

DER BLICK ÜBER DEN TELLERRAND  
EPALE und Erasmus+ Erwachsenenbildung 2021

 oead erasmus+

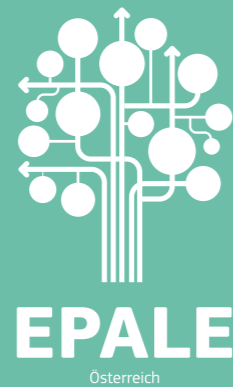


ICH BIN anders. DU BIST anders.

Zusammen sind wir Vielfalt!

**EPALE**

Österreich | Plattform für  
Erwachsenenbildung in Europa



ICH BIN anders. DU BIST anders.  
ZUSAMMEN SIND WIR VIELFALT!

Wertschätzender Umgang mit Diversität  
in der inklusiven Erwachsenenbildung

- 5 **Editorial**
- 6 **Einleitende Worte**  
Doris Wyskitensky
- BEITRÄGE**
- 01
- 8 **Erasmus+ und EPALE als Rahmen für Inklusion und Vielfalt**  
Carin Dániel Ramírez-Schiller
- 02
- 11 Lassen Sie uns über **strukturellen Rassismus und Ausgrenzung** in der Erwachsenenbildung sprechen  
Camilla Fitzsimons und Lilian Nwanze
- 03
- 16 **Von Diversität zu Pluralität – Gleichheit und Differenz** in der politischen Erwachsenenbildung  
Hakan Gürses
- 04
- 20 **AGE:WISE – Across Generations at Eye Level: Ways to Integrate Seniors by Education – Soziale Integration und Inklusion durch intergenerationelles Lernen (IGL)**  
Stefanie Gugganig, Martina Bachmeier, Gerhard Doppler
- 05
- 26 **Ich bin ja kein Rassist, aber ...!** Antidiskriminierungstraining für Erwachsene mit dem Ziel, unmotivierte und resistente Teilnehmende zu erreichen  
Guðrún Pétursdóttir
- 06
- 31 **Entre4all** – Ein innovatives Outreach-Programm, um Erwachsene mit Behinderungen mit Schlüsselkompetenzen auszustatten  
Joanna Kinberger
- 07
- 35 **DIVERSITY** – Inklusion von Migrant/innen durch Organisationsentwicklung und Programmplanung in der Erwachsenenbildung  
Eva C. Heesen und Margaret Nugent
- 08
- 42 **DiversityCapacities** – Improving the Capacities of Adult Education Institutions to Successful Dealing with Diversity  
Helga Moser und Renate Ackermann
- 09
- 47 **Der Shanarani-Ansatz** – Bewusstseinsbildung und Reduzierung geschlechtsspezifischer Stereotypen  
Angela Pittl und Vanessa Pittl
- 10
- 53 **Erasmus+ Next Generation**  
Madalena Bragança Fontes-Sailler
- EPALE-NEWS**
- 58 **EPALE Community Stories** – erzählen Sie uns Ihre Geschichte!



## EDITORIAL

Wertschätzender Umgang mit Diversität in der inklusiven Erwachsenenbildung war das Thema, welches auf der nun zum zweiten Mal online abgehaltenen Konferenz im Mai 2021 von über 150 Teilnehmenden aus über 20 Ländern diskutiert wurden. Die vorliegende Publikation umfasst die Beiträge der Konferenz.

Carin Dániel Ramírez-Schiller, OeAD/Abteilung Europa, Bildung, Jugend, gab Einblick in E-PALE – die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa – und die neue Programmgeneration Erasmus+, welche einen wichtigen Rahmen für Inklusion und Vielfalt in der Erwachsenenbildung darstellen. Camilla Fitzsimons und Lilian Nwanze, National University of Ireland Maynooth, diskutierten zum Thema struktureller Rassismus und Ausgrenzung in der Erwachsenenbildung und wählten dazu einen biographischen Ansatz. Hakan Gürses, Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung, referierte zum Thema „Gleichheit und Differenz in der politischen Erwachsenenbildung“.

In sechs „Ideen- und Networkingpools“ wurden folgende innovative Erwachsenenbildungsangebote und Erasmus+ Projekte vorgestellt, welche auch in der vorliegenden Publikation nachzulesen sind:

- AGE:WISE – Across Generations at Eye Level: Ways to Integrate Seniors by Education
- I am not a racist, but ... Anti-discrimination training for unmotivated and resistant adults
- Entre4all: Ein innovatives Outreach-Programm, um Erwachsene mit Behinderungen mit Schlüsselkompetenzen auszustatten

- DIVERSITY – Including Migrants through Organisational Development and Programme Planning in Adult Education
- DiversityCapacities – Improving the Capacities of Adult Education Institutions to Successful Dealing with Diversity
- Der Shanarani Ansatz – Bewusstsein und Reduzierung von Geschlechterstereotypen

Die Publikation informiert auch über die Möglichkeiten, die das Programm Erasmus+ im Bereich Mobilität und Strategische Partnerschaften für die Erwachsenenbildung bietet, und wie die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa (E-PALE) bei der Projektarbeit unterstützen kann.

Der OeAD als nationale Agentur für Erasmus+ koordiniert E-PALE in Österreich. Der OeAD dankt allen Personen, die als Vortragende zum Gelingen der Veranstaltung und zu der vorliegenden Publikation beigetragen haben.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihr OeAD.

Carin Dániel Ramírez-Schiller  
Eva Baloch-Kaloianov  
Andreas Koreimann  
Andrea Nakarada

## Der bewusste Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft ...

... ist eines der gesellschaftlich relevanten Themen, denen sich die Erwachsenenbildung heute zu widmen hat. Ich freue mich, wenn die EPALE Koordinierungsstelle immer am Puls der Zeit ist und solche wichtigen Themen auch in ihre Arbeit mit aufnimmt, wie etwa durch die Gestaltung der EPALE und Erasmus+ Erwachsenenbildungskonferenz 2021. Es geht nun vor allem darum, die vielfältigen Erfahrungen und Leistungen von Menschen zu erkennen und sie als Potenzial zu nutzen. Die Abteilung Erwachsenenbildung im Bundesministerium hat in ihrer Tätigkeit mit dem Thema Diversität schon seit vielen Jahren einen Schwerpunkt

gesetzt und hierzu laufend Projekte gefördert. Auch in den nächsten Jahren ist bei uns einiges an Aktivitäten zu erwarten, so arbeitet die Abteilung aktuell beispielsweise daran, Inklusion als Querschnittsziel in alle Bereiche der Erwachsenenbildung einzuführen. Der Fokus der Erwachsenenbildung wird in den nächsten Jahren auf Ebene der Sensibilisierung von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen liegen, in Form von Weiterbildungsmöglichkeiten und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Inklusion. Auch der kontinuierliche Ausbau von inklusiven Weiterbildungsangeboten oder inklusiver digitaler Informationsvermittlung



© OeAD/APA-  
Foto: service/br  
Hörmandinger

**Doris Wyskitensky, BA MA**  
Abteilung Erwachsenenbildung im  
Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung

wird gefördert und weiter ausgebaut werden, um die Teilhabe von Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen zu ermöglichen. Ich möchte mich ganz herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen der EPALE Koordinierungsstelle bedanken, die diese Veranstaltung wie immer sehr professionell durchführen. Wie vielfältig die Gesellschaft ist, zeigt sich auch an den vielen interessanten Workshops zu den unterschiedlichen Themen, die auf der Veranstaltung angeboten wurden und sich in der vorliegenden Publikation widerspiegeln. Ich hoffe, dass Sie daraus die eine oder andere Anregung auch für die eigene Praxis mitnehmen können.

## BEITRÄGE



# Erasmus+ und EPALE als Rahmen für Inklusion

Im Jänner 2021 ist die nächste Generation des erfolgreichen Erasmus+ Programms gestartet. In den nächsten sieben Jahren wird sich Erasmus+ an folgenden vier zentralen Prioritäten der Europäischen Kommission orientieren: **„Green Erasmus“**, **digitale Transformation**, **gesellschaftliche Teilhabe** sowie **Inklusion**.

Inklusion gehört zu den wichtigsten bildungspolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Europa und spiegelt sich in wichtigen EU-Strategien und Policy Dokumenten wider, hervorzuheben sind hier v. a. Europäischer Bildungsraum, Europäische Kompetenzagenda und Europäische Säule sozialer Rechte. Nur in einem inklusiven Europa können Green Erasmus, digitale Transformation und gesellschaftliche Teilhabe nachhaltig umgesetzt werden. Das Erasmus+ Programm 2021 bis 2027 soll hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten.

## EPALE

Zu Förderung von Inklusion kann auch EPALE, die europäische Onlineplattform für den Wissensaustausch und die Vernetzung im Bereich der Erwachsenenbildung, in vielerlei Hinsicht beitragen. Die EPALE Plattform stellt eine Reihe von Tools und Verlinkungen zu Ressourcen, Veranstaltungen und Informationen bereit, sowohl zum Programm Erasmus+, als auch zum Thema Inklusion. Diese Wissensinhalte bietet EPALE kostenfrei an, denn ein Kriterium von hoher Qualität ist, dass Information für alle zugänglich ist. Der Fokus von EPALE liegt außerdem auf non-formalem,

lebenslangem, intergenerationalem Lernen sowie auf Community Learning. Es findet auf EPALE auch ein reger Informationsaustausch zum Thema der Basisbildung/ Basic Skills statt.

Die Synergien zwischen der EPALE Plattform und dem Programm Erasmus+ sind in Österreich traditionell sehr erfolgreich und werden nun auch auf europäischer Ebene immer stärker genutzt. Diese Verschränkung zeigt sich auch darin, dass Inklusion und Diversität einer der großen EPALE Themenschwerpunkte des Jahres 2021 sind. Ein neues Feature auf EPALE ist der Erasmus+ Space, welcher zur Unterstützung im gesamten Projektzyklus von Erasmus+ Projekten dient. Der Erasmus+ Space bietet neben der EPALE Projekt-Partnersuche einen sicheren Raum der Zusammenarbeit bereits in der Antragsphase eines Projekts, und ist später dann ein wichtiges Tool für die Disseminierung von Projektergebnissen.

## Erasmus+

Die neue Programmgeneration Erasmus+ 2021 bis 2027 soll als Schnittstelle zwischen den bildungspolitischen Strategien und deren Umsetzung in der Praxis fungieren. Vor diesem Hintergrund sind alle am Erasmus+ Programm teilnehmenden Länder aufgerufen, bis Herbst 2021 nationale Inklusionsstrategien zu entwickeln. Wie können Hindernisse für Inklusion und Vielfalt beseitigt werden? Und wie können Bildungssysteme tatsächlich in der Praxis inklusiver gestaltet werden? Mit diesen und ähnlichen Fragen sollen sich die Inklusionsstrategien befassen. Ein vielfältiges Maßnahmenangebot soll entwickelt werden, um einen Beitrag zu leisten, die nationalen Inklusionsstrategien in ganz Europa zu schärfen.

Ziel ist es, Inklusion, Vielfalt und Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen des Programmes umzusetzen, um einer großen Breite und Vielzahl an Organisationen und Menschen den Zugang zum Programm Erasmus+ zu ermöglichen. Im Speziellen sollen Menschen mit geringen Chancen verstärkt inkludiert werden, die aufgrund von Behinderungen, gesundheitlichen Problemen, Hindernissen im Zusammenhang mit Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung, kulturellen Unterschieden, sozialen Hindernissen, wirtschaftlichen Hindernissen, Hindernissen im Zusammenhang mit Diskriminierung sowie geografischen Hindernissen benachteiligt sind.

## Mobilität für erwachsene Lernende

Zusätzlich zu den bereits existierenden Fördermöglichkeiten wird im Rahmen einer neuen Maßnahme nun ab dem Beginn der Programmlaufzeit erwachsenen Lernenden mit geringeren Chancen die Möglichkeit geboten, am Programm teilzunehmen. Es wurde hierzu jedes Land aufgerufen, einen Fokus zu formulieren, welcher spezifischen Gruppe von erwachsenen Lernenden man hier prioritär die Möglichkeit geben möchte, teilzunehmen. In Österreich liegt der Schwerpunkt auf Kursteilnehmer/innen an Basisbildungskursen.

Im Bereich der Erwachsenenbildung ist Inklusion seit jeher eines der Kernthemen und es gibt hier bereits sehr gute österreichische Projekte. Jedoch entsteht immer wieder Bedarf an neuen Initiativen, worauf man mit Projekten aufbauen kann. Es ist dabei wichtig schon beim Projektdesign und später bei der -umsetzung inklusiv zu handeln, indem man Menschen und Organisationen mit diversen Hintergründen von Anfang an die Möglichkeit gibt, mitzugestalten.

ten und gemeinsam zu arbeiten. Erasmus+ bietet dazu in allen Programmbereichen spezielle Fördermöglichkeiten. Projektträger sollen ermutigt werden, den Inklusionsgedanken in allen Phasen ihres Projektes umzusetzen: von der Erstinformation über die Partnersuche bis zur Dissemination von Resultaten, denn die Projektergebnisse sollen nicht nur für, sondern auch mit der Community entwickelt werden.

In diesem Kontext ist auch die EPALE und Erasmus+ Konferenz 2021 zu sehen: sie bot Gelegenheit zur Vernetzung, zur Dissemination, zur Inspiration – und natürlich auch zur Projektpartnersuche. In diesem Sinne laden wir Sie ein, Ihre Projektideen im neuen Programm Erasmus+ umzusetzen und dabei die Möglichkeiten, die Ihnen EPALE bietet, umfassend zu nutzen!

EPALE kann dabei unterstützen, indem Vernetzungsmöglichkeiten angeboten werden. Wir laden Sie ein, Ihre Projektideen im neuen Programm Erasmus+ umzusetzen und EPALE zu nutzen!



**Dr. Carin Dániel Ramírez-Schiller** ist seit 2007 Leiterin des Bereichs Erasmus+ Erwachsenenbildung & Querschnittsthemen sowie stellvertretende Leiterin des Programms „Erasmus+ Bildung“ im OeAD. Nach Promotion im Studium der Politikwissenschaften und Geschichte an der Universität Wien war sie zunächst Trainings-, dann Marketingassistentin in einem Software-Unternehmen, bevor sie 1994 begann, in der OeAD-GmbH zu arbeiten.

[carin.daniel-ramirez-schiller@oead.at](mailto:carin.daniel-ramirez-schiller@oead.at)  
[www.erasmusplus.at](http://www.erasmusplus.at)

## Lassen Sie uns über **strukturellen Rassismus und Ausgrenzung** in der Erwachsenenbildung sprechen

Einer der meistdiskutierten Begriffe unserer Zeit ist vielleicht das Wort „Rasse“. Die Aufmerksamkeit, die dieses Thema erhält, hat viele positive Seiten, und es ist wichtig, dass Erwachsenenbildende darüber nachdenken, wie auch wir zur Veränderung beitragen können. Als Wissensquellen für diesen Text dienen uns unsere eigenen Biografien oder Geschichten.

bell hooks spricht in diesem Zusammenhang von „einem dieser wirkungsvollen Wege, in einem Klassenzimmer oder Lehrsaal eine Gemeinschaft zu schaffen“ und fährt fort: „Dies gilt vor allem angesichts der Tatsache, dass die Klassenzimmer und Lehrsäle vielfältiger geworden sind.“ (hooks, 2010, S. 56). Lilian wird über zwei Lernerfahrungen in Lehrsaal A und Lehrsaal B berichten, und gemeinsam werden wir erforschen, aus welchen Gründen in einem Lehrsaal eine bestimmte Atmosphäre entsteht.

