



Erwachsenenbildung und interkulturelle Diversität

ERWACHSENENBILDUNG UND INTERKULTURELLE DIVERSITÄT

(kurz EBID)

Positionspapier

Empfehlungen zu einem diversitätsbezogenen Ansatz in der Erwachsenenbildung

Europa ist Vielfalt. Begegnung und gemeinsames Arbeiten von Menschen aus verschiedenen europäischen Staaten fördern das Zusammenwachsen Europas. Da sich die europäische Gesellschaft zunehmend heterogener darstellt und diese Heterogenität immer deutlicher wahrgenommen wird, bedarf es eines (Weiter-) Bildungsangebotes, das auf die Herausforderungen der gesellschaftlichen Diversität reagiert.

Diversität ist durch eine Vielzahl von soziodemografischen Indikatoren wie Ausbildungsstand, Erwerbstätigkeit, Alter, Wohnort, Nationalität, Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, berufliche Stellung, Einkommen, Sprache, Religion, Weltanschauung, politische Einstellung, Behinderungen oder sexuelle Orientierung gekennzeichnet. Insbesondere die interkulturelle Diversität sollte als Bereicherung für das Leben der Menschen in Europa stärker ins Bewusstsein rücken.

Kooperationen von europäischen (Weiter-)Bildungseinrichtungen, die einen Erfahrungsaustausch in der interkulturellen Arbeit pflegen und gemeinsam neue Wege gehen, sind ein wichtiger Beitrag zum europäischen Einigungs- und Integrationsprozess.

Ziel des Projektes „EBID – Erwachsenenbildung und interkulturelle Diversität“ war die Auseinandersetzung mit interkultureller Diversität als Grundsatz-Prinzip: einerseits während der Treffen des Projektteams, das aus VertreterInnen von sehr unterschiedlich ausgerichteten europäischen Erwachsenenbildungseinrichtungen bestand; andererseits bei der Planung und Durchführung der Workshops für TeilnehmerInnen aus verschiedenen europäischen Ländern und Kulturen.

Thematische Workshops

Jede der beteiligten Institutionen hatte einen mit interkultureller Diversität verbundenen Themenbereich aufgegriffen und ihn in Form mindestens eines Workshops für MultiplikatorInnen angeboten. Die TeilnehmerInnen kamen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, interkulturelle Arbeit und Integration, Jugendarbeit, SeniorInnen- und Frauenbildung. Insgesamt nahmen mehr als hundert MultiplikatorInnen aus fünf Ländern an den Workshops teil. Arbeitssprachen waren Deutsch und die jeweilige Landessprache (Französisch, Slowenisch).

Inhalte der Workshops:

Maribor/Slowenien: Sprachenvielfalt an der Grenze?

Die Sprachenlandschaft in Europa verändert sich täglich aufgrund bildungspolitischer Anforderungen und Trends; sich wandelnde Bedürfnisse der Gesellschaft, insbesondere der Arbeitswelt, kommen hinzu.

Der Auftaktworkshop erörterte eingehend das Thema der Sprachenvielfalt und der damit untrennbar verbundenen Fremdsprachenpolitik in den einzelnen im Projekt teilnehmenden Ländern.

Hat man eine einheitliche Fremdsprachenpolitik im eigenen Land? Welche sind die einzelnen Erfahrungen, die Vor- und Nachteile? Inwieweit können die LehrerInnen diesen Prozess beeinflussen?

Eupen/Belgien: Ökologie verbindet Kulturen

Im Rahmen des neugegliederten Integrationsweges in der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wurde die Vorarbeit in der Sozialökonomie in zwei externe Vorschaltmaßnahmen und zwei Integrationsprojekte eingeteilt. Die Projekte sind von der Regierung der DG und der Europäischen Union anerkannt und werden von ihr finanziell unterstützt. Jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund kann so eine Perspektive für ihr zukünftiges Arbeitsleben aufgezeigt werden.

