



NRW LANDESBÜRO
FREIE DARSTELLENDEN
KÜNSTE

Refugee Citizen 2018

**DIVERSITÄTSBEWUSSTE PROFILBILDUNG
IN DER INTERKULTURELLEN PROJEKTARBEIT**

Dokumentation und Evaluation

Derya Kaptan

1. Hintergrund und Entstehungsgeschichte	4
2. Auftaktveranstaltung	6
»Interkultureller Guide – Organisationsbedingungen und Ziele interkultureller Arbeit im Kultursektor« am 12.11.18 in Dortmund	
2.1 Arbeit mit Newcomern – Organisationsbedingungen, Bausteine und Ziele – für inter- bzw. transkulturelle Arbeit mit Geflüchteten	6
2.2 Entwicklung eines Curriculums zur Qualifizierung sog. »Interkultureller Guides« als substanzielles Arbeitsmodul interkultureller Arbeit	7
3. Arbeitslabor	9
»Interkulturelle Guides – Labor zur diversitätsbewussten Profilbildung in der integrativen Projektarbeit« am 19. & 20. Januar 2019 in Bochum	
3.1 Fakten und Informationen	9
3.1.1 Migration und Integration – Aktuelle Perspektiven aus der Integrationspolitik	9
3.1.2 Werte und Unterschiede im interkulturellen Kontext	11
3.2 Workshops & Methoden	16
3.2.1 Workshop I – In Beziehung: eine Frage der Haltung	16
3.2.2 Workshop II – Fit für die Vielfalt	18
3.2.3 Workshop III – Diversitätsbewusst und zu Diskriminierung sensibel engagiert? Empowerment und Rassismuskritik in der Jugendarbeit	21
4. Projektbeispiele – Diversitätsbewusste Profilbildung	23
4.1 Arbeitslabor Interkulturelle Guides am 20.1.19 Bochum mit Praxisbeispiel: HAYAT / LEBEN – Treffpunkt Nordwolle!	23
4.2 Workshop III am 26.2.19 Dortmund – »Peer Coach Academy« ROOTS & ROUTES Cologne e.V.	26

5. Handlungsempfehlung für den Ausbildungsgang »Diversitätsagent*in«	28
5.1 Ergebnisse des Arbeitslabors am 19. und 20. Januar 2019	28
5.1.1 Welche Inhalte und Aspekte dieses Workshops erachte ich als besonders wichtig für die Ausbildung von interkulturellen Guides?	28
5.1.2 Wie kann ich das aus dem Workshop gewonnene Wissen in meinen Alltag als interkultureller Guide integrieren?	29
5.1.3 Welche qualifizierenden Ausbildungsbausteine wünsche ich mir des Weiteren für die Fortbildung eines interkulturellen Guides?	29
5.1.4 Wie stelle ich mir die Struktur und die Dauer der Ausbildung vor?	30
5.1.5 Welche Grundvoraussetzungen sollte ein Guide mitbringen, um an der Ausbildung teilnehmen zu können?	30
5.2 Definition «Diversitätsagent*in»	31
5.3 Voraussetzungen für die Bewerbung	31
5.4 Strukturelle Rahmenbedingungen	31
6. Entwurf des Ausbildungsganges für «Diversitätsagenten*innen»	32
6.1 Modulares System	33
6.2 Beispielhafte Beschreibung eines Basismoduls	34
7. Diskussion – Fragen und Antworten	35
7.1 Diskussionsrunde zum Vortrag mit Prof. Dr. Aladin El Mafaalani (Arbeitslabor 19. und 20. Januar 2019)	35
7.2 Diskussion Arbeitslabor Teil I	37
7.3 Diskussion Arbeitslabor Teil II	38
8. Literatur	43

1. Hintergrund und Entstehungsgeschichte

Die Idee zum Ausbildungsgang »Interkultureller Guide« entstand aus der Auswertung des breit angelegten Diskurses um kulturelle und gesellschaftliche Entwicklungen infolge der Migration von Geflüchteten in NRW, der unter dem Namen Refugee Citizen federführend von den beiden NRW Kultursekretariaten und der Akademie Remscheid in den Jahren 2015-18 geführt wurde und den unterschiedlichen Erfahrungen, die das NRW Landesbüro Freie Darstellende Künste, der Landesmusikrat NRW, die Landesmusikakademie NRW und die LAG Soziokultur NRW mit verschiedenen Projektförderformaten im Rahmen des Integrationsplans für NRW gemacht haben. Aus den zusammengetragenen Erfahrungen ergab sich die konkrete Idee, eine Ausbildung zum interkulturellen Guide zu initiieren.

Dieser Guide soll als Vermittler*in eine Schnittstellenfunktion in der interkulturellen Projektarbeit übernehmen, Dialog- und Begegnungsräume schaffen und im besten Fall für nachhaltige Vernetzungsstrukturen sorgen. Die Tätigkeitsfelder eines interkulturellen Guides innerhalb der Projekte sind äußerst vielfältig. Sie umfassen:

- Vernetzungsarbeiten zwischen Teilnehmern*innen, Künstlern*innen und sonstigen beteiligten Akteuren*innen
- Überwindung von Sprachbarrieren in den Projekten
- Entwicklung einer zielorientierten Kommunikationsstruktur
- Erreichbarkeit über soziale Medien
- ein realistisches Zeitmanagement in den Projekten
- Motivationsarbeit im Sinne des Projektes für alle am Projekt Beteiligten
- Einbringung eigener pädagogischer / methodischer / inhaltlicher / künstlerischer Expertise
- Vernetzung in andere Verbände, Gremien, Verwaltungen
- Sorge um Einhaltung sozialer Standards
- Hilfe bei Fragen zum Asyl- und Aufenthaltsrecht
- Hilfe bei arbeitsrechtlichen Fragen
- Entwicklung von Perspektiven für Fortsetzungen der Arbeit
- Übersetzungstätigkeit auch in schriftlicher Form

Das Landesbüro hatte die Initiative zur Erarbeitung eines Curriculums für die Qualifizierung der interkulturellen Guides übernommen. Es fand engagierte Partner bei den o. g. Institutionen. Alle Institutionen hatten ähnlich positive Erfahrungen mit vergleichbaren Kommunikatoren in ihrer jeweiligen Projektarbeit gemacht.

Die beteiligten Institutionen sehen in der Schaffung einer interdisziplinär ausgerichteten Funktionsstelle des interkulturellen Guides einen wichtigen Baustein für gelingende inter- bzw. transkulturelle Arbeit.

Die gemeinsame Initiative geht über die reine Arbeit mit und für Geflüchtete hinaus und verlässt die Perspektive auf bloß problemorientierte Projektarbeit mit Geflüchteten. Sie steht vielmehr stellvertretend für die gemeinsame Arbeit großer Bevölkerungsschichten an einer offenen Gesellschaft, in der Mobilität und Diversität zum fundamentalen Be-

dingungsgefüge des Lebens gehören, das permanenten Veränderungen unterworfen ist. Die Vorstellung einer auf Harmonisierung zielenden integrativen Projektarbeit, die einmal »erfolgreich« ihren Abschluss findet und danach nicht mehr nötig sein würde, bedarf der kritischen Hinterfragung. Eine offene Gesellschaft definiert sich geradezu durch unterschiedliche Lebensentwürfe und ist nie konfliktfrei. Sie zieht ihren Gewinn aus Unterschiedlichkeit und Verfügbarkeit vielfältiger Biografien.

Grundlage für das hier vorgestellte Curriculum war die Arbeit in drei Workshops, die in der Zeit vom November 2018 bis Februar 2019 in Dortmund und Bochum stattgefunden haben. Insbesondere legte das zweitägige Arbeitslabor mit rund 70 Beteiligten die Grundlage für den hier skizzierten Ausbildungsgang. Gesucht ist ein flexibles Ausbildungssystem, das den unterschiedlichen Eingangsqualifikationen und Biografien der Interessent*innen und den gesellschaftlichen Ansprüchen gerecht wird. Im Einzelnen bedeutet dies:

- Ein modulares System, welches den Akteuren*innen zeitliche Flexibilität ermöglicht
- Ein System, das den Beteiligten möglichst viel Wahlfreiheit erlaubt
- Ein System, das für Beteiligte mit sehr unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen offen ist
- Ein mehrsprachiges System
- Ein System, das sich über einen Zeitraum von mind. einem Jahr erstreckt
- Ein System, das den Akteuren*innen Zeit für Reflexion und Erprobung der gelernten Inhalte in der Praxis erlaubt

2. Auftaktveranstaltung

»Interkultureller Guide – Organisationsbedingungen und Ziele interkultureller Arbeit im Kultursektor« am 12.11.18 in Dortmund

Der erste Workshop sollte einen Einblick in die aktuellen Projekte im Bereich der interkulturellen Arbeit in NRW schaffen. Zu diesem Zweck wurden Vertreter*innen der Akademie Remscheid, des NRW Landesbüro Freie Darstellende Künste, des Landesmusikrat NRW, des Verbandes der Musikschulen NRW und der LAG Soziokultur NRW eingeladen, Erfahrungsberichte über die täglichen Ereignisse und Herausforderungen der interkulturellen Projektarbeit vorzustellen. Die Veranstaltung beleuchtete Konfliktpotenziale von Integrationsprojekten aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive. Bisherige Vorgehensweisen und Strukturen in der interkulturellen Arbeit wurden diskutiert und zukunftsorientierte Ansätze für eine Multiplikatorenschulung von interkulturellen Guides erarbeitet.

Eingeleitet wurde der Workshop durch einen Impulsvortrag von Herrn Prof. Dr. em. Wolf-Dietrich Bukow, Seniorprofessor am Institut für vergleichende Bildungsforschung und Sozialwissenschaften der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln. Er gründete u.a. die Forschungsstelle für Interkulturelle Studien (FiSt) sowie das Center for Diversity Studies an der Universität zu Köln. Zudem ist er Begründer und Mitherausgeber der interkulturellen Studien beim VS-Verlag mit bislang 24 Publikationen.

2.1 Arbeit mit Newcomern – Organisationsbedingungen, Bausteine und Ziele – für inter- bzw. transkulturelle Arbeit mit Geflüchteten

Zusammenfassung des Impulsvortrags von Prof. Dr. em. Wolf-Dietrich Bukow

Das Referat behandelte folgende Themenschwerpunkte:

- Allgemeine Informationen zu Stadtgesellschaften:
 - Bedingungen einer urbanen Platzierung und aktuelle Entwicklungen
- Zum täglichen informellen Umgang mit Mobilität und Diversität:
 - der urbane Alltag heute
- Zum institutionellen Umgang mit Mobilität und Diversität
- Die institutionelle Ordnung der Stadtgesellschaft: mit den institutionellen Möglichkeiten umgehen lernen
- Organisationsformen, Bausteine, Ziele für newcomerspezifisches Arbeiten:
 - die Ordnung der gesellschaftlichen Wirklichkeit
- Zu einem kompetenten Umgang mit Verschiedenheit: interkulturelle Kompetenzen

Laut Prof. Dr Bukow sind urbane Gesellschaften programmiert, um Diversität in einem bestimmten Raum zu ermöglichen. Mobilität und Diversität seien fundamentale Gegebenheiten für Städte, wobei sich Mobilität entwickelt hat und neue Lösungen von den Städten erfordert. Newcomern hätten die Zielsetzung, sich mit ihrer Individualität in einer neuen Stadt zu platzieren, wobei sie ihre Biografien mitbringen und unterschiedliche Kompetenzen aufweisen. Prof.Dr. Bukow meint, dass Kommunen, Behörden, Ein-

richtungen und Zivilgesellschaft gefragt sind, Newcomern orts- und situationsspezifische Kompetenzen zu vermitteln, damit sie sich in der Stadtgesellschaft platzieren können. Die Alteingesessenen seien dabei relevant für diese Einbindung der Newcomer.

Prof. Dr. Bukows Schlußfolgerung ist folglich, dass bei der Platzierung von Newcomern Herausforderungen in der Stadtgesellschaft entstehen, sowie durch die Diversität, durch Medien und neue Technologie und einer just-in-time-Gesellschaft. Bei der Gestaltung von Stadtgesellschaften schlägt Prof. Dr. Bukow folgende Handlungsempfehlungen vor:

- Stadtgesellschaften sind trinär geordnete, »lebende« soziale Systeme. Sie vereinen lebensweltliche Integration, systemische Inklusion und Responsabilität durch zivilgesellschaftliche Partizipation.
- »Quartiere« können als lebende soziale Systeme betrachtet und als Labore für urbane Möglichkeiten verstanden werden. Dabei sind vor allem dichte und gemischte Quartiere ein Labor für urbane Möglichkeiten.
- Für das Erforschen von Alltagskompetenzen ist es sinnvoll, Quartiere als überschaubaren Raum zu betrachten und darauf den Blick zu richten. Im Kern bildet das urbane Quartier so etwas wie den kleinsten urbanen Raum.
- Die abnehmende Vielfalt in Quartieren sollte beobachtet werden. Hilfreich sind Maßnahmen, die ländliche Gebiete durch Diversität fördern und bereichern.
- Als Zivilgesellschaft können wir uns diversitätssensibel verständigen, indem wir achtsam, empathisch, partizipativ, verständigungsorientiert und ambiguitätsorientiert handeln.

2.2 Entwicklung eines Curriculums zur Qualifizierung sog. »Interkultureller Guides« als substanzielles Arbeitsmodul interkultureller Arbeit

Mit der Zielsetzung der Erarbeitung eines Curriculums zur Qualifizierung von »Interkulturellen Guides« wurden folgende Fragestellungen im Rahmen des Workshops mit Vertreter*innen der oben genannten Institutionen erarbeitet und werden im Folgenden als Ideensammlung zusammengetragen:

Wer sind die interkulturellen Guides und wo werden sie benötigt?

- Guides sind tätig in Zentren und Einrichtungen, die Beratung bei der Umsetzung von interkulturellen Projekten benötigen.
- Guides betreuen Projekte. Die Betreuung ist bedarfsorientiert, je nach Projektplanung.
- Guides können Mitarbeiter*innen sein, die aus dem jeweiligen Arbeitsumfeld gewählt werden und für die Tätigkeit als Guide zu Beginn des Projektes einbezogen werden.
- Guides können quartierbezogen gesucht werden, indem Organisationen den Zugang zu Quartieren haben.
- Guides können situativ als Berater (»Feuerwehr«) zu Hilfe gerufen werden und müssen nicht durchgängig bei dem Projekt aktiv anwesend sein. Insbesondere bei Kommunikationsproblemen können sie als Berater Missverständnisse unter Projektteilnehmer*innen klären.
- Durch die Betitelung »Interkultureller Guide« wird es für Geflüchtete ermöglicht, sich mit dem Tätigkeitsbereich zu identifizieren und angemessen honoriert zu werden.

Welche Tätigkeiten erfüllen interkulturelle Guides?

- Guides sind hilfreich bei der Teilnehmerakquise.
- Sie agieren als »Übersetzer«.
- Sie sind organisatorisch und koordinativ tätig.
- Als Motivator stärken sie das Team und die Zielgruppe im Projekt.
- Sie zeigen Perspektiven bei kulturellen Fragen auf.
- Als Beobachter haben sie eine kritische Sicht.
- Sie beherrschen Konfliktmanagement.
- Der Guide kann auch konzeptionell an Projekten mitarbeiten.
- Guides bringen pädagogische und soziale Softskills mit.