In den neun Jahren, die ich im Land bin, habe ich hier mindestens drei Kurse an zwei Universitäten belegt und abgeschlossen. Meine Geschichte erzählt von den Erfahrungen, die ich in zwei dieser Lehrsäle gemacht habe.

### Lehrsaal A

Ich war gerade ins Land gekommen. Ich kann nicht sagen, dass ich mich schon eingewöhnt hatte. Nach einem vollen Jahr war ich noch weit davon entfernt, mich an das Essen, das Wetter, den Akzent oder an das Leben im Allgemeinen gewöhnt zu haben. Ich stand noch immer unter einem Kulturschock. Ich hatte keine Freunde. Ich hatte das Gefühl, in einer Falle zu stecken, weil ich aus einem sehr aktiven

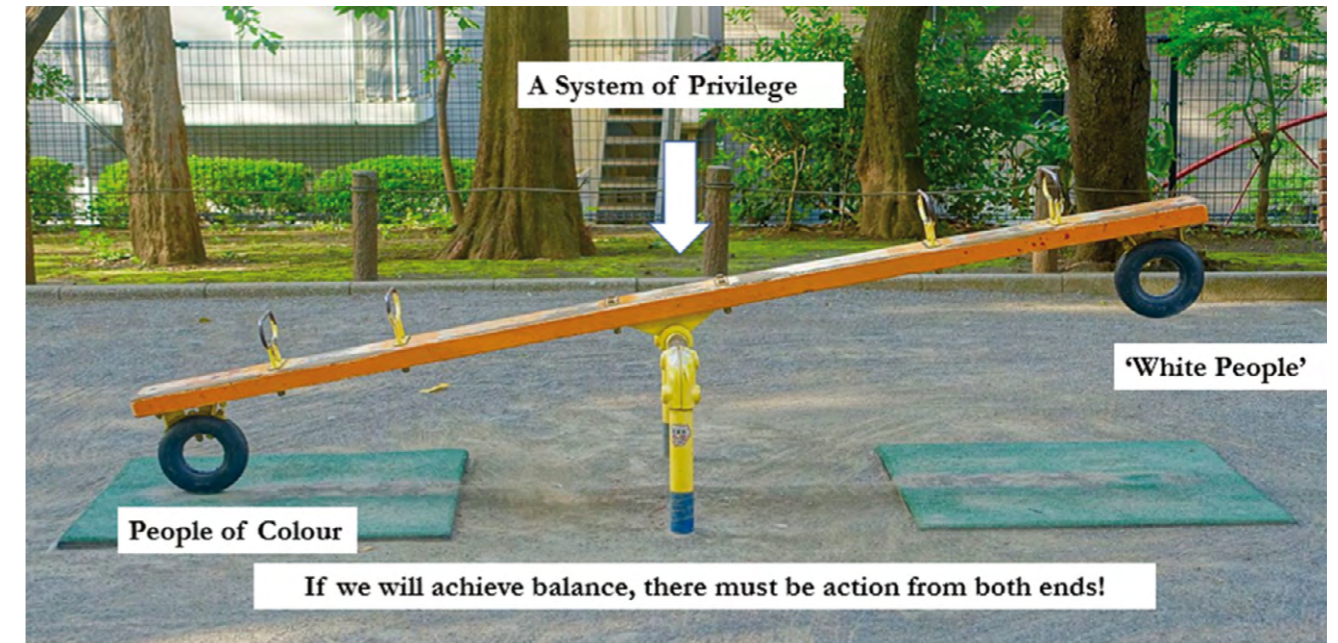
Berufsleben kommend nun plötzlich feststeckte. Alles war zum Stillstand gekommen. Kein Job. Keine Freunde. Keine Netzwerke. Ich stand wieder ganz am Anfang. Auch wenn ich das jetzt so leichthin sage, belastete es mich doch sehr. Hätte ich nicht meinen Glauben gehabt, wäre ich wohl in ein tiefes Loch gefallen. Sie können sich also vorstellen, wie froh ich war, mein Studium wieder aufzunehmen und mich an einer renommierten Universität in Irland einzuschreiben. Ich schwebte auf Wolke sieben. Mir war klar, dass das akademische Umfeld eine große Bereicherung und ein Gefühl der Erfüllung mit sich bringen würde. Ich war begeistert. Das Semester begann. Die Lehrenden waren fantastisch. Sie waren hoch kompetent. Die Kursinhalte waren hochwertig. Aber ich war unsichtbar. Niemand sprach mit mir. Auch ich sprach niemanden an. Ehrlich gesagt, hatte ich Angst davor. In meinem Masterstudiengang „Internationales und Europäisches Recht“ schien „international“ als Amerika und Großbritannien interpretiert zu werden. Afrika oder andere Regionen kamen kaum vor. Ich war immer die Letzte, die von meinen Mitstudierenden in eine Gruppe gewählt wurde. Und selbst wenn ich es in eine Gruppe schaffte, wurde ich nie zu ihrer Sprecherin bestimmt. Ich meldete mich in den Lehrveranstaltungen nie zu Wort, auch dann nicht, wenn ich etwas Relevantes zum behandelten Thema beizutragen hatte. Ich nahm an der Lehrveranstaltung teil und ging wieder nach Hause. Ich war unsichtbar.

Wir glauben, dass dieses „Othering“, das Lilian erlebte, also die Abgrenzung der eigenen Gruppe gegenüber anderen Gruppen, ein soziales Konstrukt ist, das durch einen historischen Prozess der „Rassifizierung“ geschaffen wurde. Hier werden bestimmte Eigenschaften ohne Rücksicht auf gesellschaftspolitische Zusammenhänge fälschlicherweise homogenisierten gesellschaftlichen Gruppen zugeordnet (Lentin 2004). Das Konzept des „Schwarzseins“ selbst

wurzelt in historischen Behauptungen der biologischen Unterlegenheit nichtweißer Menschen. Zum Glück stößt dieser Irrglaube heutzutage auf immer mehr Skepsis. Manchmal stößt man jedoch auf „Othering“ in der Form, dass kulturelle Unterschiede zu stark in den Vordergrund gerückt oder vermeintliche Unterschiede in Bräuchen und Verhaltensweisen mit den „Normen“ der kapitalistischen Länder des Westens verglichen werden. Mitunter reagieren Lehrende proaktiv auf dieses Gefühl der Andersartigkeit, das im Zentrum von Lilians Geschichte steht, indem sie interkulturelle Lernräume schaffen, in welchen kulturelle Unterschiede in Kommunikation, Sitten und Werten verglichen und gegenübergestellt werden. Dieser Ansatz kann in Gebieten mit großen, kürzlich zugewanderten Migrant/-innengruppen hilfreich sein, aber er kann auch selbst Probleme hervorbringen. So können Unterschiede hervorgehoben werden, die nicht besonders tiefgreifend sind, und es kann überdeckt werden, wie die kulturellen Normen der dominanten Bevölkerungsgruppe durch autorisierte soziale Hierarchien bevorzugt werden (Fitzsimons, 2017).

### Lehrsaal B

Fünf Jahre nach meiner Erfahrung in Lehrsaal A meldete ich mich zu einem Kurs an, der in Lehrsaal B stattfand. Vom ersten Tag an wurde ich in diesem Lehrsaal in die Diskussion hineingezogen. Bitte beachten Sie meine Formulierung – hineingezogen. Ich versuchte mich zu verstecken. Das wurde mir aber nicht erlaubt. In den ersten Tagen, als die Gruppen gebildet wurden, waren ich und die andere Afrikanerin wie üblich auf uns allein gestellt, aber innerhalb einer Woche änderte sich das auf wundersame Weise. Die Leute redeten mit mir. Die Lehrenden kannten meinen Namen. Ich konnte ihnen von meinem Leben erzählen, weil es sie interessierte. Sie wussten, wann ich die irische



Wollen wir ein Gleichgewicht in einem System der Privilegien schaffen, muss es Veränderung von beiden Seiten geben.

© Silver Park by Daderot, CC-BY-SA (Das Original wurde durch das Hinzufügen von Text bearbeitet.)

Staatsbürgerschaft erhielt. Das wurde sogar in der Klasse gefeiert! Ich existierte in den Köpfen dieser Leute. Die Studierenden erzählten im Unterricht aus ihrem Leben. Die Leute erfuhren, woher ich kam, und ich lernte Dinge über Irland, die mir in den sechs Jahren, die ich im Land war, verborgen geblieben waren. Wir lernten intensiv, uns rauchten die Köpfe. Trotzdem bildeten wir eine Gemeinschaft. Alle respektierten mich. Wir führten harte Diskussionen über Rasse, Klasse und Geschlecht, aber obwohl wir stritten, versöhnten wir uns wieder. In einer dieser Diskussionen ging es um Rasse. Ein weißer Kollege meinte flapsig, er glaube nicht, dass es so etwas wie Rassismus gäbe.

Er behauptete, die Benachteiligung farbiger Menschen existiere vor allem in ihren Köpfen. Im Raum war es still. Niemand antwortete. Plötzlich lief in meinem Kopf ein Film über all die Jahre ab, in denen ich mich auf Stellen beworben hatte, ohne von den Arbeitgebenden auch nur eine Reaktion zu bekommen. All die Jahre, in denen ich verzweifelt an Türen geklopft hatte, die zu durchschreiten ich qualifiziert war, die mir aber fest verschlossen blieben, weil ich schwarz war. Diese Gedanken schossen mir durch den Kopf, und ich reagierte. Meine Antwort fiel emotionaler aus, als ich es eigentlich beabsichtigt hatte, und am Ende der Stunde fühlte ich mich ausgelaugt. Ich fühlte mich schlecht.





© unsplash/Kate Kalvach

Ich fühlte mich müde. Als ich an diesem Abend nach Hause kam, erhielt ich einen Anruf. Es war ein Anruf der Leiterin der Lehrveranstaltung. Sie rief mich an, um sich nach meinem Befinden zu erkundigen. Sie verstand, wie belastend die Diskussion für mich gewesen war. Deshalb rief sie mich an. Obwohl ich niemandem mitteilte, wie ausgelaugt ich war, wusste sie es und nahm deshalb Kontakt zu mir auf. Ich war wichtig. Unsere Klasse war zu unserer Familie geworden. Und ich hatte einen Platz in dieser Familie.

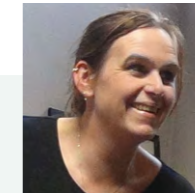
Wir glauben, dass das Klima in Lehrsaal B nicht allein deshalb zustande kam, weil die Studierenden freundlich waren. Oder die Lehrenden netter. In Lehrsaal B konnte dieses Klima entstehen, weil die Lehrenden einen bestimmten Rahmen eingeführt hatten und diesen anwendeten. Ich wurde nicht deshalb plötzlich in Gruppen aufgenommen, weil die Studierenden einen Aha-Moment hatten, sondern wegen eines Stils und einer Ideologie der Lehrenden, die

von Ansätzen der Erwachsenenbildung im Sinne von Paulo Freire, bell hooks und anderen beeinflusst waren. Diese Ansätze lehnen Frontalmethoden ab, bei denen der oder die mächtige Lehrende passiven Lernenden dominantes Wissen einflößt. Lehrsaal B war ein Raum für „engagierte Pädagogik“, in dem Wissen kollaborativ co-konstruiert wird (Fitzsimons, 2019). Brookfield (2018) schlägt in diesen Situationen drei spezielle Methoden für das „Lehren von Rasse“ vor, egal, um welches Thema es sich handelt.

Der erste Baustein ist der **Gerüstbau** – die Lernenden sollen dazu gebracht werden, über Rasse zu sprechen, und zwar auf eine Art und Weise, die einladend und sich der vorgeschobenen Linse des eigenen Hintergrunds bewusst ist. Die Lehrenden sollten von ihren eigenen Rassenerfahrung ausgehen. Wenn sie weiß sind, bedeutet dies, dass sich ihrer eigenen Privilegien bewusst werden und sich klar machen sollten, wie sie von ihnen profitieren.

Der zweite Baustein ist das **Modellieren**, bei dem der/die Lehrende das Thema auf eine Ebene der Normalität holt, und der dritte ist die **Gemeinschaftsbildung**, die in Lehrsaal B stark ausgeprägt war. Die Lehrenden nahmen sich die Zeit, in einer sicheren und unterstützenden Umgebung positive Voraussetzungen für Peer-Learning zu schaffen. Nur wenn Menschen einander vertrauen, können sie wirklich an einer Lerngemeinschaft teilnehmen.

Brookfield lenkt unsere Aufmerksamkeit aber auch warnend auf „repressive Toleranz“, bei der bestimmte, oft gut gemeinte Änderungen vorgenommen werden, die den Anschein echter Veränderung erwecken, oft aber nicht über das Oberflächliche hinausgehen.



© privat

**Camilla Fitzsimons** ist eine Wissenschaftlerin, die seit den 1990er Jahren in der Erwachsenenbildung und Community Education tätig ist. Sie arbeitet im Rahmen breiterer Gemeindeentwicklungs- und Führungsinitiativen mit Frauen-, Anwohner/innen- und Kampagnengruppen. Ihre Arbeit ist von der feministischen kritischen Pädagogik beeinflusst.

[camilla.fitzsimons@mu.ie](mailto:camilla.fitzsimons@mu.ie)



© privat

**Lilian Nwanze** ist Doktorandin am Department of Adult and Community Education der irischen Universität Maynooth. Als Stipendiatin des Irish Research Council erforscht sie derzeit im Rahmen ihrer Dissertation die Auswirkungen von Rassismus auf Studierende im Bildungswesen. Sie studierte Rechtswissenschaften und war Anwältin in Nigeria, bevor sie nach Irland auswanderte. Sie ist gelegentlich als Dozentin an der Universität Maynooth tätig. Lilian Nwanze ist ständig bestrebt, die Lehrveranstaltungen für alle Studierenden wirkungsvoller und inklusiver zu gestalten.

[Lilian.nwanze.2019@mumail.ie](mailto:Lilian.nwanze.2019@mumail.ie)

## Von Diversität zu Pluralität – Gleichheit und Differenz in der politischen Erwachsenenbildung

Der Befund ist eindeutig: Bildung hinkt der demografischen Realität hinterher. Bildungseinrichtungen, Didaktik, Lehrpläne, schließlich auch Lehrpersonal weisen mitnichten jene Diversität auf, die unsere Gesellschaften seit den 1960er Jahren zunehmend charakterisiert. Ich will damit keineswegs guten Willen, Errungenschaften und positive Entwicklungen kleinreden. Aber die Diskrepanz zwischen der Bevölkerungskonstellation und dem Bildungsalltag ist augenscheinlich.

