

# **Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft**

**Eine berufsbegleitende Weiterbildung für Mitarbeiter/innen aus  
Jugendhilfe, Jugendarbeit und Schule**

**Juli 2015 bis Juni 2016**

## **Expose**

**Eine Weiterbildung des Paritätischen Jugendwerks Baden-Württemberg**

in Kooperation mit

- KVJS, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg - Landesjugendamt
- Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg
- Aktion Jugendschutz Baden Württemberg



## **Inhalt**

<b>Warum diese Weiterbildung?</b> .....	<b>3</b>
<b>Rahmen der Weiterbildung</b> .....	<b>4</b>
<i>Kultur, Migration, Rassismus</i> .....	4
<i>Umgang mit Differenz – eine paradoxe Aufforderung</i> .....	5
<i>Anerkennung als Orientierung</i> .....	5
<b>Zielgruppe</b> .....	<b>6</b>
<b>Aufbau der Weiterbildung</b> .....	<b>7</b>
<i>Verbindliche Aufgaben zwischen den Modulen zur Vertiefung</i> .....	7
<i>Interview</i> .....	8
<i>Praxisprojekt</i> .....	8
<i>Protokoll</i> .....	9
<i>Theoretische Fundierung</i> .....	9
<b>Leistungen und Zertifikat</b> .....	<b>9</b>
<b>Die Weiterbildungsmodule</b> .....	<b>10</b>
<i>Modul 1: Kultur – Migration – Rassismus</i> .....	10
<i>Modul 2: Barrieren und Übergänge in Bildung und Arbeitsmarkt</i> .....	10
<i>Modul 3: Umgang mit Rassismuserfahrungen - Methoden der Jugendbildung</i> .....	11
<i>Modul 4: Praxisreflexion</i> .....	11
<i>Modul 5: Fragen der Migrationspädagogik</i> .....	12
<i>Modul 6: Reflexion der Praxisprojekte -Ergebnissicherung</i> .....	12
<i>Leitung</i> .....	13
<i>Referent_innen</i> .....	13
<b>Beirat</b> .....	<b>14</b>
<b>Kooperationspartner*innen</b> .....	<b>14</b>
<b>Die Tagungsstätten</b> .....	<b>14</b>
<b>Kontakt</b> .....	<b>14</b>

## WARUM DIESE WEITERBILDUNG?

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

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

Für die Jugendhilfe kommt der Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen zu dem Ergebnis, dass eine Interkulturelle Öffnung praktisch noch nicht stattgefunden habe. Fragen von Interkulturalität und Migration werden für Jugendhilfe, Jugendarbeit und Bildungseinrichtungen also auch in Zukunft eines der zentralen Themen bleiben.

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

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

Die hier ausgeschriebene Weiterbildung ist bereits der achte Durchgang. Der Erfolg dieses Angebots und die guten Rückmeldungen der Teilnehmenden haben uns ermutigt, das Angebot fortzusetzen und konzeptionell Schritt für Schritt weiterzuentwickeln.

*TN-Rückmeldungen zur Weiterbildung: „Erwerben eines fundierten Theoriewissen mit anschaulichem Handwerkszeug“, „Neue Anregungen und Blickwinkel wurden erschlossen“, „Dass ich Inputs in meine Arbeit mitnehmen kann“, „Mich durch Neues begeistern, bestätigen und verunsichern zu lassen“, „Ich hatte mir Anregungen für die Praxis gewünscht. Die habe ich zahlreich erhalten“, „Bin persönlich bereichert durch erweiterten Blickwinkel“, „Ich kann das Gelernte gut in der täglichen Arbeit verwenden“*

Unter der Trägerschaft der Aktion Jugendschutz etabliert sich mit der gleichen inhaltlichen Ausrichtung parallel die Weiterbildung „interkulturell denken – lokal handeln“. Hier können sich Kommunen oder lokalen Netzwerke für die lokale Durchführung dieser Weiterbildung bewerben.

Parallel zu der hier ausgeschriebenen Weiterbildung haben wir auch verschiedene Weiterbildungen zum interkulturellen Trainer/in und Berater/in angeboten.

Für die Absolvent/innen der Weiterbildungen bieten wir im Rahmen des Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik ([www.rassismuskritik-bw.de](http://www.rassismuskritik-bw.de)) regelmäßige interne Tagungen zur Vertiefung an.

