

Den Blick erweitern!

Diversitäts- und Gestaltungskompetenz in der beruflichen Bildung

Dokumentation der Fachtagung am 29.11.2012

Das Projekt „BEKUNA“ wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.



Den Blick erweitern! Diversitäts- und Gestaltungskompetenz in der beruflichen Bildung

Das XENOS-Projekt BEKUNA: „Berufe global – kultursensibel und nachhaltig ausbilden“ verknüpft die beiden Kompetenzfelder Diversitäts- und Gestaltungskompetenz und möchte die Förderung in die berufliche Ausbildung integrieren. In einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt stellen diese wichtige Schlüsselqualifikationen für erfolgreiches Handeln im Beruf dar.

Auf der Tagung stellte der Projektverbund BEKUNA bestehend aus den Teilprojektpartnern: Gemeinnützige Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen mbH - GFBM, Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum – EPIZ e.V. und kiezküchen gmbh – Bildungsmarkt e.V den Arbeitsansatz und die bisher entwickelten Angebote des XENOS Projekts BEKUNA vor.

Nach der Begrüßung durch Mary Prinzler, EPIZ, und dem Grußwort von Rudolf Netzelmann, XENOS Panorama Bund, stellte Claudia Foltin, GFBM, die Ziele und die Struktur des Projekts vor. Es schloss sich ein Input von Janika Hartwig, EPIZ an. Sie erklärte, was im Projekt unter Diversitäts- und Gestaltungskompetenz verstanden wird und welchen inhaltlichen Ansatz das Projekt verfolgt.

Der Schulleiter vom OSZ Bürowirtschaft und Dienstleistungen Herr Marien berichtete in einem sehr anschaulichen Vortrag über die bisherige Arbeit an der Schule im Bereich nachhaltiger Entwicklung. Er stellte verschiedene Schulprojekte vor und machte deutlich, dass die Förderung von Diversitäts- und Gestaltungskompetenz in der beruflichen Ausbildung wichtig ist.

Im Anschluss wurden in fünf verschiedenen Workshops methodische Ansätze zur Förderung beider Kompetenzfelder in ausgewählten Berufsbereichen vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert.

Zum Abschluss wurden pro Workshop die Ergebnisse bzw. Fragen zusammengefasst in maximal zwei Sätzen vorgetragen. Die Vorstellung bereits entwickelter Fortbildungsangebote für Lehrende und in pädagogischen Handlungsfeldern Tätige rundete die Veranstaltung ab.

Im Folgenden können Sie die einzelnen Beiträge und Ergebnisprotokolle der Workshops nachlesen.

Claudia Foltin, GFBM

Vorstellung der Projektstruktur und der Projektmodule

XENOS-Projekt BEKUNA: Berufe global – kultursensibel und nachhaltig ausbilden

Bundesprogramm: XENOS Integration und Vielfalt, 2. Förderrunde

Laufzeit: 01.04.2012 – 31.12.2014

Ziel:

Förderung von Diversitäts- und Gestaltungskompetenz im Sinne nachhaltiger Entwicklung in der beruflichen Ausbildung

Bereiche: Gastgewerbe, Holz, Bürowirtschaft und Sozialwesen

Unterstützung von muslimisch geprägten Jugendlichen in der Berufsorientierung

Erfolgreiche Integration in eine globale Arbeitswelt

Zielgruppen:

Auszubildende in den Bereichen Gastgewerbe, Bürowirtschaft, Holz und Sozialwesen

Jugendliche in der Berufsvorbereitung

Lehrer/innen an den Oberstufenzentren

Muslimisch geprägte Jugendliche

Diversitätskompetenz ist die Fähigkeit, wertschätzend und produktiv mit der Vielfalt menschlicher Lebensweisen, Einstellungen, Denk- und Arbeitsstilen im beruflichen Handeln umzugehen und diese konstruktiv in Arbeitsabläufe einzubeziehen.

Gestaltungskompetenz im Sinne nachhaltiger Entwicklung ist die Fähigkeit, vernetzt zu denken, das eigene Handeln auf globale Auswirkungen zu überprüfen und Wissen über nachhaltige Arbeits- und Wirtschaftsweisen in Hinblick auf eine zukunftsfähige Gesellschaft anzuwenden.

