Eventuell könnte der/die Teamer/-in durch eine der Aussagen erfragen, ob die religiöse Einstellung sich in der Vergangenheit durch gewisse Lebensumstände bei einzelnen Teilnehmenden verändert hat.

Ist das Stimmungsbild in der Gruppe zu ähnlich oder die Standpunkte werden nur sehr oberflächlich erklärt, kann sich der/die Teamer/-in bewusst konträr positionieren. So werden tiefere Erläuterungen der Teilnehmenden zu ihren eigenen Anschauungen angeregt und andere Perspektiven in die Diskussion eingebracht.

Falls sich abzeichnet, dass die Teilnehmenden nur „Halbwissen“ über die eigene und andere Religionen oder gar Vorurteile gegenüber anderen Religionen haben, bieten sich weitere Programmpunkte zur Wissensvermittlung an, wie z.B. Treffen mit Expert(inn)en oder Besuche religiöser Stätten.



Methode 2: Die ideale Stadt

Idee	Es soll eine Utopie erschaffen werden, in der Menschen aller Religionen friedlich zusammenleben. Hierfür diskutieren die Teilnehmenden (Jugendliche oder Fachkräfte) in Kleingruppen, wie eine ideale Stadt aussehen sollte. Ihre Ideen für diese Stadt stellen sie in einer Präsentation vor.
Ziel	Die Teilnehmenden sollen dazu ermuntert werden, über die Herausforderungen in ihren eigenen Gemeinden und ihrem sozialen Umfeld nachzudenken. Die Diskussion über das Miteinander von unterschiedlichen religiösen Gruppen wird angestoßen und erste Gedanken zu interreligiösem Dialog angeregt.
Ablauf	Die Gesamtgruppe teilt sich in Kleingruppen mit 3-5 Mitgliedern, die ca. 2 Stunden zusammenarbeiten. <ol style="list-style-type: none">1. In den ersten 30 Minuten diskutiert die Gruppe, wie Einwohner/-innen verschiedener Religionen in einer idealen Stadt miteinander leben können. Sie sollen ein Umfeld schaffen, in denen die Bedürfnisse aller berücksichtigt werden und ein friedliches Miteinander möglich ist.2. In den folgenden 60 Minuten sind sie aufgefordert, auf kreative Weise eine Präsentation ihrer Stadt für die anderen Gruppen vorzubereiten. Dies kann in Form eines Kurzfilms mit dem Smartphone/einer Videokamera, einer Zeichnung, einer „Stadtkarte“, einem Sketch etc. erfolgen. Diskutiert werden sollte, wie die Stadt aussieht und heißt, wie die Bewohner/-innen sich verhalten, wie die politische und religiöse Situation aussieht etc.3. Anschließend präsentieren sich die Kleingruppen gegenseitig ihre Lösungsvorschläge für ein friedliches Zusammenleben und reflektieren die Unterschiede zu ihren jeweiligen Heimatstädten.
Materialien	<ul style="list-style-type: none">• Papier, Moderationskarten, Plakate• Schere, Kleber, Stifte• Videokamera/Smartphone• Theaterrequisiten

Reflektion der „Ideale Stadt“-Methode

Bei der Aufteilung der Gruppen ist darauf zu achten, dass das Verhältnis von Geflüchteten und Nicht-Geflüchteten in den Kleingruppen ausgeglichen ist bzw. keine Ländergruppen (z.B. nur Deutsche oder nur Afghanen) entstehen. Da die Teilnehmenden ggf. mit unterschiedlichen Staatsformen aufgewachsen sind – also beispielsweise ein anderes Verständnis vom Verhältnis zwischen Religion und Staat haben können – sind die gemeinsam erarbeiteten Utopien umso bereichernder und aufschlussreicher. Auch das Verständnis von öffentlichen Leistungen und denen, die durch die Familie und das soziale Umfeld geleistet werden, kann variieren, so dass ein Aufgreifen dieser Aspekte ebenfalls interessant sein könnte.

Insbesondere in der ersten Einheit (Diskussion der Utopie) ist Kommunikation wichtig und somit sind grundlegende Sprachkenntnisse erforderlich. Falls die Geflüchteten dazu noch nicht in der Lage sind, sollte für eine Übersetzung (z.B. Dolmetscher/-in, andere Teilnehmende) gesorgt werden, um die Arbeit der Gruppe zu unterstützen. In den darauffolgenden Phasen sind auch nonverbale Präsentationsformen möglich (Zeichnungen, Pantomime etc.).