Welche Voraussetzungen müssen die Institutionen bieten, damit interkulturelle Guides tätig werden können?

- Der Guide sollte Teil des Teams sein und in die Mitarbeiterprozesse eingebunden werden.
- Ein Funktionsposten als »Interkultureller Verantwortlicher« in Institutionen ist denkbar. Es stellt sich die Frage, ob ein Generalbevollmächtigter für interkulturelle Institutionen eine sinnvolle Lösung ist. Erstrebenswert ist eine Offenheit für eine diverse Mitarbeiterstruktur auf allen Personalebene.

Vorschläge für ein Schulungssystem der interkulturellen Guides:

- Ein modulares System, welches den Akteuren*innen zeitliche Flexibilität ermöglicht.
- Die Schulung sollte über einen langen Zeitraum von einem Jahr laufen.
- Somit haben die Akteur*innen Zeit für Reflexion und Erprobung der gelernten Inhalte in der Praxis.
- Als Projekt- und Schulungstage sollten sinnvollerweise viele Termine über das Jahr verteilt werden.

Fragestellungen, die sich aus der Diskussionsrunde ergeben haben:

- Sind Guides ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeiter*innen?
- Sollten Guides auch Behördengänge mit den Akteuren*innen machen?
- Sollten Guides Akteur*innen mit Praxiserfahrung sein?
- Schwerpunkte der Tätigkeit von interkulturellen Guides:
 - Guides haben eine kritische Haltung
 - Sie kennen Machstrukturen innerhalb der Kulturszene
 - Sie haben Kenntnisse über künstlerische Systeme und Einrichtungen
 - Sie haben eine persönliche Positionierung zu Problemstellungen
 - Sie schaffen Zugänge und lösen Barrieren für Angebote
 - Sie sammeln Erfahrungen und lernen »good practice«-Projekte kennen
 - Sie agieren als Konfliktmediatoren
 - Sie haben Wissen über Asyl- und Aufenthaltsrecht
 - Sie agieren mit Flexibilität im Umgang mit Fluktuation bei Projekten
 - Sie arbeiten in Netzwerken für besseren Zugang zu Projekten
 - Sie können als Initiatoren agieren
 - Sie können in institutionelle Strukturen einwirken

3. Arbeitslabor

»Interkulturelle Guides – Labor zur diversitätswussten Profilbildung in der integrativen Projektarbeit« am 19. & 20. Januar 2019 in Bochum

3.1 Fakten und Informationen

Das explizit praxisbezogene Labor brachte Experten*innen aus der Migrationsforschung sowie Akteur*innen der interkulturellen Projektarbeit zusammen. Zu dem zweitägigen Labor wurden gezielt interkulturelle Guides aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen eingeladen, die bereits über ein hohes Maß an Erfahrung verfügen. Konkret wurden Arbeitserfahrungen von interkulturellen Guides verschiedener Institutionen, die im interkulturellen Bereich Förderformate anbieten, mit aktuellen Perspektiven der Migrations- und Integrationsforschung zusammengeführt, reflektiert und diskutiert. Zur Eröffnung hielt Prof. Dr. Aladin El Mafaalani – Integrationsbeauftragter der Landesregierung NRW – ein Impulsreferat zu aktuellen Fragestellungen aus der Integrationspolitik.

Das Arbeitslabor diente als Erprobungsplattform für die weitere Entwicklung eines Ausbildungsgangs für interkulturelle Guides. Im Mittelpunkt stand dabei die Zusammenführung von fachwissenschaftlicher und praktischer Ebene, der direkte Austausch von Ideen, Meinungen und Erfahrungen.

Erkenntnisse aus den Impulsvorträgen des Arbeitslabors von Prof. Dr. Aladin El Mafaalani und Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan werden im Folgenden als Zusammenfassung dargestellt.

3.1.1 Migration und Integration – Aktuelle Perspektiven aus der Integrationspolitik

Eine Zusammenfassung des Impulsvortrags von Prof. Dr. Aladin El Mafaalani –
Abteilungsleiter im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
in Düsseldorf

Laut der Definition von Prof. Dr. Aladin El Mafaalani ist ein*e Migrant*in jemand, der nicht in dem Land lebt, in dem er geboren wurde. Migrant*innen machen einen Anteil von 4% an der Weltbevölkerung aus. Dies deutet darauf hin, dass wir uns noch nicht im Zeitalter der Globalisierung befinden. 1960 waren 3% der Weltbevölkerung Migrant*innen. Seit 1960 ist die Anzahl der Geflüchteten von 0,6% der Weltbevölkerung auf 0,9% gestiegen. 70 Millionen Menschen sind auf der Flucht, ein Drittel von diesen hat das Land verlassen, 90% befinden sich im Nachbarland, zwei Drittel sind Binnenflüchtlinge. 6% der weltweit Geflüchteten befinden sich in Europa.

Prof. Dr. Aladin Mafaalani gab an, dass die meisten Migrant*innen in Amerika leben, gefolgt von Deutschland an zweiter Stelle und Russland sowie Saudi-Arabien an vierter Stelle. Deutschland habe die auffälligste Migrationsgeschichte. 70% der Migrant*innen in Deutschland kommen aus der Türkei, Russland und Osteuropa. Bei »Wegdenken« der russischen und türkischen Migrant*innen stammen 50% der Migrant*innen aus Osteuropa. Der Begriff »Flüchtlingskrise« hat nach Prof. Dr. Mafaalani mittlerweile drei Bedeutungen: »In der ersten Jahreshälfte 2015 sprechen wir von einer Krise der Menschenrechte und des Flüchtlingsschutzes, ab August 2015 von einer Krise des Grenzschutzes und ab 2016 von einer Krise der Integrationsfähigkeit.«

Eine offene Gesellschaft brauche Grenzen. Die Wohnverhältnisse, die Gesundheitsverhältnisse, die Bildungschancen, die Deutschkenntnisse, die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen sowie die Chancen der politischen Beteiligung hätten sich im Zeitraum 1970 bis 2000 nur leicht, anschließend jedoch stetig verbessert. 1970 ging jedes dritte Migrantenkind auf eine Sonderschule, der Rest auf die Hauptschule, wobei nur Einzelfälle auf Gymnasien und Realschulen gingen. Laut PISA-Studie des Jahres 2000 lag Deutschland im internationalen Vergleich im letzten Quartil. 2018 liegt Deutschland hingegen laut aktueller PISA-Studie im ersten Quartil, da sich ausschließlich Migrantenkinder und Kinder aus Haushalten mit Sozialhilfeleistungen verbessert hätten, so meinte Prof. Dr. Mafaalani. Seit 2012 seien türkischstämmige Kinder in Deutschland in diesen Tests kompetenter als türkische Kinder in der Türkei. Heutzutage absolvierten mehr deutsche Kinder das Abitur als türkischstämmige, in Deutschland lebende Kinder. Dem gegenübergestellt habe sich prozentual die Anzahl der türkischstämmigen Abiturabsolventen in Deutschland von 1970 bis heute von ehemals 3% auf 25% erhöht, Tendenz weiter steigend.

Kanada sei das einzige Land der Welt, in dem Migrant*innen bessere Chancen als Einheimische haben. 1970 habe Deutschland weltweit die geringsten Chancen für Migrant*innen angeboten, heute die besten im europäischen Vergleich. In Frankfurt am Main weisen circa 50% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund auf. München, Stuttgart, Nürnberg, Augsburg, Freiburg und Ingolstadt haben einen höheren Migrantenanteil als Köln. Die Stadt Köln habe den höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in ganz NRW, gefolgt von Leverkusen und Düsseldorf. In München seien Jugoslaw*innen, Pol*innen und Bulgar*innen die größten Migrantengruppen. In Essen, Bremen und Berlin sei verstärkt Clan-Kriminalität zu beklagen, die auf die integrativen Versäumnisse der 1980er-Jahre zurückzuführen sei. Es bestünde eine Korrelation zwischen Migrantenzuwachs und wirtschaftlicher Lage einer Stadt. Die Migrant*innen gingen dorthin, wo sie gute Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt vorfinden.

Integration ließe sich laut Prof. Dr. Mafaalani in drei Phasen unterteilen: »In der ersten Phase findet eine sprachliche Integration statt, die noch differenzierter anhand unterschiedlicher Lernniveaus professionalisiert werden muss. Dabei ist der Anteil der Analphabeten zu berücksichtigen. In der zweiten Phase findet eine institutionelle, kulturelle Öffnung statt. Diese Öffnung kann durch den »interkulturellen Guide« unterstützt werden. Die dritte Phase der Integration wird noch nicht umgesetzt.« Folglich stellen sich für Prof. Dr. Mafaalani folgende Fragen:

- »Was ist deutsch?«
- »Welche Werte sind typisch deutsch und gelten als deutsch?«
- »Brauchen wir eine Leitkultur?«
- »Gehört der Islam zu Deutschland?«

Die Fragestellungen würden zu Konflikten zwischen Einheimischen und Migrant*innen führen. Die meisten Gesetzesänderungen würden aus Problematiken mit der Integration resultieren. Prof. Dr. Mafaalani erklärte: »Je mehr sich Migrant*innen in die Gesellschaft integrieren, desto mehr verändern sich Werte und Traditionen; je mehr Menschen hieran teilhaben, desto weniger Tradition bleibt erhalten. Dies ist der Grund für das Erstarken der Populist*innen in den meisten Ländern mit hohem Migrationsanteil.«

Metaphorisch gesprochen beschrieb Prof. Dr. Mafaalani:

»Integration und Teilhabe bedeutet, dass Menschen, die vorher auf dem Boden saßen, jetzt mit am Tisch sitzen. In den 1950er-Jahren saßen nur männliche, weiße, heterosexuelle Menschen am Tisch. Heute sitzen alle am Tisch, unabhängig von ihrer Herkunft sowie ihrer sexuellen, politischen oder religiösen Orientierung. Alle wollen ein Stück des Kuchens auf dem Tisch. Wenn Integration über längere Zeiträume hinweg funktioniert, fangen die Menschen am Tisch an, den Kuchen in Frage zu stellen. Jeder will das Rezept des Kuchens mitbestimmen. Die meisten Parteien versuchten daraufhin, den Kuchen zu vergrößern und mehr Plätze am Tisch zu schaffen. Dies löst aber nicht die Frage nach dem Rezept des Kuchens.«

Die Sozialdemokratie habe weltweit keine Antwort auf diese Frage gefunden, da es ein strukturelles Problem sei, wie das Rezept des Kuchens geändert werden könne. Die Grünen würden die Frage mit »offen sein« und die AfD mit »geschlossen sein« beantworten. Dies sei eine neue Leitfrage nämlich »offen oder geschlossen?«. In allen links- und rechts-populistischen Ländern sei eine geschlossene Gesellschaft gefordert.

Vermutlich seien Kunst und Kultur die besten Diskussionsfelder, um sich mit der Frage auseinanderzusetzen. Dabei sei auch die Zivilgesellschaft gefragt. Die Migrationsfrage stelle eine historisch gesehen noch nie da gewesene Herausforderung dar.

3.1.2 Werte und Unterschiede im interkulturellen Kontext

Zusammenfassung des Vortrags von Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan – Migrationsforscher, Psychologe, Professor an der Universität Duisburg-Essen und Leiter der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung

Prof. Dr. Uslucan behandelte in seinem Vortrag das Thema Kulturkonflikten und Wertvorstellungen. In der Literatur der 1980er- bis Mitte der 1990er-Jahre habe man vielfach die Meinung vertreten, dass entgegengesetzte Einflüsse von Familie einerseits und dem Aufnahmeland andererseits zu Identitätsproblemen und psychosomatischen Störungen bei Migrant*innen führen können. Literatur dieser Zeit wie zum Beispiel der Roman »Die fremde Braut« von Necla Kelek beschreibe oft den Zwiespalt zwischen den Kulturen als bedrohlich oder schwierig und sehe darin eine starke Defizitperspektive. Prof. Dr. Uslucan beschrieb, dass wenn es um das Zusammenleben von Mehrheiten und Minderheiten ginge, würde eine intuitive Vorstellung geweckt werden, die das Zusammenleben als schwierig präsentiert.

Ein Kulturkonflikt-Ansatz würde voraussetzen, dass der Mensch mit kulturellen Skripten aufgezogen wird und nur danach handelt. Bei Abweichungen von dem bekannten kulturellen Skript komme es zu Irritationen des Weltbildes auf der Gegenseite. Individuen seien jedoch nicht die Fortführung ihrer Kultur und könnten auch gegen die bekannten kulturellen Merkmale agieren und kulturelle Vorschläge anders oder neu deuten.

Prof. Dr. Uslucan erklärte: »Kulturkonflikt-Konzepte werden reduktionistisch, wenn Kulturwechsel einseitig als eine Entwicklungseinschränkung des Individuums betrachtet wird. Die ausschließliche Zentrierung auf die Veränderungen der Heimatkultur im Zuge einer Assimilation führt dazu, dass die familiären und extra-familiären sowie die gesellschaftlichen Bedingungen des Aufnahmelandes nicht mitreflektiert werden. Alternativ hierzu

wird ein interaktives Akkulturationsmodell vorgestellt, das die unterschiedlichen Akkulturationsorientierungen von Migranten und Einheimischen aufeinander bezieht und sowohl die Aufnahmebereitschaft der Mehrheitskultur als auch die Anpassungsbereitschaft der Einwanderergruppe gleichermaßen berücksichtigt. Um die Chancen, Risiken und die Realisierbarkeit einer erfolgreichen Akkulturation auszuloten, werden anhand einer eigenen empirischen Studie die Wert-Übereinstimmungen und -divergenzen zwischen deutschen und türkischen Migranten demonstriert. Die Befunde zeigen, dass die Rede von einer ‚Parallelgesellschaft‘ überzogen ist, weil es eine große Anzahl von Überlappungen in zentralen Wertedimensionen gibt, aber in einigen Wertauffassungen auch auffällige Unterschiede existieren. Als überraschender Befund ist jedoch festzuhalten, dass jüngere Migranten in Deutschland deutlich konservativere Wertauffassungen als ihre deutsche Altersgruppe haben.« (Uslucan, H.- H. (2008). S.1., Die Parallelgesellschaft der Migranten-Communities in Deutschland: Fakt oder Fiktion?)

Was sind Werte?

In der kulturvergleichenden Psychologie würde man Werte als kognitives Wissen verstehen, die einen emotionalen Wert haben. Während kognitives Wissen revidierbar sei, würden sich bei Werten auch Emotionen aktivieren. Werte seien eine Orientierung für wünschenswerte Ziele und würden ihnen eine Gewichtung verleihen. Werte gingen über konkrete Situationen hinaus, hätten transsituativen Charakter und würden in allen Lebenslagen eine wichtige Rolle spielen. Sie dienten als Standard zur Orientierung und Bewertung des eigenen Handelns sowie zur Bewertung des Handelns Anderer. Kulturübergreifende Studien zeigten, dass es folgende Unterschiede bei Werteausprägungen gibt. Prof. Dr. Uslucan nannte in diesem Zusammenhang drei Hauptunterschiede:

1. Altersunterschiede (Jüngere tendieren zu Hedonismus, Ältere zu Sicherheit)
2. Geschlechtsspezifische Unterschiede (Frauen erachten Fürsorge und Gutmütigkeit als wichtig, Männer hingegen Erfolg und Macht)
3. Werte stehen im Spannungsverhältnis (bei Handlungssituationen, in denen sich Werte entgegenstehen, kommt es zu Spannungen und bestehende Werte müssen aktualisiert werden)

Was ist Kultur?