Projektmodul 1:

Entwicklung, Erprobung und Umsetzung von Unterrichtseinheiten in der Fachtheorie in den genannten Berufsbereichen

Entwicklung, Erprobung und Umsetzung von modularen Lernprojekten in der Fachpraxis im Bereich Gastronomie

Projektmodul 2:

Entwicklung und Durchführung von Projekttagen an den Oberstufenzentren in den Bereichen Gastgewerbe, Bürowirtschaft, Holz und Sozialwesen

Projektmodul 3:

Entwicklung und Durchführung von Fortbildungen für Lehrende im Bereich Diversity und nachhaltiger Entwicklung

unter den Aspekten von Professionalität und Nachhaltigkeit

Projektmodul 4:

Förderung von muslimisch geprägten Jugendlichen in der Berufsorientierung unter Einbeziehung informeller Lernorte

Berufsorientierung

Entwicklung und Durchführung von Veranstaltungen zur Berufsorientierung für die Bereiche Gastgewerbe, Bürowirtschaft, Holz und Sozialwesen

Entwicklung und Durchführung von Trainings zu Diversitäts- und Gestaltungskompetenz unter Einbeziehung qualifizierter Peers

Einbeziehung informeller Lernorte, z.B. Gemeinden, Eltern, Jugendzentren

Projektverbund:

Gemeinnützige Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen mbH

Lützowstraße 106, 10785 Berlin

Niklas Brückner, Tel. 030-617764-620, brueckner@gfbm.de

kiezküchen GmbH, bildungsmarkt e.V.

Jesse-Owens-Allee 2, 14053 Berlin

Ingrid Janzen, Tel. 030-93952224, ijanzen@bildungsmarkt.org

Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum e.V. - EPIZ

Schillerstraße 59, 10627 Berlin

Janika Hartwig, Tel. 030 –95 98 494, hartwig@epiz-berlin.de

Claudia Foltin, GFBM

Das BEKUNA-Projekt: ein Beitrag zur Förderung von Diversitäts- und Gestaltungskompetenz in der beruflichen Bildung

Mit dem Projekt BEKUNA geht es uns um die Professionalisierung von Jugendlichen und in der Ausbildung Tätigen für die globalisierte Arbeitswelt. Diversitäts- und Gestaltungskompetenz stehen dabei im Mittelpunkt. Was genau meinen wir damit und worauf beziehen wir uns mit unseren Definitionen?

Die Basis des Projekts bilden zum einen Arbeitsansätze, die die ProjektpartnerInnen GFBM, kiezküchen und EPIZ in ihrer bisherigen Praxis entwickelt und erprobt haben. Zum anderen beziehen wir uns auf den Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung, der 2007 von der Kultusministerkonferenz und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit gemeinsam herausgegeben wurde.

Der Orientierungsrahmen formuliert als Ziel des Globalen Lernens, dass „Kinder und Jugendliche zu diesen Fragen zukunftsfähige Kompetenzen für ihre eigene Lebenswelt und ihre beruflichen und gesellschaftlichen Kompetenzen erwerben.“ (KMK und BMZ: Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung, 2007. S. 21). Die angesprochenen Fragen drehen sich um die Kernthemen globale und Generationengerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Umgang mit Verschiedenheit. Diese Themen werden weit gefasst und bedürfen für die Praxis einer Konkretisierung. So lässt sich zum Beispiel unter „Umgang mit Verschiedenheit“ sowohl der Erwerb von Sprachkompetenzen für die Kommunikation in internationalen Unternehmen fassen als auch die Auseinandersetzung mit Stereotypen und Machtverhältnissen mit dem Ziel, Diskriminierung abzubauen. Der Orientierungsrahmen fordert eine Lebensweltorientierung und Arbeitsweltbezogenheit, die auch Basis unserer entstehenden Konzepte sind.

