

transfer

INFORMATIONEN FÜR RÜCKKEHRENDE FACHKRÄFTE

Arbeiten im
Bildungs-
bereich



© istockphoto Kali9

comMIT!ment –
ein Bildungsprojekt
der „Jungenarbeit
Hamburg“

Seite
04

Interview:
Für die VHS steht
„Soziales Lernen“ im
Zentrum

Seite
08

Erfahrungen aus
Guatemala für den
Unterricht nutzen

Seite
10

Editorial 3

ARBEITEN IM BILDUNGSBEREICH

Sensibilisieren und empowern
comMIT!ment – ein Bildungsprojekt
der „Jungenarbeit Hamburg“ 4

Leiterin einer Bildungsstelle
Viele Parallelen zwischen
Entwicklungsdienst und Bildungsarbeit 6

Interview mit Filip Dedeurwaerder-Haas:
Für die VHS steht „Soziales Lernen“ im Zentrum 8

Nach der Rückkehr in die Schule
Erfahrungen aus Guatemala lassen sich
für den Unterricht nutzen 10

Ein kontinentübergreifendes Schulprojekt 12

FACETTEN DER RÜCKKEHR

Ausbildungsbegleiter für Geflüchtete 13

ARBEITEN IM BILDUNGSBEREICH

Interview mit Dr. Lars Kilian:
Keine Berührungängste vor der digitalen Lehre 14

Ostafrika-Erfahrung als Plus bei der Bewerbung
Partnerprojekte deutscher und afrikanischer
Hochschulen managen 16

Informationen zum Themenschwerpunkt 18

Der Bildungsarbeitsmarkt 20

AUS DEN DIENSTEN

act4change – das Aktionsprogramm
des Weltfriedensdienstes 21

IN EIGENER SACHE

„Klar strukturiert, informativ, kompakt.“
Das Bildungsprogramm der AGdD 22

AGdD-Veranstaltungen unter Corona:
Rückblick und Ausblick 23

Impressum

Herausgeber ist das AGdD Förderungswerk
für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungs-
dienste, Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn,
Deutschland.
Telefon: 0228 908 993-0
E-Mail: redaktion@agdd.de

Redaktion: Silke Wesemann, AGdD (verantw.),
Dieter Kroppenber, TK-SCRIPT
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben
nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers
wieder.
Realisation: TK-SCRIPT

Basislayout: cap communications
Druck: Druckservice Zillekens

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung der AGdD.

transfer erscheint i. d. R. dreimal jährlich.

31. Jahrgang – Ausgabe 3 – Dezember 2020

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

das Schwerpunktthema der letzten *transfer*-Ausgabe in diesem Jahr stand schon lange fest, als sich im März 2020 die Corona-Pandemie ausbreitete und besonders Beschäftigte im Bildungsbereich vor große Herausforderungen stellte. Schulen und andere Bildungseinrichtungen blieben geschlossen, Präsenz-Angebote konnten nicht stattfinden, für Veranstaltungen mussten von heute auf morgen virtuelle Lösungen gefunden werden. Dies forderte von den Lehrenden nicht nur technische Kompetenzen, sondern auch völlig neue Konzepte und angepasste didaktische Methoden. Auch viele Fachkräfte im Entwicklungsdienst mussten ihre Arbeit online fortführen.

In der AGdD haben wir viel Energie in die Entwicklung von virtuellen Formaten, beispielsweise im Online-Coaching, gesteckt, um Rückkehrende in dieser schwierigen Zeit gut unterstützen zu können. Im kommenden Jahr gestalten wir unser Seminar-Programm nun „agiler“ und veröffentlichen unsere Veranstaltungstermine aus diesem Grund nur noch online. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 23.



© istockphoto Kali9

Um die Bedeutung von digitalem Lehren und Lernen und Chancen und Grenzen von digitalen Bildungsformaten geht es im Interview mit Dr. Lars Kilian. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „Wissenstransfer“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und verantwortet als Redaktionsleiter das Informations-, Kommunikations- und Lernportal wb-web.

Fachkräfte sammeln im Entwicklungsdienst vielfältige Erfahrungen, die für die Arbeit im Bildungsbereich hilfreich sind: So nutzt Jan Barrientos seine interkulturellen Kompetenzen für die Arbeit mit Jugendlichen in einem Bildungsprojekt in Hamburg. Auch Hartmut Stichel kann auf seine Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst zurückgreifen und engagiert sich als Ausbildungsbegleiter für Geflüchtete in einem Mentoren-Programm.

Rückkehrerin Uta Heiermann kann als Lehrkraft mit Entwicklungsdienst-Hintergrund im Unterricht Erfahrungen, Bilder, Fotos, Gegenstände, Filme oder Medien aus ihrer Zeit in Guatemala einsetzen – und betont, dies sei unglaublich viel wertvoller als reines Bücherwissen.

Christiane Freitag berichtet, wie sie ihre Erfahrungen an der Hochschule einbringt. Susanne Giese hat sich als Leiterin einer BtE-Bildungsstelle entwicklungspolitischen Bildungsthemen verschrieben. Wie die Beschäftigungsmöglichkeiten in den Volkshochschulen aussehen, erklärt Filip Dedeurwaerder-Haas. Er ist als stellvertretender Verbandsdirektor beim NRW-Landesverband der Volkshochschulen tätig.

Auch wenn wir uns in der AGdD inzwischen gut an die aktuelle Situation anpassen konnten, wünschen wir uns, dass wir uns im nächsten Jahr wieder live und in „Echt“ begegnen können und der persönliche Austausch mit Euch und Ihnen bald wieder möglich ist.

Viel Freude beim Lesen, schöne Weihnachtstage und ein gesundes neues Jahr

Ihre

Silke Westmann



Sensibilisieren und empoweren

comMIT!ment – ein Bildungsprojekt der „Jungenarbeit Hamburg“

Meine Partnerin Anna und ich entschieden uns 2014, mit der schweizerischen Organisation Comundo und der AGEH als Entsendedienst (heute AGIAMONDO) nach Kolumbien zu gehen. Wir freuten uns auf Begegnungen, Herausforderungen und Abenteuer in Lateinamerika. Unsere Heimatstadt Hamburg wirkte gegen Bogota wie ein Dorf. Die Stadt beeindruckte uns als eine unglaublich energiegeladene Metropole mit sehr vielen Menschen, aber auch deutlich sichtbaren sozialen Missständen.

In Soacha, einer Vorstadt Bogotas, zeigen sich die Auswirkungen der allgemein schwierigen politischen Situation Lateinamerikas und speziell Kolumbiens mit seinen langjährigen bewaffneten Konflikten. Hierhin fliehen seit Jahren viele Familien aus ganz Kolumbien vor den (Land-)Konflikten zwischen bewaffneten Gruppen, Drohungen und Vertreibungen. Im Stadtteil Rincon del

Lago – früher ein Ausflugsziel mit Seeambiente für die Bogotaner – fanden sie eine Zuflucht, allerdings unter sehr prekären Lebensbedingungen.

Mit den ersten Wellen geflüchteter Menschen eröffnete die Kirche dort mit dem Projekt Creciendo Juntos einen Ort des Ankommens. Zunächst wurde nur das Nötigste wie Essenspakete oder auch Matratzen verteilt. Mit der Zeit entstand in dem Viertel eine rudimentäre Infrastruktur, die die Bewohner*innen immerhin mit Strom und Wasser versorgt. Hier zeigte sich schon früh die Kraft der Menschen, sich zu organisieren und gemeinsam Lösungen zu finden – und das in einem immer sehr gewaltgeprägten Umfeld. Besonders gefährdet sind hier Kinder, Jugendliche und Frauen, die unter Übergriffen organisierter Banden, der Sicherheitsinstanzen und auch der eigenen Familien und Nachbarschaft leiden. Meine Aufgabe war es, die lokale kirchliche Organisation zu beraten und eine nachhaltige Vernetzung mit weiteren Akteuren aufzubauen. Zudem entwickelten wir pädagogische Konzepte für verschiedene Bildungsangebote inhaltlich weiter und sorgten dann auch für die Umsetzung. Die direkten Kontakte mit den Menschen dort waren für mich persönlich intensive und bereichernde Momente. Meine Kenntnisse als Sozialarbeiter und -pädagoge in der Bildungsarbeit und Jugendhilfe halfen mir zwar, doch im konkreten Kontext vor Ort war ich weit über diese fachlichen Aspekte hinaus gefordert. Ich würde sagen, es handelte sich um eine Art Gemeinwesenarbeit: Wirklich alle denkbaren Probleme, die in der Nachbarschaft auftauchten, haben wir kommuniziert und besprochen und dann gemeinsam nach Lösungen gesucht.

RÜCKKEHR UND NEUORIENTIERUNG

Ende 2017 kehrten wir wieder nach Hamburg zurück. Zunächst nahmen wir uns etwas Zeit, um anzukommen. Bis zum Rückflug nahmen die Projektübergabe, das Verabschieden und die Wohnungsauflösung viel Raum ein, wobei wir auch sehr auf unseren damals einjährigen Sohn achteten. Es gab dementsprechend kaum Luft für konkrete Lebensplanungen nach der Ankunft in Hamburg. Andere bekommen diesen Übergang ja vielleicht vorausschauender hin, mich überforderten die Gedan-

Jan Barrientos in Soacha, Kolumbien, mit einer Jugendgruppe vor einem Wandbild mit dem Titel Vida sin Miedo (Leben ohne Angst).



ken an eine neue Arbeitsstelle, eine neue Wohnung und die vielen Dinge, die nun zu planen waren. Und es sollte ja auch alles für die ganze Familie passen.

Nach einem kleinen Wohnungshopping fanden wir schließlich eine nette Bleibe. Die Arbeitsagentur fing uns ökonomisch gut auf und mir wurde kein Druck gemacht, schnellstmöglich irgendeinen Job anzunehmen. Es gab und gibt weiterhin einen großen Bedarf an männlichen Sozialarbeitern. Ich verschaffte mir einen Stellenüberblick mit Hilfe des Alumni-Stellen-Verteilers meiner Fachhochschule und der bekannten Stellenportale. Was in dieser Zeit der Neuorientierung aber immer deutlicher wurde, das war mein Wunsch, als Sozialpädagoge in der politischen Bildungsarbeit Fuß zu fassen und gesellschaftliche Transformationsprozesse mitzugestalten. Warum sollte dies nur in der Entwicklungszusammenarbeit möglich sein? Bedarf gibt es auch in Europa! Da ich drei Monate nach der Rückkehr noch kein mich inhaltlich wirklich überzeugendes Angebot gefunden hatte, begann ich zunächst über die Arbeitsagentur eine Weiterbildung im Projektmanagement.

JUNGENARBEIT IN HAMBURG

Noch während dieser Weiterbildung machte mich dann eine Freundin auf eine sehr interessante Stellenausschreibung des Vereins „Jungenarbeit Hamburg“ aufmerksam. Das Projekt comMIT!ment suchte eine*n Mitarbeiter*in im Bereich der Bildungsarbeit. Das Projekt sensibilisiert und empowert Jungen und junge Männer zu den Themenschwerpunkten Rassismus, Sexismus und Homophobie, damit diese ihr Wissen und ihre Haltung in weiteren Projekten und Workshops an andere aus ihren Peergruppen weitergeben können. Bei der Bewerbung konnte ich mich sehr auf die Aspekte Friedensarbeit und Demokratieförderung, Organisationsentwicklung und auch interkulturelle Erfahrung aus meiner Zeit in Kolumbien beziehen – mit Erfolg: Seit 2018 arbeite ich nun in diesem Projekt.

Ich merke an dem Engagement unserer jungen Teilnehmer*innen, dass die Themen für sie eine große Relevanz haben. Die Auseinandersetzung in der Gruppe mit der eigenen Herkunft, den eigenen Geschlechtsvorstellungen und auferlegten Rollenbildern ist sehr aktuell und diese zu dekonstruieren sehr spannend. Über sexuelle Vielfalt zu sprechen, ist im Schulkontext oft eine große Herausforderung, doch wir sorgen in den Gruppen in vielen kleinen Schritten für Offenheit.

Das Thema Flucht und Migration spielt in Hamburg und in unserer Arbeit eine große Rolle. Es gibt gesellschaftliche Vorurteile, dass geflüchtete Menschen bestimmte Werte des Zusammenlebens noch lernen müssten, da beispielsweise in „ihren“ Kulturen und Ländern Frauen weiterhin benachteiligt werden. Solchen rassistischen Stereotypen begegnen wir mit Empowerment der betroffenen Menschen. Wir tauschen uns in den Gruppen über die eigene Migrationsgeschichte und das Weiss-Sein aus. Gemeinsam entwickeln wir Perspektiven als Männer in dieser patriarchalen Gesellschaft und setzen uns mit unseren Privilegien kritisch auseinander. Wichtige Fragestellungen sind, wie wir gemeinsam zusammenleben

wollen, wer Entscheidungen trifft, wie Rollen in der Gesellschaft und den Familien geteilt werden oder wie inklusiv gedacht wird.

HILFREICHE ERFAHRUNGEN AUS KOLUMBIEN

Konzeptionell kann ich bei meiner aktuellen Arbeit meine Kenntnisse aus der Theaterpädagogik einbringen, die ich in Kolumbien kennengelernt und bei Creciendo Juntos angewendet habe. Als wertvoll erweisen sich auch meine Qualifizierungen zur Organisationsentwicklung vor der Ausreise und diesbezügliche Erfahrungen vor Ort. Und auch meine interkulturellen Kompetenzen aus dem Entwicklungsdienst sind hilfreich, da unsere Gruppen eine große kulturelle Diversität aufweisen.

In Kolumbien wurde ich zudem stark von Begegnungen mit Ansätzen der investigación acción participativa, bekannt als Participatory Action Research, inspiriert. Die kolumbianischen Soziologen Fals Borda und Camilo Torres entwickelten dieses Konzept weiter, um soziale Transformationsprozesse von Communitys unter anderem mithilfe von Aktionen zu verstehen und umzusetzen. Daher reizt es mich auch im Rahmen meiner Arbeit hier in Hamburg, mit den jungen Menschen kreative Aktionen hin zu einer Transformation der Lebenswelt zu gestalten. So haben wir beispielsweise zuletzt mit einer unserer Gruppen von Jugendlichen den ersten Projektsong mit Video – **together free!** – fertig gestellt. Es sind genau solche Aktivitäten, bei denen Botschaften in die Welt gesendet werden und die Jungs glücklich auf ihr Engagement blicken, die für mich den sinngebenden Teil meiner Arbeit ausmachen.