Prof. Uslucan erachtete zwei exemplarische Aspekte als relevant für die Definition: den klassischen Gegensatz von Kultur und Natur. Dabei sei zu unterscheiden, was einerseits menschengemacht und andererseits durch die Umgebung als natürliche Kondition vorgegeben ist. Ein anderer Ansatz aus der psychologischen Forschung zeige, dass Kultur für die Gesellschaft das ist, was für das Individuum das Gedächtnis darstellt. Das Gedächtnis gelte dabei als Reservoir für bisherige Erfahrungen, Erkenntnisse und Wünsche des Menschen.

Im Bezug auf das Thema »kulturelle Werte« stellte Prof. Dr. Uslucan die Studie von G. Hofstedes vor. In der Studie von G. Hofstedes »Unterscheidung von kulturellen Dimensionen« wurden zwischen 1967 und 1973 große Mengen Umfragedaten von 117.000 IBM-Mitarbeiter*innen in 40 Ländern gesammelt, die durch Faktorenanalyse auf fünf Dimensionen reduziert wurden. Geert Hofstede ist ein niederländischer Professor für

Organisationsanthropologie und Internationales Management. Er beschrieb in seinen Studien fünf Kulturdimensionen, mit deren Hilfe Werte und Einstellungen unterschiedlicher Länder charakterisiert werden können. Der Forscher M. Minkov fügte die sechste Dimension hinzu. Hofstede stellte sich die Grundfrage: »Gibt es grobe Tendenzen, worin sich Kulturen unterscheiden?«

Geringe Machtdistanz	Hohe Machtdistanz
Individualismus	Kollektivismus
Schwache Unsicherheitsvermeidung	Starke Unsicherheitsvermeidung
Maskulin	Feminin
Langfristige Ausrichtung	Kurzfristige Ausrichtung
Geringe Nachgiebigkeit und hohe Beherrschung	Hohe Nachgiebigkeit und geringe Beherrschung

Prof. Dr. Uslucan ging in seinem Vortrag auf die Dimension des Individualismus/ Kollektivismus sowie Maskulinität und Feminität und dessen Merkmale in unterschiedlichen Kulturen ein. Die Selektion der Probanden durch ausschließlich IBM Mitarbeiter*innen führte Prof. Uslucan als Kritik an der Studie an. Der zeitliche Aspekt sei ebenfalls zu beachten. Heute habe die Migration als zentraler Aspekt eine globale Dimension und führe zu viel Veränderung innerhalb der Gesellschaften, nicht nur in denjenigen der westlichen Länder.

Wie werden Werte weitergegeben? – Intergenerationale Transmissionsrate von Werten

Hier seien zwei Extreme vorstellbar: einerseits eine komplette Wertetransmission (Übernahme der Werte), andererseits überhaupt keine Transmission (Werte unterscheiden sich stark zwischen Generationen). In Industrieländern liege eine geringere Transmissionsrate vor als in eher agrarischen Gesellschaften. Der Hintergrund dieser Entwicklung liege im Beginn der Elternschaft begründet. In agrarischen Gebieten würden die Menschen ihre Elternschaft in frühen Jahren beginnen und der soziale Wandel sei langsamer als in Industriegebieten.

Im Migrationskontext habe die Forschung zwei konkurrierende Hypothesen geprüft. Die Funktionalitätshypothese geht davon aus, dass Migrant*innen ihre eigenen Werte in der neuen Umgebung wenig an ihre Nachfahren weitergeben und ihre Kinder eher mit den Werten der Aufnahmegesellschaft bekannt machen.

Die Transmissionshypothese geht davon aus, dass Zuwanderer viel stärker dazu neigen, eigene Werte an ihre Nachfahren weiterzugeben, weil sie die eigenen Werte als bedroht erleben und keinen sozialen Kontext sehen, der ihnen das Ausleben ihrer Werte ermögliche. Der Vergleich beider Hypothesen in der Praxis zeige, dass es häufig eine intensive Transmission von Werten im Migrationskontext gibt.

Dies bedeute, dass Migrant*innen häufig an ihren Werten festhalten und diese für sehr wichtig halten. Die Auseinandersetzung mit eigenen Werten und das Bewusstsein für Werteunterschiede sei stärker, sobald der soziale Kontext diese Werte nicht unterstütze. Kinder müssten hierbei größere Syntheseleistungen vollbringen, um zwischen den Werten des Herkunftslandes und den Werten der Aufnahmegesellschaft eine lebbare Balance zu finden.

Prof. Uslucan stellte in diesem Kontext eine Studie zu Werteunterschieden zwischen Deutschen, türkischstämmigen Türken in Deutschland (Berlin) und türkischstämmigen Türken in der Türkei vor.

Fragestellungen der Studie waren:

1. »Welche Unterschiede in der Ausprägung der Werthaltungen bestehen zwischen Deutschen und Türk*innen?«
2. »Welche Veränderungen der Werthaltungen gibt es bei türkischen Migrant*innen im Vergleich zu ihrem Herkunftsland?«
3. »Wie stark ist der Einfluss der Kovariablen Bildung, Alter und Geschlecht auf die Wertausprägung?«

Quelle: Abb. 1. – 3. »Werte und Werte-Divergenzen“
(Präsentation Prof. Dr Haci-Halil Uslucan)

Abb. 1

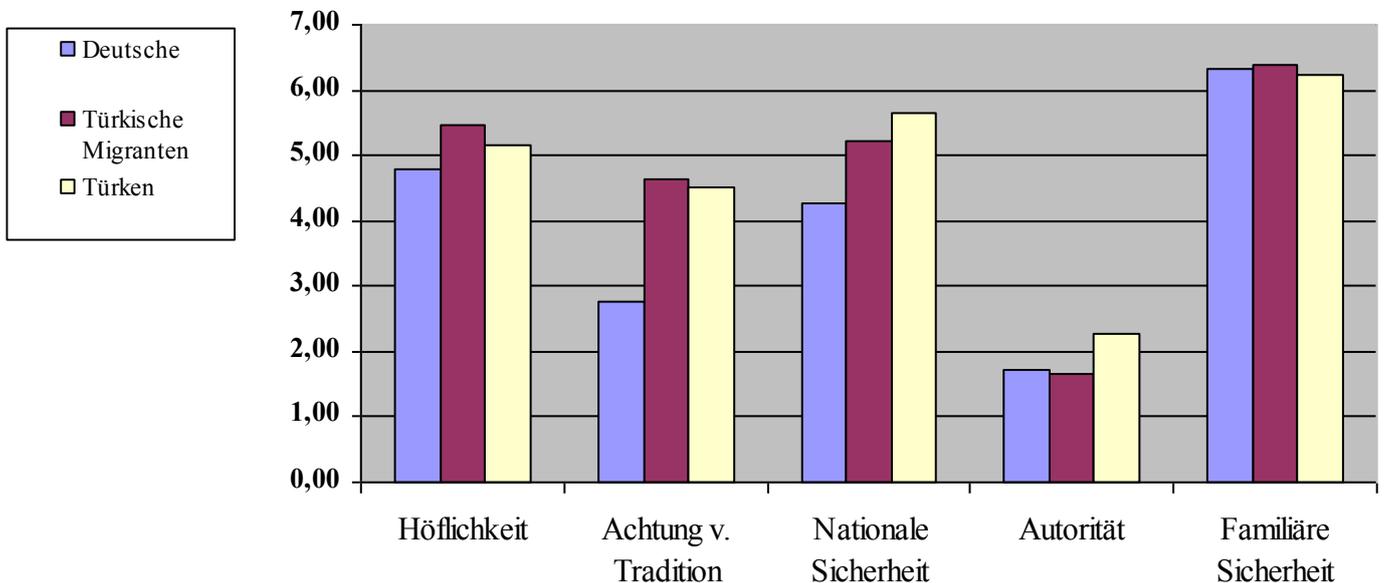


Abb. 2

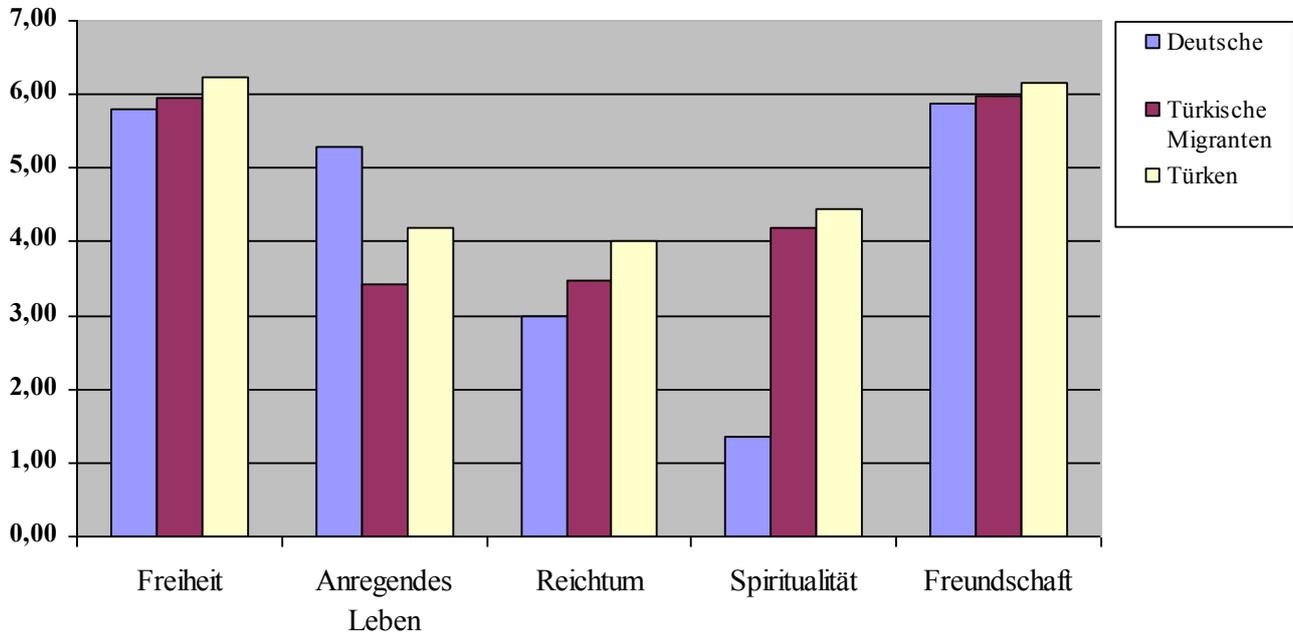


Abb. 3

	Deutsche	Türkische Migranten	Türken
1.	Familiäre Sicherheit	Familiäre Sicherheit	Familiäre Sicherheit
2.	Freundschaft	Freundschaft	Freiheit
3.	Freiheit	Freiheit	Freundschaft

Hinweise zur Stichprobenverteilung und Ergebnisse:

Es fiel auf, dass bei den deutschen Probanden überwiegend Frauen mit einem hohen Bildungsstand an der Studie teilgenommen hatten. Dies führte zu einer Verzerrung der Stichprobe laut Prof. Dr Uslucan. Als Schlussfolgerung betonte Prof. Dr. Uslucan, dass es keine sog. »Parallelgesellschaft« der türkischen Migrant*innen bestünde. Es gäbe eine zu hohe Anzahl an positiven Werteübereinstimmungen wie gemeinsamen Negationen. Dennoch würden Migrant*innen, insbesondere aber jugendliche Migrant*innen, weitaus stärker als ihre deutsche Bezugsgruppe die Favorisierung einer konservativen Wertewelt leben. Prof. Dr. Uslucan deutete folglich, dass Vorsicht insofern geboten sei, als diese Studie trotz einer relativ großen Datenmenge weder für die deutsche noch für die türkische Stichprobe eine Repräsentativität für sich beanspruchen könne. Es gäbe unter anderem eine hohe innertürkische Varianz bei der Werte-Ausprägung, insbesondere ein starkes Ost-West-Gefälle.

3.2 Workshops und Methoden

3.2.1 Workshop I – In Beziehung: eine Frage der Haltung

Mit Nadine Rousseau, Akademie der Kulturellen Bildung, und mit Soraya Sala, Netzwerk Diversitätsbewusste Kulturelle Bildung

Kunst und Kultur leben von Mehrdeutigkeit und Ambivalenzen – in diesem sozialen Raum bedarf es einer besonderen Sensibilität, um Aushandlungsprozesse von Wünschen, Wertvorstellungen und Ausdrucksformen auf Augenhöhe zu gestalten. Im Workshop reflektieren die Teilnehmer*innen mit Hilfe kreativer und spielerischer Methoden gesellschaftliche Konstruktionen von Norm und Abweichung sowie von (un)bewussten Formen der Abgrenzung, mit dem Ziel, besonders aufmerksam auf eine positive Beziehungsgestaltung zu werden.

Methodik:

I. Kennenlernen in der Gruppe	
Methodenbeschreibung:	Das Nennen des eigenen Namens vor der Gruppe, gemeinsame Aufklärung über deren Bedeutung und wem die Namensträger ihren Namen zu verdanken haben (z.B. der Mutter der Eltern).
Effekt der Methode:	1. Eine verstärkte Bewusstwerdung der eigenen Identität anhand der Reflexion über den eigenen Namen.
	2. Die Diversität und Vielfalt aller anwesenden Namen kommen zur Geltung.
II. Einführung in die Thematik: Soziometrische Aufstellung in Bezug zu Status und Diversität.	Spielerische Reflexion von Differenzkategorien als kontextgebundene, situative und gesellschaftliche Konstruktionen.
Methodenbeschreibung:	Die an die Teilnehmer*innen gestellten Fragen zur eigenen Persönlichkeit können die Teilnehmer*innen mit einer Skala zwischen 1 – 5 beantworten. Antworten, die auf der Skala 1 liegen = keine Übereinstimmung. Antworten, die auf der Skala 2 liegen = geringe Übereinstimmung. Antworten, die auf der Skala 3 liegen = kann damit übereinstimmen. Antworten, die auf der Skala 4 liegen = kann besser damit übereinstimmen. Antworten, die auf der Skala 5 liegen = eindeutige Übereinstimmung.