Es muss präzisiert werden: Welche Kategorien von Differenz meinen wir, wenn wir von Diversität, wörtlich Verschiedenheit, reden? Nehmen wir etwa die „verbotenen Diskriminierungsgründe“ des EU-Regelwerks: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität (Übersetzung von „race“), Gender, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion, Glaube und Weltanschauung, sexuelle Identität und Orientierung, Klasse ...

Es handelt sich hierbei um höchst unterschiedliche Differenzkategorien, die nicht ineinander übersetzt oder aufeinander reduziert werden können. Auch in diesen einzelnen Kategorien ist die Gemengelage oft von Region zu Region unterschiedlich – „ethnische Herkunft“ in Österreich und das US-amerikanische (oder britische) „black“ bezeichnen nicht ein und dieselbe Differenz. Trotzdem wird die Diskussion über Diversity zum Teil sehr heftig und erbittert geführt, als gäbe es dabei jeweils nur zwei Parteien. Die niederländische Schriftstellerin Carry van Bruggen schrieb in den 1920er Jahren einen Satz, der seit langem ein Denkmotto für mich bildet: „Es gibt kein anderes Sein als Anderssein.“<sup>1</sup>



Dimensionen der Vielfalt

© Charta der Vielfalt (www.charta-der-vielfalt.de)

Wenn wir mit der Autorin voraussetzen, dass das Sein, das wir um uns wahrnehmen, also *das Andere*, trotz seiner Ähnlichkeit mit einer Gruppe von weiteren Anderen immer ein eigenes, besonderes Sein ist, so hätten wir drei Erkenntnisse gewonnen:

1. Das Andere ist nicht von mir aus betrachtet anders, sondern allein durch seine Existenz. Das Andere ist weder der Gegensatz noch der Anstifter des Eigenen. Es ist einfach das Andere, unabhängig von mir, so wie alle anderen auch die Anderen sind. Man kann also *nur anders sein*.
2. Differenzen zwischen den Individuen (Personen, Dingen) sind grundsätzlich unendlich. Wenn wir dennoch von politisch relevanten Differenzen sprechen, die soziale Gruppen zur Folge haben, so ist da ein Akt der Reduktion im Spiel.
3. Diese Reduktion hat (neben historisch gewachsenen politisch-sozialen Kämpfen und Konflikten) u. a. mit einer konzeptuellen Unzulänglichkeit zu tun, die unsere Logik und unsere Sprachen durchdringt: Wir sind nicht imstande, Differenz als solche, als *Differenz an sich* auszudrücken. Das Denken in Gegensätzen hat zur Folge, dass Differenz in ihrer positiven Artikulation stets als Identität daherkommt. Kollektive *Identitäten* basieren auf reduzierten und begriffslosen Differenzen.

Differenz ist der eine Aspekt des Problems. Der weitere Aspekt betrifft Gleichheit. Diese geht ebenfalls auf die antike Philosophie zurück und wird von einem benachbarten Begriff abgegrenzt: *Identität*. Heidegger schrieb: „Wenn einer immerfort dasselbe sagt, z. B.: die Pflanze ist Pflanze, spricht er in einer Tautologie. Damit etwas dasselbe sein kann, genügt jeweils eines. Es bedarf nicht ihrer zwei wie bei der Gleichheit.“<sup>2</sup>

*Identität* bezeichnet die Übereinstimmung zweier oder mehrerer Wesen oder Objekte in jeder Hinsicht, also eine absolute Ununterscheidbarkeit: A ist A. *Gleichheit* hingegen bedeutet Übereinstimmung in einer relevanten, nicht aber in jeder Hinsicht: A = B. Wie auch Heidegger betont, liegt hier der Unterschied zu Identität darin, dass für die Identität ein Element genügen würde. Für Aussagen über Gleichheit brauchen wir hingegen mindestens zwei Elemente.

Das bedeutet zunächst: Gleichheit ist kein absoluter Begriff, sondern bezeichnet immer ein Verhältnis. Und damit wir überhaupt von einer Gleichheit zwischen zwei Wesen oder Objekten sprechen können, muss eine (oder: müssen mehrere) relevante Differenz(en) zwischen ihnen vorausgesetzt werden. Gleichheit ist also nur als *Gleichheit von Verschiedenen* möglich.

Demnach wäre Vielfalt der „Normalzustand“ einer Gesellschaft. Wenn aber gesagt wird, unsere Gesellschaft sei *heute divers* geworden, haben wir es mit einem „Nebenprodukt“ der hegemonialen Politiken zu tun – weil diese nämlich vorhandene Differenzen als Kohärenz, das Diverse als Einheit, das Heterogene als homogen darstellen. Gegenpolitiken brachten/bringen die Differenz gegen dieses Homogene in Stellung. *Politik der Differenz* verfolgt in diesem Sinne eine Doppelstrategie: (Re-)Heterogenisierung des Homogenisierten und Hineinreklamieren des (während der Homogenisierung) Ausgeschlossenen.

Diversität wird im politischen Zusammenhang mit dem Ziel ins Treffen geführt, einer Differenz zur Gleichheit bzw. zur Anerkennung zu verhelfen. Das ist eine Forderung, mit der auch Bildung konfrontiert ist. Faktische Vielfalt braucht ihren politischen Ausdruck, der wirkliche Gleichheit (auch im Bildungsbereich) anstiften kann.<sup>3</sup>

Der *politische* Ausdruck der Vielfalt ist *Pluralität*. Hannah Arendt schreibt: „Politik beruht auf der Tatsache der Pluralität der Menschen. [...] Politik handelt von dem Zusammen- und Miteinander-Sein der *Verschiedenen*.“<sup>4</sup>

Pluralität ist ein politischer Begriff. Wenn die vielen Stimmen der faktischen Vielfalt eine *politische Sprache* bekommen und ihre Rede *vernommen* wird, wenn die zu Anderen Gemachten politische Rechte und politische Mitentscheidungsmöglichkeit bekommen, kann Diversität in *Pluralität übergehen*. Eine solche Pluralität läuft über bloße Meinungsfreiheit hinaus. Je mehr ausgeschlossene oder unsichtbar gemachte soziale Positionen, Forderungen und Interessen in die Politik hineingetragen werden, desto pluraler wird das Politische.

Bildung, die politische Pluralität in sich abzubilden vermag, hängt eng mit differenzbewussten Gesellschafts- und Bildungspolitiken zusammen. Auch ihre Didaktik, ihre

Institutionen, ihr Kanon und ihre personale Zusammensetzung werden sich dann der Pluralität stellen müssen. Besonders schwierig ist dieses Unterfangen im Bereich der Erwachsenenbildung – vor allem aufgrund ihrer dezentralen Struktur.

Ein Beispiel aus dem Bereich der politischen Erwachsenenbildung mag dies verdeutlichen: Versuche, der wachsenden politischen Vielfalt ab den 1970er Jahren Rechnung zu tragen, die in wichtige Leitbilder wie *Beutelsbacher Konsens* und jüngst auch *Frankfurter Erklärung* mündeten<sup>5</sup>, können m. E. die weitergehende gesellschaftliche Vielfalt seit den 1990er Jahren, deren politischer Ausdruck noch fragmentarisch ist, nicht gänzlich umfassen. Es bedarf eines neuen Leitbildes, das dieser entstehenden Pluralität entspricht und sie auch vorantreibt und vieler Experimente, die helfen, guten Willen in differenzbewusste Bildung umzuwandeln.



**Dr. Hakan Gürses**, geboren 1961 in Istanbul, lebt seit 1981 in Wien. Er absolvierte sein Studium der Philosophie an der Universität Wien und ist nun Wissenschaftlicher Leiter der Österreichischen Gesellschaft für Politische Bildung.

[www.hakanguerses.at](http://www.hakanguerses.at)

1 Ich kenne den Ausspruch als Zitat in: Heinz Kimmerle: *Philosophien der Differenz. Eine Einführung*, Würzburg 2000: 11.

2 Martin Heidegger: *Identität und Differenz*, Stuttgart 1957: 10.

3 Vgl. Sabine Aydt / Hakan Gürses: *Politische Sprache der kulturellen Pluralität. Herausforderungen an eine interkulturell orientierte politische Bildung*. In: Cornelia Klepp, Daniela Rippitsch (Hg.): *25 Jahre Universitätslehrgang Politische Bildung in Österreich*. Wien 2008: 257–266.

4 Hannah Arendt: *Was ist Politik?* München 1993: 9 f.

5 Vgl. <https://www.bpb.de/die-bpb/51310/beutelsbacher-konsens> sowie [https://akg-online.org/sites/default/files/frankfurter\\_erklaerung.pdf](https://akg-online.org/sites/default/files/frankfurter_erklaerung.pdf)

# AGE:WISE – Across Generations at Eye Level: Ways to Integrate Seniors by Education

## Soziale Integration und Inklusion durch intergenerationelles Lernen (IGL)

### Herausforderung demografischer Wandel

Die Gesellschaft verändert sich: Die Europäer/innen leben länger als je zuvor, und das Altersprofil der Gesellschaft entwickelt sich rasant. Dieser demografische Wandel geht mit einem sinkenden Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter sowie gleichzeitig mit einer Steigerung der Anzahl älterer Menschen einher (EUROSTAT, 2020). Dieser anhaltende europaweite demografische Wandel führt zu einer zunehmend alternden Erwerbsbevölkerung, was viele gesellschaftliche Aspekte vor Herausforderungen stellt und auch den Bildungssektor betrifft. Zudem rangiert der Ruhestand laut dem American Institute of Stress auf Platz 10 einer Liste der 43 stressigsten Ereignisse im Leben (AIS, n.d.). Immer wieder hört und spricht man nicht vom „wohlverdienten Ruhestand“, sondern viel mehr von einem „Renten- bzw. Pensionsschock“, der einem erfüllten Arbeitsleben folgt. Lernen und Bildung geben uns die Chance, das Verhältnis der Generationen neu zu denken. Statt Trennung

sollte Solidarität zwischen verschiedenen Generationen im Vordergrund stehen, um soziale Ausgrenzung, Altersdiskriminierung und defizitäre Sichtweisen auf ältere Menschen zu bekämpfen.

### Erasmus+ Projekt AGE:WISE

Lernprozesse zwischen den Generationen bieten Chancen für die soziale Integration älterer Menschen und die Schließung der Kluft zwischen Jung und Alt. Dies führte zur Entwicklung des Erasmus+ Projektes AGE:WISE – Across Generations at Eye Level: Ways to Integrate Seniors by Education (Generationsübergreifend auf Augenhöhe: Wege zur Integration von Senior/innen durch Bildung), welches von Partnerorganisationen aus fünf europäischen Ländern umgesetzt wird:

- bit schulungcenter GmbH (AT)
- Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (DE)
- Fundacja Autokreacja (PL)



Projektteam AGE:WISE  
© bit schulungcenter GmbH

- Associazione Culturale Eduvita E.T.S. (IT)
- Future Balloons Unipessoal LDA (PT)

„Miteinander, voneinander und übereinander Lernen – und die immer größer werdende Kluft zwischen der Generation Z und den Seniorinnen und Senioren durch intergenerationelles Lernen (IGL) zu verkleinern“ ist die Vision des Projekts. Durch intergenerationelle Lernsettings kann der Handlungsspielraum für alle Mitglieder der Gesellschaft erhöht und somit eine umfassendere soziale Integration, Respekt sowie Begegnungen auf Augenhöhe ermöglicht werden.

Auch die Teilnehmenden des Workshops der EPALE Konferenz im Mai 2021 assoziierten das Konzept des intergenerationellen Lernens vorwiegend mit dem Begriff „miteinander/voneinander lernen“.

### Projektziele

Obwohl der Ansatz von IGL nicht ganz neu ist, will das Projektteam dazu beitragen, dass dieser sich in immer mehr Bildungseinrichtungen sowie anderen relevanten



aus der Perspektive der Erwachsenenbildner/innen heraus die **Kompetenzen und Fähigkeiten** ermittelt, die ältere Menschen als **Lehrkräfte** haben müssen.

Die wichtigsten Kompetenzen laut Experteninterviews sind:

- **Pädagogische Kompetenzen:** Organisationstalent, Aktivitäten/Lernerfahrung, Kommunikationsfähigkeit, Lern-Lehrkompetenz in generationsübergreifendem Kontext
- **Kulturelle und soziale Kompetenzen:** Aufbrechen von Stereotypen, Empathie, Fähigkeiten erkennen und nutzbar machen
- **Handlungskompetenz:** Fähigkeit neue Projekte zu entwickeln und zu initiieren

Auch weitere wichtige Kompetenzen wurden ermittelt, wie z. B. die Kombination von Fähigkeiten/Erfahrung, Teamarbeit, Mentoring, gemeinsame Gestaltung mit Lernenden, Proaktivität, Begeisterungsfähigkeit. In der Konferenz wurden „Flexibilität“, „Empathie“ und „Geduld“ von den Teilnehmenden am häufigsten genannt.

Des Weiteren wurden auch **Herausforderungen** für lehrende Senior/innen im Lehr-Lernprozess ermittelt. Die Befragten sehen die Herausforderungen vor allem in den vier Bereichen: gesundheitliche Probleme, persönliche Herausforderungen, Lernstil und Technik. Im Networking-pool wurde von den Teilnehmenden am häufigsten „Digitalisierung“, „Anpassungsfähigkeit“ sowie auch „Gesundheit“ und „Digitalisierung“ angeführt.



© istock.com/Rawpixel

#### Quellen

EUROSTAT. (2020). Ageing Europe – statistics on population developments. Retrieved from: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Ageing\\_Europe\\_-\\_statistics\\_on\\_population\\_developments](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Ageing_Europe_-_statistics_on_population_developments)

The American Institute of Stress (AIS). (n.d.). The Holmes-Rahe Stress Inventory. Retrieved from: <https://www.stress.org/holmes-rahe-stress-inventory>

Weitere Informationen zum Projekt und den Ergebnissen sind hier zu finden:

- Website: [www.agewise.eu](http://www.agewise.eu)
- Facebook: [www.facebook.com/AGEWISE2020](https://www.facebook.com/AGEWISE2020)



© privat

**Stefanie Gugganig, MA**, studierte Gesundheitsmanagement im Tourismus (BA) an der FH Joanneum sowie Tourism & Entrepreneurship (MA) am MCI Innsbruck. Während ihrer Ausbildung konnte sie bereits internationale Erfahrung sammeln. Seit 2017 ist sie im Projektmanagement tätig, zunächst im Bereich Destinationsmanagement und Bildung und seit über einem Jahr im Rahmen von europäischen Bildungsprojekten bei bit schulungcenter GmbH.

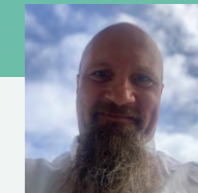
[stefanie.gugganig@bit-schulungcenter.at](mailto:stefanie.gugganig@bit-schulungcenter.at)  
[www.bit-schulungcenter.at/innovation](http://www.bit-schulungcenter.at/innovation)



© Volkshochschule im Landkreis Cham e.V.

