



Juleica



Solidarische Bildung
Impulse zur Weiterentwicklung
des Juleica-Curriculums unter
rassismuskritischen und migra-
tionspädagogischen Perspektiven



Inhalt

- 4** *Einleitung* [Stefan Hauer und Michael Weinand]
- 6** *Einblicke und Ausblicke in die Arbeit und aus der Perspektive des Deutschen Bundesjugendrings bezüglich der Entwicklung der Juleica*
[Andrea Köhler]
- 9** *Ein Anstoß aus dem Projekt: Der Einstieg in eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung des Stadtjugendrings Wiesbaden e. V.*
[Sebastian Seng und Ansgar Drücker]
- 14** *„Arbeit in und mit Gruppen“ – Handlungsempfehlungen für die Juleica-Ausbildung aus Perspektive einer solidarischen Bildung*
[Prof. Tanja Grendel]
- 22** *Übersicht der Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen, die unsere Juleica-Ausbildung beobachteten und noch beobachten werden*
- 24** *Ein Ausblick der TH Köln zu den Möglichkeiten weitergehender Forschung* [Judith Dubiski]

ENTWURF

Liebe*r Leser*in!

wie aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen den Diskurs über die pädagogische Praxis in Jugendorganisationen prägen, sehen wir im Stadtjugendring Wiesbaden e. V. [SJR] immer auch an der Weiterentwicklung der Juleica-Ausbildung.

Seit über einem Jahrzehnt werden u. a. den Themen Integration, Inklusion, Rassismus, Diskriminierung, Demokratie sowie Flucht und Migration einzelne Module in Jugendleiter*innen-Ausbildungen gewidmet. Ein ganz besonderes Lob erfahren Juleica-Ausbildungen unserer Ansicht nach dann, wenn ihre Organisator*innen sogar einen inhaltlichen Schwerpunkt setzen. Dann wird die Ausbildung z. B. unter der Überschrift „Juleica-Ausbildung mit dem Schwerpunkt Flucht und Asyl“ beworben.

Um auch in Wiesbaden a für Teilhabe von neu zugewanderten Jugendlichen zu schaffen, startete der Stadtjugendring im Jahr 2017 das durch den Innovationsfonds „Eigenständige Jugendpolitik“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte Projekt „Demokratisch handeln, Vielfalt leben – Wie die Inklusion von geflüchteten Kindern und Jugendlichen gelingen kann!“ Direkt zu Projektbeginn erhielten wir zudem die Zusage, dass die Landeshauptstadt Wiesbaden das Projekt im Anschluss vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. Juni 2020 weiter finanzieren würde.

Hauptziel des Projektes ist, ehrenamtliche Jugendleiter*innen aus den Wiesbader Jugendorganisationen dabei zu begleiten, eine Haltung zu entwickeln, die von einem wertschätzenden und akzeptierenden Miteinander geprägt ist. Dafür soll Jugendleiter*innen [ein geschützter] Raum geboten werden, sich über ihre Erfahrungen in der Begegnung mit Geflüchteten [Kindern und Jugendlichen] auszutauschen. Der Austausch soll in gemeinsame Überlegungen führen, wie der Zielgruppe begegnet werden kann und soll. Naheliegend war es, dass einer unserer ersten konzeptionellen Gedanken war, nun auch Module zu Flucht, Asyl, Migrationspädagogik und rassismuskritischer Arbeit zu entwickeln. Wir beschäftigten uns erneut mit dem hessischen Curriculum der Juleica-Ausbildung, lasen uns in die Thematiken ein, suchten Referent*innen und berieten uns mit Kolleg*innen anderer Jugendringe. Wir stießen dabei auf den Aufruf aus Erziehungswissenschaft, Pädagogik und Sozialer Arbeit „Für solidarische Bildung in der globalen Migrationsgesellschaft“ von Prof. Dr. Paul Mecheril, Prof. Dr. Claus Melter, Prof. Dr. Astrid Messerschmidt und Prof. Astride Velho (unter der Mitarbeit von: Andreas Foitzik, Prof. Dr. Annita Kalpaka, Prof. Dr. Rudolf Leiprecht und Dr. Wiebke Scharathow).

Wir riefen Prof. Mecheril kurzerhand an und freuten uns über ein erstes, langes, interessantes Gespräch, das allerdings auch deutlich machte, dass noch keine genauen Ideen entwickelt wurden, wie denn nun eine solidarische Bildung ganz konkret z. B. in das Curriculum der Juleica-Ausbildung implementiert werden könnte.

Anschließend entwickelten wir den großen Elan und Ehrgeiz, es im Netzwerk mit interessierten Praktiker*innen und Wissenschaftler*innen herauszufinden.

Ein wenig mehr Fachlichkeit und weniger Euphorie führten schließlich dazu, dass wir all jene tollen Kolleg*innen aus der wissenschaftlichen und pädagogischen Praxis dafür gewinnen konnten, sich unserem Anliegen anzunehmen, deren Artikel sie auf den folgenden Seiten lesen können.

Sie besuchten uns, beobachteten mehrere unserer Ausbildungen und erlauben uns nun Einblicke in ihre fachlichen Perspektiven unter migrationspädagogischen und rassismuskritischen Gesichtspunkten. Immer mit dem Ziel, zur Weiterentwicklung des Curriculums der Juleica beizutragen. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle sehr herzlich bedanken.

Wir im Stadtjugendring Wiesbaden verstehen die folgenden Texte als Impulse und konkrete Anregungen, sich auseinanderzusetzen und sich praktisch auszuprobieren. Und darüber hinaus möchten wir damit für die Weiterführung und Professionalisierung unserer Idee und der angefangenen Forschung werben. Mit der Unterstützung des Deutschen Bundesjugendrings und der TH Köln konnten bereits weitere Schritte identifiziert werden, um die Weiterentwicklung der Standards auch in anderen Bundesländern umzusetzen.

Parallel zu den Entwicklungsprozessen der Juleica-Ausbildung haben wir im Stadtjugendring Wiesbaden begonnen, unseren Blick auch auf uns selbst zu richten. In einem ersten moderierten Prozess haben wir verschiedene Komplexe identifiziert, um den SJR diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Aktuell arbeiten wir daran, die Empfehlungen, die uns IDA e. V. auf unseren weiteren Weg mitgegeben hat, für den Vorstand aufzubereiten, um als nächsten Schritt nach der Sensibilisierung unserer Hauptamtlichen als Gesamtteam Ziele und einen Zeitplan für deren Umsetzung festzulegen.

