



BILDUNGS BETEILIGUNG ERHÖHEN

Handlungsansätze

antidiskriminatorischer

Erwachsenenbildung

Erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Bildungskordinatorinnen,
Erwachsenenbildungsorganisationen und dem I-Connect Projektteam.

Graz, Juni 2014



**Handlungsansätze
antidiskriminatorischer
Erwachsenenbildung**

Inhalt

1.	Einleitung.....	2
2.	Handlungsansätze antidiskriminatorischer Bildungsarbeit.....	2
2.1.	Organisationsebene	4
2.2.	Personal.....	5
	Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen.....	5
	Personalakquise und -auswahl.....	5
	Personalentwicklung	5
	Weiterbildung und Sensibilisierung	5
2.3.	Öffentlichkeitsarbeit & Zielgruppenerreichung	6
	Gezielte Ansprache.....	6
	Aufsuchende Bildungsarbeit	6
	Vernetzungsaktivitäten mit migrantischen Communities.....	6
2.4.	Pädagogische Zugänge	7
	Empowerment.....	7
	Genderreflektierende Didaktik und Methodik.....	7
	Deutsch als Fremdsprache	7
	Lernsettings und Lernorte	7
2.5.	Angebote, Produkte	8
	Lebensweltorientierte Angebote im Vorfeld	8
	Zugänge zum Regelprogramm schaffen.....	8
	Begleitangebote	8
	Vielfalt der Sprache	9
	Angebote für Unternehmen.....	9

1. Einleitung

Weiterbildung wird von Menschen mit Migrationsgeschichte – vor allem mit niedriger formaler Qualifizierung - vorwiegend in Form von Sprach-, Alphabetisierungskursen oder arbeitsmarktrelevanten Schulungen wahrgenommen und genutzt. Wie die im Rahmen des Projekts durchgeführte Studie zu Bildungsbeteiligung zeigt, ist aber die grundsätzliche Bildungsbereitschaft bei Menschen mit Migrationsgeschichte hoch, wenn sich daraus ein direkter Nutzen für die eigene Lebensgestaltung (Arbeitssuche, Veränderung der beruflichen Situation oder gesellschaftliche Teilhabe) ableiten lässt. Häufig aber verhindern Versorgungszwänge, nicht ausreichende (formale) Qualifikationen, Selbstzweifel in Bezug auf eigene (Sprach-)Kompetenzen, demotivierende Lernerfahrungen, mangelnde zeitliche und finanzielle Ressourcen die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten.

Es bedarf daher auf Seiten der Bildungseinrichtungen einer differenzierten Sichtweise und entsprechender Handlungsansätze, um Ausschließungsgründen entgegenzuwirken und Menschen mit Migrationsgeschichte einen breiteren Zugang zu Bildungsangeboten zu eröffnen. Dies betrifft neben der bewussten und strategisch geplanten Ausrichtung von Erwachsenenbildungseinrichtungen als Einrichtungen, die einen Beitrag zur inklusiven gesellschaftlichen Entwicklung leistet, im Besonderen die Öffentlichkeitsarbeit, die inhaltliche Planung, und die strukturelle Organisation der Bildungsangebote.

Eine offene und inklusive Bildungspolitik berücksichtigt die heterogene gesellschaftliche Zusammensetzung und bezieht unter einer genderreflektierenden Perspektive die kulturellen und sozialen Kontexte der Teilnehmenden ein. Annita Kalpaka, Professorin für Soziale Arbeit an der Universität Hamburg formuliert in einem Vortrag in Graz sehr prägnant: „Bildungsarbeit zu machen, ohne sich mit Rassismus zu beschäftigen, ist eine Illusion“. (Tagung Wege zur Öffnung von Erwachsenenbildungsinstitutionen in der Migrationsgesellschaft, Graz Mai 2014)

2. Handlungsansätze antidiskriminatorischer Bildungsarbeit

Die folgenden Handlungsansätze richten sich an AkteurInnen in Bildungsinstitutionen. Sie orientieren sich an den Arbeitsergebnissen von I-Connect, die in unterschiedlichen Projektaktivitäten in der Auseinandersetzung mit Bildungsbeteiligung und Bildungsbedarfen erarbeitet wurden:

- Im Rahmen von I-Connect haben Vertreterinnen Grazer migrantischer Communities, die in ihren jeweiligen Selbstorganisationen das Thema Bildung wahrnehmen, eine 80-stündige Weiterbildung zur Bildungskordinatorin absolviert. In ihrer Funktion als Drehscheibe zwischen Menschen mit Migrationsgeschichte und Grazer Bildungseinrichtungen arbeiten sie durch ihre Vernetzungsarbeit an einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen und den migrantischen Communities.