Die Übung erfordert ein hohes Maß an Motivation, Kreativität und Eigeninitiative. Der/die Teamer/-in formuliert klare Arbeitsaufträge und unterstützt die Kleingruppen bei Bedarf mit Anregungen für die Diskussion oder mit Tipps zu den einzelnen Arbeitsschritten. Er/Sie stellt Material für die Präsentation der Utopie zur Verfügung und animiert die Teilnehmenden, sich möglichst kreativ der Aufgabe zu widmen.

*Carina Feuerriegel ist
Referentin für jugend-
politische Initiativen
bei IJAB – Fachstelle für
Internationale Jugend-
arbeit der Bundesrepu-
blik Deutschland e. V.*





Themenfeld IV:

Sprachanimation als Methode zur inklusiven Arbeit in multikulturellen Kontexten

Kerstin Giebel

Theoretischer Hintergrund

Sprachanimation ist eine Methode aus dem Bereich der Gruppenpädagogik, die ihre Wurzeln im non-formalen Lernen hat und inzwischen zu einem festen Bestandteil von Internationaler Jugendarbeit geworden ist. Sie basiert auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Das heißt anders als in schulischen Kontexten steht hier nicht die Aneignung der Sprache im Vordergrund, sondern vielmehr der Spaß und die Eigenmotivation, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen. Dem Wort entsprechend sollen Menschen ermuntert werden, auf lebendige und spielerische Art schrittweise in eine Fremdsprache einzutauchen. Sprachanimation zielt darauf ab, möglichst viele Sinne anzusprechen und darüber die Neugier zu wecken, andere Menschen besser kennenlernen zu wollen.

Zwei Arten von Sprachanimation

Neben dem allgemeinen Verständnis von Sprachanimation hat das Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW) in den 1990-er Jahren in Kooperation mit der Universität Bielefeld ein wissenschaftlich fundiertes pädagogisches Konzept für interkulturelle Begegnungen erarbeitet. Anlass dafür

war, dass seit der Gründung des DFJW im Jahr 1963 die Mehrzahl der Delegationsbesuche mit Unterstützung von Dolmetscher(inne)n und weniger durch direkte Kommunikation zwischen den Teilnehmenden selbst stattfand. Diesen Umstand wollte man ändern und zudem erreichen, dass mehr Jugendliche an Austauschmaßnahmen teilnehmen – vor allem jene mit niedrigen Bildungsvoraussetzungen. Das Konzept beinhaltet drei Bausteine, die aufeinander aufbauen und sich gegenseitig ergänzen:

1. Abbau von Hemmungen
 - 1.1 Schaffung einer kommunikationsfreudigen Atmosphäre
 - 1.2 Spielpädagogische und kreative Aktivitäten zum Abbau physischer und psychischer Kontaktscheue
2. Spracherwerb
3. Systematisierung

Zielgruppen der Sprachanimation

Sprachanimation eignet sich für verschiedene Ziel- und Altersgruppen: Menschen mit unterschiedlichen Sprachniveaus, insbesondere solche mit geringer Fremdsprachenkenntnis, haupt- und ehrenamtlich Tätige, Menschen in Führungspositionen, Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Sie kann in bi- oder multinationalen Settings, aber auch einsprachig praktiziert werden. Sprachanimation sollte stets inklusiv gedacht werden, denn sie basiert auf einem menschenrechtlichen Ansatz und zielt darauf ab, Menschen einzubeziehen anstatt sie auszugrenzen. So gesehen eignet sie sich für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht vollends am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und von Ausgrenzung bedroht sind.

Ob nun Sprachanimation im allgemeinen Sinne oder als wissenschaftlich fundiertes Konzept verstanden wird: Im Kern geht es darum, allen Menschen ein selbstbestimmtes Leben und Teilhabe an gesellschaftlichen Aktivitäten zu ermöglichen und Jugendliche als Individuen mit eigenen Merkmalen anzuerkennen. Insbesondere die bilateralen Jugendwerke und Koordinierungsstellen bieten Schulungen an, um sich als Sprachanimateur/-in im Bereich Internationale Jugendarbeit ausbilden und zertifizieren zu lassen.