Die untenstehende Folie zeigt ein Beispiel, wie berufsbildungsbezogene Kompetenzen im Orientierungsrahmen ausformuliert sind:




Kernkompetenzen: ein Beispiel

HANDELN *Die Schülerinnen und Schüler (können) ...*

Kompetenzen	Berufsbildungsbezogene Kompetenzen
<p>8. Solidarität und Mitverantwortung</p> <p>...Bereiche persönliche Mitverantwortung für Mensch und Umwelt erkennen und als Herausforderung annehmen.</p>	<p>8.1 ...ermitteln ihre persönliche Mitverantwortung in beruflichen Handlungszusammenhängen</p> <p>8.2 ...entwickeln Handlungsalternativen und -szenarien und erproben diese fiktiv in der Lerngruppe oder konkret im Ausbildungsbetrieb/ im schulischen Umfeld.</p>




Es geht bei der Kernkompetenz „Solidarität und Mitverantwortung“ also darum, eine Situation zu erfassen und die eigene Rolle darin zu reflektieren, es geht um die Auseinandersetzung mit Werten und die Entwicklung von Handlungsoptionen für das berufliche Handeln.

Die so verstandene Förderung von Diversitäts- und Gestaltungskompetenz war auch Ziel unterschiedlicher Projekte der Kooperationspartnerinnen in den letzten Jahren, wie dem „Projekt D“ der GFBM, der Entwicklung eines Methodenhandbuchs „Interkulturelles Training in der Gastronomieausbildung“ der kiezküchen und der EPIZ-Reihe „Berufe global G+“. Darauf aufbauend verstehen wir Gestaltungskompetenz im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung als die Fähigkeit, vernetzt zu denken, das eigene Handeln auf globale Auswirkungen zu überprüfen und Wissen über nachhaltige Arbeits- und Wirtschaftsweisen im Hinblick auf eine zukunftsfähige Gesellschaft anzuwenden. Auch hier geht es also um das Denken in Zusammenhängen, um Wissenserwerb in Bezug auf globale Themen und deren konkreten Bezug auf das eigene berufliche Handeln - der für Tischlerinnen sicher anders aussehen wird als für Erzieher - sowie um die Entwicklung situationsangepasster Handlungsoptionen.

Zur Diversitätskompetenz haben die ProjektpartnerInnen auf der Basis kontroverser Diskussionen die folgende Definition formuliert: „Diversitätskompetenz ist die Fähigkeit, wertschätzend und produktiv mit der Vielfalt menschlicher Lebensweisen, Einstellungen, Denk- und Arbeitsstile im beruflichen Handeln umzugehen und diese konstruktiv in Arbeitsabläufe einzubeziehen.“ Wir gehen davon aus, dass Menschen unterschiedlich denken, handeln und leben, dass ein wertschätzender Umgang mit dieser Unterschiedlichkeit aber keine Selbstverständlichkeit ist und Chancen, Privilegien und Ressourcen gesellschaftlich sehr unterschiedlich verteilt sind. Diversitätskompetenz aus der Perspektive des EPIZ meint die Fähigkeit, unter diesen Bedingungen einen respektvollen Umgang miteinander zu entwickeln und auf Veränderungen hin zu mehr Gerechtigkeit hinzuwirken. Im Fokus unserer Definition steht das berufliche Handeln.

Aus der Perspektive des EPIZ lässt sich zusammenfassend sagen, dass Gestaltungskompetenz Fragen von Nachhaltigkeit und globaler Gerechtigkeit nachgeht, während Diversitätskompetenz auf Fragen des Umgangs miteinander fokussiert. Alle diese Fragen stellen sich unter Bedingungen globaler Ungerechtigkeit. Und sie stellen sich in einer globalisierten und pluralistischen Migrationsgesellschaft, die einen Gleichheitsanspruch postuliert, dabei aber fortwährend Ungleichheit produziert. Wir hoffen, im Verlauf des Projektes BEKUNA Instrumente zu entwickeln, um produktiv mit diesen Fragen umzugehen, und werden Ihnen diese gerne vorstellen!

Janika Hartwig, EPIZ Berlin

4. Vortrag :

Schlüsselkompetenzen in einer globalisierten Arbeitswelt oder: Wie kann die berufliche Bildung auf die neuen Herausforderungen reagieren?