- Im Rahmen von Vernetzungsworkshops von Grazer Erwachsenenbildungseinrichtungen (BFI Steiermark, Bildungshaus Schloss St. Martin, VHS, Urania, zam Steiermark GmbH- Regionalstelle nowa und unter Mitarbeit des Bildungsnetzwerkes Steiermark) wurden gemeinsam mit den Bildungskordinatorinnen Strukturen der Zusammenarbeit entwickelt und Handlungsansätze abgeleitet.

Weiters flossen die Ergebnisse der Forschungstätigkeit von IFA und GEFAS Steiermark ein, in deren Rahmen auch Interviews mit VertreterInnen der ersten und zweiten Generation zu Bildungszugängen durchgeführt wurden.

Ergänzend fließen Ergebnisse aus Literaturrecherchen sowie Erkenntnisse aus Diskussions- und Reflexionsprozessen des Projektteams ein.

Im Folgenden sind die Handlungsansätze zu folgenden Bereichen zugeordnet:

- **Organisation**
- **Personal**
- **Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenerreichung**
- **Pädagogische Zugänge und**
- **Angebotsentwicklung**

2.1. Organisationsebene

Antidiskriminatorische Erwachsenenbildung kann nur gelingen, wenn sie in einen Organisationsentwicklungsprozess integriert ist. Die Leitungsebene der Bildungsorganisation initiiert dazu einen Prozess, im Zuge dessen in Hinblick auf die Umsetzung einer inkludierten Bildungspolitik Werthaltungen diskutiert, reflektiert und verankert werden.

Das bedeutet im Einzelnen:

- Die Organisationskultur ist eine gelebte Willkommenskultur. Dies zeigt sich vom Leitbild über die KundInnenorientierung bis zur Infrastruktur in allen Abläufen und Prozessen.
- Strukturen und Abläufe werden regelmäßig auf (versteckte) Benachteiligungsfallen hin untersucht und eine strukturelle Verankerung des Themas ist vollzogen.
- Controlling und Qualitätssicherung sehen eine genderreflektierende, inklusive Bildungsarbeit als Querschnittsmaterie in allen Abläufen und Prozessen an. Dazu werden notwendige Strukturen und Ressourcen bereitgestellt und die inhaltliche Verantwortung eines Diversitymanagements ist personell zugeordnet.
- Migrantische Communities werden als wichtige Kooperationspartnerinnen positioniert. Ein institutionalisierter Austausch ermöglicht die Entwicklung von tragfähigen Partnerschaften, von denen alle Beteiligten profitieren.

2.2. Personal

Generell gilt, die Kompetenzen der MitarbeiterInnen mit Migrationsgeschichte sollen sichtbar gemacht und genutzt werden, aber nicht auf ihre sprachlichen Kompetenzen und die Erfahrungen aus der Migrationsgeschichte reduziert werden. Sie sollen nicht als „lebendiges Beispiel“ für eine Kultur funktionalisiert werden.

Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen

- Bei der Personalauswahl und -entwicklung werden die im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen von MitarbeiterInnen mit Migrationsgeschichte unabhängig von offiziellen Verwaltungsverfahren anerkannt und entsprechend entlohnt.
- Ebenso werden die im Zuge der Migrationserfahrung angeeigneten Fähigkeiten berücksichtigt.

Personalakquise und -auswahl

- In Stellenausschreibungen und im Zuge von Bewerbungsverfahren werden Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt angesprochen.
- Die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte wird im Hinblick auf Role Models und zur Hebung der interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeitenden gefördert.

Personalentwicklung

- Die Kompetenzen von MitarbeiterInnen mit Migrationsgeschichte werden in ihrer Gesamtheit sichtbar und nutzbar gemacht. Dadurch wird verhindert, dass die Mitarbeitenden auf ihre migrationsspezifischen sprachlichen und kulturellen Fähigkeiten reduziert und von anderen Aufgaben ausgeschlossen werden.
- In MitarbeiterInnen-Gesprächen werden Zufriedenheit und Adäquanz mit dem Arbeitsplatz sowie individuelle Entwicklungsmöglichkeiten regelmäßig reflektiert.

Weiterbildung und Sensibilisierung

- Weiterbildungen und interne Reflexionsmöglichkeiten für das gesamte Personal in den Bereichen Diversity-Management, antidiskriminatorisches und genderreflektierendes Training in der Erwachsenenbildung, antidiskriminatorische Bewerbungsverfahren u. ä. ermöglichen einen selbstverständlicheren und sicheren Umgang mit Vielfalt im beruflichen Alltag.

