

Evaluations- und Wirkungsbericht

JUGENDHILFE

INTEGRIERT

Ausbildungsprojekt im Rahmen des Förderprogramms
„Sozialwirtschaft integriert“



Die Endlosigkeit des wissenschaftlichen Ringens sorgt unablässig dafür, dass dem forschenden Menschengest seine beiden edelsten Antriebe erhalten bleiben und immer wieder von neuem angefacht werden: die Begeisterung und die Ehrfurcht.

Max Planck (1858-1947)
Nobelpreisträger

VORWORT

Migration und Integration sowie der durch demografische Veränderungen bedingte Fachkräftebedarf gehören zu den größten Herausforderungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Die CVJM-Akademie in Kassel hat es sich zur Aufgabe gemacht, junge Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund in das deutsche Bildungssystem bzw. den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Pilotprojekt „Jugendhilfe integriert“ wurde der gemeinnützige Bildungsanbieter durch das Förderprogramm „Sozialwirtschaft integriert“ im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB) des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) finanziell unterstützt, um jungen Menschen Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dabei kennzeichnen vier Bildungsbausteine das Pilotprojekt „Jugendhilfe integriert“: das pädagogische Vorpraktikum oder ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) bzw. der Bundesfreiwilligendienst (BFD), die Ausbildung zum:r Erzieher:in, die Weiterbildung zum Intercultural Coach und das Berufsanererkennungsjahr.

Gemeinsam mit verlässlichen Kooperationspartnern konnten junge Menschen auf dem Weg zur staatlichen Anerkennung als Erzieher:in begleitet und gefördert werden. Dieses dichte Kooperationsnetzwerk – so zeigen es die Ergebnisse des vorliegenden Evaluationsberichts – ist mitunter dafür verantwortlich, dass eine Bildungskette (von der Akquise bis zum Abschluss bzw. Arbeitsplatz) gewährleistet werden kann. An der Kooperation maßgeblich beteiligt waren der Fachbereich Jugend („Jugendamt“) im Landkreis Kassel, die Stiftung Himmelsfels (Spangenberg), die Diakonie Hessen (Frankfurt), die Arbeitsgemeinschaft der CVJM in Deutschland e. V. (Kassel), die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck – Zentrum Oekumene (Kassel), die Bildungsakademie der Tafel Deutschland gGmbH (Berlin) und die CVJM-Hochschule/YMCA-University of Applied Sciences (Kassel). Darüber hinaus fand auch eine Vernetzung mit dem „Büro für Flucht und Migration“ des Jobcenters Kassels statt.

Der vorliegende Evaluations- und Wirkungsbericht dokumentiert die wissenschaftliche Begleitstudie des Projekts. Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen, liebe Leser:innen, die Entwicklung der einzelnen Bildungsbausteine detailliert vor und skizzieren auf diese Weise die Genese des Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekts „Jugendhilfe integriert“. Zur Evaluation dieser Bausteine wurden verschiedene empirische Methoden der Sozialforschung triangulativ eingesetzt. Neben der Darstellung der Bewertung der Bildungsbausteine werden fördernde und hemmende Strukturen und Faktoren vorgestellt, die einen maßgeblichen Einfluss auf die Integration junger Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund in das deutsche Bildungssystem und den deutschen Arbeitsmarkt haben. Wir danken allen Beteiligten an der Studie und wünschen allen Leser:innen gute und gewinnbringende Erkenntnisse!

Prof. Dr. Germo Zimmermann

Wissenschaftliche
Projektleitung

Miriam Kimpel

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin

Sina Müller

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin

Herausgegeben von CVJM-Hochschule, Kassel 2024
Autor*innen: Miriam Kimpel, Sina Müller, Germo Zimmermann



INHALT

Vorwort	3
1. Einleitung	6
2. Das Projekt „Jugendhilfe integriert“	9
3. Methodische Grundlage	13
4. Ergebnisse	19
4.1 Die einzelnen Module im Fokus	19
Modul 1: Vorpraktikum, z.B. auf dem Himmelsfels	20
Modul 2: Erzieher:innen- Ausbildung an der CVJM-Akademie	26
Modul 3: Weiterbildung zum Intercultural Coach	34
Modul 4: Anerkennungsjahr im Landkreis Kassel	42
4.2 Strukturen: Fördernde und hemmende Faktoren bei „Jugendhilfe integriert“	45
Die Strukturen des Projekts „Jugendhilfe integriert“ im Allgemeinen	45
Partizipation: Mitwirken und Beteiligung als hilfreiche Haltung	46
Förderung interkultureller Beziehungen durch gemeinsames Lernen und Wohnen	47
Religion	50
Zukunftsperspektive	51
Begleitung/ Unterstützung durch Andere	51
Sprache	52
Finanzierung	52
Kulturunterschiede	52
Kenntnisse über das Bildungssystem	53
5. Fazit	54
6. Interviews von Mitarbeitenden	57
7. Literatur	64

1. EINLEITUNG

In den letzten Jahrzehnten hat sich Deutschland zu einer multikulturellen und vielfältigen Gesellschaft mit Menschen unterschiedlicher ethnischer, kultureller und religiöser Hintergründe entwickelt. Wir leben in einer „Migrationsgesellschaft“ (Dümling, 2018, S. 231). Diese Entwicklung nimmt ihren Ausgangspunkt in der Anwerbung von Gastarbeiter:innen in den 1950er bis 1960er Jahren. Es folgen Phasen der Flucht von Menschen aus der ehemaligen DDR, der Zuwanderung von asylsuchenden Bürgerkriegsflüchtlingen aus Krisengebieten wie Jugoslawien, Syrien, dem Irak, Iran oder Afghanistan sowie der Ankunft von Menschen aus der Ukraine aufgrund des Konflikts im Jahr 2022.

Migration bezeichnet die räumliche Verlegung des Lebensmittelpunktes eines Menschen (Statistisches Bundesamt, 2023). Derzeit hat ca. ein Viertel der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund. Menschen mit Migrationshintergrund sind Personen, die selbst nicht mit einer deutschen Staatsangehörigkeit geboren sind oder bei denen mindestens ein Elternteil dieses Kriterium erfüllt (Statistisches Bundesamt, 2023).

Die Reaktionen auf die Migrationsbewegungen sind vielfältig und reichen von einer Willkommenskultur bis hin zu offener Ablehnung (Dümling 2018, S. 231; Dümling, Löchelt & Zimmermann, 2018, S. 11ff.). Dies stellt die Gesellschaft notwendigerweise vor die Herausforderung, das interkulturelle Zusammenleben zu gestalten und den sozialen Zusammenhalt zu fördern. Migration beeinflusst unsere Gesellschaft in allen Facetten und fordert eine gesamtgesellschaftliche Anpassung. Ein wichtiger Teil des gesellschaftlichen Lebens sind dabei das Bildungssystem und der

Arbeitsmarkt. Beide Bereiche befinden sich in einer fortwährenden Transformation und Neuausrichtung, um sich den neuen Gegebenheiten der Gesellschaft anzupassend, bzw. proaktiv auf Herausforderungen und Veränderungen zu reagieren. Ebenso wie das Migrationsgeschehen an sich, passiert diese Weiterentwicklung schrittweise, erfordert immer wieder ein Ausprobieren und Auswerten. Im vorliegenden Evaluations- und Wirkungsbericht wird das Pilotprojekt „Jugendhilfe integriert“ ausgewertet, das selbst als Förderprojekt im Programm „Sozialwirtschaft integriert“ durch verschiedene Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Integration von Migrant:innen in den ersten Arbeitsmarkt beitragen möchte.

Projekte wie dieses und deren Auswertung sind nicht zuletzt von Bedeutung, da im aktuellen Bildungssystem die Ungleichheit zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund immer weiter zunimmt:

„Der Erfolg der Schüler und Auszubildenden mit einem Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung fällt im Vergleich zu jenen ohne Migrationshintergrund [...] geringer aus.“ (Dollase et al., 2020, S. 393)

Der im Vergleich geringe Erfolg kann auf unterschiedliche Faktoren zurückgeführt werden, darunter:

1. MANGELNDE DEUTSCHKOMPETENZEN:

Der sprachliche Zugang zu Bildungsinhalten ist stark von Deutschkenntnissen abhängig. Das Fehlen ausreichender Deutschkompetenzen kann den Bildungserfolg erheblich behindern. Beispielsweise werden Personen mit mangelnden Sprachkompetenzen von Lehrpersonen unterschätzt

Der Erfolg der Schüler und Auszubildenden mit einem Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung fällt im Vergleich zu jenen ohne Migrationshintergrund [...] geringer aus.

(Dollase et al., 2020, S. 393)

und das Selbstbewusstsein der Personen sinkt, was wiederum Einfluss auf den Lernerfolg hat (Dollase et al. 2020, S. 396 f.).

2. KULTURELLE VIELFALT:

Unterschiedliche kulturelle Hintergründe führen zu verschiedenen Verhaltens- und Kommunikationsstilen, unterschiedlichen Konventionen, verschiedenen Arten Körpersprache auszudrücken, unterschiedlichen Rollenerwartungen oder einem Erscheinungsbild, das als „anders“ oder „fremd“ betitelt wird. Dies kann zu Missverständnissen, Konflikten oder auch (unbewussten) Bewertungen führen. Mangelnde Kenntnisse über das deutsche Bildungssystem und dessen Zugänglichkeit, Unterstützungsmöglichkeiten und Anforderungen können den Bildungserfolg beeinträchtigen (Dollase et al., 2020, S. 397, f.).

3. PSYCHO-EMOTIONALE BESONDERHEITEN:

Menschen haben durch unterschiedliche Faktoren nicht die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung. In Deutschland bringt der Migrationshintergrund überindividuell betrachtet erfolgsmindernde Einschränkungen oder Belastungen mit sich. Beispielsweise stellen sich Identitäts- und Existenzfragen zwischen den unterschiedlichen Kulturen. Fluchterfahrungen sowie ein fehlender psycho-sozialer Halt in der neuen Gesellschaft können zu seelischen oder psychischen Erkrankungen führen. Auch ein unklarer Asylstatus kann zu einer dauerhaften psychischen Belastung beitragen (Dollase et al., 2020, S. 198, f.).

4. MONOKULTURELLER UND MONOLINGUALER HABITUS:

In verschiedenen Bildungsbereichen zeigt sich ein monokulturelles Denken und Handeln, das die vorhandene Viel-

falt vernachlässigt und kulturelle Assimilation fördert. Dies hat negative Auswirkungen auf die Chancen von Bewerber:innen mit Migrationshintergrund, führt zu homogenen Gruppen und kann zu schlechten Erfahrungen und Vorurteilen gegenüber Schüler:innen und Auszubildenden führen. Die Furcht vor negativen Bewertungen aufgrund von Gruppenstereotypen spielt dabei ebenfalls eine Rolle (Dollase et al., 2020, S. 400).

Diese o. g. Gründe betonen die Bedeutung von Bildungspolitik und -praktiken, die auf Vielfalt und Inklusion ausgerichtet sind, um Bildungschancen für alle zu gewährleisten (Dollase et al., 2020, S. 396–400). Sie lassen Ansatzmöglichkeiten erschließen, die für dieses Gelingen von Bedeutung sind. Die Benachteiligungen im Bildungsbereich und im Arbeitsmarkt sind immer auch intersektional zu betrachten.

Intersektionalität bedeutet, dass unterschiedliche Ungleichheits-Achsen wie Geschlecht, Ethnizität oder Behinderung eine Wechselwirkung haben und sich gegenseitig bedingen oder verstärken (Hadjar & Hupka Brunner, 2013, S. 8). Im vorliegenden Evaluationsbericht konnte die Perspektive der Intersektionalität v. a. aus der Perspektive der Religion betrachtet werden. Religion ist unter den Ungleichheitskategorien eine, die bisher aufgrund der westlichen Säkularisierung wenig Bedeutung bekommen hat (Baumann & Nagel, 2023, S. 200). Da aber die Religionszugehörigkeit (v. a. islamische) oft zu Benachteiligung führt, sollten religiöse Prägungen und Bedürfnisse religionssensibel in der Planung und Ausgestaltung von Bildungsangeboten ernstgenommen werden (Baumann & Nagel, 2023, S. 201).

„**Integration ins Bildungssystem und gesellschaftliche Integration durch Bildung hängen für junge Migranten eng zusammen.**“

(Kühne & Wieck, 2017, S. 147)



2. DAS PROJEKT

„JUGENDHILFE INTEGRIERT“

Eine weitere Herausforderung unserer gegenwärtigen Gesellschaft besteht in einem zunehmenden Fachkräftebedarf. Zusätzlich zu den herrschenden Ungerechtigkeiten im Bildungssystem besteht in Deutschland die Notwendigkeit, alle potenziellen Fachkräfte in der Gesellschaft gut auszubilden. Dazu gehört es auch, Menschen bestmöglich in die Gesellschaft zu integrieren und Barrieren abzubauen. Im Jahr 2023 wurden durchschnittlich 771.493 freie Arbeitsstellen gemeldet (Statista, 2023). Es stellt sich also die Aufgabe, gut ausgebildete Fachkräfte in unserer Migrationsgesellschaft zu gewinnen. Wenn Integration im Bildungswesen jedoch misslingt, fehlen potenzielle Arbeitskräfte, die aufgrund des demografischen Wandels notwendig wären (Kühne, Wieck, 2007, S. 147). Daher braucht es Bildungsorte, die den Bildungserfolg von Menschen mit Migrationshintergrund fördern. Der Integrationserfolg insgesamt und die Integration in Bildung und Arbeit bedingen sich gegenseitig: Für den langfristigen Integrationserfolg von Menschen mit Migrationshintergrund ist das Bildungswesen ein zentraler Schlüssel (Kühne & Wieck, 2007, S. 135).

Gleichzeitig geht die Integration über das Bildungsangebot hinaus, denn der Erfolg ist abhängig von der Integration in die Gesamtgesellschaft: „Die soziale Integration, d. h., die Einbindung in inter-ethnische Freundesnetzwerke oder Partnerschaften wie die gesellschaftliche Partizipation, etwa in Form von freiwilligen Mitgliedschaften in Vereinen und Organisationen, wird in der Integrationstheorie in engem Zusammenhang mit einer erfolgreichen Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt gesehen“ (Lutz & Heckmann 2010, S. 198).

Das in diesem Evaluations- und Wirkungsbericht untersuchte Projekt „Jugendhilfe integriert“ zielte auf eine solche ganzheitliche Integration in Bildung, Arbeit und Gesellschaft. Das Projekt bestand aus verschiedenen ineinandergreifenden Qualifizierungs-Bausteinen und zielte darauf ab, junge Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund sozialpädagogisch zu qualifizieren. Im vorliegenden Bericht wird das Projekt vorgestellt und die fördernden und hemmenden Strukturen bei der Qualifikation dieser Zielgruppe werden untersucht. Die übergeordnete Forschungsfrage, die dem Evaluations- und Wirkungsbericht zugrunde liegt, lautet: „Welchen Beitrag leistet das Gesamtprojekt ‚Jugendhilfe integriert‘ für die sozialpädagogische Qualifikation junger Menschen mit Flucht-/Migrationshintergrund in Deutschland und warum ist es (nicht) erfolgreich für die Zielgruppe?“ Um diese Forschungsfrage zu beantworten, wurden sowohl quantitative Befragungen als auch qualitative Interviews durchgeführt.

Im vorliegenden Bericht wird zunächst die Entstehungsgeschichte des Projekts detailliert erläutert. Anschließend werden die einzelnen Bildungsbausteine eingehend vorgestellt und untersucht. Im darauffolgenden Abschnitt wird gezielt auf die fördernden und hemmenden Strukturen eingegangen, bevor wir in einem abschließenden Fazit die Erkenntnisse bündeln und Perspektiven für zukünftige Projekte ableiten.

2.1 ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DES PILOTPROJEKTS „JUGENDHILFE INTEGRIERT“

► **Das Pilotprojekt „Jugendhilfe integriert“** startete im September 2019 und endete planungsgemäß am 31.08.23. Das Projekt setzt sich aus vier ineinandergreifenden Bildungsbausteinen zusammen, die wir im Verlauf dieses Berichtes genauer vorstellen und untersuchen werden: Gewinnung von potentiellen Teilnehmer:innen durch Vorpraktika, bspw. bei den beteiligten Kooperationspartnern wie der Stiftung Himmelsfels (Modul 1); Qualifikation im Rahmen des Zertifikatskurses „Intercultural Coach“ (Modul 2), Erzieher:innen-Ausbildung an der CVJM-Akademie (Modul 3) und Berufsanerkennungsjahr (Modul 4). Alle vier Module lassen sich idealtypisch voneinander trennen. In der Praxis zeigt sich, dass die Module miteinander verschränkt sind und nicht notwendigerweise aufeinander aufbauen müssen.

Das Pilotprojekt „Jugendhilfe integriert“ knüpfte z. T. nahtlos an vorangegangene kleinere Teilprojekte zur Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund im Christlichen Verein Junger Menschen e. V. an und baute auf diesen auf. Ausgehend von der Weiterbildung zum Intercultural Coach (2016) wurde ab dem Jahr 2017 ein Förderprojekt zur „Schaffung eines interkulturellen Lernorts“ (SEIL) an der CVJM-Akademie geschaffen. Aus diesen beiden Bausteinen und durch die Vernetzung mit relevanten Partnern aus der Kommune (Fachbereich Jugend im Landkreis Kassel), der Zusammenarbeit mit frei-gemeinnützigen und kirchlichen Partnern wurde das Pilotprojekt „Jugendhilfe integriert“ erfolgreich beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration beantragt und seit 2019 durchgeführt (Abbildung 2).





2.2 DER INTERCULTURAL COACH

Bereits 2016 hat die CVJM-Hochschule mit Unterstützung der Diakonie Hessen e. V. und in Partnerschaft mit der Stiftung Himmelsfels in Spangenberg die Weiterbildung zum Intercultural Coach auf den Weg gebracht. Dieses Angebot richtete sich an alle Interessierten in CVJM, Kirche und Gesellschaft, die im interkulturellen Bereich hauptberuflich arbeiten oder sich ehrenamtlich engagieren. Ziel war es, diesen Personen Kompetenzen zu vermitteln, um ein interkulturelles Zusammenleben in unserer Gesellschaft positiv zu gestalten.

- Die **Weiterbildung zum Intercultural Coach** wurde von der Diakonie Hessen empfohlen und beworben. Eine Kooperation mit der Tafel-Akademie bewirkte, dass diese jährlich sieben Plätze für Personen mit und ohne Migrationshintergrund belegen konnten. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) unterstützte Personen aus ihren Gemeinden ebenfalls finanziell.

2.3 DAS „SEIL“ – PROJEKT

Im Jahr 2017 wurde das Projekt „SEIL“ (Schaffung eines interkulturellen Lernortes) an der CVJM-Akademie gestartet. In jedem Jahrgang der Kolleg-Fachschulausbildung für Erzieher:innen sollten mindestens fünf junge Menschen mit Migrationshintergrund ausgebildet werden. Ermöglicht wurde diese Ausbildung durch eine zweijährige Förderung der Schulstiftung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Durch das SEIL-Projekt wurden die Auszubildenden mit Migrationsgeschichte in folgenden Punkten gefördert und unterstützt: persönliche Begleitung,

Gleichzeitig konnten auch Studierende der CVJM-Hochschule und des CVJM-Kollegs zur Schwerpunktbildung an der Weiterbildung zum Intercultural Coach teilnehmen.

Die Teilnehmenden des SEIL-Projektes absolvierten diese Weiterbildung im Rahmen des Wahlpflichtbereichs ihrer Ausbildung. Dadurch entstand ein interkultureller (Bildungs-)Lernort von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Somit gab es bereits damals eine erste, wenn auch lose Verknüpfung zwischen der Ausbildung an der CVJM-Akademie, dem Vorpraktikum auf dem Himmelsfels sowie der Weiterbildung zum Intercultural Coach an der CVJM-Hochschule.



- Finanziell wurde das **SEIL-Projekt durch die Evangelische Schulstiftung** von September 2017 bis September 2019 mit insgesamt 92.000 Euro gefördert.

- Außerdem erhielt das SEIL-Projekt v. a. für einzelne Teilnehmende Stipendien, eine Finanzierung der Deichmann-Stiftung in Höhe von 16.000 € und weitere 10.000 € von der EKK-Stiftung aus Kassel.



3. METHODISCHE GRUNDLAGEN

2.4 DIE WEITERENTWICKLUNG ZUM PILOTPROJEKT „JUGENDHILFE INTEGRIERT“

Aus den bestehenden Projekten sowie der Integration des Anerkennungsjahres im Landkreis Kassel wurde das Projekt „Jugendhilfe integriert“ entwickelt. Dieses sollte Personen mit Migrationshintergrund mit den verknüpften Bildungsbausteinen (Vorpraktikum, Weiterbildung, Weiterbildung und Berufsanerkennungsjahr) unterstützen und startete im September 2019.

Kooperationspartner:innen waren der Fachbereich Jugend im Landkreis Kassel, die Stiftung Himmelsfels (Spangenberg), Diakonie Hessen (Kassel), AG der CVJM e. V. (Kassel), Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck – Zentrum Ökumene (Kassel), Bildungsakademie der Tafel Deutschland gGmbH, (Berlin), CVJM-Hochschule (Kassel). Darüber hinaus war die Zusammenarbeit mit dem „Büro für Flucht und Migration“ des Jobcenters Kassel geplant.

Die Ziele von „Jugendhilfe integriert“ waren die Erprobung neuer, kreativer und bisher nicht etablierter Wege der Ansprache und Gewinnung von jungen Menschen für die Qualifizierung und Ausbildung. Das Projekt zielte darauf ab, die Stärken und Fähigkeiten der jungen Menschen und deren interkulturellen Biografien als Chance zu nutzen. Außerdem war die Professionalisierung und Vernetzung der bestehenden Erzieher:innen-Ausbildung mit dem Fachbereich Jugend im Landkreis Kassel, um nachhaltig Fachkräfte in Nordhessen zu binden, ein bedeutendes Ziel.

Die Zielgruppe wurde gemäß den Förder-Richtlinien wie folgt definiert: Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund ab 18 Jahren aus den Rechtskreisen der SGB II/

III, SGB VIII, SGB XII oder dem AsylLG, die berechtigt sind eine Ausbildung in Deutschland aufzunehmen. Hinzu kamen (ehemalige) Teilnehmende an internationalen Freiwilligendiensten (Incomings) bzw. FSJ/BFD sowie finanziell Benachteiligte, deren Förderberechtigung sich über BAföG-Höchstsatz und zusätzliche Sozialfonds-Anträge ergab.

Die Akquise für „Jugendhilfe integriert“ wurde 2020 durch die Covid-19-Pandemie erschwert. Daher gab es in dem Jahr nur 10 von 30 erwarteten Teilnehmenden. Im Jahr 2021 wurden 32 von 36 geplanten Teilnehmenden erreicht

- ▶ Seit 2019 wurde das Projekt „**Jugendhilfe integriert**“ mit 1,1 Millionen Euro durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration finanziert. Zusätzlich förderte die **Diakonie Hessen** zudem die **theologische Ausbildung** zum:zur Jugendreferent:in mit weiteren 100.000 Euro. Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) unterstützte Personen aus ihren Gemeinden ebenfalls finanziell.

Im vorliegenden Evaluations- und Wirkungsbericht wird das Projekt „Jugendhilfe integriert“ aus zwei unterschiedlichen Perspektiven betrachtet: Es erfolgt sowohl eine qualitative als auch eine quantitative Analyse des Projekts. Diese wurden getrennt erhoben und ausgewertet, um anschließend miteinander in Beziehung gesetzt zu werden.

Zu Beginn jeder Arbeit steht nicht nur die Frage nach der methodologischen Positionierung bzw. der konkreten methodischen Vorgehensweise, sondern auch das Erkenntnisinteresse und die Formulierung der Forschungsfrage (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 4). Die Forschungsfrage für die folgende qualitative Analyse lautet:

Was sind fördernde bzw. hemmende Strukturen/Bildungsbausteine beim Erwerb einer sozialpädagogischen Qualifikation für junge Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund in Deutschland?

Diekmann (2021, S. 33–40) unterscheidet für Forschungsarbeiten vier Studientypen: explorative, deskriptive, hypothesentestende Studien und Evaluationsstudien (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 29). Die vorliegende Arbeit kann als explorative und deskriptive Forschung eingeordnet werden.

Die qualitative Untersuchung wurde durch Expert:inneninterviews erhoben und mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 104) ausgewertet.

3.1 ERHEBUNG DER QUALITATIVEN DATEN DAS EXPERT:INNENINTERVIEW

Insgesamt wurden fünf Expert:inneninterviews mit Teilnehmenden der Bildungsprogramme geführt. Die Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Interviews in unterschiedlichen Bildungsbausteinen und wurden mit einem Fokus auf einen ausgewählten Bildungsbaustein befragt: eine Person bezüglich des Intercultural Coaches, eine Person zum Vorpraktikum, zwei Personen zur Ausbildung an der CVJM-Akademie und eine Person zum Berufsanerkennungsjahr. Die befragten Personen wurden durch das Forschungsinteresse zu Expert:innen. Expert:innen sind Personen, die über einen besonderen Wissensbestand verfügen, den andere Menschen nicht haben. Demzufolge sind Expert:innen nicht nur Fach-Expert:innen, sondern Personen, die Zugang zu einem für die Forschungsfrage relevanten Wissensbestand haben. Hieraus begründet sich auch die Auswahl der in dieser Arbeit befragten Personen (Meuser & Nagel, 2009, S. 73). Die Interviewten wurden als ganze Personen betrachtet (Kruse, 2015, S. 166). Um die Forschungsfrage zu beantworten, hatten die Interviews einen explorativen Charakter (Kruse 2015, S. 167).