OSZ Bilirowirtschaft und Dienstleistungen Berlin

Schlüsselkompetenzen in einer globalisierten Arbeitswelt

oder

Wie kann die berufliche Bildung auf die neuen Herausforderungen reagieren?

Quelle: Hain, 2008

OSZ Bilirowirtschaft und Dienstleistungen Berlin

Der Weg zur Diversitätskompetenz

1998: Umweltbewusstheit, Umweltschädigung, Umweltauswirkung; Fragekompetenz, interkulturelle Pädagogik; Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

2004: GLOBALES LERNEN; Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

2012: DIVERSITY; ?

Quelle: Hain, 2008

Kompetenzkategorien laut OECD (2005)

Key competences for a successful life and well-functioning society

Acting autonomously: Autonom handeln können
Ability to define and assert one's rights, interests, responsibilities, limits and needs
Ability to form and conduct life plans and personal projects
Ability to act within the big picture/the larger context

Using tools interactively: Über Interaktion verfügen
Ability to use language, symbols, and text interactively
Ability to use knowledge and information interactively
Ability to use (new) technology interactively

Functioning in socially heterogeneous groups: In heterogenen Gruppen mitarbeiten können
Ability to relate well to others
Ability to cooperate
Ability to manage and resolve conflict

Die Schlüsselkompetenzen der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Klassische Kompetenzkategorie	Kompetenzkategorie laut OECD (2005)	Teilkompetenzen der Gestaltungskompetenz
Fach- und Methodenkompetenz	Interdisziplinäre Vernetzung von Medien und Tools	1.1 Inhalte und neue digitale Medien (Digital Media) nutzen
		1.2 Informationsbedarf erkennen und handeln
		1.3 Digitalisierbare Informationen produzieren und handeln
Sozialkompetenz	Interagieren in heterogenen Gruppen	2.1 Zusammen mit anderen planen und handeln können
		2.2 An Entscheidungsprozessen partizipieren können
		2.3 Andere nachvollziehen können, willig zu werden
Selbstkompetenz	Eigenständiges Handeln	3.1 Die eigenen Leitlinien und die anderer reflektieren können
		3.2 Selbständig planen und handeln können
		3.3 Disziplin und Substanz für Bemerkungen zeigen können
		3.4 Sich helfen lassen können, willig zu werden

Nach de Haan, 2008

Was ist Diversity?

Quelle: Daimler AG, <http://www.daimler.com/diversity>

Idee von Diversity

- Wertschätzung von Vielfalt
- Vielfalt als Potenzial sichtbar machen
- Vielfalt konstruktiv nutzen
- Förderung einer positiven Konflikt- und Kommunikationskultur
- Förderung von Toleranz und Abbau von Diskriminierungen

In welchen Bereichen findet Diversity statt?

- Gender
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Alter
- Wohnort und Religion
- ethnische Herkunft
- Unterschiedliche Werte- und Handlungsmuster
- Bildungshintergründe

<h3>Idee von Diversity</h3> <ul style="list-style-type: none"> Wertschätzung von Vielfalt Vielfalt als Potenzial sichtbar machen Vielfalt konstruktiv nutzen Förderung einer positiven Konflikt- und Kommunikationskultur Förderung von Toleranz und Abbau von Diskriminierungen 	<h3>Realität von Schule</h3> <ul style="list-style-type: none"> Vielfalt hat auf allen Ebenen stark zugenommen Konflikte zwischen ethnischen Gruppen sexuelle Vielfalt wird verhaspelt starke Gruppenbildung Förderung vieler LehrerInnen nach homogenen Gruppen
---	---



Zwischenfragen

- Hochrelevant, aber wie umsetzbar?
- Warum gelingt es in Unternehmen besser als in Schule?
- Übernimmt sich Schule, da gesellschaftliche Probleme nur begrenzt in der Schule gelöst werden können.

WELCHE ASPEKTE MÜSSEN BEACHTET WERDEN?

WELCHE ASPEKTE MÜSSEN BEACHTET WERDEN?