<p>III. Statusspiele: Raum-Läufe (Aufwärmübungen, körperliche Auseinandersetzung mit Status), Sammlung von Meinungen: »Was vermittelt gesellschaftlich einen hohen Status?«</p>	
<p>Methodenbeschreibung:</p>	<p>Memory-Karten mit Bildern diverser Personen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diese strahlen eigene Normen- und Werthaltungen aus und gehören jeweils einer anderen, aber allgemein bekannten, Kultur an. 2. Es dürfen sich keine Bilder bzw. Personen doppeln. 3. Es werden nur zwei Karten aufgedeckt. 4. Es werden erst wieder zwei Karten aufgedeckt, wenn über das Pärchen ausreichend gesprochen wurde – sprich: Wie sie sich ineinander verliebt haben könnten.
<p>IV. Partneraufgabe: Sammelt Situationen, in denen Statusverluste drohen. Formuliert Sätze, die Statusverluste verursachen können. Raum-Läufe mit gesammelten Sätzen – jede/r beobachtet dabei, was die Sätze im eigenen Körper auslösen.</p>	
<p>V. Reflexion und Diskussion: Zusammenführung der Differenzkategorien mit Status.</p>	
<p>Methodenbeschreibung:</p>	<p>Es wird eine dreispaltige Tabelle erstellt, in der jede Spalte folgend übertitelt wird:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Differenzierungs-Kategorien 2. Normen zu den Kategorien 3. Abweichungen zu den Kategorien <p>Es werden zur Spalte »Differenzierungs-Kategorien« Begriffe gesucht, die über Zugehörigkeit und Macht in der Gesellschaft bestimmen. Dies können Begriffe sein wie: Alter – ethnische Herkunft – Gender – Aussehen – soziale Schicht – Hautfarbe – Kultur – Subkultur – Nationalität – finanzielles Kapital – Sprache und Religion – Attraktivität – Bildungsstand</p>
<p>Effekt der Methode:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ein Individuum kann sich ein Bild von einem Menschen erstellen. 2. Die Gruppe nimmt wahr, dass jedes Individuum eine eigene Sichtweise zu den Normen und Abweichungen der Zugehörigkeits-/Macht-Kategorien hat. 3. Die Gruppe lernt aus der Methode, dass Mehrfachidentitäten innerhalb der Gesellschaft vom Individuum selbst definiert werden und somit seine eigene Zugehörigkeit bestimmt werden kann, diese aber auch von außen/anderen bestimmt werden könnte.

3.2.2 Workshop II – Fit für die Vielfalt

Mit Bastian Zitscher, Diversity Trainer »Fit für die Vielfalt«

Während dieses Impuls-Workshops gewinnt man praxisnah und spielerisch Einblicke in das Themenfeld »Fit für die Vielfalt«. Auf Basis der eigenen Erfahrungen und Alltagsbeobachtungen entsteht mit dem, was man selbst mitbringt, ein Austausch zu interkulturellen Themen wie Werten, Vorurteilen und Fremdheitsgefühlen.

Auf dieser Grundlage werden gemeinsam passende Modelle entwickelt, die im Anschluss an den Workshop präsentiert werden. Das Angebot soll Interesse wecken, zu einer vertieften Auseinandersetzung mit interkulturellen Fragen anregen und im Idealfall durch den einen oder anderen »Aha-Moment« dafür sorgen, dass das Erlebte direkt für den Alltag und die interkulturelle Arbeit mitgenommen und angewendet werden kann.

Methodik:

I. Kennenlernen und gruppensdynamische Übung	
Methodenbeschreibung:	<p>Die Teilnehmer*innen dürfen sich nach Wunsch, innerhalb einer Runde, auf einen Stuhl ihrer Wahl setzen. Dann werden die Teilnehmer gebeten, die Sitzordnung neu zu arrangieren.</p> <p>Die Reihenfolge, wo die Teilnehmer*innen sitzen dürfen, erschließt sich aus den Geburtstagen der Teilnehmer.</p> <p>Angefangen im Januar, würde man am Anfang des Kreises sitzen; Teilnehmer, die im Dezember Geburtstag haben, sitzen am Ende des Kreises. Alles, was sich zwischen Januar und Dezember befindet, hat sich chronologisch einzuordnen.</p> <p>Regel: Verbal kommunizieren ist untersagt. Erlaubt sind nur Verwendung von Mimik, Gestik und Körpersprache.</p>
Effekt der Methode:	<p>Die nonverbale Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer*innen zu fördern und sich verstärkt auf die Körpersprache/Gestik/Mimik zu verlassen.</p> <p>Durch Schaffung dieser chronologischen Konstellation werden bestehende Peer Groups aufgelöst. Der Austausch und die Kontaktaufnahme unter den Teilnehmern werden dadurch gefördert.</p>

II. Werte-Übung: Der Workshopleiter liest einen kurzen Text vor. Dann erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, die fünf in der Geschichte beteiligten Personen subjektiv zu bewerten und in ein Ranking nach eigener Sympathie zu bringen. Im Folgenden bilden sich Kleingruppen (4 – 5 Personen) und erarbeiten die Aufgabe: »Einigt euch in der Gruppe auf EIN GEMEINSAMES Ranking.« Danach folgt die Präsentation der jeweiligen Rankings der Kleingruppen. Es geht zusammengefasst um Wertvorstellungen und Moral, eigene Erfahrungen/Erlebnisse, Rolle von Glauben und Religion sowie situativer Stimmungslage.

Text zu der Übung:

Rosi ist eine junge Frau von 21 Jahren. Seit einigen Monaten ist sie verlobt mit Georg. Das Problem, dem sie sich gegenüber sieht, ist ein Fluss, der zwischen ihr und ihrem Verlobten liegt. Aber es ist nicht etwa ein gewöhnlicher Fluss, sondern ein tiefer, breiter Fluss, voll von hungrigen Krokodilen.

Rosi überlegt, wie sie den Fluss überqueren kann. Ihr fällt ein Bekannter ein, der ein Boot besitzt. Nennen wir ihn Siegfried. Also geht sie zu Siegfried und bittet ihn, sie übersetzen. Siegfried antwortet: »In Ordnung, ich bringe dich hinüber, wenn du die Nacht mit mir verbringst«.

Schockiert über dieses Ansinnen, wendet sie sich an einen anderen Bekannten, einen gewissen Frederick, und erzählt ihm ihre Geschichte. Frederick antwortet: »Ich verstehe dein Problem, aber es ist dein Problem, nicht meins.«

Also beschließt Rosi, zu Siegfried zurückzugehen und die Nacht mit ihm zu verbringen. Am nächsten Morgen bringt Siegfried sie über den Fluss.

Ihr Wiedersehen mit Georg ist herzlich. Jedoch am Abend vor der Hochzeit fühlt sich Rosi gezwungen, Georg zu sagen, wie es ihr gelang, den Fluss zu überwinden. Darauf antwortet Georg: »Ich würde dich nicht heiraten, auch wenn du die letzte Frau auf Erden wärst.« Nun am Ende ihre Weisheit, wendet sich Rosi an Daniel. Daniel hört sich die Geschichte an und sagt: »Gut, Rosi, ich liebe dich zwar nicht, aber ich werde dich heiraten.« Und das ist das Ende der Geschichte.

<p>Vermessen wird die Sympathie mit einer Zahl zwischen 1 – 5. Der Charakter mit der meisten Sympathie wird auf Platz 1 positioniert und der Charakter mit der niedrigsten Sympathie, für die man sogar ein Gefühl von Abneigung empfindet, wird auf Platz 5 zugeordnet.</p>	<p>Regel: Mehrere Charaktere dürfen nicht denselben Wert bekommen. Man kann Rosie und Frederik nicht mit je einer »1« beurteilen. Jeder Charakter ist einer anderen Zahl zugeteilt. Als Nächstes wird innerhalb einer Kleingruppe das eigene Ranking vorgestellt. Aufgabe ist es nun, ein einheitliches Ranking zu erstellen. Im Anschluss werden die Rankings aller Kleingruppen vorgestellt. Danach soll aus allen Kleingruppen-Rankings ein übergeordnetes Ranking erstellt werden.</p>
<p>Effekt der Methode:</p>	<p>Normen und Wertvorstellungen einzelner Individuen werden transparent und geraten in einen konstruktiven Konflikt miteinander. Dadurch lernen alle Beteiligten mehr über Wertvorstellungen, Kultur, Diversität und Vielfalt der anderen.</p>

III. Eisbergmodell	In Kleingruppen von 4 – 5 Personen sollen auf Metaplankarten 15 Dinge/Merkmale/Eigenschaften gesammelt werden, die »Kultur ausmachen«. Im Plenum wird das Eisbergmodell erarbeitet.
	<p>Jede Kleingruppe erhält jeweils 30 Kärtchen, auf die zehn Dinge verschriftlicht werden sollen, die mit dem Thema Kultur zu tun haben. Jede Gruppe erhält ein Stapel Kärtchen mit jeweils einer anderen einheitlichen Farbe – eine Gruppe rote Kärtchen, eine Gruppe grüne Kärtchen und eine Gruppe gelbe Kärtchen. Im Folgenden werden fertig beschriftete Kärtchen auf einem Eisbergmodell visualisiert. Das Eisbergmodell unterteilt sich in eine untere und eine obere Hälfte. Beschriftete Kärtchen mit äußerlichen Erkennungsmerkmalen wie Kleidung, Hautfarbe usw. kommen auf die obere Hälfte des Eisbergmodells.</p> <p>Begriffe auf den Kärtchen, die etwas mit Kultur zu tun haben und unsichtbare Merkmale wie Werte, Religion usw. beschreiben, kommen auf die untere Hälfte des Eisbergmodells.</p>

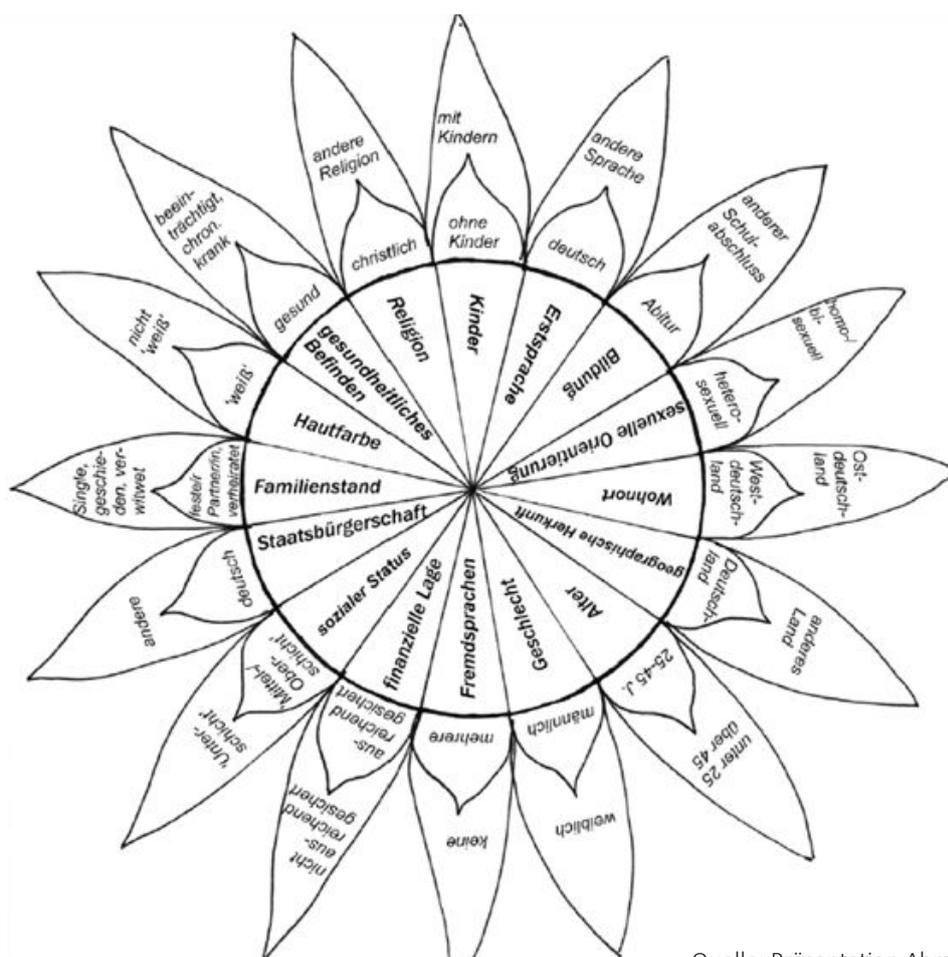
3.2.3 Workshop III – Diversitätsbewusst und zu Diskriminierung sensibel engagiert? Empowerment und Rassismuskritik in der Jugendarbeit

Mit Ahmet Sinoplu, Geschäftsführer »Coach e.V. Köln«

In dem Workshop werden folgende zentrale Fragen mit interaktiven Methoden bearbeitet: Was bedeutet Diversität und was hat das mit mir zu tun? Wie kann ich ein Bewusstsein für Diversität und Sensibilität für Diskriminierung entwickeln? Wie gehe ich mit eigenen Vorurteilen und Stereotypen um? Was bedeuten Diskriminierung und Rassismus und was kann ich dagegen tun? Was bedeutet Empowerment und wie kann ich Empowerment-Räume schaffen?

Methodik:

I. Kennenlernen mit »Diversity-Bildauswahl« (Name/ Institution/ Warum dieses Bild?)	
Eine Begriffsdefinition durch folgende Fragen an die Gruppen:	»Diversität – Was bedeutet das?« »Welche Facetten umfasst das?« »Welche Methoden gibt es dazu?« »Was bedeutet das für unsere Arbeit?«
Effekt der Methode:	Das Vorwissen zum Thema Diversität wird in einer Runde zusammengefasst und weniger gut informierte Teilnehmer*innen sind so auf das Thema eingestimmt und können sich besser in die Diskussionsrunden einbringen.
II. Kurzpräsentation zu den Workshopthemen mit integrierten Methoden	
Power-Flower – Privilegien-Reflexion	Um einen Überblick über die wesentliche Machtkonstellation der eigenen Identität zu erhalten, gibt es die Power-Flower-Übung. Auf der vorliegenden Grafik können Teilnehmer*innen die Blütenblätter ausmalen, die für sie persönlich zutreffend sind. Dabei stehen die inneren Blütenblätter für eher privilegierte Personen und die äußeren Blütenblätter für weniger privilegierte Vielfalts-Aspekte.
Effekt der Methode:	Mittels des Modells werden Machtverhältnisse und Privilegien reflektiert. Das Individuum reflektiert selber anhand des Modells, wie privilegiert es ist.



Quelle: Präsentation Ahmet Sinoplu, 19.1.2019

<p>III. Strukturierter Dialog zu einigen dieser Fragen</p>	<p>Was bedeutet Diversität und was hat das mit mir zu tun? Wie kann ich ein Bewusstsein für Diversität und Sensibilität für Diskriminierung entwickeln? Wie gehe ich mit eigenen Vorurteilen und Stereotypen um? Was bedeuten Diskriminierung und Rassismus und was kann ich dagegen tun? Was bedeutet Empowerment und wie kann ich Empowerment-Räume schaffen?</p>
<p>Methodenbeschreibung:</p>	<p>Diskriminierung und Rassismus werden gemeinsam thematisiert und reflektiert.</p>
<p>Effekt der Methode:</p>	<p>Bewusstwerdung der Teilnehmer*innen, welche Rolle die Diversität in der pädagogischen Arbeit spielt, womit subjektiv transparent wird, dass man sich mit dem Thema immer weiter und vertiefend beschäftigen kann.</p> <p>Den Teilnehmer*innen wurde klar, dass das Thema eine stärkere subjektive Auseinandersetzung benötigt anhand von Fragen zur Selbstreflexion: »Bin ich privilegiert? Mann oder Frau? Weiß oder schwarz? Gesund oder nicht gesund?«</p>

4. Projektbeispiele – Diversitätsbewusste Profilbildung

4.1 Arbeitslabor – Interkulturelle Guides am 20.1.19 in Bochum

»Kultureinrichtungen als Orte der Begegnung und des Austausches?«

Praxisbeispiel: HAYAT / LEBEN – Treffpunkt Nordwolle!