Zitat aus den Empfehlungen von IDA e. V.: „Denn institutionelle Diskriminierung kann auch entstehen, wenn Gleichbehandlung ungleiche, benachteiligende Auswirkungen auf strukturell von Diskriminierung betroffene Menschen hat.“

Wir wünschen Ihnen viel Freude, anregende Gedanken und anschließend daran spannende fachliche Diskurse.

Für das Geschäftsstellenteam und den Vorstand des Stadtjugendring Wiesbaden e. V.
Stefan Hauer und Michael Weinand

Einblicke und Ausblicke in die Arbeit und aus der Perspektive des Deutschen Bundesjugendrings bezüglich der Entwicklung der Juleica **Andrea Köhler**

Die Juleica steht für Qualität. Die Juleica steht für ehrenamtliches Engagement. Die Juleica steht für strukturierte partnerschaftliche Zusammenarbeit. Und die Juleica steht für Vielfalt.

Jede*r Juleica-Inhaber*in hat eine Ausbildung nach qualitativen Standards absolviert, die sich an den aktuellen Herausforderungen der Kinder- und Jugendarbeit orientiert. Die Juleica ist damit auch gegenüber Teilnehmenden und deren Erziehungsberechtigten, aber auch gegenüber staatlichen und nichtstaatlichen Stellen, ein wichtiger Nachweis. Und sie spiegelt Anerkennung und Wertschätzung für die Engagierten.

Als zentrales verbands- und trägerübergreifendes Identifikationsmerkmal schafft die Juleica ein Wir-Gefühl von Jugendleiter*innen – gleich welcher Organisation. Sie schafft Unterstützung auch für kleinere Strukturen, die bisher keine eigenen Qualifizierungsverfahren haben und fördert und schützt Vielfalt und gemeinsames (Mit-)Wirken aller in der Jugendarbeit.

Genau hier setzt der bundesweite Weiterentwicklungsprozess der Juleica sowie das aktuelle Projekt der Wiesbadener Jugendorganisationen an. Gemeinsam entwickeln wir die Juleica, das Instrument und die Ausbildung weiter, weil die Juleica bereits seit so vielen Jahren beweist, wie gute und qualifizierte Jugendarbeit funktionieren kann. Der Deutsche Bundesjugendring (DBJR) unterstützt das Projekt und den aktuellen Entwicklungsprozess des SJR Wiesbaden e.V.! Das Projekt macht ganz praktisch deutlich, dass Themen wie Flucht und Migration, Demokra-

tie und Vielfalt nicht nur punktuell in Juleica-Ausbildungen auftauchen, sondern grundsätzlich in die bundesweiten Mindeststandards und in allen Ausbildungen Raum finden sollten. Wir danken deshalb herzlich für die bereits gegangenen Schritte, die Mühe und das Engagement. Und wir ermutigen die Jugendorganisationen in Wiesbaden sowie alle anderen Jugendorganisationen bundesweit: Zeigt Haltung und setzt euch für ein verbindendes, gegenseitig wertschätzendes Miteinander und Füreinander einzusetzen.

Der Weiterentwicklungsprozess auf Bundesebene läuft von Oktober 2018 bis Oktober 2021. Fast 20 Jahre nach Einführung der Juleica und zehn Jahre nach Einführung des Online-Verfahrens muss durch die Weiterentwicklung der bundesweiten Rahmenbedingungen der Stellenwert der Juleica gesichert und weiter befördert werden. Gleichzeitig ist wichtig, die Juleica politisch und kommunikativ zu stärken. Gut, dass der Bund mit der Finanzierung des Weiterentwicklungsprojektes durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wieder sichtbar Verantwortung übernimmt.

Die Weiterentwicklung erfolgt in den drei Säulen Antragsverfahren, Qualitätskriterien und Kommunikation/Sichtbarkeit der Juleica, die sich kaum unabhängig voneinander bearbeiten lassen. Sie sind daher immer im Zusammenhang zu sehen.

Säule Antragsverfahren: Das Antragsverfahren ist technisch auf dem Stand von 2009. Gerade für diejenigen, die eine Juleica beantragen, ist es wichtig, dass ein Antrag zur Juleica technisch einfach, ohne großen zeitlichen Aufwand möglich,

attraktiv und auf dem aktuellen Stand der Technik ist. Das aktuelle Online-Antragsverfahren erfüllt diese Anforderungen nicht mehr. Ein sicherer Betrieb kann für die Zukunft nicht mehr gewährleistet werden (Betriebs- und Datensicherheit).



Säule Kommunikation und Sichtbarkeit: Eine wichtige Aufgabe des Projektes ist, für unterschiedliche Zielgruppen Informationen bereitzustellen sowie die Eigenschaften der Juleica darzustellen. Unterschiedliche Akteure sind in das Projekt eingebunden (zum Beispiel Bund, Länder, Landeszentralstellen, Strukturen der Jugendarbeit, Jugendliche selbst). Sie müssen kommunikativ in die Weiterentwicklung eingebunden, im Prozess mitgenommen und ausreichend informiert werden.

Säule Qualitätskriterien: Als entscheidenden Schritt in der Qualitätssicherung der Juleica beschloss die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) im Juni 2009 bundesweite Qualitätsstandards. Fast zehn Jahre später bedarf es einer Anpassung an die gemachten Erfahrungen, an die vorhandene Praxis sowie an die veränderten gesellschaftlichen Anforderungen.

Danke, dass ihr mit eurem Thema einen wichtigen Baustein für die Juleica liefert.

Andrea Köhler, Deutscher Bundesjugendring e.V.
juleica.dbjr.de

Ein Anstoß aus dem Projekt: Der Einstieg in eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung des Stadtju- gendrings Wiesbaden e. V.

von Sebastian Seng und Ansgar Drücker, IDA e. V.