## RAHMEN DER WEITERBILDUNG

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

### Kultur, Migration, Rassismus

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

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

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

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

Claus Melters Untersuchungen zeigen die große Sprachlosigkeit in Jugendhilfe und Schule, wenn es um das Reden über Rassismuserfahrungen der Jugendlichen geht. Die Jugendlichen brauchen Gesprächspartner, die bei diesem Thema nicht auf Abwehr und Verharmlosung gepolt sind.

Ein differenzierter Blick auf die Anderen setzt den Blick in den Spiegel voraus. Mehrheitsangehörige, die professionell mit von Rassismus und Diskriminierung betroffenen Menschen arbeiten, müssen sich mit der eigenen Verstrickung in die postkoloniale, rassistische Gesellschaft auseinandersetzen. Dabei geht es nicht darum, sich selbst oder andere des Rassismus „zu überführen“. Vielmehr wird in der Reflexion deutlich werden, dass oftmals auch „gut gemeinte“ Handlungsansätze zum Erhalt ausgrenzender Strukturen beitragen und/oder von meinem Gegenüber als ausgrenzend erlebt werden.

## Umgang mit Differenz – eine paradoxe Aufforderung

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

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

Interkulturelle Kompetenz bedeutet in diesem Sinne, sich auf jede Situation mit Neugier und Bereitschaft zur Unsicherheit neu einzulassen. Rezepte für richtiges Handeln gibt es nicht. Paul Mecheril spricht von der Unvermeidlichkeit und der Unmöglichkeit der interkulturellen Perspektive.

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

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

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

## Anerkennung als Orientierung

Die Lernherausforderung lässt sich mit folgenden Fragen umreißen:

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

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

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

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

## ZIELGRUPPE

Wir sprechen mit diesem Angebot haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen der Kinder- und Jugendhilfe, der sozialen Arbeit, aus Bildungseinrichtungen sowie Lehrer/innen an. Wir haben uns bewusst für eine breite Zielgruppe entschieden, weil wir die Interdisziplinarität als Lernherausforderung betrachten. Es kann geradezu ein gewollter Nebeneffekt dieser Weiterbildung sein, dass die Kooperation verschiedener Handlungsfelder verbessert wird.

Die Klammer bildet die Praxis der Teilnehmenden mit Kindern und Jugendlichen. In dieser Praxis beschäftigen sie sich mit dem Thema „Interkulturalität“ - und das in der Interaktion mit Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.

Die Weiterbildung ist für max. 20 Teilnehmer/innen konzipiert.

**Wir erhoffen uns auch die Teilnahme von Kolleg/innen mit Migrationshintergrund** – wohlwissend, dass die Auseinandersetzung mit Fragen einer migrationssensiblen pädagogischen Arbeit vor allem auch die Aufgabe derer ist, die als Teil der Mehrheitsgesellschaft aufgewachsen und sozialisiert sind und sich im Gegensatz zu Migrant/innen nicht notwendiger Weise mit dem Thema beschäftigen müssen. Annita Kalpaka beschreibt aus ihrer Minderheitenposition als Migrantin, wie sie zur Entwicklung der eigenen Handlungsfähigkeit gar nicht drum herum kommt, sich mit den Perspektiven der Mehrheitsgesellschaft zu befassen. Aus eben dieser Position heraus sei für sie aber „die Entwicklung der Fähigkeit zum Perspektivwechsel seitens der Mehrheitsgruppen“ ebenfalls „lebenswichtig“, damit ihre Perspektive in einer herrschaftlich strukturierten Dominanzgesellschaft Berücksichtigung finden könne und sie nicht am „Rand der Geschehens verweilen müsse.“

Teilnehmenden mit Migrationshintergrund bieten wir - so weit als möglich und von ihnen gewünscht - die Möglichkeit, in eigenen Lerngruppen ihre persönlichen und beruflichen Erfahrungen zu reflektieren und sie so als Ressource für die fachliche Weiterentwicklung zu nutzen. Dies soll sie auch befähigen, selbstbewusst eine gute Position in ihren Arbeitszusammenhängen zu finden.

Teilnehmende mit und ohne Migrationshintergrund werden zu den jeweiligen Themen unterschiedliche Perspektiven entwickeln. Es ist daher sinnvoll, den Lernprozess im Wechsel von homogenen Gruppen und dialogischem Austausch zu gestalten.