Eine Zusammenfassung des Vortrags von Necaattin Arslan, samt Praxisbeispiel
Projektleiter »Museen verbinden Welten«, Museumsverband für Niedersachsen und Bremen e.V. (Hannover)

Das Projekt »Museen verbinden Welten« ist vom Museumsverband Niedersachsen Bremen ins Leben gerufen worden, um Museen in Niedersachsen und Bremen bei diversitätsorientierter Öffnung von Institutionen zu helfen und zu unterstützen. Dabei wird Folgendes angestrebt: Personal, Programm, Partner und Publikum diverser aufzustellen und die diversitätsgeprägte Gesellschaft, die Einwanderungsgesellschaft und die Migrationsgesellschaft in den Museumsalltag einzubinden.

Vor circa anderthalb Jahren startete das Projekt unter dem ursprünglichen Titel »Neue Heimat in Niedersachsens Museen«.

Ziel war es, mehr Museen anzusprechen und zu motivieren, ganz im Sinne von: »Ihr seid die Orte, an denen diskutiert wird! Wenn nicht ihr, wer dann?« Seit August 2018 läuft das Projekt »Museen verbinden Welten« in 30 Museen. Weitere Institutionen können an diesem Projekt für die diversitätsbewusste Öffnung teilnehmen.

Institutionen wie Museen, aber auch Theater, warten in einigen Fällen darauf von Projektpartner*innen und qualifizierten Akteur*innen angesprochen zu werden. Pilotmuseen sind das Bachmann-Museum Bremervörde, das Braunschweigische Landesmuseum, das Nordwestdeutsche Museum für Industriekultur Delmenhorst, das StadtMuseum Einbeck, das Schlossmuseum Jever, das Museum Industriekultur Osnabrück, die felto-Filzwelt Soltau sowie das Spielmuseum Soltau.

Bis Oktober 2018 haben sich bereits 23 Partnermuseen dem Projekt angeschlossen.

Als Ziel werden 40 Partnermuseen angestrebt. Ein wichtiger Partner des Projektes ist »Care KIWI«, was für Kultur, Integration, Werte und Initiative steht. Care hat 2015 das Projekt KIWI gestartet, welches ein Sensibilisierungsprogramm ist und Workshopangebote für interessierte Institutionen kostenlos anbietet.

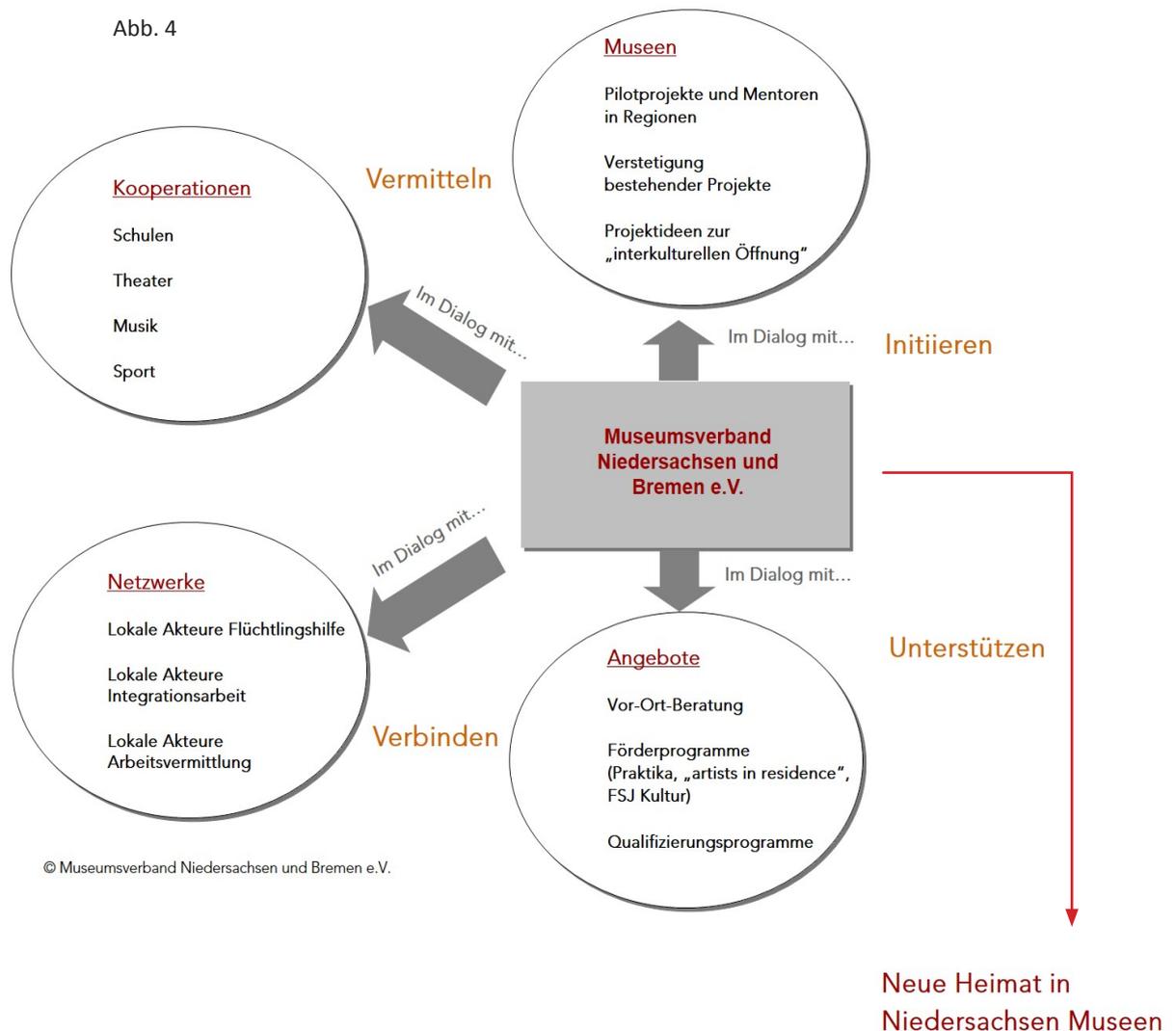
Jedes der teilnehmenden Museen setzt das Projekt »Museen verbinden Welten« anders um und behandelt die vier P's (Personal, Programm, Publikum, Partner) unterschiedlich. Sieben Museen konnten ein »Artist in Residence«-Programm einrichten und Künstler*innen mit Fluchthintergrund einstellen.

Das Ministerium für Wirtschaft und Kultur in Niedersachsen hat 2016 mit geflüchteten Künstler*innen Projekte initiiert und auf den Weg gebracht. Innerhalb dessen gab es die Möglichkeit, sich für Künstlerstipendien zu bewerben. Förderung erhalten können nicht nur Künstler*innen mit anerkanntem Titel, sondern auch andere Berufszweige, wie beispielsweise Maschinenbauer oder Web-Developer mit Fluchthintergrund.

Das westdeutsche Museum für Industriekultur stellte einen Radiojournalisten ein, um gemeinsam mit dem lokalen Radiosender in Projekt zu starten. Die Fördermöglichkeiten des

Projekts in Niedersachsen werden in Abbildung 5 näher beschrieben. Die Prozessabläufe des Projektes »Museen verbinden Welten« werden mit dem Museumsverband Niedersachsen und Bremen e.V. als zentralem Akteur in Abbildung 4 dargestellt.

Abb. 4



Kontakt:

Museumsverband für Niedersachsen und Bremen e.V.
 Herr Necaattin Arslan
 Projektleiter „Neue Heimat in Niedersachsens Museen“

Mobil: +49 (0) 151 672 370 66
 Telefon: +49 (0) 511/ 214 498-3
 E-Mail: necaattin.arslan@mvnbn.de

Abb. 5



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

KULTUR INTEGRIERT – Drei Mio. € zusätzlich für Geflüchtete

Mit einer Reihe von Sonderprogrammen will die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, Gabriele Heinen-Kljajić, Menschen mit Fluchterfahrung gezielt unterstützen. Kunst und Kultur sind in besonderer Weise geeignet, Brücken in unsere Gesellschaft zu bauen. Deshalb stellt das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) für 2017 und 2018 zusätzlich fast drei Millionen Euro für die kulturelle Integration von Geflüchteten bereit. Mit Hilfe von Kunst und Kultur möchte die Ministerin möglichst viele Menschen mit Fluchterfahrung mit Kulturschaffenden in Niedersachsen vernetzen. Gefördert werden Projekte zur kulturellen Integration, Praktika und Stipendien in Kultureinrichtungen und –verbänden sowie das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) Kultur im Kontext der Integration.

http://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/kultur/integration_und_inklusion_durch_kultur/sonderprogramm-zur-kulturellen-integration-von-menschen-mit-fluchterfahrungen-150776.html

Projekte zur kulturellen Integration

Mit einem Zuschuss zwischen 5.000 Euro und 50.000 Euro fördert MWK Projekte zur kulturellen Integration von Menschen mit Fluchterfahrung. Anträge für 2017 müssen bis zum 30.06.2017 eingereicht werden; Anträge für 2018 zum 30.09.2017 und 30.11.2017.

Praktika

MWK fördert Praktikumsplätze mit bis zu 500 Euro pro Monat, maximal für drei Monate mit insgesamt 1.500 Euro. Für das Praktikum bei Kultureinrichtungen und -verbänden ist eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich.

Stipendien/Volontariate - „artists in residence“

MWK fördert einjährige Stipendien/Volontariate monatlich mit bis zu 1.200 Euro. Kultureinrichtungen und Kulturverbände können Menschen mit Fluchterfahrung einstellen, die in ihrer Heimat bereits erste berufliche oder wissenschaftliche Erfahrungen im Kulturbereich gesammelt haben (z.B. Schauspiel, Tanz, Musik, Bühnenbild, Archäologie, Restauration, Museen).

Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) Kultur - Integration von Geflüchteten

Das FSJ dauert ein Jahr und richtet sich an 18 bis 26jährige Personen. Start ist der 1. September 2017 bzw. 2018. Das FSJ-Kultur kann auch als „Tandem“ beantragt werden. Junge Leute ohne und mit Fluchterfahrung bilden ein Team. Organisiert wird das FSJ von der Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung (LKJ) Niedersachsen e. V. Alle Informationen unter: <https://fsjkultur.lkj.de/fsj-kultur-flucht-und-asyl.html>

Rückfragen: Ina Farwick 0511 120-2422 ina.farwick@mwk.niedersachsen.de
Werner Nording 0511 120-2432 werner.nording@mwk.niedersachsen.de

4.2 Workshop III am 26.2.19 in Dortmund »Peer Coach Academy« ROOTS & ROUTES Cologne e.V.

Eine Zusammenfassung des Impulsvortrags von Sascha Dux
Geschäftsführer und Bildungsreferent bei ROOTS & ROUTES Cologne e.V.

Allgemeines zum Verein:

Am 4. Dezember 2013 wurde der Verein ROOTS & ROUTES Cologne (RRCGN) gegründet. Als Teil des internationalen ROOTS & ROUTES Netzwerks setzt er sich für internationale Jugendarbeit, kulturelle Vielfalt und spartenübergreifende Kunstprojekte ein.

Junge Künstler*innen aus ganz Europa treffen sich in Köln, um gemeinsam eine Bühnenshow zu entwickeln; Ballett trifft auf Breakdance, Visuals auf Violinenklänge, Akrobatik auf arabische Beats: Projekte im internationalen ROOTS & ROUTES Netzwerk verbinden Stile, Sparten und Szenen – vor dem Hintergrund hybrider Stadtgesellschaften in einer globalisierten Gegenwart.

ROOTS & ROUTES Cologne e. V. ist Vollmitglied im internationalen Netzwerk. Zu den Zielen des Vereins gehören die Förderung internationaler Jugendmobilität und diversitätsbewusster Jugendarbeit. Junge Künstler*innen und Medienmacher*innen werden in ihrer kreativen und professionellen Entwicklung sowie ihrer regionalen und internationalen Vernetzung unterstützt.

Das internationale ROOTS & ROUTES Netzwerk wurde 2001 in Rotterdam gegründet und ist inzwischen in zwölf Ländern aktiv. RRCGN ist in Deutschland der koordinierende Netzwerkpartner. (vgl. auch <https://www.rootsnroutes.de/association>)

The ROOTS & ROUTES Peer Coach Academy:

»Das Projekt »The ROOTS & ROUTES Peer Coach Academy – Ausbildung von Peer Coaches für die kulturpädagogische Jugendarbeit« (kurz: RRPCA) richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene aus insgesamt fünf Bundesländern, die als Peer Coaches in der kulturpädagogischen Jugendarbeit aktiv werden möchten.

Seit 2008 haben Partnerorganisationen im internationalen ROOTS & ROUTES Netzwerk gemeinsam ein Konzept und Curriculum für eine kulturelle Peer-Coach-Ausbildung entwickelt; für junge Künstler*innen aus den Bereichen Performing Arts und Medien, die gerne als Coaches ihre Kompetenzen an andere Gleichaltrige und Jüngere weitervermitteln wollen; und die sich als Juniordozent*innen in Jugend- und Kultureinrichtungen oder an (Ganztags-) Schulen eine Neben- oder vielleicht sogar Haupttätigkeit aufbauen möchten.« (vgl. auch <https://www.rootsnroutes.de/rrpca>)

Die Nachfrage nach einer Weiterbildung für Künstler*innen, die keine Ausbildung in einer künstlerischen Sparte genießen konnten, brachte R&R Niederlande und Deutschland erstmals 2005 auf die Idee einer solchen Peer Coach Academy.

2008 – 2010 bekam die PCA ihren Auftakt durch das EU Programm »Leonardo für Berufsbildung« und der Aktion Mensch als Co-Finanzierung in Deutschland gefördert. Das Konzept wurde wie folgt entwickelt: zwei Meetings zu je drei Tagen und weitere fünf Tage mit den Projektleiter*innen der Partnerorganisationen mit ca. 10 Teilnehmer*innen.

Die Teilnehmerakquise erfolgt überwiegend durch Netzwerkarbeit und Kooperationspartner. An der PCA nehmen jährlich 12 – 24 Teilnehmer*innen zwischen 16 und 27 Jahren teil. Die Ausbildung umfasst mindestens 168 Stunden (6 x 28 St. = 6 ECTS), darin enthalten jeweils mindestens 60 Seminarstunden und mindestens 60 eigene Praxisstunden. Hinzu kommen internationale Austauschprogramme, Reflexionsstunden und Peer Monitoring.

Die Umsetzung der Praxisstunden erfolgt mit der Hilfestellung von R&R Cologne, die für die Vermittlung an Gruppen und Institutionen Unterstützung bietet. Bei den Praxisstunden sollen die Peer Coaches nicht nur assistieren, sondern auch eigenständig eine Gruppe anleiten. Bei Bedarf haben die Peer Coaches dabei einen erfahrenen Trainer in der Institution, den sie bei Fragestellungen ansprechen können.

Nach Abschluss der Ausbildung wird ein Reflexionstag als »Comeback-Day« angeboten. Mit der Unterstützung der Dohle-Stiftung gab es drei Fortbildungen, bei denen ausgebildete Peer Coaches eingeladen wurden, spezifische Masterclasses mit renommierten Künstler*innen zu besuchen.

Wer die 168 Stunden erfolgreich absolviert, erhält das ROOTS & ROUTES »Peer Coach Zertifikat«. Das Zertifikat wird noch von keinem Staat, jedoch von elf ROOTS & ROUTES Partnerorganisationen in zehn europäischen Ländern anerkannt.

2016/2017 wurde zuletzt die Peer Coach Academy in Deutschland durchgeführt. Die Organisation und Planung der PCA realisieren Sascha Dux und Janna Hadler von R&R Cologne e.V.