Bad Bergzabern/Deutschland: SeniorInnen ohne Grenzen

Für pflegebedürftige Menschen sind grenzüberschreitende Begegnungen zwar mit besonderen Hindernissen verbunden, doch deshalb nicht unmöglich. Deshalb trafen sich MitarbeiterInnen von SeniorInnenheimen aus unterschiedlichen europäischen Ländern zu einem grenzüberschreitenden Erfahrungs- und Gedankenaustausch. Verglichen wurden die Strukturen und Funktionsweisen von Pflegeeinrichtungen in unterschiedlichen Ländern, die Möglichkeiten zu europäischen Weiterbildungsmaßnahmen und (mehrsprachigen) Ausbildungsgängen sowie die Realisierung von grenzüberschreitenden SeniorInnentagen.

Leibnitz/Österreich: Von und mit Vielfalt leben – hier und jetzt!

Interkulturalität, Diversität, inter- und soziokulturelle Kompetenz und Intersektion sind Schlagwörter, die aktuell in vielen Arbeitsfeldern Verwendung finden. Doch was steckt dahinter? Wie kann ich kulturelle Vielfalt in meinem Arbeits- und Lebensalltag tatsächlich leben? Neben einer Einführung in die Begriffe wurden die Konzepte zur Förderung kultureller Vielfalt, von Gender Mainstreaming und einer Antidiskriminierungspolitik verständlich vorgestellt. Als Beispiel diente dabei der österreichische Gender Mainstreaming-Leitfaden.

Anhand von weiteren sinnlichen Beispielen indoor und outdoor wurde die Thematik konkret erlebbar und spürbar.

Saarbrücken/Deutschland: Migration und Integration – Ein europäischer Erfahrungsaustausch

Im Regionalverband und in der Landeshauptstadt Saarbrücken leben Menschen aus fast 100 Nationen zusammen, die sich auf unterschiedlichste Weise ins gesellschaftliche Leben einbringen. Ihre berufliche Tätigkeit, die Arbeit in Vereinen, Gremien und Institutionen ist ein wichtiger Bestandteil der saarländischen Kultur geworden. Hier spiegeln sich die Vielfalt der Menschen, aber auch ihre Probleme, Ansichten und Lebensweisen wider. Aus diesem Anlass hat das Zuwanderungs- und Integrationsbüro der Stadt Saarbrücken Integrationsleitlinien erarbeitet, die sich an die verschiedenen Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Ältere) richten und deren individuelle Problemlagen berücksichtigen. Anhand dieses Beispiels sowie der Deutsch-Sprachkurse im Rahmen des Programmbereiches Integration der Volkshochschule und der Einbürgerungspraxis der saarländischen Landesregierung wurde die Integrationsarbeit im Regionalverband Saarbrücken und in der Landeshauptstadt vorgestellt und mit der Gestaltung von Integrationsprozessen in anderen Ländern verglichen.

Schwerin/Deutschland: Interkulturelle Kompetenz für die Arbeit mit Jugendlichen

Ziel des gemeinsamen Workshops war es sich mit den Herausforderungen, die sich bei der Bildungsarbeit in einer multikulturellen Gesellschaft ergeben, auseinanderzusetzen. Neben der Vielfalt an Wissen, Geschichten, Überzeugungen und Problemlösungsstrategien ist die Möglichkeit der Entstehung von Missverständnissen und stereotypen Bildern immer präsent. Um erfolgreich mit diesen Herausforderungen umgehen zu können, bedarf es interkultureller Handlungskompetenz. Neben der Vermittlung theoretischer Grundlagen stand deshalb eine Vielzahl interaktiver Aktivitäten im Vordergrund dieses Workshops. Simulationen, Rollenspiele und Diskussionen ermöglichten es Erfahrungen auszutauschen und zu analysieren, neue Erfahrungen zu sammeln und Handlungsmöglichkeiten für den beruflichen Alltag in der Bildungsarbeit zu erarbeiten und zu trainieren.