Im Rahmen des aus dem Innovationsfonds geförderten Projekts des Stadtjugendrings Wiesbaden e. V. „Demokratisch handeln, Vielfalt leben – wie die Inklusion von geflüchteten Kindern und Jugendlichen gelingen kann!“ hat IDA die Beobachtung einer Juleica-Schulung übernommen. Bei den Absprachen zu diesem Vorhaben fiel am Telefon seitens IDA die Aussage, dass eine diversitätsorientierte Öffnung einzelner Angebote sinnvoll ist, aber auch die gesamte Organisation und ihr Auftritt die dahinterstehende Haltung widerspiegeln sollte, da auch dies sich vermutlich auf die Konzeption, Vorbereitung, Bewerbung und Durchführung der Schulungen auswirken dürfte. Aus dieser Überlegung entstand die Idee, in Zusammenarbeit mit IDA einen Einstieg in eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung des Stadtjugendrings Wiesbaden anzustoßen. Es folgte die Verabredung zu einem anderthalbtägigen seminarartigen Arbeitstreffen, das Anfang Mai 2019 in den neuen Räumen des Stadtjugendring stattfand und von Sebastian Seng und Ansgar Drücker angeleitet wurde. Die Auseinandersetzung fand exemplarisch in den Themenfeldern Rassismus, Ableismus und Diskriminierung aufgrund des Lebensalters statt. (Erläuterungen der Begriffe können abgerufen werden im Glossar des IDA unter: <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/>).

Das Team der Geschäftsstelle hat in diesem moderierten Prozess verschiedene Komplexe identifiziert, um den Stadtjugendring Wiesbaden diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Es hat zwei Schwerpunkte ausgewählt, die zuerst bearbeitet werden sollen:

Reflexionsräume

Reflexionsräume sind ein Ort des Austausches und der kollegialen Beratung in Bezug auf den pädagogischen Umgang mit diskriminierenden Aussagen und Praktiken in der Jugendarbeit. Sie können das Gespräch im Team über eigene Diskriminierungserfahrungen und über die Mechanismen von Diskriminierung sowie auf das Ansprechen von Diskriminierung im Team ermöglichen. Hierzu wurde das folgende Teilziel formuliert: „Wir schaffen Räume, um uns über Diskriminierung auszutauschen, zu reflektieren, Diskriminierungen anzusprechen und uns Wissen anzueignen.“ Zur Umsetzung soll geprüft werden, inwiefern vorhandene Austauschräume (Teamsitzungen, Rücksprachen mit der Leitung usw.) dafür genutzt werden können. Darüber hinaus könnte ein Raum geschaffen werden, in dem das Gesamtteam sich intensiv mit Diskriminierungskritik und der eigenen Haltung auseinandersetzt. Ggf. ist ein eigener Austauschraum für Jugendbildungsreferent*innen sinnvoll, ebenso wie gelegentliche thematische Inputs für das Gesamtteam.

Transfer über die Geschäftsstelle hinaus Richtung Vorstand und Mitgliedsorganisationen

Beim Transfer geht es um die Frage, wie die Weitergabe von Wissen erfolgt, das im Team der Geschäftsstelle entsteht oder auf Fortbildungen erworben wird, im Team selbst, vor allem aber über die Geschäftsstelle hinaus in andere Gremien und Bereiche des Stadtjugendrings, z. B. in den Vorstand oder die Mitgliedsorganisationen weitergegeben wird. Hierzu wurde das folgende Teilziel formuliert: „Wir wirken mit dem Thema Diskriminierungskritik in unsere Mitgliedsorganisationen hinein.“ Als erste Ideen wurden u. a. Angebote für Gruppenstunden zu verschiedenen Themenfeldern im Bereich Diskriminierung und Diversität genannt, die „gebucht“ werden können, das Einbringen des Themas Diskriminierungskritik in den Vorstand und die Entwicklung eines Fahrplans zur weiteren Bearbeitung, die Formulierung eines Selbstverständnisses, Leitbildes oder einer Haltung des Stadtjugendrings zum Thema Diskriminierung und Diversität, die Thematisierung im Vollversammlungsvorbereitungsteam (VVV-Team) und ein verstärkter Austausch mit dem Vorstand zu diesem Themenkomplex. Der Stadtjugendring klärt seine Rolle gegenüber den Mitgliedsorganisationen in thematischen Fragen. Ohnehin vorgesehen ist die Auseinandersetzung mit barrierearmer Kommunikation und leichter Sprache.

Weitere Reflexionsfragen

Im Rahmen des Prozesses fand eine Auseinandersetzung mit weiteren Reflexionsfragen zur Arbeit, Aufstellung und Haltung des Stadtjugendrings statt. Es folgen beispielhaft einige der Fragenkomplexe:

Repräsentation strukturell von Diskriminierung betroffener Menschen im Stadtjugendring:

- Wer ist im Jugendparlament/-forum dabei und wer nicht?
- Wer spricht? Wer hat Redeanteile und wird gesehen? Wer kann für wen sprechen?

Diskriminierungssensible Sprache:

- Wie werden Reden und Grußworte gestaltet? Reden und Grußworte beeinflussen die Außenwirkung des Stadtjugendrings. Sie stellen – auch in der Wortwahl – eine Positionierung der Organisation dar.
- Wie kann gendergerechte Sprache im Stadtjugendring und bei den Mitgliedern des erweiterten Vorstands verankert oder für ihre Notwendigkeit sensibilisiert werden?
- Einfache Sprache: Sind die Webseite und die Publikationen des Stadtjugendrings in einfacher Sprache und barrierearm gestaltet?

Unbewusste Barrieren:

- Wie verläuft die Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern, Mitarbeiter*innen usw.?
- Welche Fähigkeiten und Ressourcen setzt der Stadtjugendring (bewusst und unbewusst) voraus, damit Menschen in Angeboten und Strukturen teilhaben können?
- Hinterfragen wir in erster Linie muslimische Jugendverbände? Gibt es hier doppelte Standards?
- Welches Wissen setzen wir voraus, um die Kriterien für eine Mitgliedschaft zu verstehen?

Diskriminierung in der Stadtgesellschaft

- Auch in der Stadtgesellschaft betreffen Diskriminierungen auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene junge Menschen. Sie entstehen auch im lokalen Bereich und prägen ihn. Sie passieren i. d. R. vor Ort und sie schlagen sich im Stadtbild nieder, z. B. in der räumlichen Segregation von sozialen Gruppen. Sie haben Einfluss auf die Fähigkeiten, Rechte, Ressourcen und Zugänge von Jugendlichen zu Mitgliedsorganisationen und zu Angeboten des Stadtjugendrings. Was folgt daraus für die Arbeit des Stadtjugendrings?