Die Ausbildung deckt die drei folgenden Schwerpunkte ab:

Künstlerisch	Pädagogisch	Entrepreneurship
<ul style="list-style-type: none"> · Rolle des Kunstschaffenden in der Gesellschaft · Eigene Entwicklung als Künstler*in · Didaktik · Spartenspezifische und interdisziplinäre Künste (Tanz/ Musik/ Medien) 	<ul style="list-style-type: none"> · Rolle & Haltung · Diversität · Kommunikation (Rhetorik) · Gruppendynamik · Konflikte und Lösungen 	<ul style="list-style-type: none"> · Unternehmerische Fähigkeiten · Selbstmanagement · Eigen-PR · Recht (Jugendschutz, Bild, Copyright, UhG) · Finanzen und Steuern

5. Handlungsempfehlung für den Ausbildungsgang »Diversitätsagent*in«

Der Begriff »interkultureller Guide« ist noch in der Diskussion. Um den aus gesamtgesellschaftlicher Sicht deutlich umfassenderen Aufgaben einer solchen Funktion besseren Ausdruck zu verleihen, ergab ein Brainstorming den Begriff Kulturverlinker*in. Wir schlagen hier alternativ den Begriff »Diversitätsagent*in« vor. In der Präsentation der Ergebnisse in Kapitel 5.1 wird der Begriff »Interkultureller Guide« auf Grundlage der Fragebogenerhebung verwendet.

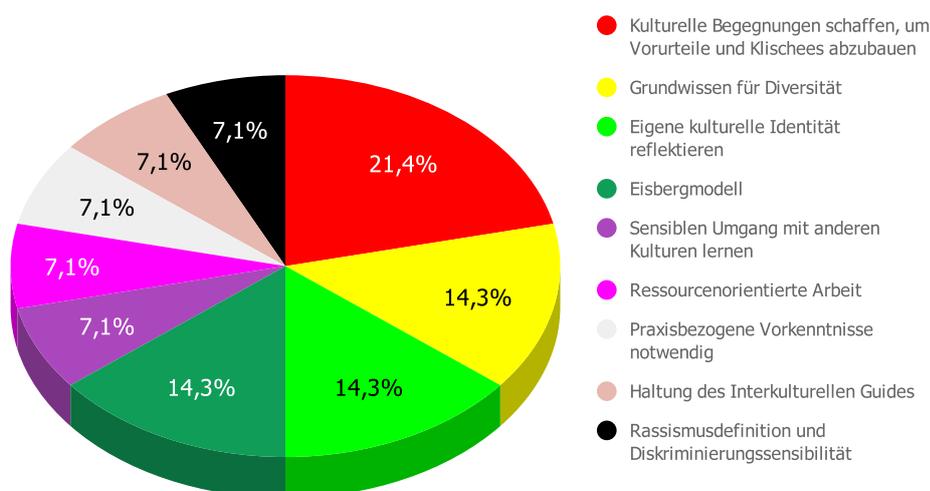
5.1 Ergebnisse des Arbeitslabors am 19. und 20. Januar 2019

Im Rahmen der Veranstaltung »Interkulturelle Guides – Labor zur diversitätsbewussten Profilbildung in der integrativen Projektarbeit« wurden den eingeladenen interkulturellen Guides gezielt Fragen in Form eines Fragebogens gestellt. Die Befragung war anonym und enthielt Fragen mit der Möglichkeit frei formulierter Antworten. Die Auswertung von 14 Fragebögen wird hier grafisch dargestellt. Die Stichprobengröße wird im Folgenden mit N bezeichnet.

5.1.1 Welche Inhalte und Aspekte dieses Workshops erachte ich als besonders wichtig für die Ausbildung von interkulturellen Guides?

Abb. 6: N=14, 20.1.19, D.Kaptan

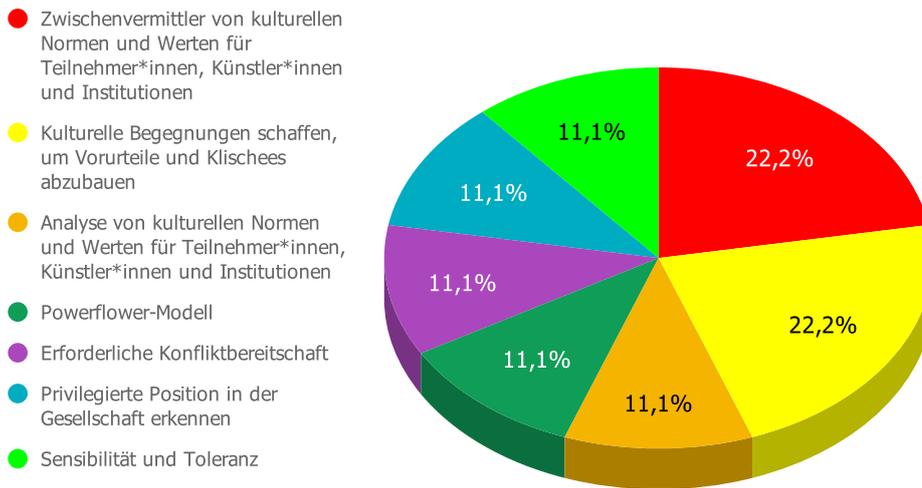
Abb. 6



5.1.2 Wie kann ich das aus dem Workshop gewonnene Wissen in meinen Alltag als interkultureller Guide integrieren?

Abb. 7: N=10, 20.1.19, D.Kaptan

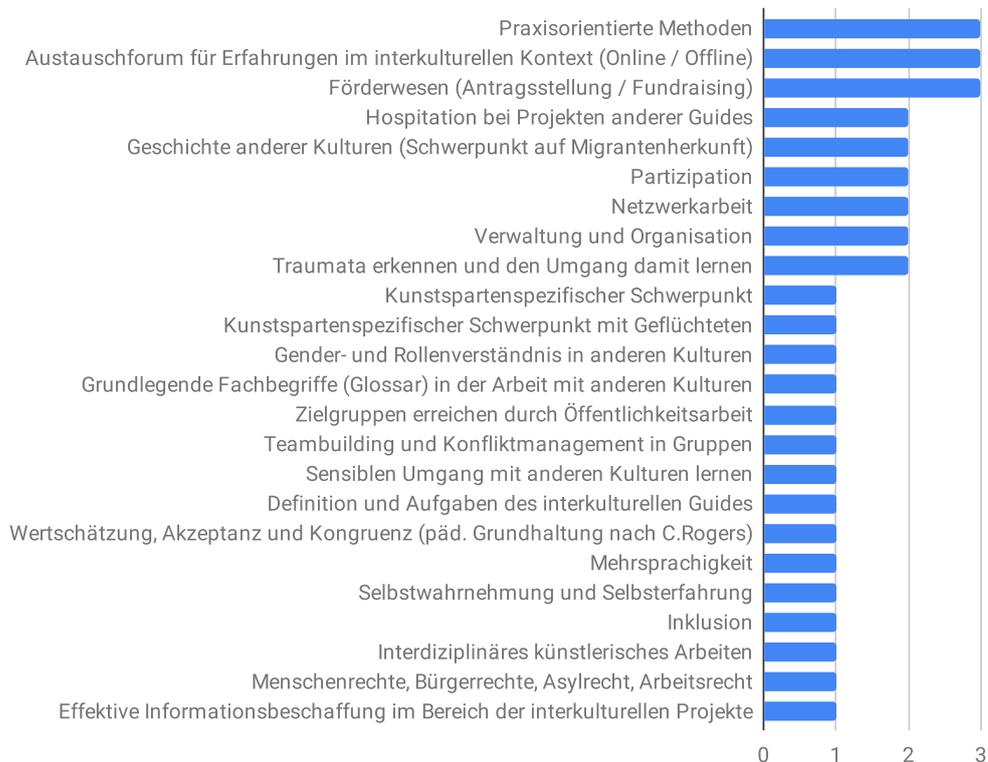
Abb. 7



5.1.3 Welche qualifizierenden Ausbildungsbausteine wünsche ich mir des Weiteren für die Fortbildung eines interkulturellen Guides?

Abb. 8: N=14, 20.1.19, D.Kaptan

Abb. 8

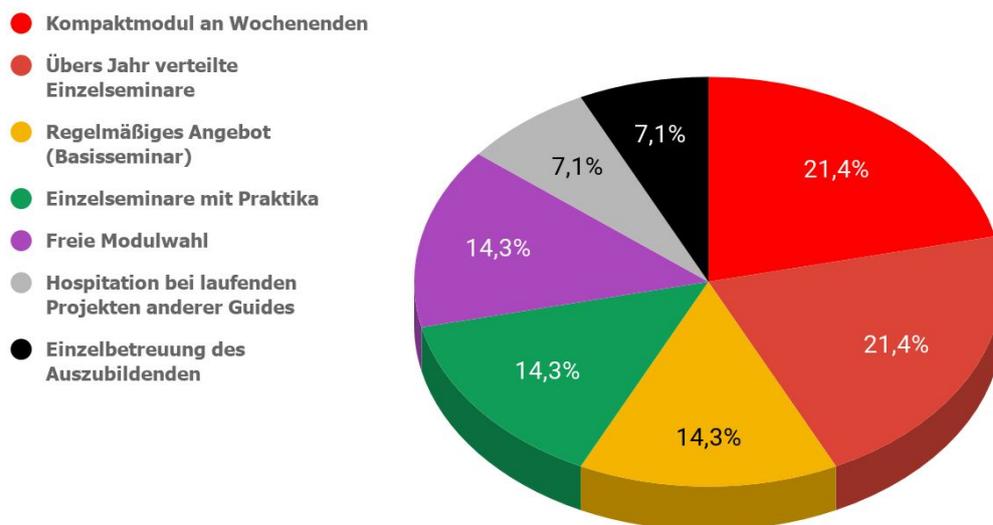


5.1.4 Wie stelle ich mir die Struktur und die Dauer der Ausbildung vor?

(z.B.: Kompaktmodule, Einzelseminare über das Jahr verteilt)

Abb. 9: N=14, 20.1.19, D.Kaptan

Abb. 9

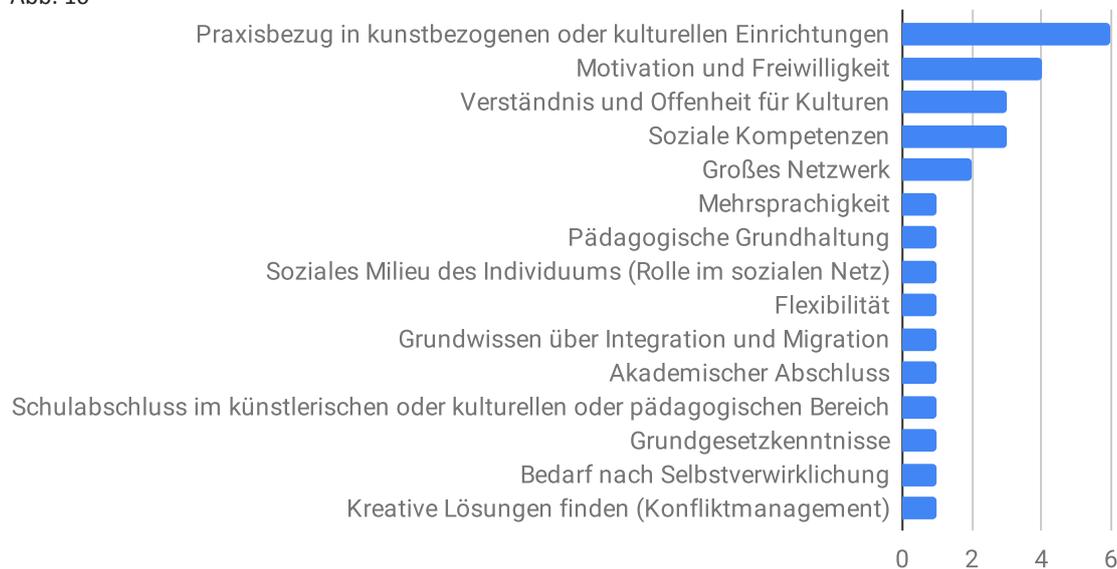


5.1.5 Welche Grundvoraussetzungen sollte ein Guide mitbringen, um an der Ausbildung teilnehmen zu können?

(z.B.: abgeschlossenes Studium/Ausbildung/ Praxiserfahrung)

Abb. 10: N=14, 20.1.19, D.Kaptan

Abb. 10



5.2 Definition »Diversitätsagent*in«

Qualifizierte, diversitätsbewusste Begleitung von künstlerischer Projektarbeit.

Zum Aufgabenspektrum des/der Diversitätsagenten*in gehören: interkulturell ausgerichtete, fachliche Beratung der jeweils verantwortlichen Akteur*innen des Projektes, der Kontakt zu und der Austausch mit weiteren Teilnehmern*innen eines Projektes, ggf. die Verbindung zu einer speziellen Zielgruppe sowie zu Publikum und beteiligten Institutionen. Das Aufgabenfeld des/der Diversitätsagenten*in ist vielfältig: Es reicht von unterstützender Übersetzungsarbeit und Anwendung praxiserprobter Methoden kollektiven Arbeitens über die Vermittlung von Grundlagenwissen in Kulturpolitik und Förderstrukturen hin zur Unterstützung im Verwaltungs- und Projektmanagement bis zum interdisziplinären Austausch mit anderen verwandten Projektvorhaben und deren Protagonisten. Dem/der Diversitätsagent*in kommt eine Schnittstellenfunktion in interkulturell ausgerichteten Projekten mit der zentralen Aufgabe zu, für möglichst direkte Begegnung und gelingenden Austausch aller Beteiligten in den jeweiligen Projekten zu sorgen. Die Ergebnisse der Arbeit der Diversitätsagenten*innen sind im besten Falle nachhaltige Vernetzungsstrukturen, die auch künftig genutzt werden können und sollen. Ziel ist die qualitätsorientierte Begleitung interkulturell geprägter, überzeugender, künstlerischer Projekte.

5.3 Voraussetzungen für die Bewerbung

Der Ausbildungsgang als Diversitätsagent*in ist für Kulturschaffende und Künstler*innen gedacht, die in der interkulturellen Projektarbeit bereits Erfahrungen gesammelt haben und ihre Kenntnisse vertiefen möchten. Weitere Berufsfelder wie Sozialarbeiter*innen, Pädagogen*innen oder ähnliche Disziplinen können sich mit entsprechenden Basiskompetenzen in der interkulturellen Projektarbeit um den Ausbildungsgang bewerben. Grundvoraussetzung für die Bewerbung ist die Beherrschung der deutschen Sprache auf dem Level B2. Allgemein ist ein bestimmter Migrationshintergrund keine Voraussetzung, jedoch jederzeit willkommen. Über die Zulassung zum Ausbildungsgang entscheidet ein ausgewähltes Gremium.

5.4 Strukturelle Rahmenbedingungen

Der erstmalige Start des Ausbildungsgangs ist für 2020 angedacht und soll zwölf Teilnehmer*innen die Ausbildung zum*r Diversitätsagenten*in ermöglichen. Die Akademie der Kulturellen Bildung des Bundes und des Landes NRW führt hierbei als Veranstalter die Koordinierung und Zertifizierung des Ausbildungsgangs durch. Für die Koordinierung des Ausbildungsgangs und die Betreuung der Teilnehmer*innen ist eine qualifizierte Person mit einer Stelle von 20 Arbeitsstunden vorgesehen.