Das Sampling der Interview-Stichprobe erfolgte nach unterschiedlichen Kriterien. Es wurde darauf geachtet, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen Geschlecht, Alter und den Bildungsbausteinen vorherrscht (Merkens, 2017, S. 290). Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnten die Interviews ausschließlich per Telefon geführt werden.

Die Fragen in dem Leitfaden wurden nach der SPSS-Methode entwickelt (Kruse, 2015, S. 227). Dabei wurde beson-



ders darauf geachtet, „offene“ Fragen zu verwenden, um die Befragten ins Erzählen zu bringen und neue Erkenntnisse zu gewinnen. Bei den Interviews wurde eine Einverständniserklärung vorgelegt und der Schutz der Daten der Befragten wurde berücksichtigt. Beachtet wurden zudem die zentralen Prinzipien der qualitativen Forschung: Offenheit, Prozesshaftigkeit und Kommunikation (Reinders, 2016, S. 28).

3.2 ANALYSE DER QUALITATIVEN DATEN DURCH DIE QUALITATIVE INHALTSANALYSE

In Bezug auf die Auswertung wurde sich für eine inhaltsanalytische Methode entschieden. Es gibt verschiedenste

Formen der qualitativen Inhaltsanalyse. In diesem Evaluations- und Wirkungsbericht wurde sich an der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Ude Kuckartz orientiert (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 104):

- „Prinzipiell lässt sich das Ablaufmodell für die inhaltlich strukturierende Analyse nicht nur auf leitfadenorientierte, problemzentrierte und fokussierte Interviews, sondern auf viele Datenarten anwenden, etwa auf Gruppendiskussionen oder andere Formen des Interviews. [...] Das im Folgenden vorgestellte Vorgehen lässt sich problemlos auf solche Datenarten übertragen.“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 130)

Bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse wird „das Material typischerweise in mehreren Codier-Durchläufen mit deduktiv und/oder induktiv gebildeten Kategorien codiert“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 104). Die Vorgehensweise soll zum besseren Verständnis im Folgenden genauer erklärt werden.

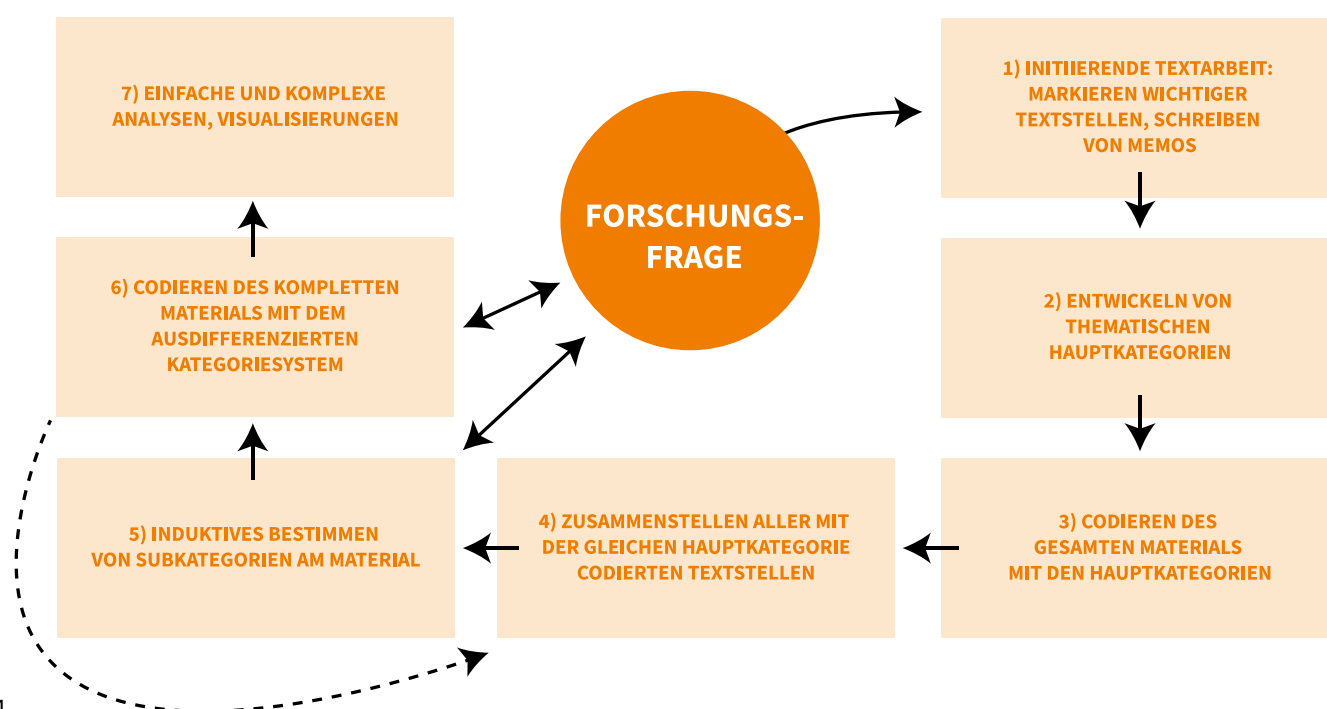
3.3 PHASEN DER INHALTLICH STRUKTURIERENDEN QUALITATIVEN INHALTSANALYSE

Nachdem die Transkription anonymisiert und in die Software zur Analyse der qualitativen Interviewdaten (MaxQDA) eingefügt wurde, konnte mit der inhaltlich strukturierenden qualitativen Analyse gestartet werden. Die Analyse verläuft in sieben Phasen, nach denen immer wieder die Forschungsfragen abgeglichen werden (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 197).

- Die **erste Phase** startet mit dem „interessierte(n) sorgfältige(n) Lesen des Textes und [...] (dem) Markieren von besonders wichtig erscheinenden Textpassagen“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 133). Diese sogenannte initiiierende Textarbeit sorgt für ein erstes Gesamtverständnis der Daten und bildet die Basis der Forschungsfrage(n) (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 119–120). Zeitgleich wird der Text mit Memos versehen. „Unter einem Memo versteht man die von den Forschenden während des Analyseprozesses festgehaltenen Gedanken, Ideen, Vermutungen und Hypothesen. Es kann sich bei Memos sowohl um kurze Notizen handeln [...] als auch um reflektierte inhaltliche Vermerke, die wichtige Bausteine auf dem Weg zum Forschungsbericht darstellen können. Das Schreiben von Memos sollte integraler Bestandteil

des gesamten Forschungsprozesses sein“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 123). Die erste Phase endet mit dem Verfassen von kurzen Fallzusammenfassungen (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 133). Im vorliegenden Evaluations- und Wirkungsbericht sind die drei Gruppendiskussionen jeweils als Fallzusammenfassung zu verstehen, da von jeder Gruppendiskussion eine „Case Summary“ – unter Berücksichtigung der Forschungsfragen – geschrieben wurde (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 118, 125).

- In der **zweiten Phase** werden die Hauptkategorien gebildet. Dabei wird zwischen verschiedenen Formen von Kategorien unterschieden. Sie sind eng mit den Forschungsfragen verbunden, sind erschöpfend, trennscharf, wohlformuliert, bilden zusammen eine Gestalt, sind verständlich und nachvollziehbar. Entscheidend für den Verlauf der Arbeit ist also das Categoriesystem, das in dieser zweiten Phase gebildet wird (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 63–65). Um die Kategorien voneinander zu unterscheiden, werden Kategoriedefinitionen mit Bezeichnung, inhaltlicher Beschreibung, Beispielen und Abgrenzungen versehen, so auch in der vorliegenden Arbeit (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 75). Die Kategoriebildung kann dabei deduktiv und induktiv geschehen. Die deduktive Kategoriebildung erfolgt unabhängig von dem zu analysierenden Datenmaterial. Hinweise für deduktive Kategorien können aus Interviewleitfäden, Theorie, Forschungsstand, Hypothesen und Vermutungen, Alltagswissen, persönlichen Erfahrungen oder subjektiven Theorien kommen (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 72–72). In der vorliegenden Studie waren dies die einzelnen Module sowie Partizipation, Beziehungen,



Wohnen, Religion, Zukunftsperspektiven, Unterstützung durch andere, Sprache und Finanzierung. Induktive Kategorien hingegen werden „direkt an den empirischen Daten gebildet“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 71). Dies waren die Kategorien Kulturunterschiede und Kenntnisse über das deutsche Bildungssystem.

► **Phase drei:** Eng mit den Kategorien geht das Codieren in der qualitativen Inhaltsanalyse einher (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 67). „Zwar kommt dem Kategoriensystem als einem Struktur- und Ordnungssystem eine eigenständige Bedeutung zu, doch ist der eigentliche Sinn und Zweck der Kategorien die entsprechende Codierung der Daten bzw. von Teilen der Daten, die dann als ‚codierte Segmente‘ bezeichnet werden“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 67). Genau dieser erste Codierungsprozess geschieht in Phase drei. Dabei wird der Text sukzessiv codiert und die verschiedenen Sinnabschnitte werden den Kategorien zugewiesen. Dabei kann ein Textabschnitt auch mehrere Themen enthalten und wird dann mit den jeweiligen Codes mehrfach codiert (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 134).

► Nach dem ersten Codierprozess werden in **Phase vier** induktiv Subkategorien gebildet. Diese weitere „Kategorienbildung am Material ist ein aktiver Konstruktionsprozess, der theoretische Sensibilität und Kreativität erfordert. Hierfür gelten nicht die Maßstäbe der Übereinstimmung von Codierenden und der Anspruch von Intracoder- und Intercoder-Übereinstimmung. Anders verhält es sich mit der Anwendung von Kategorien auf das Material: Hier ist die Forderung nach Übereinstimmung der Codierenden in jedem Fall gerechtfertigt“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 82–83). Die neuen Subkategorien werden gebildet, geordnet und systematisiert. Danach werden Definitionen formuliert (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 138).

► In der arbeitsreichen **fünften Phase** werden die Daten mit ihren neuen Subkategorien erneut codiert.

► In **Phase sechs** werden die codierten Elemente in einfachen und komplexen Analysen auf- und die Ergebnispräsentation vorbereitet. „Bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse sind es selbstverständlich die Themen und Subthemen, die im Mittelpunkt des Auswertungsprozesses stehen. Es lassen sich verschiedene Formen der Auswertung unterscheiden“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 147–148). Analyseformen können Visualisierungen, vertiefende Einzelfallanalysen, tabellarische Fallübersichten, Fall- und Gruppenvergleiche (qualitativ und quantifizierend), Kategorie basierte Analysen entlang der Hauptkategorien, Zusammenhänge zwischen den Subkategorien und einer Hauptkategorie sowie paarweise

Zusammenhänge zwischen Kategorien und mehrdimensionale Konfigurationen von Kategorien sein (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 147–148). Es kann dabei hilfreich sein, einen Analyseplan zu erstellen.

► Damit geht die Phase sechs fließend in **Phase sieben** über: dem Verschriftlichen der Ergebnisse und Dokumentieren des Vorgehens. Dabei wird auf die Vorarbeit zurückgegriffen, Memos werden ausformuliert und Grafiken etc. ergänzt (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 154).

3.4 DIE QUANTITATIVE ANALYSE

Neben der qualitativen Analyse wurden ergänzend quantitative Daten gesammelt und deskriptiv-evaluierend, d. h. beschreibend, ausgewertet und bewertet (Diekmann 2021, S. 33–40). Die Forschungsfrage für die quantitative Analyse lautet:

„Welchen Beitrag leistet das Projekt ‚Jugendhilfe integriert‘ aus Sicht der Teilnehmenden?“ Die quantitativen Daten wurden anhand eines Fragebogens ermittelt, der in Paper-Pen-Vorgehensweise abgefragt wurde. Die einzelnen Items wurden auf Grundlage der theoretischen Vorarbeit bestimmt. In dem Fragebogen wurden unterschiedlich viele Fragen gestellt – je nachdem, wie viele der Bildungsbausteine die Teilnehmer:innen schon durchlaufen hatten. Die einzelnen Bausteine gliedern sich dabei wie folgt:

- Allgemein (mussten alle beantworten) – 7 Fragen
- Himmelsfels – 4 Fragen
- Intercultural Coach – 5 Fragen
- Ausbildung – 6 Fragen

Die Befragung thematisierte die ersten drei Bildungsbausteine, nicht jedoch das Anerkennungsjahr. Gründe dafür sind die möglichen Rückschlüsse auf Personen und Einsatzstellen. Bei der Erstellung der einzelnen Items wurde an den „Faustregeln“ der Formulierung von Fragen (Porst, 2013, S. 99) orientiert. Dieser Fragebogen wurde nach einem Pretest verbessert und an die Teilnehmenden weitergegeben.

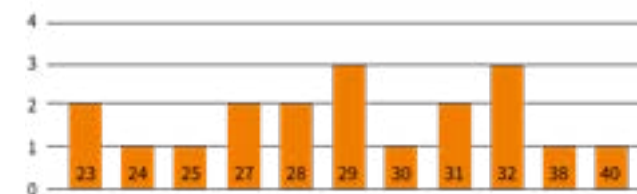
Analyse der quantitativen Daten

In dem quantitativen Teil wurde mit dem Online-Tool Lamapoll gearbeitet. Durch das Bestimmen von verschiedenen interessanten Ausprägungen wurde das Material deskriptiv ausgewertet (Matthäus & Schulze, 2005). Dabei werden im ersten Schritt die grundlegenden Daten vorgestellt, gefolgt von einer detaillierten Betrachtung jedes Bildungsbausteins sowie deren Einordnung in den Kontext der qualitativen Ergebnisse.

An dem quantitativen Fragebogen waren insgesamt 19

Teilnehmer:innen beteiligt. Diese haben bereits verschiedene Bildungsbausteine absolviert bzw. planen weitere zu absolvieren. Insgesamt haben die Teilnehmer:innen bereits an folgenden Modulen des Projekts „Jugendhilfe integriert“ teilgenommen:gt:

- 7x alle drei abgefragten Bildungsbausteine: Ausbildung, Intercultural Coach, Vorpraktikum
- 6x Ausbildung und Intercultural Coach
- 2x ausschließlich Ausbildung
- 4x ausschließlich Intercultural Coach



Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 29,1 Jahren. Die jüngste befragte Person war 23 Jahre alt und die älteste befragte Person 40 Jahre. Betrachtet man das Geschlecht der Befragten zeigt sich eine leichte Fokussierung auf weiblichen Teilnehmenden (12x weiblich, 7x männlich, 0x divers, 0x keine Angabe). Die Teilnehmenden von „Jugendhilfe integriert“ kommen aus unterschiedlichen Ländern – dabei kommen nie mehr als zwei Personen aus dem gleichen Land. In dem Programm sind also vielfältige Kulturen vertreten:

Um den Migrationshintergrund der Teilnehmenden zu bestimmen, wurde auch das Geburtsland der Mutter und des Vaters abgefragt. Es zeigt sich, dass die beiden Elternteile der Befragten im gleichen Land wie die Befragten selbst geboren wurden.

GEBURTSLÄNDER DER TEILNEHMER:INNEN

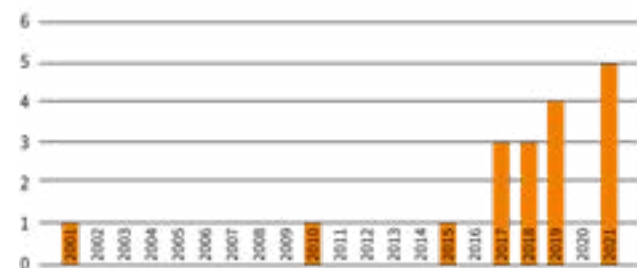




4. ERGEBNISSE: DIE EINZELNEN MODULE IM FOKUS

Es können also 17 der 19 Befragten als Menschen mit Migrationshintergrund identifiziert werden. Die unterschiedlichen Herkunftsländer spiegeln sich auch in den gesprochenen Sprachen im Elternhaus und in Staatsangehörigkeiten wider. Die Teilnehmenden leben schon unterschiedlich lange in Deutschland:

Frage 6 – Seit wann lebst du in Deutschland?



Auffällig ist, dass die meisten der Befragten erst ein Jahr vor der Befragung nach Deutschland gekommen sind.

Unter den befragten Teilnehmer:innen von „Jugendhilfe integriert“ verfügt die Mehrheit über einen beeindruckenden Bildungshintergrund. Das liegt z. T. daran, dass für die Erzieher:innen-Ausbildung auf DQR-6-Niveau die Voraussetzungen vergleichsweise hoch sind. Unter den höchsten schulischen Abschlüssen gaben zwei Personen Fachabitur und Abitur an. Darüber hinaus haben drei Teilnehmer:innen bereits verschiedene Ausbildungen absolviert, darunter Zimmerer, Jugendreferentin und Einzelhandelskauffrau. Bemerkenswerterweise verfügen zwölf der Befragten über einen Bachelor-Abschluss in einer breiten Palette von Fachrichtungen, darunter Naturwissenschaften, Germanistik (zweifach), Theaterpädagogik (Drama and Education),

Kommunikation, Grundschullehramt, Soziologie, Kommunikationswissenschaften, Projektmanagement, Jura/Recht, Medizinische Laborwissenschaft und Englische Literatur. Zudem weisen zwei weitere Befragte einen Masterabschluss in Französischer Literatur sowie Lehramt in Deutsch und Weltliteratur auf. Die meisten haben demnach einen Abschluss, der höher ist als die abgeschlossene Ausbildung an der CVJM-Hochschule.

Eher homogen sind die Befragten auch in der Frage nach ihrer Religiosität: 18 der 19 Personen gaben an, dass sie sich selbst als Christ:in bezeichnen würden. Dies ist besonders vor dem Hintergrund eines Anbieters in christlicher Trägerschaft von Bedeutung, da sich hier einerseits spezifische Rekrutierungsmodi innerhalb einer „christlichen Community“ zeigen, gleichzeitig möglicherweise aber auch Exklusionstendenzen vorherrschen, in denen Menschen, die den christlichen Glauben nicht teilen, nur erschwert Zugang zu den Angeboten von „Jugendhilfe integriert“ erhalten haben.

Die Ausbildung an der CVJM-Akademie ist staatlich anerkannt. Als anerkannte hessische Ersatzschule ist die Fach-

schule für Sozialpädagogik auch berechtigt, Mittel nach dem Bafög zu ermöglichen. Es zeigt sich jedoch, dass lediglich vier der 19 Befragten Bafög-Zahlungen erhalten haben, darunter die beiden deutschen Personen.

Frage 9 – Bekommst du Bafög?	Anzahl	Staatsangehörigkeit
ja	4	rumänisch, deutsch, deutsch, armenisch
keine Angabe	1	
nein	14	

Nach der detaillierten Darlegung der angewandten Methoden und den Eckdaten zu den Teilnehmenden werden im folgenden Kapitel die Forschungsergebnisse aus beiden Teilen präsentiert.

ERGEBNISSE: DIE EINZELNEN MODULE IM FOKUS

In diesem Kapitel werden die einzelnen Bildungsbausteine von „Jugendhilfe integriert“ vorgestellt und in Bezug auf die qualitativen und quantitativen Daten hin analysiert. In der folgenden Abbildung sind die vier Bildungsbausteine als Prozess abgebildet:

Diese vier Bildungsbausteine sind ineinander verzahnt. Das Vorpraktikum und die Weiterbildung können auch unabhängig von den anderen Bausteinen wahrgenommen werden, während die Ausbildung und das Anerkennungsjahr zusammengehören: Um ein:e staatlich anerkannte:r Erzieher:in zu werden, muss nach der Erzieher:innenausbildung ein Anerkennungsjahr absolviert werden. Das Gesamtprojekt zielt auf eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt.

Ziel von Integration ist es, den Zusammenhalt in der ganzen Gesellschaft zu stärken. [...] Die Integration von Zugewanderten soll Chancengleichheit und die tatsächliche Teilhabe in allen Bereichen ermöglichen, insbesondere am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben. [...] Gelungene Integration bedeutet, sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen. Sie bedeutet die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses, wie wir in der Gesellschaft zusammenleben. Zuwanderung kann deshalb nur als wechselseitiger Prozess gelingen“ (Heimat, 2023).



Durch die unterschiedlichen Module oder Bildungsbausteine soll eine solche ganzheitliche Integration, die über den Bildungsaspekt hinausgeht, gelingen. Insgesamt kann das zu einem positiven gesamtgesellschaftlichen Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft beitragen.

MODUL 1: VORPRAKTIKUM, Z. B. AUF DEM HIMMELSFELS

„Wie kann ich **meine Persönlichkeit integrieren**? Das denke ich jetzt über Integration. Das heißt, wie kann ich mich selbst entwickeln?“

Das versteht eine Befragte unter Integration und weist auf, dass die eigene Selbstreflexion wichtig ist, um soziale Interaktionen zu verstehen. Genau dieses Ziel verfolgt die Stiftung Himmelsfels in Spangenberg, einer der Kooperationspartner, bei dem ein Vorpraktikum für die Erzieher:innen-Ausbildung absolviert werden konnte. Dieser Kooperationspartner ist hier besonders im Fokus, weil eine Vielzahl der Teilnehmenden von „Jugendhilfe integriert“ über die interkulturelle Arbeit der Stiftung in Spangenberg rekrutiert werden konnte. Andere wurden beispielsweise durch ihre Tätigkeit in Kirchengemeinden oder CVJM im Landkreis Kassel, zumindest aber in Hessen gewonnen. Der Himmelsfels möchte ein Ort sein, an dem Menschen sich selbst und anderen begegnen (www.himmelsfels.de).

Dieses Vorpraktikum in der Stiftung Himmelsfels bildet einen ersten Baustein auf dem Weg in die Erzieher:innen-Ausbildung an der CVJM-Akademie. Teilnehmende von „Jugendhilfe integriert“ hatten die Möglichkeit, dieses Praktikum für einige Wochen oder ein ganzes Jahr als interkulturelles soziales Jahr zu absolvieren. Während dieser Zeit wurden sie in einer Gemeinschaft am Himmelsfels geschult und lernten die Herausforderungen des interkulturellen Lebens kennen. Sie arbeiteten in einem internationalen Team und führten Programme für verschiedene Besuchergruppen durch, wobei sie aktiv ihre Nationalitäten und Kulturen repräsentierten. Das Hauptziel der der Stiftung Himmelsfels besteht darin, Brückenbauer:in zwischen verschiedenen Nationalitäten, Kulturen und Konfessionen zu werden und interkulturelle, ökumenische und diakonische Kompetenzen zu erwerben. Die Teilnehmenden wurden ermutigt, eigene interkulturelle Projekte zu entwickeln und umzusetzen. Der Himmelsfels ist ein einzigartiges Gelände in Spangenberg, Nordhessen, das vor 40 Jahren auf den Ruinen eines alten Kalkwerks durch das Stifterehepaar Herta und Werner Pfetzing errichtet wurde. Im Laufe der Zeit wurde der Ort zu einer gemeinnützigen und ökumenischen Stiftung (2007). Diese zielt darauf ab, internationale Gastfreundschaft zu fördern. Hier leben Menschen unter-

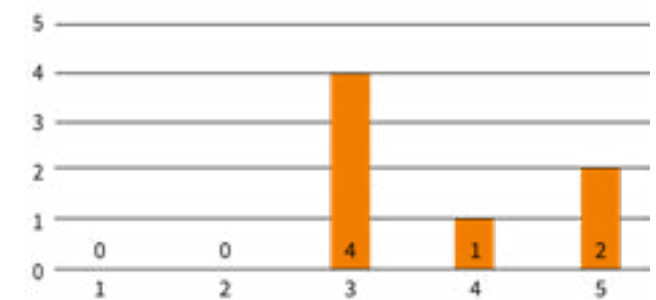
schiedlicher christlicher Konfessionen und Nationalitäten zusammen und teilen Aufgaben und Erfahrungen. Besonders junge Menschen haben eine herausragende Rolle und können hier internationale Praktika absolvieren. Der Himmelsfels ist dabei bewusst offen für Menschen außerhalb der Kirche (Dümling 2018, S. 232). Der Himmelsfels möchte ein Zentrum internationaler Gastfreundschaft schaffen und jungen Menschen helfen, Brücken zwischen Nationen, Kulturen und Konfessionen zu bauen. Die ökumenische christliche Gemeinschaft möchte Menschen unabhängig von ihrer kirchlichen Zugehörigkeit einladen, die Erfahrung der Versöhnung zu teilen und christliche Spiritualität ungezwungen kennenzulernen. Der Himmelsfels setzt sich dafür ein, Gräben zwischen verschiedenen Konfessionen, Nationalitäten und Kulturen zu überwinden. Eine Besonderheit ist die gemeinschaftliche Arbeit von Menschen unterschiedlicher sozialer Schichten und Generationen bei der Gestaltung des Geländes. Der Himmelsfels engagiert sich für die Integration von Arbeitssuchenden aus der Region, für Flüchtlinge und die Förderung von Kunst und Musik. Er dient auch als Impulsgeber für neue Formen kulturellen Lebens in Kirche und Gesellschaft (Himmelsfels, o. J.). Von einer Befragten wird der Himmelsfels wie folgt beschrieben:

[Der] „Himmelsfels ist ein Ort für Beziehungen, ein Lernort für Begegnungen mit unterschiedlich Kulturen und Religionen“.