Weitere Empfehlungen:

Darüber hinaus hat IDA folgende weitere Empfehlungen für den Stadtjugendring Wiesbaden e. V. formuliert:

1. Die Funktionsweise von Rassismus, Ableismus und Altersdiskriminierung und die Implikationen für die Arbeit des Teams der Geschäftsstelle konnten nur angeschnitten werden. Daher und weil sich Diskriminierungsmechanismen immer wieder verändern, sollte die Beschäftigung mit Diskriminierung und den Implikationen für den Stadtjugendring kontinuierlich weitergeführt werden.
2. Als Organisation sollte sich der Stadtjugendring besonders mit der Funktionsweise von institutioneller Diskriminierung auseinandersetzen. Denn institutionelle Diskriminierung kann auch entstehen, wenn Gleichbehandlung ungleiche, benachteiligende Auswirkungen auf strukturell von Diskriminierung betroffene Menschen hat.
3. Durch die beiden zuerst genannten Punkte soll die Fähigkeit, diskriminierende Praktiken zu erkennen und zu analysieren und über sie in einer anerkennenden Atmosphäre zu sprechen, gestärkt werden, damit das Team der Geschäftsstelle die sich wandelnden Erscheinungsformen von Diskriminierung erkennen und sie abbauen kann. Um beispielsweise indirekte Formen institutioneller Diskriminierung zu erkennen, ist nicht nur ein Wissen über ihre Ausdrucksformen nötig, sondern ein kontinuierlicher Austausch und Räume, die diesen Austausch ermöglichen und anregen.
4. Die Bereitschaft und die Fähigkeit, diskriminierende Praktiken zu analysieren und über sie in einer anerkennenden Atmosphäre zu sprechen, sollten auch neuen Mitarbeiter*innen vermittelt werden. Dies ist nicht nur im Hinblick auf das Selbstverständnis der Mitarbeiter*innen, sondern auch im Hinblick auf den nächsten Punkt, die strukturelle Verankerung einer diskriminierungskritischen Perspektive, von Bedeutung.
5. Alle Veränderungen werden so in der Geschäftsstelle des Stadtjugendrings verankert, dass sie möglichst unabhängig davon sind, ob sich einzelne Personen besonders engagieren. Sie werden so verankert, dass Diskriminierungskritik als Perspektive auch dann noch weitergeführt wird, wenn Mitarbeiter*innen wechseln. Die strukturelle Verankerung von Maßnahmen bzw. einer diskriminierungskritischen Perspektive wirft auch die Frage auf, welche Ressourcen für diese Verankerung benötigt werden (siehe 8.).
6. Das Team der Geschäftsstelle sollte bei der Umsetzung der selbst gesetzten Aufgaben und Ziele extern begleitet werden. Dies ist zum einen sinnvoll, weil externe Moderator*innen unbelastet von möglichen internen Konflikten und – was häufig in Teams der Fall ist – verfestigten Rollenerwartungen agieren können. Zum anderen kann eine externe Moderation in regelmäßigen Abständen Feedback geben, den Prozess strukturieren und die Beteiligten an die Umsetzung von Vereinbarungen erinnern.
7. Im Team der Geschäftsstelle sollte je nach Arbeitsaufwand eine Art Lenkungsgruppe oder eine Person die Aufgabe übernehmen, den Überblick über vereinbarte Aufgaben und deren Umsetzung zu behalten und Absprachen mit der externen Moderation zu treffen.
8. Um die konzeptionelle Einheitlichkeit zu unterstützen, die Organisationsentwicklung möglichst transparent zu gestalten, sie überprüfbar zu machen und strukturell zu verankern, kann es hilfreich sein, Wirkungsziele, Handlungsziele und Handlungsschritte zu definieren. Dieses Instrument stammt aus der Konzeptentwicklung in der Sozialen Arbeit. Es übersetzt das, was langfristig durch die eigene Arbeit für die Adressat*innen erreicht oder bewirkt werden soll, in konkrete Maßnahmen. Wirkungsziele besitzen eine Orientierungsfunktion, Handlungsziele beschreiben, was Fachkräfte tun, um die Wirkungsziele zu erreichen. Aus ihnen werden die Handlungsschritte abgeleitet, die zur Zielerreichung nötig sind, so dass dieser Schritt der Konzeptentwicklung auch über die benötigten Ressourcen Auskunft gibt.
9. Diskriminierungsformen sind immer dadurch gekennzeichnet, dass sie die gesellschaftliche Verteilung von Ressourcen, Rechten, Anerkennung und Repräsentation prägen. Diskriminierungskritik hat daher immer auch zum Ziel, diese Ungleichverteilung abzubauen. Daher sollte das Empowerment (Selbstermächtigung) strukturell von Diskriminierung betroffener Personen und das Powersharing (Macht mit anderen teilen) strukturell privilegierter Personen sowohl in Bezug auf das Team als auch auf die Strukturen und Angebote des Stadtjugendrings mitgedacht werden.

„Arbeit in und mit Gruppen“ – Handlungsempfehlungen für die Ju- leica-Ausbildung aus Perspektive einer solidarischen Bildung **Tanja Grendel**

Vorbemerkung

Der vorliegende Beitrag fokussiert auf die Juleica-Ausbildung und stellt Überlegungen an, wie der Anspruch einer solidarischen Bildung perspektivisch stärker im Modul „Arbeit in und mit Gruppen“ umgesetzt werden kann. Die zukünftigen Jugendleiter*innen werden dabei zugleich als Adressat*innen und Multiplikator*innen des Bildungsangebots verstanden. Zunächst wird im Folgenden definiert, was unter „solidarischer Bildung“ zu verstehen ist, welche Kompetenzen diese beinhaltet und wie diese im Rahmen von Bildungsprozessen entwickelt werden können. Anschließend wird beschrieben, wie sich die Methode „Filmgespräch“ als ergänzendes Element in die Juleica-Ausbildung integrieren lässt.

Ziele und Operationalisierung einer solidarischen Bildung

Nicht zuletzt der 2015 von Erziehungswissenschaft, Pädagogik und Sozialer Arbeit initiierte Aufruf „Für solidarische Bildung in der globalen Migrationsgesellschaft“ (<http://www.aufbruch-fuer-solidarische-bildung.de/>) fordert ein, Flucht- und Migrationsphänomene sowie damit verbundene Ungleichheiten „als allgemeinen Bildungsgegenstand zu begreifen“ (ebd.). Hieraus leitet sich für alle pädagogischen Bildungsangebote der Anspruch ab, eine „systematische Auseinandersetzung mit struktureller, organisatorischer und interaktiver migrationsgesellschaftlicher Diskriminierung sowie den Möglichkeiten ihrer Minderung“ (ebd.) anzuregen. Ziel von solidarischer Bildung ist es, einer Reproduktion gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse entgegenzuwirken. Dies setzt voraus, dass sich „Individuen und [soziale, TG] Gruppen [...] mit ihrer spezifisch mehr oder weniger privilegierten Stellung in der Welt auseinandersetzen und sich ihrer Involviertheit in Strukturen globaler Ungleichheit und Gewalt sowie ihrer spezifischen Handlungsmöglichkeiten bewusst werden“ (ebd.). Welche Gedanken stehen hinter diesem Ansatz und wie lässt sich dieser umsetzen?