Wissembourg/Frankreich: Älterwerden in Europa – Strukturen, Konzepte, Projekte

Durch den demographischen Wandel gewinnt das „dritte“ und „vierte“ Alter zunehmend an Bedeutung. Im Mittelpunkt der Tagung standen Probleme und Chancen älterer Menschen in europäischen Grenzräumen, die weiter aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen wollen. VertreterInnen aus Politik und Verwaltung vermittelten einen Einblick in aktuelle Debatten zur Gesundheits- und SeniorInnenpolitik in der EU. Praktische Workshops (Gedächtnistraining, Erzählcafés) boten Gelegenheit, sich mit allen Sinnen der Thematik zu nähern. Ferner wurden erfolgreiche Projekte vorgestellt: ein mit SeniorInnen realisiertes Tanzprojekt, ein Projekt zur grenzüberschreitenden Notfallmedizin, ein Projekt zur Nachbarschaftshilfe sowie ein Projekt zur europaweiten Vernetzung von SeniorInnen via Internet. Ein unterhaltsames Rahmenprogramm schuf zudem Gelegenheiten, sich untereinander kennen zu lernen und wechselseitig Erfahrungen auszutauschen

Nähere Informationen zur Organisation, zu Inhalten und Durchführung der Workshops unter www.doba.si/ebid

Praktische Empfehlungen

Das vorliegende Positionspapier ist ein Produkt der Lernpartnerschaft „EBID – Erwachsenenbildung und Interkulturelle Diversität“ und beruht auf den Diskussionsprozessen im Rahmen der Projekttreffen und den Evaluationen der Projektworkshops.

Die Empfehlungen richten sich an die Leitung, an haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende und Kursleitende in Erwachsenenbildungseinrichtungen. Sie sollen dazu beitragen, Diversitäts-Aspekte im gesamten Prozess der Bildungsplanung, bei der Durchführung und Auswertung von Bildungsangeboten zu berücksichtigen.

Sie beziehen die Rahmenbedingungen, die Organisation, die Werbung, das Personal und die Teamzusammensetzung, die Inhalte, die didaktisch-methodische Umsetzung und die Auswertung von Bildungsveranstaltungen mit ein.

Ziel ist eine höhere Sensibilität für und Thematisierung von Diversität als Querschnittsaufgabe auf der gesellschaftlichen Ebene, um Ungleichheit und Diskriminierung zu bekämpfen, und auf der persönlichen Ebene, um Kompetenzen zu erwerben und zu erweitern.

Organisation

Die Organisation sollte sich in ihrem Leitbild zum Thema Diversität bekennen und die interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe betrachten. Die Leitung sollte eine Bestandsaufnahme an Sprachen bzw. Fremdsprachen machen, die von MitarbeiterInnen gesprochen werden. Der damit dokumentierte Sprachen-Pool kann als Ressource genutzt werden, um Informationen an Personen weiterzugeben, die eine andere Sprache als die Landessprache sprechen. Informationen über das Angebot der Erwachsenenbildungseinrichtung (Informationsbroschüren, Formulare, Homepage) sollten außer in der Landessprache noch in weiteren Sprachen zur Verfügung stehen (z.B. Nachbarschaftssprachen, Regionalsprachen, MigrantInnen-Sprachen, Hilfssprachen). Die Leitung sollte für die eigene Institution einen Rahmen für die Umsetzung dieser Ziele definieren.

Personal

Zur Umsetzung des Leitbildes ist es unabdingbar, das gesamte Personal einer Einrichtung einzubeziehen. Eine multikulturelle Belegschaft spiegelt die Gesellschaft wider. Wenn möglich, sollten MitarbeiterInnen mit interkultureller Erfahrung, z.B. MigrantInnen, gezielt in der Bildung eingesetzt werden.

Es sollten regelmäßige Schulungen für MitarbeiterInnen zur interkulturellen Kompetenz, zu Diversität und Gender-Mainstreaming angeboten werden.

In MitarbeiterInnen-Gesprächen sollten gezielt interkulturelle Fragestellungen angesprochen und diskutiert werden. Bedürfnisse und Meinungen der MitarbeiterInnen sollten erfragt, Erfahrungen ausgetauscht, Ideen und Anregungen zur interkulturellen Öffnung gesammelt und umgesetzt werden.

Jede Institution sollte eine Person als Diversitätsbeauftragte/n benennen.