Der Lernort wird von der befragten Person als Freizeitort oder Gästebetrieb bezeichnet. Menschen aus der ganzen Welt kommen zusammen und dürfen so sein, wie sie sind. Dabei „geht es um **Leben in einer interkulturellen Gesellschaft und dort ist jeder willkommen**“. Die Gäste schlafen in Häusern sowie draußen in Wohnwägen, die Botschaften genannt werden. Diese sind nach unterschiedlichen Ländern benannt, wie Südkorea, Indien oder Nepal. Das Gelände ist 14 Hektar groß, weshalb eine der Aufgaben der Praktikant:innen ist, dieses zu pflegen. Neben der Landschaftspflege wie Rasenmähen und Gartenarbeit gehören Reinigungstätigkeiten für Toiletten und Duschen der Wohnwägen zu den Aufgaben der Praktikant:innen. Bei Freizeiten ist die Mithilfe in der Küche nötig und der Service für die Gäste muss unterstützt werden. **Der „Himmelsfels ist ein Geschenk [...] für Jugendliche“.** Personen können unterschiedlich lang beim Himmelsfels bleiben. Für jeden ist die Zeit dort eine individuelle Erfahrung und ein Ort, an dem man sich selbst besser kennenlernt: „Ich habe [...] einfach mehr gemerkt, wer ich bin, [...]. Ich habe so gemerkt, was für ein Mensch ich eigentlich bin.“ Neben der **Selbstwahrnehmung** hat für die meisten Befragten die **Gemeinschaft**

(6-mal genannt) eine große Rolle gespielt: Es wurden neue Freundschaften geknüpft, interkulturelle Gemeinschaft wurden erlebt, es wurde gelernt, andere Meinungen zu akzeptieren und anderen wertschätzend zu begegnen. Die Teilnehmenden an dem Vorpraktikum haben unterschiedliche Erfahrungen am Himmelsfels gemacht, was auch dadurch bedingt sein kann, dass sie unterschiedlich lange dort waren. Insgesamt sind sie größtenteils mittelmäßig bis sehr zufrieden mit dem Angebot

Frage 45 – Wie zufrieden bist Du mit Deinem Vorpraktikum/FSJ am Himmelsfels? (gar nicht (1) bis sehr zufrieden (5))



Die mittelmäßige bis hohe Zufriedenheit spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Stärken und Schwächen wider, die in den qualitativen Interviews genannt wurden.

STÄRKEN DER INTERKULTURELLEN ARBEIT IM VORPRAKTIKUM AM BEISPIEL DER STIFTUNG HIMMELSFELS

Als Stärke wurde zunächst das Gelände genannt. Die Landschaft des Himmelsfels' wurde als äußerst schön beschrieben. Der Ort wird viel für Freizeiten oder Camps genutzt, beispielsweise mit Konfirmand:innen. Das Himmelsfels-Team bietet abwechslungsreiche Ansätze von Glauben aus unterschiedlichen Konfessionen an. Es ist ein „**gemischter Cocktail von Kultur, Glauben, Konfessionen**.“ In den Interviews wurde beschrieben, dass der Himmelsfels in der Umsetzung der Camps sehr stark ist. Beispielsweise gibt es am Tag drei unterschiedliche Rituale. Eines ist die Stille am Morgen. Es geht darum, ruhig zu sein, in der Bibel zu lesen, zu beten oder zu meditieren. Mittags wird gesungen, es wird eine Bibelgeschichte gelesen und diese wird gegebenenfalls diskutiert. „Und am Abend gibt es Gospel am Feierabend, also von Gospel und singen und tanzen und auch Trubel und Spaß vor allem.“ „Und es ist eine sehr gute Idee, ein wirklich gutes Konzept, eine sehr **hervorragende Konzeptbegleitung**.“

In der Umsetzung des **gemeinsamen Lebens bzw. gemeinsamer Rituale** sind immer wieder Elemente aus der klösterlichen Tradition von Glaubensgemeinschaften (wie Tageszeitgebete oder Stille) im Alltag der Teilnehmenden

enthalten. Das Bibellesen speist sich aus den protestantischen Konfessionen und das gemeinsame Gospelsingen eher aus dem internationalen Kontext. Diese Diversität an religiösen Elementen bzw. die gelebte Ökumene wurde als sehr bereichernd erlebt. Neben dem normalen Alltag gibt es unterschiedliche Freizeiten, die veranstaltet werden und mit kreativen Angeboten wie Bogenschießen, Fußball, Wikingerschach oder Mosaik gestaltet werden. Die Freizeiten werden von einer Praktikantin als Highlight beschrieben (sie durfte Betreuerin sein für eine Gruppe mit Teilnehmenden im Alter von 12 bis 15 Jahren): „Es ist super schön, [...] und ja ich würde es gerne wieder machen.“

Es herrschte eine gute Gemeinschaft, die Praktikant:innen konnten sich dabei ausprobieren, Verantwortung zu übernehmen und im Umgang mit Kindern und Jugendlichen dazulernen. Dabei wurden auch Erfahrungen im Umgang mit besonderen Bedürfnissen gesammelt. Zudem wurden praktische Kompetenzen wie Rasenmähen gelernt. Außerdem berichteten Praktikant:innen davon, dass sie das Camp inhaltlich mitgestalten und planen durften, sodass sie Kompetenzen im Bereich Projektmanagement lernten. Außerdem standen Praktikant:innen vor der Herausforderung, mit unterschiedlichen Jugendlichen umzugehen und diese mit ihren Bedarfen mit einzubeziehen. Beispielsweise wurde dabei gelernt, das Programm auf ein Kind mit ADHS anzupassen. Einer anderen Praktikantin wurde ihre Vorbildfunktion sehr bewusst: „Und insgesamt [...] in dieser Woche habe ich bemerkt, dass man auch bei Gruppen sorgfältig umgehen soll, weil die Kinder merken alles, was du machst [...] also wir kommen dahin ohne Handys.“

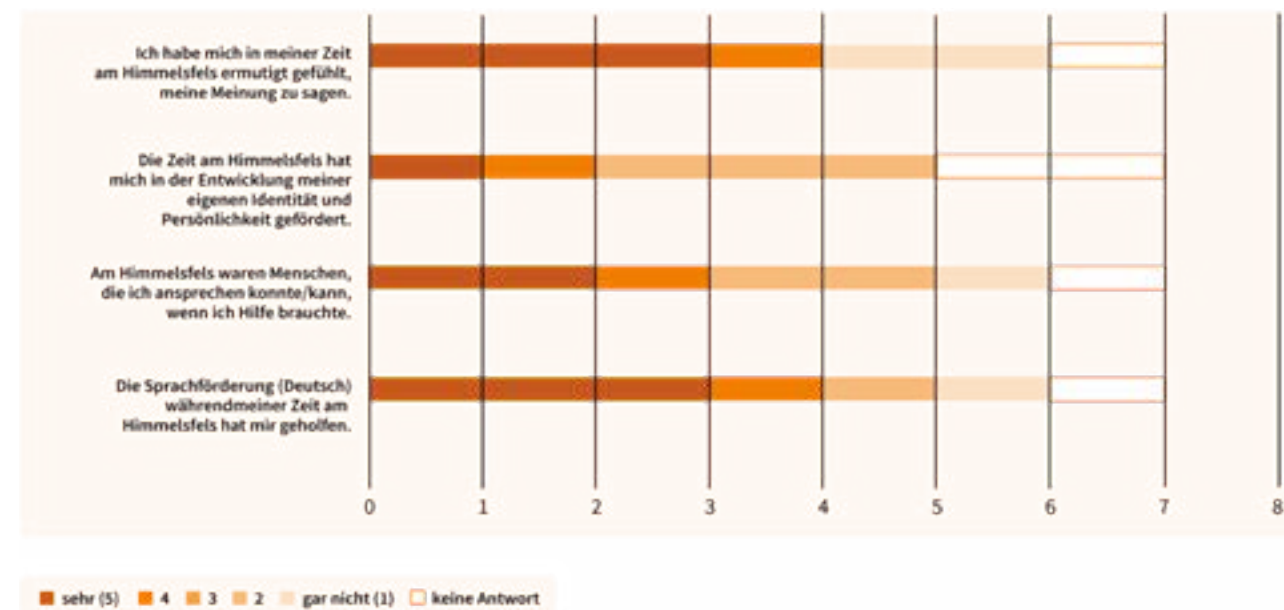
Eine andere Stärke des Himmelsfels' ist es, dass **internationale Kontakte** geknüpft werden. Die befragte Person beschrieb, dass es sehr wertvoll war, Menschen zu treffen, die auch nicht in Deutschland aufgewachsen sind und ebenfalls in der Situation waren, dass sie nicht wussten, was sie in Zukunft machen sollten. Gleichzeitig diente das Vorpraktikum den Deutschkenntnissen der Praktikant:innen, da sie dort aufgefordert waren, Deutsch zu sprechen. Das wurde als große Hilfe beschrieben, die für die Aufnahme der Ausbildung an der CVJM-Akademie von großer Bedeutung war.

Die befragten Teilnehmenden verbrachten unterschiedlich lange Zeiträume auf dem Himmelsfels, mit Aufhalten von 1 bis zu 24 Monaten. Der Durchschnittsaufenthalt betrug jedoch etwa 6 Monate. Während ihres Aufenthalts auf dem Himmelsfels drückten die Befragten Dankbarkeit für verschiedene Aspekte aus. Einige äußerten ihre Wertschätzung für das geistliche Programm. Andere waren

besonders dankbar für das Ritual „Gospel am frühen Abend“ (GAFA). Ein:e Teilnehmer:in betonte, dass er:sie dankbar für die Möglichkeit war, Spaß zu haben und Unterstützung bei der Sprache zu erhalten, wobei er:sie die Geduld und Freundlichkeit des Teams lobte. Ein:e ander:e Teilnehmer:in hob hervor, dass die Arbeit auf dem Himmelsfels möglicherweise nicht perfekt strukturiert war, aber sowohl die Freiheit zur Ideenentwicklung als auch die freundlichen Begegnungen mit anderen Freiwilligen geschätzt wurden. Zudem wurde die Offenheit und Barmherzigkeit des Leitungsteams und deren Hilfe bei der Weitervermittlung in den CVJM positiv genannt. Hier wird die gelebte Kooperation zwischen der CVJM-Akademie und dem Himmelsfels deutlich, die aus struktureller Sicht einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Projekts „Jugendhilfe integriert“ geleistet hat. Eine Person drückte Dankbarkeit dafür aus, neue Freundschaften auf dem Himmelsfels geschlossen zu haben. Schließlich betonten einige die **Wertschätzung der Gemeinschaft** mit anderen Freiwilligen als einen besonderen Aspekt ihres Aufenthalts.

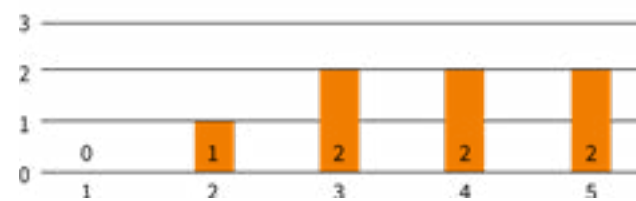
Die quantitativen und qualitativen Ergebnisse überschneiden sich an dieser Stelle in den Stärken des Himmelsfels: die schöne Landschaft, die Möglichkeit, die Sprache zu verbessern, das vielfältige geistliche Programm, Freiheit und Kreativität, Unterstützung der Mitarbeitenden und die Knüpfung von internationalen Kontakten und Freundschaften.

Frage 52 – Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Dich zu?



Sprachlich haben sich die meisten Teilnehmenden dort etwas bis sehr weiterentwickelt:

Frage 53 – Haben sich Deine Sprachkenntnisse in deiner Zeit am Himmelsfels verbessert? (gar nicht (1) bis sehr(5))



Was von manchen als Stärke beschrieben wurde, ist für andere weniger zutreffend gewesen: Drei Personen haben sich am Himmelsfels sehr ermutigt gefühlt, ihre Meinung zu sagen, wohingegen andere der Aussage teilweise oder gar nicht zustimmen. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei der vierten Aussage: „Die Sprachförderung während meiner Zeit am Himmelsfels hat mir geholfen.“ Eher mit einer gleichmäßigen Verteilung nach links und rechts wurden die Aussagen bewertet, dass der Himmelsfels die eigene Entwicklung hinsichtlich Identität und Persönlichkeit gefördert hat sowie Menschen zur Verfügung standen, wenn man Hilfe brauchte. Das lässt vermuten, dass die Zeit auf dem Himmelsfels individuell sehr unterschiedlich erlebt wurde.

DER HERAUSFORDERUNGEN DES VORPRAKTIKUMS AUS SICHT DER TELNEHMENDEN

In den qualitativen Interviews wurden neben den vielen Stärken auch Herausforderungen genannt. Die Arbeit auf dem Himmelsfels wurde als sehr intensiv beschrieben. Insgesamt sei eine hohe Arbeitslast angefallen, die vielfältige Aufgaben umfasste (Garten-Reinigungsarbeiten, Pflege und Service etc.), die nicht ausschließlich im sozialpädagogischen Bereich lagen. Dies wurde von einer Praktikantin als belastend erlebt, bzw. als nicht den Erwartungen an ein solches Praktikum entsprechend: „Also ja, jeder kann das machen, aber in meinem Fall, in dem man denkt, man würde so ein sozialpädagogisches Praktikum machen in Vorbereitung für eine Ausbildung, dann vielleicht bringt es nichts oder vielleicht lernt man fast gar nichts in diesem Bereich.“ Auch andere Praktikant:innen beschreiben, dass es z. T. wenig Zeit gab, pädagogisch zu arbeiten und insgesamt geringe Zeitfenster, dies überhaupt zu reflektieren. Zudem waren strukturelle Gründe für manche der Praktikant:innen eine Herausforderung, etwa die Tatsache, dass über Probleme lediglich mit den Vorgesetzten gesprochen werden konnte, nicht aber mit anderen Kolleg:innen oder Vertrauenspersonen. Die Person, die in den Interviews auf diese Herausforderung hingewiesen hat, berichtet zum Beispiel, dass sie sich gern eine dritte Person als Ansprechperson gewünscht hätte. Außerdem gab es offenbar keinen offiziellen gestalteten äußeren Rahmen dafür, zu sagen, dass man unzufrieden ist oder es einem nicht gut geht. Solche verwehrten Resonanzräume führen mitunter dazu, dass Frustrationen entstehen können:

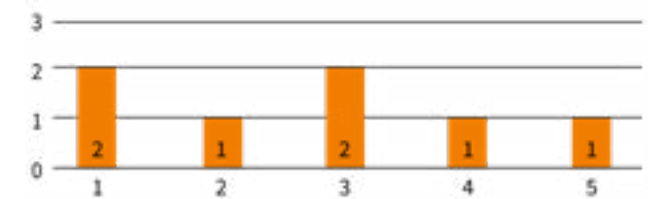
{...} Das gab es nicht, und das fand ich schlimm, am Ende fand ich das schlimm. Weil, ich konnte mir danach mir nicht vorstellen, mehr als ein Jahr oder mehr als 6 Monate so was zu machen.“

Eine andere Person beschrieb hingegen, dass sie sich eine professionellere Anleitung gewünscht hätte, die eine bessere Arbeitsatmosphäre gestaltet hätte. Sie hatte jedoch die Fähigkeit, sich eigenverantwortlich Unterstützung aus dem Kreise der anderen Kolleg:innen zu suchen und sich den vermissten Resonanzraum selbst zu eröffnen. Insofern zeigen die Interviews eine gewisse Ambivalenz auf: Manche Freiwillige haben die Gegebenheiten hingenommen und für sich Lösungswege erschlossen bzw. „einfach ihre Arbeit gemacht“. Andere haben ihr pädagogisches Vorpraktikum nicht als entwicklungsfördernd wahrgenommen. Dies könnte möglicherweise mit den vielfältigen beruflichen oder akademischen Vorqualifikationen der Herkunftsländer zusammenhängen und den zahlreichen Kompetenzen, die

die Praktikant:innen im pädagogischen Bereich bereits mitgebracht haben.

Belege aus der quantitativen Studie deuten darauf hin, dass eine intensivere Beteiligung am pädagogischen Arbeiten gewünscht war (dreimal genannt) und es wurde bemängelt, dass es sehr strikte Regeln für die Praktikant:innen gab, wie diese Interviewpassage verdeutlicht: „Es gibt Regeln, die ich für Kinder finde, und wir sind Erwachsene, z. B. es gibt Internet nur bis 23 Uhr, weil sie möchten, dass wir pünktlich am nächsten Tag sind. Es ist nicht schlimm, aber ich fühle mich wie ein Kind.“ Zwei Personen kritisierten zudem den Umgang und die Wertschätzung seitens des Teams. Eine Person hätte sich mehr Deutschunterricht gewünscht und eine Person hat keine Verbesserungsvorschläge, da sie nur eine kurze Zeit dort war. Dennoch hat das Vorpraktikum die Teilnehmer:innen teilweise dazu motiviert, die Ausbildung zum:r Erzieher:in anzustreben.

Frage 50 – Wie sehr hat dich dein Praktikum/FSJ am Himmelsfels dazu motiviert, eine Ausbildung zum:r Erzieher:in zu machen? (gar nicht (1) bis sehr zufrieden (5))



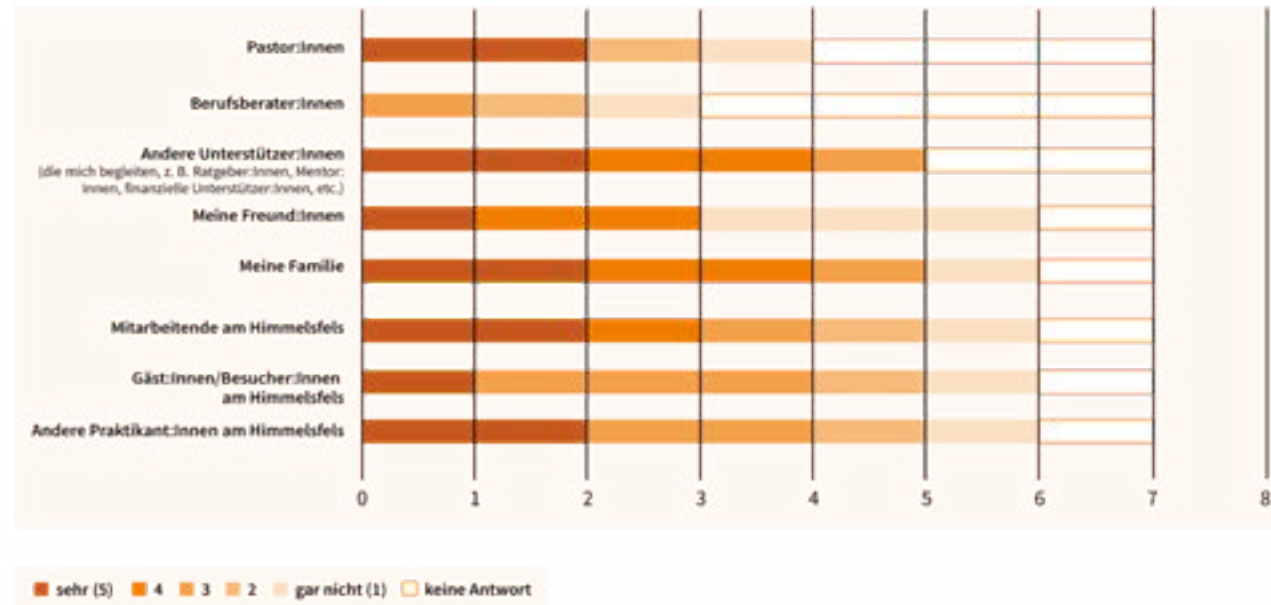
Dabei zeigt sich ein heterogenes Motivationsbündel zur Aufnahme der Erzieher:innen-Ausbildung, wie nachfolgende Aussagen exemplarisch verdeutlichen:

- ▶ „um Eltern bei der Erziehung zu unterstützen“
- ▶ „Als ich Kind war, wollte ich Erzieherin werden, aber am Ende habe ich mich für ein anderes Studium entschieden. Trotzdem habe ich mein ganzes Leben mit Kindern gearbeitet z. B. beim CVJM Peru. Ich möchte den Kindern helfen und ich glaube, ich habe die Fähigkeiten das zu machen.“
- ▶ „Ich glaube, ich bin eine Person, die mit Ordnung, Disziplin und Pünktlichkeit arbeitet. An mir kann man auch andere Fähigkeiten wie Leistungsbereitschaft, Einsatzfreude und vor allem Verantwortungsbewusstsein erkennen. Ich bin davon überzeugt, dass ein guter Erzieher so sein sollte. Außerdem denke ich, dass Kinder viele Dinge von einem Ausländer wie mir lernen können. Ich habe viel Geduld mit ihnen und die Arbeit mit ihnen macht mir Spaß. Und wie gesagt. Spaß heißt auch Freunde.“
- ▶ „Ich liebe Kinder.“
- ▶ „Ich wollte einen Beruf im sozialen Feld ausüben.“

Ebenfalls individuell ist die Bedeutung der unterschiedlichen Personen, die die Teilnehmenden motiviert haben:

tragen, dass Du Dich für eine Erzieher:innen-Ausbildung bewirbst?

Frage 51 – Welche dieser Personen haben dazu beigetragen,

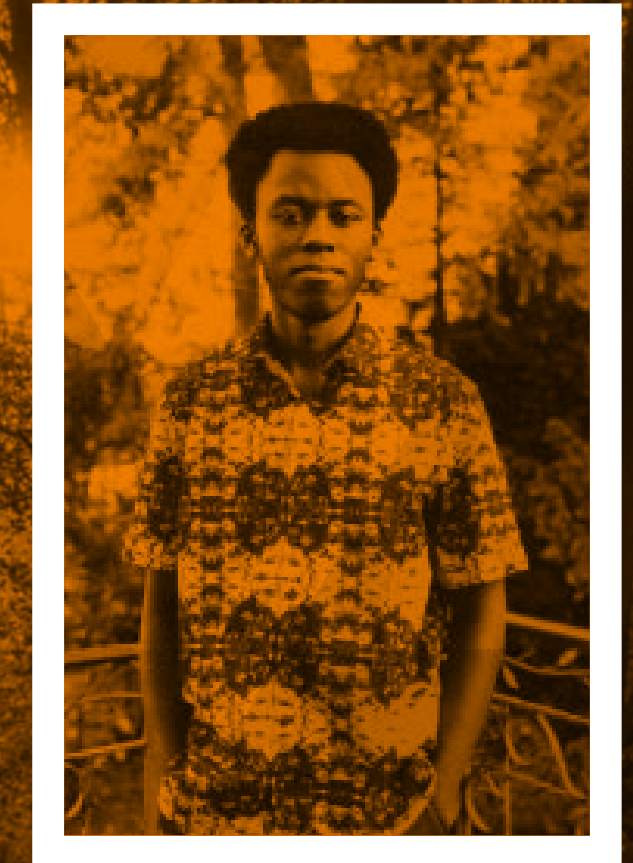


Die Zeit des Vorpraktikums am Himmelsfels wurde von den Befragten sehr unterschiedlich wahrgenommen, für die meisten wurde es jedoch zum großen Teil positiv erlebt. Besonders positiv wurde das Vorpraktikum beschrieben, wenn sich die Teilnehmenden selbst mit einbringen und Verantwortung übernehmen konnten, wohingegen die

primären Arbeitsbereiche – die nicht im pädagogischen Bereich lagen – als weniger hilfreich erachtet wurden. Eine große Stärke des Himmelsfels, auch und gerade im Hinblick auf das Projekt „Jugendhilfe integriert“, ist die interkulturelle Lebensgemeinschaft.

Das Vorpraktikum am Himmelsfels ..

- ▶ „... war eine Herausforderung.“
- ▶ „... hat mir viel geholfen: Ich konnte mein Deutsch verbessern, ich habe gute Freunde gefunden, ich konnte viel von Deutschland lernen. Die Leute dort waren super. Ich hatte immer das Gefühl, dass sie wollten, dass ich mich zufrieden fühle. Sie haben mich unterstützt und mir viel geholfen.“
- ▶ „... war für mich eine tolle Erfahrung und bin dafür dankbar, dass ich das vor Beginn der Ausbildung in Kassel machen durfte.“
- ▶ „... war spannend.“
- ▶ „... war sehr schön. Ich hätte mehr Verantwortung bekommen.“
- ▶ „... war anstrengend, aber schön.“
- ▶ „... war nicht einfach für mich, aber ich habe es geschafft.“



Die Zeit am Himmelsfels war für mich ein Roller Coaster.

Nana, 1995 in Accra (Ghana) geboren, kam 2018 nach Deutschland, um ein FSJ in Baden-Württemberg in der Altenpflege zu machen. Danach wollte er gerne in den pädagogischen Bereich wechseln. Die Gemeinschaft und Atmosphäre der CVJM-Hochschule hatten ihn überzeugt, dort 2021 die Ausbildung zu beginnen. Vor seiner Ausbildung an der CVJM-Akademie hat er ein Vorpraktikum bei der Stiftung Himmelsfels absolviert.



MODUL 2: ERZIEHER:INNEN-AUSBILDUNG AN DER CVJM-AKADEMIE

„Integration ist zum Beispiel, [...] was wir auch am Kolleg erlebt haben. [...] Integration ist zum Beispiel, dass wir im Moment acht Personen aus dem Ausland im Kurs haben: aus Togo, aus Ghana, aus Indonesien. Ich komme aus Peru, da gibt es auch eine andere Ausbildung; zwei aus Armenien [...] eine aus China, eine aus Zimbabwe. Und hier gibt es, natürlich nicht immer, aber auch dieses Gemeinschaftsgefühl. Natürlich ist das nicht immer, aber wir fühlen uns auch TEIL der Gemeinde, Teil der Familie, Teil der Stadt. DAS ist Integration. Integration ist es gibt nicht ein IHR UND wir, sondern nur eine Gruppe.“

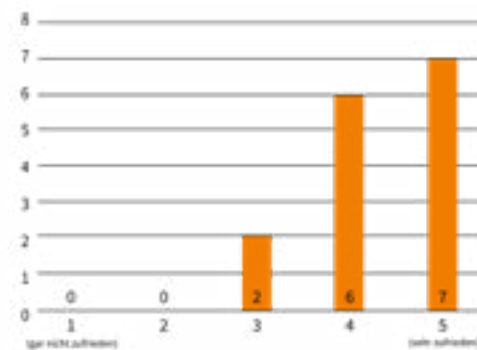
So definierte eine befragte Person Integration aus ihrer Erfahrung Kolleg-Fachschulausbildung der CVJM-Akademie in Kassel. Die private Fachschule für Sozialpädagogik ist eine staatlich anerkannte Ersatzschule und bildet sowohl Erzieher:innen als auch Jugendreferent:innen aus. Für den theologischen Teil ist sie seitens der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck kirchlich anerkannt. In der Außenkommunikation wird sie als Ausbildungsteil der CVJM-Hochschule präsentiert.

