

ProRespekt

Kontakt:

Anne Werthmann

Huckarderstr. 10-12; 44147 Dortmund

Tel: 0231 1656384

contact@anne-werthmann.de

www.anne-werthmann.de

Inhaltsverzeichnis

0. Vorbemerkung	3
1. Zielgruppe	4
2. Zielsetzung	5
3. Methoden und Struktur	6
4. Ablauf	8
4.1 Informationsveranstaltung mit VertreterInnen der AG 78 Untergruppen Dorstfeld und Dorstfelder Brücke und dem Runden Tisch für Toleranz und Verständigung am 01.09.05.....	9
4.2 Zweitätiges Training mit MitarbeiterInnen der durch die AG 78/Runden Tisch vertretenen Einrichtungen und Organisationen am 20. und 21.10.05	10
4.3 Zweitätiges Training für Jugendliche am 11. + 12.11.05	13
4.4 Zweitätiges Training für Jugendliche am 05. + 06.12.05	15
4.5 Eintätiges Training mit MitarbeiterInnen der durch die AG 78 vertretenen Einrichtungen und Organisationen am 16.01.06.....	16
5. Auswertung der Trainingsmaßnahmen	17
5.1 Auswertung der Trainings mit den MitarbeiterInnen der Einrichtungen.....	17
5.1.1. <i>Ergebnisse</i>	17
5.1.1.1. Mündliche Auswertung am Ende der Trainings	17
5.1.1.2. Schriftliche Auswertung der Trainingsmaßnahme.....	19
5.1.1.3 Abgleich der Erwartungen	21
5.1.1.4 Transfer zwischen den beiden Trainingseinheiten	21
5.1.2. <i>Bewertung</i>	22
5.2 Auswertung der Trainings mit den jugendlichen TeilnehmerInnen	23
5.2.1. <i>Ergebnisse</i>	23
5.2.1.1. Mündliche Auswertung am Ende der Trainings	23
5.2.1.2. Schriftliche Auswertung der Trainingsmaßnahme.....	26
5.2.2. <i>Bewertung</i>	29
6. Das Trainingsteam	30

1. Vorbemerkung

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in Dortmund ein fester Bestandteil der Bevölkerung. In Schulen, Organisationen und Einrichtungen der Jugendhilfe ist die Vielfalt der Kulturen präsent und prägt den Alltag.

Diese Vielfalt birgt viele Chancen und Möglichkeiten der Bereicherung in sich, führt jedoch vielerorts auch zu Herausforderungen und Reibungspunkten im Zusammenleben. Verständigungsschwierigkeiten, Werte- und Normenunterschiede, mangelnde Toleranz und Verunsicherung führen zu gegenseitiger Abgrenzung und Fremdheit.

Die Stadt Dortmund ist sich dieses Spannungsfeldes, das Vorurteile, Fremdenfeindlichkeit und rechte Gewalt hervorrufen kann, bewusst und hat eigens zur Förderung gegenseitiger Toleranz und eines konfliktfreien Miteinanders das *Respektbüro* eingerichtet, das unterschiedliche Maßnahmen zur Förderung eines friedlichen Miteinanders fördert.

Im Sommer 2004 stellte *Diversity Network* dem Jugendamt der Stadt Dortmund *ProRespekt* vor, ein gemeinwesenorientiertes Projekt zur Förderung der Integration und der interkulturellen Kompetenz, das das Ziel verfolgte, die Strukturen im Stadtbezirk Innenstadt-West so zu verändern, dass die gemeinsame Gestaltung des Zusammenlebens der Aufnahme- und Zuwanderergesellschaft besser gelingt. Dieses Projekt setzte auf mehreren Ebenen an, indem es sowohl Jugendliche als auch MitarbeiterInnen städtischer, kirchlicher und islamischer Jugendeinrichtungen und Schulen einbindet. Über einem Zeitraum von neun Monaten sollten Erwachsene und Jugendliche Interkulturelle Kompetenz erwerben bzw. erweitern und diese in selbstinitiierten Projekten zur Anwendung kommen lassen. Die Jugendlichen sollten als MultiplikatorInnen fortgebildet und durch parallel trainierte MitarbeiterInnen der Einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung der Projektideen unterstützt werden. Neu waren an diesem Konzept die Einbindung unterschiedliche Zielgruppen (Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund und MitarbeiterInnen von Jugendeinrichtungen) und der organisationsübergreifende Ansatz.

Trotz unermüdlicher Anstrengungen seitens des Respektbüros konnte keine Finanzierung sichergestellt werden, so dass *ProRespekt* zum gegebenen Zeitpunkt nicht realisiert werden konnte. Da bei allen Beteiligten die Begeisterung für diese Projektidee nach wie vor sehr groß war, wurde vereinbart, jeweils zwei Trainingsmaßnahmen für jugendliche und erwachsene TeilnehmerInnen in Interkultureller Kompetenz durchzuführen, um wenigstens Teilaspekte des geplanten Projekts umzusetzen. Erhalten geblieben ist auch die organisationsübergreifende Ausrichtung.

2. Zielgruppe

Die interkulturellen Trainings wurden im Dortmunder Stadtbezirk Innenstadt-West, der mit 10,6% den zweithöchsten ausländischen Bevölkerungsanteil¹ aller zwölf Dortmunder Stadtbezirke hat, durchgeführt. In diesem Stadtbezirk besteht seit 1991 zur Vernetzung der Jugendhilfeträger und der Schulen und zur Bündelung von Ressourcen im Interesse der Kinder und Jugendlichen eine „Arbeitsgemeinschaft nach § 78 Kinder- und Jugendhilfegesetz“. Konkret wurden die Stadtteile Dorstfelder Brücke und Dorstfeld zur Durchführung der Trainings ausgewählt.

a) Dorstfelder Brücke

In enger Kooperation mit dem Fachbereich Kinder- und Jugendförderung des Jugendamtes werden gemeinsam mit anderen Trägern der Jugendhilfe Projekte und Feste angeboten, wie z.B. ein derzeit laufendes Beteiligungsprojekt mit Kindern und Jugendlichen zur Entwicklung einer bedarfsgerechten Angebotsstruktur für diese Zielgruppe.

Im Stadtteil Dorstfelder Brücke trifft sich in regelmäßigen Abständen eine Untergruppe der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 Kinder- und Jugendhilfegesetz, um die oben aufgeführte Zielsetzung unter sozialräumlichen Gesichtspunkten zu vertiefen. In dieser Untergruppe, die sich aus VertreterInnen von elf Trägern und Organisationen² zusammensetzt, wurden die Projektidee und später die geplanten Trainingsmaßnahmen vorgestellt und trafen auf Zustimmung und Bereitschaft zur Mitarbeit.

b) Der Stadtteil Dorstfeld

Dorstfeld verfügt über eine gute schulische Infrastruktur. Neben der Offenen Ganztagsbetreuung einer Grundschule mit einer vielfältigen Angebotsstruktur, gibt es weitere vielfältige Angebote der Kinder- und Jugendförderung³, die eng miteinander kooperieren und ihre Öffnungszeiten und Angebote abstimmen.

¹ Diese und alle weiteren Angaben zur Lebens- und Wohnsituation in den Stadtteilen Dorstfelder Brücke und Dorstfeld bzw. zur Vernetzung innerhalb der Stadtbezirke entstammen dem vom Respektbüro verfassten Projektantrag zur Beteiligung am Wettbewerb des Bundesministerium des Inneren und der Bertelsmann Stiftung *Erfolgreiche Integration ist kein Zufall - Strategien kommunaler Integrationspolitik* vom 05.10.04

² Schuljugendarbeit der dobeq; Hauptschule Innenstadt-West; LerNDo-Projekt der Elsa-Brandström-Grundschule; Familienprojekt Dortmund; Elsa-Brändström-Grundschule, Caritas als Träger der Betreuung an der Grundschule; örtlich ansässige Tageseinrichtungen für Kinder in freier und kommunaler Trägerschaft; Evangelische Martingemeinde; Stadtteilzentrum Adlerstr. e.V.; Jugendhilfedienst Innenstadt-West; Jugendkontaktbeamten der Polizeiinspektion Mitte

³ Jugendfreizeitstätte Dorstfeld, Heinz-Werner-Meyer-Treff, Kidz-Treff, Jugendkeller der evangelischen Kirchengemeinde, Jugendverbandsangeboten katholischer Jugendorganisationen sowie sechs Dorstfelder Sportvereine mit großen Jugendabteilungen sowie eine offene Sprechstunden der Erziehungsberatungsstelle des SFK

Auch im Stadtteil Dorstfeld gibt es eine Untergruppe der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 Kinder- und Jugendhilfegesetz, in der 16 Jugendhilfeträger und Organisationen aktiv sind⁴.