Aufgaben wie Teilnehmerakquise, Ablaufkoordinierung und Evaluation werden hauptsächlich über diese Position gedeckt. Weitere Kooperationspartner wie das NRW Landesbüro Freie Darstellende Künste e.V., die LAG Soziokultureller Zentren NRW, der Landesmusikrat NRW und der Landesverband der Musikschulen NRW übernehmen die Durchführung einzelner Module und deren Inhalte. Räumlichkeiten für einzelne Module können über die Institutionen als Kooperationspartner in NRW gedeckt werden, wodurch der Ausbildungsgang nicht ortsgebunden ist.

6. Entwurf des Ausbildungsgangs für »Diversitätsagenten*innen«

Die Struktur des Ausbildungsgangs für »Diversitätsagenten*innen« wird im Folgenden als Vorschlag skizziert und dient als Grundgerüst für das Curriculum. Grundlage der Ausbildung bilden obligatorische Basismodule aus Bereichen wie Ethnologie, Politik, Sozialwissenschaften, Kommunikation und künstlerische Projektarbeit im Umfang von jeweils einem Kompaktwochenende. Fachspezifische Grundlagen können in den Schwerpunktmodulen erworben werden.

Die Schwerpunktmodule dienen der Vertiefung und beruflichen Profilbildung. Aus dem Angebot von sechs Schwerpunktmodulen werden drei Module als Pflichtwahl ausgewählt. In jedem der drei Schwerpunktmodule werden 12 Leistungspunkte erworben. Ein eintägiges Praktikum für die spezifische Praxiserprobung kann an einer Institution nach Wahl durchgeführt werden. Die Ausbildung umfasst insgesamt acht Kompaktwochenenden, verteilt über ein Jahr.

Folgender Entwurf für den Ausbildungsgang basiert auf Tendenzen der Fragebogenauswertung des Arbeitslabors am 19. und 20. Januar 2019 in Bochum und Ergebnissen der Tagung am 26.2.19 in Dortmund.

Legende

- BM Basismodul
- SM Schwerpunktmodul
- P Pflichtveranstaltung
- WP Wahlpflichtveranstaltung
- EM Ergänzungsmodul
- F Freiwillig
- LP Leistungspunkt
- KP Kompaktwochenende
(1 LP = 1 Zeitstunde)

6.1 Modulares System

Ausbildungsbereich	Modul	Titel	LP	Format
Basismodule (P)	BM 1	Kulturelle und soziale Diversität	16	KP (2 Tage/16 St.)
	BM 2	Kulturpolitische Grundlagen: Menschenrechte, Bürgerrechte, Asylrecht, Arbeitsrecht	12	KP (2 Tage/12 St.)
	BM 3	Mediation und Moderation	18	KP (2,5 Tage/18 St.)
	BM 4	Praxismodul: Künstlerische Projektarbeit	18	KP (2,5 Tage/18 St.)
Schwerpunktmodule (WP)	SM 1	Partizipative Methoden in der Kinder- und Jugendarbeit	12	KP
	SM 2	Mehrsprachigkeit in Kunst- und Kulturprojekten	12	KP
	SM 3	Methoden der Gruppenleitung	12	KP
	SM 4	Sozio-psychologische Aspekte von Migration und Flucht	12	KP
	SM 5	Förderwesen	12	KP
	SM 6	Grundlagen Projektmanagement	12	KP
Ergänzungsmodul (F)	EM	1 Tagespraktikum	8	8 St.

Folgende Übersicht verschafft einen Überblick über die Umsetzung der Basismodule durch die Institutionen:

BM1: Akademie für kulturelle Bildung des Bundes und des Landes NRW

BM2: Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultureller Zentren NRW

BM3: NN

BM4: NRW Landesbüro Freie Darstellende Künste

6.2 Beispielhafte Beschreibung eines Basismoduls

Modulvoraussetzungen	Lehrform	Leistungspunkte	Häufigkeit des Angebots	Format	Vorr. für Vergabe von LP
Deutschkenntnisse B2	Seminar	16 LP	1 mal jährlich	Kompaktwochenende 16 Stunden	Teilnahme

Ziele des Moduls und zu erwerbende Kompetenzen:

Gesellschaftliche Entwicklungen im Hinblick auf Migration und zunehmende Diversifizierung beurteilen können. Kenntnisse über sozialwissenschaftliche Konzepte und Diskussionen der Migrationsforschung erhalten, die dazu befähigen, kultursensibel zu agieren und zu intervenieren.

Perspektivübernahme lernen und eine Haltung entwickeln, die dazu befähigt, in interkulturellen Kontexten zu handeln.

Inhalte des Moduls (Beispiel: kulturelle und soziale Diversität):

- Kulturelle und soziale Diversität und Mobilität im Globalisierungs- und Migrationszeitalter
- Kulturelle Werte und ethnologische Grundlagen kultureller Differenzen
- Psychologische Aspekte der Konstruktion kultureller Identität und kultureller Ausgrenzung
- Rassismuskritik, Stereotype, Diskriminierung
- Konstruktion kultureller Identität
- Entstehung und Transformation von Kulturen und kultureller Austausch aus historischer Perspektive
- Kritische Reflexion ausgewählter Theorien, Modelle oder Methoden der Migrationsforschung

7. Diskussion – Fragen und Antworten

7.1 Diskussionsrunde zum Vortrag von Prof. Dr. Aladin El Mafaalani am 19.1.19

Frage: »Wie viele Migranten sind seit 1960 in absoluten Zahlen und im Hinblick auf den prozentualen Anstieg von 3% bis 4% bis heute hinzugekommen?«

Antwort: »Das 4 bis 5-fache im Hinblick auf den Anstieg der Weltbevölkerung.«

Frage: »Ist es nicht so, dass an dem Tisch, den sie beschreiben, ein Konflikt nicht nur zwischen denen, die neu dazu gekommen sind und denen, die schon dran saßen, besteht, sondern ein Konflikt zwischen denen, die vermutlich länger dran saßen, aber unterschiedliche soziale Niveaus erleben, nämlich manche, die aufsteigen und vor allem aber auch absteigen, besteht?«

Antwort: »Das ist nämlich sozialer Fortschritt. Das ist immer so. Man löst eigentlich nie ein Problem, sondern es kommen einfach nur neue hinzu. Man müsste verstehen, dass es keine populistische Partei gibt, ob links oder rechts, die die soziale Frage lösen will! Alle Populisten bauen den Sozialstaat ab. Beide Fragen, sowohl die soziale als auch die kulturelle, sind wichtig, aber die kulturelle Frage ist die neuere und deswegen ist es interessanter für die Öffentlichkeit, diese beantwortet zu bekommen.«

Frage: »Welche Rolle haben die Medien dabei inne?«

Antwort: »Ich habe es in meinem Buch ‚Das Integrationsparadox‘ so dargestellt, dass unter Journalisten der Grundsatz gilt: ‚Only bad News are good News!‘ Solange man als Journalist denkt, dass nur die schlechten Nachrichten funktionieren, ver-

gisst man, dass es in der sozialen Realität auch anders herum funktionieren kann – man muss es nur verstehen.«

Frage: »Wie können wir Künstler mitwirken und uns gemeinsam verändern?«

Antwort: »Sich auszutauschen oder zu überlegen, ob man nicht an einem gemeinsamen geförderten Projekt arbeiten will, das geht grundsätzlich immer! Das ist sogar wünschenswert, wir haben nur leider zurzeit ziemlich harte Baustellen, wie Sprachkurse oder geduldete Geflüchtete. Bis 2015 hatte man kein Interesse an solchen Projekten. Dennoch ist so etwas dringend notwendig und wünschenswert.«

Frage: »Muss es ein Leitrezept, eine Leitkultur, für ein solches Thema geben?«

Antwort: »Man muss sich dazu austauschen. Streitkultur ist besser als Leitkultur. Wir müssen uns damit auseinandersetzen, wie wir streiten und was der Streit bedeutet. Wir müssen uns bemühen, dass wir ein positives Verhältnis zum Streit entwickeln und uns darüber einigen, wie wir streiten, während Leitkultur eher die Art und Weise unseres Lebens beschreibt.«

Frage: »Ist die Frankfurter Schule als Leitkultur der 68er gescheitert?«

Antwort: »Der größte Treiber für Offenheit ist nicht Sozialismus, sondern Kapitalismus. Die Frankfurter Schule ist an den linken Zielen gescheitert, da diese nicht durch die eigene Ideologie erreicht wurden, sondern durch die Oppositionellen.«

Frage: »Migranten machen 4 % der Weltbevölkerung aus – gibt es auch eine Zahl, die das Verhältnis zwischen Industrieländern und Dritte-Welt-Ländern beschreibt? Und in wieweit weist die Migration insofern Unterschiede auf?«

Antwort: »Es saßen noch nie so viele Nationen am Tisch wie heute. Das ist auch der Grund warum 'Making America great again' funktioniert. Die Amerikaner verlieren immer mehr von ihrer Macht. Egal wo Krieg herrscht – sie bekommen ihn nicht mehr im eigenen Interesse geregelt. Wir hatten noch nie so viele wohlhabende Staaten. Wir hatten noch nie so wenig hungernde Menschen. Die größte Verbesserung gibt es bei Analphabeten. Im 19. Jahrhundert konnten nur 10% lesen und schreiben und heute können nur 10% nicht lesen und schreiben. Wer Diktator sein will, muss härtere Methoden einsetzen. Alle glauben, Alphabetisierung und Bildung führe zu besseren Zuständen. Der Demokratisierungsprozess hat also übersehen, dass es Leute gibt, die dem entgegenwirken. Entwicklungshilfe steigert die Migration, ich erkläre kurz warum: Die Leute werden immer gesünder und steigern ihre Ansprüche an das Leben. Wenn es in ihrem Land nicht gut läuft, dann gehen sie. Die Leute,

die hier hinkommen, sind durchschnittlich in einer besseren Verfassung als wir und das ist typisch. Nur fitte Leute migrieren! Aus den zehn ärmsten Ländern migriert niemand. Die schaffen es maximal, 100 Kilometer weit zu migrieren. Es gibt eine Möglichkeit, Migration zu schwächen, nämlich 25% Abgabe von Wohlstand – und das müsste die ganze Erste Welt machen. Humanitär hat sich die Situation weltweit verbessert. Würden wir den Arbeitsmarkt gleichermaßen stärken, dann würde theoretisch keiner mehr migrieren. Das würde bedeuten, dass unsere Bauern pleitegehen und unser Arbeitsmarkt unter Druck gerät. Es würde auch bedeuten, dass wir die Abkommen mit Afrika, die viel schlimmer als CETA und TTIP sind, streichen und überlegen müssten, warum sind wir zu Anderen schlechter sind als wir selber behandelt werden wollen. Mittelfristig handelt Europa im eigenen Interesse und dies führt dazu, dass die Differenz zwischen den Erwartungen der Betroffenen in den Ländern und den Möglichkeiten des Arbeitsmarkts immer größer wird. Und je größer diese Differenz ist, desto wahrscheinlicher ist Migration. Das ist eine Entscheidung zwischen Not und Elend. Diese Entscheidung will keiner treffen.«

7.2 Diskussion Arbeitslabor Teil I am 19.1.19

Frage der Moderatorin Meltem Kaptan an das gesamte Publikum und die Vertreter*innen der Workshop-Gruppen

Frage: »Das, was Sie heute erlebt und in Erfahrung gebracht haben, inwiefern können Sie das in Ihre Praxis integrieren?«

Antwort 1: »Beruflich und auch privat sind mir die heutigen Themen sehr wichtig. Alleine schon der Impulsvortrag. Ich kann bleiben, ich kann mich auch streiten, am liebsten würde ich auch weglaufen. Ich habe auch gelernt: Es gibt nicht wirklich die eine Lösung. Es gibt feste und bewegliche Teile und es gibt nie ein Ende oder eine Lösung und somit war es sehr von privatem Interesse für mich.«

Antwort 2: »In Bezug auf meine Arbeit, beim Erstellen von kulturellen Bildungsangeboten, werde ich auf jeden Fall an den Vortrag von Herrn El Mafaalani denken und an die verschiedenen Stufen von Integration. Man sollte tatsächlich darauf achten, nicht alles in einen Topf zu stecken, sondern mehr zu differenzieren, die Angebote dementsprechend aufzustellen und mehr zu hinterfragen. Wem biete ich das Angebot an, wen erreiche ich damit, welchen Bedarf muss ich damit erfüllen? Jemand, der seit zwei Jahren da ist, hat andere Bedürfnisse, als jemand, der schon fünf Jahre hier lebt oder sogar hier geboren wurde und dessen Familie schon seit zwei Generationen hier lebt.«

Antwort 3: »Ein wichtiger Aspekt ist: Wir müssen mehr Empowerment schaffen. In der praktischen Arbeit für einzelne Gruppierungen mehr Räume schaffen oder einfach bei Diskriminierungserfahrungen einen sicheren Rahmen anbieten.«

Antwort 4: »Ich fand, die Übung mit der Kurzgeschichte und den verschiedenen Rankings (Workshop 2) kam leider zu kurz. Ich denke, es ist ganz selten, dass man mit einer anderen Person auf das gleiche Ranking der Charaktere kommt, weil meist unterschiedlich argumentiert wird. Wir müssen uns selbst fragen: Wer sind wir Deutschen? Wie erklären wir den anderen unsere Kultur, wenn jeder von ihr ein anderes Verständnis hat?

Die Kultur ändert sich tagtäglich mit jedem einzelnen Menschen, der hierher kommt. Von daher kann man jemandem, der neu hinzukommt, nicht erklären: So funktioniert die deutsche Kultur und nun integrier' dich mal! Und wenn du das und das nicht machst, dann bist du nicht integriert!«

Antwort 5: »Ich habe gelernt, dass man Vielfalt nicht ignorieren kann, ohne dass man sich gegenseitig und selbst ignoriert. Denn ohne sich über eigene Prägungen, Privilegien, Moralvorstellungen klar zu werden, wird man nicht in der Lage sein, andere zu respektieren. Aber die Methode bleibt immer gleich. Ich war überrascht, dass unsere Workshop-Gruppe 3 so einfach darüber sprechen konnte, das hat mich ein bisschen optimistisch gestimmt.«

7.3 Diskussion Arbeitslabor Teil II am 20.1.19

Im Anschluss an den Vortrag »Museen verbinden Welten« wurden die zwei Tage des Arbeitslabors in offener Runde reflektiert.

Kommentar 1: »Das Gute an diesem Beispiel war, wir haben hier eine staatliche Institution. Die Museen sind ja richtig große Flaggschiffe, die letztendlich, wenn sie mehr Geld hätten, eine Menge bewegen könnten, gerade was die Verbindung von Historie und Aktualität der Entwicklung von Geflüchteten betrifft. Mich persönlich interessiert jetzt, inwiefern eine berufliche Anbindung der interkulturellen Guides an konkrete Institutionen besteht und wenn ja, an welche. Und noch weiter gefragt: Welche Wünsche könnte man daraus ableiten und welche Institutionen kommen überhaupt in Frage?«

Kommentar 2: »Ich versuche gerade für mich herauszufinden, warum ich hier bin. Ich bin mit der Maßgabe eingeladen worden, meine Expertise einfließen zu lassen, habe das gestern zwischendurch probiert. Es hat leider nicht funktioniert, da die Zeit zu knapp war. Was soll ich hier? Ich besuche jedes Jahr viele Workshops und Expertenmeetings und denk mir jedes Mal, alles klar, es wird immer das Gleiche erzählt.«

Moderatorin: »Natürlich kann man jetzt nicht sagen 'Wir erstellen ein Curriculum und es hat nichts mit euch zu tun'. Ihr habt natürlich auch alle eure Erfahrungen gemacht. Deshalb sind diese Bedürfnisse sehr individuell. Gestern ging es vor allem darum, zusammenzufinden und sich wissenschaftlich auszutauschen und die neusten Perspektiven zu teilen. Jetzt geht es darum, welche Erfahrungen ihr hier gesammelt habt und wie ihr in den Dialog getreten seid.