Um die staatliche Anerkennung als Erzieher:in zu bekommen sind nach dem Vorpraktikum oder etwaiger ehrenamtlicher Praxis im Feld der Sozialen Arbeit zwei Jahre Ausbildung und ein Berufsanererkennungsjahr nötig. Die Studierenden können sich entscheiden, ein Jahr länger an der Ausbildungsstätte zu lernen, um dann nach drei Jahren Theorie und einem Jahr Anerkennungsjahr die staatliche Anerkennung als Erzieher:in und den kirchlich anerkannten Abschluss als Jugendreferent:in zu erlangen.

AUSBILDUNGSZUFRIEDENHEIT DER TEILNEHMENDEN IM PROJEKT „JUGENDHILFE INTEGRIERT“ MIT DER ERZIEHER:INNEN-AUSBILDUNG

Die befragten Studierenden sind mit der Ausbildung insgesamt größtenteils zufrieden. Das hat ganz unterschiedliche Gründe, wie die Ergebnisse der Befragung und der Interviews zeigen. Besonders häufig (11x) werden die Dozierenden als positiver Aspekt der Ausbildung genannt. Diese werden als professionell, geduldig, freundlich und hilfsbereit beschrieben. Das wurde auch in den qualitativen Interviews des Öfteren erwähnt.

Frage 14 – Wie zufrieden bist Du mit der Ausbildung an der CVJM-Hochschule? (gar nicht (1) bis sehr zufrieden (5))



Die Studierenden sind dankbar für die individuelle Begleitung, die sie durch die Dozierenden erfahren konnten. Auch die Gemeinschaft mit anderen Studierenden am Bildungscampus des CVJM wird als bereichernd und als Vorteil der Ausbildung beschrieben (6x).

Einer der Studierenden erläutert dies wie folgt:

„Ich freue mich riesig, dass ich darüber, dass ich hier aufgenommen wurde. Dass ich jetzt Teil der Gemeinschaft bin, Teil der WG bin, Teil Kassels bin. Das ist schön. [...] Ich bin dafür dankbar, dass ich jetzt hier bin, dass ich in der Ausbildung oder dass ich am Kolleg so viele neue coole, wichtige Sachen lernen kann.“

Das Konzept des CVJM sieht das gemeinsame Leben im CVJM-Wohnheim ebenso vor wie die Begleitung der Lerngemeinschaft in einem überschaubaren Kurssystem. Innerhalb dieser Wohngemeinschaften und in den Kursen konnten sich Freundschaften bilden. Auch die Vielfalt in Bezug auf Kultur und Glaube der Ausbildungsstätte wird häufig genannt (6x). Die Befragten sind zudem dankbar für die individuelle Begleitung durch die Mitarbeiter:innen von „Jugendhilfe integriert“. Auf die Frage nach dem, was ihnen besonders gut an der Ausbildung gefällt, nannten die Befragten außerdem:

- ▶ die Praxis
- ▶ die zunehmende Familienfreundlichkeit
- ▶ das günstige Wohnen
- ▶ das vermittelte Wissen
- ▶ die (christliche) Atmosphäre
- ▶ die Chance, sie selbst sein zu dürfen und die eigene Meinung äußern zu dürfen
- ▶ die Arbeit in kleinen Gruppen

Eine der Befragten verdeutlicht dies in nachfolgender Interviewpassage:

„Die Ausbildung ist, worüber [...] ich dankbar bin oder sein werde, **weil ich im Rahmen der Ausbildung die verschiedenen wichtigen Werkzeuge bekomme für meine Arbeit in der Zukunft.** [...] die Ausbildung stellt den Kern dar, was wichtig für meine Zukunft ist. **Das ist wie der Schlüssel für meine Zukunft.**“

Bedauert wurde, dass die Erzieher:innen-Ausbildung, wie sie in den vergangenen Jahrzehnten seitens des CVJM angeboten wurde, endet. Die Studierenden würden sich wünschen, dass noch mehr Menschen mit Migrationshintergrund aus Hessen von den Vorteilen der intensiven Begleitung durch „Jugendhilfe integriert“ hätten profitieren können.

HERAUSFORDERUNGEN WÄHREND DER AUSBILDUNG-TROTZ „JUGENDHILFE INTEGRIERT“

Trotz der hohen Zufriedenheit sind auch Herausforderungen mit der Ausbildung der internationalen Studierenden in Deutschland verbunden. Eine davon ist die unterschiedliche kulturelle Prägung:

„Ich wurde auch kulturell anders geprägt. In meiner Heimat ist irgendwie vieles anders. Also vor allem im sozialen Bereich und was Gespräche und Offenheit angeht. Da ist es viel schwieriger sich zu öffnen oder über Dinge zu kommunizieren.“

Weiter wünschen sich einige verwaltungstechnische Verbesserungen (4x) oder mehr Deutschunterricht (2x). Vereinzelt werden weitere Dinge genannt:

- ▶ Teilnehmendenzahl eingrenzen (1x)
- ▶ weniger Teamarbeit (1x)
- ▶ besser verteilte Leistungsnachweise (nicht alle auf einmal) (1x)
- ▶ mehr Fächer zu haben bezüglich Pädagogik (1x)

Insgesamt haben die Auszubildenden nach eigener Aussage viel gelernt: Neben sprachlichen Kompetenzen konnten die Studierenden auch weitere Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben: 14 von 15 stimmen der Aussage mit einer 4 oder 5 (sehr) zu, dass sie gelernt haben, wie sie sich professionell als Erzieher:in verhalten. Auch bei der Aussage, dass sie gelernt haben, im Team zu arbeiten, verteilen sich die

Frage 25 – Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Dich zu?



Stimmen auf 4 und 5. Bis auf drei Personen stimmten auch alle Befragten dem Lernerfolg hinsichtlich folgender Kompetenzen zu: sozialpädagogische Bildungsarbeit professionell gestalten, Förderung von Inklusion, ein Verständnis von unterschiedlichen Lebenswelten und Diversität, pädagogische Beziehungen gestalten und Gruppenpädagogik. Insgesamt wurde sehr viel zu fachlich relevanten Themen gelernt.

Die Studierenden haben wichtige neue Kompetenzen erlernt, die sie für ihr späteres Berufsleben brauchen können und die sich auch in der Gemeinschaft mit anderen weiterentwickeln können. „Bisher habe ich gemerkt, dass ich viele Sachen bekommen habe, die wichtig für mich sind und besonders für meine Zukunft.“

In der Befragung äußerten die Teilnehmenden nicht nur die von der Erzieher:innen-Ausbildung gewünschten Kompetenzen, sondern auch individuelle Lernerfolge. Diese Lernerfolge erstreckten sich auf verschiedene inhaltliche Bereiche, darunter Bindungspsychologie (für die Anwendung in der eigenen Kindererziehung und der Arbeit mit verschiedenen Altersgruppen), Christologie (insbesondere das Verständnis des mitleidenden Gottes als Quelle von Trost und Hoffnung), Umgang mit Kindern und Erziehung, Pädagogik sowie Recht. Darüber hinaus gaben die Teilnehmenden Selbstkompetenzen an, wie Persönlichkeitsentwicklung, Glaube, Werthaltungen, den Umgang mit schwierigen Situationen, gesteigertes Selbstvertrauen und die Fähigkeit zur wirksamen Meinungsvertretung. Außerdem wurden soziale Kompetenzen angegeben. Diese umfassten die Fähigkeit,

mit unterschiedlichen Menschen, einschließlich Kindern und Mitarbeitenden, umzugehen, sowie die Fertigkeit, angemessenen Grenzen zu setzen. Zudem wurde in der qualitativen Umfrage das Thema Kommunikation besonders hervorgehoben:

„Also wir hatten eine **Jugendreferentin zum Thema Kommunikation**. Also heute haben wir gelernt, wie man mit anderen **gut kommunizieren** kann. Was braucht man dazu? Genau. Und sie hat uns heute viele Methoden beigebracht und ich fand es ganz interessant, weil viele Sachen noch neu für mich waren. Aber unbewusst habe ich das im Alltag benutzt.“

Außerdem wurden das Thema Jugendarbeit sowie Elementarpädagogik genannt und die Unterschiede zu den Heimatländern betrachtet. Diese Reflexion vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Prägung war insbesondere für die interkulturelle Lerngemeinschaft von großer Bedeutung. Gleichzeitig bleibt die Ausbildung auch voraussetzungsvoll: Um Wissen und Kompetenzen zu erlangen, ist im deutschen Bildungssystem die Sprache von großer Bedeutung. Bildungserfolg und Arbeitsmarktplatzierung von Menschen mit Migrationshintergrund hängen stark von den Sprach-

kenntnissen der Landessprache ab (Kühne & Wieck, 2007, S. 147). Innerhalb des Projektes „Jugendhilfe integriert“ wurde zusätzlicher Deutschunterricht (DaF – Deutsch als Fremdsprache) angeboten. Ein großer Teil der Teilnehmenden gibt an, dass sie ihre Sprachkenntnisse dadurch verbessern konnten.

Frage 24 – Haben sich Deine Sprachkenntnisse (deutsch) durch die CVJM-Hochschule verbessert?



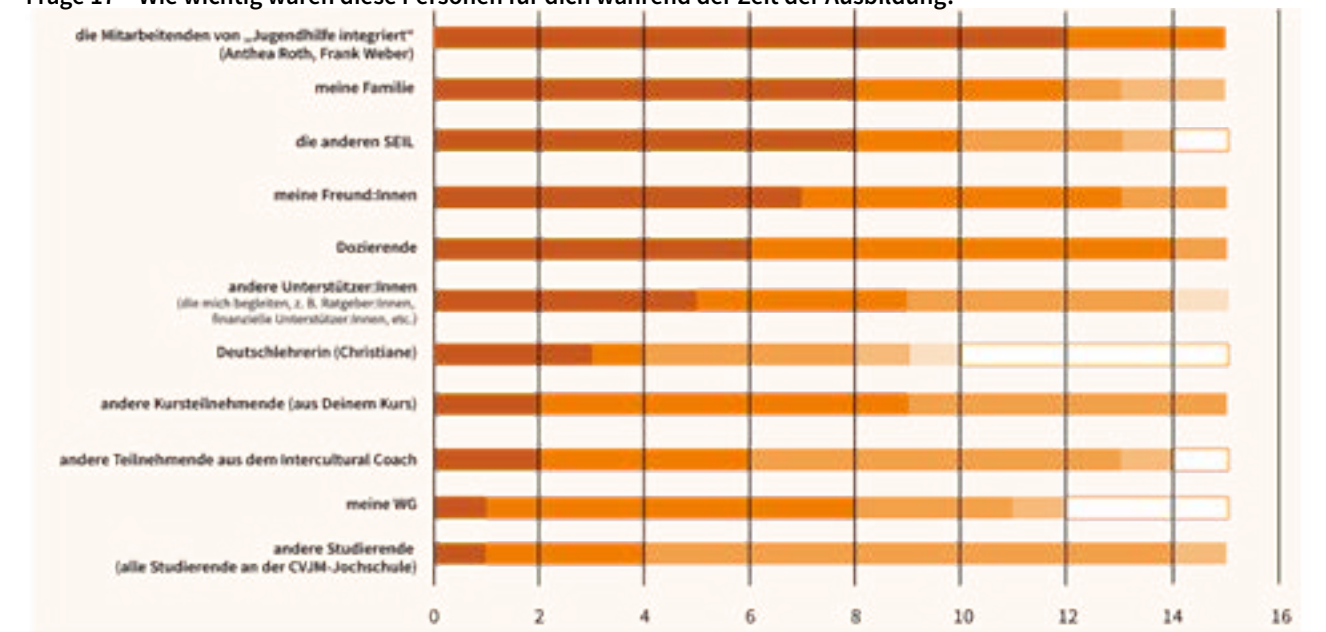
Gleichwohl berichtet eine Person davon, dass die Anforderungen insgesamt sehr hoch gewesen sind und sie daher keine Zeit (oder Kraft) hatte, die individuelle Sprachlernförderung als Unterstützung wahrzunehmen:

„Ich persönlich, ich muss noch mal wiederholen, was wir heute gelernt haben, damit ich es richtig verstehen kann. Deswegen habe ich keine Zeit mehr, an den Angeboten der Hochschule teilzunehmen. Manchmal brauche ich auch meine Zeit. Ich brauche auch Pause. Manchmal finde ich es zu viel. Also Deutsch ist nicht meine Muttersprache.“

UNTERSTÜTZUNG UND BEGLEITUNG IM PROJEKT „JUGENDHILFE INTEGRIERT“

Da verschiedene Personen in der Erzieher:innen-Ausbildung für die internationalen Studierenden verantwortlich waren, sollte herausgefunden werden, welche von besonderer Bedeutung für die Studierenden gewesen sind. Die Frage danach ergab, dass vor allem die Mitarbeitenden von „Jugendhilfe integriert“, die anderen internationalen Studierenden (SEILis) sowie die eigene Familie von hoher Bedeutung waren.

Frage 17 – Wie wichtig waren diese Personen für dich während der Zeit der Ausbildung?



Ein Teil der Erzieher:innen-Ausbildung besteht darin, diverse Praktika zu absolvieren. Fast alle Befragten hatten zum Befragungszeitpunkt bereits ein erstes obligatorisches Praktikum absolviert, die meisten davon im Landkreis Kassel:

Frage 20 – Hast du bereits ein Praktikum absolviert? Frage 21 – Wo hast du Dein Praktikum/ Deine Praktika absolviert?



Die Bereiche bzw. der Bereich, in denen die Studierenden ihre Praktika absolvierten, sind dabei sehr unterschiedlich: von Kindergarten (z. T. auch Waldkindergarten), im Hort, Grundschulen, CVJM, Jugendarbeit, Schulsozialarbeit, Offene Kinder- und Jugendarbeit, Freizeitarbeit (mit Kindern oder Familien) bis hin zu Hilfen zur Erziehung haben die Befragten viele Bereiche der Sozialen Arbeit kennengelernt. Die Befragten geben dabei an, dass ihnen ihr Praktikum größtenteils gefallen hat:

Frage 23 – Wie sehr hat Dir Dein Praktikum/ Deine Praktika gefallen?



„Ja, eigentlich allein die Tatsache, dass **wir drei Praktika im Rahmen der Ausbildung machen müssen, ist doch schön**. [...] Hätte ich diese drei Praktika nicht gemacht hätten, dann wäre die **Ausbildungserfahrung** nicht das Gleiche gewesen. Also wie gesagt, vieles, was wir im Unterricht theoretisch gelernt haben, haben wir danach praktisch gelernt. Und das ist sehr, sehr wichtig.“

Eine befragte Person berichtete, dass sie sich sehr verändern konnte und vor allem im Bereich der Selbst- und Fremdwahrnehmung durch das Feedback in den Praktika lernen konnte. Sie hat gelernt, mit ihren eigenen Schwächen umzugehen und sich weiterzuentwickeln. So vielfältig wie die Bereiche, in denen die Studierenden ihr Praktika absolvierten, sind auch ihre Berufswünsche und Motivationen: Einige der Befragten wollten Jugendreferent:in werden und im CVJM oder in Kirchengemeinden mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (7). Als Motivation nennen alle die Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Eine Person sagte:

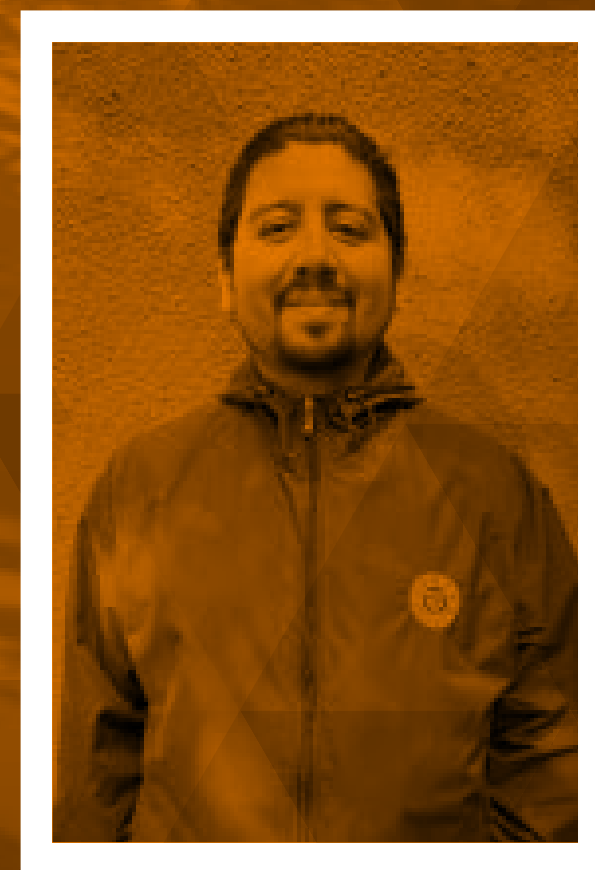
„Ich bin davon überzeugt, dass der CVJM das Potential hat, die Umgebung und das Leben von Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Wenn ich daran teilnehmen könnte, dann wäre ich auch FROH.“

Für eine andere Person spielen der persönliche Glaube und die eigene Berufung in die Tätigkeit eine Rolle. Und wieder eine andere gab an, dass die Erzieher:innen-Ausbildung eine gute Möglichkeit bietet, den eigenen Platz in der Gesellschaft zu finden. Die andere Hälfte möchte gerne als Erzieher:in in einer Kita arbeiten (4). Eine Person davon möchte speziell in einem Waldkindergarten als Wildnispädagog:in arbeiten. Wieder eine andere möchte gerne eine bilinguale Kita gründen und damit einen Beitrag zur Integration und Inklusion in der Migrationsgesellschaft leisten:

„Hier in Deutschland gibt es viele Familien mit Migrationshintergrund und ich möchte ihnen helfen, nicht nur mit der Sprache, sondern auch mit Integration und Inklusion.“

Eine andere Person möchte Kinderbuchautor:in und -übersetzer:in werden und eine gibt an, dass sie sich noch nicht sicher ist. Insgesamt beschrieben die Studierenden, dass sie verschiedene Formen der Unterstützung bekommen haben und von diesen profitieren konnten. Dabei überwog die Förderung durch die finanzielle Unterstützung durch „Jugendhilfe integriert“, ohne die sich die meisten eine Ausbildung in Deutschland nicht hätten finanzieren können.

Frage 18 – Könntest Du Dir Deine Ausbildung in Deutschland leisten, ohne die Finanzierung (Übernahme von Studiengebühren/Miete) durch das Projekt „Jugendhilfe integriert“?



„Die Ausbildung an der CVJM-Akademie ist für mich sehr gut.“

Diego, 1990 in Lima (Peru) geboren. Im YMCA in Peru hat er sich ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert. Daraus ist sein Wunsch entstanden, das zum Beruf zu machen. Er fühlt sich in Kassel wohl und hat viele neue Freunde gefunden.



Die Ausbildung an der CVJM-Akademie hat mein Leben verändert. Seit ich diese Ausbildung angefangen habe, habe ich viel gelernt, was ich vorher noch nicht wusste, und dadurch hat sich meine Persönlichkeit entwickelt.

Sonia, 1993 in Sibolangit (Indonesien) geboren, absolvierte 2018 einen Bundesfreiwilligendienst und arbeitete mit Menschen mit Behinderung. Durch die finanzielle Förderung war es ihr möglich, die Ausbildung an der CVJM-Akademie zu beginnen. Ihr Traum ist es, Jugendreferentin zu sein und Kirche für Jugendliche attraktiv zu machen.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Studierenden mit der Ausbildung an der CVJM-Akademie als Bildungsbaustein von „Jugendhilfe integriert“ sehr zufrieden sind. Sie erhielten von vielen Seiten Unterstützung und, lernten relevante Dinge für den Beruf der:s Erzieher:in. Besonders hilfreich war für sie die interkulturelle Gemeinschaft mit anderen Studierenden. Abschließend sollten die Befragten folgenden Satz beenden:

Die Ausbildung an der CVJM-Akademie ...

- ▶ *„... hat mein Leben positiv verändert und ich durfte hier viel und gerne lernen und bin persönlich und im Glauben gewachsen, sowie die Basis für meine Ehe und Familie bilden.“*
- ▶ *„... muss man selbst erleben. Jeder lernt unterschiedlich davon.“*
- ▶ *„... macht uns stark und bildet uns, damit wir in Zukunft jungen Menschen helfen können.“*
- ▶ *„... ist für mich die richtige Entscheidung für meine Zukunft.“*
- ▶ *„... hat mir geholfen, persönliche Eigenschaften zu entwickeln.“*
- ▶ *„... hat mich auf gutem Weg weitergebracht und mir ist stärker klargeworden, was mir wichtig im Leben ist.“*
- ▶ *„... war für mich eine neue Möglichkeit sein Weg im Leben zu finden.“*
- ▶ *„... ist die beste Entscheidung, die ich gemacht habe. Ich bin dankbar für diese Möglichkeit. Alle arbeiten da sehr gut, alle haben Motivation in seine Arbeit. Wir können viel lernen und verbessern als professionelle Personen.“*
- ▶ *„... war sehr gut.“*
- ▶ *„... gefällt mir sehr. Ich finde schade, dass wir den letzten Jahrgang sind.“*
- ▶ *„... ist einer meiner größten Herausforderungen aber positiv gemeint.“*
- ▶ *„... bereitet mich auf meinen zukünftigen Beruf vor und tankt mich geistlich auf.“*
- ▶ *„... hat mein Leben verändert und geprägt.“*
- ▶ *„... erweitert meine Horizonte.“*
- ▶ *„... ist echt cool! und, wie gesagt, es ist ja schade, dass es bald kein Kolleg mehr gibt.“*



MODUL 3: WEITERBILDUNG ZUM INTERCULTURAL COACH

„Interkulturalität, Integrationshintergrund, kulturelle Prägungen, Vielfalt, Stereotypen, Meinungsverschiedenheiten, Begegnungen, auf Augenhöhe oder auch nicht. Ja, Gemeinsames und Trennendes, Mittelweg, sich besser fühlen, sich angenommen fühlen, sich wohl und zu Hause fühlen. Ja und sich verstanden fühlen, genau.“

Das ist für eine der Befragten Integration und zeigt Aspekte, Gefühle und Herausforderungen im interkulturellen Zusammenleben auf. Vieles davon wird bei der Weiterbildung zum Intercultural Coach thematisiert, eingeübt und gelebt.

Der Zertifikatskurs Intercultural Coach richtet sich als Weiterbildungsformat der CVJM-Hochschule nicht nur an die Auszubildenden im Projekt „Jugendhilfe integriert“, sondern auch an Menschen, die sich beruflich (oder ehrenamtlich) fortbilden und ihre interkulturelle Kompetenz erweitern wollen. Ziel ist es dabei, „die Teilnehmenden zu befähigen die aktuellen gesellschaftlichen Prozesse konstruktiv und inklusiv mitzugestalten“ (Dümling 2018, S. 232).

Entwickelt und durchgeführt wurde bzw. wird die Weiterbildung von Expert:innen aus Theorie (CVJM-Hochschule) und Praxis (Stiftung Himmelfels). So ergibt sich die Möglichkeit, „praxisorientiertes pädagogisches und soziologisches Wissen sowie kommunikative und interkulturelle Kompetenzen für die wichtigsten Bereiche gesellschaftlicher Integration von Zuwanderer:innen und für das interkulturelle Zusammenleben zu vermitteln. Die Weiterbildung wurde durch ein begleitetes Praxisprojekt abgeschlossen, um das Erlernte direkt in die Praxis umzusetzen“ (Dümling 2018,

S. 232). Die Weiterbildung wurde erstmalig im Jahr 2016 angeboten und entwickelt sich seither weiter. „Da die Fortbildung von ihren Teilnehmenden lebt und das Leitungsteam versucht, konkrete Fragen aufzugreifen, verschiebt sich der inhaltliche Fokus je nach Interesse und Kontext.“ (Dümling 2018, S. 236).

Die Weiterbildung besteht aus insgesamt fünf Themenblöcken und schließt mit einem Praxisprojekt ab.