**Martina Bachmeier** ist Diplom-Betriebswirtin (FH) und arbeitet seit 1992 im Projektmanagement. Zunächst organisierte sie internationale Kongresse und Großveranstaltungen für Wirtschaft und Wissenschaft. Daneben erwarb sie langjährige Lehrerfahrung in den Bereichen Hochschule und Erwachsenenbildung. Seit über zehn Jahren ist sie Projektmanagerin für europäische Projekte der Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (Deutschland) in Programmen wie Erasmus+ oder INTERREG.

[MBachmeier@vhs-cham.de](mailto:MBachmeier@vhs-cham.de)  
[www.vhs-cham.de](http://www.vhs-cham.de)



© privat

**Dipl.-Ing. Gerhard Doppler** studierte Telematik an der TU Graz und arbeitete 7 Jahre in der Erwachsenenbildung als Vortragender im Bereich Softwareentwicklung und Computernetzwerke. 2009 verlegte er seinen Wohnsitz nach Portugal und gründete dort 2010 das Unternehmen Future Balloons, dessen Arbeit sich am Schnittpunkt zwischen Informatik und Lehre bzw. Lernen ansiedelt.

[gdroppler@future-balloons.eu](mailto:gdroppler@future-balloons.eu)  
[www.future-balloons.eu](http://www.future-balloons.eu)

## Ich bin ja kein Rassist, aber ...! Antidiskriminierungstraining für Erwachsene mit dem Ziel, unmotivierte und resistente Teilnehmende zu erreichen

Rassismus, Diskriminierung und Vorurteile gegenüber Migrantinnen und Migranten, Roma und Geflüchteten werden in Europa häufig diskutiert und das aus gutem Grund. Rassismus und Diskriminierung auf individueller und institutioneller Ebene sind ein historisches und aktuelles Problem in Europa.

Bei denjenigen, die mit Migrantinnen und Migranten arbeiten und sich mit Fragen der Diskriminierung auseinandersetzen, wächst das Bewusstsein, dass die versteckte, „alltägliche“ Form der Diskriminierung nicht ausreichend beachtet wird, obwohl sie eindeutig negative soziale Auswirkungen hat. Aufgrund der unterschweligen und versteckten Erscheinungsformen derartiger rassistischer und vorurteilsbehafteter Einstellungen und diskriminierenden Verhaltensweisen wird der „alltägliche“ Aspekt oft übersehen, außer von den Betroffenen, die diese Handlungsweisen zu spüren bekommen. Aber nicht einmal sie sind sich der Probleme immer bewusst. Viele sprechen nicht über ihre Erfahrungen und manche rechtfertigen diskriminierende Verhaltensweisen sogar, indem sie sich selbst beschuldigen, nicht ausreichend „integriert“ oder „anders“ zu sein. Die Erfahrung zeigt, dass diese Atmosphäre und das frustrierende, traurig und manchmal wütend machende Gefühl, im Alltag immer wieder respektlos behandelt zu werden, tiefgreifende Folgen für die diskriminierten Personen hat. Eine 2012 von der isländischen Organisation InterCultural Iceland (ICI) durchgeführte Untersuchung ergab, dass 93 Prozent der Teilnehmenden nicht-isländischer

Herkunft innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen ein- oder mehrmals versteckten Vorurteilen und Diskriminierung ausgesetzt waren. 62,5 Prozent der Teilnehmenden insgesamt erlebten innerhalb dieses Zeitraums irgendeine Form von versteckten Vorurteilen und Diskriminierung (5-mal oder öfter), verglichen mit nur 5,8 Prozent der rein isländischen Gruppe. Dieses Ergebnis ist alarmierend. Auf die Frage, wie sie sich in diesen Situationen fühlten, beschrieben fast alle Befragten sehr negative Gefühle. Meist fand das diskriminierende Verhalten am Arbeitsplatz statt. Beschrieben wurden unter anderem Verhaltensweisen wie vorzugeben, die diskriminierte Person nicht zu verstehen, sie zu ignorieren, sich über sie lustig zu machen, herablassend über sie zu reden, ihr gegenüber misstrauisch zu sein, sie zu beschimpfen usw. Eine ähnliche Studie, die 2013 in Deutschland, Italien und Schottland durchgeführt wurde, erbrachte ein sehr ähnliches Ergebnis.

Alvarez und Juang (2010) definieren Alltagsrassismus als versteckte, alltägliche Formen der Diskriminierung. Beispiele dafür sind, die betroffene Person zu ignorieren und zu isolieren, sich über sie lustig zu machen, sie zu beschämen oder in irgendeiner Weise anders zu behandeln als Angehörige der Mehrheitsgruppe. Laut Alvarez und Juang handelt es sich um Vorfälle, die zunächst unschuldig und harmlos erscheinen, bei Häufung jedoch das psychische und physische Wohlbefinden der Betroffenen stark beeinträchtigen können. Diese alltäglichen Verhaltensweisen gegenüber Personen, die gesellschaftlichen Minderheiten angehören, sind gefährlich, da sie zu Bestandteilen der von der dominanten Gruppe akzeptierten Struktur werden. Essed (1991) findet in den meisten sozialen und institutionellen Situationen Hinweise auf Alltagsrassismus. Daraus ist zu schließen, dass Diskriminierung in allen unseren Bildungseinrichtungen, gleich ob diese als

Arbeits- oder als Lernorte erlebt werden, vorkommt und sowohl von Lernenden als auch von Lehrenden erlebt oder praktiziert wird, mitunter sogar täglich.

Was muss sich ändern, damit das tägliche Miteinander der Menschen auf Respekt und Gleichberechtigung basiert anstatt auf Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus? Natürlich ist es nicht möglich, die Machtstrukturen in der Gesellschaft in Kursen oder Schulungen zu ändern, die oft nur wenige Stunden dauern. Ich bin aber überzeugt davon, dass die Menschen, die Träger/innen dieser Strukturen sind, die Verantwortung dafür übernehmen können und müssen, mit der Zeit Veränderungen in ihren eigenen Teilbereichen der Gesellschaft herbeizuführen: im Klassenzimmer, in der Familie, am Arbeitsplatz usw. Sind sie sich jedoch ihrer Verantwortung oder ihrer Privilegien als dominante Gruppe nicht bewusst, wird sich wahrscheinlich nicht viel ändern.

Das Bewusstsein und das Verständnis der Privilegien, die auf Gruppenzugehörigkeit beruhen, seitens der/des Einzelnen reicht nicht aus. Um positive Veränderungen herbeizuführen, muss ein Bewusstsein für Themen wie „Alltagsrassismus“ geschaffen werden. Philomena Essed hat ausgiebig über Alltagsrassismus geschrieben und geforscht, und für sie ist klar, wo die Verantwortung liegt: „Die Zuschreibung von Verantwortung, nicht nur für das Handeln, sondern auch für das Nicht-Handeln, ist bei der Analyse der heutigen Formen des Rassismus sehr wichtig. Ein Hauptproblem ist die Untätigkeit der dominanten Gruppe ... und vor allem die passive Toleranz gegenüber Rassismus ... Die dominante Gruppe profitiert strukturell vom Rassismus. Dies gilt für alle ihre Mitglieder, gleich ob sie dem zustimmen oder nicht“ (Essed, 1991).

Die Erfahrung lehrt uns, dass Erwachsenenbildung ein komplexes Thema ist und dass es oft schwierig ist, Erwachsene mit Schulungsangeboten zu kontroversen Themen wie Rassismus, Vorurteile oder Diskriminierung zu erreichen. Wir, das ICI-Team, entwickeln seit 2003 kooperative Techniken und Materialien, Instrumente und Werkzeuge, um eine positive und interaktive Lernumgebung zu schaffen, die für eine vielfältige Gruppe von Erwachsenen geeignet ist. Darüber hinaus haben wir eine Reihe von Materialien und Strukturen für Lehrende und Lernende entwickelt. Da Erwachsene oft von Arbeitgebenden/Führungskräften, Arbeitsämtern, Schulleitungen usw. zur Teilnahme an solchen Schulungen verpflichtet werden, ist es wichtig, integrative, nicht bedrohliche Methoden und Materialien

zu entwickeln, die allen Teilnehmenden Raum zur Interaktion und Diskussion ihrer Ideen geben und gleichzeitig die richtigen Informationen über Fakten, Erfahrungen und Gefühle der Personen vermitteln, die dem Alltagsrassismus in der Gesellschaft ausgesetzt sind.

Wie wir im Vorfeld des Projekts in Gesprächen mit erfahrenen Schulungsleitenden erfuhren, äußerten Personen, die entweder akademisch auf das Thema Rassismus und Diskriminierung spezialisiert oder erfahrene Schulungsleitende (nicht unbedingt in diesem Themenbereich) waren, Unsicherheit und Bedenken, wenn es um verpflichtende Schulungen für Teilnehmende zu diesem Thema ging. Auf sichererem Terrain fühlten sie sich, wenn sich die

### Die Teilnehmenden melden sich aus freien Stücken zu der Schulung an

Sie sind motiviert, das Thema zu diskutieren.

Sie möchten mehr über das Thema erfahren.

Sie werden weniger oft defensiv oder aggressiv.

Sie nehmen möglicherweise teil, um zu provozieren.

Sie nehmen möglicherweise teil, weil sie viel über das Thema wissen.

In einer solchen Gruppe ist möglicherweise eine viel tiefergehende Diskussion möglich als in einer Gruppe mit Personen, die zur Teilnahme gezwungen wurden.

### Die Teilnehmenden werden zur Teilnahme an der Schulung verpflichtet

Sie wollen vielleicht nicht teilnehmen und sind daher nicht motiviert, das Thema zu diskutieren.

Sie sind möglicherweise unsicher oder defensiv und fühlen sich zur Teilnahme gezwungen.

Sie sind möglicherweise der Meinung, es gäbe kein Problem, die Leute seien nur überempfindlich.

Sie haben vielleicht das Gefühl, keine Zeit „für so etwas“ zu haben und sind unruhig.

Es macht sie vielleicht wütend, als Angehörige einer privilegierten oder dominanten Gruppe angesehen zu werden.

Es macht sie vielleicht wütend, wenn andere ihnen „sagen, was sie denken sollen“.



Zusammenarbeiten und diskutieren  
© InterCultural Iceland



Teilnehmenden aus freien Stücken zu diesen Schulungen angemeldet hatten. Wo liegt der Unterschied?

Ziel unserer Kurse ist es immer, die Teilnehmenden zu erreichen. Dabei versuchen wir vor allem jene anzusprechen, die nicht dabei sein wollen, da sie am stärksten von der Diskussion profitieren könnten. Wir nutzen unseren sozialwissenschaftlichen Hintergrund und unsere Spezialisierung auf interkulturelle Bildung und Lehrkräftequalifikation, um geeignete Strukturen, Methoden und Materialien zu entwickeln und zu kombinieren, um dieses Ziel zu erreichen.

Im Jahr 2016 koordinierte ICI ein Projekt mit dem Titel „I'm not a racist, but ...“ (INAR), das sich auf genau diese Teilnehmendengruppe konzentrierte. Das Projekt baute auf dem Vorwissen und auf den Erfahrungen aller Partner/

innen auf. Die im Zuge des Projekts erstellten Hilfsmaterialien finden Sie auf der Projektwebsite: [www.inar.is](http://www.inar.is)

### Über InterCultural Iceland

InterCultural Iceland ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die innovative Bildungsinitiativen entwickelt und ein breites Spektrum an multidisziplinärem Fachwissen und Trainingsaktivitäten abdeckt. Die Organisation wurde 2003 in Reykjavík, Island, gegründet. ICI hat sich zu einem wichtigen Forschungs- und Bildungszentrum auf nationaler und europäischer Ebene zu den Themen neue Kompetenzen und Lehrkräfteausbildung für interkulturelle Bildung, kritisches und kreatives kooperatives Lernen als didaktische Methode sowie Antirassismus- und Sensibilisierungsschulungen in den Bereichen Migration,





Lernen im Freien  
© InterCultural Iceland

Vorurteile und Diskriminierung entwickelt. Heute hat ICI einen internationalen Ruf für Exzellenz in den Bereichen Training für Schulungsleitende und Lehrpersonal, interkulturelle Bildung, kooperatives Lernen in multikulturellen Gruppen, Antirassismustraining und Sensibilisierung für Vorurteile und Diskriminierung auf regionaler und europäischer Ebene. ICI hat neue Methoden und Materialien entwickelt und diese mit verschiedenen Gruppen von Lernenden in Island und Europa erprobt. Derzeit bietet ICI Erasmus+ Trainingskurse in Island an, die durchweg im Voraus ausgebucht sind. Zusätzlich zu den planmäßigen Kursen nimmt ICI auch Einladungen außerhalb Islands an, Schulungen für Lehrende und andere Personengruppen zu bestimmten Themen oder für bestimmte demografische Gruppen in unserem Fachgebiet abzuhalten.

Informationen zu allen ICI-Kursen:  
[www.ici.is/en/courses-and-education](http://www.ici.is/en/courses-and-education)

Für weitere Informationen wenden  
Sie sich bitte an:  
[ici@ici.is](mailto:ici@ici.is)



© InterCultural Iceland

**Guðrún Pétursdóttir** erwarb ihren Mastertitel in Soziologie im Jahr 1990 an der Freien Universität Berlin, wo sie auch interkulturelle Pädagogik studierte, gefolgt von einer Lehrkräfteausbildung an der Universität Island. In den letzten 25 Jahren befasst sich Pétursdóttir mit Themen der Migration, betrieblicher Fortbildung und Lehrkräftefortbildung und lehrte von 2003 bis 2009 am pädagogischen Institut der Universität Island. Seit 2003 leitet sie das interkulturelle Zentrum InterCultural Iceland. Seit 2004 leitet sie Grundtvig/Comenius/Erasmus+ Fortbildungskurse für Lehrende und entwickelt kooperative Unterrichtsmethoden und -materialien.