Was wünscht ihr euch? Die Workshops hier waren nur kleine Beispiele, in die ihr reinschnuppern konntet. Die Frage ist: Könnten solche Workshops, als Modul, in das Curriculum thematisch hineinfinden? Gab es in der Vergangenheit bei euch Probleme, bei denen ihr Hilfe, vielleicht in Form von Broschüren, benötigt hättet? Braucht man psychologische Hilfe, wenn uns jemand wegbricht? Wie gehe ich eigentlich damit um? Wenn ich als interkultureller Guide gerade ein persönliches Drama erlebe: Wie gehe ich damit um? Was sind da eure Erfahrungen?«

Kommentar 3: »Um noch einmal zum Punkt Wünsche, zurück zu kommen: ‚Fine Audience Development‘ als Workshop wäre gut, um die Ausbildung als interkultureller Guide aufzubauen. Ich denke, vor dem Problem stehen viele, egal ob es um Musikveranstaltungen, Kurse, Museen oder Theater geht. Sie müssen sich überlegen, wie sie ihr Programmangebot diversifizieren. Wie erreicht man die entsprechende Zielgruppe? Vielleicht gibt es einen Workshop, in dem man sich über Erfahrungen oder Strategien austauscht. Was wirkt besser? Brauchen wir wirklich Flyer mit so viel Text? Übersetzen wir wieder in acht Sprachen? Vielleicht arbeiten wir auch mit anderen Techniken? Ich denke, das ist ein wichtiger Punkt. Ich kenne das von Theatern. Die haben oft sehr diverses Programm, wissen aber nicht, wie es zu vermitteln ist. Zum Thema Vermittlung und Öffentlichkeitsarbeit muss ich sagen: Es gehen sehr viele Ressourcen für die Produktion drauf und dann sind dennoch die Säle leer, weil man einfach nicht weiß, wie man die Leute erreichen kann.«

Moderatorin: »Wie könntest du dir sowas vorstellen? Wie sähe ein Modul vielleicht aus?«

Kommentar 4: »In Form eines Austausches und vielleicht auch mit Menschen, die sich spezifisch mit Öffentlichkeitsarbeit auseinandersetzen. Man könnte Experten von Häusern und Gruppen einladen, die schon einen längeren Zeitraum diesen Weg gegangen sind.«

Moderatorin: »Experten? Wer könnte das in diesem Kontext sein?«

Kommentar 5: »Ich kann jetzt nur für mein Haus sprechen. Wir arbeiten mit Mehrsprachigkeit, aber uns ist allen bewusst, dass wir daran scheitern. Diese Info muss man weitergeben, damit nicht Ressourcen ins Leere laufen.«

Moderatorin: »Wir wollen heute hier ein bisschen sammeln.«

Kommentar 6: »Ich bin ein Frontschwein und ich bin der Typ, der das Praxis-Angebot macht. Andere Tätigkeiten wie Flyer, Werbung, Anträge habe ich abgegeben. Ich habe gemerkt, wenn ich das auch noch mache, dann gehe ich kaputt. Ich habe in Köln den Vorteil, dass ich durch diverse Projekte die Schulen kenne und die Schulen meistens jemanden kennen, der mir beim Antragstellen helfen kann. Das Administrative wird von denen übernommen und ich mache die Frontarbeit.«

Kommentar 7: »Zurück zur Frage: Wenn du es abgegeben hast, dann geht es doch trotzdem darum, wie wir die Erfahrungen sammeln. Diese Erfahrungen sammeln und weitergeben.«

Kommentar 8: »Vielleicht sind die Informationen zu Flyern oder Anträgen etwas für die, die deine Arbeit abnehmen und dir helfen.«

Kommentar 9: »Aber genau dann werden es ja zwei Baustellen.«

Moderatorin: »Was hier klar wird, ist, dass ihr wirklich sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht habt.«

Kommentar 10: »Vielleicht mal etwas Positives: Der Ansatz mit den drei Workshops in den letzten Tage fand ich am besten. Ich konnte vorher entscheiden, was mich am ehesten interessiert und dann den entsprechenden Workshop besuchen. So wäre das auch vier-oder fünftägig denkbar. Das Gute ist, dass in den Workshops noch andere Interessenten sitzen, die das Gleiche lernen wollen, aber unterschiedliche Erfahrungen mitbringen. Ich habe ja auch Erfahrungen, die ich mit einbringen kann.«

Moderatorin: »Wenn diese Ausbildung initiiert wird, werden natürlich auch Teilnehmer*innen mit unterschiedlichen Erfahrungen teilnehmen. Deshalb die Frage: Wo beginnt man da? Eine Menüliste anbieten und fragen: Wo stehst du eigentlich und was brauchst du?«

Kommentar 11: »Ich finde es wichtig, dass nicht ein Workshop morgens ist und der andere um 18 Uhr abends.«

Kommentar 12: »Für mich ist es im Hinblick auf die Rolle noch ziemlich diffus. Ich habe noch keine Vorstellung davon, was so ein interkultureller Guide ist. Ist das jemand, der zu einer bestimmten Zielgruppe vermittelt oder jemand, der künstlerisch

arbeitet? Ich frage mich, wie man ein Curriculum für so viele verschiedene Rollen und Funktionen erstellen will. Habt ihr für euch vielleicht schon eine Definition entwickelt?»

Kommentar 13: »Das ist ja Teil des gesamten Prozesses.«

Moderatorin: »Es ist klar, dass der interkulturelle Guide zurzeit noch ein breites Spektrum bedient und wir wollen versuchen, hier eure Bedürfnisse und Erfahrungen abzudecken, um die Aufgaben des interkulturellen Guides besser zu definieren.«

Kommentar 14: »Für mich ist immer noch nicht klar, was ich hier soll. Was ist meine Aufgabe bei der ganzen Sache? Eine Unsicherheit, die sich für mich hier nicht wirklich geklärt hat. Die andere Sache ist, dass wir mehr Zeit benötigt hätten. Zum Beispiel war der gestrige Impulsvortrag großartig. Ich hätte gerne mehr Zeit und Raum gehabt, um in eine Anschlussdiskussion überzugehen.

Dann hätte ich auch gerne noch einen anderen Workshop besucht. Ich hätte mir den Workshop gerne im Vorhinein aussuchen können und vielleicht kann man in Zukunft zwei Workshops besuchen. Ich hätte mir aber auch in den Workshops mehr Zeit gewünscht, um sich auch innerhalb der Gruppe austauschen zu können. Manche brauchen länger, bis sie sich zu Wort melden, andere beteiligen sich direkt zu Beginn.

Deshalb braucht man grundsätzlich mehr Zeit. Die Inhalte sind spannend und super interessant, aber es bleibt leider keine Zeit für Reflexion. Ich glaube auch, dass eine größere Differenzierung von Beginn an sinnvoll wäre.«

Moderatorin: »Es ist ein großes Feld, was wir hier beleuchten und es ist in der Tat nicht machbar, dass in zwei Tagen perfekt hinzukriegen. Wir sind dafür auch zu heterogen. Vielleicht erkennt man auch, dass es mehr Lobbys geben muss.«

Kommentar 15: »Für mich ist das hier eine Verdauungsrunde. Mir ist als Mitverantwortlicher vollkommen klar, dass wir hier eine Kombination von Leuten haben, die aus theoretischer Ebene und praktischer Ebene, also aus sehr unterschiedlichen Bereichen kommen. Entweder man differenziert schon vorher – und dann haben wir sehr spezialisierte Leute – oder du gehst das Risiko ein, dass sich jeder erst mal alles anschaut und man schaut, ob es funktioniert oder eben nicht. Das möchte ich erst mal konzeptionell verteidigen, da glaube ich, dass alle klug genug sind, für sich diese Auswertung zu machen. Es ist ja auch kein Zwang dahinter.«

Kommentar 16: »Den Power-Flower-Vortrag von Herrn Sinoplu habe ich schon vorher gesehen. Den fand ich super hilfreich. Das zum Thema Haltung von gestern finde ich als Format super, für jemanden, der in die Rolle des interkulturellen Guides geht. Aber für mich, der jetzt hier anwesend ist, versuche ich eine Rolle zu definieren. Ich finde es total wichtig, dass diese Vorträge und Workshops Teil des Curriculums werden. Das Problem ist, dass man mit einer Nummer von fünf Tagen nicht auskommt, wenn man Leute dahin ausbilden möchte. Ich finde es auch wichtig, mit dem Scheitern umzugehen, denn nicht jeder von uns hatte es leicht und ist oft gescheitert. Es ist so, ich erlebe mit meinem Kölner Kollegen oft das Spiel, dass wir ab und an Aufgaben haben, die zu viel für einen sind und dann fragen wir uns gegenseitig,

ob wir Zeit haben und helfen uns dann gegenseitig.«

Moderatorin: »Wenn ihr euch in eine Person versetzt, die jetzt mal wirklich diese Module durchläuft, was wäre da für euch noch sinnvoll?«

Kommentar 17: »Ich frage mich, ist das wirklich nötig? Wer wird am Ende beurteilen, wer wird festlegen, was der interkulturelle Guide können muss? Wer muss das machen? Was hat man hinterher davon? Mir fehlt die Definition, was das ist! Ich würde jetzt sagen, ich bin das, weil ich sehr vieles davon mache; ich bin aber auch sehr viel anderes, wie alle anderen auch.

Ich finde es wichtig, das zu diskutieren, denn nicht jeder hat die gleiche Vorstellung vom Guide. Und dann finde ich es wichtig festzustellen, was fehlt dem denn?! Du machst keine Anträge, kann ich verstehen, ist der Horror, gehört aber vielleicht auch irgendwie mit dazu!

Ich finde es schön, wir würden sowas wie ein Baukastensystem entwickeln und ich kann mir das, was fehlt, bei den Experten holen.«

Kommentar 18: »Hier gibt es ja unglaublich viele Kompetenzen im Raum. Mir ist nicht klar geworden, wer welche Kompetenz besitzt. Ich finde es aber unglaublich wichtig für eine vernünftige Diskussion. Egal ob es zwei oder vier Tage sind, man schafft es nie, mit allen Leuten zu reden. Vielleicht fragt man vorher die Guides, wo deren Stärken liegen. Ich hätte gerne mit einigen meine Expertise ausgetauscht und dafür bräuchte man mehr Raum.«

Moderatorin: »Vielleicht setzen wir uns in kleineren Kreisen zusammen und schauen, wo sind die Bedürfnisse. Es gibt einige, die

sich hier zum ersten Mal kennengelernt haben.«

Kommentar 19: »Übernachtungsmöglichkeiten anbieten oder darauf hinweisen, damit man sich besser abends vernetzen kann, nach den Workshops. Alles freiwillig.«

Kommentar 20: »Ich finde diese Modulbausteine klasse, aber darüber hinaus frage ich mich, ob es sowas wie ein Basismodul geben sollte, das verpflichtend ist? Grundinformationen als Anfangsbaustein mit folgenden Wahlmodulen. Oder ist es ein Prozess, den man von Anfang an durchläuft?«

Moderatorin: »Ein Anfangsmodul, das man natürlich machen könnte, ist, wo kommen wir eigentlich her und sehen wir diese verschiedenen Felder überhaupt als Baustein für den interkulturellen Guide?«

Kommentar 21: »Ich war gestern eigentlich nur als Workshopleiter hier, bin dann aber doch länger geblieben bis heute. Ich bin auch nach Hause gegangen und war total geflasht von dem ersten Referat. Viel Input und total toller Redner. Einige Sachen nehme ich auch mit und überprüfe sie nochmal für mich. Vieles hier im Plenum fand ich vielleicht auch blödsinnig oder falsch, aber auch da nehme ich viel mit.

Das ist der Grund, warum ich noch hier geblieben bin. Ich habe als Workshopleiter die Erfahrung gemacht, dass wir circa 15 Minuten gebraucht haben, um erst in die Diskussion zu kommen, haben ein bisschen Gruppenarbeit gemacht. Und als wir zeitlich aufhören mussten, waren wir so weit, dass wir uns verbal angegriffen haben. Ich glaube, wenn die Workshopphase länger wäre oder zwei Phasen, das wäre super.«

Moderatorin: »Mir ist auch aufgefallen, dass zwischen Tür und Angel einige Gespräche waren, wo der Eine sagt, das war überhaupt nichts für mich, wo aber der Andere sagt, das war jetzt genau das richtige Thema für mich. Wir sammeln jetzt noch ein bisschen.«

Kommentar 22: »Ich hätte mir vielleicht ein paar Fallbeispiele gewünscht. In den Workshops besprechen und jeden einzeln fragen: Wie würdest du oder du damit umgehen.«

Moderatorin: »Kannst du das noch spezifischer formulieren? Vielleicht einen Arbeitskreis?«

Kommentar 23: »Das fände ich wiederum zu groß. Ich war gestern in einem Workshop und wir hatten den Fall, dass ein Mädchen bei einer Trommelrunde nicht mittrommeln will. Und der Lehrer akzeptiert das, weil der den Hintergrund akzeptiert. Jetzt gibt es da aber unterschiedliche

Meinungen. Integriere ich sie mehr oder lasse ich sie damit in Ruhe? Ist das ein Übergriff, wenn ich sie reinhole? Sowas meine ich! Das mal wirklich diskutieren. Wo sind die Grenzen?«

Moderatorin: »Das ist in der Tat etwas, was man in einem Modul diskutieren kann.«

Kommentar 24: »Danke für die Einladung. Ich freute mich darüber, hier nette Leute kennenzulernen. Für mich ist der Eisberg interessant oder Thema Museum. Für mich aus Düsseldorf ist wichtig, dass ich dieses Netzwerk, das ich habe, aufrechterhalten kann. Die Bedürfnisse, etwas zu machen, sind groß und wir suchen einen Raum. Für mich ist der Überblick und das Netzwerk wichtig. Und ich finde es gut, wenn man sich trifft und Angebot und Wünsche sammelt. Ich finde den Austausch wichtig. Ich finde es auf praktischer Ebene auch sehr wichtig.«

8. Literatur

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind. Revised and expanded* (3. Auf.). New York: McGraw-Hill

Uslucan, H.- H. (2008). S.1., *Die Parallelgesellschaft der Migranten-Communities in Deutschland: Fakt oder Fiktion?*

Internetquellen:

<https://www.rootsnroutes.de/association> (Zugriff am 27.2.19)

<https://www.rootsnroutes.de/rrpca> (Zugriff am 27.2.19)



NRW LANDESBÜRO
FREIE DARSTELLENDEN
KÜNSTE

Dortmund im März 2019
im Auftrag des NRW Landesbüro
Freie Darstellende Künste e.V.
Deutsche Straße 10
44339 Dortmund