- ▶ Beim **Einstiegsseminar** bei der Stiftung Himmelfels stehen das Kennenlernen und Bilden einer interkulturellen Lerngruppe im Fokus.
- ▶ Das erste **Theorieseminar** findet an der CVJM-Hochschule in Kassel statt. Hier geht es um Theorien und Konzepte kultureller Verständigung, inhaltliche und ideologische Implikationen verschiedener kultureller Konzepte (Pluralismus, Interkulturalität, Transkulturalität, Diversität) sowie interkulturelle Hindernisse (Stereotypen, Vorurteilsentwicklung, Machtverhältnisse, Sprache). Es findet eine Einführung in den Kulturbegriff und in Konzepte kultureller Verständigung statt, ebenso wird über interkulturelle Herausforderungen gesprochen.
- ▶ Das folgende **Zwischenseminar** (Himmelfels) steht unter dem Motto: gemeinschaftliche Konzepte interkultureller Praxis und Reflexion gelingenden und misslingenden interkulturellen Teamworks, interreligiöse Begegnung und Methoden des interreligiösen Dialogs.
- ▶ Das zweite **Theorieseminar** (CVJM-Hochschule) beschäftigt sich mit interkultureller Sozialer Arbeit und praktischen Kompetenzen der Hilfeleistung und der

Integration von Zuwanderer:innen (z. B. im Kontext der Asylberatung) und der Erlernung von praktischen Kompetenzen, um interkulturelle Begegnungsräume und -projekte zu schaffen

- ▶ Bei dem **Abschlussseminar** (Himmelfels) werden die erlernten Kompetenzen reflektiert und verstetigt. Zudem wird das Praxisprojekt entwickelt.

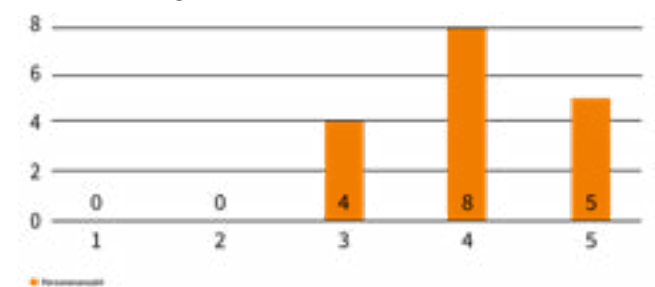
Das abschließende **Praxisprojekt** wird in einem selbstgewählten interkulturellen Kontext durchgeführt. Das Projekt hat einen nachgewiesenen Umfang von mindestens vier Wochen und kann sowohl in ehrenamtlichen Kontexten konzipiert und durchgeführt werden als auch berufsbeleitend. Einsatzorte und -gebiete werden im Rahmen des Kursverlaufs gemeinsam erarbeitet. Das Praxisprojekt sollte in einem Zeitrahmen von maximal zwölf Monaten nach der letzten Kurseinheit durchgeführt werden. Alle Teilnehmer:innen, die das beschriebene Curriculum nachweislich absolviert haben, erhalten danach das Zertifikat „Intercultural Coach“.

Insgesamt wird die Weiterbildung von den Befragten als sehr positiv beschrieben:

„Ich kann vom Hintergrund vom Intercultural Coach wirklich nur positive Dinge erzählen, weil der Kurs was wirklich Wichtiges ist und oft brennend aktuell ist in unserer Gesellschaft das Thema Integration und Interkulturalität und ja, meiner Meinung nach müsste man nicht nur eine Weiterbildung machen, sondern das immer wieder verpflichten, das Thema, und wie man dazu steht und ja, einfach zu checken, wo man selber ist und auf welchem Stand und was man eigentlich möchte.“

Die Zufriedenheit bildet sich auch in den quantitativen Ergebnissen ab. Die Fragen nach dem Intercultural Coach beantworteten insgesamt 17 Teilnehmende. Diese gaben an, grundsätzlich zufrieden zu sein mit dem Bildungsbaustein.

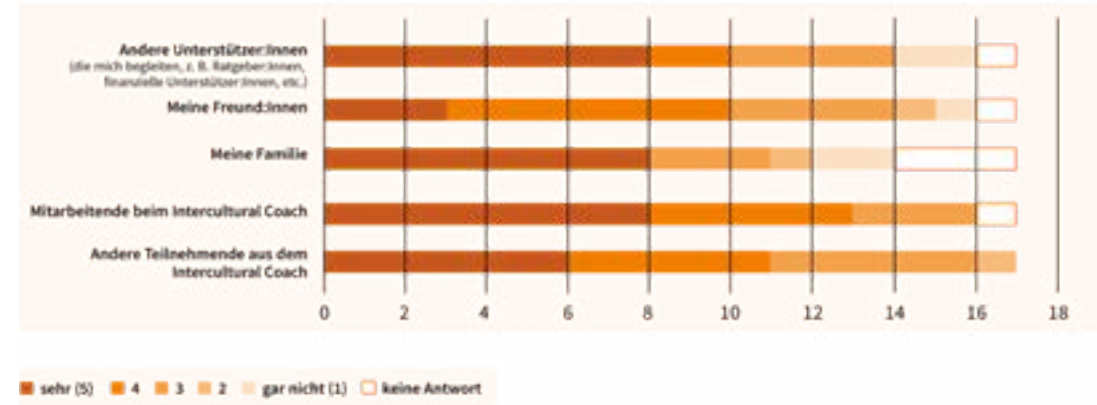
Wie zufrieden bist Du mit der Weiterbildung zum Intercultural Coach? (gar nicht (1) bis sehr zufrieden (5))



Der „Intercultural-Coach war auch ein Highlight.“

Während des Angebots waren verschiedene Personen für die Teilnehmenden besonders wichtig: dies sind neben der eigenen Familie auch die Mitarbeitenden des Intercultural Coachs bzw. die anderen Teilnehmenden sowie Freund:innen.

Frage 35 – Wie wichtig waren diese Personen für Dich während Deiner Zeit in der Ausbildung?



Neben diesen Personen wurden namentlich sowohl die Mitarbeiter:innen aus dem Projekt „Jugendhilfe integriert“ genannt (Anthea Roth und Samuel Mwangi) als auch Freiwillige des Himmelsfels-Projekts.

Als Schwächen des Bildungsbausteins wird die Situation mit der Corona-Pandemie genannt:

„Ja, was gerade nicht gut läuft, [...] ist die jetzige Situation, [...] weil die Weiterbildung lebt eigentlich davon, von diesem gemeinsamen Treffen, von gemeinsamen Essen und einfach in Diskussion.“

Obwohl versucht wurde, verschiedene Programme online stattfinden zu lassen, konnten diese die Treffen in Präsenz nicht ersetzen: Treffen über die Onlineplattform „Sevengo“ wurden als weniger wertvoll empfunden.

In der quantitativen Umfrage wurden unterschiedliche individuelle Verbesserungsvorschläge genannt:

- ▶ mehr praktische Teile oder Gruppenaustausch
- ▶ mehr Präsenzunterricht
- ▶ weniger Kosten
- ▶ die Freiheit, sich selbst für die Weiterbildung zu entscheiden
- ▶ keine Wochenendmodule
- ▶ größere Teilnahme von deutschen Studierenden

Besonders die **gesellschaftliche Relevanz** der Weiterbildung wurde in den Interviews betont:

„Ich kann [...] vom Intercultural Coach wirklich nur positive Dinge erzählen, weil der Kurs was wirklich Wichtiges ist und oft brennend aktuell ist in unserer Gesellschaft das Thema Integration und Interkulturalität und ja, meiner Meinung nach müsste man nicht nur eine Weiterbildung

machen, sondern das immer wieder verpflichten, das Thema, und wie man dazu steht und ja, einfach zu checken, wo man selber ist und auf welchem Stand und was man eigentlich möchte.“

Neben der Relevanz wird als weitere Stärke die Leitung benannt:

„Lilli und Johannes sind wirklich zwei wirklich wichtig besondere Menschen, die den Kurs quasi leiten, weil sie schon allein von ihrer Art so offen und geschwisterlich miteinander auch umgehen und mit den Teilnehmenden und das hat mich persönlich auch am Anfang so sehr eingeladen und da war auch für mich auch so richtig schön, das zu erleben.“

Auch mit der Organisation war die befragte Person zufrieden. Als besonderes Highlight erzählte die Befragte von einem Abend zum Thema interkulturelles und interreligiöses Lernen, an dem eine Muslima zentrale Gesprächspartnerin gewesen ist, um Fragen über ihren Glauben zu diskutieren. Die befragte Teilnehmerin der Weiterbildung bewertet dieses Erlebnis als positiv, da

„man wirklich Fragen stellen, die man sonst nicht stellen könne oder wo man sich nicht traut, das zu fragen, weil da so wirklich manchmal auch indiskrete Fragen sind oder einfach lernt man da, einfach aus der Komfortzone rauszukommen und auf die Leute zuzugehen und Fragen zu stellen, auch wenn das zu riskant ist oder ja oder dass man nicht weiß, ob das jetzt unangenehm ist für die anderen oder passend ist oder eher unpassend.“

Dieser werturteilsfreie Raum, in dem Fragen gestellt werden durften, um mehr über die Person zu erfahren, die einem gegenübersteht, wurde als besonderes Erlebnis beschrieben. Dies zeigt, dass trotz der christlichen Prägung der Anbieter-Organisationen und der Mehrheit an Teilnehmenden aus christlichen Kontexten und Gemeinde eine

Sensibilität auch anderen Religionen gegenüber wichtig ist.

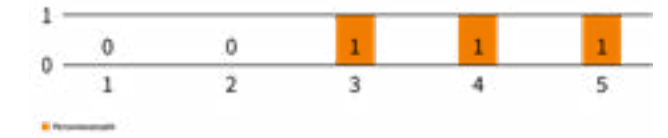
Teil des Intercultural Coach ist es, ein Praxisprojekt umzusetzen. In dem Jahr, in dem einige der Befragten die Weiterbildung absolvierten, war das aufgrund der Covid-Pandemie nicht möglich. Stattdessen war es die Aufgabe, das Praxisprojekt theoretisch zu erarbeiten. Eine Befragte beschrieb, dass sie für ihr Projekt in eine Sinti- und Roma-Siedlung in der Nähe ihres Heimatortes in Rumänien gehen würde:

„Mein Projekt war da einfach Angebote zu schaffen. Meistens nur für Kinder [...]. Also da trinkt jeder Alkohol schon ab dem 13. Lebensjahr oder rauchen alle fast, genau, und ja es ist wirklich richtig krass, wenn man den Ort besucht und erlebt, wie sie leben können [...]. Ja bei meinem Projekt war, das ich für Kinder und für die Jugendlichen Angebote schaffe, die [...] einfach ja ein besseres Leben oder eine Lebensform ermöglichen, genau. [...] Also das war natürlich ein fiktives Projekt.“

Zum Zeitpunkt der Befragung hatten 3 von 17 Teilnehmenden ein Praxisprojekt durchgeführt. Die Absolvent:innen der Praxisprojekte gaben unterschiedliche Projekthalte an. Eine Person leitete ein YouthCamp mit internationalen

Jugendlichen am Himmelsfels und gab an, viele Erfahrungen gesammelt zu haben. Eine andere fungierte als Sprachassistentin. Die meisten haben ihr Projekt jedoch noch nicht durchgeführt. Die drei Personen, die es gemacht haben, gaben an, dass es sie etwas bis sehr bereichert hat.

Hat dich die Umsetzung des Projektes bereichert? (gar nicht (1) bis sehr zufrieden (5))

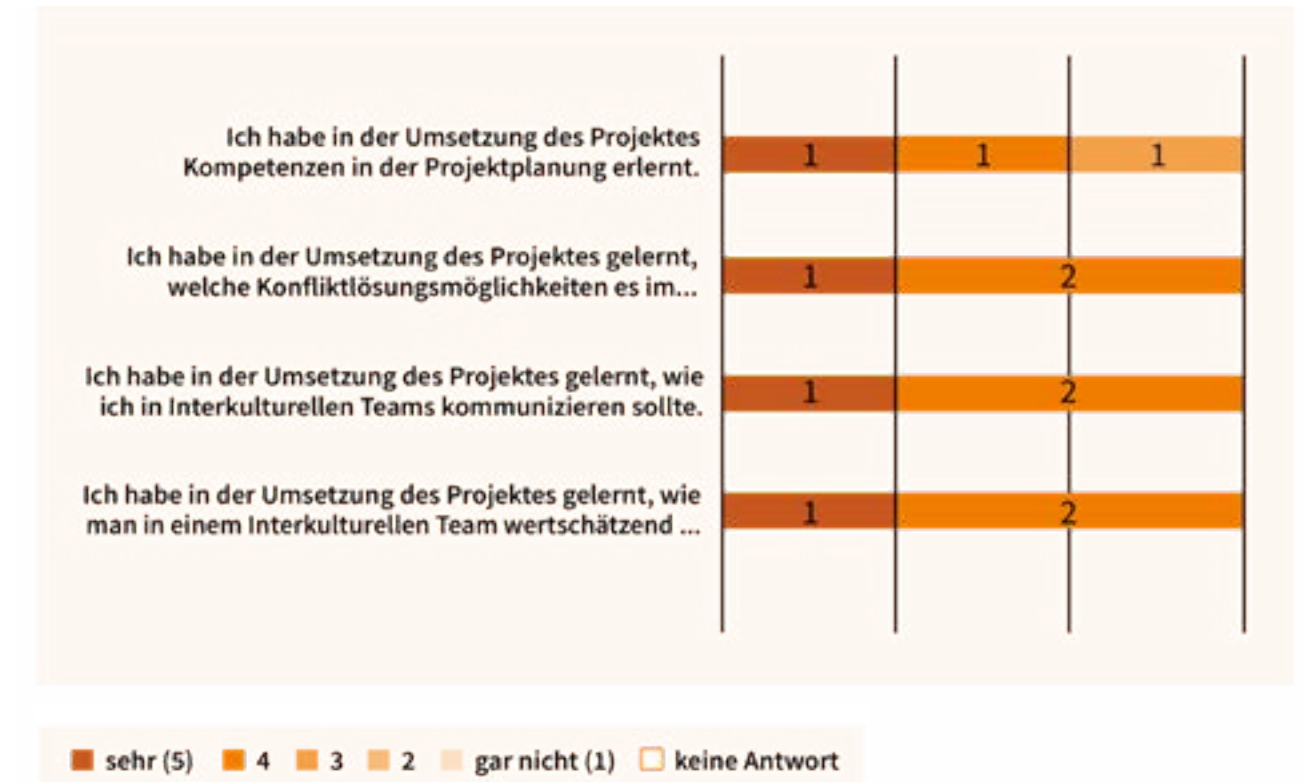


Sie gaben alle an, etwas dazu gelernt zu haben. Dabei wurden genannt:

- ▶ Akzeptanz, nicht verallgemeinernd, Flexibilität
- ▶ Menschen bei der Bewältigung ihrer Alltagsprobleme zu helfen
- ▶ gut zu kommunizieren, klar Informationen zu vermitteln, viel zu planen

Alle haben (etwas bis sehr) Kompetenzen zur Projektplanung, Konfliktlösungsmöglichkeiten, interkulturelle Teamarbeit, Kommunikation und Wertschätzung gelernt.

Frage 43 – Wie sehr treffen folgende Aussagen auf dich zu?



Auch abseits des Projekts konnten einige Kompetenzen in der Weiterbildung erworben werden. Eine Befragte beschreibt, dass gerade die Möglichkeiten der Selbstreflexion für sie wichtig waren.

„Zeiten, in denen wir uns selber erstmal wahrnehmen. Wie wir sind, wie wir ticken, wie oder was unsere Identität ist, was uns ausmacht, um besser zu verstehen, wie wir über uns selber und über andere denken und bei mir hat das wirklich geholfen, dann auch mich selber zu verstehen bzw. Vorurteile [...] abzubauen.“

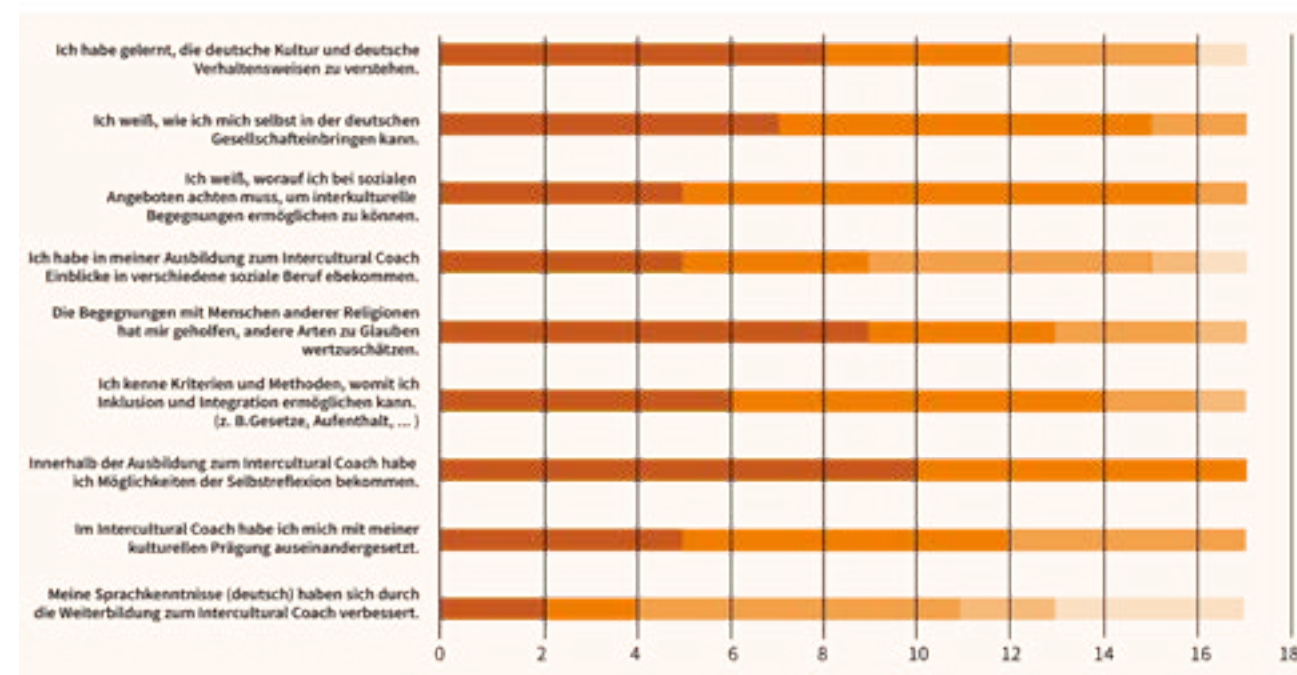
Diese Selbstreflexion hilft der Befragten bis heute im Alltag. Sie sagte, dass sie weiß, wer sie ist, wie sie denkt und auch, wo sie selbst Gefahr läuft, Vorurteile zu haben. Der Intercultural Coach hat ihr geholfen, ein Feingefühl dafür zu entwickeln und hat ihre Kommunikationsfähigkeiten gefördert,

indem sie keine Angst vor Begegnung hat, sondern sich gern auf ein „anderes“ Gegenüber einlässt. Sie beschrieb, dass sie die Weiterbildung zum Intercultural Coach auch gut auf die Aufgaben als Erzieher:in/Jugendreferent:in vorbereitet hat:

„Wir begegnen auch alltäglich Menschen aus anderen kulturellen Prägungen und sozialen Prägungen und das ist wichtig für uns, dass wir damit [...] auch gut umgehen können und Krisensituationen vielleicht auch beseitigen können, genau. Das halte ich auch für wichtig.“

Auch in der quantitativen Analyse gaben die Teilnehmer:innen besonders häufig an, innerhalb des Intercultural Coach Gelegenheit zur Selbstreflexion bekommen zu haben. Hinzu kommen noch viele weitere Kompetenzen, die gelernt wurden:

Frage 36 – Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Dich zu?



Neben den vorgegebenen Kompetenzen konnten die Befragten weitere Dinge angeben, die sie beim Intercultural Coach gelernt haben bzw. die für sie relevant gewesen sind. Dabei wurden sehr unterschiedliche Aspekte genannt, die sich auf den theoretischen Inhalt, aber auch auf das eigene Lebensumfeld beziehen:

► **Interkulturelles Verständnis und Empathie:** Teilnehmende berichteten über die Fähigkeit, einen „dritten Weg“ zu schaffen, bei dem Menschen aus unterschiedlichen Hintergründen durch Verständnis, Achtsamkeit und Wertschätzung miteinander kommunizieren können. Die Bedeutung von Religion und Kultur wurde als

wichtiger Aspekt des Verständnisses für andere Menschen und deren Lebensweise hervorgehoben. Teilnehmende betonten die gesteigerte Fähigkeit, Menschen zu respektieren und zu schätzen. Sie erkannten die Wichtigkeit der Interkulturalität und die gemeinsame Menschlichkeit unabhängig von Herkunft und Kultur. Die Fähigkeit, Verständnis und Flexibilität zu entwickeln, Vielfalt anzuerkennen und unterschiedliche kulturelle Hintergründe zu schätzen, wurde betont.

► **Abbau von Vorurteilen:** Ein zentraler Aspekt war die Erkenntnis, dass Vorurteile und Stereotypen nicht auf Hautfarben oder geografische Unterschiede zurück-

zuführen sind, sondern auf die Denkweise. „Jeder, der eine positive Denkweise hat, der nicht urteilt, sondern bereit ist, neue Dinge zu lernen, einige Gewohnheiten zu ändern, mit anderen Menschen umzugehen und zu lieben, wird sich immer an jedem fremden Ort zu Hause fühlen.“ Einige Teilnehmende verwiesen auf bestimmte Lerninhalte, wie beispielsweise den Einsatz von Video-clips, um das Entstehen von Kulturen und Stereotypen zu veranschaulichen.

► **Veränderung und Integration:** Die Weiterbildung half den Teilnehmenden zu verstehen, dass Veränderung ein unangenehmer, aber notwendiger Prozess ist. Integration wurde als ein beidseitiger Prozess betrachtet, bei dem nicht nur die „Fremden“ sich integrieren müssen. Einige Teilnehmende merkten an, dass Unsicherheit und Veränderung zum interkulturellen Leben dazu gehören und als akzeptabler Teil desselben betrachtet werden sollten.

► **Mut und soziales Engagement:** Die Weiterbildung ermutigte einige Teilnehmende dazu, sich für Minderheiten einzusetzen und weitere soziale Projekte zu initiieren.

► **Soziale Verbindung und Freundschaft:** Die Weiterbildung förderte die Bildung von Freundschaften und sozialen Verbindungen, insbesondere mit Menschen aus anderen Ländern.

► **Respekt und Toleranz:** Ein Schlüsselaspekt war die Gewinnung von Respekt für andere Menschen und die Fähigkeit, Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebensweisen und Ansichten zu entwickeln.

Dies bestätigt ebenfalls, dass viele Lernerfolge auf einer selbstreflexiven Ebene stattfanden und oft einen starken Bezug zur eigenen Migrationserfahrung hatten. Die Aussage, dass sich nicht nur Fremde integrieren müssen, kann in Zusammenhang damit gebracht werden, dass sich gewünscht wurde, dass mehr Deutsche an der Weiterbildung teilnehmen. Da Integration immer von zwei bzw. vielen Seiten stattfindet, ist das ein berechtigter Punkt. Hinterfragen lässt sich daher die Vorgabe, dass die internationalen Studierenden an der Weiterbildung teilnehmen müssen, nicht aber die Deutschen.

Auf der anderen Seite: Wie in den anderen Bildungsbausteinen auch bereits beschrieben, sind die Teilnehmenden besonders dankbar für die interkulturelle Gemeinschaft (6). Dabei ging es für viele auch um einen Austausch von ähnlichen Erfahrungen sowie inhaltlichen Themen. Eine Teilnehmende schrieb: „Ich bin dankbar für einen Ort, an

dem ich meine Gefühle leicht ausdrücken konnte, ohne Angst haben zu müssen, wegen meiner Herkunft beurteilt zu werden, und ich bin froh über all die Dinge, die ich dort gelernt habe.“ Außerdem wurde der Austausch über Rassismus-Erfahrungen genannt, die viele gemeinsam haben. Zudem wurde die positive Kursatmosphäre beschrieben, die auch durch die Dozierenden und ihre liebevolle Art entstand. „Ich konnte viele Leute kennenlernen, die Interesse an Interkulturalität haben. Das finde ich super, weil zusammen wir die Welt besser machen können.“ Die verbindende interkulturelle Gemeinsamkeit spiegelte sich auch in dem gemeinsamen Interesse an interkulturellen Themen. Die restlichen Teilnehmenden nannten inhaltliche Erkenntnisse, für die sie dankbar sind (7): Perspektivenwechsel, Unterschiedliche Realitäten und Situationen von Menschen, Kampf gegen Rassismus, Wissensaufbau, Möglichkeiten bei der Arbeitssuche.

„Ich wusste nicht welche Unterschiede es zwischen ‚Inklusion‘, ‚Multikulturalität‘ und ‚Interkulturalität‘ gibt. Nun weiß ich das. Es war auch cool, dass wir uns lange mit dem Begriff ‚Kultur beschäftigt haben. Ich bin dankbar, dass Johannes W. und Steve immer so gut drauf waren, das war echt cool.“

Außerdem nannte eine Person: „Offenheit, Toleranz, Grenzen zu überwinden und Brückenbauer zu sein“. Zwei Personen sind dankbar dafür, wie die Weiterbildung gestaltet wurde bzw. für die Methoden, die verwendet wurden.

Der Intercultural Coach ist eine Weiterbildung, in der interkulturelle Kompetenzen vermittelt und erlernt werden können. Eine Befragte beschrieb den Kurs als „Highlight“. Dabei waren die Begegnungen mit anderen Menschen für sie am wichtigsten und prägendsten, was leider aufgrund der Online-Durchführung teilweise verhindert wurde. Ein Raum, in dem sie sich selbst hinterfragen konnte, aber auch konkrete Fragen an andere Menschen richten konnte, beschreibt die Befragte als gewinnbringend und „wertvoll“.