WELTVERBUNDENHEIT

Anna und ich denken immer wieder über unsere Zeit in Kolumbien nach, in unserer Wohnung finden sich viele Erinnerungen und dies inspiriert uns. Aber wir erzählen und berichten auch gerne über unsere Erfahrungen in anderen Teilen der Welt, denn tatsächlich leben viele Menschen hier in den Ländern des Nordens in komfortablen Blasen und brauchen diesen Perspektivwechsel und diese Inspiration. Dabei ist mir aber auch wichtig, die Länder des Südens nicht als entwicklungsbedürftig darzustellen, sondern auch ihren Reichtum an Ideen und Aufbegehren deutlich zu machen.

Da in Hamburg Menschen aus der ganzen Welt zusammenkommen, habe ich auch hier beruflich weiterhin ein starkes Gefühl der Verbundenheit mit der Welt. Beruflich und im Alltag erlebe ich bei den Themenfeldern Rassismus, Sexismus und Homophobie viele Überschneidungen mit meinen Erlebnissen aus der Zeit der Entwicklungszusammenarbeit oder auch aus Guatemala, dem Land, in dem mein Vater geboren wurde. Und ich freue mich immer, wenn ich mich nebenbei mit Einzelnen auch mal in Spanisch austauschen kann und somit die Welt zusammenrückt.



Jan Barrientos mit Partnerin Anna und Sohn Paolito in Kolumbien kurz vor der Rückkehr nach Hamburg

Das Video des Projektsongs ist bei Youtube zu sehen unter:
youtu.be/nwaq5yc6s10

Jan Barrientos
 Sozialarbeiter
 und -pädagoge
 2014 - 2017: Kolumbien,
 AGIAMONDO



Susanne Giese zu Besuch bei Unternehmer*innen in Elmina, Ghana

Leiterin einer Bildungsstelle

Viele Parallelen zwischen Entwicklungsdienst und Bildungsarbeit

Transformation ist das Ziel – sowohl im Entwicklungsdienst als auch in der entwicklungspolitischen Bildung. Vieles ist ähnlich, doch in der Bildungsarbeit ist weniger Zurückhaltung und mehr Zupacken gefragt.

Als ich 2008 das zweite Mal nach Westafrika kam, hatte ich im Entwicklungsdienst eine sehr ähnliche Aufgabenstellung wie bei meinem vorherigen Job in Deutschland: Veränderungsprozesse von Organisationen begleiten und gestalten. In Deutschland waren meine Kunden Sparkassen, in Ghana war es ein politischer Think Tank, der seine interne Organisation neu ausrichten wollte. Das Centre for Democratic Development (CDD-Ghana), war erfolgreich gewachsen, viele Projekte liefen gleichzeitig und die Mitarbeiterzahl war von vier auf 40 angestiegen. Da waren neue Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen nötig sowie die Einführung von Projektmanagement. Es sollte eine zukunftsfähige Organisation entstehen, die nicht allein auf ihre Gründerväter/-mütter zugeschnitten war.

Gemeinsam mit einem Kernteam aus drei CDD-Kolleg*innen steuerten wir dieses klassische Veränderungsprojekt durch unterschiedliche Phasen. Schwierig für alle Beteiligten war dabei vor allem die Veränderung der Organisationskultur. Altbekannte Gewohnheiten, ein familiärer oft als hochflexibel empfundener Umgang mit Menschen und Ressourcen wurde ein Stück weit standardisierter. Ein wesentliches Element des Veränderungsprozesses war die Kommunikation: ein regelmäßiger Newsletter und eine Happy Hour, bei der neben Neuigkeiten zur Umsetzung der Projekthalte auch persönliche Geschichten der Mitarbeiter*innen Platz fanden, außerdem Spiele und Tanz zu ghanaischer Musik. Dem Thema Veränderung der Organisationskultur widmete sich ein eigener Arbeitskreis, der Veranstaltungen für die

gesamte Belegschaft vorbereitete. Die Beteiligung aller Mitarbeiter*innen trug zu einem besseren Verständnis der vielen kleinen und großen Veränderungen bei. Nach der Umsetzung dieses Projektes übernahm ich beim DED in Ghana für drei Jahre die Funktion einer Koordinatorin, um den Bereich Zivilgesellschaft und Medien auszubauen. Und im Anschluss ging es direkt weiter nach Sambia, wo ich als Consultant und Trainerin tätig war.

Schwieriger gestaltete sich danach der Weg aus Afrika zurück nach Deutschland, der mit freundlichen Absagen gepflastert war. Ob es an meinem fortgeschrittenen Alter – ich war bereits über 50 – oder an dem zehnjährigen Afrikaaufenthalt lag? Vermutlich an beidem. Der entscheidende Hinweis – es ging um die Leitung einer BtE-Bildungsstelle in Bayern – kam dann unerwartet von jemandem, der mich schon lange kannte. Daher kann ich nur raten, Kontakte zu pflegen.

LEITERIN EINER BtE-BILDUNGSSTELLE

Die Frage: „Wie gelingt Veränderung?“ steht im Mittelpunkt der Bildungsarbeit ebenso wie in der (Organisations-)Beratung durch Entwicklungsfachkräfte. In beiden Fällen geht es darum, gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln und nicht quasi von der Kanzel herab „das Richtige“ zu predigen. Daher konnte ich vieles von dem, was ich aus dem Entwicklungsdienst mitbrachte, in meiner neuen Stelle beim „Eine Welt Netzwerk Bayern“ gut gebrauchen.

Meine Aufgabe war es, als Leiterin eine neue Regionale Bildungsstelle des Programms „Bildung trifft Entwicklung“ (BtE) aufzubauen. Es ging darum, inhaltlich und finanziell das Programm zu planen die Organisationsstruktur zu entwickeln, Ausstattung und Einrichtung zu

beschaffen, interne Abläufe festzulegen sowie Netzwerke und Kontakte aufzubauen.

Ich hatte im Wesentlichen mit zwei Zielgruppen zu tun: den Bildungsreferent*innen und den potenziellen Veranstalter*innen. Die Bildungsreferent*innen stammen überwiegend aus der Entwicklungszusammenarbeit oder aus Ländern des Globalen Südens. Die Wertschätzung ihrer Erfahrungen und deren Nutzbarmachung für spannende Bildungsveranstaltungen, die zum Nachdenken anregen und Veränderung anstoßen, machen den Kern des BtE-Bildungsprogramms aus. Meine Erfahrung erleichterte es mir, Beziehungen zu unseren Bildungsreferent*innen aufzubauen und sie dabei zu unterstützen, ihre Erfahrungen zu verarbeiten und eigene Veranstaltungen zu entwickeln. Dies geschah in regelmäßigen Austausch- und Schulungsformaten sowie durch persönliches Coaching.

SENSIBEL UND KONSENSORIENTIERT

In vielen Diskussionsrunden während meiner Tätigkeit im Entwicklungsdienst lernte ich, genauer hinzuhören und hinzuschauen, um mitzubekommen, wer sich unwohl fühlt, wer nicht einverstanden ist, auch wenn das nicht artikuliert wird. Doch in Deutschland ist das nicht immer hilfreich. Je nach Kompetitivität des Kontextes sind Ellenbogen mehr gefragt als feines Gespür. „Schweigen bedeutet Zustimmung“ heißt in Deutschland oft eine Diskussionsregel. In westafrikanischen Kontexten war das eher nicht so. Wenn hier in Deutschland mein ostentatives Schweigen zu einem Vorschlag einfach übergegangen wurde, wirkte das sehr unhöflich auf mich. Wenn ein Kollege die Argumentation eines anderen ins Lächerliche zog, um sich durchzusetzen, schmerzte mich das vermutlich mehr als den hart Angegangenen. Doch das feine Gespür ist sehr hilfreich, wenn man im Gespräch mit potenziellen Kund*innen merkt, dass da noch etwas ist, was der Klärung bedarf, so dass man noch einmal nachfragt und damit Missverständnisse aus dem Weg räumt.

Die Zielgruppen der Bildungsarbeit sind für BtE zu einem großen Teil Schüler*innen und Lehrer*innen. Um sie zu erreichen, muss man Beziehungen aufbauen und da ansetzen, wo die Interessen der Teilnehmenden liegen. Das gelingt durch persönliche Geschichten und echtes Interesse an den Teilnehmenden und ihren Beiträgen. Nach meiner jahrelangen Rolle als Beraterin war es für mich gewöhnungsbedürftig, mich nun in einer Leitungs- und Entscheidungsfunktion wiederzufinden. Da war es sehr hilfreich, wichtige Entscheidungen in einem kleinen fröhlichen Team gemeinsam abwägen zu können, bis sich richtige Lösungen herauskristallisierten. Zudem fördert diese Art der gemeinsamen Entscheidungsfindung die Identifikation aller Beteiligten und deren Einsatz bei der Umsetzung.

EIN DANKBARES ARBEITSFELD

Die entwicklungspolitische Bildungsarbeit bietet ein ideales Umfeld für Rückkehrer*innen. Hier sind Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst wertvoll – nicht abstrakt und theoretisch, sondern ganz praktisch. Die Arbeit ist

vielfältig, kreativ und sinnstiftend. Jedoch sind die Grenzen zum Ehrenamt fließend und das spiegelt sich auch in den Gehältern wider. Hier muss jede*r für sich entscheiden, wie weit Selbstverwirklichung geht und wo die eigenen Einkommensansprüche liegen.

Wer sich engagieren möchte, findet Ansprechpartner*innen bei den Regionalen BtE-Bildungsstellen oder bei den vielen lokalen Initiativen, Eine-Welt-Gruppen und -Läden, Partnerschaftsvereinen und vielen anderen. Die Landesnetzwerke mit ihren Webseiten helfen weiter, und bei Veranstaltungen lassen sich Kontakte knüpfen.

FAZIT

Eine Bildungsstelle aufzubauen und ein Bildungsprogramm zu managen, ist eine wunderbar vielseitige verantwortungsvolle Aufgabe – noch dazu, wenn man mit solch netten und kompetenten Menschen zu tun hat, wie es mir vergönnt war.

Dennoch hat es mich jetzt noch einmal in den Süden gezogen. Seit wenigen Wochen bin ich wieder in der Entwicklungszusammenarbeit in Ghana tätig.



Susanne Giese (li.) mit ihrer Kollegin Caren Rehm vor der Regionalen Bildungsstelle in Augsburg

Susanne Giese
Organisationsberaterin/
Trainerin
2002 - 2004:
Burkina Faso, DED;
2008 - 2013:
Ghana, DED/GIZ

BILDUNG TRIFFT ENTWICKLUNG (BtE)



Das Programm „Bildung trifft Entwicklung, BtE“ qualifiziert und vermittelt Bildungsreferent*innen für

die entwicklungspolitische Bildungsarbeit.

Die Referent*innen sind Rückkehrer*innen aus der Entwicklungszusammenarbeit und internationalen Freiwilligendiensten oder Migrant*innen aus Ländern des Globalen Südens. Mit ihren persönlichen Erfahrungen ermöglichen sie authentische Einblicke in weltweite Zusammenhänge. Ziel ist es, Brücken zwischen Lebenswelten in anderen Teilen der Welt und dem Alltag in Deutschland zu bauen. Die Themenpalette reicht von Fairem Handel, Klimawandel, Konsum und Nachhaltigkeit, Rassismus und Kolonialismus bis zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030.

Die Lernenden werden ermutigt, sich offen und achtsam auf die Welt einzulassen, kritisch nachzufragen und sich für soziale Gerechtigkeit im Kleinen wie im Großen einzusetzen.

Dieses Bildungsangebot richtet sich an Kindergärten, Schulen aller Art, Hochschulen, lokale Initiativen und außerschulische Bildungseinrichtungen. Die Referent*innen können zum Beispiel für interaktive Workshops, Projekttag oder auch für einzelne Unterrichtsstunden eingeladen werden.

Das Programm wird von Engagement Global mit Sitz in Bonn koordiniert und bundesweit von acht regionalen Trägern durchgeführt. Die Teams der Regionalen Bildungsstellen vermitteln Referent*innen und stellen verschiedene didaktische Materialien für entwicklungspolitische Bildungsveranstaltungen zur Verfügung. Sie bieten außerdem inhaltliche und didaktische Beratung sowie Schulungen für interessierte Lehrkräfte, Multiplikator*innen und BtE-Referent*innen an.

Finanziert wird BtE durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

www.bildung-trifft-entwicklung.de

Interview:

Für die VHS steht „Soziales Lernen“ im Zentrum

Filip Dedeurwaerder-Haas ist stellvertretender Verbandsdirektor und Referent für Sprachen, Kursleitendenfortbildung, Arbeit und Beruf und Kulturelle Bildung beim Landesverband der Volkshochschulen NRW e.V. Im Interview gibt er Auskunft über die Strukturen des Deutschen Volkshochschulverbands und Beschäftigungsmöglichkeiten, auch für Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst.



Herr Dedeurwaerder-Haas, der Deutsche Volkshochschulverband agiert auf Bundesebene, auf Landesebene und auf kommunaler Ebene. Können Sie bitte diese Strukturen und die damit verbundenen Aufgabenfelder erläutern?

Fangen wir mit der kommunalen Ebene an. In Nordrhein-Westfalen müssen Kommunen eine Volkshochschule betreiben, das ist hier und in vielen Bundesländern eine kommunale Pflichtaufgabe. Manche Kommunen schließen sich zu Zweckverbänden zusammen, um dann gemeinsam eine VHS zu betreiben. Bundesweit gibt es insgesamt etwa 930 VHS – in NRW sind es 131, ein Drittel davon sind Zweckverbände.

Die kommunalen Volkshochschulen sind zu Landesverbänden zusammengeschlossen, die für die politische und bildungspolitische Interessenvertretung im jeweiligen Bundesland zuständig sind. Diese führen beispielsweise Verhandlungen zur finanziellen Förderung oder jetzt aktuell in der Coronazeit darüber, welche Angebote weiterlaufen dürfen etc. Außerdem bieten die Landesverbände den kommunalen VHS Dienstleistungen an. Unter anderem bereiten sie Informationen auf und veranstalten Weiterbildungen für Mitarbeitende und Kursleitende. Der NRW-Verband bietet darüber hinaus eine große Prüfungszentrale für zertifizierte Sprachprüfungen und berufliche Prüfungen an. Die Landesverbände sind dann wiederum Mitglieder im Bundesverband DVV, der vergleichbare Aufgaben bezogen auf den Bund hat.