Das Modul „Arbeit in und mit Gruppen“ im Rahmen der Juleica-Ausbildung und Ergänzungspotenziale

Zunächst ist wichtig, dass Rassismus als gesellschaftliches Phänomen und nicht als Ergebnis individueller Vorurteile verstanden wird. Als ursächlich für Ausgrenzung identifiziert werden Unterscheidungen in „Wir“ und „die Anderen“, welche dem Zweck folgen, gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reproduzieren. Es geht folglich darum, „den benachteiligenden, herabwürdigenden und ausgrenzenden Folgen [von, TG] Unterscheidungspraxen entgegen zu wirken und Formen des Zusammenlebens zu entwickeln, in denen diese Praxen als hierarchische Prinzipien sozialer Ordnung keine Wirkungen mehr entfalten können“ (Leiprecht 2018, 256). Weil wir alle in gesellschaftliche Strukturen eingebunden sind und diese hervorbringen, geht solidarische Bildung uns alle an.

Dieser Gedanke findet sich u. a. auch bei Paolo Freire ([1971] 1973), welcher Erziehung und Bildung versteht als „politisches Projekt‘ [...], das auf die Transformation der Gesellschaft gerichtet ist“ (Miethe 2014, 251). Bildung zielt entsprechend darauf ab, „ein kritisches Bewusstsein zu entwickeln und unterdrückende Verhältnisse zu erkennen und zu verändern“ (ebd., 252). Angenommen wird, dass erst mit dem Erkennen das Bewusstsein vermittelt wird, dass gesellschaftliche Verhältnisse veränderbar sind. Dieser Bildungsprozess, so seine Annahme, vollzieht sich vornehmlich im Dialog über den Einfluss gesellschaftlicher Bedingungen auf die Handlungsfähigkeit von Menschen.

Wie kann dieser Anspruch bei der Konzeption von Bildungsangeboten berücksichtigt werden? Mit Bezug zu einer rassismuskritischen Bildungsarbeit leiten sich aus den bisherigen Überlegungen folgende Prämissen einer solidarischen Bildung ab:

- Offenlegung und Reflexion von Gruppenkonstruktionen und damit verbundener Zuschreibungen
- Selbstreflexion der eigenen gesellschaftlichen Position und damit verbundener Perspektiven
- Eröffnung von Räumen zur Thematisierung von (eigenen) Rassismus(erfahrungen)
- Erkennen der Veränderbarkeit gesellschaftlicher Verhältnisse

Das Modul „Arbeit in und mit Gruppen“ berücksichtigt Aspekte von Vielfalt bislang u. a. in Form der Erklärung und Reflexion von Gruppenbildungsprozessen sowie -dynamiken oder auch der Erprobung demokratischer Verfahren. Zudem sieht das Ausbildungsprogramm themenspezifische Veranstaltungen vor – im Rahmen der beobachteten Ausbildungswoche etwa einen Workshop zum Thema „Alltagsrassismus – Rassismus in Sprache und Bildern – Rassismus und ich“. Darüber hinaus haben die zukünftigen Jugendleiter*innen die Möglichkeit, an einem Zusatzangebot zum Thema „Vielfalt als Chance – Vielfalt als Herausforderung“ teilzunehmen. Ziel dieses Angebots ist die Förderung des Diversitätsbewusstseins, es geht darum, „eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung zu pflegen und jede*n Einzelne*n mit seinen bzw. ihren individuellen Stärken und Eigenschaften anzunehmen“ (Hessischer Jugendring e. V. 2017, 177).

Der Kerngedanke einer solidarischen Bildung – nämlich die Analyse und Reflexion gesellschaftlicher Verhältnisse und deren Folgen – wird bislang jedoch eher vernachlässigt. Der nachfolgende Vorschlag versteht sich als Ergänzung des bestehenden Angebotes und setzt an den oben formulierten Bildungszielen an. Angenommen wird, dass ein kritischer Blick auf die gesellschaftlichen Bedingungen von Ausgrenzung und in der Folge eine Veränderung verinnerlichter Perspektiven und Normalitätsvorstellungen zunächst einer Sensibilisierung bedarf. Die nachstehend vorgestellte Methode „Filmgespräch“ folgt dem Anspruch, diese anzuregen. Entwickelt wurde die Methode von Heidrun Schulze und mir im Kontext eines Bildungsprojekts mit jugendlichen Geflüchteten (Schulze/Grendel [in Vorbereitung]). In der Erprobung hat sich gezeigt, dass die Methode das Potenzial hat, Prozesse einer solidarischen Bildung zu initiieren, weshalb sie hier als generelle Methode für den Bereich der Jugendbildung vorgeschlagen wird.

Die Methode „Filmgespräch“ und deren Umsetzung

Adressat*innen:

- Teilnehmer*innen der Juleica-Ausbildung
- Teilnehmer*innen an Angeboten der Jugendbildung

Ziele:

- Reflexion der Wirkmächtigkeit gesellschaftlicher Strukturen
- Reflexion der eigenen Eingebundenheit in gesellschaftliche Strukturen
- Reflexion eigener Deutungsmuster
- (Wieder-)Erlangung eigener Handlungsmächtigkeit und Gestaltung von Strukturen

Elemente:

- Gemeinsames Ansehen eines Films (ca. 1,5 h)
- Filmgespräch (ca. 1 h)

Materialien:

- Film (mit thematischer Fokussierung auf Rassismus und Ausgrenzung, hierbei ist die filmische Umsetzung eher zweitrangig, der Film dient vornehmlich als Stimulus)
- Flipchart (optional)

Umsetzung:

Die pädagogische Arbeit mit Filmen kann unterschiedliche Bildungsziele verfolgen. In Bezug auf die oben formulierten Lernziele ergibt sich das Potenzial des Mediums insbesondere aus den Filmfiguren: So vermitteln Protagonist*innen einen Einblick in mitunter alternative Lebenswelten, Erfahrungen und damit verbundene Emotionen. Sie stellen Identifikationsressourcen dar und machen das Gesehene in gewisser Weise (mit-)erlebbar. Darüber hinaus dienen Filmfiguren vielfach als Vergleichsmaßstäbe, d. h. Betrachter*innen setzen eigene Erfahrungen und Bewältigungsanforderungen zu ihnen ins Verhältnis (vgl. Hébert/Neumeister 2001, 2002). Dies kann u. a. zur Folge haben, dass Handlungsoptionen und/oder -begrenzungen deutlich werden. Da Filmfiguren zudem aus einer gewissen Distanz und häufiger über einen längeren Zeitraum beobachtet werden, eröffnet sich eine Art Metaperspektive auf das Geschehen, welche die Eingebundenheit in gesellschaftliche Verhältnisse erkennbar(er) macht.