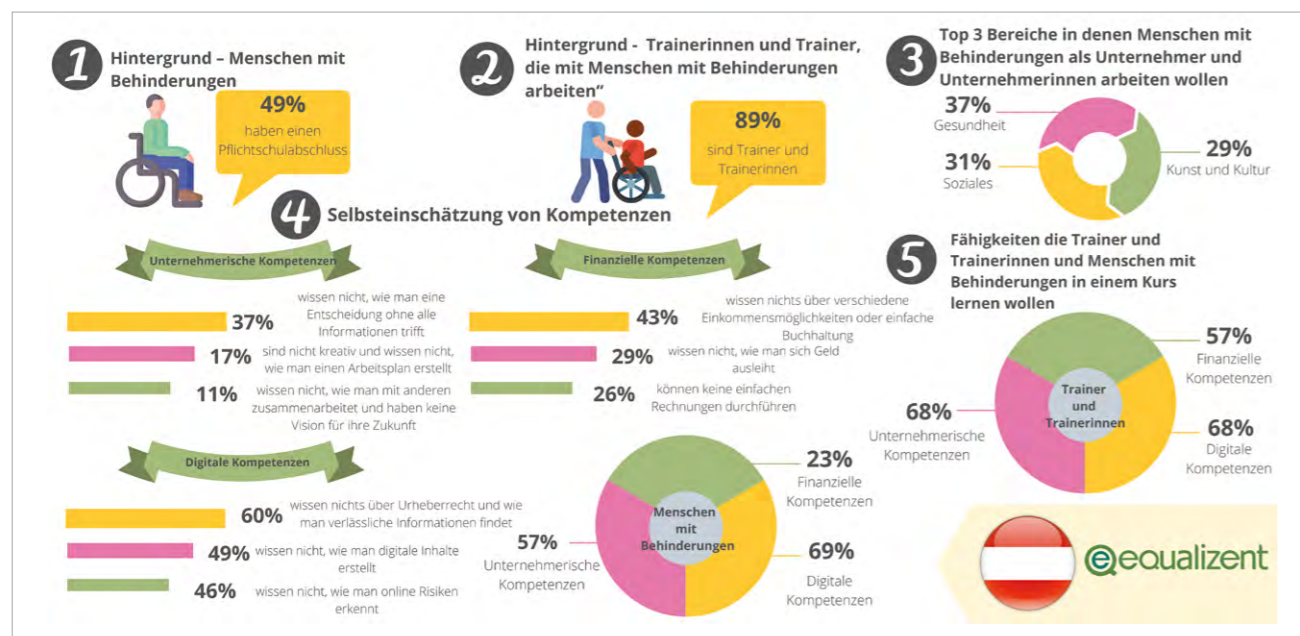
[gudrun@ici.is](mailto:gudrun@ici.is)  
[www.ici.is/en](http://www.ici.is/en)

## Entre4all – Ein innovatives Outreach-Programm, um Erwachsene mit Behinderungen mit Schlüsselkompetenzen auszustatten

Wo soll ich stehen? Wie soll ich kommunizieren? Welche Materialien stehen mir zur Verfügung? Wie kann ich auf die Bedürfnisse meiner Lernenden eingehen? All diese Fragen versucht die strategische Partnerschaft Entre4all mit ihrem zugänglichen Bildungsprogramm zu beantworten.

Menschen mit Behinderungen zählen zu den am stärksten marginalisierten Gruppen. Bis zu einer Milliarde Menschen leben mit irgendeiner Art von Behinderung – dies entspricht einem Anteil von 15 Prozent an der Weltbevölkerung (laut WHO-Bericht 2011). Menschen mit Behinderungen sind unverhältnismäßig oft von Arbeitslosigkeit betroffen, sie verrichten gering qualifizierte Arbeit gegen schlechte Bezahlung und sind aufgrund von Diskriminierung durch Arbeitgeber/innen häufig vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen.

Das Erasmus+ Projekt Entre4all unterstützt den aufstrebenden Trend zur Selbstständigkeit und zum Sozialunternehmertum bei Menschen mit Behinderungen. Diesem Trend liegt das Bestreben zugrunde, Unabhängigkeit und Autonomie der Betroffenen zu stärken, ihre Work-Life-Balance zu verbessern und ihnen mehr Selbstbestimmung, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im Arbeitsleben zu ermöglichen. Entre4all zielt darauf ab, soziale Inklusion, Zugang und Teilhabe auf dem heutigen digitalisierten Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Unsere erste Aufgabe bestand darin, unsere Zielgruppe nach ihren Bedürfnissen zu fragen –



Umfrage: Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen

© equalizent

die Ergebnisse können Sie in der oben stehenden Infografik sehen. Basierend auf den Umfrageergebnissen haben sechs Partnerorganisationen aus Slowenien, Griechenland, Zypern und Österreich eine digitale Plattform für Sozialunternehmen entwickelt. Diese enthält Schulungsmaterialien und einen Werkzeugkasten mit Ressourcen, die Menschen mit Behinderungen helfen, jene unternehmerischen und digitalen Fähigkeiten zu erwerben, die sie benötigen, um ihr eigenes Sozialunternehmen zu gründen.

Ziel des Entre4all-Bildungsprogramms und der digitalen Plattform ist es, die oben genannten Fragen zu beantworten und zusätzliche Unterstützung zu bieten. Die Plattform

ist auf die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen ausgerichtet. Lehrpersonen, die mit gehörlosen Lernenden arbeiten, werden ermutigt, Gebärdensprache zu verwenden und im Tandem zu arbeiten (eine hörende und eine gehörlose Person). Dadurch wird sichergestellt, dass die erste Sprache der Lerngruppe – die Gebärdensprache – immer und auf jeden Fall verwendet wird. Der Schwerpunkt liegt auf der visuellen Darstellung. Die Materialien enthalten Bilder und Videos, die das Verständnis erleichtern. Die Videos sind mit Gebärden oder Untertiteln versehen, um sicherzustellen, dass gehörlose Lernende vollen Zugang haben. „Learning by doing“ ist ein wichtiger Teil des Trainings. Durch praktische Übungen



© iStock.com/Jovanmandic

wird sichergestellt, dass die abstrakte Theorie durch physische Darstellung veranschaulicht wird, z. B. durch Rollenspiele. Lernende mit geistiger Behinderung profitieren von der Verwendung einer einfachen Sprache, von Bildern, der häufigen Wiederholung von Inhalten und einem auf die Einzelperson oder die Gruppe zugeschnittenen Lerntempo. Die oben aufgeführten Tipps mögen selbstverständlich wirken, doch kommt es allzu oft vor, dass sich Lehrpersonen während eines Kurses einem Smartboard oder einer Flipchart zuwenden und dabei vergessen, dass die Lernenden ihre Mimik sehen müssen. Multitasking hat in einem barrierefreien Klassenzimmer keinen Platz. So können und sollten Lernende mit Behinderungen nicht aufgefor-



© iStock.com/shironosov

dert werden, gleichzeitig zuzuhören und sich Notizen zu machen. Versteht sich von selbst? Ja, aber leider muss auf diese Dinge immer wieder hingewiesen werden.

Das Entre4all-Projekt entwickelt zugängliche Ressourcen wie z. B. ein Visualisierungstool, das Sozialunternehmer/-innen aus den vier teilnehmenden Ländern vorstellt, die sich an bewährte Praktiken halten. Darüber hinaus sollen Entre4all-Kompetenzzentren eingerichtet werden, die Schulungsräume für das Bildungsprogramm bieten und Synergien zwischen Unternehmen, Lehrenden, Betrieben, IKT-Expertinnen und -Experten, Fachleuten, Banken, KMUs und anderen Akteurinnen und Akteuren nutzen.

Die Entre4all-Partnerschaft – vertreten durch equalizent – wurde eingeladen, das Projekt auf der österreichischen EPAL-Konferenz 2021 zu präsentieren. Das equalizent-Team, bestehend aus der Projektleiterin Joanna Kinberger und dem Lehrer für Österreichische Gebärdensprache, Paul Steixner, präsentierte die Projektergebnisse im Tandem, in einer Mischung aus Österreichischer Gebärdensprache und Deutsch. Neben Fragen der Barrierefreiheit betonte das Team, wie wichtig Lehrunterlagen in Gebärdensprache sind, wenn es darum geht, potenziell gehörlosen Unternehmen den vollen Zugang und Unterstützung in ihrer Erstsprache zu verschaffen. Es folgte ein interessanter F&A-Teil, der dem Publikum Gelegenheit bot, gezielte Fragen an die Vortragenden zu stellen. Österreichische Gebärdendolmetscher/innen wurden durchgehend eingesetzt.

In der letzten Phase der Projektumsetzung starteten die Entre4all-Partner eine Basisinitiative, um die Erfolge des Projekts bekannt zu machen und sich für seine Ausweitung auf nationaler Ebene einzusetzen. Sie können uns unterstützen, indem Sie unsere Petition unter <https://entre4all.eu/en/petition> unterzeichnen.

### Über equalizent

equalizent wurde 2004 gegründet und hat vier Schwerpunkte: gehörlose Menschen, schwerhörige Menschen, Gebärdensprache und Diversitätsmanagement. Das Schulungs- und Unternehmenskonzept von equalizent ist einzigartig in Europa. Durch verschiedene Schulungs- und Beratungsangebote unterstützt equalizent gehörlose und schwerhörige Menschen sowie Menschen mit anderen Behinderungen bei der Arbeitssuche.

Ein Drittel der Mitarbeiter/innen ist gehörlos. Das bedeutet, dass gehörlose Auszubildende von gehörlosen Gleichaltrigen geschult werden. equalizent organisiert den jährlichen Diversity Ball, eine barrierefreie Veranstaltung, die in Wien stattfindet. equalizent gründete auch HANDS UP, eine interaktive Ausstellung, die für die Welt der Gehörlosigkeit sensibilisiert.

Weitere Informationen über equalizent finden Sie auf: [www.equalizent.com](http://www.equalizent.com) (in Deutsch, Österreichischer Gebärdensprache und Englisch)



**Joanna Kinberger** ist EU-Projektmanagerin bei der equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH in Wien. equalizent ist ein Unternehmen mit langjähriger Kompetenz in den Bereichen Gehörlosigkeit, Gebärdensprache und Diversitätsmanagement. Das Unternehmen bietet Kurse und Beratung in Schriftdeutsch und österreichischer Gebärdensprache für gehörlose, schwerhörige und hörende Menschen an.

[joanna.kinberger@equalizent.com](mailto:joanna.kinberger@equalizent.com)  
[www.equalizent.com](http://www.equalizent.com)

## DIVERSITY – Inklusion von Migrant/innen durch Organisationsentwicklung und Programmplanung in der Erwachsenenbildung

### Umstellung von einer situativen ...

Im letzten Jahrzehnt stellte die Zuwanderung die europäischen Bildungssysteme auf eine harte Probe. Der starke Zustrom von Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten aus unterschiedlichen Bildungs-, Wirtschafts- und Kulturkreisen machte es notwendig, schnell verschiedene Notfallmechanismen zu schaffen. Das Ergebnis war eine Fülle von Kursen zum Sprach- und Kulturbewusstsein mit dem Ziel, die Integration zu fördern. Umgekehrt wirkten diese situativen Programme in den meisten europäischen Ländern polarisierend auf die Systeme der Erwachsenenbildung (EB). Entlang des gesamten Zyklus der Wertschöpfungskette in der Erwachsenenbildung wird nun zwischen „EB für Migrant/innen“ und „traditioneller EB“ unterschieden (d. h. in Bezug auf die Systeme der Erwachsenenbildung, wie die Formulierung politischer Maßnahmen, Programmentwicklung, Umsetzung, Lehrplanentwicklung, Leistungserbringung usw.). In vielen Fällen wird die „EB für Migrant/innen“ sogar noch weiter unterteilt in „EB für Geflüchtete“ und „EB für andere Migrant/innen“. So werden Migrantinnen und Migranten als „besondere“ Zielgruppe der EB betrachtet,

für die es speziell zugeschnittene Lösungen gibt. Dieser Ansatz mag zwar geeignet sein, wenn es darum geht, auf Bedürfnisse, die sich aus der Notsituation eines plötzlichen Zustroms von Migrantinnen und Migranten ergeben, zu reagieren und diese zu erfüllen, aber er schließt diese Personengruppe aus dem regulären EB-Angebot aus. Sobald sie die speziell für Integrationszwecke entwickelten (und finanzierten) Kurse abgeschlossen haben, bieten die derzeitigen EB-Systeme Migrantinnen und Migranten kaum weitere Perspektiven, und nur wenige nehmen danach am regulären Kursprogramm teil. Der nächste Schritt muss eine „Normalisierung“ dieser Zielgruppe aus Sicht der EB und ihre strategische Integration in den bestehenden Pool der Zielgruppen sein. Um dieses Ziel zu erreichen und ihre Rolle als attraktive Bildungsakteure auch langfristig beizubehalten, müssen Anbietende ihre Perspektive ändern, ihre internen Prozesse umstellen und ihre Management- und Programmplanungsstrategien anpassen.

### ... zu einer stärker diversitätsorientierten Erwachsenenbildung



© iStock.com/ SolStock

Das Erasmus+ Projekt **DIVERSITY – Including Migrants through Organisational Development and Programme Planning in Adult Education** unterstützt diesen Prozess durch die Entwicklung von Schulungsressourcen, deren Ziel es ist, die Erwachsenenbildung von einem situativen Ansatz auf ein operatives Modell für eine stärker auf Vielfalt ausgerichtete Erwachsenenbildung umzustellen. Hauptziel des Projekts ist es, die europäischen EB-Systeme bei diesem Mentalitätswandel hin zur Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in die regulären Programme der EB-Anbieter als gleichberechtigte Zielgruppe zu unterstützen und damit Vielfalt und Inklusion in der EB und in der gesamten Gesellschaft aktiv und unmittelbar zu fördern. Die Projektpartner betrachten Programmleiter/innen und Programmplaner/innen in den

Anbieterorganisationen als Schlüssel zur Erreichung dieses übergeordneten Ziels. Sie spielen nämlich eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Institutionen durch ihre strukturellen und strategischen Entscheidungen zu Offenheit zu verpflichten. Im Idealfall gelingt es ihnen, die Organisationen bzw. die gesamte Gesellschaft dazu zu bewegen, Vielfalt willkommen zu heißen. Um Inklusion vom ersten Kontakt bis hin zur abschließenden Bewertung und zur Ausstiegsstrategie erfolgreich zu gestalten, sollten alle am Prozess beteiligten Personen die Möglichkeit erhalten, ihre Kompetenzen zu schulen. Wir sind der Meinung, dass Verwaltungspersonal, Programmverantwortliche, Marketingpersonal sowie Gutachter/innen eine gleichermaßen wichtige Rolle zukommt, wenn es darum geht, einen kohärenten Ansatz für die gesamte Organisation zu unterstützen.

In diesem Sinne entwickelt das DIVERSITY-Team ein Curriculum, das auf die spezifischen Anforderungen dieses organisatorischen Wandels ausgerichtet ist und sich an Mitarbeiter/innen des Managements und der Programmplanung richtet. Der Lehrplan umfasst die folgenden Module:

- Das Diversity-Mindset
- Personalentwicklung
- Sprache und Kultur
- Verwaltung von Lernenden
- Marketing
- Coaching
- Themen und Fragestellungen
- Fokus auf Lernende
- Kooperation
- Vielfältige Lerngemeinschaften

Diese Module bilden den Rahmen für die Erstellung maßgeschneiderter Schulungen, die es den Anbietern ermöglichen, a) ihre derzeitigen Praktiken auf indirekte Barrieren für die Teilnahme von Migrantinnen und Migranten zu überprüfen und b) geeignete Entwicklungsperspektiven für Vielfalt im Lernprozess zu schaffen, die der migrantischen Zielgruppe helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Ein Ziel des Projekts ist es außerdem, das Bewusstsein für migrationsbedingte Vielfalt und die mit Migration verbundenen Herausforderungen und Chancen nicht nur bei Programmleitenden und Planenden in der Erwachsenenbildung zu schärfen, sondern auch bei politischen Entscheidungsträger/innen, welche die Parameter für Integrationsbemühungen definieren. Zu diesem Zweck werden die Ergebnisse des Projekts auch zu politischen Empfehlungen verdichtet, die darauf abzielen, die öffentliche Unterstützung sicherzustellen, die notwendig ist, um die Anpassungsprozesse dieser Zielgruppe erfolgreich zu steuern.