Für das inhaltliche Angebot sind die einzelnen VHS selbst verantwortlich. Auch wenn es Themen von Landes- und bundesweiter Bedeutung gibt, so können Landesverbände und DVV nur Vorschläge machen, aber nicht vorschreiben, dass bestimmte Themen zu besetzen sind.

Wenn Sie auf die letzten Jahre zurückblicken: Wie hat sich die VHS-Landschaft in Deutschland verändert? Und was sind die aktuellen Trends und Entwicklungen?

Es gibt Themen, die das Angebot der VHS in den vergangenen Jahren stark geprägt haben. Das sind zum Beispiel der Bereich „Deutschunterricht“ und die Integrationskurse oder auch berufsbezogene Sprachkurse. Hier hat es seit 2015 einen starken Zuwachs gegeben, so dass heute fast die Hälfte der Kursstunden auf diesen Bereich fallen. Ein Trend liegt derzeit auch im Gesundheitsbereich: Bewegungs- oder Ernährungskurse gewinnen stetig an Bedeutung und auch die so genannte berufsorientierte Gesundheitsbildung, also Themen wie beispielsweise Achtsamkeit. Im Fremdsprachenbereich stellen wir dagegen fest, dass die Nachfrage an „typischen“ Sprachen – also Englisch, Spanisch, Französisch – eher stagniert oder sogar zurückgeht.

Typisch für die VHS ist nach wie vor unser ganzheitlicher Ansatz. Es geht beispielsweise in einem VHS- Sprachkurs nicht nur um Wortschatz und Grammatik, sondern auch um die Vermittlung der jeweiligen Kultur. Darin wird auch zukünftig eine unserer Stärken bestehen, dass wir nicht nur ein vielfältiges Angebot haben, sondern dass dieses unter ganzheitlichen Aspekten ausgebaut wird. Seit einigen Jahren spielt die Digitalisierung eine wachsende Rolle. Wir haben als einzige Weiterbildungsanbieterin eine eigene Lern- und Kommunikationsplattform, die VHS-Cloud. Der Schwerpunkt der VHS soll aber – trotz Digitalisierung und aktuell coronabedingtem Social Distancing – auch in Zukunft in der Präsenzbildung liegen.

Wie sieht die Mitarbeiter*innen-Struktur aus? Wie viele hauptamtliche und freie Mitarbeiter*innen sind bei der VHS beschäftigt?

Es gibt drei große Ebenen. Zunächst sind da die Verwaltungen, die die Kurse organisieren, Gebühren eintreiben und so weiter.

Dann haben wir die Ebene der planenden Mitarbeiter*innen, die das pädagogische und konzeptionelle Herz einer VHS darstellen. Auf dieser Programmbereichsleistungsebene arbeiten die hauptamtlich pädagogischen Mitarbeiter*innen, die Fachbereiche verantworten und auch weiterentwickeln. Hinzu kommen an vielen VHS noch sogenannte pädagogische Assistenzen oder Kursmanager*innen, die sich eher um die Fortschreibung der laufenden Kurse kümmern, sowie eine weitere wachsende Gruppe: die Sozialpädagog*innen, die etwa im Integrationsbereich oder in Maßnahmen des zweiten Bildungsweges arbeiten.

Schließlich gibt es dann die dritte Ebene, die freien Mitarbeiter*innen, die auf Honorarbasis die Kurse leiten. Die Größenverhältnisse dieser Gruppen sind von VHS zu VHS sehr unterschiedlich. Für NRW insgesamt sieht das wie folgt aus: Wir haben hier 131 Volkshochschulen und damit auch 131 Leitungsstellen. Es gibt insgesamt etwa 800 hauptamtliche pädagogische Stellen, auf denen über

1.000 Mitarbeiter*innen arbeiten. Und dann gibt es circa 32.000 Kursleiter*innen, die für ein Angebot von 3,25 Millionen Unterrichtseinheiten pro Jahr verantwortlich sind.

Werden diese freien Dozent*innen gezielt rekrutiert oder kann man auch auf eine VHS zugehen und ein Kursangebot vorschlagen?

Sie finden auf der Website fast jeder VHS die Mitteilung „Kursleitung gesucht“. Eigentlich ist eine Volkshochschule nie dauerhaft komplett mit Lehrkräften ausgestattet. Man kann also sagen: Gesucht wird immer. Dies geschieht per Internet, über die Programmhefte und auch über Anzeigen in den Lokalzeitungen.

Ich kann aber auch nur empfehlen, sich einfach initiativ zu bewerben. Das ist ein Weg, den viele Kursleitende genommen haben. Es werden immer wieder Fachleute für die Standardthemen gesucht, da es bei allen Volkshochschulen stets Fluktuation gibt. Man kann auch mit speziellen Angeboten oder eigenen Konzepten auf eine VHS zugehen, das ist aber kein Muss. Gerade in ländlichen Umgebungen oder an Standorten, wo keine Uni in der Nähe ist, kann es für manche Themen – etwa „kleinere“ Sprachen oder technische Themen – recht schwierig sein, kompetente Kursleitungen zu finden.

Hauptamtliche Stellen werden dagegen in der Regel ausgeschrieben – und zwar im Stellenportal des öffentlichen Dienstes www.interamt.de und auch auf den Websites der Landesverbände und der jeweiligen VHS.

Im Bereich der Erwachsenenbildung sind die Honorare für freiberufliche Dozent*innen oft recht bescheiden. Wie ist da die Lage bei den VHS?

Es gibt kein flächendeckendes Honorarsystem, die Honorarordnung liegt in der Hoheit der jeweiligen Kommune. Das Unterrichtshonorar an einer VHS ist in der Regel nicht so hoch, dass man hauptberuflich davon leben kann. Es liegt im Schnitt bei 23 bis 25 Euro pro Unterrichtsstunde.

Bei komplexen Kurskonzepten oder aufwendigen und stark nachgefragten Themen gibt es bisweilen Spielräume nach oben. Auch einzelne Vorträge werden höher honoriert als die Unterrichtseinheiten fortlaufender Kurse. Und bei manchen Zielgruppen führen auch Fördermittel von Land und Bund zu höheren Honoraren. So liegen diese beispielsweise im Integrationsbereich, wo allerdings auch bestimmte Qualifikationen verlangt sind, bei 35 Euro.

Gibt es Bereiche im Programm der VHS, in denen sich Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst besonders gut als Lehrende einbringen können?

Es gibt zwei große Themenfelder von wachsender Bedeutung, die für Rückkehrende besonders interessant sein können. Das sind die Bereiche Globales Lernen und Nachhaltige Entwicklung. Auch in puncto Demokratieförderung entstehen Angebote, die aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen wichtiger werden und bei denen es nicht leicht ist, kompetente und erfahrene Kursleitungen zu finden.

Wenn man interkulturelle Kompetenzen mitbringt und diese auch vermitteln kann, bieten sich ebenfalls Mög-

lichkeiten. Hier haben viele Volkshochschulen Angebote im Programm – auch für die eigene kommunale Verwaltung oder den Schulbereich.

Ich empfehle auf jeden Fall, bei einer Bewerbung besondere Kompetenzen und Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst herauszustreichen und sich zu fragen: Welchen Mehrwert bringe ich für die angestrebte Stelle mit – inhaltlich, pädagogisch oder auch technisch? Verfüge ich über Kompetenzen, die nicht so ganz „typisch Deutsch“ sind? Habe ich Erfahrungen mit bestimmten Zielgruppen? Diese Faktoren sollte man dann in einer Bewerbung deutlich herausstreichen.

Welche methodischen Kenntnisse sind denn Voraussetzung für eine Beschäftigung an einer VHS?

Auch das kann sehr unterschiedlich sein: Je größer das Angebot an Kursleitenden ist, desto höher ist das Anforderungsprofil. Auch hier bestimmt jede VHS selbst, welche pädagogischen Kompetenzen sie verlangt. Es gibt allerdings auch einzelne Bereiche, wo eine Lehrerausbildung obligatorisch ist, etwa bei Schulabschlusskursen. Grundsätzlich lässt sich sagen: Alles was man an nachgewiesenen pädagogischen Kompetenzen und Erfahrungen mitbringt, wird gerne angenommen. Darüber hinaus bietet die VHS selbst Möglichkeiten, sich methodisch weiterzubilden. Das Angebot heißt EPQ – erwachsenenpädagogische Qualifikation. Diese ist kursleitungs- oder berufsbegleitend aufgebaut: Man kann also die erlernten Methoden direkt im eigenen Kurs anwenden.

Zu diesen EPQ-Angeboten hat jede*r Zugang. Bei den Kosten gibt es wieder größere Unterschiede, die können auch davon abhängen, ob man als VHS-Kursleiter*in oder als Externe*r teilnimmt. Sie sind aber insgesamt recht niedrig und machen einen Bruchteil der sonst üblichen Preise auf dem Bildungsmarkt aus.

Im Vorfeld einer VHS-Tätigkeit kann man sich auch schon mit unserer Lernplattform www.vhs.cloud vertraut machen, die in bundesweit 25.000 Kursen eingesetzt wird. Man findet dort zum einen Selbstlernmodule zu den Funktionen der Cloud und zum anderen auch Materialien, wie sich Online- oder Blended-Learning-Kurse konzipieren und methodisch aufbauen lassen. Gut aufbereitetes Material zur Erwachsenenpädagogik und Methodik bietet auch wb-web, das Lernportal des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung.

Wie sehen Sie die weitere Entwicklung bei der VHS? Hat das Präsenzlernen in der Zeit der virtuellen Angebote noch eine Zukunft?

Wir bezeichnen die Digitalangebote als „erweiterte Lernwelten“, das heißt, wir verstehen sie als Ergänzung unserer sozialen Lernformate. Natürlich wird die Erweiterung des Lern- und Kursangebotes mit digitalen Mitteln eine zunehmende Rolle spielen. Aber ich bin mir ziemlich sicher, dass das Präsenzlernen oder – wie wir es gerne nennen – das Soziale Lernen auch zukünftig ein wesentliches Merkmal unserer Kursangebote sein wird.

Herr Dedeurwaerder-Haas, wir danken für das Gespräch.

Informationen über DVV International, das Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, finden Sie auf Seite 19.

Interview:
Dieter Kroppenber

Nach der Rückkehr in die Schule

Erfahrungen aus Guatemala lassen sich für den Unterricht nutzen

Geografiestudium, längere Auslandsaufenthalte, Leitung einer Nachhilfe- und Sprachenschule, Geografin in einem Planungsbüro, Vertretungslehrerin ... Unglaublich! Ich hab' so viel in meinem Leben gemacht – und jetzt kann ich ALLES gebrauchen.

Mit knapp 57 Jahren begleitete ich 2013 meine erwachsenen Kinder zur Fachmesse „Engagement Weltweit“ in Bonn. Ich wurde neugierig und nachdenklich: Sollte der Entwicklungsdienst etwa für mich noch eine berufliche Option sein?

Bereits sechs Monate später reiste ich für die GIZ nach Guatemala. Mein Standort war Cobán, die Hauptstadt des Departamentos Alta Verapaz, eine ländliche Kleinstadt etwa sechs Autostunden von der Hauptstadt Guatemala City entfernt. Mein berufliches Einzugsgebiet erstreckte sich auf weitere Departamentos, so dass meine Arbeit mit vielen Reisen durch das Land einherging.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ GEFRAGT

Als Fachkraft beriet ich das Schulministerium auf der Bezirksregierungsebene. Ziel war die Entwicklung und Überprüfung der staatlichen Curricula an der Schnittstelle zwischen Schule und Berufsbildung.

Welche Berufe werden zukünftig wichtig sein? Wie kann man die Jugend darauf vorbereiten? Welche Kompetenzen müssen die jungen Menschen entwickeln, um in einer zunehmend globaleren Welt zu bestehen und um

zufrieden zu sein? Und was muss dazu die staatliche Seite leisten? Diesen Fragen gingen wir nach. „Wir“, das war ein sehr buntes Team: Sachbearbeiter*innen, Lehrer*innen, Vertreter*innen von Bildungverbänden, Organisationen der indigenen Bevölkerung, Gewerkschafter*innen, Schüler*innen und ich. Obwohl Spanisch die Amtssprache ist, werden in Guatemala etwa 22 Maya-Sprachen aktiv gesprochen – vor allem im ländlichen Raum. Und die Ausprägungen der jeweiligen Kultur werden dort auch gelebt. Das war für mich eine große Herausforderung. Ich musste meine Kenntnisse und meine „interkulturelle“ Kompetenz immer wieder hinterfragen und erweitern.

RÜCKKEHR NACH ZWEI JAHREN

Vor meiner Ausreise nach Guatemala hatte ich freiberuflich als Geografin und Sprachlehrerin gearbeitet und gleichzeitig als Lehrerin am Dortmunder Stadtgymnasium unterrichtet – vor allem die Fächer Englisch und Geografie. Mit der Rückkehr nach Deutschland stellte sich 2016 natürlich die Frage, wie es nun weitergehen sollte. Zwei Jahre mit beruflichem und persönlichem Gepäck mussten einen neuen Platz finden.

Der Zufall – ein Treffen mit früheren Dortmunder Kolleg*innen – sorgte für den entscheidenden Kontakt. Das Stadtgymnasium suchte dringend eine Lehrkraft, die vor allem den Unterricht mit internationalen Kindern und Jugendlichen übernehmen sollte. Dann ging alles ganz schnell. Direkt nach den Sommerferien konnte ich mit einem Vertretungsvertrag beginnen.

Die Betreuung der „Internationalen Klassen“ umfasste unter anderem Englischunterricht, Deutsch als Fremdsprache und vor allem sehr viel soziales Lehren/Lernen mit Schüler*innen zwischen zehn und 17 Jahren, mit oder ohne Fluchterfahrung, mit oder ohne Familie, mit Kindern mit Förderbedarf und mit Überfliegern – alles junge Menschen, die aus irgendeinem Grund den Ort, an dem sie zuvor lebten, verlassen haben, um in Deutschland neue Perspektiven für die Zukunft zu finden.