Der Runde Tisch für Toleranz und Verständigung

Seit dem Frühjahr 2001 existiert in Dorstfeld unter Federführung des Bezirksvorstehers des Stadtbezirkes ein Runder Tisch für Toleranz und Verständigung. An diesem Runden Tisch nehmen die oben aufgeführten Mitglieder der Untergruppe Dorstfeld, die VertreterInnen der Dorstfelder Vereine, der Türkisch-Muslimische-Kulturverein, die Polizeiinspektion West und die beiden im Stadtteil aktiven demokratischen Parteien teil.

Der Runde Tisch hat zum Gegenstand den Umgang in Dorstfeld mit der „Dorstfelder Kameradschaft“ bei öffentlichen Veranstaltungen und Festen, den Erfahrungsaustausch zur Förderung des Demokratieverständnisses bei Heranwachsenden und die Verständigung mit dem muslimischen Kulturkreis.

Die TeilnehmerInnen setzen sich aus MitarbeiterInnen und jugendlichen NutzerInnen der in den Untergruppen der AG 78 sowie dem „Runden Tisch für Toleranz und Verständigung“ zusammengeschlossenen Einrichtungen zusammen.

3. Zielsetzung

Für die Trainingsmaßnahmen wurden folgende Ziele festgelegt:

Die Teilnehmenden

- sind sensibilisiert für unterschiedliche kulturelle bzw. geschlechtsspezifische Orientierungen und Lebensweisen
- gehen bewusster mit der eigenen kulturellen, religiösen, politischen und geschlechtsspezifischen Identität um
- kennen die Mechanismen der Entwicklung von Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus und sind bereit, eigene Voreingenommenheiten zu hinterfragen

⁴ Jugendfreizeitstätte Dorstfeld, Heinz-Werner-Meyer-Treff, Kidz-Treff, Jugendkeller der evangelischen Kirchengemeinde, die katholischen Kirchengemeinden, ein Vertreter der sechs Dorstfelder Sportvereine, drei Grundschulen, die Martin-Luther-King Gesamtschule, Familienprojekt Dortmund, die Wilhelm-Busch-Realschule, das Reinoldus- und Schillergymnasium, die örtlich ansässigen Tageseinrichtungen für Kinder in freier und kommunaler Trägerschaft, die evangelische Kirchengemeinde Oberdorstfeld, das Mütterzentrum e.V., der Jugendhilfdienst Innenstadt-West, die Jugendkontaktbeamten der Polizeiinspektion West

- erleben kulturelle Vielfalt als Bereicherung
- sind für ungleiche Machtzugänge und Ressourcenverteilung entlang geschlechtlicher und kultureller Grenzen sensibilisiert
- haben interkulturelle Kompetenz entwickelt bzw. erweitert

Darüber hinaus werden für die jugendlichen TeilnehmerInnen weitere Ziele festgelegt:

- Entwicklungsprozesse sind initiiert worden und Eigeninitiative und Demokratieverständnis sind gewachsen
- Die Bereitschaft zu Dialog und Kooperation zwischen den Kulturen, Religionen, Weltanschauungen und Geschlechtern ist vorhanden und wird intensiviert gefördert.
- Jugendliche haben Fähigkeiten und Qualifikationen erworben, die ihnen den beruflichen Einstieg erleichtern; sie haben gelernt, mit unterschiedlichen Interessen umzugehen und Konflikte zu bearbeiten

4. Methoden und Struktur

Pragmatisch wird an den unterschiedlichen oder auch widersprüchlichen Lebens- und Wertevorstellungen der Menschen in einem Gemeinwesen/Stadtteil angesetzt.

Für einen kulturübergreifenden Dialog und für eine produktive interkulturelle Verständigung bedarf es sowohl einer Auseinandersetzung mit der eigenen Identität als auch der Bereitschaft zur Empathie für die Situation anderer. Die laufende Reflexion eigener Sichtweisen und Vorurteile ist eine wichtige Grundlage im Verständigungsprozess von Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen.

Daher ist es besonders wichtig, Jugendliche in ihrer Entwicklung und in ihrem Alltag zu ermöglichen, Werte und Normen bewusst wahrzunehmen und zu reflektieren. So haben sie die Chance, sich Kompetenzen wie Sozialverhalten, interkulturelle Kompetenz, Reflexionsfähigkeit anzueignen. Sie werden eine wichtige Grundlage für den weiteren Lebensweg, insbesondere beim Einstieg ins Berufsleben sein.

Kultur- und geschlechtsspezifisches Verhalten werden erlernt, verinnerlicht und tradiert. Vorurteilsstrukturen sind gesellschaftlich konstruiert und durch individuelle wie kollektive Bewusstwerdungs- und Entwicklungsprozesse veränderbar.

Die einzelnen Trainingselemente setzen nicht beim „Anderen/Fremden/Exotischen“ an, sondern wollen zunächst zu einer Reflexion der eigenen Identität sowie der eigenen kultur- und geschlechtsspezifisch geprägten Verhaltensweisen, Einstellungen und Vorurteile anregen. Ziel ist es, sowohl die Diversität und kontextbedingte Prägung der eigenen Person wie auch die der teilnehmenden Gruppe zu thematisieren und erfahrbar zu machen.

Es werden Ein- und Ausschlusspraxen, Wirkungsweisen von Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung problematisiert sowie die Eigenbeteiligung der Teilnehmenden mit einbezogen. Es geht darum, die Erfahrungen, evtl. gerade die der beteiligten Teilnehmenden, untereinander zur Sprache zu bringen und eine Bewusstmachung und Sensibilisierung zu erreichen.

Über die Reflexion der eigenen Erfahrungen und Verhaltensweisen führen die Workshops in der nächsten Phase zur Entwicklung von Empathie und Respekt als Kernkompetenzen sozialen Handelns. In dieser Phase geht es darum, sich in andere Lebenswelten und Verhältnisse so weit wie möglich einzufühlen und die Wirkung von Vorurteilen, Diskriminierung und struktureller Gewalt zu reflektieren.

Die Trainings werden grundsätzlich von zwei erfahrenen TrainerInnen durchgeführt. Damit kann gewährleistet werden, dass sowohl die Gruppe, als auch gegebenenfalls Einzelpersonen in kritischen Situationen aufgefangen werden.

Schritt I: Trainings für Erwachsene

MitarbeiterInnen erwerben Interkulturelle und Diversity-Kompetenz, um die jugendlichen TeilnehmerInnen bei der Umsetzung des Gelernten zu unterstützen. Zum anderen reflektieren sie in den Workshops über das Entstehen und Reproduzieren von in ihren Einrichtungen verwendeten Vorurteilen und Stereotypen, mit dem Ziel, dort institutionelle Diskriminierung abzubauen bzw. zu verhindern. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, interkulturelle und Diversity-Prozesse weiterzuentwickeln und nachhaltig in ihren Institutionen zu verankern.

Schritt II: Trainingsphase für Jugendliche

Im zweiten Schritt werden die Jugendlichen der beteiligten Einrichtungen in heterogenen Gruppen (15 – 18 TN) geschult, um die oben genannten Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben und in den von ihnen besuchten Institutionen umzusetzen. Der Grundsatz der Freiwilligkeit ist auch hier Voraussetzung für eine Teilnahme.

Arbeitsansätze

- Eine Welt der Vielfalt/ A World of Difference (Bertelsmann Stiftung)
- Achtung (+) Toleranz (Bertelsmann Stiftung)
- Diversion: Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Dortmund und dem Institut Kirche und Gesellschaft Iserlohn
- Dialog
- Entwicklungszusammenarbeit
- Grundlagen der psychologischen Gruppenarbeit
- Grundlagen der Jugend-, Mädchen- und Jungenarbeit
- Gender Mainstreaming
- Systemische Beratung

Methodenauswahl

In den Workshops wechseln sich verschiedene Methoden der modernen Didaktik ab:

- theoretische Inputs und Arbeit an Fallbeispielen
- Auswertung von persönlichen Erfahrungen
- Übungen zur Reflexion der eigenen kulturellen Sozialisation, Einstellungen und Werteorientierungen
- Bewusstwerdung und Sensibilisierung durch die Auseinandersetzung mit anderen Sichtweisen und Perspektiven
- Raum schaffen für das individuelle Erleben (im geschützten Raum) und Verarbeiten von Vorurteilen und Diskriminierungssituationen
- Entwicklung von Strategien gegen Diskriminierung, Chauvinismus, Machismus und Rassismus

5. Ablauf

Die Trainingsmaßnahmen wurden von September 2005 bis Januar 2006 durchgeführt und beinhaltete folgende zeitliche Struktur:

4.1 *Informationsveranstaltung mit VertreterInnen der AG 78 Untergruppen Dorstfeld und Dorstfelder Brücke und dem Runden Tisch für Toleranz und Verständigung am 01.09.05*

Zu dieser Veranstaltung sind 14 TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Einrichtungen erschienen⁵. Im Vorfeld war bereits darüber informiert worden, dass aufgrund unzureichender Finanzmittel *ProRespekt* nicht realisiert werden konnte, stattdessen aber Trainings zur Entwicklung Interkultureller Kompetenz durchgeführt werden sollten, um in diesem Bereich zu qualifizieren.