### Workshop zur Bewusstseinsbildung

Ein wesentlicher Bestandteil des EPALE-Workshops auf der Österreichischen EPALE und Erasmus+ Konferenz im Mai 2021 war es auch, das Bewusstsein für die vielen Facetten dieses Prozesses zu schärfen. Ein beträchtlicher Anteil der Akteurinnen und Akteure der Erwachsenenbildung hat bereits mit Migrantinnen und Migranten gearbeitet und ist daher mit den Herausforderungen und Chancen, die die letzten Jahre insbesondere für Lehrende und Auszubildende geboten haben, sehr vertraut. Viele EB-Organisationen haben sehr geschickt auf die logistischen Herausforderungen reagiert. Allerdings sind diese Lösungen eher kurzfristiger Natur und tendenziell gruppen- und/oder lehrpersonen-spezifisch. Viele der Haupthindernisse, wie z. B. die Sprache, verlieren ihre Bedeutung, nachdem die Mitglieder der Zielgruppe eine Zeit lang im Aufnahmeland gelebt haben (obwohl der Erwerb von Sprachkenntnissen für einige Gruppen ein fortlaufender Prozess ist und eine anhaltende Herausforderung darstellt).

Da DIVERSITY die längerfristige Strategie verfolgt, Migrantinnen und Migranten in den Kreis der Stammkund/innen einzubeziehen, anstatt sie ständig als spezielle Zielgruppe zu behandeln, weicht der angelegte Filter etwas vom Klassenraumfokus ab. Um geeignete politische Empfehlungen zu formulieren, die die Bedürfnisse verschiedener Gruppen von Migrant/innen und Geflüchteten unter den erwachsenen Lernenden widerspiegeln, ist unserer Meinung nach ein Austausch mit Mitgliedsorganisationen und Vertretungsgruppen unerlässlich. Ein solcher Ansatz stellt sicher, dass die politischen Maßnahmen in der Praxis wurzeln und das Erfahrungswissen berücksichtigen.



Diversitätssensible EB-Organisationen können Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit bieten, sich über Integrationsmaßnahmen und arbeitsbezogene Angebote hinaus weiterzubilden. Sie bieten den notwendigen Raum, um Widersprüchen und Mythen auf den Grund zu gehen, verschiedene Stimmen zu hören und Geschichten zu teilen, das Verständnis für den „anderen“ zu erleichtern und gerechte Rahmenbedingungen zu gestalten. Die Antworten deuten darauf hin, dass die Schaffung diversitätssensibler EB-Organisationen einen organisationsübergreifenden, gesamtgesellschaftlichen Ansatz erfordert.

Die dritte Frage **„Was sind die Lernbedürfnisse der Mitarbeiter/innen in Bezug auf vielfältige Arbeitsplätze?“** erkundete, wo die Teilnehmer/innen durch ihre eigenen Erfahrungen Lücken in der Ausbildung und/oder im Fachwissen festgestellt hatten. Einige Antworten spiegeln noch die Themen der vergangenen Jahre wider, als Migrant/innen völlig neu im Land waren und die Sprache ein vorherrschendes Thema war. Mit dem Fortschritt der Gruppen im Bildungssystem wird die Bedeutung dieses Themas jedoch nachlassen (wenn sie auch nie ganz verloren gehen wird), und einige der Antworten zeigen, dass die erforderlichen Fähigkeiten nicht unbedingt solche sind, die durch Schulungen erreicht werden können. Einige verlassen sich stärker auf persönliche Erfahrungen und eine Offenheit, die nur durch „Kontakt und Sich-aussetzen“ gewonnen werden kann.

Die Antworten umfassten: Die Mitarbeiter/innen müssen die Geschichten der „Anderen“ kennen; Integration; Integration flexibler Strukturen; Bewusstsein und Interesse bekunden an verschiedenen Kulturen und Traditionen, Bräuchen, Festen, Essen usw.; Mobilitätserfahrung;

die Macht der Sprache – sich die Formulierungen bewusst machen, die wir verwenden; die Macht des Sprechens mit anderen; kritisches Weißsein; Vielfalt bedeutet auch, verschiedene Geschlechter und Alter anzuerkennen; persönlicher Kontakt; verschiedene Sprachen sprechen oder verstehen oder zumindest eine Vorstellung davon haben, wie andere Sprachen funktionieren und wer beim Übersetzen helfen kann.

Die Antworten deuten darauf hin, dass ein echtes Interesse an Menschen, ihrer Kultur, ihren Traditionen und ihrer Sprache wichtige Faktoren sind, die die Kommunikation erleichtern. Es ist auch wichtig für EB-Organisationen, Personal und Lernende, sich der Semantik bewusst zu sein. Die Bezeichnung und Etikettierung von Menschen als „anders“ schafft Barrieren für Integration und Inklusion und kann zu Kommunikationsfehlern führen. Es entwickelte sich ein interessantes Gespräch über das Konzept des „kritischen Weißseins“ und was es bedeutet, Überzeugungen, Werte und Praktiken vorbehaltlos zu hinterfragen.

Während die meisten Akteurinnen und Akteure in der EB sich vermutlich einig sind, dass eine vielfältige Lerngemeinschaft ein wünschenswertes Ziel ist, fehlt an vielen Stellen die klare Vision, wie diese respektvolle, fürsorgliche, unterstützende, wertschätzende, für alle Seiten vorteilhafte Realität geschaffen werden kann. Organisationen zu verändern ist bekanntermaßen schwierig, und während die Einigung auf eine übergeordnete Vision entscheidend ist, brauchen wir überschaubare, konkrete Schritte am Arbeitsplatz, die akkumuliert einen größeren Unterschied machen können. Das Curriculum von DIVERSITY verspricht keine perfekte Blaupause für die Umsetzung der Vision, aber es bietet einige Leitperspektiven, die den Prozess unterstützen.

Denn wir glauben an eine Zukunft mit vielfältigen Klassenzimmern, in denen Migrantinnen und Migranten und andere Gruppen Seite an Seite und nicht getrennt voneinander lernen. Aus diesem Grund sind wir der Meinung, dass der

Prozess gemeinsam gestaltet werden muss und dass EB-Organisationen und Migrantinnen und Migranten gemeinsam vielfältige Lerngemeinschaften schaffen müssen.

Nach Abschluss des DIVERSITY-Projekts werden die Ergebnisse als OERs (Open Educational Resources) zum Download verfügbar stehen unter [www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity](http://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity) sowie auf der Erasmus+ Results Platform und auf EPALE.



© AEWB

**Dr. Eva C. Heesen** ist Historikerin mit langjähriger Erfahrung in Kulturvermittlung und politischer Bildung. Seit 2017 ist sie als pädagogische Mitarbeiterin und Projektleiterin für Erasmus+ Projekte bei der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) tätig.

[heesen@aewb-nds.de](mailto:heesen@aewb-nds.de)



© privat

**Dr. Margaret Nugent**, DEd, MEd, PGHDEd, BSc, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forscherin und Dozentin im Department of Adult and Community Education (DACE) an der Universität Maynooth, Irland. Sie ist Spezialistin für Konfliktintervention und Friedensförderung. In ihrer Dissertation untersuchte sie die Rolle der Bildung im Karfreitags-/Belfast-Friedensabkommen.

[margaret.nugent@mu.ie](mailto:margaret.nugent@mu.ie)

## DiversityCapacities: Improving the capacities of Adult Education Institutions to successful dealing with diversity (DivCap)

### Förderung von Diversitätsorientierung

Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind in einer sich wandelnden und vielfältigen Gesellschaft tätig. Infolgedessen setzen sich auch die Lernenden und Mitarbeiter/innen in Erwachsenenbildungsorganisationen aus heterogenen Gruppen zusammen. Das Ziel des Erasmus+ Projekts DivCap war es, Inklusion und Diversität in der Erwachsenenbildung zu unterstützen und zu fördern. Dies wurde durch die Bereitstellung konkreter Instrumente und Maßnahmen erreicht, die in Bildungseinrichtungen erprobt wurden. Basierend auf den Erfahrungen der Fallstudien und Pilotprojekte wurden Empfehlungen und „Lessons Learnt“ erarbeitet. Im Rahmen von DivCap wurden Unterstützungsstrukturen in Erwachsenenbildungseinrichtungen aufgebaut, damit diese erfolgreich mit Diversität in ihrer Organisation umgehen können. Damit möchten wir einen Beitrag zu Antidiskriminierung und Inklusion leisten und einen gleichberechtigten Zugang zu Angeboten in der Erwachsenenbildung fördern. Die Projektpartnerschaft bestand aus einem Konsortium von Partnerorganisationen mit unterschiedlichen Hinter-

gründen (Hochschule, Erwachsenenbildung, Berufliche Bildung) aus Deutschland, Griechenland, Italien, Kroatien, Österreich, den Niederlanden und Spanien. Das Institut Soziale Arbeit der FH JOANNEUM war für die Gesamtkoordination der Erasmus+ Strategischen Partnerschaft (Laufzeit von Dezember 2018 bis Juli 2021) verantwortlich.

Bei Diversitätsprozessen können verschiedene Diversitätsdimensionen in den Blick genommen werden. Unser Diversitätsfokus richtete sich dabei v.a. auf Dimensionen in Bezug auf Herausforderungen, denen sich die Erwachsenenbildung in der „Postmigrationsgesellschaft“ (ogsa AG Migrationsgesellschaft 2021) stellen muss: Ethnizität, kultureller Hintergrund oder Religion. Aber auch andere wichtige Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Bildung oder Behinderung (intersektionaler Ansatz; Winker, Degele 2009) wurden berücksichtigt. Eine wichtige Lessons Learnt – sowohl auf Ebene des Projekts, als auch in den beteiligten Einrichtungen – ist, dass für die Klärung, auf welche Diversitätsdimensionen man sich fokussieren möchte, Raum und Zeit gegeben werden sollte.

Theoretisch beziehen wir uns auf Konzepte einer diversitätsorientierten Öffnung, d. h. der Fokus liegt auf verschiedenen Diversitätsdimensionen, aber es wird auf eine verbesserte Förderung von benachteiligten Gruppen im Sinn von Interkulturellen Öffnungsprozessen abgezielt (Schröer 2018; bifeb 2015; zebatl 2014; Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. 2018).

### Umsetzung

Die Erhöhung des Wissens und des Bewusstseins über Diversitätsthemen erfolgte auf zwei Ebenen: Einerseits auf der Ebene der Mitarbeiter/innen, hier sollte eine Stärkung der persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen im Umgang mit Vielfalt erfolgen. Dafür wurde im Rahmen von drei Piloten ein „Applied Diversity Awareness“ Workshop erprobt. Letztendlich ist daraus ein modulares Curriculum entstanden. Wichtig ist dabei eine Vertiefung des kognitiven Verständnisses von Vielfalt durch konkrete persönliche Erfahrungen zu ermöglichen.

Andererseits wurde auf der Ebene der Organisation gearbeitet, hier ging es um die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Vielfalt auf institutioneller Ebene. In jedem Land arbeiteten die Partnerorganisationen mit einer zweiten Bildungseinrichtung zusammen, die bereit war, sich bei der Umsetzung von Diversitätsorientierung einen Schritt weiterzuentwickeln. Das heißt, insgesamt waren 14 Bildungseinrichtungen beteiligt. In der ersten Phase wurde eine Fallstudie durchgeführt, in der die Einrichtung hinsichtlich ihrer Diversitätsorientierung analysiert wurde. Dafür wurde auch ein eigener Leitfaden entwickelt. In den Berichten zu den Fallstudien wurden Empfehlungen für die Umsetzung von Maßnahmen vorgeschlagen. Diese betrafen verschiedene Bereiche wie z. B. Leitbild, Personalentwicklung, Kompetenzen der



© unsplash/Hannah Busing

Mitarbeiter/innen oder Öffentlichkeitsarbeit. Weiters wurden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst, und ein Toolkit für die Analyse einer Einrichtung und Initiierung von Veränderungsprozessen erstellt.

In der zweiten Phase wurden im Rahmen von Piloten Maßnahmen umgesetzt. Diese Phase war stark von der Covid-Pandemie betroffen und die Arbeit in den Bildungseinrichtungen musste neu ausgerichtet werden. Ressourcen für als zusätzlich empfundene Aufgaben – wie z. B. Maßnahmen hinsichtlich Diversitätsorientierung – wurden als Belastung empfunden, wobei in einigen Einrichtungen die Krise auch als Chance genutzt wurde und neue Wege begangen werden konnten.



„A diverse staff keep the diversity of people in mind and can deal with it!“ –  
Motto des Veränderungsprozesses an der VHS Chance  
© pixabay/Geralt

Auf jeden Fall meisterten wir in der Partnerschaft auf innovativem und kreativem Weg diese Herausforderung. Die Ergebnisse des Arbeitsprozesses in den Einrichtungen wurden wiederum in Berichten dokumentiert. Weiters wurde eine Video-Reihe erstellt, in der sieben Einrichtungen portraitiert und die jeweiligen Zugänge und Erfahrungen vorgestellt werden. Aufbauend auf den Erfahrungen und Erkenntnissen in den 14 Einrichtungen wurden übergreifende Erkenntnisse bezüglich der Umsetzung und Gestaltung von Diversitätsprozessen in Bildungseinrichtungen entwickelt. Alle Berichte und Handreichungen sind auf der DivCap Projektwebseite abrufbar: [www.diversitycapacities.eu](http://www.diversitycapacities.eu). Die Videos sind auch auf dem DivCap YouTube Kanal veröffentlicht: <https://www.youtube.com/channel/UC-DO300zGBv21mn7GVTDNWpQ>

Es würde den Rahmen sprengen, auf alle Einrichtungen einzugehen. Daher wird im Folgende ein Beispiel vorgestellt, um einen Einblick in die konkrete Arbeit und Ergebnisse in einer Einrichtung zu geben.

### Praxisbeispiel VHS Chance: Personalakquise für diversitätsbewusste Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung

VHS Chance ist Teil des Fachbereichs Volkshochschule der Stadtverwaltung Hannover. Sie bietet Bildung speziell für marginalisierte Menschen an und fördert ihre Integration und ihr Wohlergehen in einem ganzheitlichen Ansatz. VHS Chance arbeitet in der Landeshauptstadt Hannover mit 556.695 Einwohner/innen, von denen 38,6 Prozent

einen Migrationshintergrund haben. Die Beschäftigung mit Interkulturalität und Diversität ist für diese Einrichtung gerade mit ihrem inhaltlichen Schwerpunkt obligatorisch.

#### Die Ausgangslage

Zu Beginn wurde im Rahmen des Projektes eine Fallstudie zur Feststellung der Ausgangslage bezüglich Diversität in der Einrichtung durchgeführt. Dazu wurden fünf Mitarbeitende sowie Lehrkräfte mit Hilfe eines Leitfadens befragt. Diese Befragung vermittelte wichtige Erkenntnisse zu den Erfordernissen eines Change-Prozesses, sensibilisierte die Befragten und deren professionelles Umfeld aber auch schon für das Thema.