BESONDERE SENSIBILITÄT GEWONNEN

In Guatemala musste ich mich als Entwicklungsfachkraft mit viel Neuem, Fremdem und mit anderen Kulturen auseinandersetzen – und lernen. Das ist genau das, was viele Schüler*innen leisten müssen. Ich habe selbst erfahren, wie schwer das Lernen sein kann, wenn die umgebende Kultur nicht die eigene ist. Und bei manchen unserer Schüler*innen ist der kulturelle Hintergrund nicht mehr eindeutig, sondern multikulturell, oft sogar innerhalb der eigenen Familie.

Uta Heiermann (2.v.l.) mit Kolleg*innen während ihres Entwicklungsdienstes in Guatemala

© Privat



Die wenigsten „Geschichten“ von Schüler*innen sind uns Lehrkräften wirklich transparent und manchmal urteilt man im Schulalltag vorschnell, packt Verhaltensweisen in Schubladen und kommt zu Schlüssen, die wenig mit der Lebenswirklichkeit mancher Jugendlicher zu tun haben. Ich glaube, dass meine Zeit in Guatemala mich sehr sensibilisiert hat für das, was wesentlich im Schulsystem ist und was sich in der individuellen Entwicklung der Schüler*innen widerspiegeln sollte.

Man kann sagen: Mir hat die Arbeit in der „Fremde“ die Augen geöffnet für die vielen kulturellen Facetten in den Klassenräumen, den Kollegien, den Elternschaften, den Schulgemeinschaften und so weiter. Jede*r hat eine eigene bunte Geschichte. Mit den Kompetenzen einer ehemaligen Fachkraft des Entwicklungsdienstes kann man sie vielleicht etwas besser lesen und verstehen.

LEHREN AUS PERSÖNLICHER ERFAHRUNG

Als Geografin liegen mir die Themen, die mit Umweltschutz und der sozio-ökonomischen Situation der Bevölkerung zu tun haben, besonders am Herzen. Wer kann schon persönlich davon berichten, was man tun muss, wenn die Erde bebzt oder ein Vulkan ausbricht, der die Verkehrswege mit zentimeterdicken Ascheschichten bedeckt oder ein Hurrikan über das Land fegt und Wassermassen in unvorstellbarem Ausmaß Städte und Dörfer überfluten. Was bedeutet zum Beispiel für die Menschen in Ländern des Globalen Südens der Verlust des Ackers, des Hauses oder der Arbeitsstelle?

Es geht mir nicht um Sensationsberichterstattung, sondern vielmehr darum, mit Augenmaß und dem Blickwinkel auf die Konsequenzen solcher Phänomene Bilder in den Köpfen zu erzeugen, die nicht nur erklären, sondern einfühlsam nachvollziehen lassen. Lehrkräfte mit Entwicklungsdienst-Hintergrund können im Unterricht Erfahrungen, Bilder, Fotos, Gegenstände, Filme oder Medien einsetzen und das ist unglaublich viel wertvoller als reines Bücherwissen. Das gilt im Prinzip für das gesamte Fächerspektrum.

DAS HANDYPROJEKT

Globales Lernen, Verantwortung und Auswirkungen von Konsumverhalten, Nachhaltigkeit, Klimawandel, das waren die Themen, die ich direkt mitgestalten konnte und die mit dem Handyprojekt am Stadtgymnasium in ein wirklich globales Projekt zusammenflossen. Brot für die Welt hat vor ein paar Jahren gemeinsam mit der Telekom und weiteren Kooperationspartnern Handy-Sammel-Projekte auf den Weg gebracht, um alte Mobiltelefone zu sammeln und einem gezielten Recycling zuzuführen. Der Erlös kommt Bildungs- und Gesundheitsprojekten in Afrika zugute. Das war der Ausgangspunkt für unser eigenes Projekt. Ich habe in der neunten Jahrgangsstufe unseres Gymnasiums die Handys zum Thema gemacht und versucht, alle Aspekte, die wir im Erdkundeunterricht laut Curriculum ansprechen müssen, damit zu verknüpfen: Wir haben an diesem Alltagsgegenstand unser eigenes Konsumverhalten überprüft. Wir haben über die Her-

kunft und Gewinnung von Rohstoffen gesprochen. Über Elektroschrott und seine Wege auf die Deponien nach Indonesien und Ghana. Und viele weitere Themen. Brot für die Welt stellte uns dazu viele gute und anschauliche Unterrichtsmaterialien zur Verfügung. Wir haben das Thema dann aus dem Unterricht in die ganze Schule getragen. Wir haben Fragebögen erstellt. Wir haben in anderen Klassen, in der Verwaltung, im Kollegium nachgefragt, wie viele Handys die einzelnen besitzen, wie viele sie wirklich benutzen und so weiter. Und da sind überraschende Zahlen zusammengekommen. Damit ist das Projekt über die 9. Jahrgangsstufe hinausgewachsen und hat in die ganze Schulgemeinschaft bis in die Elternhäuser hinein gewirkt. Wir haben zum Schluss eine unglaubliche Zahl an Handys sammeln können, die wir dann an Brot für die Welt und die Telekom weitergegeben haben. Dieses Projekt hat bei vielen dazu geführt, das eigene Konsumverhalten zu reflektieren. Und es war dann wiederum Ausgangspunkt für unser kontinentübergreifendes Folgeprojekt mit jungen Boxer*innen aus Accra, Ghana (s. Seite 12).

SCHULWECHSEL

Ich hatte Glück mit der Vertretungsstelle am Dortmunder Stadtgymnasium und habe bis August 2020 immer wieder Anschlussverträge abschließen können. In den vier Jahren seit meiner Rückkehr ist mir klar geworden, wie sehr Bildungsarbeit mit und durch Menschen, die in der Entwicklungszusammenarbeit tätig waren, gewinnen kann. Und weil es mir sehr viel Spaß bereitet, habe ich mich entschieden, auch weiterhin mit Schüler*innen zu arbeiten. Über VERENA, die Plattform für den Vertretungsunterricht in NRW, habe ich inzwischen eine neue Stelle an der Hardenstein-Gesamtschule in Witten bekommen.

Uta Heiermann
Diplom-Geografin,
Lehrkraft
2013 - 2016:
Guatemala, GIZ

QUER- UND SEITENEINSTIEG (BERUFS-)SCHULE

In vielen Bundesländern besteht aufgrund fehlender Lehramtsanwärter*innen immer wieder die Möglichkeit, sich mit Hochschulabschluss (Univertität) ohne Lehramtsausbildung für bestimmte Fächer bzw. Fachkombinationen im Schuldienst zu bewerben. Die spezifischen Bedingungen und Möglichkeiten sind je nach Bundesland verschieden. Über die Lehrerbildung in den einzelnen Bundesländern informieren die Bezirksregierungen.

Um an Berufsschulen unterrichten zu können, bedarf es entweder eines Studiums für Lehramt an beruflichen Schulen oder einer Fachlehrerbildung. Voraussetzung für die Fachlehrerbildung sind in der Regel ein mittlerer Bildungsabschluss und je nach Bundesland und gewählter Fachrichtung entweder die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen oder eine Meister- bzw. Technikerprüfung in Verbindung mit entsprechender Berufspraxis.

Einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten in den einzelnen Bundesländern und weitere Links bieten folgende Web-Seiten:

berufenet.arbeitsagentur.de
www.bildungsserver.de

(Infos zum Berufsschulwesen sowie zu den Themen „Lehrämter für berufliche Schulen“ und „Quer- und Seiteneinsteiger“)

Ein „kontinentübergreifendes Schulprojekt“

In den Sommerferien 2019 reiste ich noch einmal nach Guatemala, um Menschen zu besuchen, die ich während meines Entwicklungsdienstes kennengelernt hatte. Christoph Kowalewski, einer meiner Freunde und Kollegen, erzählte mir dort von einem Filmprojekt über das Zusammentreffen junger deutscher mit ghanaischen Boxern, die in Accra neben der größten Elektroschrotthalde der Welt leben. Der Dokumentarfilm sollte unter dem Titel „Lionhearted – aus der Deckung“ in die Kinos kommen. Die Kammerspiele München hatten das ghanaische Boxteam eingeladen zu einem Schaukampf gegen den TSV 1860 München. Diese Einladung war Programmpunkt und einer der Höhepunkte des Festivals „Friendly Confrontations“ im Januar 2020.

Accra, Elektroschrotthalde, Konsumverhalten – nach und nach entwickelten wir Ideen, wie wir diesen kurzen Besuch der Boxer*innen in München für ein sinnvolles Projekt nutzen könnten. Im Jahr zuvor hatten wir am Stadtgymnasium Dortmund das Handy-Sammel-Projekt in die Schule

gebracht (s. Seite 11). In diesem Zusammenhang verfolgten wir auch die Wege ausgedienter Handys aus Deutschland bis auf die Elektroschrotthalde in Accra. Hier hatten wir einen Anknüpfungspunkt: Wir wollten die jungen Boxer*innen aus Accra nach Dortmund an unsere Schule einladen, um von

ihnen lernen zu können. In Workshops würden wir sie bitten, über ihre Lebensentwürfe zu berichten, die so anders sein müssen als die junger Menschen im Ruhrgebiet.

In kürzester Zeit entwickelten wir einen Masterplan. Wer macht was, spricht mit wem, wann worüber... Die Zeit war knapp. Es blieben uns gerade mal sechs Monate für die Vorbereitung und wir mussten ja auch erst einmal finanzielle Mittel aufreiben – zumindest für die Reise des Boxteams von München nach Dortmund und zurück.

Wir wollten eine Vielzahl von Akteuren ansprechen und einbeziehen: die Kammerspiele und das Goethe-Institut in München und Accra, Antje Drinnenberg, die Regisseurin des Dokumentarfilms, Ali Cukur, Boxtrainer des TSV München, und die Betreuer des ghanaischen Boxteams um die

Trainer Charles Quartey und Ebenezer Sowah Thompson. Vertreter*innen von Brot für die Welt waren die ersten, die Unterstützung in Aussicht stellten und das eigene Netzwerk über unsere Projektpläne informierten. Und Engagement Global in Düsseldorf erklärte sich bereit, uns finanziell im Rahmen der Möglichkeiten zu unterstützen. Doch dann standen wir plötzlich vor einer Hürde, die beinahe unüberwindbar schien: Reisende aus Ghana brauchen individuelle Einreisevisa. Einige der jungen Leute hatten aber zu diesem Zeitpunkt nicht mal einen Reisepass. Und Visa gab es nicht ohne einen Bürgen. Sollte das Projekt nun scheitern? Auch für die Kammerspiele?

Nun wurde genau in dieser Zeit in Dortmund der neue Konsul Ghanas Klaus Wegener akkreditiert. Wir nahmen Kontakt zu ihm auf und er erklärte sich bereit, die Bürgerschaft zu übernehmen. Das Projekt war gerettet und alle konnten aufatmen.

Nun musste die Schulgemeinschaft des Stadtgymnasiums noch aktiv ins Boot geholt werden. Wir involvierten Schüler*innen in die Planungsprozesse und begannen mit einer fächerübergreifenden Vorbereitung. Ende Dezember konnten wir das Projekt schließlich auf der Schulhomepage ankündigen.

Dann war es endlich so weit: An einem Sonntag im Januar trafen die sechs jungen ghanaischen Boxer*innen mit ihren beiden Trainern in Dortmund ein. Eine Schüler*innen-Abordnung begrüßte die Gäste am Bahnhof, bevor diese in einem Hostel Quartier bezogen.

Montags startete dann das Projekt mit einem Empfang durch Schulleitung und Kollegium. Anschließend fand in der Turnhalle ein wirklich anspruchsvolles Box-Training statt, an dem alle Schüler*innen teilnehmen konnten. Die Begeisterung war unglaublich. Und als der Schulgong das Trainingsende verkündete, wollte – ganz anders als sonst – niemand die Turnhalle verlassen. Dienstags folgte unser Workshop „Lets learn from each other“, der viel Gelegenheit zum Austausch bot zur Frage: Wie sehen Familienleben und Alltag in Accra aus und wie in Dortmund? 500 Menschen schauten dann in der Aula gemeinsam den Film an und anschließend fand noch eine lebhaft Podiumsdiskussion statt, an der auch die Trainer sowie Regisseurin Antje Drinnenberg und weitere teilnahmen.

Alle Anstrengungen für dieses kontinentübergreifende Projekt haben sich mehr als gelohnt: Die Begegnung hat starke Eindrücke hinterlassen und zeigt eine nachhaltige Wirkung. Inzwischen werden Kontakte zwischen Schüler*innen des Dortmunder Stadtgymnasiums und dem Boxteam in Accra auf verschiedenen Ebenen weiter gepflegt.



Dortmunder Schüler*innen nutzen das Projekt für den intensiven Austausch mit den jungen Boxer*innen aus Ghana

Uta Heiermann
Diplom-Geografin,
Lehrkraft
2013 - 2016:
Guatemala, GIZ

Weiterhin engagiert:

Ausbildungsbegleiter für Geflüchtete

In der *transfer* 2/17 habe ich bereits über meine Auslandseinsätze als ehrenamtlicher Seniorexperte des Senior Experten Service (SES) geschrieben. Ob Engagement in der beruflichen Bildung oder Unterstützung bei der Lösung technischer Probleme, für mich war es immer eine spannende Herausforderung, meine Berufs- und Lebenserfahrungen unter nicht immer einfachen Rahmenbedingungen sinnvoll einzubringen.

Neben diesen Auslandseinsätzen bietet der SES seit einigen Jahren Senioren auch die Möglichkeit, sich innerhalb Deutschlands im Bereich der beruflichen Bildung ehrenamtlich zu engagieren. Auslöser war die Tatsache, dass etwa 25 Prozent aller Ausbildungsverträge aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig aufgelöst werden, oft schon im ersten Ausbildungsjahr. Darüber hinaus hat das Bestreben, geflüchteten jungen Menschen eine formale berufliche Ausbildung zu ermöglichen, den SES veranlasst, in Absprache mit den Kammern des Handwerks und der Industrie ein Mentoren-Programm mit dem Namen VerA – **Ver**hinderung von **A**usbildungsabbrüchen – anzubieten.