BEISPIEL GLOBAL DAY



9 ARBEITSGRUPPEN

WO KOMMEN WIR HER?
 MUSIK
 PRODUKTE
 TOURISMUS
 AUSLANDSAUFENTHALTE
 KULINARISCHES
 GESCHICHTEN
 INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION
 MÄDCHEN

Viele Dank für die Aufmerksamkeit

Stefan Marien
 OSZ Bürowirtschaft und Dienstleistungen
 S.Marien@oszbwd.de
 030 - 42 18 54 11
 www.oszbwd.de

Präsentation von Stefan Marien (Schulleiter OSZ Bürowirtschaft und Dienstleistungen)

Protokolle der Workshops

Workshop 1: Förderung von Diversitäts- und Gestaltungskompetenz im Bereich Gastronomie

Leitung: Ingrid Janzen und Sabine Schofer, kiezküchen gmbh Berlin

Der Workshop begann mit einer Übung zu diversity (Rückenschild) durch die die Teilnehmenden zu einer Reflektion über Selbst- und Fremdwahrnehmung sensibilisiert wurden.

Dann folgte ein kurzer Input über die Inhalte des bundesweit geltenden Rahmenlehrplanes für Köche der Kultusministerkonferenz. In diesem Lehrplan ist das Thema Gestaltungskompetenz bereits verankert.

Auf vorhandene Unterrichtsmaterialien zu diesen Themenbereichen wurde hingewiesen, z.B. hat der Projektpartner EPIZ zu den gastronomischen Themenbereichen Kochen, Backen und Fisch Materialien mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit entwickelt. Diese können bei EPIZ angefragt und im laufenden Unterricht eingesetzt werden.

Nach den einführenden Übungen folgte ein reger Austausch über Wünsche an das Projekt. Hier die Ergebnisse, die einen Einblick in das große Potential von BEKUNA für die berufliche Bildung gewähren:

Was wünschen Sie sich von einem neu entstehenden Material?

Bezug zur gastronomischen Ausbildungspraxis
Videoclips zur Anregung im Unterricht
Gute Mischung aus positiven und kritischen Aspekten von Vielfalt

Mit welchen Ansätzen oder Methoden machen Sie gute Erfahrungen?

„ Vor Exkursionen zu Geschäften, Restaurants, Fast Food Restaurants, Erzeugern oder Bäckereien das Thema Nachhaltigkeit mit den Auszubildenden besprechen und sich diversity über das Thema ‚verschiedene Tischsitten‘ nähern “
Thematisierung von Wertschöpfungsketten
Sprachenvielfalt im Unterricht tolerieren bzw. fördern; damit niemand zurück bleibt und alle die Inhalte verstehen, darf der Unterricht in verschiedenen Sprachen statt finden
Erstellen eines internationalen Kochbuches
Verbindung Landeskunde mit interkulturellem Training

Welche Kompetenzen und Inhalte wollen Arbeitgeber in diesem Themenfeld vermittelt sehen?

konkretisierte Kompetenzen im Rahmen von Diversity
Thema: neutrale Bewerbungen (z.B. ohne Foto, ohne Geburtsdatum, Familienstatus)
schonender Umgang mit Ressourcen
wirtschaftlichen Umgang mit Ressourcen
Frage: Integration um jeden Preis?

Welche Themen interessieren Ihre Schüler oder Auszubildenden im Bereich Diversity und Nachhaltigkeit?

Module sexuelle Vielfalt in Schulen
Beteiligung an Auswahl der Lerninhalte, so dass die eigene Herkunftskultur einfließt

Welche Themen interessieren Sie im Bereich Diversity und Nachhaltigkeit?

Neugier für Fremdes entwickeln
Handlungsmöglichkeiten für Arbeitsbereiche Wasser, Energie, CSR, Gästekommunikation
Interkulturelle Kompetenzen/Trainings (vielfältiges Material vorhanden)
Konkrete Anregungen für Unterricht zu ethnischer Herkunft/Religion/sexuelle Orientierung, etc. für Jugendliche mit Förderbedarf
Wie setzen Organisationen, Politik, Firmen, etc., diese Themen um? Und WARUM SO und nicht anders?
Welcher Weg ist ‚besser‘? - Sensibilisierung (persönliche Ebene) oder ‚Zwang‘ (z.B. Unternehmensanweisungen)

für das Protokoll: Mary Prinzler, EPIZ

Workshop 2/3: Förderung von Diversitäts- und Gestaltungskompetenz in den Bereichen Holz und Bürowirtschaft