Obwohl das *ProRespekt* nicht durchgeführt wird, hielt sich die Idee, im Anschluss an die Trainings in irgendeiner Form organisationsübergreifende Projekte durchzuführen, aufrecht, so dass unter den Teilnehmenden sowohl MitarbeiterInnen von Organisationen, die selbst Jugendliche und/oder MitarbeiterInnen in die Trainings entsenden wollten, waren, als auch solche, die zwar keine Jugendlichen entsenden, aber planten, in Kooperation mit anderen Organisationen Projekte zu realisieren.

Die Tagesordnungspunkte der zweistündigen Informationsveranstaltung waren folgende:

- Begrüßung durch Vertreterinnen des Respektbüros des Jugendamtes der Stadt Dortmund
- Vorstellung der durchführenden Trainings- und Beratungsorganisation *Diversity Network*
- Präsentation des Projekts, seinen Zielen und Vorgehensweisen
- Kriterien für die Auswahl des Stadtbezirks Innenstadt und der Stadtteile Dorstfeld und Dorstfelder Brücke und KooperationspartnerInnen
- Klärung der Kriterien für die Auswahl der jugendlichen und erwachsenen TrainingsteilnehmerInnen
- Diskussionen und Anregungen
- Klärung organisatorischer Fragen wie Rahmenbedingungen, weiteres Vorgehen und Terminabsprachen

⁵ Konkret handelte es sich um: Gesamtschule Fine Frau, Grundschule Elsa Brandström, KiTa Langestraße, Katholische Kirche Dorstfeld, RAA, Hauptschule Dorstfeld, Familien Projekt, Wilhelm Busch Realschule, Martin Luther King Gesamtschule, Funke Grundschule, Langermann Schule, TEK Segsbank, Funke Grundschule, TEK Wetterstraße, TEK Kortumstraße, TEK Segsberg

Frau Miemitz, Fachreferentin der Kinder- und Jugendförderung im Stadtbezirk Innenstadt West begrüßte die TeilnehmerInnen und moderierte in Vertretung von Frau Klemp, Referentin des Respektbüros des Dortmunder Jugendamtes, die Veranstaltung.

Nachdem Diversity Network das Projekt mit seinen Zielen, Methoden und Vorgehensweisen sowie dem geplanten Ablauf vorgestellt und Frau Miemitz die Kriterien für die Auswahl der Stadtbezirke vorgetragen hatte, wurden weitere offene Fragen zu den Inhalten und Terminen geklärt. Grundsätzlich bestand bei den Anwesenden eine große Bereitschaft zur Mitarbeit.

Anschließend wurden Kriterien für die Auswahl der Jugendlichen festgelegt:

- Gruppengröße zwischen 15 und 18 Jugendlichen
- Etwa eine gleich große Anzahl von weiblichen und männlichen Jugendlichen
- Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund
- Mindestalter 14 Jahre
- Freiwilligkeit der Teilnahme

Während der Diskussion wurde weiterhin festgelegt, dass die Jugendlichen für die Dauer der Trainings vom Schulunterricht befreit werden und neben einem Eintrag in den Quali-Pass⁶ ein Zertifikat erhalten, aus dem die erworbene Qualifikation hervorgeht.

Den Abschluss der Veranstaltung bildete die Klärung organisatorischer Fragen wie Rahmenbedingungen, weiteres Vorgehen und Terminabsprachen

4.2 Zweitägiges Training⁷ mit MitarbeiterInnen der durch die AG 78/Runden Tisch vertretenen Einrichtungen und Organisationen am 20. und 21.10.05

Nach der Begrüßung durch Birgit Miemitz, Fachreferentin der Kinder- und Jugendförderung des Dortmunder Stadtbezirks Innenstadt-West, stellten sich die beiden Trainerinnen Anne Werthmann und Sabine Fründt vor. Das Kennenlernen der TeilnehmerInnen wurde mit der ersten Übung verbunden. Auf diese Weise wurde der Einstieg in das Seminar mit biographischen Daten verknüpft.

⁶ Dokumentations- und Qualifizierungspass. Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen, außerhalb des schulischen Unterrichts erworben, werden in Form von Berichten in einem personenbezogenen Ordner (Quali-Pass) dokumentiert und archiviert.

⁷ Die ursprünglich für den 28.09.05 vorgesehene Einführungsveranstaltung für MitarbeiterInnen Einrichtungen und Organisationen musste aufgrund der Erkrankung einer Trainerin verlegt werden und wurde am 16.01.06 durchgeführt. Siehe unter e)

Alle Teilnehmenden äußerten sich zu ihren Vorstellungen der eigenen Identität, der Bedeutung der eigenen kulturellen Herkunft und einige zu ihren Geschlechterrollen. Dadurch dass sich die Einzelnen durch diese Übung über persönliche Einstellungen und Erfahrungen austauschten, wurde Vertrauen innerhalb der Gruppe aufgebaut. Von daher erwies dieser Einstieg aus Sicht der Trainerinnen als sehr effektiv, was ihnen durch Rückmeldungen der TeilnehmerInnen bestätigt wurde.

Im Anschluss daran wurden das Programm der beiden Tage vorgestellt, Erwartungen der Teilnehmenden benannt und diskutiert, organisatorische Fragen geklärt und Gruppenregeln festgelegt. Letzteres ist besonders wichtig, um eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen, die für die Art des Trainings erforderlich ist.

Als nächstes folgte eine weitere Identitätsübung, mit dem Ziel, anhand einer vorgegebenen Struktur weitere Aspekte der Identität zu beleuchten und sich mit bestimmten Vorurteilen und Diskriminierungen auseinander zusetzen.

Nach diesem praxisorientierten ersten Teil setzen sich die Teilnehmenden mit dem Begriffen *Kultur*, *Interkulturalität* und *Multikulturalität* auseinander, diskutierten und reflektierten die damit verbundenen Wertigkeiten und Zuschreibungen und einigten sich schließlich unter der Leitung der Trainerinnen auf eine Festlegung für die Dauer des Trainings.

In einer PowerPoint-Präsentation wurden darauf aufbauend erläutert, wie die Begriffe *Interkultureller Kompetenz* und *Transkulturalität* einzuordnen sind und wie sie in aktuellen Debatten bewertet werden.

Im letzten Teil des ersten Tages wurden der Bezug zum Arbeitsalltag der TeilnehmerInnen hergestellt und konkrete Konfliktfelder mithilfe von Skulpturen dargestellt und bearbeitet. Ein Blitzlicht bildete den Abschluss des ersten Tages.

Am ersten Tag wurde schwerpunktmäßig auf der persönlichen Ebene gearbeitet, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, die eine kritische Selbstreflexion und die Hinterfragung und Veränderung von Einstellungen und Vorurteilen ermöglicht. Zum anderen war es das Ziel, Empathie für die anderen TeilnehmerInnen zu entwickeln, da Empathie ein wesentliches Element interkultureller Kompetenz darstellt. Die Bereitschaft zur Veränderung von Einstellungen und Bewertungen sollte nicht auf der Basis von Schuldgefühlen entstehen, sondern über Selbstreflexion, kritisches Denken und die Entwicklung von Empathie erreicht werden. Dieser Ansatz unterstützt das Erkennen der eigenen Vorurteile, die Grundvoraussetzung für jede Veränderung ist.

Um den Prozess von sozialen Veränderungen in Gang zu setzen, ist es erforderlich, eigene Stereotypen, Vorurteile und diskriminierendes Verhalten zu erkennen. Es muss bewusst werden, woher diese Einstellungen und Annahmen kommen. Eine primäre Möglichkeit, einen kognitiven und emotionalen Zugang zum Verständnis von Vorurteilen und Diskriminierung zu schaffen, ist es, die eigene soziale und kulturelle Einbettung kennen zu lernen. Durch Anregungen zur Selbstreflexion über unsere eigene Sozialisation kann einerseits ein besseres Verständnis dafür gewonnen werden, woher Stereotypen und Vorurteile stammen. Andererseits wird in der Interaktion mit den „anderen“ etwas über die relative gesellschaftliche Position, soziale Rolle sowie die Verortung und Beziehungen zu anderen erfahren. Auf diese Weise findet eine konkrete Auseinandersetzung mit den anwesenden „anderen“ statt. Durch diesen Zugang zur eigenen Betroffenheit wird bewusst, wie durch Kategorisierung oder Vorurteile von „anderen“ eigene Beeinflussung oder Verletzung auftritt. Durch die Reflexion der eigenen Erfahrung können nicht nur ein besseres Selbst-Verständnis geschaffen, sondern auch ein Schritt hin zu größerer Empathie für diskriminierte Mitglieder der Gesellschaft.