Neben dem gemeinsamen Ansehen eines Films ist auch das sich anschließende Filmgespräch Teil der Methode. Hierfür sollte ein/e Gesprächsführer*in ausgewählt werden. Für die Moderation ist vor allem das Interesse an der Perspektive aller Teilnehmenden entscheidend. Vermieden werden sollte insbesondere eine Bewertung der geäußerten Meinungen und damit ein Entzug der Definitionsmacht über erzählte Erlebnisse, Wahrnehmungen und Bewertungen.

Die Gesprächsführung sollte möglichst offen gestaltet sein und die Setzung der Themen den Teilnehmenden überlassen. Als erzählanregender Einstieg kann die Frage dienen: „Was sind Themen des Films? Worum geht es?“. Ggf. ist es hilfreich, die Nennungen anhand eines Flipcharts festzuhalten, um diese im Gesprächsverlauf aufgreifen zu können. Anschlussfragen können z. B. jeweils sein: „Welche Rolle spielen diese Themen heute?“ und „was ist in dem Zusammenhang wichtig?“.

Unter methodischen Gesichtspunkten ist hervorzuheben, dass der Film Metaphern zur Verfügung stellt, auf die sich die Gesprächsteilnehmer*innen i. R. des Filmgesprächs sowohl abstrakt als auch persönlich und erfahrungsbasiert beziehen können (Biermann et al. 2003). Das Medium bietet auf diese Weise eine Art Schutzraum: Die Jugendlichen können, müssen jedoch nicht über „sich selbst“ sprechen.

Das Bildungspotenzial der Gruppendiskussion ergibt sich zum einen daraus, dass die Thematisierung der im Film gezeigten, scheinbar individuellen Erfahrung als verallgemeinerbar und erklärbar durch bestehende Verhältnisse wahrgenommen werden kann. Zum anderen sind die Teilnehmer*innen zugleich Zuschauer*innen und Sprecher*innen der Diskussionsrunde und erfahren auf ihre eigenen Sichtweisen Reaktionen innerhalb der Gruppe, die eine Reflexion eigener Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster zur Folge haben kann und damit Prozesse einer solidarischen Bildung initiiert (siehe hierzu ausführlich Schulze/Grendel [in Vorbereitung]).

Literatur/Quellen

Für solidarische Bildung in der globalen Migrationsgesellschaft Ein Aufruf aus Erziehungswissenschaft, Pädagogik und Sozialer Arbeit 2015: <http://www.aufruf-fuer-solidarische-bildung.de/> (letzter Zugriff am 13.05.2019)

Bierman, Joseph. S./Krieger, Alyssa. R./Leifer, Mindy 2003: Group cinematheapy as a treatment modality for adolescent girls. In: Residential Treatment for Children & Youth 21 (1) 1 – 15.

Freire, Paolo 1973: Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit (ungek. Ausg.). Reinbek (portug. Orig. 1971).

Friesenbichler, Bianca 2007: Paulo Freire. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 1, überarb. Fassung, S. 2-7. (online zugänglich unter: https://erwachsenenbildung.at/magazin/07-1/mebo7-1_14_friesenbichler.pdf, Stand: 24.09.2018).

Hébert, Thomas P./ Speirs Neumeister, Kristie L. 2001: Guided viewing of film: A strategy for counseling gifted teenagers. In: Journal of Secondary Gifted Education, 12, 4, 224 – 235.

Hébert, Thomas P./ Speirs Neumeister, Kristie L. 2002: Förderung der sozialen und emotionalen Entwicklung begabter Kinder durch eine geführte Filmbetrachtung. In: Roeper Review, 25, 1, 17 – 21.

Hessischer Jugendring e.V. 2017: Juleica-Handbuch. Handbuch für Jugendleiterinnen und Jugendleiter. 5. Aufl., Wiesbaden.

Leiprecht, Rudolf 2018: Rassismuskritische Ansätze in der Bildungsarbeit. In: Gogolin, Ingrid von/ Georgi, Viola/Krüger-Potratz, Marianne/Lengyel, Drorit/Sandfuchs, Uwe (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Pädagogik, Regensburg: Klinkardt, S. 255 – 261.

Miethe, Ingrid 2014: Paulo Freire: Pedagogy of the Opressed. In: Salzborn, Samuel (Hrsg.): Klassiker der Sozialwissenschaften. 100 Schlüsselwerke im Portrait, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 250 – 254.

Schulze, Heidrun/Grendel, Tanja [in Vorbereitung]: Filmdiskussionen als (Forschungs-)Methode in der Sozialen Arbeit. Wie Filme einen narrativ orientierten Zugang zu Bewältigungsanforderungen im Alltag jugendlicher Geflüchteter eröffnen.

Kontakt

Prof. Dr. Tanja Grendel
Hochschule RheinMain
Fachbereich Sozialwesen
Postfach 3251 | 65022 Wiesbaden
tanja.grendel@hs-rm.de

DR. TANJA GREDEL ist Professorin mit dem Schwerpunkt Soziale Arbeit in Bildungs- und Sozialisationsprozessen an der Hochschule RheinMain Wiesbaden. In aktuellen Projekten analysiert sie u.a. Diskriminierungs- bzw. Ungleichheitserfahrungen aus der Perspektive von Jugendlichen. Ziel ihrer Arbeiten ist es immer auch, zu einer Professionalisierung von Sozialer Arbeit im Kontext der Ermöglichung von sozialer Integration und personaler Selbstbestimmung beizutragen.