Lese-Tipps:

- „Sprachanimation – inklusiv gedacht. Language Animation – the inclusive way“ (2015), IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V., Bonn:
<http://bit.ly/2gcycZK>
- „Es ist normal, verschieden zu sein. Inklusion und Empowerment in der Internationalen Jugendarbeit - Arbeitshilfen für die Fachkräfte-Qualifizierung“ (2013), IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V., Bonn:
<http://bit.ly/2fTtsaW>



Methode 1: Point it

Idee	In Kleingruppen lernen sich die Teilnehmenden auf nonverbale Weise, mittels Abbildungen, Fotos oder Comics näher kennen und bauen dadurch Hemmungen ab.
Ziel	Die Teilnehmenden sollen auf spielerische Art möglichst viel voneinander erfahren, insbesondere zu Essgewohnheiten, Hobbies, ihrer Herkunft, Familie etc. Dabei geht es zunächst nur um das Mitteilen, nicht aber um das Bewerten der ausgetauschten Informationen. Die auf diesem Wege gewonnenen Informationen können zu einem späteren Zeitpunkt ggf. vertieft werden. In jedem Fall sollte damit behutsam umgegangen werden. Sie liefern dem/der Teamer/-in wertvolle Hinweise für die Gestaltung des Zusammenlebens in der Gruppe.
Ablauf	Es werden Kleingruppen (2-4 Personen) gebildet, die sich im Raum verteilt so zueinander setzen, dass sie gemeinsam auf das zur Verfügung gestellte Bildmaterial schauen können. Der/die Teamer/-in händigt jeder Gruppe mindestens eine Zeitschrift aus, die sie für die Übung nutzen soll. Aufgabe der Teilnehmenden ist es, ohne zu sprechen so viel wie möglich in einer klar definierten Zeit über die anderen Gruppenmitglieder herauszufinden. Körpersprache ist allerdings erlaubt, z.B. darf mit dem Finger auf Abbildungen, Fotos, Comics gezeigt werden. Jede/-r Teilnehmer/-in sollte sich äußern können. Im Plenum wird anschließend je nach Zeitfenster exemplarisch oder von allen Beteiligten vorgestellt, was die Gruppenmitglieder voneinander erfahren haben.
Fragen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Essgewohnheiten habt ihr?• Welche Hobbys habt ihr?• Wie (auf welchem Weg) seid ihr in das Projekt/die Unterkunft gekommen?• Wie verläuft ein Tag in eurem Heimatland gewöhnlich?

Reflektion der „Point it“-Methode

Die Methode bietet einen niedrighschwelligem Einstieg in die Gruppenarbeit und kann gut als Icebreaker zu Beginn eines Projekts, Seminars oder einer Begegnung eingesetzt werden. Sie eignet sich hervorragend für interkulturelle Settings, weil Informationen transportiert, aber nicht bewertet werden. Darüber hinaus kann die Methode in jeder Altersgruppe angewandt werden: Kinder, Jugendliche und Erwachsene haben Spaß dabei, sich auf diesem Wege besser kennenzulernen.

Die Methode kann beliebig variiert werden: in Bezug auf die Dauer der Übung, die Zusammensetzung der Kleingruppen (Anzahl der Personen, Gender) und die Aspekte, die herausgearbeitet werden sollen. So kann die Frage nach der Anreise ins Projekt/zur Wohnunterkunft eine Art Türöffner sein für eine vertiefende Diskussion, in der Geflüchtete mitteilen können, was sie erlebt haben. Das würde jedoch voraussetzen, dass sie diesbezüglich von sich aus Gesprächsbereitschaft signalisieren und auch sprachlich dazu in der Lage sind. Die Übung birgt außerdem Lernpotential in Bezug auf ein sensibles Miteinander von Kulturen, was jedes Gruppenmitglied erwarten darf – ganz gleich, ob mit oder ohne Fluchterfahrung.

Gleiches gilt für Fragen bzw. Aussagen, die den Tagesablauf, Ess- und Schlafgewohnheiten betreffen. Sie lassen Rückschlüsse zu, wie bedeutsam Religion für die einzelnen Gruppenmitglieder sind. Aufmerksame Teamer/-innen nutzen die Aussagen der Teilnehmenden für die Ausgestaltung des Programms in der Gruppe (z.B. Zeit zum Beten einräumen, Kauf entsprechender Lebensmittel, Beachten von Fastenzeiten/Ramadan, Schaffen von Privatsphäre soweit möglich).

Bei Geflüchteten können negativ besetzte Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen bis hin zu Traumata (Polizei, Kriminalität, Krieg etc.) mitschwingen. Eine scheinbar banale Frage in der Übung kann dazu führen, dass emotionale Befindlichkeiten hochkommen. Der/die Teamer/-in sollte darauf gefasst sein und die Übung ggf. stoppen. Insbesondere von ehrenamtlichen Teamer(inne)n kann nicht erwartet werden, dass sie psychologisch ausgebildet sind und in dem Moment adäquat reagieren. Es empfiehlt sich in solch einem Fall, den Träger zu informieren und externe Hilfe durch Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen. Wichtig ist, dass die Gruppe nicht unter den Eindrücken oder emotionalen Ausbrüchen leidet und umgekehrt sollten sich die Geflüchteten nicht durch ihre Offenbarungen ausgegrenzt fühlen. Das richtige Maß zu treffen ist eine große Herausforderung, insbesondere für ehrenamtlich engagiertes Leitungspersonal.