VerA-Begleitungen sind für Auszubildende, Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen kostenfrei. Partner des SES bei VerA sind der Bundesverband der Freien Berufe (BFB), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Gefördert wird VerA vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

MENTOR FÜR GEFLÜCHTETE AZUBIS

Diese Initiative funktioniert quasi als Tandem, bei dem die Berufsausbildung durch regelmäßige Treffen mit einer Expertin oder einem Experten des SES unterstützt wird. Seit der Gründung im Jahre 2008 haben inzwischen weit mehr als 16.000 Begleitungen mit einer Erfolgsquote von 75 Prozent stattgefunden.

Seit fünf Jahren engagiere auch ich mich als Mentor in diesem Programm, wobei mir neben dem Fachwissen auch meine interkulturellen Erfahrungen aus vielen EZ- und SES-Einsätzen insbesondere bei der Betreuung Geflüchteter sehr hilfreich sind.

Registriert habe ich mich seiner Zeit über die VerA-Website. In einem Einführungsseminar bereitete ich mich für die Ausbildungsbegleitung vor. Schon bald darauf erhielt ich die ersten Vorschläge zur Betreuung von Geflüchteten, welche an der berufsbildenden Schule für Metalltechnik (BfM) in Bremen eine Ausbildung zum Metalltechniker absolvierten.

Die BfM ermöglicht mit besonderen pädagogischen Konzepten insbesondere Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten – bei Geflüchteten sind diese oft bedingt durch mangelnde Sprachkenntnisse oder fehlende Schulabschlüsse



– eine qualifizierte Ausbildung. Dabei stellt die Begleitung durch SES-Seniorexperten eine gute Ergänzung dar.

WERTSCHÄTZUNG UND ERMUTIGUNG

Seit ich mich in diesem Programm engagiere, stelle ich immer wieder fest, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur mit fachlichen und sprachlichen Anforderungen zu kämpfen haben. Sie werden ebenso durch die kulturellen Eigenheiten hier in Deutschland und das Ringen um Akzeptanz immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Hinzu kommt oft auch starker Druck durch materielle Erwartungen der Familien in der Heimat. Das erschwert den Azubis extrem die Konzentration auf die Lernziele, die mit hohen Anforderungen verbunden sind. Das kann sowohl bei den Azubis, als auch bei den Mentoren leicht zu Frustration und Resignation führen, aber in der Regel empfinden die jungen Menschen unser Engagement als Wertschätzung und Ermutigung, die Ausbildung konsequent weiter zu führen.

Und wenn das am Ende mit einem erfolgreichen Abschluss belohnt wird, dann ist es auch für mich immer wieder eine Bestätigung dafür, wie wichtig es ist, durch soziales Engagement die eigene Berufs- und Lebenserfahrung an junge Menschen weiter zu geben. Gerade auch jetzt, wo wir unter den aktuellen Corona-Hygienebedingungen nur noch über elektronische Medien wie Whatsapp, Skype usw. oder mit Abstand und Maske kommunizieren können. Aber auch das wird irgendwann sicher ein Ende haben und so lange muss man sich mit dem arrangieren, was möglich ist, und das Beste daraus machen.

Hartmut Stichel
engagiert sich
als Mentor für
junge geflüchtete
Auszubildende

Informationen zur
Initiative VerA:
vera@ses-bonn.de
www.vera.ses-bonn.de

Hartmut Stichel
Werkzeugmacher-
meister
1973 - 75:
Tansania, DED
1979 - 81:
Peru, DED
1998 - 00:
Tansania, DÜ/EED
2006 - 08:
Äthiopien, DED
2009 - 13:
Ruanda, EED/Brot für
die Welt

Interview:

Keine Berührungsängste vor der digitalen Lehre

Dr. Lars Kilian ist promovierter Diplom-Pädagoge und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in der Abteilung „Wissenstransfer“. Dort betreut er als Redaktionsleiter das Informations-, Kommunikations- und Lernportal [wb-web](#).

In *transfer* spricht er über die Bedeutung von digitalem Lehren und Lernen, Entwicklungen der letzten Jahre und Chancen und Grenzen von digitalen Bildungsformaten.



Herr Kilian, digitales Lehren und Lernen spielt im Bildungsbereich eine wachsende Rolle. Welche Trends haben diesen Bereich zuletzt geprägt?

Wenn man die Trends und Entwicklungen im Bereich des digitalen Lehrens und Lernens verfolgen möchte, so ist der Horizon-Report eine sehr verlässliche Quelle. An diesem Report arbeiten viele internationale Fachleute des digitalen Lehrens und Lernens mit. Lange Zeit lagen wichtige Trends, die der Report beschrieb, in der Entwicklung neuer digitaler Werkzeuge – vom Whiteboard beispielsweise, über Videotechnik bis hin zum Einsatz virtueller Realität für Lehr- und Lernszenarien. Die jüngsten Reports zeigen aber deutlich einen ganz neuen Trend: weg von der Ausweitung der digitalen Technik hin zur digitalen Entwicklung der Organisationen und des Personals. Die Expert*innen haben festgestellt, dass die eigentliche Digitalisierung nun bei den Bildungsorganisationen und bei den Lehrkräften stattfinden wird. Diese müssen lernen, die vielen Tools auch konzeptionell und effizient in Bildungsveranstaltungen einzusetzen. Trends für die nahe Zukunft festzumachen, ist allerdings gerade schwierig. Corona hat die Bildungslandschaft völlig durcheinandergewirbelt. Viele Präsenz-Formate sind auf einen Schlag nicht mehr möglich. Datenlage und Forschung sind aber einfach noch nicht so weit, dass schon fundierte Aussagen über Trends möglich sind. Aber eines ist klar: Die Pandemie ist ein Treiber der Digitalisierung im Bildungsbereich.

Wie sehen denn die Schritte oder Stufen auf dem Weg in die Digitalisierung der Lehre aus?

Im Grunde können grob drei Kategorien unterschieden werden. Es gibt die Einsteiger*innen in die digitale Welt, die bislang noch ganz klassisch im Präsenzformat gelehrt haben. Sie machen sich zunächst mit einfachen digitalen Werkzeugen vertraut: Sie zeichnen Vorträge auf Video auf, erstellen Powerpoint-Präsentationen oder PDF-Dateien und verteilen diese auf verschiedenen Kanälen an die Lernenden. Fortgeschrittenere bewegen sich dann mit größerer

Souveränität auf dem digitalen Feld. Sie geben sich nicht zufrieden mit der digitalen Übertragung von Frontalunterricht. Ihnen geht es beispielsweise um Gruppenarbeitsmöglichkeiten, um Live-Online-Veranstaltungen, um Interaktion und um die Fragen: Wie spreche ich die Lernenden an? Wie bringe ich sie dazu, im digitalen Raum zu lernen?

In der dritten Kategorie finden sich dann die digitalen Lehr-Expert*innen – Personen und Organisationen wie die VHS mit ihrem Angebot VHS-Cloud oder LinkedIn als globaler Player und andere, die das Arbeiten in digitalen Lernarrangements mit einer passenden Organisation, geschultem Personal und einer optimierten IT-Infrastruktur ermöglichen.

Durch die Corona-Pandemie waren viele Präsenzveranstaltungen plötzlich nicht mehr möglich. Wie hat sich das ausgewirkt?

Die Lehre musste sich in kürzester Zeit stark in den digitalen Raum verlagern. Gerade Neueinsteiger*innen orientieren sich bei der Virtualisierung – so mein Eindruck – stark an den früheren Präsenzseminar-Konzepten. Man besorgt sich ein Videokonferenzsystem, trägt 45 Minuten vor und lässt auch Teilnehmendenbeiträge und -reaktionen zu. Gegebenenfalls werden ergänzend so genannte asynchrone Kommunikationswege genutzt: Per E-Mail oder per Cloud stellt man den Lernenden Dateien oder Aufgabenstellungen zur Verfügung, die diese später bearbeiten.

Wir konnten diese Entwicklung auch an den Nutzerdaten auf unserer Plattform [wb-web](#) gut verfolgen. Wir bieten dort schon länger umfassende Informationen zum Thema Digitalisierung und E-Learning an. Im März und April dieses Jahres schnellten die Abrufzahlen dann sprunghaft in die Höhe. Unser Top-Beitrag war kurzfristig „Wie setze ich Skype zur Gestaltung des Unterrichts ein“. Auch Infos zu digitalen Seminarräumen und entsprechenden Tools waren sehr gefragt.

Was die Medien angeht, so spielen derzeit das Bewegtbild und die Live-Übertragung eine zentrale Rolle. Gefolgt von Aufzeichnungen von Lerneinheiten oder Vorträgen, die man Lernenden als „digitale Konserven“ zur Verfügung stellt.

Darüber hinaus gibt es Konzepte in Richtung so genannter Flipped Classrooms: Man gibt den Lernenden neben einer Vortragsaufzeichnung weiterführende Lernmaterialien an die Hand, die sie abrufen und bearbeiten, wenn sie Zeit haben. Die interaktive Seminarzeit dient dann dem Austausch, der Vertiefung, der Diskussion. Audioformate und Podcasts haben sich dagegen bislang im Unterricht nach meiner Einschätzung nicht so sehr etablieren können wie im Freizeitbereich. Auch Formate aus den Bereichen Multimedia und virtuelle Realität haben noch nicht im größeren Umfang den Weg in die Praxis gefunden – sicher auch, weil damit ein größerer technischer Aufwand verbunden ist.

Ist es denn sinnvoll, klassische Präsenzkonzepte digital zu „imitieren“ oder muss man digitale Lehrveranstaltungen grundsätzlich völlig neu konzipieren?

Meines Erachtens wäre es aktuell nicht hilfreich, die erprobten und vertrauten Konzepte wegzuerwerfen und alles „neu zu denken“. Das würde die Erwachsenenbildungspraxis für einige Zeit lähmen. Wir würden vieles an Unterrichtserfahrung vorschnell über Bord werfen und Lehrende und auch Lernende vor zu große Herausforderungen stellen.

Es spricht nichts dagegen, bewährte Lehr-Konzepte in den digitalen Raum 1:1 zu übertragen. Allerdings sollten Lehrende immer wieder selbstkritisch prüfen, ob das, was man tut, auch genügt, um die gewünschten Lernprozesse zu initiieren. Dazu kann man beispielsweise Feedbackschleifen nutzen und die Lernenden regelmäßig um Resonanz bitten. So lässt sich das eigene Konzept prüfen und anpassen.

Worin sehen sie wesentliche Vorteile der digitalen Lehre und wo stößt diese an Grenzen?

Große Vorteile liegen darin, dass man Lernangebote zum einen orts- und zeitunabhängig und zum anderen frei skalierbar zur Verfügung stellen kann. Das heißt: Lernende können selbst entscheiden, wo und wann sie lernen und auch mit wem, womit und in welchem Lerntempo. Bei einem aufgezeichneten Online-Vortrag beispielsweise können Sie als Lernende*r bereits Bekanntes wegklicken und Unbekanntes wiederholen. Die Lehre wird somit lernenden- und bedarfsorientierter.

Grenzen werden oft dort gesehen, wo es um Softskills geht wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, Empathie oder Achtsamkeit. Voraussichtlich entwickeln sich unter dem Druck der aktuellen Situation auch hier neue Möglichkeiten. Derzeit arbeiten viele kreative Trainer*innen und Dozent*innen daran, auch solche Kompetenzen digital zu vermitteln.

Auch beim Thema „Beziehungsaufbau“ stoßen digitale Konzepte oft an ihre Grenzen. Da die soziale Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden, aber auch zwischen Lernenden untereinander wichtige Faktoren für den Lernerfolg sind, sollten Lehrende bei der Konzeption digitaler Lehrveranstaltungen diesem Aspekt besonderen Raum geben.

Wie kann man denn die technischen und konzeptionellen Kompetenzen erwerben, die für die digitale Lehre erforderlich sind?

Sie müssen kein IT-Experte sein, um die meisten Werkzeuge und Plattformen nutzen zu können. Wir stellen auf [wb-web](#) zu den technischen Aspekten zahlreiche Einführungen und Handreichungen zum Download bereit. Auch viele Anbieter bieten gute Tutorials, die die Grundfunktionen systematisch erläutern und die auch in sogenannten Quicktips immer wieder auf besondere oder neue Features hinweisen.

Man sollte hier keine Berührungsängste haben. Probieren Sie solche Tools aus. Überlegen Sie sich, welche Lernziele Sie auf welchem Weg verfolgen wollen, und stöbern Sie dann im Internet nach adäquaten digitalen Werkzeugen: Es gibt intuitiv zu bedienende digitale Pinnwände, es gibt Werkzeuge zur Gruppenarbeit und viele andere spannende digitale Instrumente. Somit lassen sich viele Methoden des klassischen Präsenzunterrichts ohne großen Aufwand auch virtuell anwenden.

Auch zur inhaltlichen und didaktischen Konzeption von Bildungseinheiten haben wir auf [wb-web](#) viele Erfahrungsberichte und Handlungsanleitungen gesammelt. In unseren Dossiers „Digitalisierung in der Erwachsenenbildung“ und „E-Learning“ finden Sie freie Literatortipps, Fallbeispiele, Link- und Checklisten sowie viel Lehrmaterial, das Sie kostenfrei und rechtssicher nutzen können. Erwähnen möchte ich auch das Portal [e-teaching.org](#), welches sich ursprünglich auf die Hochschullehre konzentrierte und viel Unterstützung zu „Lehre und Digitalisierung“ anbietet. Es gibt aber auch zahlreiche andere Anbieter, sowohl privatwirtschaftliche und auch solche aus dem Nonprofitbereich.

Was verbirgt sich hinter dem Begriff OER – Open Educational Resources? Inwieweit können diese für das digitale Lehren von Nutzen sein?

OER sind frei verfügbare Lehr- und Lernmaterialien – vom Bild über Präsentationen bis zu Videos und Podcasts. Diese Lernangebote und Lerneinheiten können Sie im Internet abrufen. Sie sind eine sehr wertvolle Unterstützung bei der Konzeption und Umsetzung von Bildungsveranstaltungen. Sie können OER in eigene Lehrangebote einbinden, Sie dürfen sie eigenen Bedürfnissen anpassen und sogar verändern. Bislang gibt es für die Erwachsenenbildung noch kein zentrales Portal, wo OER gebündelt bereitliegen. Ich kann aber die Suchmaschine OERHoernchen empfehlen, die auf diverse Internetangebote und Portale zugreift, und mit der man gezielt nach OER recherchieren kann.