## **AUFBAU DER WEITERBILDUNG**

Die Teilnehmenden erarbeiten in einer Mischung von Theorieinputs, Vorstellung und von Praxismethoden sowie Praxisreflexion ein Handwerkszeug für die Arbeit mit Mädchen und Jungen mit und ohne Migrationshintergrund. Das Thema erfordert - wie beschrieben - einen offenen Lernprozess. Es braucht Raum für neue Anregungen, aber auch Raum für Reflexion bereits mitgebrachter Erfahrungen und Ressourcen. Die Teilnehmenden haben zum einen die Möglichkeit verschiedene theoretische wie handlungspraktische Ansätze und Best practice-Modelle kennen zu lernen und werden zum anderen kontinuierlich bei ihrem eigenen Lernprozess und beim gemeinsamen Gruppenlernprozess begleitet.

Dabei haben wir auch Raum gelassen für Fragen, die erst im Laufe des Prozesses für die Gruppe relevant werden, und können darauf ggf. auch mit zusätzlichen Inputs durch die Leitung, aus der Gruppe aber auch von außen reagieren. Auch wollen wir unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden Rechnung tragen. Die Gewichtung von Theorie und Praxis in den Modulen wird jeweils mit den Teilnehmenden abgestimmt. Aber auch außerhalb der Module gibt es die Möglichkeit, den Fokus stärker auf ein Praxisprojekt oder auf eine theoretische Vertiefung zu setzen.

Der psychodramatische Hintergrund der pädagogischen Leitung ermöglicht folgendes Lernkonzept:

- Wir suchen im ständigen Wechsel von kleinen szenischen Arrangements, dialogischen Begegnungen in kleinen Gruppen, wie der klärenden Diskussion im Plenum den für den Lernprozess weiterführenden Weg.
- Wir fördern die eigenverantwortliche Selbsttätigkeit aller am Lernprozess beteiligten und suchen kreative Lösungen aus der dialogischen Kraft der Gruppe.
- Wir geben den Raum, Situationen ein zweites Mal – auch aus der Perspektive des Gegenübers zu erleben. Dabei werden die Handlungsgründe der Beteiligten in ihrer Mehrperspektivität erforschbar, kulturelle Schablonen werden sichtbar und können bearbeitet werden.
- Wir ermöglichen durch den spielerischen Charakter in einer geschützten Werkstattatmosphäre eine angstfreie Einübung bisher nicht praktizierter Handlungsalternativen.

## **Verbindliche Aufgaben zwischen den Modulen zur Vertiefung**

Neben dem Praxisprojekt bekommen die Teilnehmenden am Ende jedes Modul eine verbindliche Aufgabe, die sie bis zum nächsten Modul wenn möglich integriert in die eigene Praxis bearbeiten.

Nach dem 1. Modul: schriftliche Reflexion einer Alltagssituation aus der Praxis

Nach dem 2. Modul: biografisches Interview (siehe unten)

Nach dem 3. Modul: Entwurf eines Praxisprojektes (siehe unten)

Nach dem 4. Modul: Durchführung eines Praxisprojektes

Nach dem 5. Modul: Reflexion des Praxisprojektes



## Interview

Biografisches Interview als kleines „Forschungsvorhaben“: anhand eines Frageleitfadens, der individuell angepasst werden kann, wird ein längeres Gespräch mit einer/m (oder mehreren) Jugendlichen aus dem beruflichen Umfeld geführt. Hier können Impulse aus der Weiterbildung konkret auf den Prüfstand gestellt werden. Zum anderen ist die intensive Interaktion über das Gespräch ein interessantes Experiment im Kontakt. Das Interview wird dokumentiert über eine kurze Reflexion (ca. 1 Seite).

## Praxisprojekt

Mit der Durchführung eines Praxisprojektes soll das konzeptionelle Denken und Arbeiten im interkulturellen Kontext gefördert werden. Im Laufe der Weiterbildung entwickeln die Teilnehmenden die Idee für ein Praxisprojekt, das sie dann mit Unterstützung der Leitung im folgenden halben Jahr bis zum Abschlussmodul durchführen. Dort wird es vorgestellt und ausgewertet.

Konkrete Ausrichtung und Umfang der Projekte hängen im Wesentlichen von den konkreten Möglichkeiten der/des jeweiligen Teilnehmenden ab. Sie können sowohl im pädagogischen als auch im institutionellen Bereich angesiedelt sein. Es müssen dabei in der Regel keine neue Handlungsfelder entwickelt werden. Es geht eher darum für bestimmte Bereiche der bestehenden Praxis neue Ideen zu entwickeln und diese exemplarisch umzusetzen.