Die Anerkennung von sozialer und kultureller Vielfalt bietet eine zusätzliche Dimension für Ansätze des Vorurteils- und Diskriminierungsabbaus. Der Ansatz der kulturellen Vielfalt ist ein Mittel, Menschen zu sensibilisieren und ihr Verständnis für Menschen verschiedener soziokultureller Herkunft zu stärken. Die Akzeptanz von Vielfalt ermöglicht die Offenheit gegenüber Intra- sowie Inter-Gruppen-Differenzen.

Nachdem am ersten Tag schwerpunktmäßig auf der persönlichen Ebene gearbeitet wurde, bildeten Vorurteile sowie Diskriminierungen auf gesellschaftlicher und institutioneller Ebene die Hauptthemen des zweiten Trainingstages.

Die erste Übung setzte sich mit dem Phänomen der Stereotypisierung auseinander und machte deutlich, wie sehr tägliche Wahrnehmungen durch Verallgemeinerungen beeinflusst sind. Deutlich wurde zudem, dass Menschen oftmals kategorisiert werden, ohne dass ihre individuellen Charaktere beachtet werden. Angenommene Gruppeneigenschaften werden dabei auf einzelne übertragen. Der zweite Teil der Übung befasste sich mit der Frage nach dem Umgang mit AußenseiterInnen.

Das Erkennen der eigenen Gruppenzugehörigkeit, die Vielfalt von Zugehörigkeiten, die Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden innerhalb der - vermeintlich homogenen - Gruppe und die Wahrnehmung von Mehrheiten und

Minderheiten innerhalb der Gruppe bildeten die Lernziele bei der nächsten Übung.

Im Weiteren wurde die gesellschaftliche Dimension vertieft, als es Aufgabe war, in die Haut einer Person in einer möglichst ungleichen Lebenssituation zu schlüpfen. Durch diesen radikalen und vielfältigen Perspektivenwechsel sollte nicht nur eine weitere Lernmöglichkeit zur Entwicklung von Empathie arrangiert, sondern auch die Bedingtheit unserer sozialen Situation verdeutlicht werden. Diese Übung bot die Möglichkeit, bisher gültige Bewertungen zu überdenken und in Frage zu stellen.

Eine Übung zur strukturellen Diskriminierung schloss sich an, um sichtbar zu machen, dass nicht nur einzelne Personen oder Gruppen diskriminieren, sondern in unserer Gesellschaft Strukturen vorhanden sind, die benachteiligen. Die Herausarbeitung von Strukturen, die in der eigenen Organisation bzw. in dem konkreten Arbeitsumfeld bestimmte Gruppen diskriminieren stellte den zweiten Schwerpunkt dieser Übung dar.

Im Anschluss daran wurden die Kriterien für die Auswahl der Jugendlichen abgeglichen und Perspektiven für den dritten Trainingstag entwickelt. Die Teilnehmenden äußerten den Wunsch, sich in erster Linie mit den Themenbereichen Kommunikation und Konflikt befassen zu wollen.

1.1 Zweitätiges Training für Jugendliche am 11. + 12.11.05

Nach der Begrüßung durch Arne Thomas, Mitarbeiter des Jugendamtes der Stadt Dortmund, stellten sich die beiden TrainerInnen Anne Werthmann und Andreas Goosses vor. Auch hier wurde das Kennenlernen der TeilnehmerInnen mit der ersten Übung verbunden (s.o. b), um Vertrauen innerhalb der Gruppe aufzubauen und eine für die Bearbeitung dieser Themen adäquate Atmosphäre aufzubauen.

Nach der Vorstellung des Programms für die beiden Tage wurden die Erwartungen der Teilnehmenden benannt und diskutiert, organisatorische Fragen geklärt und Gruppenregeln festgelegt, die einen Rahmen für das Miteinander während des Training gaben.

Als nächstes folgte eine weitere Identitätsübung, mit dem Ziel, anhand einer vorgegebenen Struktur weitere Aspekte der Identität zu beleuchten und sich mit bestimmten Vorurteilen und Diskriminierungen auseinander zusetzen.

Eine Übung zur Persönlichkeit, die dazu auffordert, die eigene kulturelle und soziale Identität zu beleuchten, schloss sich daran. Lernziel dieser Übung ist es, die Teilnehmenden zu sensibilisieren, Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der Gruppe wahrnehmen. Weiterhin thematisiert diese Übung die Zugehörigkeit zu Minderheits- und Mehrheitsgruppen in der Gesellschaft und deckt die damit verbundenen positiven oder schmerzlichen Erfahrungen auf.

Im Anschluss wurden anhand eines Kurzfilms die gesellschaftliche Dimension von Vorurteilen und Stereotypenbildung aufgeblättert, die dahinter liegenden Mechanismen diskutiert und eigene Erfahrungen der Jugendlichen eingebracht.

Nachdem der Schwerpunkt des ersten Tages auf der Reflektion der eigenen kulturellen und sozialen Identität gelegen hatte, standen Entstehung, Wirkmechanismen und Funktion von Stereotypisierung und Diskriminierung auf gesellschaftlicher Ebene im Zentrum.

Aufgabe war es zunächst, in die Haut einer Person in einer möglichst ungleichen Lebenssituation zu schlüpfen. Wie auch bei den erwachsenen TeilnehmerInnen sollten durch den radikalen und vielfältigen Perspektivenwechsel eine weitere Lernmöglichkeit zur Entwicklung von Empathie arrangiert und die Bedingtheit der jeweiligen sozialen Situation verdeutlicht werden. Diese Übung bot die Möglichkeit, bisher gültige Bewertungen zu überdenken und in Frage zu stellen.

Anschließend wurde untersucht, welche Wertungen Sprache enthält und wie diese unbewusst aufrechterhalten werden. Zudem sollte erfahren werden, wie Voreingenommenheit, aber auch Sorglosigkeit im Umgang mit Sprache andere verletzen und als latenter Rassismus wahrgenommen werden kann.

Darauf aufbauend wurden in einer biographischen Übung Erfahrungen in Bezug auf Diskriminierungen ausgetauscht. Durch das Mitteilen der unterschiedlichsten Erfahrungen wird die Universalität von Vorurteilen und Diskriminierungen auf vielen Ebenen deutlich. Durch den Blick auf sich selbst und auf eigene Verletzungen und Verletzbarkeiten werden der Blick auf andere und Empathie gefördert. Zudem wurde durch die Auseinandersetzung mit der Frage nach einem möglichen Missbrauch von Machtpositionen Aspekte struktureller Gewalt beleuchtet.

In der letzten Übung sollte das Bewusstsein für den eigenen kulturellen Horizont geschaffen werden, Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Angehörigen von Minderheiten beleuchtet sowie Macht und Verantwortung, die mit der Tatsache, Angehörige der Mehrheitskultur zu sein, verbunden sind, zu diskutieren.

1.2 *Zweitätiges Training für Jugendliche am 05. + 06.12.05*

Den Einstieg in das zweite zweitägige Training bildete ein Rückblick auf die Zeit zwischen den beiden Trainings. Es wurde abgefragt, was umgesetzt werden konnte, welche Erfahrungen nach den Trainings gegeben hat und wo Veränderungen aufgetreten sind. Hier gab es nur vereinzelt Rückmeldungen seitens der Jugendlichen – es wurde jedoch deutlich, dass die Trainings nachgewirkt hatten. So berichteten einige TeilnehmerInnen, dass sie mehr auf ihre Sprache und ihr Verhalten achten und Konflikte anders betrachten.

Zunächst setzen sich die Teilnehmenden anhand einer weiteren Identitätsübung vertieft mit persönlichen Wertungen, kulturellen Prägungen und Klischees auseinander.

Die konkrete Auseinandersetzung mit einer anderen Kultur in dem geschützten Raum des Seminars konnten die TN anhand einer Aufgabe erproben, die nonverbal durchgeführt wurde. Themenbereiche hierbei waren zum einen die Konfrontation mit fremden, unbekanntem Regeln, der Prozess des Erkennens dieser Regeln und des konstruktiven Umgangs. Weiterhin werden Machtstrukturen von Minoritäten und Mehrheitskulturen beleuchtet und anschließend diskutiert. Besonders wichtig ist hier die Auseinandersetzung mit Prozessen der Anpassung und Integration.

Eine weitere Übung zur nonverbalen Kommunikation wurde mit dem Lernziel durchgeführt, Wirkmechanismen der Körpersprache zu erkennen und ein Gefühl für Unterschiede und Fehlinterpretationen zu erhalten.

Es schloss sich ein Input an, in dem Grundregeln von Kommunikationsprozessen erläutert wurden und auf den Bereich Sprache überleitete. Die Auseinandersetzung Sprachbilder, die diskriminieren bildete den Abschluss des ersten Tages.

Nach einem Rückblick auf den ersten Tag wurde wiederum auf der persönlichen Ebene angesetzt, da das Bewusstsein der eigenen Person, eigener Werte und Vor(Urteile) wie oben beschrieben zu den Grundkompetenzen in der interkulturellen Begegnung zählt.