2.3. Öffentlichkeitsarbeit & Zielgruppenerreichung

Die Ergebnisse der Studie zeigen deutlich, dass Erwachsenenbildungseinrichtungen und deren Angebote vor allem bei Personen mit Migrationsgeschichte und höchstens Pflichtschulabschluss kaum bekannt sind. Diesen Informationsmangel gilt es mit einer intensiven und breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit auszugleichen, so dass auch Personen ohne Internetzugang erreicht werden können. Migrantische Selbstorganisationen und die im Projektrahmen ausgebildeten Bildungskordinatorinnen nehmen dabei eine Schlüsselfunktion ein.

Gezielte Ansprache

- Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit sprechen Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt als potenzielle KundInnen an.
- Aufnahme migrantischer Selbstorganisationen und Bildungskordinatorinnen in die Verteilerliste für Newsletter.
- Mehrsprachige Informationsmaterialien mit einer bildsprachlichen und genderreflektierenden Informationsaufbereitung.
- Gezielte Bewerbung über Informationskanäle und Medien, die vor allem von Menschen mit Migrationsgeschichte genutzt werden (Einrichtungen für Menschen mit Migrationshintergrund, Facebook, Radio Helsinki u.ä.) und Mundpropaganda.
- In der direkten Kommunikation auf die Sprachkompetenzen der InteressentInnen eingehen (einfache Sprache, Vermeiden von Fremdwörtern und Schachtelsätzen).

Aufsuchende Bildungsarbeit

- Erhebung der Bildungsbedürfnisse und Rahmenbedingungen der Community-Mitglieder, Unterstützung der migrantischen Communities bei der Bedarfsanalyse
- Durchführung von Informations- und Vernetzungsveranstaltungen in den Communities zu Themen wie Schule, Berufsinformation, Berufsbildung, außerordentlicher Lehrabschluss, Anerkennung, Lernhilfen, Systemverständnis: Rechte - Pflichten
- Bildungsberatung und Bildungsangebote in die Stadtteilarbeit integrieren.

Vernetzungsaktivitäten mit migrantischen Communities

- MultiplikatorInnenarbeit durch Kooperationen mit migrantInnenspezifischen Einrichtungen.
- Die Expertise der Bildungskordinatorinnen in allen Belangen der antidiskriminatorischen Bildungsarbeit einbeziehen: Z.B: Unterstützung bei der Erstellung von Informationsmaterialien, Mithilfe bei der Bedarfsanalyse, Produktentwicklung, Verbreitung der Angebote, Entwicklung von Feedbacksystemen. Sie sind über das Integrationsreferat der Stadt Graz zu erreichen.

2.4. Pädagogische Zugänge

Die Bildungsangebote sind so gestaltet, dass sie sowohl Menschen mit Migrationshintergrund als auch Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft in ihren Lernbedürfnissen und -zielen ansprechen. Eine positive und motivierende Haltung gegenüber den Lernenden bestimmt die Kursgestaltung. Die TrainerInnen beziehen die Lernerfahrungen der Teilnehmenden ein, berücksichtigen in der Vermittlung der Lerninhalte eine lerntypengerechte Aufbereitung und gehen auf die Lebenswelten und Interessen der Lernenden ein. Settings für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ermöglichen es, unterschiedliche Lernstrategien und -tempi besonders zu berücksichtigen.

Folgende Prinzipien bestimmen das erwachsenenbildnerische Handeln:

Empowerment

- Ein kompetenz- und ressourcenorientierter didaktischer Ansatz orientiert sich an den Potenzialen und Stärken der Lernenden. Die in anderen Erfahrungszusammenhängen erworbenen Kompetenzen werden für das eigene Lernhandeln bewusst gemacht und genutzt.
- Empowerment der TeilnehmerInnen durch Stärkung und Motivation in der Gruppe.
- Unterstützung durch sozialpädagogische, muttersprachliche Betreuung als Zusatzangebot in Qualifizierungsangeboten.
- Die Kooperation unter den Lernenden zur Förderung von Schlüssel- und Sprachkompetenzen wird besonders gefördert.
- Mehrsprachlichkeit wird ermöglicht, die Herkunftssprache wertgeschätzt

Genderreflektierende Didaktik und Methodik

- Alle MitarbeiterInnen der Bildungseinrichtungen reflektieren in ihrer Arbeit und ihren Kontakten mit den Teilnehmenden soziale Geschlechterrollen und vermeiden in ihrer Sprache, in den Unterrichtsmaterialien und im Trainingsalltag geschlechterbenachteiligende Zuschreibungen und Stereotypen.

Deutsch als Zweitsprache

Es ist zu berücksichtigen, dass für Menschen mit Deutsch als Fremdsprache manche Begriffe aus den Lebensweltzusammenhängen nicht nachvollziehbar sein können. Es gilt daher:

- Bewusst eine sprachliche Einfachheit zu forcieren.
- Gezielte Übersetzungen und Erklärungen für Fachbegriffe und Zusammenhänge bereitzustellen.
- Individuelle Sprachkompetenzfeststellung und Differenzierung zwischen mündlicher und schriftlicher Sprachkompetenz. Die zertifizierten Sprachniveaus spiegeln oft nicht die tatsächlichen Sprachfertigkeiten der Menschen wider.

Lernsettings und Lernorte

- Bereitstellen von Räumlichkeiten als offen zugängliche Lernorte.
- Spezielle Ansprechpersonen informieren über Bildungsangebote und unterstützen bei Bedarf in Lernfragen.
- Gruppengrößen und -zusammensetzung an die Zielgruppen anpassen.

2.5. Angebote, Produkte

Um das Weiterbildungsangebot auf die tatsächlichen Bedarfe der Zielgruppe anpassen zu können, bedarf es zunächst einer Analyse der Lebenslagen, Interessen und Ausbildungsbedürfnisse der potentiellen TeilnehmerInnen. Die Bildungsangebote orientieren sich in ihrer Struktur an den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Teilnehmenden. Zu berücksichtigen ist:

- Eingeschränkte zeitliche Ressourcen der Teilnehmenden durch Berufstätigkeit.
- Kinderbetreuung ist meist noch Frauensache. Ein Angebot an begleitender Kinderbetreuung unterstützt Frauen mit Migrationsgeschichte in ihrem Zugang zu Weiterbildung.
- Bildung muss leistbar sein. Durch kostenlose Schnupperangebote kann der Nutzen von Bildung und mögliche Unterstützungsmöglichkeiten abgeklärt werden. Für AsylwerberInnen oder Menschen mit geringem Einkommen sind Freiplätze und Ermäßigungen möglich.

Mögliche Ansatzpunkte in der Produktplanung könnten sein:

Lebensweltorientierte Angebote im Vorfeld

- bieten eine Erstorientierung in Österreich und umfassen Themen wie Systemkenntnisse, politische Bildung, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Schulsystem, Berufsmöglichkeiten, spezifische Zielgruppenarbeit, Gleichstellungsaktivitäten etc. Die Inhalte werden in unterschiedlichen zeitlichen Settings angeboten. Kurze, einführende Bildungsangebote bieten einen Ersteinstieg ins Lernen und sind Entscheidungshilfe für einen weiterführenden Kursbesuch. Die Angebote werden auch in Kooperation mit Communities organisiert und entwickelt.

Zugänge zum Regelprogramm schaffen

- Produktentwicklung basierend auf den Bedürfnissen der Heterogenität der Zielgruppen, Abklärung der Bedürfnisse (neuer) KundInnen- bzw. Zielgruppen.
- Adaptierung und Weiterentwicklung der bestehenden Bildungsangebote im Kontext antidiskriminatorischer Bildungsarbeit.
- Berücksichtigung der Sprachniveaus der Teilnehmerinnen mit Migrationsgeschichte.
- Kompetenzerfassungsverfahren und Bildungsberatung vor Beginn einer Ausbildung.
- Muttersprachliche Bildungsberatung.

Begleitangebote

Durch entsprechende Begleitangebote in Form von Beratungen oder Coachings ist es möglich, Menschen mit Migrationsgeschichte in ihren individuellen Lernprozessen zu unterstützen und fehlende notwendige Systemkenntnisse auszugleichen:

- Begleitende Angebote in Form von Lernhilfen und Tutorien zur Klärung von Verständnisproblemen und Vermittlung von notwendigem Hintergrundwissen.
- Durch ausbildungsbegleitende Mentoringangebote kann einem drohenden Abbruch der Weiterbildung begegnet werden. Im Bedarfsfall werden alternative Bildungsmöglichkeiten geklärt.

Vielfalt der Sprache

Bei den Sprachkursen sollte auf eine Vielfalt geachtet werden, nicht alle benötigen Kurse des europäischen Referenzrahmens und nicht nur Deutsch ist gefragt.

- Alltagssprache, Kommunikation, Alphabetisierung in der Muttersprache und Deutsch, „Muttersprache“ für die 2. Generation, Fachsprachen als Zusatzangebot für berufliche Ausbildungen, Kunst und Sprache.

Angebote für Unternehmen

- Entwicklung von Angeboten zu Kooperationen, Qualifikationsberatung und Erstellung individueller Bildungsangebote für Betriebe mit einem hohen Anteil an MitarbeiterInnen mit Migrationsgeschichte.

BILDUNGS
BETEILIGUNG
ERHÖHEN



I-Connect wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.