Wie wird es Ihres Erachtens denn „nach Corona“ im Bildungsbereich weitergehen?

Ich wage einmal den Blick in die Glaskugel: Corona wird uns ziemlich sicher noch länger beschäftigen, zumindest noch das gesamte Jahr 2021. Das ist eine lange Zeit, in der das digitale Lehren und Lernen weiter Fuß fassen wird und in der wir auch gute Erfahrungen damit sammeln werden. Somit bin ich sicher: Wir werden 2022 nicht in die Normalität von 2019 zurückkehren. Manche Bereiche werden dann zur Präsenzform zurückfinden – etwa Konferenzen, wo das Netzwerken und informelle Aspekte eine große Rolle spielen. Aber wir werden ziemlich sicher deutlich mehr reine Online-Bildungsangebote haben und vor allem auch sogenannte Blended Learning-Angebote, also Mischformen, wo sich Präsenz und Online die Hand geben.

Herr Kilian, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Interview:
Dieter Kroppenberger

HILFREICHE INTERNET-ADRESSEN

- [wb-web](#) – Portal für Lehrende der Erwachsenen- und Weiterbildung: [www.wb-web.de](#)
- Das Dossier „Digitalisierung in der Erwachsenenbildung“: [wb-web.de/dossiers/Digitalisierung-in-der-Erwachsenenbildung-1.html](#)
- Das Dossier „E-Learning“: [wb-web.de/dossiers/e-learning-1.html](#)
- [e-teaching.org](#) mit dem Themenspecial „Quickstarter Online-Lehre“: [www.e-teaching.org/praxis/themenspecials/quickstarter-online-lehre](#)
- Jane Hart „Top 200 Tools for Learning“: [www.toptools4learning.com](#)

Weitere Informationen zum Deutschen Institut für Erwachsenenbildung auf Seite 19.

Ostafrika-Erfahrung als Plus bei der Bewerbung

Partnerprojekte deutscher und afrikanischer Hochschulen managen

Während meines Masterstudiums an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn bin ich in meinem Nebenfach Geografie zum ersten Mal mit entwicklungspolitischen Fragestellungen in Berührung gekommen. In meinem Freundeskreis kamen einige Kommilitonen aus verschiedenen Ländern Afrikas. Das weckte mein Interesse für die Region Subsahara-Afrika. Ich habe mehrere regionale Seminare zu Afrika besucht sowie zwei Praktika im entwicklungspolitischen Bereich absolviert: eines bei der Informationsstelle Südliches Afrika (issa) e.V. und ein weiteres bei InWEnt in der Abteilung Demokratieförderung und Verwaltungsreformen. Direkt im Anschluss an mein Studium der Regionalwissenschaften Nordamerika, Geografie und Öffentliches Recht (Völkerrecht) habe ich mich dann Ende 2009 erfolgreich für das Nachwuchsförderungsprogramm (NFP) des DED auf eine Juniorstelle im Länderbüro Tansania in Dar es Salaam beworben. Das NFP richtete sich an Hochschulabsolvent*innen, die erste berufliche Erfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit in einem Partnerland sammeln wollten. Die NFP-Stellen waren auf ein Jahr befristet, die Vergütung erfolgte über ein so genanntes Entwicklungsstipendium. NFPIler waren

somit Stipendiaten des DED, denen ein Mentor vor Ort mit Rat und Tat zur Seite stehen sollte. Meine offizielle Bezeichnung lautete Assistant Local Governance, da ich die dortige Koordinatorin für den Sektor Local Governance in ihrer operativen Arbeit unterstützen sollte. Zu meinen Aufgaben zählten die Vor- und Nachbereitung von Aktivitäten, die Unterstützung bei der Planung, beim Monitoring und bei der Evaluierung von Entwicklungsmaßnahmen des DED in Tansania und auch die eigenständige Konzipierung und Einführung eines Trainings für einheimische Fachkräfte.

FREIBERUFLICH FÜR INWENT

Nach meiner Rückkehr habe ich in Deutschland zuerst freiberuflich für InWEnt verschiedene Workshops und Trainingsmaßnahmen von Fachkräften aus Entwicklungsländern organisiert und durchgeführt. Ab Dezember 2010 arbeitete ich dann bei InWEnt in Bonn auf einer befristeten Stelle in einem Dezentralisierungsprojekt mit der Ostafrikanischen Gemeinschaft (EAC). Darauf folgten weitere befristete Stellen bei der GIZ. Zuletzt war ich bis zum Juni 2014 in der Regionalabteilung Afrika der GIZ in einem Projekt zur Förderung von armutsreduzierenden Gesundheitssystemen in Subsahara-Afrika tätig.

PER JOB COACHING AUF PROFILSUCHE

Seit einiger Zeit beschäftigte mich immer wieder der Gedanke, mich beruflich neu zu orientieren, und nun empfand ich den Zeitpunkt passend dafür. Allerdings fehlte mir zunächst noch die Orientierung, welche Arbeitgeber für mich in Frage kämen. Schließlich hatte ich bis dahin ausschließlich in der „klassischen“ Entwicklungszusammenarbeit bei der GIZ beziehungsweise ihren beiden Vorgängerorganisationen DED und InWEnt gearbeitet.

Ein privates Jobcoaching half mir, mein berufliches Profil und die für mich künftig in Frage kommenden Jobfelder zu schärfen und potenzielle Arbeitgeber zu identifizieren. Dabei stellte sich heraus, dass meine interkulturellen Kompetenzen, das Managen von Projekten sowie mein Netzwerk in der Entwicklungszusammenarbeit zu meinen Stärken zählten.

HOCHSCHULSTELLE IN BONN

Im Frühjahr 2015 stieß ich dann auf eine Stellenausschreibung der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) bei Academics, dem Stellenportal für die Bereiche

Faustina Nti-Boakye, CEO von FanbaPack Designs aus Ghana, Gewinnerin eines Business Plan Wettbewerbs im GAUP Projekt, beim Verkauf ihrer Artikel an Teilnehmende einer Konferenz im September 2018 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.



Hochschule, Wissenschaft und Forschung. Gesucht wurde ein*e Projektmanager*in für ein Projekt, das die Hochschule gemeinsam mit der University of Cape Coast in Ghana und der University of Nairobi in Kenia durchführte. Ich bewarb mich und bekam die Stelle – letztendlich auch wegen meiner früheren Tätigkeit in Tansania.

Das Projekt „German-African University Partner Platform for the Development of Entrepreneurs and Small/Medium Enterprises“ (GAUP) zielte darauf ab, die Arbeitsmarktbefähigung der Studierenden durch eine praxisorientierte Ausrichtung der Lehre und Forschung an den afrikanischen Universitäten zu steigern. Darüber hinaus wurden Unternehmensgründungen in Afrika durch verschiedene Business-Plan-Wettbewerbe gefördert.

Auf deutscher Seite sollte vor allem das Bewusstsein für die Potenziale afrikanischer Märkte für deutsche kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geschärft werden. In diesem Zusammenhang bot das Projekt Studierenden der H-BRS die Möglichkeit, Daten für ihre Bachelor- und Masterarbeiten in Ghana oder Kenia zu erheben. Die Themen stellten Unternehmenspartner. Die Studierenden erhielten hierzu Aufwandsentschädigungen in Form von Stipendien, um die bis zu viermonatigen Aufenthalte in Ghana oder Kenia zu finanzieren.

PROJEKT MIT WIN-WIN-CHARAKTER

So haben Studierende zum Beispiel Marktsondierungen für deutsche Unternehmen durchgeführt, die eine Markterweiterung nach Ghana oder Kenia in Erwägung zogen. Eine Bachelorstudentin untersuchte die ghanaische Kosmetikindustrie für ein in Deutschland ansässiges Unternehmen, das Silikone insbesondere für Haarprodukte herstellte. Ein Masterstudent führte eine Marktsondierung in Kenia für einen deutschen Büroregalhersteller durch. Ebenfalls in Kenia untersuchte eine Studentin für ihre Bachelorarbeit die regionale Start-up Szene in Nairobi.

Den Studierenden bot sich so die Möglichkeit, zum einen sehr praxisnahe Abschlussarbeiten, meist in Kooperation mit einem Unternehmen, zu schreiben und zum anderen internationale Erfahrungen im afrikanischen Raum zu sammeln. Die beteiligten Unternehmen wiederum hatten den Nutzen, kostenneutral eine kleinere Marktsondierung oder eine andere für sie bedeutsame Fragestellung beauftragen zu können. Das Projekt endete im Dezember 2018.

BREITES AUFGABENFELD

Mein Aufgabenspektrum war äußerst vielfältig: Es reichte unter anderem vom Projektmanagement und der Abstimmung mit den Projektpartnern über die Konzeption und Durchführung von Workshops, Trainings, Studienreisen und Konferenzen in Deutschland und Afrika bis hin zur Betreuung und Koordination von Gaststudierenden und Gastdozenten aus Afrika.

Dies setzt sich auch in dem Projekt „Collaboration for Entrepreneurial Universities – CEPU“ fort, das ich seit



© Jürgen Bode

2018 leite. Hauptziel von CEPU ist es, die Arbeitsmarkt- und unternehmerische Ausrichtung der kenianischen Partneruniversitäten Kenyatta University und Mount Kenya University zu stärken, wobei ein ganzheitlicher Ansatz angestrebt wird, der alle Dimensionen der Universität von der Hochschulleitung bis zu den Studierenden berücksichtigt. CEPU wird auch unterstützt von der Uni Leipzig, der Leuphana Universität Lüneburg und der Hochschule Wismar als Konsortialpartner.

Jährlich finden hauptsächlich in Kenia zwischen zwölf und 18 verschiedene Workshops und Trainingsaktivitäten statt – beispielsweise zur Strategieentwicklung, das Student Training for Entrepreneurship Promotion (STEP) oder Ideen Camps.

Diese Aktivitäten werden ergänzt sowohl durch Netzwerkveranstaltungen in Kenia als auch durch Job-Shadowing Aufenthalte und Delegationsreisen nach Deutschland. Aufgrund der aktuellen Pandemie fanden 2020 viele Projektaktivitäten online statt.

An meiner Arbeit gefällt mir besonders die enge Verknüpfung von sehr praxisnaher Lehre und Forschung. Zudem ist der Austausch mit den Studierenden sowie auch vielen Jungunternehmer*innen in Afrika und Deutschland immer wieder bereichernd. Die Hochschule ermöglicht es mir außerdem, mich in verschiedenen Themen und Bereichen, die mich interessieren, einzubringen.

Die Erfahrungen, die ich während meines Aufenthalts und meiner Arbeit in Tansania gemacht hatte, habe ich stets als sehr hilfreich für meine späteren Tätigkeiten empfunden. Ich habe nicht nur die Sprache (Kiswaheli) und Kultur Tansanias kennengelernt, sondern auch die Region Östliches Afrika. Dies wäre mir in einer solchen Tiefe durch Dienstreisen in die Länder nicht möglich gewesen. Es hat mir zudem immer wieder geholfen, mich besser in die Lage meiner Partner*innen versetzen zu können.

Christine Freitag
während eines Interviews mit lokalen Fernsehsendern in Kenia im Oktober 2018.

Christine Freitag
2010: Tansania, DED

INFORMATIONEN ZUM THEMENSCHWERPUNKT

DER DEUTSCHE BILDUNGSSERVER



Der Bildungsserver ist das von Bund und Ländern getragene Internetportal zu allen Bildungsthemen in Deutschland.

Er liefert umfassende Informationen zu den Themenfeldern Schule, Berufliche Bildung, Hochschulbildung sowie Erwachsenen- und Weiterbildung.

Die Datenbanken des Portals ermöglichen die Recherche zu bildungsrelevanten Materialien, Institutionen, Publikationen und Veranstaltungen. Auch Stellenangebote und Stellengesuche werden hier veröffentlicht. Die Meta-Suchmaschine des InfoWeb Weiterbildung (iwwb) des Bildungsservers findet allgemeine, politische, wissenschaftliche und berufliche Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote aller Formate.

www.bildungsserver.de
www.iwwb.de

KURSNET

KURSNET – das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit – ist nach eigenen Angaben Deutschlands größte Aus- und Weiterbildungsdatenbank. KURSNET ist konzipiert für Bildungssuchende, Unternehmen und Bildungsanbieter.

<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de>

PORTAL GLOBALES LERNEN

Mit dem Portal www.globaleslernen.de bietet die Eine Welt Internet Konferenz (EWIK) einen Überblick über aktuelle Themen, Texte und Veranstaltungen aus den Bereichen der Bildung für Nachhaltige Entwicklung und des Globalen Lernens. Eine umfassende Sammlung von Online-Lehrmaterialien und ein Stellenmarkt ergänzen das Angebot.

www.globaleslernen.de

BNE 2030 – BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



Ende 2020 ist das neue UNESCO-Programm „BNE 2030 – Education for Sustainable Development: Towards achieving the SDGs“ gestartet. Das Programm

verpflichtet alle Länder, einen chancengerechten Zugang zu hochwertigen Lernangeboten auf allen Bildungsstufen im Sinne des lebenslangen Lernens sicherzustellen.

In einer Roadmap hat die UNESCO eine Orientierungshilfe veröffentlicht, wie man dringenden globalen Herausforderungen mit Hilfe von Bildung für Nachhaltige Entwicklung begegnen kann.

www.unesco.de/bildung
www.bne-portal.de

BERUFSVERBAND FÜR TRAINING, BERATUNG UND COACHING

Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching (BDVT) vertritt und unterstützt die beruflichen Interessen seiner Mitglieder aus den Arbeitsfeldern Training, Beratung und Coaching. Der Verband bietet regionale Vernetzungsmöglichkeiten und in seiner BDVT-Akademie berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen an.

Einzelne Fachgruppen vertiefen wichtige aktuelle Themenfelder unter anderem auch die Themen „Digitale Transformation“ und „Online-Training“.