Das Ergebnis der Fallstudie zeigte, dass VHS Chance schon sehr gut aufgestellt ist, aber ein Verbesserungsbedarf an einigen Punkten zu sehen ist, u. a. spielt in der Personalakquise die Einstellung zu Diversität und die interkulturelle Kompetenz nur eine marginale Rolle, sie sollte mehr Bedeutung bei der Personalauswahl bekommen. Zudem sollte in Stellenausschreibungen die Bedeutung von Diversität hervorgehoben werden, um Bewerber/innen gezielt anzusprechen, die einen Migrationshintergrund haben und sich mit Diversität befassen.

#### Aktivitäten und Prozess

In Informationsgesprächen wurden die Leitung von VHS Chance und die jeweiligen Teams über die Ergebnisse der Fallstudie informiert und die Empfehlungen wurden diskutiert. Es zeigte sich eine große Offenheit für das Thema; durch die Befragungen war das Interesse schon geweckt. Alle Empfehlungen wurden als wichtig für die institutionelle Öffnung von VHS Chance erachtet. Da in den nächsten Monaten mehrere Stellenbesetzungen erforderlich sein würden, erhielt das Thema Personalakquise Priorität.

Im folgenden Prozess wurden Verfahren entwickelt, mit denen das Wissen über und die Einstellungen zu Diversität sowie die interkulturelle Kompetenz im Assessment erhoben werden. Dazu wurde der verbindliche Interviewleitfaden, der vergleichbare und objektive Bewerbungsgespräche sicherstellen soll, um Fragen zur Diversität erweitert. Als eine im Assessment zu bearbeitende Aufgabe wurden Rollenspiele erarbeitet, die auf tatsächlich stattgefundenen Situationen basieren und an das Profil der jeweiligen Stelle angepasst sind. Dies hat den Vorteil, dass der Bewerber/die Bewerberin in einer praxisnahen Anforderung agieren muss und dass die Gefahr, Stereotype für die Entwicklung des Rollenspiels zu nutzen, relativ gering ist. Die entwickelten Handreichungen wie der Ausschreibungstext, der Leitfaden für Bewerbungsgespräche und die Vorlage des Rollenspiels sind im Bericht zu finden, der auf der DivCap-Projektseite als Download zur Verfügung steht.

#### Lessons Learnt

Die Fallstudie ist ein wichtiger Schritt für einen Veränderungsprozess, sie liefert Erkenntnisse über die Einrichtung und rückt das Thema ins Blickfeld. Durch Einbeziehen des Personals in die Befragungen wird das Interesse am Thema geweckt.

Die Unterstützung durch die Leitung ist notwendig und muss immer wieder eingefordert werden. So ein langfristiger Prozess gerät leicht aus dem Fokus, weshalb es wichtig ist, dass jemand speziell für den Veränderungsprozess die Verantwortung trägt.

Ein Veränderungsprozess betrifft alle Bereiche der Einrichtung, anfangen sollte man dort, wo aktuell gerade Prioritäten gesetzt werden.



Eine Erwachsenenbildungseinrichtungen ist ständigen Veränderungen ausgesetzt. Für einen längerfristigen Veränderungsprozess ist deshalb ein hohes Maß an Flexibilität in der Planung erforderlich.

Weitere Infos auf der DivCap Webseite:  
[www.diversitycapacities.eu](http://www.diversitycapacities.eu)

#### Quellen

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. (Hg.) (2018): Diversitätsorientierte Interkulturelle Öffnung in Jugendämtern. Handlungsimpulse für eine Organisationsentwicklung. [http://bildungsteam.de/data/praxishandbuch\\_ikoe.pdf](http://bildungsteam.de/data/praxishandbuch_ikoe.pdf) [2021-04-29]

Heinemann, Alisha M.B.; Stoffels, Michaela; Wachter, Steffen (Hg.) (2018): Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft. Bielefeld

Landeshauptstadt Hannover, Bevölkerungsbestand in der Landeshauptstadt Hannover, September 2020; <https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Politik/Wahlen-Statistik/Statistikstellen-von-Stadt-und-Region/Statistikstelle-der-Landeshauptstadt-Hannover/Statistische-Datenbl%C3%A4tter> [2021-01-08]

ogsa AG Migrationsgesellschaft (Hg.) (2021): Soziale Arbeit in der Postmigrationsgesellschaft. Kritische Perspektiven und Praxisbeispiele aus Österreich. Beltz VHS Chance – Volkshochschule Hannover, <https://www.vhs-hannover.de/ueber-uns> [2021-05-17]

Winker, Gabriele; Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld

zebratl – Informationen des Vereins ZEBRA (2014): Vielfalt gestalten. Schwerpunktausgabe 3/2014. [https://www.zebra.or.at/images/content/files/2014\\_zebratl\\_3\\_Vielfalt%20Gestalten.pdf](https://www.zebra.or.at/images/content/files/2014_zebratl_3_Vielfalt%20Gestalten.pdf) [2021-01-12]



**Mag. Helga Moser** forscht und lehrt an der FH JOANNEUM am Institut Soziale Arbeit in den Bachelor- und Master-Studiengängen. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Soziale Arbeit in der (Post) Migrationsgesellschaft, Diversität, Differenz und Diskriminierung. Derzeit leitet sie unter anderem als Projektkoordinatorin das Erasmus+ Projekt DivCap. Langjährige Tätigkeiten in NGOs im Bereich Migration und Antirassismus, u. a. bei ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum von 2002–2016, in verschiedenen (internationalen) Projekten im Bildungsbereich. Ihr Diplomstudium der Erziehungs- und Bildungswissenschaften hat sie in Graz, Maynooth/Irland und London/Großbritannien absolviert.

[helga.moser@fh-joanneum.at](mailto:helga.moser@fh-joanneum.at)  
[www.fh-joanneum.at/institut/soziale-arbeit](http://www.fh-joanneum.at/institut/soziale-arbeit)



**Dipl.päd. Renate Ackermann** war von 1989–2019 bei der Volkshochschule Hannover tätig und zwar zuerst als Lehrkraft für Auszubildende und Projektleitung in Drittmittelprojekten, seit 2007 dann als Leiterin der Beruflichen Bildung. Zu ihren Schwerpunkten gehörte auch die europäische Projektarbeit. Ihr Lehramtsstudium hat sie an der Universität Hannover absolviert, gefolgt vom Studium der Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt „Erwachsenenbildung und Außerschulische Jugendbildung“, das sie mit Diplom abgeschlossen hat. Seit Oktober 2019 ist sie im Ruhestand und arbeitet freiberuflich für die VHS Hannover in zwei europäischen Projekten mit, eines davon das DivCap Projekt.

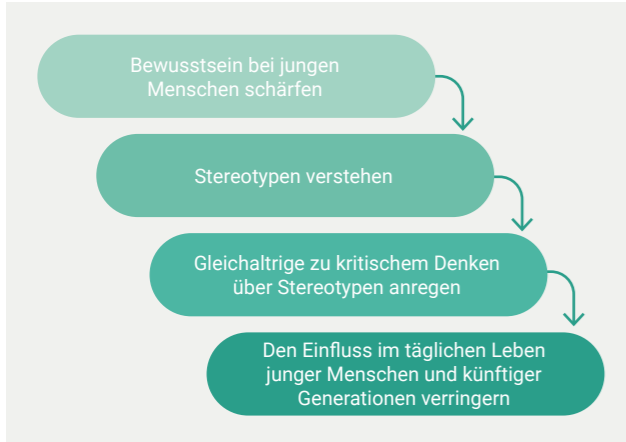
[vhsproject@gmx.de](mailto:vhsproject@gmx.de)  
[www.vhs-hannover.de](http://www.vhs-hannover.de)

## Der Shanarani-Ansatz – Bewusstseinsbildung und Reduzierung geschlechtsspezifischer Stereotypen

Das Wort „Shanarani“ stammt aus der Sprache des indigenen Volkes der Purepecha. Seine Bedeutung „Wandernde/r“ weist auf die Vereinigung des „Femininen“ mit dem „Maskulinen“ hin. Wir haben diesen Namen gewählt, weil es das Ziel von Shanarani ist, mithilfe ansprechender Methoden aus Film, Theater und Musik das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig geschlechtliche Gleichstellung und der Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen sind.

Da wir Stereotypen und von herkömmlichen Geschlechterrollen geprägte Verhaltensweisen als Haupthindernis für die Gleichberechtigung der Geschlechter betrachten, suchen wir nach Wegen, junge Menschen für dieses Thema zu sensibilisieren. Wir möchten das Bewusstsein für die Folgen geschlechterstereotyper Verhaltensweisen sensibilisieren, da diese in den letzten Jahren zugenommen haben und Medienkonsum oft einen unterschwelligen Einfluss ausübt. Herkömmliche Geschlechterrollen führen zu geschlechtsstereotypem Verhalten und beeinflussen die Lebensentscheidungen und damit die Chancen für beide Geschlechter. Der ursprüngliche Ansatz wurde 2017–2019 im Rahmen des von der spanischen Nationalagentur Injuve geförderten Erasmus+ Projekts Shanarani unter Koordination von Asociación Caminos in Spanien mit Partnern aus Zypern, Italien, Irland, Bulgarien und Litauen entwickelt.

Wir haben drei Handbücher erstellt, die theoretische Hintergrundinformationen und Beschreibungen praktischer Aktivitäten für Jugendbetreuer/innen enthalten. Sie sollen dazu beitragen, junge Menschen aktiv für dieses Thema zu interessieren und so die Beteiligung junger Menschen an der Entwicklung innovativer und motivierender Methoden zur Überwindung von Stereotypen in Geschlechterfragen zu fördern.



Vier Schritte zum Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen



Drei Handbücher mit Hintergrundinformationen und Aktivitäten zur Überwindung von Geschlechterstereotypen

Drei Handbücher sind verfügbar zu den Themen:

- European Gender Facts (Europäische Gender-Fakten)
- Film & Acting (Film und Theater)
- Music (Musik)

Die Handbücher enthalten Übungen und Aktivitäten, die junge Menschen zu kritischem Denken über Geschlechterstereotypen und deren Folgen anregen und sie motivieren, sich ihre eigenen Stereotypen bewusst zu machen und sich auf die Suche nach ihrer eigenen Geschlechtsidentität zu begeben.

**Life Choice Simulator**

Ein wichtiges Ergebnis des Projekts war ein Simulator von Lebensentscheidungen, Life Choice Simulator genannt. Dieses Tool soll deutlich machen, wie geschlechtsspezifische

Rollen Ihr persönliches Leben beeinflussen können. Der Life Choice Simulator zeigt, wie Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen die zukünftige Stellung im Leben beeinflussen – dies beginnt beim Spielzeug und setzt sich fort in den Bereichen Bildung, Beruf und Familie. Bei der Auswahl der einzelnen Optionen werden Hintergrundinformationen angezeigt, die auf verschiedenen nationalen und europäischen Studien und Statistiken basieren.

Im Jahr 2020 hatte Asociación Caminos als Partnerverein des Shanarani Youth-Led Erasmus+ Projekts, das von IARS in Großbritannien und mit Partnern aus Italien, Rumänien und Griechenland koordiniert wird, Gelegenheit, diesen Ansatz weiterzuentwickeln.

Anders als das erste Shanarani-Projekt konzentriert sich dieses Projekt ausschließlich auf in Film und Fernsehen vermittelte Geschlechterstereotype und -rollen und

deren Abbau. Ziel der Projektpartner ist es, einen Leitfaden für Fachkräfte in der Jugendarbeit und für Jugendliche, ein Spiel zur Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung, eine auf den Inhalten des Spiels basierende Handy-App und ein offizielles E-Book zu entwickeln und eine Zertifizierung nach europäischen Standards zu erlangen.

Der Leitfaden ist nach den erworbenen Kenntnissen sowie Fähigkeiten und Kompetenzen sowie nach der Verantwortung und Autonomie der Lernenden bei der Anwendung der gelernten Inhalte gegliedert. Das Projekt ist insbesondere auf die Entwicklung von Erkundungsfähigkeiten ausgerichtet, wobei die Lernenden die besprochenen Themen durch Filme und TV-Sendungen selbst erkunden können.

**Wissen**

Wissen, wie man Geschlechterstereotypen und -rollen in Unterhaltungsmedien erkennt

Wissen, wie man Geschlechterstereotypen unter Gleichaltrigen anspricht

Die Ursprünge und Ursachen von Stereotypen kennen

Bewusstsein der Konsequenzen von Geschlechterstereotypen im Allgemeinen und im eigenen täglichen Leben

Wissen, wie man neue, positive und realistische Rollenmodelle für die Zukunft schafft (um den Einfluss von negativen Geschlechterstereotypen zu reduzieren)

**Fähigkeiten/ Kompetenzen**

Identifizieren und Erkennen von Geschlechterstereotypen und -rollen in Filmen und TV-Sendungen

Diskussionen über Geschlechterstereotypen mit Gleichaltrigen führen; Umgehen mit unterschiedlichen Meinungen und Sichtweisen

In der Lage sein, die Gründe für Stereotype und Geschlechterrollen zu identifizieren und/oder zu erforschen

Die Folgen von Geschlechterstereotypen und Stereotypisierung im eigenen Alltag erkennen

Die eigene Individualität und Kreativität nutzen, um neue Rollenmodelle zu entwickeln und Stereotypen zurückzuweisen

**Verantwortung und Autonomie**

Anwendung der erlernten Fähigkeiten im täglichen Leben ohne Aufsicht oder Anleitung

In Diskussionen die Führung übernehmen und andere zur Teilnahme motivieren

Anderen die Ursprünge und Ursachen von Stereotypen in einer zusammenhängenden Form erklären

In der Lage sein, eigene und fremde Verhaltensweisen und Entscheidungen in Bezug auf Stereotypisierung ohne Beaufsichtigung oder Anleitung zu hinterfragen

Sich mit Gleichaltrigen zusammenschließen und zusammenarbeiten, um neue Rollenmodelle zu entwickeln, indem unterschiedliche Ansichten und Interessen zusammengebracht werden



© Pixabay/StartupStockPhotos

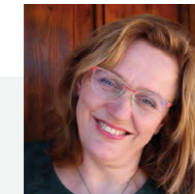
Das Training gliedert sich in vier Workshops mit folgenden Inhalten:

- **WORKSHOP 1 – Thema 1**  
Übliche und unübliche Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen und deren Reproduktion
- **WORKSHOP 2.1 – Thema 2**  
Geschlechterkluft und Diskriminierung in Film und Fernsehproduktionen
- **WORKSHOP 2.2 – Thema 3**  
Stereotypen in Medien und Nachrichten
- **WORKSHOP 3 – Thema 4**  
Förderung von neuen Rollenmodellen und verbesserter Individualität sowie Reduzierung des Einflusses stereotyper Darstellungen unter jungen Menschen

In den Workshops wird hauptsächlich die Methode der Videoanalyse eingesetzt, um die Jugendlichen zu befähigen, sich der dargestellten Stereotypen und deren Auswirkungen auf Entscheidungen im täglichen Leben bewusst zu werden. Um die Diskussion unter den Jugendlichen anzuregen und den Reflexionsprozess zu fördern, werden Fragen wie die folgenden gestellt:

- Was wird dargestellt? Worum geht es in der Szene?
- Kannst du Geschlechterstereotypen in der Szene erkennen?
- Warum glaubst du, dass die Situation so dargestellt wird? Glaubst du, dass das realistisch ist?
- Was sind mögliche Auswirkungen und Konsequenzen für die Zusehenden, insbesondere für junge Menschen?

shanarani.eu/en  
info@cis-es.org  
office@asoccaminos.org



© privat

**Angela Pittl** ist Erziehungswissenschaftlerin mit Zusatzausbildungen in Mediation und Projektmanagement. Nach langjähriger Tätigkeit als Trainerin in der Jugendarbeit und Erwachsenenbildung sowie als Bildungsreferentin im sozialen Bereich leitete sie ein mittelständisches Unternehmen im Bereich Frauenberatung, Gleichstellung und Kinderbetreuung. Im Jahr 2012 entschied sie sich für eine internationale Karriere und wirkte an EU-Projekten in Österreich und Spanien mit. Seit 2014 ist sie Vorsitzende des Vereins Caminos und seit 2020 auch Geschäftsführerin von Consultoría de Innovación Social, beide in Vélez- Málaga, Spanien.