Der Intercultural Coach ist ein Beispiel dafür, dass Migration Bildungsprozesse anregen kann. Nach Hormel und Scherr (2005) sind das Prozesse, in denen eine bewusste und reflexive Auseinandersetzung mit den Grundlagen des eigenen Selbst- und Weltverständnisses stattfindet. Dies geschieht, „wenn Migrantinnen und Einheimische sich wechselseitig als Personen mit unterschiedlichen lebensgeschichtlichen Erfahrungshintergründen wahrnehmen, [...] und Interesse an jeweiligen Lebensgeschichten, Kenntnissen, Fähigkeiten und Überzeugungen, etwa in den Bereichen Kunst, Moral, Politik, Religion usw. entwickeln (S. 296).

Die Befragten beenden den Satz „Die Weiterbildung zum Intercultural Coach ...“ wie folgt:

- ▶ „... ist ein Perspektiv-Changer.“
- ▶ „... war eine schöne Bereicherung und Austausch.“
- ▶ „... war einfach hilfreich.“
- ▶ „... hat mich sehr bereichert. Die würde ich jedem empfehlen, der Lust hat, sich mit sich selbst und anderen auseinanderzusetzen!“
- ▶ „... schafft Wege und die Möglichkeit, andere Menschen besser zu verstehen und zu respektieren.“
- ▶ „... ich wünsche mehr deutsche Studierende am Campus auch besuchen können und dürfen (wenn es um finanzielle Probleme geht).“
- ▶ „... war sehr anstrengend (weil emotional) und war sehr belehrend, aber auch Weltbild zerstörend.“
- ▶ „... ist sehr empfehlenswert, man kann echt viele Dinge lernen und es ist cool, wenn man mit den eigenen Vorurteilen konfrontiert wird.“
- ▶ „... sehr abwechslungsreich und Informative.“
- ▶ „... empfehle ich anderen.“
- ▶ „... hat mir gut beeindruckt.“
- ▶ „... ist sehr hilfreich für die SEILis und auch die Deutschen, weil Deutschland ein Land mit viel Migrationshintergrund ist, und wir müssen lernen, wie alle zusammenleben können, mit Respekt und Geduld... hilft und unterstützt andere Menschen.“
- ▶ „... war sehr hilfreich und verständlich.“
- ▶ „... ist eine besondere Möglichkeit, sich in eine neue Situation zu ersetzen und versuchen damit klarzukommen.“
- ▶ ... zeigt uns die Realität in der Welt. Worauf sollten wir achten, was sind die richtigen Lebensweisen.



Die Weiterbildung zum Intercultural Coach schafft Verständnis untereinander, also unter den Menschen, schafft Begegnungen, die uns im sozialen Leben weiterbringen und woraus wir profitieren und viel lernen können.

Hajni, 1999 in Székelyudvarhely (Rumänien) geboren, absolvierte nach der Schule einen Freiwilligendienst in der Kinder- und Jugendarbeit. Nach ihrer Ausbildung an der CVJM-Akademie arbeitet sie als Schuljugendreferentin im Evangelischen Gymnasium in Doberlug-Kirchhain (Südbrandenburg).

MODUL 4: ANERKENNUNGSJAHR IM LANDKREIS KASSEL

„Kultur, [...] Nationalität, also **gemeinsam, also Ideen austauschen**“

So definiert eine weitere Befragte den Begriff „Integration“. Um professionelle Praxiserfahrungen zu sammeln, ist der letzte Baustein von „Jugendhilfe integriert“ das Anerkennungsjahr im Landkreis Kassel. Je nach Einsatzstelle sind die Anerkennungsjahre sehr unterschiedlich gestaltet. Die Teilnehmenden, die über das Anerkennungsjahr berichten können, sind größtenteils zufrieden damit. Zwei Personen machten Angaben zum Praktikum, die dieses in der Stadt Kassel absolviert haben (Evangelische Jugend und Hort bzw. Kindergarten). Sie waren besonders dankbar für ihr Team, die gute Atmosphäre, Freundschaft, Flexibilität und Vielfalt.

Eine befragte Person beschreibt, dass sie wöchentlich 39 Stunden arbeitete, meist von 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr. Je nachdem, ob Kolleginnen oder Kinder krank waren, konnte der Arbeitstag aber auch schon um 7:00 Uhr starten. Die Befragte wollte zunächst mit geflüchteten Jugendlichen im Landkreis Kassel arbeiten. Dies blieb ihr jedoch durch den Ausbruch der Covid-19-Pandemie verwehrt. Nachdem die Befragte Person bei vier verschiedenen Stellen hospitiert hatte, konnte sie eine Stelle in einer Kita erhalten. **„Also drei Stunden habe ich hospitiert, und dann habe ich eine mündliche Zusage bekommen. Und nach dem ein Woche, das habe ich dann Vertrag gekriegt. Und 1. August, das habe ich angefangen.“** Sie beschrieb ihr Anerkennungsjahr sehr positiv:

„Also ich arbeite [...] in der Kita und dann Nachmittag im Hort. [...] das alles funktioniert gut. Also die Beziehung ist zwischen die Kollegen oder Kolleginnen und die Eltern, die Kinder, also es ist **ECHT** freundlich. Und das bin ich ziemlich zufrieden.“

Zu den Aufgaben der befragten Person gehörte es, die Anwesenheit zu überprüfen, Portfolios zu erstellen administrative Aufgaben zu erledigen sowie Mal- und Bastelangebote zu gestalten.

Eine befragte Person berichtete davon, dass sie nicht damit gerechnet hatte, eine Ausbildung zum:zur Erzieher:in zu machen und mit Kindern zu arbeiten. Die Arbeit in der Kita zeigte sich zunächst als herausfordernd:

„Also am **ANFANG** war es schwierig. Stell dir mal vor, du bist um 8:00 Uhr bei der Arbeit und alle schreien und **WEINEN**. Und alle Energie ist verloren. Und langsam, langsam bin ich es gewohnt, ganz ehrlich.“

Außerdem waren die organisatorischen Aufgaben, wie etwa Protokolle schreiben, Telefonate führen, bürokratische Abläufe gestalten, herausfordernd. In pädagogischer Hinsicht war es für den Befragten neu, mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen wie ADHS oder Autismus umzugehen. Zunächst war es auch nicht einfach, eine Beziehung zu den Kindern und Erwachsenen aufzubauen. Doch nach einiger Zeit entwickelten sich sehr positive Beziehungen. Wenn die befragte Person beispielsweise nicht da war, fragten die Kinder nach ihr.

„Also dieses **GEFÜHL**, dass die **KINDER** mit mir haben, ne, also dieses **FREUNDLICHE** Beziehung, würde ich mal sagen, also **DAS** gefällt mir sehr gut.“

In den herausfordernden Situationen waren unterschiedliche Kompetenzen gefordert: Kommunikation, Bedürfnisse erkennen sowie Kenntnisse über Kinderrechte und Kinderschutz.

Die befragte Person gab als Lieblingstätigkeit an, Angebote zu gestalten

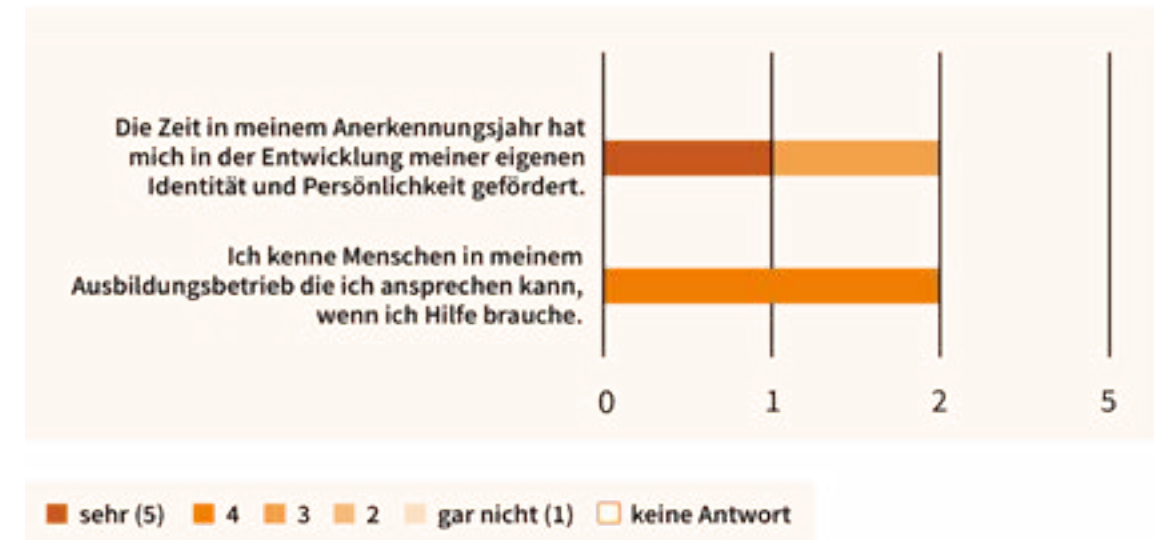
„Also „Also ich glaube [...] in dieses Anerkennungsjahr kann man **VIEL, viel, viel Erfahrungen und Erlebnis bekommen ALS** zwei Jahre Theorie.“

Die befragte Person beschrieb, dass zwei Jahre theoretische Ausbildung zwar wichtig seien, um etwas Neues zu lernen, man am Ende aber keine praktische Erfahrung hat. Daher gab die Person an, im Anerkennungsjahr sehr viel vor allem pädagogisch gelernt zu haben.

„Also meine Meinung nach, also Anerkennungsjahr ist eine, wie eine **Brücke** [...] Aus Vergangenheit und Zukunft [...] ich kann sagen, ohne Anerkennungsjahr, das ist **SCHWIERIG**, einfach aus Theorie zu beruflich, also zu Beruf oder einen Job zu gehen.“

Die Befragten gaben in der quantitativen Studie an, vor allem fachliche Kompetenzen, Verantwortungsbewusstsein und Aufmerksamkeit gelernt zu haben. Dabei haben sie sich unterschiedlich stark in ihrer Persönlichkeit weiterentwickelt. Sie wussten, an wen sie sich im Ausbildungsbetrieb wenden konnten, wenn sie Hilfe benötigten:

Frage 19-Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Dich zu?



Neben Freund*innen und Chef*innen waren vor allem Mitarbeitende von „Jugendhilfe integriert“ und anderen Unterstützer:innen wichtig für die Befragten:

Nach der Ausbildung wünschen sich die beiden Befragten, in der Jugendarbeit zu arbeiten oder in einem anderen pädagogischen Bildungsberuf.

Ein Befragter sagte: Das Anerkennungsjahr der Erzieher:innenausbildung „ist ein neues Schritt meines Lebens“.



„**Das werde ich nicht vergessen: gute Erinnerungen mit Dozenten, mit die andere Studentinnen und dem Kolleg-Tag zum Beispiel. (...) Und natürlich kann man in Pädagogik viel und tief zu lernen.**“

Mahdi, 1989 in Maydan Wardak (Afghanistan) geboren, kam 2016 nach Deutschland. Nach seinem Vorpraktikum beim Himmelsfels begann er die Ausbildung zum Erzieher an der CVJM-Akademie. Sein Anerkennungsjahr hat er anschließend in einer Kita und im Hort gemacht.

4.2 STRUKTUREN: FÖRDERNDE UND HEMMENDE FAKTOREN BEI „JUGENDHILFE INTEGRIERT“

Im vorliegenden fünften Kapitel untersuchen wir die strukturellen Rahmenbedingungen des Projekts und arbeiten heraus, welche fördernden bzw. hemmenden Strukturen bei dem Erwerb der sozialpädagogischen Qualifikation für junge Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshinter-

Faktoren /hemmend/ fördernd) für Integration	
Partizipation	14
Beziehung	10
Wohnen/ WG	27
Religion	1
Zukunftsperspektiven	8
Begleitung/ Unterstützung durch andere	7
Sprache	17
Finanzierung	16
Kulturunterschiede	2
Kenntnisse über Bildungssystem	8
	7

DIE STRUKTUREN DES PROJEKTS „JUGENDHILFE INTEGRIERT“ IM ALLGEMEINEN

Eine befragte Person betonte die bedeutsame Rolle des Vorpraktikums (in ihrem Fall: Himmelsfels), da es ihr ermöglichte, ihre Deutschkenntnisse für die Ausbildung zu verbessern. Gleichzeitig wurde sich gewünscht, im Vorpraktikum pädagogisch praktisch tätig zu sein. In zukünftigen Projekten sollte also das Erlernen der deutschen Sprache konsequent in das Format integriert sein sowie einen Einblick in pädagogisches Arbeiten bieten. Außerdem braucht es Raum zur Reflexion von Problemen oder Unzufriedenheiten.

Das Angebot zur **Ausbildung zum:zur Erzieher:in** wurde von einer befragten Person als förderliche Struktur betrachtet, insbesondere da diese Möglichkeit in ihrem Heimatland nicht bestand. Gleichzeitig stellten die bürokratischen Hürden in Deutschland, wie die Behördengänge im Bürgerbüro oder Aufgaben bei der Ausländerbehörde, ein erhebliches Hemmnis dar und wurden als zeitaufwendig und kompliziert empfunden. Daher war es sehr hilfreich, dabei Unterstützung zu erlangen. Eine andere befragte Person beschrieb, wie sich ihr Leben durch die Ausbildung an der CVJM-Akademie grundlegend verändert hat. Sie erlangte nicht nur fachliches Wissen, sondern gewann auch wertvolle Erkenntnisse über zwischenmenschliche Beziehungen und Kommunikation:

„Ich habe gelernt, wie ich mit anderen Leuten umgehen kann oder wie ich mit anderen Leuten kommunizieren kann.“

grund relevant gewesen sind. Die Analyse hat verschiedene Themen hervorgebracht, die wir in Kategorien wie Partizipation, Beziehung, Wohnen/WG, Religion, Zukunftsperspektiven, Begleitung/Unterstützung durch andere, Sprache, Finanzierung, Kulturunterschiede und Kenntnisse über das Bildungssystem zusammengefasst haben.

Eine weitere befragte Person hob die unterstützende Atmosphäre an der CVJM-Akademie bzw. CVJM-Hochschule hervor und betonte, dass sie sich dort anerkannt und wahrgenommen fühlte. Für zukünftige Anbieter ist es demnach sinnvoll, eine Unterstützungsform in bürokratischen Angelegenheiten zu finden sowie eine unterstützende und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen.

Besonders unterstützend an der **Weiterbildung zum Intercultural Coach** war das interkulturelle Lernen. Die theoretischen und praktischen Lerninhalte waren alltagsnah und relevant für die Befragten. Als Beispiel wurde ein Begegnungsabend mit einer Muslima genannt, bei dem die befragte Person offen Fragen stellen durfte. Diese Erfahrung ermöglichte es, Hintergründe und Prägungen anderer Religionen besser zu verstehen und zu diskutieren. Außerdem gehörten zu den Lerninhalten die Reflexion zur Selbstwahrnehmung und das Verständnis sowie die Überwindung eigener Vorurteile. Dieses Erlebnis konnte in den Alltag integriert werden und führte für die Befragte zu einem rassistuskritischen Denken. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Weiterbildung erwiesen sich als äußerst relevant im Alltag:

„es wirklich sehr aktuell und damit kann man nicht aufhören, dass man nicht darüber nachdenkt, weil das begleitet uns im Alltag, wo ich da einfach rausgehe und jeden Tag mir Menschen mit Integrationshintergrund begegnen und dann habe ich auch gemerkt, wie schnell wir rassistisch denken, unbewusst, also einfach automatisch“

PARTIZIPATION: MITWIRKEN UND BETEILIGUNG ALS HILFREICHE HALTUNG

Für eine gelungene Integration in die Gesellschaft ist Partizipation eine wichtige Voraussetzung (Geisen & Riegel, 2009, S. 8). Partizipation meint dabei eine Einbindung und Wirksamkeit in der Gesellschaft. Als Teil der Gesellschaft soll hier die Beteiligung und Teilhabe der Befragten in den einzelnen Bildungsbausteinen untersucht werden. Die Befragten beschreiben unterschiedliche Bereiche, in denen sie Partizipation erleben konnten.

Beim Vorpraktikum am Himmelsfels wurde die Mitarbeit bei den Camps als besonders gewinnbringend beschrieben. Dabei konnten die Praktikant:innen in der Planung mitwirken und pädagogisch als Betreuer:in mitarbeiten. Sie lernten Verantwortung zu übernehmen und sich auszuprobieren. Bemängelt wurde die fehlende Partizipation im sozialpädagogischen Bereich während der übrigen Zeit im Jahr. Die Partizipationsprozesse in der formalen Ausbildung der CVJM-Akademie haben sehr viele soziale Angebote bereitgehalten, an denen sich die Auszubildenden zusammen mit den Bachelor-Studierenden der CVJM-Hochschule einbringen konnten. Eine Befragte sagte zu den Möglichkeiten auf dem CVJM-Campus in Kassel, dass ihr diese Angebote viel Spaß machten, aber es für sie sehr herausfordernd war aufgrund der Sprache. Sie brauchte mehr Zeit, um die gelehrteten Inhalte in der Ausbildung zu verstehen und nachzuarbeiten als deutsche Auszubildende. Zudem sind die Angebote auch alle auf Deutsch, was für sie als zusätzliche Anstrengung empfunden wurde, sodass sie oft zu müde dafür war.

„Deshalb habe ich ehrlich gesagt an nicht so vielen Angeboten teilgenommen. Leider.“

Das zeigt, dass es viele Angebote zur Partizipation gab und gleichzeitig auch hier teilweise die Sprache als Hindernis wahrgenommen werden konnte. Für andere boten die Angebote viele Möglichkeiten, sich einzubringen. Eine Möglichkeit zur Partizipation war es beispielsweise, bei der Gestaltung des Gottesdienstes mitzuwirken. Ein Befragter erzählte, dass er sehr musikalisch ist und zusammen mit anderen Menschen aus dem Ausland öfter die Musik für den Gottesdienst machen durfte. Außerdem wurde der Befragte persönlich gefragt, ob er die Moderation übernehmen wolle. Zudem wurde er auf eine christlichen Großveranstaltung eingeladen, um einen Vortrag zum Thema „Armut im globalen Süden“ vor ca. 700 Personen zu halten.

„Da hatte ich auch ein bisschen Angst. Weil, wenn ich vor einem Publikum bin, habe ich eigentlich GAR keine Angst. Daran habe ich mich schon gewöhnt. Aber 600, 700, ja, das ist nicht eine jeden Tag Erfahrung. Und vor allem hatte ich auch ein bisschen Angst, ich hoffe, dass sie mich gut verstehen können, weil ja ich auch Akzent habe und, ja, wie gesagt mein Deutsch immer noch nicht perfekt ist.“

Im Unterricht regte die viele Gruppenarbeit in der Ausbildung eine große Beteiligung an, welche als positiv wahrgenommen wurde.

Hinsichtlich des Intercultural Coaches wurde beschrieben, dass es sehr viele praktische Teile gab und durch Gruppenarbeit das eigene Denken und Überlegen angeregt wurden. Außerdem gab es einen Kurs, wo die Teilnehmenden selbst ein Projekt entwickeln durften, dadurch viel lernen konnten

und die Gesellschaft mitgestalten konnten. Dabei betonte eine Befragte, dass es nicht darum gegangen sei, dass eine Person sich anpassen musste, sondern die Unterschiedlichkeit partizipativ gestaltet werden konnten:

„und wo es nicht nur darum geht, dass sie so werden wie wir oder das sie sich integriert fühlen und wir eine Gemeinschaft sind, sondern es geht eher darum, dass die zwei Menschen, die unterschiedlich sind, einen gemeinsamen Weg finden.“

Eine Person beschrieb, dass es ihr im Anerkennungsjahr am meisten Spaß gemacht hat, selbst Angebote für die Kinder zu gestalten. Dies war zunächst herausfordernd, da viele Faktoren unklar waren, zum Beispiel wie gut die Kinder dieses annehmen können. Dies zeigt erneut, dass es als sehr positiv erlebt wurde, Angebote mitzugestalten und Verantwortung zu übernehmen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Partizipation für die Befragten wichtig war und es ihnen Spaß machte, sich zu beteiligen. Beim Vorpraktikum war das nicht immer in der gewünschten Weise möglich. An der CVJM-Akademie gab es viele Möglichkeiten, die nicht im vollen Umfang wahrgenommen werden konnten, da sie aufgrund der Sprache auch viel Energie kosteten. Insgesamt wurden in allen Bausteinen die Möglichkeiten zur praktischen Beteiligung sehr wertgeschätzt. Dies bestätigt die in der Einleitung angesprochene These, dass Partizipation positiv auf den Integrationsprozess wirkt.

FÖRDERUNG INTERKULTURELLER BEZIEHUNGEN DURCH GEMEINSAMES LERNEN UND WOHNEN

Nach Dollase (et al. 2020) führt die interpersonelle sowie die soziale Kompetenz zu höherer sozialer Integration. Alle Bildungsbausteine beinhalten einen hohen Stellenwert der interkulturellen Gemeinschaft, in denen interpersonelle und soziale Kompetenzen gelernt und ausprobiert werden können. Insgesamt beschreiben die Befragten ihre Beziehungen in den jeweiligen Bausteinen als sehr hilfreich. Nennenswert ist dabei, dass durch die Verknüpfung der Bausteine einige Beziehungen intensiviert und aufrechterhalten werden konnten. Ein Befragter beschrieb, dass er am Himmelsfels Personen kennengelernt hat, die dann auch beim Intercultural Coach teilnahmen und bzw. oder an der CVJM-Akademie studierten. Dadurch wurden diese Personen zu beständigeren Kontakten und intensivere Freundschaften konnten sich entwickeln. Über das Vorpraktikum am Himmelsfels wurde geschrieben, dass es eine gute Gemeinschaft unter den Freiwilligen gab, die sich ebenfalls darüber hinaus weiterentwickelte:

„Also die anderen Freiwilligen [...] wir sind echt so eine gute Familie geworden. [...] die Mehrheit von uns sind sehr eng geworden in dieser Zeit und wir hatten gemeinsam Ausflüge gemacht [...] und haben diese Gemeinschaft auch mit uns nach Kassel gebracht, also die sind die wichtigsten Menschen so für mich.“

Während der Erzieher:innen-Ausbildung an der CVJM-Akademie in Kassel lebten die Befragten in Wohngemeinschaften. Eine Befragte beschrieb ihre Mitbewohnerin als beson-

ders bedeutend, da sie wie eine „Schwester“ für sie war.

Ein Unterstützungsfaktor für einheimische Auszubildende ist häufig die Familie. Diese kann bei Menschen mit Migration oft nicht in dem gleichen Maß unterstützend wirken. Daher ist es umso wichtiger, dass es ein breites soziales Netzwerk gibt. Außerdem wurde die Diversität und Atmosphäre der Kursgruppe an der CVJM-Akademie als bereichernd beschrieben. Diese trifft sich auch regelmäßig privat. Die Beziehungen am CVJM-Bildungscampus in Kassel gehen über die Mitstudierenden hinaus, da auch Dozierende und andere Mitarbeitende des Projekts „Jugendhilfe integriert“ eine bedeutende Rolle spielten. Es wurde beschrieben, dass die Dozierenden sehr unterstützend seien, Fragen beantworten und nach dem Wohlbefinden fragen würden. Gleichzeitig war es wichtig, dass es eine gesonderte Ansprechperson für die Teilnehmenden von „Jugendhilfe integriert“ gab. Diese war zu der Zeit Anthea Roth.

„Im Campus habe ich am meisten Unterstützung von Anthea bekommen.“

Als unterstützend wurde außerdem die Deutschlehrerin erlebt, die bei schriftlichen Arbeiten geholfen hat.

Insgesamt konnte die Gemeinschaft, die der CVJM-Campus verspricht, nur eingeschränkt erlebt werden, da gemeinschaftsfördernde Angebote aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht im gleichen Maße angeboten werden konnten wie sonst üblich.

„Es ist wirklich so, dass die Ausbildung auch davon lebt, von echten Begegnungen und von praktischen Dingen.“

Aufgrund der Kontakteinschränkungen während der Pandemie mussten alternative Begegnungsorte am CVJM-Campus geschaffen werden. Ein Beispiel dafür waren die Homebase-Gruppen. Diese wurden von einem Befragten als eher langweilig beschrieben, jedoch vermutete er, dass sie zukünftig interessanter werden würden, da sie themenspezifisch sein sollten.

Als große Hilfe wurde ein Treffen beschrieben, wo sich alle drei Kurse des Intercultural Coachs treffen und austauschen. Über den Austausch hinaus wurde bedauert, dass diese Treffen nicht für Aktivitäten oder um Beziehungen aufzubauen, genutzt werden konnten. Aufgrund interkultureller Unterschiede beschrieb eine Befragte, dass es ihr zunächst schwer fiel, sich in Gruppen zu öffnen, dass sie das aber immer mehr lernen konnte. Die Gemeinschaftstage („Kollegstage“) wurden als besondere Zeit beschrieben. „Das war wirklich Gemeinschaftsstimmung, Gemeinschaftsgefühl.“ Dabei fuhren alle Jahrgänge der CVJM-Akademie zusammen weg, um eine gute Zeit miteinander zu erleben. Insgesamt wurde ein hohes Gemeinschaftsgefühl beschrieben, das am CVJM-Campus aufkam:

„Dass ich hier auch gute Freunde gefunden habe, und dass dieses Gemeinschaftsgefühl, das ich von Anfang an hatte, wahrgeworden ist. Weil wir zum Beispiel mit anderen Studierenden aus dem Ausland eine WhatsApp-Gruppe haben, die FAMILY heißt. Und das ist schön.“

Es wird als sehr schön beschrieben, sich im Ausland bei Problemen oder zum Austausch mit anderen zu treffen, die auch aus dem Ausland kommen.