Auf der Internetseite finden sich auch Tipps zur Honorargestaltung und Empfehlungen und Richtwerte für Tagessätze von Präsenz- und Online-Trainings.

www.bdvt.de

BILDUNGSGEWERKSCHAFT GEW

Die GEW repräsentiert mehr als 280.000 Beschäftigte aus den Bereichen Bildung und Wissenschaft, dazu zählen auch arbeitslose Pädagog*innen sowie Studierende. Die Bildungsgewerkschaft setzt sich für faire und sichere Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder ein und bietet diesen pädagogische Fortbildungen, kostenfreien Rechtsschutz und eine Berufshaftpflichtversicherung. Auf der GEW-Website findet man unter anderem Publikationen zu Bildungsthemen, Unterrichtsmaterialien und umfassende Informationen zu vielen bildungspolitischen Themen.

www.gew.de

„NETZWERK WEITERBILDUNG“ VON VER.DI

Das Netzwerk für die Beschäftigten der Weiterbildungsbranche wird vom Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung in ver.di organisiert.

Es bietet Informationen, Hilfestellungen und Angebote zur Kommunikation und zum Austausch für angestellte, selbständige und freiberufliche Akteur*innen. Dabei thematisiert das Netzwerk vor allem Aspekte rund um die Arbeitsbedingungen, die Honorierung und andere berufliche Rahmenbedingungen der Branche.

www.netzwerk-weiterbildung.info

DAS GRETA-KOMPETENZMODELL

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung hat das GRETA-Kompetenzmodell entwickelt. Mit seiner Hilfe können Lehrende ihre Kompetenzen dokumentieren und professionelles Feedback einholen. Der GRETA-Reflexionsbogen leitet an, die eigenen Kompetenzen zu überprüfen. Er enthält zudem Hinweise und Tipps zur Verbesserung der eigenen Lehrpraxis.

www.greta-die.de

OPEN EDUCATIONAL RESOURCES (OER)

Offene Bildungsmaterialien, sogenannte Open Educational Resources (OER), können bei der Konzeption und Umsetzung von Lehrformaten sehr nützlich sein, denn sie stehen unter einer offenen Lizenz und können dadurch frei genutzt, bearbeitet und geteilt werden. Das Portal der Informationsstelle Open Educational Resources bietet eine umfassende Einführung in Anwendungsbereiche und Nutzen – und bietet mit seiner Linkliste Zugang zu einer Vielzahl frei verfügbarer didaktischer Materialien.

Auch die Bundeszentrale für politische Bildung (BPB) hat auf ihrer Internetseite ein Spezial zu diesem Thema. Mit der Bildungsmaterialsuche OERhörnchen lassen sich gezielt OER recherchieren, welche durch eine freie Lizenz legal nutz- und veränderbar sind.

<https://open-educational-resources.de>
www.bpb.de/lernen/digitale-bildung
<https://oerhoernchen.de/suche>

FÖRDERPROGRAMM ENTWICKLUNGSPOLITISCHE BILDUNG (FEB)

Dieses Programm vergibt Fördermittel an Gruppen und Netzwerke, die Projekte im Rahmen der entwicklungspolitischen Informations- und Bildungsarbeit planen und umsetzen. Unterstützt werden Projekte in Deutschland, die über entwicklungspolitische Themen aufklären und die zeigen, wie sich Bürger*innen entwicklungspolitisch einbringen können. Die Projekte müssen das Konzept der Nachhaltigen Entwicklung verfolgen und damit die entwicklungspolitische Zielsetzung der Bundesregierung in die Gesellschaft vermitteln.

www.engagement-global.de/feb-foerderprogramm.html

BILDUNGSMESSE DIDACTA

Die didacta richtet sich an Lehrkräfte, Erzieher*innen, Ausbilder*innen, Trainer*innen und Personalentwickler*innen und bietet neben dem Angebot der über 950 Aussteller ein Veranstaltungsprogramm mit mehr als 1.500 Fortbildungen, Workshops, Vorträgen und Kongressen. Vertreter*innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft kommen zur didacta, um hier Wege für die Bildung der Zukunft zu finden und sich auszutauschen. Die nächste Fachmesse soll – vorbehaltlich weiterer Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemie – vom 23.-27.3.2021 in Stuttgart stattfinden. Im Fokus stehen dabei die Themenschwerpunkte Digitale Bildung und Berufliche Weiterbildung.

www.messe-stuttgart.de/didacta

DAS DEUTSCHE INSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG (DIE)



Das DIE forscht zu Fragen des Lernens und Lehrens Erwachsener und des lebenslangen Lernens. Das DIE sieht den praxisorientierten Transfer seiner

Forschungsergebnisse als eine zentrale Aufgabe an und bietet auf verschiedenen Kanälen Informationen und Austauschmöglichkeiten für Lehrende an.

So informiert die Zeitschrift WEITER BILDEN viermal jährlich praxisbezogen über aktuelle Entwicklungen, Trends und Debatten aus der Weiterbildung.

Auf dem Portal wb-web findet man neue Forschungsergebnisse zum Lehren und Lernen, aktuelle politische Diskussionen zu Bildungsthemen und interessante Neuheiten für die praktische Arbeit (s. auch das Interview mit Dr. Lars Kilian auf Seite 14).

In dem Projekt EULE hat das DIE einen offen zugänglichen Lernbereich entwickelt, der Lehrende unterstützt, ihre Handlungskompetenzen berufsbegleitend (weiter) zu entwickeln. Hier finden sich Materialien und systematisch aufgebaute Lehrpfade für die verschiedenen Bereiche der Erwachsenenbildung.

www.die-bonn.de
<https://wb-web.de>

DVV-INTERNATIONAL



DVV International ist das Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes. Als Fachorganisation im Bereich

Erwachsenenbildung und Entwicklungszusammenarbeit setzt sich DVV International für lebenslanges Lernen ein und leistet weltweit Unterstützung beim Auf- und Ausbau von nachhaltigen Strukturen der Jugend- und Erwachsenenbildung.

DVV International kooperiert mit mehr als 200 zivilgesellschaftlichen, staatlichen und wissenschaftlichen Partnern in über 30 Ländern Afrikas, Asiens, Lateinamerikas und Europas. Vor Ort gestalten die Länder- und Regionalbüros die lokale und regionale Zusammenarbeit und sichern die Qualität und Wirksamkeit der Aktivitäten in den Partnerländern.

Schwerpunkte der Zusammenarbeit sind Alphabetisierung und Grundbildung, berufliche Bildung, globales und interkulturelles Lernen, Umweltbildung und nachhaltige Entwicklung, Migration und Integration, Flüchtlingsarbeit, Gesundheitsbildung, Konfliktprävention und Demokratiebildung. Dabei orientiert sich die Fachorganisation an den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN, der globalen Bildungsagenda Education 2030 und den UNESCO-Weltkonferenzen zur Erwachsenenbildung (CONFINTEA).

Gemeinsam mit den nationalen, regionalen und globalen Verbänden der Erwachsenenbildung fördert DVV International die Lobbyarbeit für das Menschenrecht auf Bildung und für das lebenslange Lernen.

www.dvv-international.de

Der Bildungsarbeitsmarkt

Strukturen, Zahlen und Entwicklungen

Dem Faktor „Bildung“ kommt heute eine größere Bedeutung zu denn je. Das Lernen ist mit Schule und Berufsausbildung und Studium längst nicht mehr abgeschlossen, vielmehr ist lebenslanges Lernen inzwischen eine Erwartung an (fast) alle Berufstätigen. Damit hat sich neben den Bildungsbereichen Schule, Berufsbildung und Hochschule ein großes Arbeitsfeld im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung entwickelt. Dieser bietet einerseits eine Vielzahl an Jobs, steht aber andererseits auch immer wieder in der Kritik wegen prekärer Beschäftigungsverhältnisse und der teilweise schlechten Einkommenssituation vor allem freier Dozent*innen.

STRUKTUREN UND ARBEITSFELDER

Schaut man sich die Struktur des Arbeitsfeldes „Bildung“ in Deutschland an, so lassen sich vier Segmente unterscheiden. Zum Ersten gibt es den Bereich der schulischen Ausbildung bis zum ersten Schulabschluss – dem Hauptschulabschluss oder Realschulabschluss. Der zweite Bildungsabschnitt umfasst dann die betriebliche Ausbildung inklusive Berufsschule, die (Berufs-)Fachschulen und die gymnasiale Oberstufe.

Die Unis und Hochschulen – von der technischen bis zur Kunsthochschule – machen den dritten Abschnitt des Bildungssektors aus und bieten das Studium bis zu akademischen Abschlüssen an.

Und schließlich folgt als viertes Segment die allgemeine, berufliche und wissenschaftliche Erwachsenen- und Weiterbildung, die seit Jahren eine besonders große Dynamik aufweist. Hier ist die Zahl der potenziellen Arbeitgeber unüberschaubar: Es gibt eine Vielzahl an (Fach-)Akademien, Kammern und Verbänden, die Bildungsangebote machen, und auch die Parteien, Gewerkschaften und Kirchen sowie viele NGOs sind am Bildungsmarkt vertreten. In den Bildungssektoren gibt es wiederum verschiedene Tätigkeitsfelder. Neben dem größten Arbeitsfeld – der Lehre – gibt es Jobs in der Leitung und Verwaltung, im Bildungs- und Projektmanagement sowie in der Konzeption von Bildungsprogrammen.

Die meisten, die in den ersten beiden Sektoren lehren, haben ein Lehramtsstudium und ein Referendariat abgeschlossen. In Zeiten größeren Lehrer*innen-Mangels ergeben sich auch immer wieder Möglichkeiten des Quereinstiegs (s. Kasten Seite 11). Lehrkräfte an Hochschulen haben normalerweise selbst einen Hochschulabschluss.

In der Erwachsenenbildung haben zwei Drittel der Lehrenden einen akademischen Abschluss. Etwa jeder fünfte bringt hier einen Meister- oder Technikerabschluss mit.

DER ARBEITSMARKT IN ZAHLEN

2019 haben nach Angaben der Arbeitsagentur 672.000 Menschen sozialversicherungspflichtig in lehrenden und ausbildenden Berufen gearbeitet – davon etwa 80.000 in der außerschulischen Bildung einschließlich der Erwachsenenbildung.

Hinzu kommt eine große Zahl an frei- und nebenberuflichen Beschäftigungsverhältnissen – von der Lehrkraft im Nachhilfe-Institut über freie Dozent*innen an den VHS oder IHKs bis zu Trainer*innen und Referent*innen an Fachakademien. Davon arbeiten die meisten – Schätzungen (2016) liegen bei etwa 400.000 – in der Erwachsenenbildung.

Die Beschäftigungskurve im Bildungsbereich zeigt in den vergangenen Jahren deutlich nach oben. Seit 2013 hat die Beschäftigung hier um 18 Prozent zugelegt. Für den Schub sorgten vor allem die außerschulische Bildung und die Erwachsenenbildung. Hier verzeichnete die Arbeitsagentur sogar ein Wachstum von 36 Prozent gegenüber 2013.

DER AKTUELLE BEDARF

Im Oktober 2020 zählte die Arbeitsagentur knapp 5.000 offene Arbeitsstellen im Bildungsbereich. Diese Zahlen enthalten nicht die offenen Stellen in Schulen, die in der Regel nicht über die Arbeitsagentur besetzt werden. Besonderer Lehrkräftemangel herrscht derzeit vor allem in der beruflichen Bildung. Dabei suchen die Berufsschulen vor allem Bewerber*innen mit den Fächern Metall-, Elektro- und Fahrzeugtechnik, Pflege und Sozialpädagogik sowie in Mathematik, Naturwissenschaften und Fremdsprachen. Hier werden auch verstärkt Seiteneinsteiger in den Schuldienst eingestellt.

CORONA UND BILDUNGSARBEITSMARKT

Nach Beobachtung der Arbeitsagentur zeigt die Pandemie im Bildungssektor vor allem zwei Wirkungen: Zum einen sind viele Einstellungsverfahren ins Stocken geraten und zum anderen wurden viele Präsenz-Angebote ausgesetzt. Darum liegen die Arbeitslosenzahlen derzeit höher als im Vorjahr. Im Oktober waren 28.000 Lehrkräfte arbeitslos gemeldet, rund 6.000 mehr als im Oktober 2019. Dem stehen 5.000 freie Stellen gegenüber, das sind etwa 12 Prozent weniger als vor einem Jahr. Perspektivisch dürfte aber der Bedarf im Bildungssektor wieder zunehmen. Dabei werden angesichts der aktuellen Erfahrungen Online-Formate zukünftig eine größere Bedeutung haben.

act4change – das Aktionsprogramm des Weltfriedensdienstes



Zusammen mit dem WFD-Kooperationspartner „Der Obstbäumereich“ pflanzen Schülerinnen und Schüler Sträucher auf einer Streuobstwiese, erhalten so natürliche Lebensräume und schützen das Klima.

Weitere Informationen zu act4change unter : www.weltfriedensdienst.de/act4change und www.wasserraub.de

Mit seinem Aktionsprogramm act4change aktiviert der Weltfriedensdienst Jugendliche, selbst etwas an der ungleichen Verteilung von Ressourcen weltweit zu ändern.

Ein Donnerstag im Oktober. Wir sind in der 8. Klasse eines Berliner Gymnasiums und halten einen Workshop zum Thema „Wasser & Landwirtschaft“. Die Schüler*innen staunen über die neu gelernten Fakten: „Warum verbraucht der Hähnchenspieß mehr Wasser als die Avocado?“, rätselt Elias. „Was kann man gegen die ungerechte Verteilung von Land und Wasser tun?“, fragt Louise. In Kleingruppen erarbeitet die Klasse Lösungsansätze. Eine Gruppe bespricht Agroforstwirtschaft in Form einer Talkshow.

Am Ende des Workshops wird der bevorstehende Aktionstag vorgestellt. Die Schüler*innen werden im Prinzessinnengarten, einem Berliner Gemeinschaftsgartenprojekt, mitarbeiten! Elena freut sich: „Jetzt können wir endlich selber was ändern!“

INSPIRIERENDE GESCHICHTEN ERZÄHLEN

Der Weltfriedensdienst engagiert sich gemeinsam mit seinen internationalen Partnern für eine Welt, in der alle Menschen ein selbstbestimmtes Leben in Würde führen – frei von Armut und Gewalt. Er steht für globale Perspektiven, Transparenz und Angebote auf Augenhöhe. Für Unterstützung, die wirklich ankommt, wo sie gebraucht wird.