Tanja Grendel beobachtete Teile der Juleica-Ausbildung des Stadtjugendring Wiesbaden e.V. im Oktober 2018.

ANSGAR DRÜCKER ist Geschäftsführer des bundesweit tätigen Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbildung e.V. [IDA e.V.] mit Sitz in Düsseldorf. Er ist Diplom-Geograf und war zuvor in der Jugendverbandsarbeit, zuletzt als Geschäftsführer der Naturfreundejugend Deutschlands, tätig.

Ansgar Drücker beobachtete Teile der Juleica-Ausbildung des Stadtjugendring Wiesbaden e.V. im April 2019.

GOLSCHAN AHMAD HASCHEMI ist Kulturwissenschaftlerin. Für die Amadeu Antonio Stiftung arbeitet sie als politische Bildungsreferentin im Projekt »ju:an« - Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Hier berät, schult und coacht sie Sozialarbeiter*innen, pädagogische Fachkräfte und Multiplikator*innen bei der Umsetzung nachhaltiger antisemitismus- und rassismuskritischer Jugendarbeit.

KIANA GHAFARIZAD ist Kulturwissenschaftlerin und derzeit Bildungsreferentin bei der »ju:an«-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit der Amadeu Antonio Stiftung.

Ihre thematischen Schwerpunkte sind hier selbstreflexive Ansätze der Antisemitismus- und Rassismuskritik, intersektionelle und diskriminierungssensible Perspektiven auf Soziale Arbeit sowie Empowerment von und für Menschen mit Rassismus- und/oder Antisemitismuserfahrungen.

Golschan Ahmad Haschemi und Kiana Ghaffarizad beobachteten Teile der Juleica-Ausbildung des Stadtjugendring Wiesbaden e.V. im April 2019.

MARCELA CANO hat im Anschluss an den Bachelor Pädagogik der Kindheit und Familienbildung einen Master in Pädagogik und Management in der Sozialen Arbeit abgeschlossen. Sie arbeitet u.a. als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der TH Köln.

JUDITH DUBISKI hat Soziologie, Erziehungswissenschaften und Kommunikationswissenschaft auf Magister studiert und ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der TH Köln. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den letzten Jahren in den Feldern des Kinder- und Jugendreisens, der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und der Jugendförderung, dies zumeist im Zusammenhang mit dem Themenkomplex Inklusion.

Marcela Cano und Judith Dubiski beobachteten Teile der Juleica-Ausbildung des Stadtjugendring Wiesbaden e.V. im April 2019.

PROF. DR. HABIL. KARIN SCHERSCHEL ist Soziologin mit Forschungs- und Publikationsschwerpunkten in den Bereichen Asyl, Migration, Rassismus, Prekarisierung, Aktivierung, Erwerbsarbeit, Soziale Arbeit, Soziale Ungleichheit und Teilhabe. Sie ist Professorin an der Hochschule RheinMain Wiesbaden im Fachbereich Sozialwesen. Sie ist Mitglied im DFG Netzwerk „Grundlagen der Flüchtlingsforschung“, im Netzwerk Flüchtlingsforschung und im Netzwerk kritische Grenzregimeforschung.

Karin Scherschel wird Teile der Juleica-Ausbildung des Stadtjugendring Wiesbaden e.V. im Oktober 2019 beobachten.

DR. YALIZ AKBABA ...

DR. CONSTANTIN WAGNER ist Juniorprofessor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Heterogenität an der Universität Mainz. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Islam(verständnisse) im postkolonialen Europa, Islamophobie / (anti-muslimischer) Rassismus (in öffentlichen Institutionen) sowie soziale Ungleichheit in der postmigrantischen Gesellschaft.

Yaliz Akbaba und Constantin Wagner werden Teile der Juleica-Ausbildung des Stadtjugendring Wiesbaden e.V. im Oktober 2019 beobachten.

PROF. DR. PHIL. NICOLE VON LANGSDORFF hat an der Fachhochschule Wiesbaden studiert. Seit 2010 arbeitet sie an der Evangelischen Hochschule Darmstadt, zuerst als wissenschaftliche Mitarbeiterin und seit 2015 als Professorin am Studienstandort Schwalmstadt-Treysa. Sie ist berufen für Theorien und Methoden der Sozialen Arbeit mit dem Schwerpunkt Kinder- und Jugendhilfe.

Nicole von Langsdorff wird Teile der Juleica-Ausbildung des Stadtjugendring Wiesbaden e.V. im Oktober 2019 beobachten.

Ausblick des Forschungsschwerpunkts Nonformale Bildung der TH Köln

Seit ihrer Einführung im Jahr 1999 hat sich die Jugendleiter*in-Card (JuleiCa) besonders in der Jugendverbandsarbeit zu einem wichtigen Instrument entwickelt. Mit jährlich ca. 30.000 Neuausstellungen (vgl. BMFSFJ 2017, S. 176) und relativ konstanten ca. 100.000 gültigen JuleiCas (vgl. Pothmann/Sass 2011) stellt sie einerseits den wohl am weitesten verbreiteten Beleg von Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeit in der Jugendarbeit dar, andererseits ist sie ein Engagementnachweis, da junge Menschen bereits ehrenamtlich tätig sein müssen, um die JuleiCa erwerben zu können.

Nach Datenlage von 2011 sind ca. drei Viertel der Besitzer*innen einer JuleiCa an der Organisation und Durchführung von Ferienfreizeiten beteiligt, fast 60% leiten und gestalten ehrenamtlich Gruppenangebote. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Interessenvertretung und Gremientätigkeiten gehören etwas seltener zum Tätigkeitsprofil der JuleiCa-Inhaber*innen. (vgl. Pothmann/Sass 2011) Aus Sicht der Jugendverbandsarbeit erfüllt die JuleiCa (bzw. die Schulung zum Erwerb einer JuleiCa), so lässt sich vermuten, vor allem die Funktion der Gewinnung neuer „Kräfte“ für die Wohlfahrtsproduktion: Jungen Menschen sollen die für ein Engagement im Jugendverband wesentlichen Grundlagen vermittelt und die Basis für eine Identifikation mit dem Verband gelegt werden. Auf dem von Praktiker*innen gerne als „Leiter“ oder „Treppe“ beschriebenen Weg in und durch den Jugendverband lässt sich die JuleiCa-Schulung als wichtiger „Treppenabsatz“ denken.