„Das ist auch, was mir eigentlich von der Ausbildung gefällt. Dass hier diese Multikulturalität gibt, diese Interkulturalität. Das ist ja sehr schön“

Gleichzeitig wurden auch enge Freundschaften zu deutschen Mitstudierenden aus dem Kurs beschrieben. Trotzdem ist es bemerkenswert, dass vor allem der interkulturelle Austausch als hilfreich empfunden wurde.

Neben der hohen sozialen Interaktion während der Ausbildung wurden in der Weiterbildung zum Intercultural Coach spezifisch interkulturelle bzw. soziale Kompetenzen gelernt:

„Ja, tatsächlich. In der Weiterbildung geht es am Anfang viel oder werden die Themen einfach, es geht darum, dass wir uns selber erstmal wahrnehmen. Wie wir sind, wie wir ticken, wie oder was unsere Identität ist, was uns ausmacht, um besser zu verstehen wie wir über uns selber und über andere denken und bei mir hat das wirklich geholfen dann auch mich selber zu verstehen bzw. Vorurteile [...] aufzubrechen.“

Die befragte Person betonte die Aktualität des Themas und wie es sie im Alltag begleitet, insbesondere wenn sie Menschen mit Integrationshintergrund begegnet. Sie reflektierte darüber, wie leicht unbewusste rassistische Gedanken auftreten können und wie wichtig es ist, diese Muster zu erkennen und abzubauen. Dabei hob sie hervor, dass ihr die Erfahrungen beim Intercultural Coach ihr geholfen haben, Kompetenzen wie Feinfühligkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit zu entwickeln. Sie freute sich mehr und mehr, Begegnungen zu schaffen, bei denen es nicht nur um oberflächliche Themen ging, sondern

darum, andere Menschen besser zu verstehen und ihre Denkweise und Handlungen nachvollziehen zu können. Eine Person berichtete von einer sehr tiefen Freundschaft, die im Intercultural Coach entstanden ist und sich als Art geschwisterliche Beziehung in den darauffolgenden Jahren weiter gehalten hat. Da viele von den Teilnehmenden des Intercultural Coach dann auch im Ausbildungskurs an der CVJM-Akademie waren, entwickelten sich freundschaftliche Beziehungen und ein inhaltlicher Austausch über die Weiterbildung hinaus. Außerdem wurde berichtet, dass über WhatsApp-Gruppen Kontakt zu allen gehalten wird. Dort findet auch ein inhaltlicher Austausch statt.

Auch im Anerkennungsjahr spielten Beziehungen eine wichtige Rolle. Ein Befragter hat in seinem Anerkennungsjahr Freundschaften im Kollegium geschlossen und unternahm auch privat Aktionen mit diesen. Außerdem hatte er ein gutes Verhältnis zu seinem Chef. Dieser unterstützte ihn, bot Hilfe an und förderte ihn durch Fortbildungen. Darüber hinaus hatte er in Kassel viele deutsche Freunde.

Insgesamt förderten alle Bausteine, unterstützende Beziehungen aufzubauen und helfen den jungen Menschen durch einen hohen Stellenwert beim Thema Gemeinschaft, sich zugehörig zu fühlen. Besonders hilfreich war dabei der interkulturelle Austausch. Für zukünftige Projekte ist es demnach empfehlenswert Räume für Beziehungen zu schaffen und auch von Seiten der Mitarbeitenden ernsthaftes Interesse an den Personen zu zeigen. Da oft die Familien als Unterstützungssystem fehlen, ist es hilfreich, feste Personen als Ansprechpersonen für bestimmte Belange zu etablieren. Gleichzeitig können Räume für interkulturellen

Austausch und Begegnungen mit Menschen in ähnlichen Situationen eine hilfreiche Wirkung haben. Dazu bietet sich auch eine Struktur des gemeinsamen Wohnens an. Wenn es Möglichkeiten gibt, Projekte zu vernetzen, kann dies ebenfalls zur Beziehungsintensivierung beitragen.

RELIGION

Nach Baumann und Nagel gibt es in den aktuellen sozialwissenschaftlichen Migrationsstudien eine Blindheit für Religion (2022, S. 12). Es wurde in der westlichen Welt wenig gesehen, dass Migrant:innen ihre Religion und ihre Rituale mitnehmen, und dass ihnen Religionsgemeinschaften soziale und emotionale Unterstützung bieten sowie zur Integration beitragen können (Baumann & Nagel, 2022, S. 12).

In den ersten drei Bildungsbausteinen spielen auch Religion und religiöse Gemeinschaft eine wichtige Rolle. Diese sind vor allem christlich geprägt, aber auch offen für andere Religionen. Auffällig ist, dass fast alle Befragten sich als Christ:innen bezeichnen würden.

An der CVJM-Hochschule gibt es ein christliches Fundament und der gemeinsame Glaube ist Teil der Studiengemeinschaft. Das kann einladend wirken, aber auch Skepsis erzeugen bzw. exkludierend erscheinen.

Eine Befragte beschreibt:

„Es ist für mich sehr wichtig, weil meine Familienmitglieder aus zwei verschiedenen Religionen kommen.“

Diese Person erzählte, dass sie bis zum Alter von zehn Jahren muslimisch war, da ihre Mutter Muslima war und ihr Vater zum Islam konvertierte, um ihre Mutter heiraten zu können. Als sie jedoch zehn Jahre alt wurde, entschied die gesamte Familie, zum Christentum überzutreten. Seitdem ist sie christlich. Sie betont, dass sie viel über den christlichen Glauben gelernt hat und dieser für sie aufgrund seiner Sichtweise wichtig ist. Die CVJM-Hochschule bzw. CVJM-Akademie war für sie besonders wertvoll, da sie nicht nur akademisches Wissen, sondern auch christliche Werte vermittelt hat. Diese Richtung des Glaubens interessiert sie sehr und entspricht genau dem, was sie sich wünscht.

Eine andere Person, die als Pfarrerskind aufgewachsen war, sagte, dass sie sich für christliche Themen interessierte:

„Ich liebe theologische Themen und Diskussionen und (...) ich weiß, dass Religion und Christentum in Deutschland auch (...) Bibel manchmal ein Tabu sind, so dass der Glaube manchmal so nicht so, also kein gutes Ansehen hat. Und einen guten Ruf hat. Und ich dachte, dass die Jugendlichen (...) sich auch nicht für solche Themen inter-

essieren. Aber ich dachte, dass also diese Art von Glauben und (...) ja, dass man nach dem Glauben auch irgendwie weiterleben soll in Deutschland.“

Das macht deutlich, dass die Religion für die Befragte einen großen Stellenwert hat und sie sich wünscht, dass es auch Räume dafür gibt.

Auf dem Himmelsfels waren oft Menschen mit unterschiedlichen Konfessionen und es gab Begegnungen mit Muslimen und Hindus. Eine Person beschrieb es als sehr verbindend, das gleiche Fundament des Glaubens mit anderen zu teilen, auch wenn die Ausgestaltungen unterschiedlich sind. Sie erzählte, dass es für sie eine Bereicherung war, von unterschiedlichen Glaubensrichtungen zu lernen und etwas für ihren eigenen Glauben mitzunehmen. Von weiteren Teilnehmenden wurde beschrieben, dass der Glaube für sie persönlich eine sehr wichtige Rolle spielt. Eine Befragte gab an, dass ihr der Glaube Trost und Akzeptanz ohne Leistungsdruck bietet. Im Gegensatz zum Berufsleben, in dem ständiges Leisten gefordert ist, erfährt sie Gottes Liebe täglich. Eine andere Person betont die Bedeutung des Glaubens für ihr berufliches Leben, und eine dritte sieht die schnelle Erlernung der deutschen Sprache als ein Geschenk Gottes, unterstützt durch die christliche Gemeinschaft. Fast alle Befragten beschrieben, dass der christliche Glaube für sie etwas Gewohntes war, da sie damit aufgewachsen sind. Das bestätigt sich in den quantitativen Ergebnissen, in denen 18 von 19 Befragten angaben, dass sie sich als Christ:in bezeichnen würden. Das zeigt, dass für sie Religion eine Rolle spielt und dadurch zunächst eine persönliche Ressource sein kann, die Halt gibt und durch die verbindende Glaubensgemeinschaft zur sozialen Integration beitragen kann.

Spannend wäre es zu untersuchen, inwiefern Andersgläubige auf das Bildungsangebot aufmerksam werden und teilnehmen könnten. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die Prägung des christlichen Glaubens in Deutschland der Mehrheitsgesellschaft entspricht und vor allem Menschen mit muslimischem Hintergrund Diskriminierungserfahrungen machen, welche den Integrationsprozess oft erschweren.

Unabhängig davon lässt sich zusammenfassen, dass die Einbettung von Religion eine Ressource für viele Befragte war, sodass zukünftigen Projekten zu empfehlen ist, den spirituellen Bedarf von Menschen mit Migrationshintergrund ernst zu nehmen und Räume dafür zu schaffen. Zudem hat Religion eine Bedeutung in der Persönlichkeitsentwicklung und der Verortung in der Gesellschaft, weshalb eine religionsensible sowie kultursensible Arbeit erforder-

lich ist (Schweitzer, 2018, S. 157). Im Prozess der Einwanderung wird die Herkunftsreligion eher aufrechterhalten und intensiviert, weshalb religiöse Angebote Schutz, Halt und Orientierung geben können (Schulte, 2017, S.61).

ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Da die Integration in das Bildungssystem auch das Ziel verfolgt, Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, stellt sich die Frage, wie die Zukunftsperspektiven der Teilnehmenden aussehen und ob eine nachhaltige Integration – auch in den Arbeitsmarkt – ermöglicht werden kann.

Eine der Befragten beschrieb, dass sie mit der Ausbildung an der CVJM-Akademie das Ziel verfolgte, Jugendreferentin zu werden. Sie erachtete die Ausbildung als sehr wichtig für ihre Zukunft. Die Befragten sagten, dass die Ausbildung eine gute Grundlage ist, um sich für eine Stelle zu bewerben. Sie haben Werte und das nötige fachliche Wissen mit auf den Weg bekommen. Außerdem wurde berichtet, dass alle Personen die gleiche Bildung bekommen und damit ausländische Studierende das gleiche fachliche Niveau erreichen wie die Einheimischen. Als Zielgruppe sieht sie für sich Jugendliche und junge Erwachsene. Um dieses Ziel zu erreichen, erachtete sie die Ausbildung als sehr wichtig und glaubt auch, dass sie mit dem Abschluss eher eine Anstellung findet.

„ich im Rahmen der Ausbildung die verschiedenen wichtigen Werkzeuge bekomme für meine Arbeit in der Zukunft. (...) Und wie gesagt, die Ausbildung stellt den Kern dar, was wichtig für meine Zukunft ist. Das ist wie der Schlüssel für meine Zukunft.“

Insgesamt waren die Befragten davon überzeugt, dass die Ausbildungen ihnen Türen für die Berufswelt öffnet und ihnen einen breiten Werkzeugkasten mit auf den Weg gibt. Wie auch die quantitative Umfrage zeigt, haben alle eine Vorstellung davon, in welchem Bereich sie später arbeiten wollen. Ca. die Hälfte der Befragten möchte Jugendreferent:in werden, die andere Hälfte als Erzieher:in in der Kita arbeiten. Diese positiven Zukunftserwartungen zeugen von einer gelungenen Integration. Formal gesehen haben alle Befragten am Ende ihrer Ausbildung einen Abschluss, der sie für den deutschen Arbeitsmarkt qualifiziert.

BEGLEITUNG/UNTERSTÜTZUNG DURCH ANDERE

Die Befragten haben in den unterschiedlichen Bildungsbausteinen von verschiedenen Personen Unterstützung erhalten, was ein wichtiger Faktor war, um verschiedenste Herausforderungen zu meistern. Gleichzeitig hätten sich die Befragten an manchen Stellen mehr oder andere Unterstützung gewünscht.

Insgesamt wurden jedoch viele positive Unterstützungsfaktoren genannt:

„Und auch unglaublich, wie ich es doch nach Deutschland geschafft habe, dass ich jetzt auf der Hochschule lerne. Das finde ich sehr unglaublich. Aber ich bin auch dankbar. Ich bin auch dankbar dafür, weil viele Leute hinter mir standen und mich unterstützt haben, damit ich es schaffen kann.“

Anthea Roth, die für das SEIL-Projekt und „Jugendhilfe Integriert“ angestellt war, wird als sehr unterstützend beschrieben. Sie beantwortete Fragen in unterschiedlichen Bereichen, wie zum Beispiel der finanziellen Förderung, und war Ansprechpartnerin für Probleme.

„Anthea Roth ist eine kleine Heldin für mich, weil die hat [...] mir echt viel geholfen. Und dafür werde ich mein Leben lang dankbar sein [...], wir haben, keine Ahnung, 500 E-Mails getauscht, wir waren fast jede Woche in Kommunikation. Und ich weiß, dass sie, wenn ich vielleicht ein krasses Problem oder eine große Angelegenheit habe, dann kann ich mit ihr rechnen.“

Ebenso wurden andere **Dozierende** der CVJM-Hochschule oder der CVJM-Akademie von allen Befragten als sehr unterstützend beschrieben.

Hervorgehoben wurde, dass diese immer individuell auf Einzelne eingegangen sind und darauf geachtet haben, dass sie von allen verstanden wurden. Sie achteten sehr darauf, dass alle sprachlich das Gesagte gut verstehen und inhaltlich folgen konnten.

Neben der finanziellen Unterstützung berichtet eine Befragte auch über Unterstützung beim Lernen und bei Behördengängen durch private Kontakte. Eine befragte Person berichtete, dass sie von den Dozierenden auch bei Schwierigkeiten mit der Ausländerbehörde Unterstützung erhalten hat. Ein Befragter berichtet, dass die Beantragung des Aufenthaltstitels am Anfang nicht leicht war und viele Termine auf ihn zukamen. Auffällig ist, dass mehrere Befragte Unterstützung bei den Behördengängen brauchten. Es musste erklärt werden: „Was ist das überhaupt, warum brauche ich das, wie kann ich sowas beantragen bzw. auch sprachlich.“ Außerdem wurde die **Klassengemeinschaft** an sich als sehr unterstützend an der CVJM-Hochschule wahrgenommen. Dabei wurden die Diversität in Bezug auf Alter und Herkunft und die kleine Klassengröße als förderlich beschrieben. Auch Kleingruppenarbeit wurde als unterstützend angesehen, da dort nochmal anders über Themen geredet werden konnte. Zudem wurde die Unterstützung durch die Deutschkurse

einerseits und die **Deutschlehrerin** an der CVJM-Hochschule andererseits als unterstützend beschrieben. Die Deutschlehrerin hätte zudem auch schriftliche Prüfungsleistungen Korrektur gelesen. Darüber hinaus hatten einige Befragte neben den Dozierenden auch **eigene Bekannte**, die sie unterstützt haben. Als förderlich wurde auch die offene Gesprächskultur benannt und die Begleitung durch eine Person im Praktikum, die Feedback gibt und hilft, mit Schwächen umzugehen. Ein Befragter beschrieb, dass er von seinem **Chef im Anerkennungsjahr** sehr gut unterstützt wurde. Dieser bot seine Hilfe bei Problemen an, stand mit Rat zur Seite und ermöglichte ihm Fortbildungen. Auch in fachlichen Fragen wurde er intensiv von seiner Anleiterin und seinem Chef begleitet.

Insgesamt zeigt sich, dass die Unterstützung durch andere mit den geknüpften Beziehungen einherging. Dies bestätigt, dass Beziehungen für Integration von großer Bedeutung sind und es gerade bei den Behördengängen einen großen Unterstützungsbedarf gibt. Hilfreich wäre es demnach, in zukünftigen Projekten darauf zu achten, dass die Personen im Unterstützungsnetz sich ihrer Rolle bewusst sind und eventuell Fortbildungsangebote sowie zeitliche Kapazitäten dafür zu schaffen.

SPRACHE

Die Integration in das Bildungssystem wird durch Sprachbarrieren erheblich beeinflusst, wie bereits in der Einleitung erläutert wurde. Mehrere Befragte berichten von Schwierigkeiten beim Verständnis von Lehrinhalten und der Teilnahme an Hochschulangeboten aufgrund ihrer begrenzten Deutschkenntnisse. Dies zwang sie oft dazu, den Inhalt nach Vorlesungen aufzuarbeiten, was ihre Zeitressourcen weiter einschränkte. Trotz der Herausforderungen während des Studiums zeigten sich einige positive Faktoren bei der Überwindung sprachlicher Barrieren. In den Vorlesungen war es für die Befragten ermutigend, Fragen zu stellen und sich aktiv an Gruppenarbeiten zu beteiligen, was dazu beitrug, ihre Sprachkompetenz zu verbessern. Die Unterstützung durch Dozierende und die Bereitschaft, sprachliche Hürden zu überwinden, trugen ebenfalls zur Bewältigung bei. Die Deutschkurse sowie die Deutschlehrerin erwiesen sich als äußerst hilfreich.

Die Studienteilnehmenden berichteten unterschiedliche Erfahrungen mit der deutschen Sprache. Einige fanden die Fachterminologie besonders anspruchsvoll und mussten Texte „übersetzen“, während andere sich schneller an die deutsche Sprache gewöhnten, insbesondere durch tägliche Vorlesungen und Vorkenntnisse aus dem Praktikum.

Ein wichtiger Faktor für die Überwindung sprachlicher Hürden war der Zugang zu Deutschkursen, insbesondere zu dem, der im Projekt „Jugendhilfe integriert“ angeboten wurde. Der Kurs half den Studierenden, ihre schriftlichen und grammatischen Fähigkeiten zu verbessern. Ein:e Befragte:r erweiterte seine Kenntnisse über den Deutschkurs hinaus durch selbstständiges Lernen, Sprachtandems und den Austausch mit deutschen Freunden. Zusätzliche Unterstützung bei schriftlichen Abgaben erleichterte die akademische Anpassung.

Schließlich betonten die Teilnehmenden die Bedeutung der christlichen Gemeinschaft bei der Sprachentwicklung und Motivation. Ein:e Befragte:r berichtete von erfolgreichen Fortschritten bis zur C1-Prüfung und betonte gleichzeitig die Schwierigkeiten bei der mündlichen Übertragung von theologischem Wissen in die deutsche Sprache.

Trotz unterschiedlicher Schwierigkeiten beim Spracherwerb und der Überwindung sprachlicher Barrieren wiesen die Studierenden auf die Bedeutung ihrer eigenen Lernmotivation und Disziplin hin. Die Qualität des Deutschunterrichts sowie der zeitliche Ablauf von Lehrveranstaltungen wurden ebenfalls kritisch diskutiert. Insgesamt stellte die Sprache für viele Befragte eine große Herausforderung dar. Vor allem das Vorpraktikum auf dem Himmelsfels sowie der Deutschkurs an der CVJM-Akademie waren eine große Unterstützung dafür. Demnach ist es empfehlenswert, Strukturen wie Sprachkurse oder Sprachaustausche zu schaffen, um dabei zu unterstützen, diese Hürde abzubauen. Sprache ist ein wichtiger Schlüssel zur Bildung sowie zur Integration (Dollase et al. 2020, S. 396 f. und Esser 2006, S.1).

FINANZIERUNG

Eine Befragte berichtete, dass sie von der finanziellen Unterstützung von „Jugendhilfe integriert“ profitiert hat. Später hatte sie einen Minijob angenommen und dadurch BAföG beantragen können. Sie betonte, dass es neben der finanziellen Unterstützung auch andere Hilfestellungen von „Jugendhilfe integriert“ gab, von denen sie sehr profitierte, wie Lernhilfe oder Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten.

Außerdem wurden die Prüfungen des Deutschkurses im Erstversuch finanziert. In der quantitativen Umfrage gab ein Großteil der Befragten (16 von 19) an, dass sie sich ohne die finanzielle Unterstützung von „Jugendhilfe integriert“ die Ausbildung nicht hätten leisten können. Hinzuzufügen ist, dass nur zwei der Studierenden mit Migrationshintergrund Bafög bekommen hatten.

Das stellt die Frage, wie zukünftig Gelder für solche Projekte

akquiriert werden können und weist auf die Notwendigkeit von finanziellen Mitteln in den interkulturellen Bildungsangeboten für eine gelungene Integration hin.

KULTURUNTERSCHIEDE

Oft sind Kulturunterschiede eine Herausforderung im Integrationsprozess. Eine Person berichtete, dass es für sie wichtig ist, dass die CVJM-Akademie von einem christlichen Jugendverband getragen wird, also „christlich ist“, da Religion in ihrer Familie eine wichtige Rolle spielt und sie christlich aufgewachsen und gleichzeitig muslimisch geprägt ist. Die Werte, die durch den christlichen Glauben vertreten sind, waren für sie von großer Bedeutung.

Trotz des gemeinsamen Glaubens stießen die Befragten auf andere Kulturunterschiede. Dies wird auch in der Weiterbildung zum Intercultural Coach thematisiert:

„Ja, tatsächlich. In der Weiterbildung geht es am Anfang viel oder werden die Themen einfach, es geht darum, dass wir uns selbst erstmal wahrnehmen. Wie wir sind, wie wir ticken, wie oder was unsere Identität ist, was uns ausmacht, um besser zu verstehen wie wir über uns selbst und über andere denken und bei mir hat das wirklich geholfen dann auch mich selbst zu verstehen bzw. Vorurteile abzubauen oder aufzubrechen.“

Eine Befragte berichtete, dass sie kulturell in ihrer Heimat ganz anders geprägt wurde. Ein Unterschied sei zum Beispiel, dass es dort viel schwieriger war, sich zu öffnen, weil viele Themen ein Tabuthema sind. Sie hatte gelernt, sich mehr zu öffnen und Menschen Vertrauen zu schenken. Auf den Kollegtagen gab es die Möglichkeit, dass alle, die aus dem Ausland kommen, ihre Länder und Kulturen vorstellen. Eine Befragte nannte die Existenz von Babyklappen als einen kulturellen Unterschied, der sie zunächst irritiert hat:

„Ich hatte auch einen Kulturschock, als ich erfahren habe, was Babyklappe ist. Das wäre zum Beispiel in Lateinamerika undenkbar. (lacht) Jetzt weiß ich, okay, hier ist das normal. Aber ja, ich glaube, dass ich in den letzten 13 Monaten ich viele, viele, viele wichtige Sachen für mein Leben gelernt habe. Und das ist sehr, sehr gut.“

Es wurden Unterschiede in Bezug auf Gottesdienste, Bürokratie oder Pünktlichkeit genannt, wo sich die Berichtenden aber schnell anpassen konnten.

Insgesamt wirkt es so, als hätten sich die Befragten im Vorfeld sehr auf eine andere Kultur eingestellt, sodass sie wenig durch Kulturunterschiede aneckten. Das kann an der erfolgreichen Teilnahme am Intercultural Coach liegen, da dort eine hohe Selbstreflexion stattfand. Das gemeinsame

Lernen voneinander ist essenziell, wenn verschiedene Kulturen zusammenkommen, weshalb die Weiterbildung des Intercultural Coachs an dieser Stelle einen hohen Stellenwert hat.

KENNTNISSE ÜBER DAS BILDUNGSSYSTEM

Eine Person berichtete, dass es ihr Highlight war, wie die Vorlesungen an der CVJM-Akademie gestaltet waren. Diese waren von Diskussionen und Gruppenarbeiten geprägt und die Dozierenden fragten immer wieder zurück, ob Inhalte verstanden wurden. In Einheiten zur Elementarpädagogik wurden verschiedene Konzepte vorgestellt, die für eine der Befragten neu waren, wie zum Beispiel die Waldorfpädagogik. Am Beispiel der Elementarpädagogik wurde tiefer verstanden, wie unterschiedlich die Bildungssysteme in Deutschland und in ihrem Heimatland sind.

„Aber jetzt weiß ich, dass Bildung groß ist. Es sind so viele Sachen da drin.“

Dazu beschreibt die Befragte die Veränderung des eigenen Mindsets und der eigenen Perspektiven.

„Ja, das Bildungssystem ist bei uns anders. Es gibt nicht so viele Möglichkeiten, um das zu machen. Es gibt nicht eine/ Konkret gibt es nicht eine Ausbildung, eine Erzieherausbildung. Man darf nur Lehramt studieren. Und das wäre mir eigentlich zu viel.“

Eine andere Person berichtete, dass sie in Lateinamerika keinen Unterschied zwischen Realschule, Gymnasium und Hauptschule haben, sondern sechs Jahre in die Primarschule und dann fünf Jahre in die Sekundarschule gehen. Auch das Benotungssystem sei anders eingeteilt und am Ende darf man alles studieren, wenn man bestanden hat, egal welche Note auf dem Zeugnis steht.

Insgesamt scheinen die Befragten das deutsche Bildungssystem nicht als Hürde, sondern als Chance wahrzunehmen.



5. FAZIT

„Jugendhilfe integriert“ war ein Projekt, um Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu haben die unterschiedlichen Bildungsbausteine ihren Beitrag geleistet. In der qualitativen und quantitativen Analyse konnte gezeigt werden, dass die Befragten grundsätzlich zufrieden mit den Angeboten waren. Sie haben nicht alle die gesamten Bildungsbausteine zu diesem Zeitpunkt durchlaufen. Die individuellen Wahrnehmungen in den qualitativen Interviews unterscheiden sich und sind beeinflusst von Faktoren Aufenthaltsdauer und Sprachkenntnissen. Die quantitativen und Ergebnisse passen ergänzend zu den qualitativen Ergebnissen und bilden ein Gesamtbild.