Programmplanung

Die Planung der Kursangebote sollte auf ein heterogenes Publikum ausgerichtet sein. Will man auch bestimmte Zielgruppen, z.B. MigrantInnen, GrenzgängerInnen, Angehörige von Minderheiten, für das Bildungsangebot gewinnen, muss dies schon in der Programmplanung berücksichtigt werden.

Wichtig ist:

- Bedarfsanalyse
- Sprachen: im Kursprogramm die Sprachen bzw. die Mehrsprachigkeit (z.B. Sprache: Deutsch und Englisch) oder die Sprachniveaus (z.B. Deutsch – einfach, Deutsch – anspruchsvoll, Fachsprache Deutsch) angeben.
- KursleiterInnen: bei der Auswahl der KursleiterInnen darauf achten, dass sie über interkulturelle Kompetenzen und Erfahrungen verfügen, mehrere Sprachen sprechen und diese gezielt für heterogene Kursgruppen einsetzen können.
- Kann/muss man zusätzliche Ressourcen zur Verfügung stellen (z. B. MentorInnen, Kinderbetreuung, DolmetscherInnen)?

Kursdurchführung

Bei der Kursdurchführung sind die differenzierten Bedürfnisse der KursteilnehmerInnen zu berücksichtigen.

Nach Möglichkeit sollte man sich schon vorab über die Gruppe informieren und die Bedürfnisse, die Vorkenntnisse und Sprachfertigkeiten erheben.

- Wörterbücher bereit stellen
- Internetzugang ermöglichen (Übersetzungshilfen mittels Tools)
- Ideen-Box für Wünsche, Ideen, Anregungen, Beschwerden und andere Mitteilungen der TeilnehmerInnen
- Lerntempo an den Bedürfnissen der Lerngruppe orientieren

Europäische Weiterbildung

Es gibt für Erwachsenenbildungsinstitutionen und ErwachsenenbildnerInnen viele Möglichkeiten, an Projekten oder Maßnahmen im Bereich des Lebenslangen Lernens teilzunehmen, von denen viele von der Europäischen Kommission gefördert werden. So kann man über Projektpartnerinstitutionen andere europäische Kulturen und Sprachen kennenlernen. Wichtig dabei ist, sich der eigenen Kultur bewusst zu werden, den Blick von „Fremden“ auf die eigene Kultur kennen zu lernen und das eigene „Fremdsein“ zu reflektieren.

Vernetzungen

Für eine Erwachsenenbildungseinrichtung ist es empfehlenswert, sich mit Institutionen zu vernetzen, die mit speziellen Zielgruppen (MigrantInnen, GrenzgängerInnen, Angehörige sprachlicher, religiöser, ethnischer Minderheiten) arbeiten. Man kann zusammen z.B. Kulturveranstaltungen, Tagungen, Symposien oder auch Projekte zu aktuellen Themen für diese Zielgruppen planen. Auf diese Weise lernen Angehörige dieser Zielgruppen die jeweilige Erwachsenenbildungseinrichtung kennen. So werden Hemmschwellen überwunden und der Zugang zu Bildungsangeboten erleichtert.

Fragen-Checkliste

Folgende Fragen sollen bei der Umsetzung als Orientierungshilfe dienen

A. Zielgruppe und thematische Ausrichtung

1. An wen richtet sich das Seminar?
2. Wird im Gesamtkonzept der Diversitäts-Ansatz deutlich?
3. Welche Möglichkeiten bietet das Thema für einen diversitätsbezogenen Ansatz?
4. Wie werden kulturelle und sprachliche Hierarchien und Ungleichheiten bearbeitet und geeignete Lösungsorientierungen vermittelt?

B. Rahmenbedingungen

1. Ist der Seminarort für die jeweilige Zielgruppe erreichbar und angemessen?
2. Wurden bei der terminlichen Festlegung des Seminars die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe (z.B. Arbeitszeiten, Schulferien, Feiertage) berücksichtigt?
3. Ist eine Kinderbetreuung notwendig/sinnvoll?
4. Kann eine angemessene Verpflegung für alle Teilnehmenden gewährleistet werden (Vegetarisch, Veganer, religiöse Essensregeln, regionale/nationale Vorlieben)?
5. Ist in der Bildungsstätte Barrierefreiheit gegeben?
6. Entspricht der Teilnahmebeitrag den Erwartungen und Möglichkeiten der Zielgruppe?

C. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

1. Ist die Ausschreibung in Form und Sprache angemessen und geschlechtergerecht verfasst?
2. Wird auf Stigmatisierungen, Klischees und abwertende Äußerungen verzichtet?
3. Sind beim Versand der Werbematerialien die unterschiedlichen Lebensräume und Zugänge potentieller TeilnehmerInnen berücksichtigt worden?
4. Werden MultiplikatorInnen der Zielgruppe in die Seminarwerbung einbezogen?
5. Welche Kooperationen bieten sich an?

D. Team, Referentinnen, Teilnehmende

1. Ist das Team in Methodik und Didaktik für den Diversitäts-Ansatz qualifiziert?
2. Ist das Team mit der Zusammensetzung der Gruppe vertraut (Geschlecht, Alter, Nationalität, Sprache, soziale Herkunft, Berufe etc.)?
3. Wird bei der Zusammensetzung des Teams die der Zielgruppe berücksichtigt?
4. Ist die Rollenverteilung (Organisatorisches, Beziehungsarbeit, Fachkompetenz etc.) im Team geklärt und reflektiert?
5. Können die Teilnehmenden ihre Bedürfnisse und Interessen vor und während des Seminars formulieren und auf dessen Durchführung Einfluss nehmen?
6. Wie werden Beziehungsstrukturen innerhalb der Lerngruppe im Seminar reflektiert?

E. Methoden, Arbeitsformen, Arbeitsmaterialien

1. Sind die Methoden und die Materialien/Medien auf ihre diversitätsbezogenen Implikationen hin überprüft?
2. Berücksichtigt die Auswahl der Methoden die Interessen, Erwartungen und Möglichkeiten der Zielgruppe?
3. Fördern die Methoden eine verstärkte Interaktion in der Gruppe?
4. Wurde für das Seminar eine angemessene Arbeitssprache gewählt? Ist Mehrsprachigkeit sinnvoll und möglich?
5. Welche diversitätsrelevanten Arbeitsmaterialien werden einbezogen?

F. Seminarreflexion

1. Berücksichtigt die Seminarreflexion mit den Teilnehmenden und im Team diversitätsrelevante Erfahrungen?
2. Wird mit den Teilnehmenden reflektiert, inwieweit sich die Ergebnisse in den Alltag übertragen lassen?
3. Werden diversitätsbezogene Konsequenzen aus der Seminauswertung gezogen?
4. Werden diese an die MitarbeiterInnen der Einrichtung vermittelt?
5. Werden die Ergebnisse und Arbeitsmaterialien anderen Einrichtungen zur Verfügung gestellt?

Projektpartner



DER RETZHOF

Organisation: Bildungshaus Schloss Retzhof
Kontaktperson: Polonca Kosi
E-Mail Adresse: polonca.kosi@stmk.gv.at
Internetseite: www.retzhof.at



Organisation: Arbeit und Leben Landesarbeitsgemeinschaft
Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Kontaktperson: Heike Deul
E-Mail Adresse: deul@arbeitundlebenmv.de
Internetseite: www.arbeitundlebenmv.de



Organisation: Volkshochschule Regionalverband Saarbrücken
Kontaktperson: Wilfried Schmidt
E-Mail Adresse: wilfried.schmidt@rvsbr.de
Internetseite: www.rvsbr.de/vhs



Organisation: UP PAMINA VHS
Kontaktperson: Dr. Stefan Woltersdorff
E-Mail Adresse: info@up-pamina-vhs.org
Internetseite: www.up-pamina-vhs.org



Organisation: DOBA, EVROPSKO POSLOVNO IZOBRAŽEVALNO SREDIŠČE
Kontaktperson: Nives Petek
E-Mail Adresse: nives.petek@doba.si
Internetseite: www.srednja.doba.si



Organisation: die Raupe VOG/asbl
Kontaktperson: Patrick Kelleter
E-Mail Adresse: info@raupe.be