Anschließend wurden anhand von Rollenspielen Vorurteile ad absurdum geführt, indem sie verdreht und überspitzt in Sketchen dargestellt wurden. Hier war es das Ziel, sich gesellschaftlicher Realitäten bewusst zu werden und diese zu reflektieren und abschließend zu diskutieren. Zur Lösung der Aufgaben war es erforderlich, aus gewohnten Denkbahnen auszubrechen, bekannte Schemata zu verwerfen und zu akzeptieren, dass soziale und kulturelle Zustände immer gesellschaftliche Konstrukte und damit veränderbar sind.

In der letzten Übung stellten alle TeilnehmerInnen ihren eigenen kulturellen Hintergrund künstlerisch dar und verbanden ihn mit den anderen Abbildern der Gruppe. Somit entstand ein Gesamtbild, das durch Vielfältigkeit und Differenz gekennzeichnet war. Durch den Prozess des Schaffens eines einheitlichen Ganzen unter der Verwendung des Teiles jeder und jedes Einzelnen wird ein Gefühl der Gemeinsamkeit geschaffen.

Als Abschluss wurden allen TeilnehmerInnen die Zertifikate ausgehändigt, die stolz und mit Freude in Empfang genommen wurden.

1.3 Eintägiges Training mit MitarbeiterInnen der durch die AG 78 vertretenen Einrichtungen und Organisationen am 16.01.06

Wie vereinbart lagen die Schwerpunkte dieses Tages auf den Schwerpunkten Kommunikation und Konflikt.

Zunächst wurden jedoch Erfahrungen zu Umsetzungen oder Veränderungen aufgrund des ersten Trainings in die Gruppe gegeben. Die einzelnen Nennungen dazu siehe unter Punkt 5.

Anschließend wurden anhand eines theoretischen Inputs Grundkenntnisse der interkulturellen Kommunikation vermittelt, wobei insbesondere verbale, paraverbale und nonverbale Elemente betrachtet wurden. Wirkmechanismen von paraverbalen Elementen wurden anschließend anhand einer Übung analysiert, reflektiert und diskutiert.

Konkrete Erfahrungen im Umgang mit Angehörigen einer anderen Kultur konnten die Teilnehmenden in der anschließenden Übung machen, die nonverbal durchgeführt wurde. Es ging darum, eigene Verhaltensmuster und Gefühle bei der Konfrontation mit fremden, unbekannten Regeln zu erkennen und zu erleben, den Prozess des Erkennens dieser Regeln und des (konstruktiven) Umgang damit zu analysieren und reflektieren. Weiterhin wurden anhand dieser Übung Machtverhältnisse und -strukturen von Minoritäten und Mehrheitskulturen beleuchtet. Besonders bedeutend ist hier die Auseinandersetzung mit Prozessen der Anpassung und Integration.

Nach einem theoretischen Input zu Konflikten und Konfliktverhalten wurden die TeilnehmerInnen in das Instrument der kollegialen Praxisberatung eingeführt. Anhand eigener Konflikte oder Problemfelder im beruflichen Alltag sollten Lösungsvorschläge erarbeitet und bewertet werden.

6. Auswertung der Trainingsmaßnahmen

5.1 Auswertung der Trainings mit den MitarbeiterInnen der Einrichtungen

Die Auswertung der Trainings mit den erwachsenen TeilnehmerInnen erfolgt anhand von drei unterschiedlicher Erhebungen. Zum einen wurden die mündlichen Rückmeldungen, die die TeilnehmerInnen am Ende der beiden Trainings abgaben, mitgeschrieben. Zum anderen erfolgte eine schriftliche Evaluation am Ende der beiden Trainings mittels eines Evaluationsbogens. Eine dritte Auswertung wurde anhand der Erwartungen, die am ersten Trainingstag formuliert wurden, durchgeführt. Weiterhin wurden der Transfer und Umsetzungsschritte zwischen den beiden Trainingsterminen abgefragt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt und bewertet:

5.1.1. Ergebnisse

5.1.1.1. Mündliche Auswertung am Ende der Trainings

Zur mündlichen Auswertung der Trainingsmaßnahmen wurden den Teilnehmenden die drei Fragen vorgelegt, mit der Bitte, diese im Plenum zu beantworten.

- Wie geht es mir?
- Was hat mir (nicht) gefallen?
- Woran knabbere ich noch?

Rückmeldungen zu den ersten beiden Trainingstagen waren:

- Es geht mir gut! Der Raum ist toll, die Leute sind toll, die Struktur ist gut, die Referentinnen sind fit. Woran ich noch knabbere ist, wie lässt sich interkulturelle Arbeit vor dem Hintergrund der christlichen Prägung leisten?
- Es geht mir ausgezeichnet. Die beiden Tage haben mir sehr gut gefallen. Sie waren rund und angemessen, sauber und sorgfältig durchstrukturiert. Woran ich noch knabbere ist der theoretische Input zur Transkulturalität, der mir sehr gut gefallen hat. Ich sehe darin vielleicht einen Ausweg aus der Sackgasse, den andere Ansätze und interkulturelle und multikulturelle Modelle bieten.
- Es geht mir gut. Gut hat mir die Arbeit in Kleingruppen gefallen, jeder kann etwas sagen. Es war gut, sich auf ein kleines Thema zu konzentrieren und die anderen Gruppenergebnisse sind sehr interessant.
- Ich bin platt und müde. Es hat Spaß gemacht. Das Modell der Transkulturalität hat vieles aufgelöst, was mir vorher Kopfschmerzen bereitete, ich bin jetzt gelassener.

- Mir geht es gut, aber ich bin erledigt. Die Gruppenarbeiten fand ich alle gut, die Theorie fand ich zu lang. Ich knabbere an gar nichts.
- Es geht mir gut. Gut gefallen hat mir die Aktivität, die Fragen, wann sind Konflikte existentiell und wann eskalieren sie. Gefallen hat mir, das wir durch die Übungen einen guten Kontakt bekommen haben und jetzt einen engeren Umgang pflegen.
- Es geht mir gut. Das Sitzen ist anstrengend. Anfangs waren es neue Personen, aber die Gruppe ist sehr nett. Es braucht Zeit und einige Fragen sind schwer zu beantworten.
- Ich bin für Konflikte sensibilisiert. Woran ich knabbere ist, was hätte der Hod-scha zu dieser Situation gesagt. Wie können wir es schaffen, dass wir ein besseres Verständnis füreinander entwickeln?
- Gut gefallen hat mir, dass wir durch spielerische Anlässe in tiefe Diskussionen gekommen sind. Wir konnten gut über uns selbst nachdenken und von anderen lernen.
- Ich finde, dass es eine gelungene Veranstaltung ist, rund und eine sehr angenehme Atmosphäre.

Rückmeldungen zum dritten Trainingstag waren:

- Gut war, dass wir konkrete Lösungen entwickelt haben und ein Instrument eingeübt haben. Es hat mich gefreut, daran teilzunehmen. Ich hatte die Befürchtung, dass es langweilig wird, als ich sah, dass Flipcharts aus dem letzten Training aufgehängt wurden, aber das war gar nicht der Fall. Das Kartenspiel hat mir gut gefallen, insbesondere die Ziele des Spiels.
- Es geht mir gut, aber ich bin fertig. 7 Stunden sind sehr lang. Gut war, dass es praktisch war und interessant war es, in andere Rollen zu springen. Es war eine schöne Erfahrung, ich habe neue Erkenntnisse gewonnen.
- Es geht mir sehr gut, es ist sehr angenehm in der Gruppe und ich bedauere, nicht immer da gewesen zu sein. Gefallen hat mir das Spielerische, besonders das Kartenspiel. Mein Wissen ist noch unterentwickelt und ich kann noch nicht alle Denkweisen verstehen.
- Es geht mir gut und ich bin auch fertig. Gut war die Zusammenfassung, die wir am Nachmittag hatten. Das hat das Auge geschärft gegenüber Verhaltensweisen anderer Kulturen und wie wichtig es ist, aufzupassen. Spannend

war auch die kollegiale Praxisberatung. Woran ich noch knabbere ist, dass Begriffe und Methoden durcheinander geworfen werden.