In unserem Auslandseinsatz begegnen wir vielen Menschen, die sich hoch motiviert um die Welt kümmern. Unsere Partner in Simbabwe, Myanmar oder Peru entwi-

ckeln unter schwierigsten Bedingungen überzeugende Lösungen für ein besseres, gerechteres und nachhaltigeres Leben.

Unsere Partner präsentieren wir in Deutschland als Inspiratoren für Zukunftsfähigkeit. Ihre Geschichten zeigen nicht nur, dass gesellschaftlicher Wandel gelingen, sondern auch, wie er konkret erreicht werden kann. Wir erzählen diese Geschichten, weil sie Mut machen. Weil sie inspirieren. Und weil sie unterstreichen: Im Globalen Süden hat eine neue Ära begonnen.

EINE GERECHTE WELT FÄNGT ZU HAUSE AN

Wir stellen vor, welche erprobten Antworten unsere Partner weltweit auf die Klimakrise haben. In unseren 180-minütigen interaktiven Workshops erkennen die Schüler*innen die globalen Zusammenhänge und lernen Alternativen kennen. Und wir machen Vorschläge zum klimabewussten Handeln im Alltag, so dass danach jede*r konkret etwas tun kann.

Anschließend werden die Jugendlichen an einem Aktionstag selbst aktiv. Auf den Tagesausflügen zu unseren Kooperationspartner*innen in Deutschland pflanzen sie Bäume, pflegen Gemeinschaftsgärten oder helfen bei der Ernte auf einer Streuobstwiese. So tragen sie zum Erhalt der natürlichen Lebensräume bei und schützen das Klima. Für ihren Aktionstag überzeugen die Jugendlichen eigene Sponsor*innen, sie mit einem Geldbetrag zu unterstützen. Dieser Betrag kommt unseren Partnern im Globalen Süden zugute. Mit Hilfe der Sponsor*innen wirkt das Engagement für act4change doppelt, in Deutschland und in den Einsatzländern des Weltfriedensdienstes.

Stefanie Wurm
Öffentlichkeitsarbeit
Weltfriedensdienst e.V.

„KLAR STRUKTURIERT, INFORMATIV, KOMPAKT.“ BILDUNGSARBEIT IN DER AGdD

Wir bieten rückkehrenden Fachkräften ein vielseitiges Präsenz- und Online-Seminarprogramm. In unseren Veranstaltungen treffen sich (ehemalige) Fachkräfte aller Entsendeorganisationen und haben Raum für Begegnung und gemeinsames Arbeiten. Es geht um Fragen wie: „Welche Kompetenzen habe ich im Entwicklungsdienst erlangt?“ „Wie kann ich sie für den weiteren Berufsweg nutzen?“ „In welchen Berufen sind meine Fähigkeiten gefragt? Und wie kann ich diese – auch für Arbeitgeber außerhalb der Entwicklungszusammenarbeit – formulieren?“



Stimmen von Teilnehmer*innen:

„Klar strukturiert, informativ, kompakt. Vielen Dank!“

„Angenehme entspannte Atmosphäre, relevanter Inhalt. Top & Vielen Dank!“

„Viele wertvolle Informationen haben mir zu mehr Klarheit verholfen.“

In unseren Seminaren liefert insbesondere der direkte Austausch mit anderen Rückkehrer*innen und Fachleuten wertvolle Impulse und bietet die Möglichkeit, neue Perspektiven zu entwickeln und gemeinsam persönliche Fragestellungen zu bearbeiten. Dafür laden wir Referent*innen ein, die spezifische Branchenexpertise mitbringen, im Personalmanagement arbeiten oder über besondere Trainingskompetenzen verfügen. Dazu zählen auch Fachkräfte, die schon länger zurückgekehrt sind.

Wir passen Themen und Formate an die Bedürfnisse der

Fachkräfte, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und besondere Situationen an. So haben wir ein neues Online-Seminar „Online-Interviews erfolgreich meistern“ im Angebot, da die meisten Bewerbungsgespräche derzeit pandemie-bedingt digital geführt werden.

Fast alle Seminare mussten in 2020 virtuell stattfinden. Durch intensive Vorbereitung und die Flexibilität unserer Referent*innen und Mitarbeiter*innen konnten wir unsere Methodenvielfalt und Arbeitsformen auf Online-Formate übertragen.

Regelmäßige Fortbildungen halten uns „up to date“, was Online-Tools sowie die didaktische Gestaltung der Online-Formate betrifft. Denn Fakt ist: Die Übersetzung der Präsenzveranstaltungen in Online-Formate ist kein Selbstläufer! Der Ablauf muss detailliert geplant und der Technischeinsatz gut vorbereitet sein. Die Methodenwahl ist zwar etwas eingeschränkt, aber viele interaktive Übungen lassen sich prima online umsetzen und die beliebten Spiele zur Aktivierung machen auch am Bildschirm viel Spaß!

Bei unseren Online-Veranstaltungen berücksichtigen wir außerdem, dass Fachkräfte in unterschiedlichen Zeitzonen leben und arbeiten, und bieten die Termine deshalb zu unterschiedlichen Uhrzeiten an.

Unser Seminar- und Web-Seminarprogramm ist online verfügbar und wird regelmäßig aktualisiert. Daher lohnt sich immer ein Blick auf unsere Seminar-Website. Das nächste englischsprachige Online-Seminar „Applying Successfully for a Job in English“ findet am 18.1. und 8.2.2021 via ZOOM statt.

www.agdd.de/seminare

KOOPERATION MIT DER VHS BONN

THEMENREIHE ZU DEN NACHHALTIGKEITSZIELEN DER VEREINTEN NATIONEN

In der Themenreihe zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) der Volkshochschule in Bonn stand im Herbst 2020 das Thema „Wasser“ im Fokus.



Im Rahmen einer Kooperation zwischen der VHS und der AGdD hat Rückkehrer Andreas Wycislok im November über seinen Entwicklungsdienst in Mali und Kamerun berichtet. Als Bauingenieur hat er an der Instandsetzung von Staudämmen mitgewirkt, die in der Landwirtschaft dringend gebraucht werden. Ziel des gemeinsamen Projektes von DED und den malischen Partnerorganisationen war es außerdem, Wissen über die Instandsetzung und den Betrieb der Staudämme nachhaltig zu verankern.

Während seines zweiten Entwicklungsdienstes hat Wycislok im Südwesten Kameruns gearbeitet und dort Gemeinden im und am Takamanda Nationalpark unterstützt. Es ging darum, die Wasserversorgung zu verbessern.

In seinem Vortrag schilderte er, wie die ländliche Bevölkerung mit den großen Schwankungen an verfügbarem Wasser und dem Klimawandel umgeht und wo lokale Projekte ansetzen. Aufgrund der aktuellen Corona-Beschränkungen musste die ursprünglich in Präsenz geplante Veranstaltung per Videokonferenz stattfinden. Aber auch auf virtuellem Wege konnte Andreas Wycislok einen interessanten Einblick in seine Arbeit als Fachkraft im Entwicklungsdienst geben und seine Erfahrungen anschaulich vermitteln.

Die Kooperation mit der VHS wird 2021 fortgesetzt.

transfer „HANDWERK, TECHNIK UND BERUFSBILDUNG“

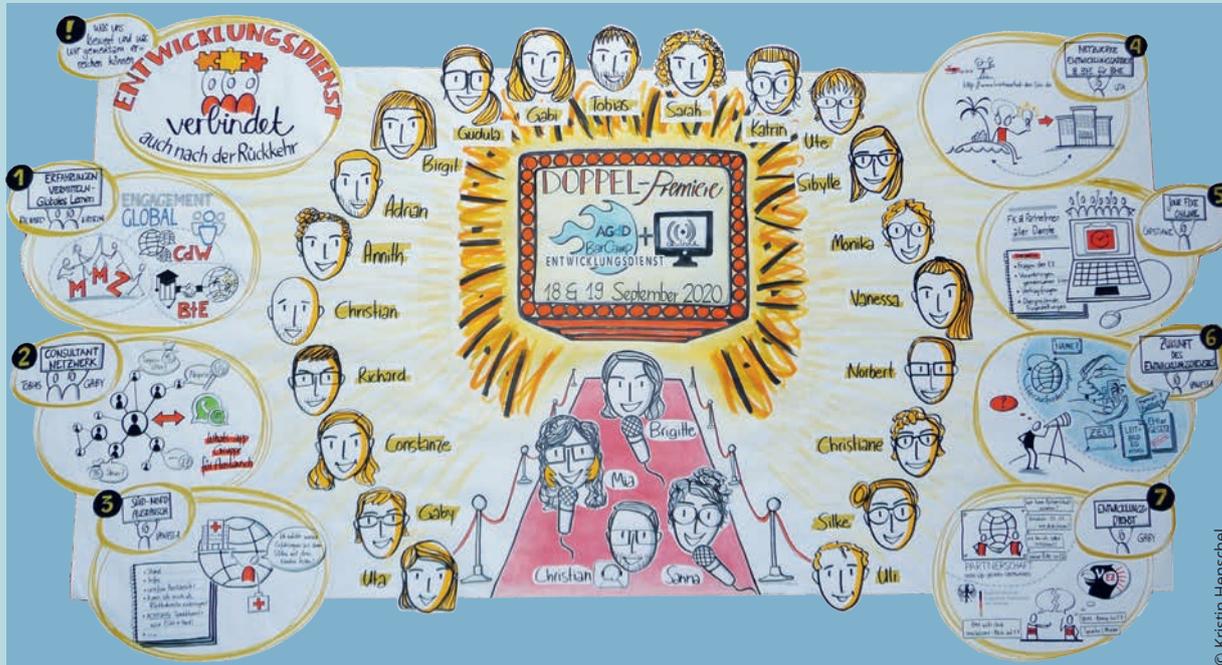
Auch in unserer **transfer**-Ausgabe 1-2018 spielte der Bildungsbereich eine Rolle. Zum Schwerpunktthema „Handwerk, Technik und Berufsbildung“ berichten zurückgekehrte Fachkräfte, wie sie in diesen Berufsfeldern Fuß gefasst haben. Außerdem bietet das Heft hilfreiche Informationen zu Weiterbildungen und Qualifikationen.

Es steht zum Download auf unserer Website bereit.

www.agdd.de/transfer

AGdD-VERANSTALTUNGEN UNTER CORONA: RÜCKBLICK UND AUSBLICK

BARCAMP ENTWICKLUNGSDIENST – ES GEHT AUCH ONLINE!



Als kreativer Gast hat Rückkehrerin Kristin Henschel ein Graphic Recording des BarCamp-Geschehens gezeichnet.

Am 18. September 2020 gab es eine doppelte Premiere: das erste BarCamp der AGdD und das gleich – aufgrund der aktuellen Situation – im Online-Format. Unter dem Titel „Entwicklungsdienst verbindet! Auch nach der Rückkehr“ trafen sich trotz des sonnigen Wetters mehr als 20 Rückkehrerinnen und Rückkehrer im virtuellen Raum: Neue Gesichter, aber auch „alte“ Bekannte diskutierten in verschiedenen Sessions über ihre selbst gewählten Themen wie Nord-Süd-Austausch, die Zukunft des Entwicklungsdienstes, Gründung eines Consulting-Netzwerkes, Bildungsprojekte für nachhaltige Entwicklung und andere spannende Ideen. Dabei wurde deutlich, dass alle diesen Austausch unter den Rückkehrenden der verschiedenen Träger sehr schätzen, auch wenn er diesmal „nur“ online war. Trotz des virtuellen Formats zeigte sich sehr schnell ein gemeinsamer „Spirit“ und eine Verbundenheit untereinander. Die anfängliche Skepsis, was bei einer Online-Veranstaltung überhaupt an persönlicher Interaktion möglich sein könnte, war schnell

überwunden. So überrascht es nicht, dass sich die Mehrheit der Teilnehmenden ein weiteres BarCamp Entwicklungsdienst wünscht – was wir in 2021 gerne umsetzen möchten.

Erster Online-Stammtisch am 26. Januar 2021

Eine andere konkrete Idee zur Weiterarbeit war die Etablierung eines regelmäßigen (Online-)Stammtisches für Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst/ZFD. Dieser soll die Vernetzung der Fachkräfte und mitgereister Partner*innen und die gegenseitige Unterstützung – beispielsweise im Rückkehrprozess – fördern.

Der erste Online-Stammtisch findet am 26. Januar 2021 online per ZOOM von 18 bis 19.30 Uhr statt. Über unsere Website www.agdd.de/seminare können Sie sich jetzt schon registrieren! Daraufhin erhalten Sie weitere Informationen per Email.

Wir freuen uns auf Sie und Euch!

ONLINE-BERATUNG UND -COACHING

Neben unseren Seminaren mussten in diesem Jahr auch alle individuellen Beratungen von Rückkehrenden online stattfinden. Unsere Kompetenz im Online-Coaching haben wir gut ausbauen können. Die Nachfrage war 2020 besonders hoch, sie lag über 40 Prozent höher als im Vorjahr.

Ein Angebot ist zum Beispiel der ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst, den wir in unserer Beratung einsetzen. Durch die Beschäftigung mit dem ProfilPASS erhalten Sie einen Überblick über Ihr angesammeltes Wissen und Tun und erarbeiten eine Bilanz Ihrer Kompetenzen.

Unter www.agdd.de/beratung können Sie ein Beratungsgespräch anfragen.

AUSBLICK: VERANSTALTUNGEN 2021

Die anhaltende Pandemie-Situation veranlasst uns dazu, die Seminarplanung „agiler“ zu gestalten. Wir veröffentlichen unsere Veranstaltungstermine 2021 nur noch online auf unserer Website. Geplant sind bisher sechs „analoge“ Wochenendseminare sowie regelmäßige Online-Formate. Sollten Präsenztermine ausfallen müssen, bemühen wir uns um einen zügigen Online-Ersatz, sofern dies inhaltlich sinnvoll ist. Hier betrachten wir uns als „Lernende“ und testen verschiedene Formate und Online-Tools – wohl wissend, dass sich alle wünschen, sich wieder live und in „Echt“ begegnen zu können. Der persönliche Austausch mit Ihnen und Euch fehlt uns und wir hoffen sehr, dass dieser bald wieder möglich ist.

www.agdd.de/seminare

AGdD Arbeitsgemeinschaft der
Entwicklungsdienste e.V.

Förderungswerk

Unsere Mitglieder:



Christliche Fachkräfte International



Alle Informationen auf:
www.agdd.de

Mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung