

Qualifizierungsmodule:

**Internationale Jugendarbeit
inklusiv gestalten
Schulungs-Einheiten in einfacher Sprache**

Für Christian Papadopoulos

Inhalt

Einleitung	4
An wen richten sich die Schulungs-Einheiten?	4
Wie werden die Schulungs-Einheiten angewandt?	4
Hinweise für die Durchführung.....	5
Schulungs-Einheit 1: Es ist normal, verschieden zu sein:	
Vielfalt und Inklusion als gemeinsame Chance	6
1. Was ist eine Behinderung? Was bedeutet das soziale Modell von Behinderung?.....	7
2. Was bedeutet Inklusion für Menschen mit Behinderung?	10
3. Reflexion über Normalität, Diversität und Intersektionalität	14
Schulungs-Einheit 2: Der Weg zu einer inklusiven Kultur	19
1. Eine Inklusion-Kultur schaffen.....	20
2. Eine inklusive Haltung entwickeln.....	21
3. Eine Vielzahl individueller Unterschiede: inklusive Gruppen.....	23
4. Herausforderungen bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen meistern	25
5. Inklusion-Bedürfnisse ansprechen, damit sich alle Mitglieder einer Gruppe wohl fühlen ..	26
Schulungs-Einheit 3: Schritt für Schritt zu inklusiven Strukturen und Arbeitsweisen	30
1. Entwicklung einer Inklusionsstrategie.....	31
2. Hindernisse für die Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen an Projekten der internationalen Jugendarbeit.....	33
3. Bedürfnisse der Teilnehmenden verstehen und einschätzen	35
5. Unterstützungssysteme nutzen	37
Schulungs-Einheit 4: Unterschiedliche Kommunikations-Möglichkeiten nutzen	41
1. Herausforderungen bei der Kommunikation in durchmischten internationalen Gruppen ..	42
2. Sensible Kommunikation während einer Aktivität	42
3. Verwendung multisensorischer oder anderer kreativer Ansätze	44
4. Sprachanimation zur Unterstützung der Kommunikation	45
5. Unterstützende Systeme, Dienstleistungen und Technologien für die barrierefreie Kommunikation und Information	47
Schulungs-Einheit 5: Ein inklusiven Lernumfeld erschaffen – Anpassung von Arbeitsweisen und Abläufen	51
1. Dialogische Räume - Eine Atmosphäre des Vertrauens und Verständnisses schaffen	52
2. Reverse Engineering – Lieblings-Arbeitsweisen anpassen.....	54
3. Grundregeln für inklusives Lernen – Schaffen Sie einen ganzheitlichen Rahmen	55
Schulungs-Einheit 6: Vielfalt wertschätzen – Grenzen erkennen – Unterstützung einholen	58
1. Erkennen Sie Ihre Fähigkeiten und Grenzen	59
2. Nutzung von unterstützenden Strukturen und Zusammenarbeit.....	64

EINLEITUNG

Es gibt das Projekt **VISION:INCLUSION**.

Ziel vom Projekt ist es:

Jugendliche mit Behinderungen oder anderen Beeinträchtigungen sollen an Angeboten der internationalen Jugendarbeit teilhaben.

Das ist oft noch nicht selbstverständlich.

Dafür gibt es viele Gründe, zum Beispiel:

Die Einrichtungen müssen dafür mehr planen.

Sie wissen nicht, was sie alles bedenken müssen.

Für diese Einrichtungen haben wir die Schulungs-Einheiten geschrieben.

Die Schulungs-Einheiten sollen den Einrichtungen helfen, inklusive Angebote anzubieten.

Diese Angebote gibt es:

- Jugend-Begegnungen
- Arbeits-Treffen (Work-Camps)
- Dienste als Freiwillige
- Info-Austausch für Fachkräfte

Diese Angebote können sehr unterschiedlich sein.

Die Interessen der jungen Menschen stehen im Mittelpunkt.

An wen richten sich die Schulungs-Einheiten?

Die Schulung richtet sich an Menschen, die Jugendprojekte entwickeln wollen.

Jugendprojekte mit Jugendlichen aus verschiedenen Ländern (international).

Jugendprojekte mit Jugendlichen mit und ohne Behinderungen (inklusiv).

Die Schulung richtet sich also zum Beispiel an:

- Fachkräfte der Jugendarbeit
- Jugendgruppenleiter*innen
- Mitarbeiter*innen aus Jugend-Organisationen

Die Übungen in dieser Schulung beschäftigen sich viel mit dem Thema Behinderung.

Die Übungen beschäftigen sich auch mit menschlicher Vielfalt.

Wie werden die Schulungs-Einheiten angewandt?

Die Schulung ist in 6 Schulungs-Einheiten mit verschiedenen Themen unterteilt.