Denkbar sind ...

- ... Projekte mit Jugendlichen, wie kleine Aktionen, Workshops;
- ... kleine Forschungsprojekte wie biografische Interviews;
- ... konzeptionelle Projekte, wie das Aufspüren von Zugangsbarrieren oder die Verankerung des Themas in der Hilfeplanung (Zielebene) und den Leistungsbeschreibungen;
- ... Projekte der Kooperation und Vernetzung, wie die Kontaktaufnahme mit neuen Kooperationspartnern, beispielsweise Übersetzerdienste oder Migrant\*innenorganisationen;
- ....Projekte der Elternarbeit usw.
- ... Projekte mit Kolleg\*innen (Workshops, Befragungen, Überprüfung des Leitbildes, Interkulturalität im Team).

Je nach Fokus des Projektes bedarf es einer Absprache mit, bzw. eines Auftrages der Leitung der Einrichtung. Im Idealfall verbindet sich das Interesse des Arbeitgebers an der Qualifizierung durch die Weiterbildung mit der Bereitschaft auch dieses Praxisprojekt im Rahmen der Möglichkeiten zu unterstützen. Aber auch ohne diesen institutionellen Hintergrund lassen sich kleine überschaubare Projekte definieren, die für jeden gewinnbringend durchführbar sind.

### Durchführungsbestimmungen zum Praxisprojekt

- Die Projekte dürfen innerhalb der regulären Arbeitszeit durchgeführt werden, müssen aber Projektcharakter haben, d.h. etwas „Neues“ enthalten oder auch „Altes“ unter einer bestimmten Fragestellung reflektieren.



- Sie dürfen auch von bis zu drei Teilnehmer/innen gemeinsam durchgeführt werden, dabei muss der jeweilige Anteil definiert sein.
- Für die Praxisprojekte muss ein kurzer schriftlicher Entwurf (Zielformulierung, Auftragsklärung, konzeptionelle Überlegungen usw.) sowie ein kurzer schriftlicher Bericht (Selbstevaluierung) vorgelegt und genehmigt werden.

## **Protokoll**

Jede/r Teilnehmer/in schreibt ein Teilprotokoll eines Moduls.

Dies dient der Dokumentation der Module und entlastet die anderen Teilnehmenden vom Mitschreiben. Außerdem fordert es die jeweiligen Protokollant/innen zu einer anderen Perspektive auf den Lernprozess heraus.

## **Theoretische Fundierung**

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

Die gemeinsame Grundlagenlektüre ist der Band „Migrationspädagogik“ von Paul Mecheril, Annita Kalpaka, Claus Melter, İnci Dirim und Maria do Mar Castro Varela.

## **LEISTUNGEN UND ZERTIFIKAT**

Die Gesamtstundenzahl beträgt 120 h.

Die reine Seminarzeit im Rahmen der Weiterbildungsmodule beträgt 72 h (6 x 12 h).

Übersteigen die Fehlzeiten 20 %, müssen mit der Leitung ersatzweise Leistungen vereinbart werden (Besuch anderer Seminare, schriftliche Arbeiten ...)

Für die zusätzlichen verbindlichen Aufgaben rechnen wir als grobe Orientierung folgende Zeiten (dies kann je nach der individuellen Fokussierung schwanken):

- Reflexion einer Alltagssituation: ca. 3 h
- Durchführung und Dokumentation der Interviews: ca. 5 h,
- Protokoll: ca. 3 h.
- Projektentwurf: ca. 3 h
- Projektdurchführung: ca. 15 h
- Projektreflexion: ca. 3 h
- Lektüre: ca. 16 h

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

# **DIE WEITERBILDUNGSMODULE**

**09.&10. Juli 2015, Tagungszentrum Gültstein**

## **Modul 1: Kultur – Migration – Rassismus**

**Elisabeth Yupanqui Werner und Andreas Foitzik**

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

- Auseinandersetzung mit eigenen (biografischen) Erfahrungen, Ressourcen und Erwartungen
- Reflexion der eigenen beruflichen Rollen
- Kennenlernen und Verständigung in der Lerngruppe
- begriffliche und praktische Annäherung an den Lerngegenstand „Kultur – Migration- Rassismus“

Jedes der drei Themenfelder wird über Übungen, Reflexion und Theorieinput erschlossen. In kurzen szenischen Übungen und theaterpädagogischen Aufstellungen setzen sich die Teilnehmenden dabei mit eigenen biografischen und soziokulturellen Prägungen, sowie eigenen Wanderungs- und Ausgrenzungserfahrungen auseinander.