- Es geht mir sehr gut. Ich habe mich gefreut, heute wieder dabei zu sein. Ich merke, dass ich das letzte Mal nicht immer dabei war und mir ein Stück des Erlebten fehlt. Es hat mir sehr gut gefallen, auch die Übungen und in andere Rollen zu schlüpfen. Woran ich noch knabbere ist, wie komme ich zu Lösungen. Kollegiale Praxisberatung ist gut, aber es wäre gut, noch mehr Instrumente zu erlernen. Es war vielleicht etwas zu viel Selbsterfahrung.
- Es geht mir gut, ein bisschen müde. Ich habe das Gefühl völlig relaxt einen entspannten Nachmittag gehabt zu haben. Es war angenehm, die Zügel zu übergeben. Es hat mir ganz besonders gut innerhalb dieser Gruppe gefallen, dass wir auch über 78er Zusammenhänge hinaus gemeinsam gearbeitet haben. Woran ich noch knabbere, ist, wie gelingt es, verschiedene kulturelle Zusammenhänge im Stadtteil zusammenzubringen, zu verknüpfen, wie es gelingt, Haltung und Wissenstand zu verbreitern. Und dass innerhalb der Fachwelt Begriffe nicht einheitlich verwendet werden.
- Es geht mir immer noch gut, noch nicht so müde. Ein bekannter Kreis vereinfacht das Ankommen. Gut war, sich spielerisch dem Thema anzunähern. Dadurch bleibt es auch noch etwas länger hängen. Es ist die Frage, ob diese Art der Konfliktlösung immer die richtige oder die bequeme ist. Das interkulturelle erschwert das Ganze und es fehlt auch noch Wissen über Kultur.

5.1.1.2. Schriftliche Auswertung der Trainingsmaßnahme

Acht TeilnehmerInnen werteten die Evaluationsbögen (s. Anhang 1) aus. Die Bögen bestanden aus sechs Fragen und befassten sich mit der Bedeutung besonders wichtiger (Frage 1) und weniger wichtiger (Frage 2) Aspekte des Trainings. In der dritten Rubrik sollten Änderungswünsche eingegeben werden und in der vierten weiterer Fortbildungsbedarf. Frage 5 fragte nach der Gesamtbewertung und im sechsten Feld sollten weitere Kommentare abgegeben werden.

a) Als Aspekte, die als besonders wichtig oder nützlich waren, wurde folgende angesehen:

- Begriffsklärung (Transkultureller Aspekt, Klärung des Begriffs Transkulturell, Definition „Interkultur“, Begriff Transkulturell, Begriffsklärung Interkultur)
- Selbst- und Fremderfahrung (gegenseitiges Kennenlernen unterschiedlicher Werthierarchien, Arbeiten in verschiedenen Gruppen und verschiedenen Rollen)

und dadurch Perspektivenwechsel, Selbsterfahrung, Rollentausch, Verhaltensmuster, Werte und Normen, Offen sein für andere Kulturen, Sichtweisen,)

- Praxisorientierung (Methoden zur Lösungsfindung, sehr hoher Praxisanteil, Reflexion der Kinder- und Jugendarbeit, Auswertung der Kinder- und Jugendarbeit)
- Vermittlung des theoretischen Hintergrundes (theoretische Inputs, theoretischer Hintergrund, Grundlagen)
- Vernetzung und Austausch (Vernetzungen innerhalb der Gruppe, Austausch mit TN, Diskussionskreise)
- Methoden und Struktur (spielerische Übungen, Paralleler Workshop zu den Jugendlichen)

b) Aspekte, die als weniger wichtig oder nützlich angesehen wurden

Hier gab es drei Bemerkungen, die sich zum einen auf *das theoretische Referat* und zum anderen auf *die Schulung der Wahrnehmung in Bezug auf den Begriff „Kultur“ und vertiefte Rollensichtweise* bezogen. Die dritte Nennung war *Übungen zur Eigen- und Fremdwahrnehmung, Auseinandersetzung über Vorurteile, Übungen gegen Angst vor Fremden*.

c) Änderungswünsche

Hier gingen beide Bemerkungen in die gleiche Richtung, es bestand der Wunsch nach mehr Raum zur praktischen Umsetzung bzw. zum stärkeren Einüben der Methoden.

d) Themen, die in zukünftig stattfindenden Workshops angeboten werden sollten

Hier wird in erster Linie Kulturwissen genannt (*Wissen über andere Kulturen, Art der Kommunikation, Problembewältigungsmuster, Vertiefung des interkulturellen Kontextes, Umgang mit den eigenen kulturellen Schwierigkeiten*), zum anderen die Themen *Fremdenfeindlichkeit, Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau bei ausländischen Mitbürgern* und *Gewalt in der Familie*. Eine weitere Nennung bezieht sich auf vertiefte Hintergrundinformationen bzw. Literaturhinweise.

e) Gesamtbewertung

Sechs TeilnehmerInnen, d.i. 75%, bewerteten die Trainings mit „sehr gut“ und zwei TeilnehmerInnen, d.i. 25% mit „gut“.

f) Kommentare

In den Kommentaren ernteten die beiden Trainerinnen viel Dank und Lob (*sehr gutes Moderationsteam; danke; danke, es hat mir sehr gut gefallen mit eurer lockeren, menschlichen und kompetenten Leitung; Ihr wart klasse und sehr nett*). Ebenfalls wurde die gute Gruppenatmosphäre angesprochen (*es war eine sehr nette Zusammengehörigkeit in dieser Gruppe zu spüren*). Eine Bemerkung bezog sich auf den Zeitraum zwischen den beiden Trainings, der als zu lang angesehen wurde.

1.1.1.1 Abgleich der Erwartungen zu Beginn und zum Ende der Trainings

Zu Beginn des ersten Trainings wurden die Erwartungen der Teilnehmenden abgefragt und zwar in Bezug auf:

- Die Trainerinnen,
- Die Inhalte,
- Die Gruppe,
- Sich selbst.

Es zeichnet sich auch bei dieser Auswertung eine sehr hohe Zufriedenheit ab. So wurden die Erwartungen an die Trainerinnen zu 100%⁸ erfüllt und die Erwartungen an die Inhalte zu knapp 80%. Diese Bewertung kommt dadurch zustande, dass zum Auswertungszeitpunkt die Anwendung in der eigenen Praxis noch nicht ausreichend überprüft werden konnte und einE TeilnehmerIn den Eindruck hatte, dass an manchen Stellen Situationen problematisiert wurden, die seiner/ihrer Meinung nach keine waren.

Die Erwartungen an die Gruppe wurden ebenfalls zu 100% erfüllt. Was die Wünsche an die eigene Person betrifft, so wurden mehr als 85% realisiert. In einem Fall gab es die Befürchtung, Informationen zu vergessen und in einem anderen, nicht ausreichend Zeit zur Verfügung zu haben.

5.1.1.4 Erhebung des Transfers zwischen den beiden Trainingseinheiten

Zu Beginn des dritten Trainingstages wurde abgefragt, welche Entwicklungen und Erfahrungen zwischenzeitlich in den Einrichtungen oder auf der persönlichen Ebene gemacht wurden. Es gab folgende Rückmeldungen:

⁸ Vergleichen Sie hierzu die dokumentierten Tafeln im Anhang

- Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund haben die Gelegenheit erhalten, ihr Heimatland vorzustellen. Zu diesem Zweck wurde in der Einrichtung eine große Landkarte angebracht, damit besser vorstellbar ist, wo sich das jeweilige Land befindet.
- Es hat Diskussionen über Fortbildungen im interkulturellen/multikulturellen Bereich gegeben
- Es wurde eine deutsch-türkische Hochzeit gefeiert, bei der es nur deutsch-deutsche bzw. türkisch-türkische Konflikte gab, nicht aber deutsch-türkische, was bei allen Beteiligten großes Erstaunen hervorrief.
- Habe meine schriftliche Arbeit verfasst und damit meine Ausbildung als Mediatorin in interkulturellen Spannungs- und Konfliktfeldern abgeschlossen. Daran soll ein Projekt angeschlossen werden, an dem drei MitarbeiterInnen dieses Trainings in Kooperation mit der AWO und der dobeg teilnehmen, um es im Stadtteil zu verankern.
- 12 – 15 Jugendliche kochen zusammen und in diesem Kontext gab es sehr interessante Gespräche, die sich mit kulturellen und sozialen Hintergründen auseinander setzten
- es gab eine ca. 30-jährige türkische Bewerberin, die ich jetzt mit anderen Augen betrachtet habe
- es gab ein kulturverbindendes Erlebnis bei der Hallen-Stadtmeisterschaft, wo eine Frauenfußballgruppe auftrat – und zwar eine türkische

5.1.2. Bewertung

Sowohl die mündlichen Auswertungen (5.1.1.1) am Ende der jeweiligen Trainingsmaßnahmen als auch die schriftliche Gesamtauswertung (5.1.1.2) und der Abgleich der Erwartungen (5.1.1.3) sind sehr positiv. Insbesondere aus den mündlichen Rückmeldungen lässt sich schließen, dass die unter Punkt 2. genannten Ziele zum sehr großen Maß realisiert werden konnten. Vielfach wurde angegeben, dass die eigene Sensibilität für kulturelle Unterschiede erhöht wurde das Verständnis für andere Werte und Normen gewachsen ist. Weiterhin lässt sich aus den Äußerungen schließen, dass durch die angebotenen Übungen eigene Wertungen überprüft und reflektierter eingeordnet wurden.