Es gibt in diesem Handbuch Infos zu den 6 Themen.

Die Schulungs-Einheiten gibt es in mehreren Sprachen.

Für die deutschsprachige Ausgabe gilt:

Sie finden Infos in deutscher Sprache.

Wir geben Ihnen auch Materialien in englischer Sprache.

Es gibt auch Infos, wie die Inhalte an die Teilnehmenden vermittelt werden.

Für jede Schulungs-Einheit gibt es:

- Merkblätter
- Übungs-Beschreibungen
- Checklisten
- Videos
- Fachtexte.

Die Materialien sind leicht zu erkennen.

Sie sehen einen grünen Pfeil → und die Icons.

Die Icons sehen aus wie auf diesem Bild.



Sie wollen die Materialien sehen?

Dann klicken Sie auf diesen Link: <https://t1p.de/anhang> (pdf-Dokument)

So können Sie lernen und Übungen machen, wann Sie möchten.

Die Schulungs-Einheiten bauen aufeinander auf.

Man kann alle 6 Schulungs-Einheiten nacheinander machen.

Oder Sie wählen nur 1 Thema aus.

Sie können mit den Übungen auch andere Team-Mitglieder schulen.

Hinweise für die Durchführung

Halten Sie keine Vorträge.

Lassen Sie die Teilnehmenden über Vielfalt und Behinderungen reden.

Machen Sie Übungen zum Thema Vielfalt und Behinderungen.

So können Sie viel über das Thema erfahren.

Lassen Sie die Teilnehmenden auch über das Gesagte und die Übungen reden.

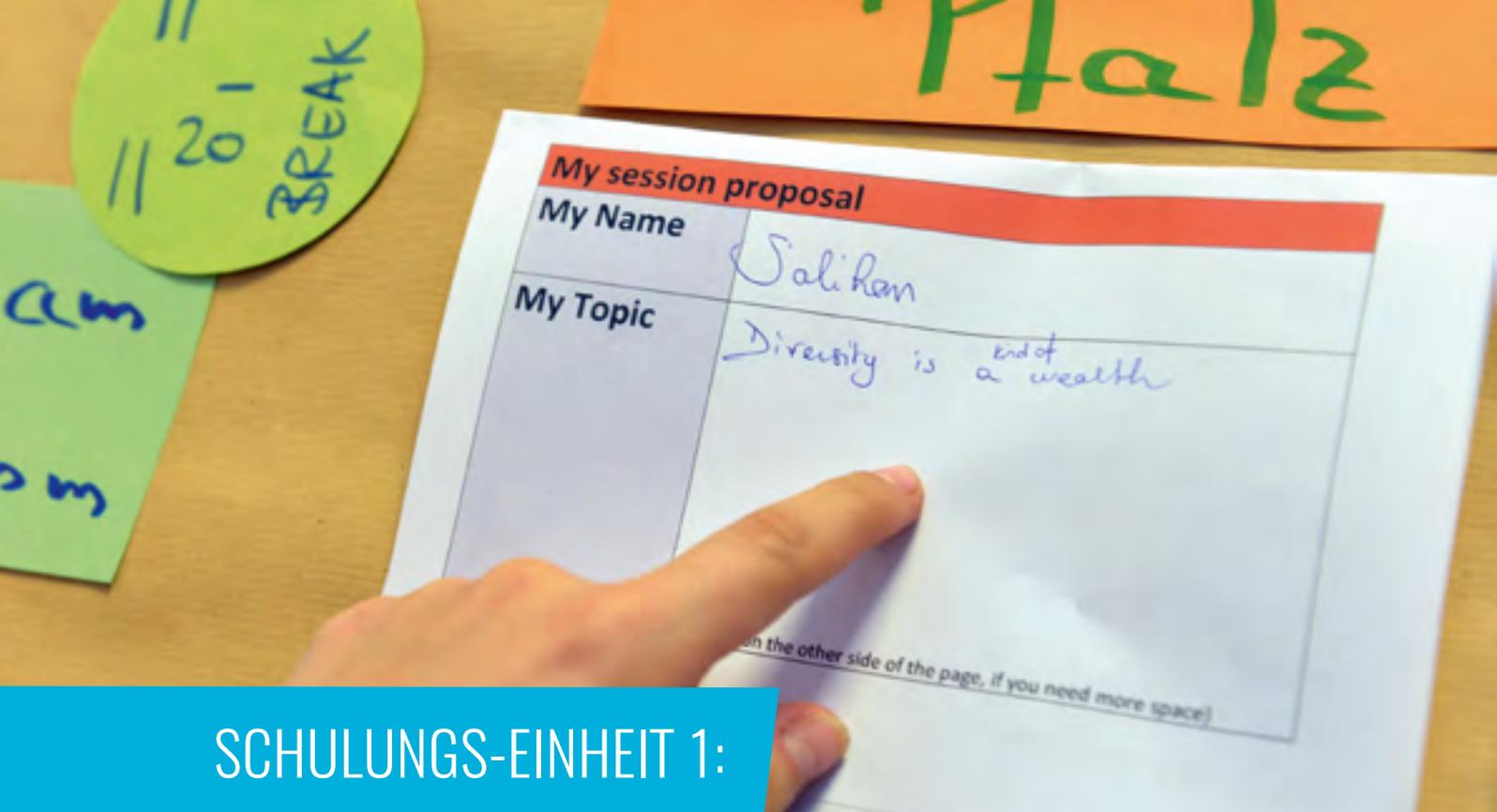
So können die Teilnehmenden selbst zu Ergebnissen kommen.