Auch hier gilt: Wenn Teilnehmende von sich aus persönliche Erlebnisse teilen möchten, sollte der/die Teamer/-in damit sensibel umgehen und den Beiträgen Raum geben. Dennoch ist es wichtig, auf eine allgemeinere Gesprächsebene zurückzukehren, damit sich niemand unter Druck gesetzt fühlt.

Lese-Tipp:

„Point it: Traveller’s language kit.“ (2013), Dieter Graf, Graf Editions. Bezug als Buch oder App über: <http://bit.ly/2eWqwpX>

Falls das Budget zu knapp ist, um derartige Büchlein zu kaufen, können stark bebilderte Zeitschriften dafür verwendet werden.



Methode 2: Stille Post

Idee	Die Teilnehmenden üben sich im aufmerksamen Zuhören, Übermitteln von Begriffen und nicht zuletzt in der Aussprache selbiger in einer anderen Sprache. Das Setting lädt dazu ein, sich tiefer mit anderen Sprachen, Kulturen und Gewohnheiten zu befassen, aber auch Zutrauen und Vertrauen in die Gruppe zu gewinnen.
Ziel	Die Teilnehmenden lernen auf spielerische Weise zentrale Alltagsbegriffe einer anderen Sprache kennen. Die Art der Kommunikation (in das Ohr des/der Nachbar(i)n flüstern) bringt sie dazu, sich auf ein Mindestmaß an körperlicher Nähe einzulassen. Dabei geht es zunächst nur um das Mitteilen, nicht aber um das Bewerten bzw. Beurteilen der Informationen. Die Begrifflichkeiten können im weiteren Verlauf durch Gruppenmitglieder oder auch den/die Teamer/-in in die Tagesgestaltung einfließen.
Ablauf	Die Teilnehmenden sitzen im Stuhlkreis zusammen. Die Gruppengröße ist beliebig. Der/die Teamer/-in wählt eine Person aus und bittet sie, einen beliebigen Begriff in der eigenen Muttersprache im Uhrzeigersinn der danebensitzenden Person ins Ohr zu flüstern. Diese wiederum gibt das weiter, was verstanden wurde. Der Begriff darf nicht wiederholt werden. Nachdem sich der Kreis geschlossen hat und alle Personen einbezogen worden sind, nennt die letzte Person den Begriff laut. Zum Vergleich soll dann die erste Person den ursprünglich von ihr in Umlauf gebrachten Begriff wiederholen, ihn übersetzen und seine Bedeutung erklären. Nicht selten sind die Worte verfremdet. Im Sinne des aktiven Lernens wiederholt die Person den Begriff einige Male und verschriftlicht diesen.
Begriffe	Am besten eignen sich Begriffe, die Alltagsgegenstände (Kleidungsstücke, Lebensmittel, Mobiliar etc.) beschreiben. Möglich sind aber auch Grußformeln (Auf Wiedersehen, Danke, Bitte etc.), mit denen die Teilnehmenden häufig konfrontiert werden oder (Geburtstags-)Glückwünsche in anderen Sprachen.

Reflektion der „Stille Post“-Methode

Die Methode bietet einen niedrigschwiligen Einstieg in die Gruppenarbeit. Sie eignet sich sowohl in einsprachigen Settings (z.B. in einer Gruppe von Geflüchteten, die Deutsch lernen wollen) als auch in multikulturellen Settings. Es gibt keine Altersbegrenzung für die Methode: besonders Kinder haben viel Spaß dabei. Je nach Konzentration und Konstitution der Gruppe kann die Übung beliebig lange dauern. Sie setzt jedoch eine positive Grundstimmung voraus; sobald eine Person blockiert, ist die Übung zum Scheitern verurteilt. Die Stille Post kann sowohl in der Startphase des Zusammenarbeitens der internationalen Gruppe als auch zu einem späteren Zeitpunkt (wiederholt) durchgeführt werden.

Durch die zufällige Positionierung der Personen im Stuhlkreis sind die Gruppenmitglieder ihrer Sprache und Herkunft nach gemischt verteilt. Dadurch können etwaige Hemmungen bei der Kontaktaufnahme zwischen den Geschlechtern oder zu Menschen mit etwaigen physisch-psychischen Beeinträchtigungen ein wenig aufgeweicht werden.