Offensichtlich passte das Konzept, einen großen Anteil an Praxis einzubringen, zu den Erwartungen und Bedarfen der TeilnehmerInnen, denn dieser Aspekt wurde bei

der schriftlichen Auswertung positiv hervorgehoben. Deutlich wurde aber auch, dass der Zeitrahmen zu knapp bemessen war, um eine vertiefte Einübung der unterschiedlichen Instrumente zu ermöglichen.

Positiv bewertet wurde auch, dass innerhalb des Seminars häufig verwendete Begrifflichkeiten, wie interkulturell und multikulturell definiert wurden und die Philosophie der Transkulturalität eingebracht wurde, die Möglichkeiten schafft, aus alten Denk- und Wertungsstrukturen, die von Kulturen als monolithischen Gebilden ausgehen, auszubrechen und Raum für neue Ansätze und Lösungsmöglichkeiten schaffen.

Sehr fördernd für diese Lernerfolge hat sich mit Sicherheit ausgewirkt, dass es den Trainerinnen gelungen ist, gleich zu Anfang der Trainings eine vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen, wobei sich die Tatsache, dass ein Großteil der Beteiligten sich bereits kannte, mit Sicherheit positiv ausgewirkt hat.

Bezüglich des Transfers bzw. der Umsetzung sind erste positive Entwicklungen feststellbar. Auch wenn nicht alle Erfahrungen, die unter Punkt 5.1.1.3 genannt wurden, auf die Wirkungen des Trainings zurückzuführen sind, entnehmen wir den Rückmeldungen, dass ein Bewusstseinswandel eingeleitet hat, der dazu führt, dass Situationen und Erlebnisse reflektierter und unter einem erweiterten Blickwinkel wahrgenommen und reflektiert werden.

5.2 Auswertung der Trainings mit den jugendlichen TeilnehmerInnen

Die Auswertung der Trainings mit den jugendlichen TeilnehmerInnen erfolgt anhand von zwei unterschiedlichen Methoden. Zum einen wurden die mündlichen Rückmeldungen, die die TeilnehmerInnen am Ende der vier Trainingstage abgaben, mitgeschrieben. Zum anderen erfolgte eine schriftliche Evaluation am Ende der beiden Trainings mittels eines Evaluationsbogens. Zwar wurden zu Beginn des zweiten Trainings seitens der Trainerinnen Nachfragen zum Transfer bzw. zur Umsetzung gemacht, jedoch kamen diese nur vereinzelt, so dass sie nicht gesondert aufgeführt werden.

5.2.1. Ergebnisse

5.2.1.1. Mündliche Auswertung am Ende der Trainings

Zur mündlichen Auswertung der Trainingsmaßnahmen wurden den Teilnehmenden die drei Fragen vorgelegt, mit der Bitte, diese im Plenum zu beantworten.

- Wie geht es mir?
- Was hat mir (nicht) gefallen?
- Woran knabbere ich noch?

Rückmeldungen zum ersten Trainingstag:

- Es geht mir gut. Alles war sehr gut.
- Es geht mir gut. Etwas gelernt über Ausländerfeindlichkeit. Ich knabbere noch an der Gewaltspirale.
- Anfangs war ich etwas ängstlich, jetzt geht es mir gut. Alles war gut.
- Es geht mir gut. Gut waren der Gruppenstart, der Film, der *Zweisitzer* und die Pausen. Ich wünsche mir mehr *Zweisitzer*.
- Es geht mir gut. Es war besser als in der Schule, das sollte es öfter geben. Gut war der Film. Alles war spannend und interessant. Ich habe dazu gelernt. Ich möchte noch mehr über die Gewaltspirale und Konflikte lernen.
- Es geht mir gut. Gut waren die lockere Atmosphäre und der *Zweisitzer*.
- Es geht mir gut. Das Programm war gut und der Aufbau okay.
- Anfangs hatte ich Bedenken, jetzt geht es mir gut. Die Rollen waren unklar, jetzt wissen wir, dass wir aktiv arbeiten. Gut war der *Zweisitzer*. Ich wünsche mir mehr Rollenspiele.
- Es geht mir gut. Alles war gut und hat Spaß gemacht. Ich wünsche mir mehr *Zweisitzer*.
- Es geht mir relativ gut. Das Programm war interessant, ich habe dazu gelernt.
- Es geht mir gut. Ich habe etwas über Konflikte gelernt.
- Es geht mir gut, aber ich bin kaputt. Es war anregend und anstrengend.

Rückmeldungen zum zweiten Trainingstag:

- Es geht mir gut. Alles war gut. Ich habe viel dazu gelernt.
- Es geht mir gut. Es war lustig. Gut waren *Zweisitzer* und das Deckenspiel. Woran ich knabbere. Es war okay.
- Es geht mir ziemlich gut. Alles war gut. Schade, dass es erst wieder in drei Wochen weiter geht. Ich knabbere an nichts.

- Es geht mir den Umständen entsprechend. Alles war gut. Besonders das Rollenspiel. Ich knabbere an nichts, es war okay.
- Es geht mir gut. Das Rollenspiel war cool, der Zweisitzer und der Film gestern waren gut. Ich freue mich auf das nächste Training und es macht Spaß mit Euch.
- Es geht mir gut. Alles war gut und hat Spaß gemacht. Ich wünsche mir mehr Diskussionsrunden zum Erfahrungsaustausch über mich selbst, z.B. nach Fragen aus dem *Zweisitzer*.
- Es geht mir gut. Alles war gut. Es sollte das nächste Mal nichts geändert werden. Die Diskussionen sind gut, Argumente und Gegenargumente.
- Es geht mir besser als gestern. Gestern war es anstrengend. Heute war mehr Bewegung als gestern. Das Rollenspiel und die Art der Präsentation durch die Teamer waren gut, jeder konnte seine Meinung äußern.
- Mir geht es gut. Alles war okay. Ich freue mich auf den 5. und 6.
- Es geht mir gut. Es war interessant. Ich habe viel dazu gelernt.
- Es geht mir gut. Es war teilweise besser als gestern. Die Gruppenarbeit war gut.

Rückmeldungen zum dritten Trainingstag:

- Es geht mir gut. Alles war gut. Die Spiele waren gut.
- Es geht mir ganz gut. Alles war gut, besonders der Gordische Knoten und das Kartenspiel.
- Es geht mir gut. Gut waren das Kartenspiel und der Knoten.
- Es geht mir eigentlich gut. Das Kartenspiel war cool.
- Es geht mir ganz gut so. Gut waren die Begriffe, das Ausreden lassen und das Kartenspiel. Ich würde gerne morgen wieder den Zweisitzer machen.
- Der Kurdische Knoten war gut, der Zweisitzer und das Kartenspiel.
- Es geht mir gut. Gut waren das Kartenspiel, der Zweisitzer und der Kurdische Knoten.
- Es geht mir sehr sehr gut. Gut waren die Informationsverlusttreppe, die heimlichen Botschaften und daran knabbere ich auch noch.
- Es geht mir ein bisschen gut.

- Es fehlt ein bisschen die Konzentration.
- Es geht mir gut.

Rückmeldungen zum vierten Trainingstag und zum gesamten Training:

- Es war alles gut und wichtig. Ich kann alles mitnehmen.
- Es war gut, neue Freunde kennen zu lernen. Die Arbeiten waren lustig und cool. Spiele mit dem Team waren gut.
- Gut waren die vier Tage, alles was wir gelernt haben.
- Alles war gut. Es waren wichtige Themen. Ich knabbere an nichts, ich nehme alles mit.
- Alles war gut. Gestern war es etwas unkonzentriert, aber insgesamt war alles sehr toll. Was ich mitnehme: ich bin offener geworden und habe gemerkt, dass ich über fast alles mit anderen reden kann.
- Im Allgemeinen war alles ganz gut. Die Zollstockübung war nicht gut, sie war zu lang. Das Schreiben fand ich auch nicht so gut, Reden ist einfacher als Schreiben. Zum mitnehmen: mich nehme ich mit und viel Spaß. Danke!
- Gut waren die Gruppenspiele und die Sketche. Ich knabbere an gar nichts, alle haben gut mitgearbeitet. Was ich mitnehme: mehr Infos über Menschen in meinem Umkreis.
- Gut war alles. Alles hat Spaß gemacht. Ich knabbere an nichts. Ich nehme mit: Jessica und Katrin und alles, was wir gelernt haben.
- Was ich gut finde, dass so ein Angebot gestellt wird ohne Kosten für uns. Wir haben das spielerisch gemacht und dadurch wird viel gelernt. Z.T. war die Konzentration besser die ersten beiden Tage. Ich habe neue Personen kennen gelernt, einen neuen Raum und neue Menschen.
- Gut waren die Übungen, die spielerisch zustande kamen; besser als die Theorie. Die Konzentration war nicht so gut. Der Zollstock war nicht gut. Z.T. nehme ich die Übungen mit in die Kindergruppe.

5.2.1.2. Schriftliche Auswertung der Trainingsmaßnahme

Elf TeilnehmerInnen werteten die Evaluationsbögen (s. Anhang 1) nach dem ersten Trainingsblock aus und acht nach dem zweiten. Die Bögen bestanden aus sechs Fragen und befassten sich mit der Bedeutung besonders wichtiger (Frage 1) und weni-

ger wichtiger (Frage 2) Aspekte des Trainings. In der dritten Rubrik sollten Änderungswünsche eingegeben werden und in der vierten weiterer Fortbildungsbedarf. Frage 5 fragte nach der Gesamtbewertung und im sechsten Feld sollten weitere Kommentare abgegeben werden.

a) Aspekte, die als besonders wichtig oder nützlich sind

Hier wurden in erster Linie die Namen der Übungen genannt, da es den Jugendlichen offensichtlich einfacher fiel, diese zu benennen als die dahinter liegenden Lernziele, was aufgrund ihres Alters auch verständlich ist.

- *Zweisitzer*, eine Identitätsübung, die im Zweierteam durchgeführt wird (insgesamt neun Nennungen, d.i. 58%)
- *Vier Felder*, Übung zu Vorurteilen und Diskriminierung und die Auseinandersetzung mit diesem Thema (insgesamt 5 Nennungen, d.i. 26%)
- *Gewaltspirale* und Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt (insgesamt 5 Nennungen, d.i. 26%)
- Rollenspiele (4 Nennungen, d.i. 21%)
- Arbeiten in und mit der Gruppe
- Thema Rassismus
- Auseinandersetzung mit anderen Kulturen
- Gruppendynamische Spiele (Gordischer Knoten)

b) Weniger wichtige oder nützliche Aspekte

- *Zollstock*, Übung zur Teambildung (4 Nennungen, d.i. 21%)
- *Geschichte meines Namens*, Identitätsübung (3 Nennungen, d.i. 16%)
- Gewaltspirale (3 Nennungen, d.i. 16%)
- *Vier Felder*
- *Deckenspiel*, Übung zur Teambildung
- Erwartungsabfrage

c) Änderungswünsche

Nach dem ersten Training äußert eine Person den Wunsch, dem *Zweisitzer* noch mehr Raum zu geben. EinE TeilnehmerIn merkt an, dass es zu viele Pausen gab, eine andere, dass mehr gespielt und nicht soviel gelabert werden sollte.

Bei den Rückmeldungen zum zweiten Seminar taucht noch einmal der bereits oben erwähnte Zollstock auf. Außerdem wird der Wunsch nach einer vertieften Auseinandersetzung zum Thema Rassismus und Diskriminierung geäußert.

d) Themen für künftige Workshops

Hier wurden in erster Linie die Themen Kultur (*Leben in anderen Kulturen, mehr über Religionen/Kulturen, jeder sollte erzählen, wie er aufgewachsen ist, Kultur*), Gewalt (*Gewalt, Gewaltspirale, Deeskalationsstufen, Gewalt*), Ausgrenzung und Gruppenzwang sowie Rassismus genannt.

e) Gesamtbewertung

Das erste Training wurde von sechs TN (55%) als *herausragend*, von zwei TN (18%) als *sehr gut* und von drei TN (27%) als *gut* angesehen. Die Bewertung des zweiten Trainings war folgende: vier TN (45%) schätzen es als *herausragend* ein, drei TN (33%) als *sehr gut* und zwei TN (22%) als *gut*.

f) Kommentare

- Schwer, sich in die Rollen der anderen zu versetzen
- Ich fand es sehr gut und habe auch viel dazu gelernt
- Ich freue mich auf den nächsten Monat
- War gut!
- Ich freue mich schon auf das nächste Mal
- Fand ich herausragend, weil es meine Fragen, die ich ein Leben lang hatte, beantwortet hat. Dieses Thema ist auch sehr wichtig
- Würde gerne wieder so etwas machen
- Alles ist sinnvoll. Man sollte nichts verändern, was sinnvoll ist!!!
- Übung mit dem Zollstock nicht streichen, da dies erster Schritt für Teamarbeit ist
- Training war eine echt tolle Sache für mich, ich habe Dinge gelernt, die mir im Leben wichtig sein werden

5.2.2. Bewertung

Auch bei diesen Trainings sind sowohl die mündlichen Auswertungen (5.2.1.1) am Ende der jeweiligen Trainingsmaßnahmen als auch die schriftliche Gesamtauswertung (5.2.1.2) sehr positiv.

Aus beiden Rückmeldungen lässt sich schließen, dass die unter Punkt 2. genannten Ziele in einem großen Maß realisiert werden konnten. Vielfach gaben die Jugendlichen an, dass sie viel gelernt haben und viel über sich nachgedacht haben. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sensibilität für kulturelle Unterschiede erhöht wurde das Verständnis für andere Werte und Normen gewachsen ist. Weiterhin lässt sich aus den Äußerungen schließen, dass durch die angebotenen Übungen eigene Wertungen überprüft und reflektierter eingeordnet wurden. Mehrfach wurde betont, dass die Auseinandersetzung mit den angebotenen Themen interessant und sinnvoll war und zudem Spaß gemacht hat. Innerhalb der Gruppe ist ein starkes Gemeinschaftsgefühl entstanden, das nach Auskunft der TeilnehmerInnen über die Trainings hinaus aufrechterhalten werden soll. Es wurden zum Ende des Trainings verschiedentlich Verabredungen getroffen.

Interessant ist, wie die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt bewertet wurde. Während dieser Aspekt von einem Teil der Gruppe (4 TN = 36%) beim ersten Training als besonders wichtig und nützlich angesehen wurde, und zwei TeilnehmerInnen den Wunsch äußerten, auch zukünftig an diesem Thema zu arbeiten, sahen 4 TeilnehmerInnen (36%) diesen Aspekt als weniger wichtig an. Hintergrund kann das Alter sein, die es einigen Jugendlichen schwierig macht, sich auf der Metaebene und strukturiert (anhand der Gewaltspirale) mit diesem Thema auseinander zu setzen.

Während der Trainings zeigten sich die jugendlichen TeilnehmerInnen ausgesprochen motiviert. So übernahmen sie gerne die Aufgabe, einzelne Tage zu dokumentieren und am nächsten Morgen einen Rückblick auf den vorausgegangenen Tag zu geben.

Zudem entwickelten sie vielfältige Ideen für eine Umsetzung ihrer Kompetenzen im Alltag. Neben verschiedenen Sportereignissen (Basketball, Tanzen, Fußball) sind hier vor allem Talkshows, Radiosendungen, aber auch Workshops und ähnliche Veranstaltungen zu nennen. Sehr ambitioniert sind Vorschläge wie das Drehen eines Films mit Rollenspielen, die Anfertigung von Flyern oder Plakaten und die Organisation von Theaterstücken, Musicals, Konzerten oder Festivals.

Inwiefern die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen dazu beitragen, den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern, wird sich erst im Laufe der Zeit zeigen und kann jetzt noch nicht Gegenstand der Auswertung sein. Aus der Auswertung lässt

sich aber eindeutig erkennen, dass die Jugendlichen bereit sind, konstruktiv mit anderen Interessen umzugehen und Konflikte anders als mit Gewalt zu lösen.

-1. Das Trainingsteam

Andreas Goosses, Dipl. Psych., M.A.,

Studium der Psychologie, Lateinamerikanistik und Politikwissenschaft. Coach, Berater, Trainer und Dozent. Einzel- und Gruppenberatung, Psychotherapie, Gender Training, Gender Mainstreaming, Managing Diversity, Interkulturelle Kompetenz (Trainer und Ausbilder für *Eine Welt der Vielfalt e.V.*, Referent im wiss. Weiterbildungsangebot DiVersion: Managing Gender & Diversity)

Sabine Fründt, Islamwissenschaftlerin M.A.,

Studium der Islamwissenschaften, Ethnologie und Germanistik. Freiberufliche Organisationsberaterin und Trainerin für Interkulturelle Kompetenz (Schwerpunkt Arabisch/islamischer Kulturraum), Gender Mainstreaming und Managing Diversity; Ausbildung zur Trainerin von „Eine Welt der Vielfalt“; als Dozentin „Deutsch für Ausländer“ mehrjährige Erfahrung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Anne Werthmann, Ethnologin M.A.,

Studium der Ethnologie und Organisationspsychologie. Selbständige Organisations- und Personalberaterin, langjährige Erfahrungen als Gender-Beauftragte in Projekten der Deutschen Entwicklungszusammenarbeit, Referentin/Trainerin im wissenschaftlichen Weiterbildungsangebot DiVersion: Managing Gender & Diversity, ausgebildete Begleiterin von Dialogprozessen, speziell im interkulturellen Dialog.

Anlagen

- Evaluationsbögen
- Photodokumentation der Erwartungsabfrage
- *Der Fremde* von Karl Valentin