**08. & 09. Oktober 2015, Thomashof Karlsruhe**

## **Modul 2: Umgang mit Rassismuserfahrungen - Methoden der Jugendbildung**

**Wiebke Scharathow und Elisabeth Yupanqui Werner**

In diesem Modul ist der Fokus auf die Auseinandersetzung mit den vielfältigen Bedingungen, die das Umgehen mit Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen rahmen, sowie auf ihre verschiedenen Umgangs- und Verarbeitungsmöglichkeiten gerichtet, und es wird der Frage nachgegangen, was diese Überlegungen für die Beziehungsgestaltung und die pädagogische Praxis bedeuten.

- Verschiedene Umgangsmöglichkeiten mit Rassismus und Rassismuserfahrungen
- Best practice Beispiele der Thematisierung von Rassismuserfahrungen
- Kritische Auseinandersetzung mit verschiedenen Methoden
- Empowerment
- Mehrfachzugehörigkeit
- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit als Erklärungsmodell

**26.&27. November 2015, Haus Birkach Stuttgart**

## **Modul 3: Barrieren und Übergänge in Bildung und Arbeitsmarkt**

**Axel Pohl und Andreas Foitzik**

In diesem Modul beschäftigen wir uns mit den vielen Gesichtern der Migration, den verschiedenen Phasen des Migrationsprozesses und den damit einhergehenden Anforderungen sowie Bewältigungsstrategien auf Seiten der Migrant/innen.

- Schwerpunkt Übergang Schule-Beruf
- Fragen der Integration, Partizipation
- Institutionelle Ausschlusspraktiken /Diskriminierung
- Kritik an der Zurichtung durch die Arbeitsmarktlogik

**04. & 05. Februar 2016, Karlsruhe/Thomashof**

## **Modul 4: Praxisreflexion**

**Elisabeth Yupanqui Werner und Andreas Foitzik**

In diesem Modul soll die intensive Reflexion der pädagogischen Praxis der Teilnehmenden im Fokus stehen. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen orientieren sich an den Handlungsfeldern der Teilnehmenden und an deren Fragen und Interessen.

Mögliche Themen:

- Methodenreflexion und Methodenkritik
- Sprache
- Elternarbeit
- Kooperation – Sozialraumorientierung - Netzwerkarbeit
- Kritische Diskussion der Projektentwürfe der Teilnehmenden
- Thema Differenz

**07. & 08. April 2016, Tagungszentrum Gültstein**

## **Modul 5: Fragen der Migrationspädagogik**

**Astrid Messerschmidt und Andreas Foitzik**

Gemeinsam mit Astrid Messerschmidt reflektieren wir die Kritik des Kulturalismus in der interkulturellen Pädagogik und setzen uns mit dem Ansatz der Migrationspädagogik auseinander.

- Begriffe und Konzepte zum Zusammenhang von Migration und Bildung
- Zeitgeschichtliche Kontextualisierung: Deutschland als postnationalsozialistische Gesellschaft
- Rassismus – Antisemitismus – Antiziganismus: historische und systematische Einordnungen und Perspektiven kritischer Bildungsarbeit
- Institutionelle Diskriminierungspraktiken in Schule und Weiterbildung

Das Modul bietet Raum für die Reflexion der Schritte im Verlauf der Weiterbildung und gibt Impulse für die praxisbezogene Formulierung von Aufgaben.

**16. & 17. Juni 2016, Thomashof Karlsruhe**

## **Modul 6: Reflexion der Praxisprojekte -Ergebnissicherung**

**Elisabeth Yupanqui Werner und Andreas Foitzik**

In diesem letzten Modul wollen wir Raum geben für einen gründlichen Abschluss sowohl des gemeinsamen als auch der individuellen Lernprozesse:

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

Der genaue Ablauf dieses Moduls wird mit der Gruppe abgestimmt. So ist es auch denkbar, dass weitere Best-Practice-Projekte eingeladen werden. Sollten einzelne Teilnehmer/innen sich vor oder auch während der Weiterbildung mit einem speziellen Thema intensiv beschäftigen, können sie hier auch als Expert/innen „genutzt“ werden.

Es ist vorgesehen, dass der Beirat der Weiterbildung bei der Präsentation der Projekte, aber auch der wichtigsten Ergebnisse der Weiterbildung als Gesprächspartner/innen anwesend sein werden. Die Mitglieder des Beirats sind dabei gewissermaßen Resonanzboden: kritische Begleiter/innen und interessierte Mitlerner/innen.