Variationen der Methode

Wird die Methode als Icebreaker eingesetzt und die Gruppe bleibt noch länger zusammen, bietet es sich an, die jeweiligen Begriffe sofort auf Papier zu schreiben und zwar in dreierlei Form: In der Fremdsprache, in Lautsprache, in der Übersetzung (d.h. in der jeweiligen Arbeitssprache im Projekt, Seminar oder der Wohnunterkunft). Um die Begriffe zu verinnerlichen, sollten die Zettel anschließend gut sichtbar an der Wand angebracht werden. Möglicherweise bezeichnen die Begriffe sogar Gegenstände, die sich in den Gruppenräumen befinden (Stuhl, Tisch, Kühlschrank, Dusche, Obstsorten o.ä.). In dem Fall sollten die Schilder direkt an den Objekten befestigt werden. Wenn die Gruppe tagtäglich mit den Begriffen bewusst konfrontiert wird (z.B. als Warming-up werden die neuen Begriffe wiederholt) und/oder durch die sichtbare Kombination Gegenstand - Schild, kann ein echter Lernprozess in Gang gesetzt werden. Im Prinzip bedarf es lediglich eines Anstoßes durch den/die Teamer/-in; danach kann jedes Gruppenmitglied die Übung beliebig oft fortsetzen, neue Begriffe hinzufügen und in der Gruppe thematisieren, was den Spaßfaktor erhöht und als positiven Nebeneffekt die Räumlichkeiten lebendiger ausschaun lässt.

Lese-Tipps:

- „Sag was! Dis moi! Powiedz cos! Ein Leitfaden zur Sprachanimation in trinationalen Begegnungen (deutsch, französisch, polnisch)“ (2010), Bund Deutscher PfadfinderInnen, Gwennili und der Akademische Sportverband Wroclaw (Hrsg.), Frankfurt am Main
- „L’animation linguistique dans les rencontres franco-allemandes de jeunes. Sprachanimation in deutsch-französischen Jugendbegegnungen.“ (2013), OFAJ/DFJW (Hrsg.), Berlin/Paris:
<http://bit.ly/2gaUWtU>
- „Feel Špáß – Deutsch-tschechische Sprachanimation“ (2008), Tandem – Koordinierungszentrum Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch (Hrsg.):
<http://bit.ly/2fTsyys>
- Webangebot von Tandem – Koordinierungszentrum Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch mit ausführlichen Informationen zu der von Tandem entwickelten Methode der Sprachanimation:
www.sprachanimation.info

Netzwerk Kommune goes International

Das *Netzwerk Kommune goes International* (KGI), in dessen Rahmen diese Arbeitshilfe entwickelt wurde, ist ein Projekt zur politischen Stärkung und strukturellen Verankerung Internationaler Jugendarbeit auf kommunaler Ebene. Es wird vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Städte, Gemeinden und Landkreise im KGI-Netzwerk erhalten von *IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e. V.* ein vielseitiges Angebot an Beratung, Vernetzung, Information und Qualifizierung.

Das KGI-Handbuch liefert einen Überblick zum Projekt sowie den gesammelten Ergebnissen und gibt hilfreiche Praxistipps für kommunale Gebietskörperschaften, die Internationale Jugendarbeit politisch stärken und strukturell verankern wollen:

<http://bit.ly/2fQb1RV>

Das Ziel von KGI ist, allen Jugendlichen grenzüberschreitende Lernerfahrungen zu ermöglichen und (mehr) Zugänge dazu auf kommunaler Ebene zu eröffnen. Seit 2011 werden bun-

desweit Kommunen darin unterstützt, ihre Angebote für junge Menschen im internationalen Jugendaustausch auszuweiten und insbesondere Jugendliche einzubinden, die bisher noch nicht von solchen Maßnahmen profitieren konnten. Mit diesem Ansatz ist KGI eine Teilinitiative von *JIVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben*, einer jugendpolitischen Initiative, die sich mittels Internationaler Jugendarbeit für mehr Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft einsetzt.

Ein Serviceangebot von KGI ist die Erstellung von Arbeitshilfen zu Themen, die für Fachkräfte kommunaler Verwaltungen sowie freier und öffentlicher Träger der Kinder- und Jugendhilfe aktuell relevant sind. In dieser Reihe erscheint diese Arbeitshilfe und legt anhand ausgewählter Beispiele dar, dass Methoden der Internationalen Jugendarbeit kontextbezogen geeignet sind, um mit Geflüchteten zu arbeiten.

Netzwerk
Kommune
goes
International