© privat

**Vanessa Pittl** entschied 2020, nach ihrem Soziologiestudium in Innsbruck, ihrer Ausbildung zur Webdesignerin und einer langjährigen Tätigkeit im Support eines Software- und Onlineshop-Anbieters in Österreich, sich dem Verein Caminos anzuschließen, wo sie seitdem als Projektleiterin für Webdesign und E-Learning-Plattformen zuständig ist.

## Erasmus+ Next Generation

Bildung ist und wird immer eines der wichtigsten Themen in der Welt der Europäischen Union sein. In den letzten zwei, fast drei Jahrzehnten hat die Europäische Union durch europäische Bildungsprogramme in die Bildung in Europa investiert. Der Erfolg dieser Programme ist beeindruckend und deshalb wird das zweite Erasmus+ Programm von 2021 bis 2027 fortgesetzt.

Erasmus+ bietet Mobilitäts- und Kooperationsmöglichkeiten in der Hochschulbildung, beruflichen Aus- und Weiterbildung, Schulbildung, Erwachsenenbildung und Jugendarbeit. Das neue EU-Programm konzentriert sich auf vier Prioritäten, die für alle Bildungsbereiche gelten:

- Inklusion und Vielfalt
- Teilhabe am demokratischen Leben
- Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels
- Digitaler Wandel

### Projektmöglichkeiten für die Erwachsenenbildung

Die Europäische Union steht vor einer Revolution der Langlebigkeit, mit einem bemerkenswerten Anstieg der Lebenserwartung. Auf der anderen Seite stehen wir vor neuen Herausforderungen. Der Covid-19-Ausbruch hat die Notwendigkeit deutlich gemacht, sich schnell auf neue Arbeits-, Sozial- und Lernbedingungen einstellen zu können. Soziale und persönliche Kompetenzen werden benötigt, um sich an diese neue Welt anzupassen. Die digitalen Umgebungen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Es ist Aufgabe der Erwachsenenbildung, diese neuen Fertigkeiten im Sinne des lebensbegleitenden Lernens zu vermitteln. Erasmus+ Erwachsenenbildung unterstützt die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Erwachsenenbildungsinstitutionen und Institutionen mit Bezug zur Erwachsenenbildung. Ziel ist die Verbesserung der Qualität der Erwachsenenbildung in Europa.



© iStock.com/FatCamera, monkeybusinessimages

Das Programm unterscheidet zwischen Lernmobilitäten von Einzelpersonen (Leitaktion 1) und Partnerschaften für Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung und deren Partnerinstitutionen (Leitaktion 2).

**Lernmobilitäten mit Erasmus+ (Leitaktion 1)** sind für Personal, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, und erwachsene Lernende mit geringeren Chancen möglich. Erwachsenenbildungseinrichtungen können diese über die Erasmus-Akkreditierung oder über kurzfristige Projekte beantragen.

**Partnerschaften für Zusammenarbeit (Leitaktion 2)** sind länderübergreifende Kooperationen von Einrichtungen aus verschiedenen Ländern und widmen sich über einen längeren Zeitraum einem selbstgewählten Thema im Rahmen der Erasmus+ Prioritäten.

Das Programm unterscheidet zwei Formate:

- Kooperationspartnerschaften: Projekte zwischen drei oder mehr Einrichtungen aus mindestens drei Programmländern für zwölf bis 36 Monate
- Kleinere Partnerschaften: Projekte zwischen zwei oder mehr Einrichtungen aus mindestens zwei Programmländern für sechs bis 24 Monate

### Leitaktion 1 – Lernmobilität von Einzelpersonen

Erwachsenenbildungseinrichtungen können diese über die **Erasmus-Akkreditierung** oder über **kurzfristige Projekte** beantragen.

#### Erasmus-Akkreditierung

Die Erasmus-Akkreditierung ermöglicht Institutionen die langfristige und vereinfachte Teilnahme am Programm Erasmus+ Bildung 2021–2027 in der Leitaktion 1. Sie unterstützt die strategische Entwicklung von Institutionen in Hinblick auf Internationalisierung und schafft Planungssicherheit für ihre Mobilitätsaktivitäten.

#### Vorteile der Erasmus-Akkreditierung

Die Erasmus-Akkreditierung wird einmalig im jeweiligen Bildungsbereich erteilt und gilt für die gesamte Programmlaufzeit. Akkreditierte Institutionen können jährlich um Fördermittel für ihre Mobilitätsaktivitäten ansuchen. Die Akkreditierung schafft Planungssicherheit und eine langfristige Perspektive für die Institution bei der Durchführung ihrer Erasmus-Aktivitäten. Sie orientiert sich an den Zielen der Institution und kann flexibel an ihre Bedürfnisse angepasst werden. Die Antragstellung ist jährlich möglich, der Aufruf zur Akkreditierung wird in der Regel im Herbst veröffentlicht.

### Mobilität – Kurzfristige Projekte

Kurzfristige Projekte sind zeitlich begrenzte Erasmus+ Mobilitätsprojekte. Sie eignen sich besonders für Organisationen, die nur gelegentlich Mobilitäten durchführen oder das Programm Erasmus+ kennenlernen möchten. Im Gegensatz zur langfristigen Erasmus-Akkreditierung, die einmalig und für die gesamte Programmdauer beantragt wird, ist diese Art des Projektantrags kurzfristiger angelegt. Die Projektdauer beläuft sich auf sechs bis maximal 18 Monate. Die Anzahl der Teilnehmenden ist auf insgesamt 30 Mobilitäten beschränkt. Ein kurzfristiges Projekt darf innerhalb von fünf aufeinanderfolgenden Antragsjahren maximal dreimal beantragt werden.

### Vorteile der Kurzfristigen Projekte

Kurzfristige Projekte bieten Organisationen die Möglichkeit, in die Erasmus+ Mobilitätsschiene einzusteigen. Da sich diese Projektart an Neueinsteiger und kleinere Organisationen wendet, ist so der Einstieg ins Programm entsprechend einfacher. Kurzfristige Projekte sind daher perfekt geeignet, um erste Erasmus-Erfahrung zu sammeln und Expertise an der Organisation aufzubauen. Die Antragstellung ist jährlich möglich, der Aufruf wird in der Regel im Frühling veröffentlicht.

### Leitaktion 2 – Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Institutionen

Partnerschaften für Zusammenarbeit sind länderübergreifende Kooperationen von Einrichtungen aus verschiedenen Ländern und widmen sich über einen längeren Zeitraum einem selbstgewählten Thema im Rahmen der Erasmus+ Prioritäten. **Jedes Projekt muss mindestens eine der vier horizontalen oder eine spezifische Priorität der**

**Erwachsenenbildung ansprechen** (siehe Programmleitfaden Teil B, Leitaktion 2). Das Programm unterscheidet zwei Formate:

#### 1. Kooperationspartnerschaften

Projekte zwischen drei oder mehr Einrichtungen aus mindestens drei Programmländern für zwölf bis 36 Monate. Kooperationspartnerschaften unterstützen Entwicklung, Transfer und Implementierung innovativer Praktiken ebenso wie gemeinsame Initiativen zur Förderung von Zusammenarbeit, Peer Learning und Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene.

**Förderhöhe:** min. 100.000 bis max. 400.000 Euro pro Projekt

#### Geförderte Kosten

- Projektmanagement und -durchführung
- Transnationale Projekttreffen
- Projektergebnisse
- Multiplikatorenveranstaltungen
- Transnationale Lern-, Lehr- und Schulungsaktivitäten
- Außergewöhnliche Kosten
- Inklusionsunterstützung – Hierunter fallen Kosten, die durch die Projektbeteiligung von Personen mit geringeren Chancen, die mit Hindernissen für die Teilnahme in europäischen Projekten konfrontiert sind, entstehen. Derartige Kosten sind von dem/der Antragstellenden zu begründen und müssen von der nationalen Agentur genehmigt werden.

#### 2. Kleinere Partnerschaften

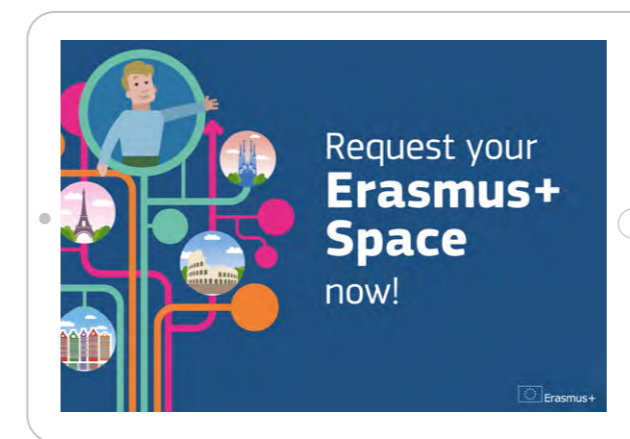
Projekte zwischen zwei oder mehr Einrichtungen aus mindestens zwei Programmländern für sechs bis 24 Monate. Kleinere Partnerschaften sollen kleineren Akteuren und

schwer zu erreichenden Zielgruppen den Zugang zum Programm Erasmus+ erleichtern.

Im Vergleich zu Kooperationspartnerschaften sind die Förderbeträge niedriger, die Projektdauer kürzer und der Verwaltungsaufwand geringer.

**Förderhöhe:** 30.000 oder 60.000 Euro pro Projekt.

### EPALE – Erasmus+ Space



Der Erasmus+ Space ist ein sicheres Werkzeug insbesondere für Erasmus+ Projekte auf der EPALE-Plattform. Projektkoordinatoren und ihre Partner können es für das Projektmanagement und die Verbreitung nutzen, daher bietet es die Möglichkeit, Inhalte sowohl privat als auch für die breitere Öffentlichkeit zu veröffentlichen.

[epale.ec.europa.eu/de/erasmus-space](https://epale.ec.europa.eu/de/erasmus-space)



© Sabine Klimpf

**Dr.ª Maria Madalena Bragança Fontes-Sailler, MA** hat vor 24 Jahren ihre Tätigkeit im OeAD begonnen. Die gebürtige Portugiesin absolvierte ein Philosophiestudium an der Universität Porto und unterrichtete danach zwei Jahre Philosophie an einem Gymnasium in Portugal. Es folgte ein post-graduales Joint Masterstudium in European Tourism Management an Universitäten in England und Deutschland. Bragança Fontes-Sailler ist Projektbetreuerin von Erasmus+ Strategische Partnerschaften in der Erwachsenenbildung und zertifizierte Qualitätsbeauftragte (TÜV-Austria Akademie) für den Bereich Erwachsenenbildung im OeAD.

[madalena.fontes-sailler@oead.at](mailto:madalena.fontes-sailler@oead.at)  
[www.erasmusplus.at](http://www.erasmusplus.at)

epale-news

## EPALE Community Stories – erzählen Sie uns Ihre Geschichte!

EPALE bringt 2021 eine neue Ausgabe der Community Stories Initiative heraus

Community Stories eröffnet der EPALE-Community die Möglichkeit, Geschichten, Perspektiven und Erfahrungen zu teilen, in denen sich die Kreativität und Expertise von Erwachsenenbildner/innen widerspiegelt. EPALE hat es sich zur Aufgabe gemacht, diesen enormen Reichtum an Projekten und Erfahrungen im Bereich der Erwachsenenbildung zu sammeln und zu dokumentieren. Letztes Jahr haben wir uns mit der Frage beschäftigt, wie die Erwachsenenbildungsgemeinschaft auf die Covid-19-Pandemie reagiert hat. Das Ergebnis ist eine Sammlung von 114 spannenden Geschichten (<https://epale.ec.europa.eu/de/blog/das-epale-community-storybook-2020-ist-da>) über Reaktionsfähigkeit, Kreativität und widerstandsfähige Pädagogik.



**Das diesjährige Ziel ist es, sich durch die Geschichten in Bezug auf die thematischen EPALE-Schwerpunkte 2021 inspirieren zu lassen.**

Was möchten wir von den Geschichten mitnehmen, um unsere Sichtweisen zu bereichern?

- Die aktuellen Projekte, an denen Sie beteiligt sind
- Die interessantesten Aspekte Ihrer Erfahrung als Erwachsenenbildner/in
- Wie sich Ihre Arbeit in den letzten Jahren verändert hat
- Die zukünftigen Herausforderungen im Bildungsbereich der Bildung und in Ihrem speziellen Fachgebiet

Lesen Sie auf EPALE mehr zur Community Stories Initiative (<https://epale.ec.europa.eu/de/blog/die-community-stories-initiative-2021>) und reichen Sie Ihre Geschichte ein!

Der Aufruf ist bis zum 29. Oktober 2021 geöffnet.



IMPRESSUM | **Medieninhaber & Herausgeber:** OeAD-GmbH | Ebendorferstraße 7 | 1010 Wien | Sitz: Wien | FN 320219 k  
Handelsgericht Wien | ATU 64808925 | **Geschäftsführer:** Jakob Calice, PhD | **Redaktion:** Eva Baloch-Kaloianov  
T + 43 1 53408-0, epale@oead.at | **Übersetzung** der Beiträge 2, 5, 6, 7 und 8 aus dem Englischen ins Deutsche durch  
LanguageLink Sprachdienste GmbH | **Grafik Design:** Alexandra Reidinger | **Fotos:** shutterstock.com/GoodStudio,  
bearbeitet durch Alexandra Reidinger (Cover); iStock.com/Rawpixel (S. 2); epale.ec.europa.eu (S. 55, 58, 59)  
**Druck:** Print Alliance HAV Produktions GmbH, Bad Vöslau | **Wien, September 2021**

Diese Publikation wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser, die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



[www.oead.at](http://www.oead.at)

 /EPALE.AT

 /EPALE\_AT

[ec.europa.eu/epale/de](http://ec.europa.eu/epale/de)

[erasmusplus.at](http://erasmusplus.at)