Leitung: Andreas Joppich, freiberuflich tätig, Bonn

Fragen:

Wie kann man Jugendlichen Globalisierung und Diversity näher bringen, wenn sie diese kaum erleben?
Wie kann ich die Notwendigkeit von Nachhaltigkeit und Diversity als Unterrichtsthemen in die Köpfe der Kollegen bringen?
Auszubildende orientieren sich stark an den Betrieben. Wie kann ich dies bei der Vermittlung der Inhalte nutzen? Wie können wir Betriebe animieren, diese Rolle verantwortlich einzunehmen?
Wie kann eine Verankerung als Querschnittsthema über den eigenen Unterricht hinaus erfolgen?
Wie kann Diversity über die oft plakativ benutzten Aspekte Herkunft und Religion ausgeweitet werden?

Vorgestellte Ansätze:

1. Situationen im betrieblichen Alltag sammeln, die reale Beispiele für das Erfordernis von Gestaltungs- und Diversitätskompetenz darstellen. Dabei aber auch ehrlich sein, dass kleine Tischlereien im Team oft wenig Diversität aufweisen.
2. In der Schule ganzheitliches Verständnis von Produktqualität verankern, welches kulturelle und ethische Aspekte integriert.
3. Prozesskompetenz als Ziel der beruflichen Bildung im Schulcurriculum verankern, wobei Prozesskompetenz nicht nur bedeutet, dass der Auszubildende den Prozess anwenden kann, sondern auch dass er diesen optimieren kann. Dies erfordert Verständnis der Einbindung in den gesamten

Wertschöpfungsprozess im Unternehmen sowie der externen Einflussfaktoren und Auswirkungen.

4. Verbindung der Einführung von Nachhaltigkeit und Diversity mit Schulentwicklungsprozessen.

Wünsche an das BEKUNA-Projekt

Lehrerfortbildungen: es ist in Einzelfällen immer möglich, Kollegen/innen dafür zu motivieren, die bisher noch wenig Wissen über BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung) und Diversität haben.

Kontakte zu Betrieben und Politik nutzen, die die Bedeutung der Themen aus der Praxis an die Schüler/innen weitergeben.

Unterstützung bei schulindividuellen Entwicklungsprozessen und damit der Verankerung im Schulcurriculum.

Methoden, die Diversität in der Klasse nicht nur oberflächlich reflektieren, sondern auch Privilegien und Macht aufgreifen – Beispiele aus der Organisationsentwicklung nutzen.

Ergebnis: -

Fortbildungen für Lehrer/innen anbieten

Lehr- und Lernmaterialien als Ressource für die Schule nutzen

leicht gekürzte Version einer Zusammenfassung von Andreas Joppich

Workshop 4: Methodische Ansätze zur Förderung von Diversitäts- und Gestaltungs-kompetenz im Sozialwesen

Leitung: Anne Berg, Beraterin für sozialunternehmerische Initiativen Berlin und Hilla Metzner, Lehrerin an der Ruth Cohn Schule, OSZ Sozialwesen, Berlin

Auf der Basis der Interessen der Teilnehmenden und Inputs der Referentinnen entwickelte sich in diesem Workshop ein reger Austausch über Sichtweisen, Erfahrungen und Wünsche an das BEKUNA-Projekt. Die Teilnehmenden vertraten ein breites Spektrum - von der Leitung einer Einrichtung der beruflichen Bildung über Vertreterinnen der Muslimischen Jugend in Deutschland bis zu einer Theaterpädagogin waren sehr unterschiedliche Perspektiven vertreten.

Die Teilnehmenden antworteten auf die Frage, was sie selbst und „ihre“ Jugendlichen an Diversitäts- und Gestaltungskompetenz interessieren: Vorurteile abbauen, Talente gleichberechtigt entwickeln und gemeinsam mehr erreichen, ein respektvoller Umgang mit Unterschiedlichkeit im täglichen Miteinander und die Frage, wie bei starker Gruppenbildung Brücken gebaut werden können. Dass sie danach möglicherweise weniger Stress miteinander haben, könnte ein gutes Argument für eine Auseinandersetzung mit diversity aus der Perspektive von Auszubildenden sein.