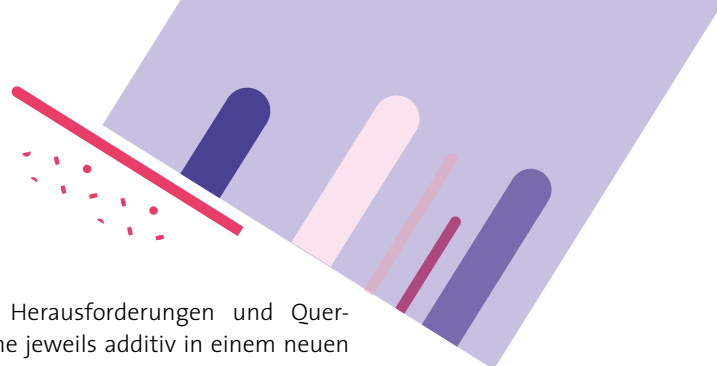
Welche Funktion die JuleiCa einnimmt, lässt sich nur aus der Eigenlogik der Jugendverbände heraus verstehen. Stefan Schäfer (2019) differenziert mehrere Schwerpunkte von Jugendverbandsarbeit und weist darauf hin, dass Jugendverbände immer einerseits Akteur der Selbstorganisation und der Interessenvertretung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, andererseits und zugleich Träger der freien Kinder- und Jugendarbeit sind. Mit diesen beiden Grundcharakteristika gehen jedoch unterschiedliche Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Zielsetzungen und Zuständigkeiten einher, deren Vereinbarkeit eine stete Herausforderung darstellt.

Dieser Beobachtung folgend ließe sich die These aufstellen, dass es (bislang) bei der Durchführung von JuleiCa-Schulungen und der Vergabe von Jugendleiter*in-

nen-Cards in erster Linie um die Konstitution und Reproduktion der Jugendverbände als Träger der Kinder- und Jugendarbeit geht. Die jugendpolitische Interessenvertretung als zentraler Aufgabenbereich von Jugendverbandsarbeit spielt dagegen, soweit sich dies anhand der gegebenen Qualitätsstandards und vorliegender Konzeptionen beurteilen lässt, in den JuleiCa-Schulungen keine Rolle. Vor dem Hintergrund der aktuell wieder deutlich sichtbaren Notwendigkeit jugendlicher Interessenvertretung einerseits, der Suche von Jugendverbänden nach zukunftsfähigen Strukturen und Konzepten andererseits, könnte und sollte die JuleiCa stärker als bisher als Ort und Instrument der immer wieder neuen Auseinandersetzung von Jugendlichen mit dem, was Jugendverbandsarbeit als Vertretung von Jugendinteressen ist und sein kann, gesehen werden.

Auch 20 Jahre nach Einführung der JuleiCa gibt es so gut wie kein empirisch gesichertes Wissen darüber, wie die Schulungen zum Erwerb der JuleiCa sich konkret gestalten, was die geschulten Jugendlichen daraus – abgesehen von der Jugendleiter*innen-Card selber – mitnehmen, mit welchen pädagogischen und didaktischen Konzepten gearbeitet wird etc. Systematisch analysiert werden bislang nur die Daten, die sich aus dem seit 2009 eingesetzten Online-Antragsverfahren gewinnen lassen (wobei die letzte Auswertung dieser Daten von 2011 stammt). Aus Perspektive einer sozialpädagogischen Forschung stellt sich jedoch die Frage, ob und wie es gelingt (oder überhaupt angestrebt ist), den sich jeweils stellenden gesellschaftlichen Herausforderungen und Transformationen, mit denen Jugendverbände in der oben geschilderten doppelten Funktion als Träger der Jugendarbeit und als jugendpolitische Interessenvertretung konfrontiert sind, auch in JuleiCa-Schulungen Raum zu geben:

- Den meisten JuleiCa-Schulungen liegt eine modulare Struktur zugrunde, die sich aus der Einteilung der in den bundesweiten Standards vorgegebenen Inhalten sowie deren Ergänzung durch jeweils aktuelle Themenfelder (z. B. Schutz vor sexualisierter Gewalt) ergibt. (Wie) Kann diese Struktur vor dem Hintergrund dieser Überlegungen zielführend sein?
- Inwiefern tragen die JuleiCa-Schulungen dazu bei, dass Jugendliche sich als pädagogisch Handelnde einerseits, als Akteure jugendpolitischer Selbstvertretung andererseits reflektieren und wahrnehmen?

- 
- Wie können aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen und Querschnittsthemen aufgegriffen werden, ohne jeweils additiv in einem neuen Modul nur hinzugefügt zu werden? Welche gelingenden Konzepte und positiven Erfahrungen gibt es dazu bislang?
 - (Wie) Lässt sich bspw. eine Leitidee wie „solidarische Bildung“ für den begrenzten Rahmen einer 30-stündigen JuleiCa-Schulung operationalisieren, ohne sie zu einem Methodentraining zu verflachen?

Zur Bearbeitung dieser und weiterer Fragen ist aus Sicht des Forschungsschwerpunkts Nonformale Bildung eine umfassende, forschungsfundierte Praxisentwicklung notwendig, die ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen und eingebettet in einen gemeinsamen Reflexionsprozess die pädagogisch-konzeptionellen Grundlagen schafft, um die JuleiCa-Schulungen zu einem Ort zu machen, der nicht (nur/in erster Linie) der Selbsterhaltung der Jugendverbände und der Legitimierung ehrenamtlicher Wohlfahrtsproduktion dient.

Überlegungen dazu, wie ein solcher Prozess gestaltet werden könnte und welche forschungsleitenden Fragestellungen dabei wie zu bearbeiten sind, werden in den nächsten Monaten zu entwickeln und zu formulieren sein.

BMFSFJ (2017): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. 15. Kinder- und Jugendbericht. Berlin

Pothmann, Jens/Sass, Erich (2011): JuleiCa-Report 2011. Lebenslagen und Engagement von Jugendleiterinnen und Jugendleitern. Herausgegeben vom DBJR. Berlin

Schäfer, Stefan (2019): Jugendverbände zwischen Jugendarbeit und politischem Handeln. Herausforderungen jugendpolitischer Selbstorganisation. In: deutsche jugend, Heft 4/2019. Weinheim. S. 160–169.

ENTWURF

Impressum

Redaktion: Michael Weinand und Stefan Hauer

Stadtjugendring Wiesbaden

Albrecht-Dürer-Straße 10, 65195 Wiesbaden

Design: Lucie Richter