Das Vorpraktikum, z. B. am Himmelsfels, diente den meisten hauptsächlich zum besseren Spracherwerb, dem Einfinden in eine neue Kultur, sowie dem kulturellen Austausch und teilen von Erfahrungen. Insofern hat das Vorpraktikum das Potential geboten, ein Ort zum Ankommen zu sein, für Menschen aus einem anderen Land. Die quantitativen Ergebnisse zeigen eine mittelmäßige Zufriedenheit mit diesem Bildungsbaustein, wobei zu sagen ist, dass die Erfahrungen dort sehr individuell waren, auch aufgrund der unterschiedlichen Aufenthaltszeit dort. Die teilweise durchblickende Unzufriedenheit, könnte – wie die qualitativen Ergebnisse zeigen – damit zusammenhängen, dass das Praktikum an sich wenig pädagogische Inhalte hatte und es zu wenig Raum bzw. Ansprechpersonen gab, um das Unbehagen zu klären. Für andere wiederum war es eine gute Erfahrung. Besonders die interkulturelle Gemeinschaft auf dem Himmelsfels wurde sehr positiv wahrgenommen.

Die Ausbildung an der CVJM-Akademie wurde insgesamt

positiv betrachtet. Hilfreich war es, dort eine verlässliche Ansprechperson zu haben, die für die Studierenden aus dem Ausland erreichbar ist. Außerdem berichteten viele davon, dass die Dozierenden sich viel Mühe gaben, möglichst inklusiven Unterricht zu gestalten und auch persönlich den Studierenden weitergeholfen hatten. Inwiefern die Lehrkräfte mit besonderen didaktischen Kompetenzen für interkulturelle Gruppen ausgestattet waren, wurde nicht analysiert. Auch wenn die Dozierenden sehr positiv beschrieben wurden, könnte an dieser Stelle gegebenenfalls eine Weiterbildung für Lehrpersonal hilfreich sein. Das Leben auf dem CVJM-Bildungscampus bot viel Raum für Gemeinschaft. Vor allem wurde aber auch hier die interkulturelle Gemeinschaft als sehr hilfreich betrachtet. Insgesamt war die Ausbildung für die Befragten von hohem Wert, da sie den Befragten viele Kompetenzen vermittelte und sie für die Befragten die Tür in den Arbeitsmarkt in Deutschland öffnet. Bemerkenswert ist an dieser Stelle, dass fast alle Befragten der quantitativen Umfrage in ihrem Heimatland einen höheren Bildungsabschluss hatten. Das könnte auch erklären, warum einige unzufrieden mit den Tätigkeiten beim Vorpraktikum waren. Gleichzeitig bestätigt dies, dass die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am deutschen Arbeitsmarkt durch mangelnde Nachqualifizierungs- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten eingeschränkt ist (Färber, et. al. 2008, S. 107).

Die Weiterbildung zum Intercultural Coach wurde sehr positiv erlebt, da sich dort mit den Themen auseinandergesetzt wird, die den Befragten jeden Tag begegnen, da sie im Ausland lebend täglich interkulturelle Begegnungen haben. Durch die interkulturellen Begegnungen konnten dort

Menschen mit und ohne Migrationshintergrund voneinander und miteinander interkulturelle Kompetenzen lernen, welche in einer Einwanderungsgesellschaft höchst relevant sind. Auch hier scheint die Gemeinschaft sehr verbindend gewesen zu sein sowie der Austausch mit Menschen in ähnlichen Situationen. An dieser Stelle zeigt sich, dass persönliche Beziehungen für die Befragten sehr wichtig waren, und diese dadurch verstärkt werden, dass die Bildungsbausteine zusammenhängen, teilweise aufeinander aufbauen, zumindest aber wiederkehrende Begegnungen schaffen.

Zum Anerkennungsjahr lässt sich nur wenig sagen, da nur drei Personen in der quantitativen und eine Person in der qualitativen Umfrage befragt werden konnte. Grundsätzlich erleichtert die Kooperation mit den verschiedenen Partnern im Landkreis Kassel die Stellensuche. Der Befragte berichtete, dass er sich durch seinen Chef und seine Kolleg:innen gut unterstützt fand. Durch die Eingliederung in das Gesamtprojekt ist es vermutlich auch von Vorteil, dass der Ausbildungsbetrieb sich darauf einstellt, Teil eines Integrationsprojekts zu sein und dadurch mehr Schutzraum bieten kann.

Zwei bleibende große Herausforderungen sind die deutsche Sprache und die Behördengänge. Dabei wurden die jungen Erwachsenen durch unterschiedliche Angebote wie Deutschkurse oder entsprechende Ansprechpersonen unterstützt und haben zudem aber auch auf eigene Kontakte zurückgegriffen.

In allen Bildungsbausteinen lässt sich beobachten, dass die jungen Personen sich gerne mit einbringen und mitgestalten wollen.

Eine besondere Verbindung der ersten drei Bausteine ist das christliche Wertegerüst. Da fast alle Befragten aus einer ähnlichen Prägung kommen und die christliche Spiritualität für sie wichtig ist, schafft das einen positiven Anker sowie eine Gemeinsamkeit für die Befragten. Zudem trägt das Zusammenhängen der Bausteine zu einem großen Netzwerk bei, auf das die Teilnehmenden zurückgreifen können. Als besonders hilfreich wurde an unterschiedlichen Stellen auch die interkulturelle Gemeinschaft sowie der Austausch mit Menschen in einer ähnlichen Situation genannt. Insgesamt haben alle sehr von der finanziellen Unterstützung profitiert und die meisten hätten diesen Bildungsweg ohne finanzielle Förderung nicht gehen können.

Abschließend ist zu sagen, dass „Jugendhilfe Integriert“ dazu beigetragen hat, das Potential, das wir in Deutschland durch Migrant:innen haben, zu nutzen und Barrieren wie Sprache, Behördengänge, Kulturunterschiede o. Ä. durch ein enges Unterstützungssystem abzubauen. Dabei wurden sie ganzheitlich unterstützt und so qualifiziert, dass sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt die Chance bekommen, als Fachkräfte zu arbeiten. Durch die Kooperation mit dem Landkreis Kassel, bietet das die Chance, ganz konkret in den Städten und Gemeinden vor Ort zu einer gelungenen Migrationspolitik beizutragen und Bildungsungerechtigkeiten entgegenzuwirken. Gleichzeitig ist zu sagen, dass es fraglich bleibt, ob Projekte wie dieses das volle Potential der Menschen, die unsere Gesellschaft bereichern können, ausschöpfen kann. Die Personen stehen durch bürokrati-

6. INTERVIEWS VON MITARBEITENDEN

sche Barrieren oft vor Herausforderungen und können ihre gelernte Profession oft nicht in Deutschland ausführen. Trotzdem ist der Weg durch die einzelnen Bildungsbau- steine für die Teilnehmenden ein wichtiger Schritt in ihrem Integrationsprozess gewesen, in dem sie viele Beziehungen aufbauen, von einer interkulturellen Gemeinschaft getra- gen werden, interkulturelle sowie fachliche Kompetenzen lernen und durch den Abschluss zur:zum Erzieher:in einen relevanten Abschluss erworben haben, der als Schlüssel Türen für den Arbeitsmarkt eröffnet.

Für zukünftige Projekte ist es ratsam, unterstützende Ansprechpersonen zu etablieren, Sprachförderung zu schaffen, interkulturellen Austausch zu ermöglichen, inter- kulturelle Bildung für alle Beteiligten anzubieten, Räume zum Beziehungsaufbau zu schaffen sowie eine finanzielle Unterstützung als Basisversorgung zu sichern. Dass im Kontext der CVJM-Akademie der Wohnraum in Wohnge- meinschaften gestellt wurde, hat eine weitere wesentliche Herausforderung konzeptionell von Anfang an eliminiert.

INTERVIEWS VON MITARBEITENDEN

Nicht nur die Teilnehmenden, sondern auch die Mitarbei- tenden konnten viel aus dem langjährigen Projekt lernen und Wertvolles in ihren Erfahrungsschatz integrieren. Daher folgt abschließend ein kurzer Einblick in die Perspek- tiven drei Mitarbeitenden:

- ▶ **Samuel Mwangi:** Er war der erste SEIL-Studierende an der CVJM-Akademie und hat anschließend selbst für das Projekt gearbeitet. Das gibt einen spannenden Ein- blick in seine doppelte Perspektive als Auszubildender und Mitarbeiter.
- ▶ **Anthea Roth:** Sie war seit 2020 für „Jugendhilfe Integ- riert“ angestellt und Hauptansprechperson für die Teil- nehmenden
- ▶ **Frank Weber:** Theologischer Studiengangsleiter der Kolleg-Ausbildung an der CVJM-Hochschule. Er hat federführend das Projekt konzipiert, als Projektleiter verantwortet und koordiniert.



Es ist eine große Chance für alle Studierenden, in einer multikulturellen Atmosphäre zu lernen, zu studieren und zu leben.

Samuel G. Mwangi

SAMUEL G. MWANGI

1. Was überzeugt dich an dem Konzept „Jugendhilfe integriert“?

Die Vielfalt und Internationalität, das Zusammenkommen. Dadurch dann auch die unterschiedlichen Perspektiven aus den verschiedenen Ländern, die sehr bereichernd sind. Das heißt, das, was die jungen Menschen bisher erlebt haben, ist unterschiedlich, quasi die Schullaufbahn, die Prägungen, die Kultur und so weiter, das ist alles unterschiedlich und dann können sie doch zusammensitzen mit dem Anspruch, das Gleiche zu machen, zu lernen, gemeinsam unterwegs zu sein und voneinander zu lernen. Weiterhin überzeugt mich, junge Menschen zu unterstützen, die die Möglichkeit haben, eine Ausbildung zu machen, die herausfordernd ist, vor allem für Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Mich überzeugt auch die Perspektive im Auge zu behalten, welche Bereicherung durch kulturelle Vielfalt ins Berufsleben kommt, wo sich die Jugendlichen später als Erzieher und Jugendreferenten engagieren.

2. Was war dein persönliches Learning daraus?

Alles kann unterschiedlich sein, aber die Menschlichkeit, die in uns angelegt ist, verbindet uns. Dennoch ist die Begleitung dieser Vielfalt in ihrer Komplexität nicht zu unterschätzen, vor allem die Begleitung von unterschiedlichen Persönlichkeiten, die alle aus unterschiedlichen Kulturen kommen. Es reicht nicht aus, den internationalen Studierenden eine Gemeinschaft untereinander zu ermöglichen. Die Einheimischen müssen ebenso vorbereitet und mitgenommen werden, damit keine Parallelgesellschaften innerhalb eines Campus entstehen.

3. Du warst sowohl Teilnehmender als auch Mitarbeiter: Wie hat sich deine Sicht auf das Projekt verändert? Inwiefern hast du die interkulturelle Gemeinschaft als bereichernd erleben können?

Zuerst habe ich die Vorteile des Projekts entdeckt, kennen und schätzen gelernt und später andere dabei begleitet und meine Erfahrungen weitergegeben. So lernte ich auch den großen Umfang kennen, der in der administrativen Seite steckt und das Projekt für eine internationale Person auch herausfordernd macht. Eine solche Initiative ist in unserer multikulturellen Gesellschaft elementar. Es ist eine große Chance für alle Studierenden, in einer multikulturellen Atmosphäre zu lernen, zu studieren und zu leben.



” **Es hat mich beeindruckt zu sehen, wie sich die Teilnehmenden in den Modulen gegenseitig unterstützt haben.** “

Anthea Roth

ANTHEA ROTH

1. Was überzeugt dich am Konzept von „Jugendhilfe integriert“?

Das „gemeinsame Unterwegssein“ überzeugt mich am Konzept von „Jugendhilfe integriert“. Jedes Modul ist darauf ausgelegt, dass die Teilnehmenden einerseits durch die Mitarbeitenden im Projekt begleitet werden, andererseits aber auch untereinander Weggefährt*innen sind. Außerdem gibt es ja auch Teilnehmende in den Modulen, die nicht über das Projekt gefördert werden – in der Regel Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte. Das (nicht immer reibungslose) Miteinander war sehr bereichernd und förderlich für das Projekt. Es hat mich beeindruckt zu sehen, wie sich die Teilnehmenden in den Modulen gegenseitig unterstützt haben. Sie haben miteinander und voneinander gelernt; ich denke es war wichtig, dass die Teilnehmenden aus dem Projekt dabei keine offensichtliche Sonderrolle eingenommen haben, auch wenn sie sprachlich an der ein oder anderen Stelle etwas mehr Unterstützung benötigten. Für mich wurde dieses „gemeinsame Unterwegssein“ insbesondere in den Modulen 2 und 3 sichtbar (weil ich in diese am meisten Einblick hatte).

2. Was war dein persönliches Learning daraus?

Dadurch, dass die Teilnehmenden in den Modulen gemischt waren und es mir auch ein Anliegen war, die Gruppe nicht durch ein künstliches „die einen/die anderen“ zu teilen, musste ich mir auch immer wieder bewusst machen, dass es diese Trennung in gewisser Weise trotzdem gab: Nämlich an dem Punkt, dass die Teilnehmenden aus dem Projekt „Jugendhilfe integriert“ aufgrund ihrer Biografie einen sehr viel höheren Einsatz bringen mussten, um eine ähnliche Leistung zu erzielen wie die anderen Teilnehmenden. Die Gründe waren meist sprachbedingt, manchmal aber auch im Aufbau des deutschen Bildungssystems und in der Art des Lernens begründet.

3. Ein Blick auf die Zukunft: Das Projekt geht zu Ende. Was brauchen die Teilnehmenden in Zukunft, um weiterhin in das Bildungs- und Arbeitsleben integriert zu sein? Wie wird sich Deutschland deiner Meinung nach durch vermehrte Interkulturalität in Bezug auf das Arbeitsleben verändern?

Die Teilnehmenden (insbesondere in den Modulen 3 und 4) haben eine sehr hohe Eigenmotivation. Mit der Ausbildung und dem Anerkennungsjahr sind sie auf bestem Weg in Richtung Arbeitswelt. Es zeigt sich allerdings, dass die Schwelle zur Arbeitswelt nochmal einen besonderen Übergang markiert – ähnlich wie bei allen anderen jungen Menschen in Deutschland, nur dass teilweise das informative Unterstützungssystem fehlt (z.B. hinsichtlich Versicherungen). Die ausbildungsbegleitenden Praktika waren sicherlich hilfreich, um zu sehen, wie ein Arbeitstag in Deutschland aussehen kann. Meine Hoffnung ist, dass der Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für nicht-deutsche Staatsbürger*innen erleichtert wird. Ob dies allerdings so geschieht, bleibt eine Entscheidung der Politik. Was jedoch (insbesondere im sozialen Bereich) zu sehen ist, ist dass mehrsprachige Fachkräfte und darunter insbesondere solche mit eigener Zuwanderungsgeschichte gern gesehen sind – einfach, weil die Klientel dadurch besser erreicht werden kann: Einerseits sprachlich, andererseits aber auch durch phänotypische Repräsentation und damit auch in einer Vorbild-Funktion.



„**Im interkulturellen Kontext spielt die Möglichkeit einen „third Space“, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem echte Begegnungen und kulturelle Aushandlungsprozesse möglich sind, eine wichtige Rolle.**“

Frank Weber

FRANK WEBER

1. Was überzeugt dich an dem Konzept „Jugendhilfe integriert“?

Erst einmal ganz grundsätzlich: Das Konzept ermöglicht jungen Menschen mit Migrationsgeschichte einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und eröffnet damit echte gesellschaftliche Partizipation. Diese Rückmeldung kam vor allem von Pastoren aus internationalen Gemeinden in Deutschland, die die Erfahrung gemacht haben, dass viele interkulturelle Aus- und Weiterbildungsangebote nicht automatisch zu einer echten Jobperspektive führen. Einen wichtigen Beitrag zum Gelingen von „Jugendhilfe integriert“ in der Kolleg-Ausbildung leisten die überschaubaren Lerngruppen und das Konzept des gemeinsamen Lebens und Lernens. In den vergangenen Jahren gab es unter den SEIL-Studierenden nur einen Abbrecher. Alle anderen haben das Ausbildungsziel erreicht. Die interkulturelle Lerngruppe und die gemischten Wohngruppen haben zum einen den Spracherwerb gefördert und zum anderen für den einzelnen Studierenden ein Beziehungs- und Unterstützungsnetz geboten, um sich im deutschen Schulsystem zurecht zu finden.

2. Was war dein persönliches Learning daraus?

Die kulturelle und ökumenische Vielfalt war auf einmal nicht nur eine Theorie, sondern gelebter Alltag mit all seinen Herausforderungen. Der normale Referenzrahmen wurde immer wieder gesprengt. Als evangelischer Theologe lernt man noch einmal, dass man z.B. sehr gut Christ sein kann, ohne Martin Luther zu kennen. Als ich ganz selbstverständlich in der Einführung in Dogmatik mich auf Luther bezog, meldete sich eine Studierende mit armenischen Wurzeln und fragte: Wer ist Martin Luther? Ähnliches erlebten auch Kolleg*innen im pädagogischen Unterricht. Da man nicht denselben „Kanon“ an Kinderliteratur kennt, ist ein einfacher Bezug z.B. auf Pippi Langstrumpf nicht mehr für alle selbstverständlich.

Im interkulturellen Kontext spielt die Möglichkeit einen „third Space“, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem echte Begegnungen und kulturelle Aushandlungsprozesse möglich sind, eine wichtige Rolle. „Jugendhilfe integriert“ und das SEIL-Programm haben mir gezeigt, dass es möglich ist, solch einen Raum zu schaffen, in dem ein Hineinwachsen in ein interkulturelles Miteinander möglich ist. Bei der Auswertung eines Jahrgangs wurde deutlich, wie stark man am Anfang vor allem die Differenzen im Miteinander erlebt hat und wie sich dies durch das gemeinsame Leben und Lernen veränderte, so dass es am Ende als ganz normal

empfunden wurde, dass man eine solch heterogene kulturelle Gruppe ist. Ein neues Normal hatte sich herausgebildet.

Ein wichtiger Punkt war für mich auch eine veränderte Sicht auf Migration. Ganz geprägt von einer europäischen hochindividualisierten Perspektive auf den Menschen vor allem als Einzelnen, durfte ich Lernen, dass viele Migrant:innen nicht als Einzelne kommen auf der Suche nach einem besseren Leben nur für sich, sondern dass sie als Teil eines sozialen, meist familiären oder gemeindlichen Netzes kommen, die mit ihrem Herkunftskontext verwoben bleiben und sich für ihn verantwortlich fühlen. Nach und nach entdeckte ich, dass für viele Menschen mit Migrationsgeschichte immer auch ein zweiter Film nebenherläuft, der nicht auf den ersten Blick sichtbar wird, aber große Energien absorbiert. Diese soziale Vernetzung über Kontinente hinweg in der interkulturellen Lerngruppe für alle sichtbar zu machen und Teil des gemeinsamen Lebens werden zu lassen, wurde für mich zu einem wichtigen Anliegen.

3. Wie verändert das Projekt Lehre und Ausbildung?

Die wichtigste Veränderung ist die Herausforderung der interkulturellen Lerngruppe an sich. Nicht nur die Studierenden mit Migrationsgeschichte, sondern auch alle anderen sind herausgefordert die eigenen Standards und Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen und sich auf ein neues Miteinander einzustellen.

Alle Studierenden machen die Erfahrung, dass interkulturelle Aushandlungsprozesse zusätzliche Zeit bedarf und Unterricht und Gruppenarbeiten verlangsamen können, aber dass sie letztlich doch einen Gewinn darstellen, da verschiedenen Perspektiven zu Wort kommen.

Pädagogische Konzepte aus dem westeuropäischen Kontext werden außerdem stärker in ihrer Kontextualität wahrnehmbar, da sie mit den Perspektiven aus anderen kulturellen Zusammenhängen konfrontiert werden.

Und die Studierenden erleben die weltweite Christenheit, die schon lange vor Ort angekommen ist. Die rasanten Veränderungen innerhalb der Christenheit in Deutschland mit zum Teil wachsenden Migrationskirchen bzw. internationalen Gemeinden kommen in den Blick und können als Bereicherung aber auch Herausforderung für die eigene Gemeindegemeinschaft erlebt werden.

7. LITERATUR

LITERATUR

Baumann, M. & Nagel, A. (2022). Religion und Migration. Göttingen: Nomos

Diekmann, A. (2021). Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen (14. Auflage). Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Dümling, B. (2018). Inklusiv und kompetent interkulturelles Zusammenleben gestalten: Fortbildung zum Integrationscoach. In: Hilse-Carstensen, T., Meusel, S., Zimmermann, G. (eds) Freiwilliges Engagement und soziale Inklusion. Wiesbaden: Springer Verlag.

Dümling, B., Löchelt, K. & Zimmermann, G. (2018). Kulturelle und religiöse Vielfalt anerkennen – Zur Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung christlicher Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft (S.13-24). In: Dümling, B., Löchelt, K., Zimmermann, G. (Hrsg.): Christliche Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft. Begegnungen mit kultureller und religiöser Vielfalt gestalten. Neukirchen-Vluyn: Neukirchner-Verlag.

Dollase, R., Bielefeld, L. & Koch, K. (2020). Migration und Schule: Erfolgsfaktoren in Schule und Unterricht (S.349-373). In: Genkova, P. & Riecken, A. (Hrsg.): Handbuch Migration und Erfolg. Springer.

Esser, H. (2006). Migration, Sprache und Integration. (AKI-Forschungsbilanz, 4). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP Zivilgesellschaft, Konflikte und Demokratie Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration -AKI-. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-113493>

Färber, C., Arslan, N., Köhnen, M. & Parlar, R. (2008). Migration, Geschlecht und Arbeit: Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Opladen: Budrich Unipress.

Geisen, T. & Riegel, C. (2009). Jugendliche MigrantInnen im Spannungsfeld von Partizipation und Ausgrenzung (S.7-26). In: Geisen, T. & Riegel, C. (Hrsg.) Jugend, Partizipation und Migration. Orientierungen im Kontext von Integration und Ausgrenzung. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Heimat, B. D. I. U. F. (2023, September, 14). Warum Integration so wichtig ist. Bundesministerium Des Innern Und Für Heimat. <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/integration-bedeutung/integration-bedeutung-node.htm>

Himmelsfels (2023). Himmelsfels- Was ist das? Zuletzt aufgerufen am 14.09.23: <https://himmelsfels.de/willkommen/was/>

Hormel, U. & Scherr, A. (2005). Migration als gesellschaftliche Lernprovokation – Programmatische Konturen einer offensiven Bildung für die Einwanderungsgesellschaft (S. 295-310). In: Hamburger, F., Badawia, T. & Hummrich, M. (Hrsg.) Migration und Bildung: Über das Verhältnis von Anerkennung und Zumutung in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Hadjar, A. Hupka-Brunner, S. (2013). Überschneidungen von Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Migrationshintergrund. Eine theoretische und empirische Hinführung. In Hadjar, A. & Hupka-Brunner, S. (Hrsg.), Geschlecht,

Migrationshintergrund und Bildungserfolg. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Kruse, J. (2015). Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz (2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden (5. Auflage). Beltz Juventa.

Lutz, A. und Heckmann, F. (2010). Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern. Stand der Integration und integrationspolitischen Maßnahmen. Universität Bamberg.

Matthäus, W.-G., & Schulze, J. (2005). Statistik mit Excel: Beschreibende Statistik für jedermann (3., durchges. Underw. Aufl). Stuttgart: Teubner.

Merkens, H. (2017). Auswahlverfahren, Sampling und Induktion. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), Qualitative Forschung: Ein Handbuch (12. Auflage, Originalausgabe, S. 286-299). Reinbek bei Hamburg: rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Meuser, M., & Nagel, U. (2009). Expertinneninterviews-Vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner, A. (Hrsg.), Das Experteninterview (3., grundlegend überarbeitete Auflage, S. 71-93). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Porst, R. (2013). Fragebogen: Ein Arbeitsbuch (4. Auflage). München: Springer VS.

Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2014). Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch (4., erweiterte Auflage). München: Oldenbourg Verlag.

Reinders, H. (2016). Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.

Schweitzer (2018). Religiöse Entwicklung im Kindes- und Jugendalter. In: Albrecht, H., Dargel, M., Freitag, M., Giebel, A., Knorr, W., Lillie, U. & Loheide, M. (Hrsg.) im Auftrag der Diakonie Deutschland: #religionsundkultursensibel. Perspektiven für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in evangelischen Kontexten. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.

Schulte, Axel (2017). Religion in der Einwanderungsgesellschaft: Zwischen Menschenrechten und sozialer Wirklichkeit. Überlegungen aus politik- und sozialwissenschaftlicher Sicht (S.51-79). In: Nauerth, Hahn, Tüllmann, Kösterke (Hrsg.): Religions-sensibilität in der Sozialen Arbeit: Positionen, Theorien, Praxisfelder. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Statista. (2023, September 9). Bestand an offenen Arbeitsstellen im Jahresdurchschnitt bis 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2903/umfrage/jahresdurchschnittswerte-des-bestands-an-offenen-arbeitsstellen/>

Statistisches Bundesamt (2023, September, 9). Migration und Integration. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html

DANKESCHÖN

Das Projekt „Jugendhilfe integriert“ wurde in den vergangenen Jahren in Kassel und im Landkreis Kassel konzipiert, beantragt und durchgeführt. Wir danken allen Kooperationspartnern, die zum Gelingen des Projektes beigetragen haben und auf diese Weise jungen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnet haben.





Bildquellen: pexels.com
Grafik: Marija Bauder, Larissa Lorenz




CVJM-HOCHSCHULE

Hugo-Preuß-Straße 40
34131 Kassel
Tel: 0561-3087-500
info@cvjm-hochschule.de

 /CVJM.Hochschule

 /cvjmhochschule

 /cvjmhochschule

SPENDENKONTO

CVJM-Hochschule

IBAN: DE76 5206 0410 0000 0037 78

BIC: GENODEF1EK1

ONLINESPENDE

Spenden Sie online unter:

www.cvjm-hochschule.de/spenden