Anne Berg bezog sich auf die Kinderrechte und die Frage, wie Kinder einbezogen werden können, und stellte dazu die Partizipationsleiter von Roger Hart vor. Gestaltungskompetenz kann hier als die oberste Stufe verstanden werden. Hiervon ließen sich unterschiedliche methodische Ansätze ableiten.

Hilla Metzner stellte unterschiedliche Beispiele zum produktiven Umgang mit diversity aus dem Schulalltag vor. So halten alle SchülerInnen der Ruth Cohn-Schule in ihrer ersten Woche einen Vortrag über ein Thema, das ihnen am Herzen liegt. Hier werde Diversität

sichtbar und wertgeschätzt. Die gemeinsame Entwicklung von Kommunikationsregeln schaffe die Basis einer respektvollen Schulkultur.

Die Teilnehmenden formulierten verschiedene Wünsche an das BEKUNA-Projekt. So wünschte sich ein Teilnehmer, dass Methoden und Ansätze entwickelt werden, um das kreative Potenzial und den Mehrwert von Diversität für die Jugendlichen konkret und aktiv erlebbar zu machen und damit auch die Frage zu beantworten: Wozu sollen wir uns mit diversity auseinandersetzen? Eine andere Teilnehmerin hob hervor, dass es von vielen Mehrheitsdeutschen nach wie vor als Widerspruch betrachtet werde, muslimisch *und* deutsch zu sein, und wünschte sich, dass das Projekt die Potenziale eines intersektionalen Ansatzes nutze, um deutlich zu machen, dass Identitäten vielschichtig und von Machtverhältnissen geprägt sind. Ein anderer Wunsch war der nach der Konkretisierung von Gestaltungs-kompetenz und konkreten Beispielen dafür.

In der anschließenden Diskussion wurden die Möglichkeiten von theaterpädagogischen Methoden wie Forumtheater zur Auseinandersetzung mit persönlich und politisch brisanten Themen diskutiert. Außerdem ging es um den pädagogischen Umgang mit diskriminierenden Äußerungen, was in der Aussage mündete: „Nicht moralisch sein ist wahre diversity!“

Festzuhalten bleibt, dass Diversitäts- und Gestaltungskompetenz in den sozialen Berufen zur Professionalität gehören und somit Bestandteil einer guten Ausbildung sein müssen. Diversity wird unter dem Stichwort „vorurteilbewusste Erziehung“ in sieben von 16 Lernfeldern der ErzieherInnenausbildung thematisiert. Globales Lernen ist ebenfalls ein Querschnittsthema in der Ausbildung.

Dank an alle Teilnehmenden und die Referentinnen für wichtige Impulse und spannende Fragen!

für das Protokoll: Janika Hartwig, EPIZ Berlin

Workshop 5: Berufsorientierung muslimisch geprägter Jugendlicher

Leitung: Linnéa Keilonat Religionswissenschaftlerin, Berlin

Als Einstieg in den Workshop wurden die Teilnehmenden (TN) gebeten, sich einen der auf einem Tisch ausgebreiteten Gegenstände oder Bilder auszusuchen. Im Plenum zeigte jeder TN den Gegenstand/das Bild und erklärt kurz, was es ist bzw. was darauf zu sehen ist und weshalb er/sie sich für diesen Gegenstand entschieden hat.

In einer zweiten Runde sollten die TN ihre Erwartungen und Fragen formulieren. Dabei zeigte sich, dass das Thema sehr emotional aus verschiedenen Perspektiven kontrovers diskutiert wurde. Aufgrund der kurzen Zeitdauer des Workshops konnten deswegen hauptsächlich Fragen aufgeworfen werden: z.B. interessierten sich die Lehrer/innen dafür, ab welcher Klassenstufe eine Berufsorientierung sinnvoll ist und wie man die Selbstreflexion der Schüler/innen fördern kann.