## Leitung

**Andreas Foitzik**, Diplompädagoge und Psychodramaleiter aus Gomaringen/ Tübingen; Trainer, Berater und Fachbuchautor im Bereich Migrationspädagogik mit dem Schwerpunkt Jugendhilfe. Seit 2007 Leiter des Fachdienst Jugend, Bildung, der BruderhausDiakonie Reutlingen.

**Elisabeth Yupanqui Werner**, Diplompädagogin und Supervisorin aus Tübingen; Weiterbildnerin, Beraterin und Prozessbegleiterin im Themenfeld Diversity, ressourcenorientierte Kompetenzentwicklung, Gemeinwesenarbeit, seit 2013 Projektleitung im Bereich Interkulturelle Öffnung von Agentur für Arbeit und Jobcenter in Ba-Wü.

Beide haben die pädagogische Leitung der gesamten Weiterbildung und sind für die Praxisreflexionen, die Begleitung der Praxisprojekte, sowie den Transfer der Inputs zuständig.

## Referent\_innen

**Dr. Axel Pohl**, Diplompädagoge; Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei IRIS e.V. in Tübingen; Forschungsprojekte und zahlreiche Publikationen zu den Themen Übergänge ins Erwachsenenalter, non-formale Bildung und Pädagogik in der Migrationsgesellschaft. Langjährige Erfahrung in der Begleitung von Projekten der Jugendsozialarbeit.

**Dr. Wiebke Scharathow**, Diplompädagogin (Studienrichtung Interkulturelle Pädagogik) und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Pädagogischen Hochschule Freiburg (Sozialpädagogik). Tätigkeiten in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen und mit pädagogischen Fachkräften. Themenschwerpunkte sind Diversitätsbewusste (Sozial-)Pädagogik und Migrationspädagogik.

**Prof. Dr. Astrid Messerschmidt**, Erziehungswissenschaftlerin und Erwachsenenbildnerin, TU Darmstadt, Schwerpunkte in Forschung und Lehre: Migrationsgesellschaftliche Bildung; Rassismus und Antisemitismus, Kritische Bildungstheorie.

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

## Organisation

**Kai Kabs-Ballbach** ist Bildungsreferent beim Paritätischen Jugendwerk BW, Stuttgart und Freier Referent für Geschlechterpädagogik. Er ist als Projektleitung für die Organisation der Weiterbildung zuständig.

## BEIRAT

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

Die Weiterbildung wird durch den Beirat zertifiziert.

- Anja Mütschele ist Bildungsreferentin der Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg
- Claudio De Bartolo des Referats Jugendhilfeplanung, Jugendarbeit, Fortbildung im Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg - Landesjugendamt
- Dr. Claus Melter, Professor an der FH Esslingen, Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit, Pflege
- Lothar Wegner, Dipl. Päd., Fachreferent Gewaltprävention und Interkulturelle Kompetenz bei der Aktion Jugendschutz Baden Württemberg

## KOOPERATIONSPARTNER\*INNEN

Eine Weiterbildung des PJW-BW in Kooperation mit:



**Akademie der  
Jugendarbeit**  
Baden-Württemberg e.V.



**AKTION JUGENDSCHUTZ**

Landesarbeitsstelle  
Baden-Württemberg



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

## DIE TAGUNGSSTÄTTEN

KVJS-Tagungszentrum Gültstein <a href="http://www.kvjs.de/fortbildung/tagungszentrum-guelstein.html">www.kvjs.de/fortbildung/tagungszentrum-guelstein.html</a>	Thomashof Karlsruhe <a href="http://www.thomashof.com">www.thomashof.com</a>	Haus Birkach Stuttgart <a href="http://www.hausbirkach.de">www.hausbirkach.de</a>
---	---	---

## KOSTEN

870,00 € (inkl. Tagesverpflegung und Mittagessen); Übernachtungen auf Anfrage (65,00 €/Nacht)

## KONTAKT

Paritätisches Jugendwerk Baden-Württemberg e.V.  
Kai Kabs-Ballbach; Hauptstr. 28; 70563 Stuttgart  
Mail: [kabs@paritaet-bw.de](mailto:kabs@paritaet-bw.de)  
Fon: 0711.2155204; Fax: 0711.2155214;  
Mobil: 0160.8441659