Es zeigte sich, dass das Thema sehr aktuell ist. In der Berufsvorbereitung und Ausbildung ist der Anteil muslimisch geprägter Jugendlicher gestiegen. Auf Seiten der Lehrenden gibt es viele Fragen zum Islam und zum Umgang mit der Gruppe. Viele verschiedene Faktoren spielen dabei eine Rolle.

Für das Gesamtplenum wurde die Ergebnisfrage formuliert:

Was bedeutet Religionspezifisch für die verschiedenen Berufsbereiche?

für das Protokoll: Niklas Brückner, GFBM

Fortbildungen für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung – ein Angebot der GFBM gGmbH:

Fortbildung 1: Einführung:

Handlungskompetenzen in der beruflichen Bildung

Die Fortbildung besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Teilen. Im ersten Teil findet ein theoretischer Input hinsichtlich der Themen Diversitäts- und Gestaltungskompetenz statt - mit dem Ziel, Sie für die Vermittlung von Kern- bzw. Handlungskompetenzen in der beruflichen Bildung zu qualifizieren. Inhalte sind die Definition und Abgrenzung zentraler Begriffe, die Darstellung ihrer Entwicklung und letztendlich ihre Anwendbarkeit und ihr Nutzen im schulischen und berufsbildenden Bereich. Ergänzt wird der Vortrag durch exemplarische Exkurse. Im zweiten Teil bieten wir Ihnen die Möglichkeit, im Rahmen eines Workshops Ihr erworbenes Wissen in Beziehung zu den Lernfeldern der jeweiligen Berufsausbildung zu setzen und anhand einer Matrix konkret den entsprechenden schulischen Bedarf nach Lern- und Lehrmaterialien zu eruieren.

Fortbildung 2: Kompetenzen erkennen

Zur Erfassung sozialer und personaler Kompetenzen in der beruflichen Bildung.

In der Fortbildung schulen wir Ihre Wahrnehmung von sozialen und personalen Kompetenzen der Schüler/innen. Ziel ist es, diese Kompetenzen zu erkennen und weiterzufördern. Dafür werden theaterpädagogische Methoden vorgestellt und ausprobiert. Lernziele werden dabei nicht verordnet, sondern erfahrbar gemacht. Kopf, Körper, Emotionen und Sinne werden gleichermaßen beteiligt und berührt.

Fortbildung 3: Grundlagen des Diversity Ansatzes

Selbst- und Fremdwahrnehmung in berufsbezogenen Handlungsprozessen.

In der Fortbildung verdeutlichen wir Ihnen an Praxisbeispielen, wie Selbst- und Fremdbilder das Handeln steuern und welche Möglichkeiten es gibt, bei Konflikten z.B. im Klassenzimmer Lösungen zu finden. Ziel der Fortbildung ist es, Ihnen Handlungsperspektiven für die berufliche Praxis aufzuzeigen. Neben der Vermittlung der Grundlagen von Diversitätskompetenz werden Übungen vorgestellt und erprobt.

Fortbildung 4: Lebenswelten muslimisch geprägter Jugendlicher

In der Fortbildung nähern wir uns anhand verschiedener Methoden den Lebenswelten muslimischer Jugendlicher. Dabei werden Kommunikationsverhalten und Themen wie Respekt, Grenzen oder Geschlechterfragen aufgegriffen.

Wir sensibilisieren Sie für den Umgang mit dem Selbstverständnis, den Lebenswirklichkeiten und Jugendkulturen muslimisch geprägter Jugendlicher und geben Ausblicke auf Handlungsspielräume und Methoden für die Gestaltung des Schulalltags.

Fortbildung 5: Schulungen in den entwickelten Lehr- und Lernmaterialien

Die Fortbildung richtet sich an Lehrende in den Berufsbereichen Gastronomie, Holz, Bürowirtschaft und Sozialwesen. In Zusammenarbeit mit EPIZ und den Kiezküchen stellen wir Ihnen neu entwickelte Lehr- und Lernmaterialien für den Einsatz im Unterricht vor, die die Ansätze Diversitäts- und Gestaltungskompetenz miteinander verknüpfen und an die berufliche Ausbildung anbinden.

Claudia Foltin, GFBM