Sie können Zusammenhänge erkennen.

Beantworten Sie Fragen der Teilnehmenden.

Helfen Sie dabei, selbst Antworten auf Fragen zu finden.





SCHULUNGS-EINHEIT 1:

Es ist normal, verschieden zu sein: Vielfalt und Inklusion als gemeinsame Chance

Es gibt viele Gründe dafür, Inklusion zu fördern

Kurzbeschreibung

Inklusion ist ein wichtiges Menschenrecht.

Das ist für alle gut.

Das zeigt diese Schulungs-Einheit.

Lernziel

Nach dieser Schulungs-Einheit werden Sie wissen:

- Die „Normalität“ gibt es nicht, denn Vielfalt ist normal.
- Behinderungen gehören zur Vielfalt dazu.
- Welche Rechte Menschen mit Behinderung haben.
- Was Inklusion von Menschen mit Behinderung bedeutet.





Sehen Sie sich das Video von Lana als Einführung an:

<https://t1p.de/intro1> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 1.0.**



Inhalt

1. Was ist eine Behinderung?

Was bedeutet das soziale Modell von Behinderung?



Input:

Über eine Milliarde Menschen auf der ganzen Welt haben eine Form von Behinderung.

Nur wenige Behinderungen sind angeboren.¹

Ein Großteil dieser Menschen lebt in Entwicklungs-Ländern.²

Viele der ärmsten Menschen der Welt haben eine Behinderung.³

Behinderungen gehören zum „Mensch sein“ dazu.

Die meisten Behinderungen kann man nicht sehen.⁴

Jeder Mensch kann sich „behindert“ fühlen.

Wenn man nicht so handeln kann, wie man möchte.

Zum Beispiel kann man manchmal Infos auf Verpackungen nicht lesen.



Manche Einschränkungen kann man sehen.

Aber viele Einschränkungen sind nicht sofort sichtbar.

1 <www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y10.htm>

2 United Nations (2008): „Mainstreaming disability in the development agenda (E/CN.5/2008/6)“. <www.un.org/disabilities/documents/reports/e-cn5-2008-6.doc>

3 UN DESA Factsheet on Persons with Disabilities. <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>>

4 Invisible Disabilities Association. <<https://invisibledisabilities.org/what-is-an-invisible-disability/>>



Reflexion

Überlegen Sie:

- Haben Sie sich schon mal „behindert“ gefühlt?
- Wann fühlen Sie sich behindert?
- Warum fühlen Sie sich behindert:
- Können Sie nicht so handeln, wie Sie möchten?
- Kennen Sie Menschen mit Behinderung?
- Wie würden Sie „Behinderung“ beschreiben?



Input

Es gibt keine allgemein gültige Beschreibung von Behinderung.

In allen Ländern gibt es unterschiedliche Beschreibungen von Behinderung.

Es gibt eine gemeinsame Regelung über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Diese ist von den Vereinten Nationen.

Das heißt: Die Regelung ist von vielen Ländern der Welt zusammen.

Darin steht über Behinderung:

Behinderung entsteht, wenn man etwas aus geistigen oder körperlichen Gründen nicht machen kann.

Zum Beispiel:

- wenn man im Rollstuhl sitzt.
- Oder wenn man blind ist.
- Oder wenn man nicht (gut) sprechen kann.⁵

Diese Menschen sind aus medizinischen Gründen beeinträchtigt.

Hindernisse im Alltag können sie deswegen oft nicht allein überwinden.

Diesen Menschen fällt es schwer, sich in allen Bereichen einer Gesellschaft zu beteiligen.

Viele Dinge können sie nicht mit machen.

Sie können nicht teilhaben.

Das soziale Modell von Behinderung

Was Menschen mit Behinderungen machen können oder nicht, hängt auch von den Hindernissen im Alltag ab.⁶

Beispiele von Hindernissen → **Infotext 1.1.**

Und auch davon, wie andere Menschen auf ihre Einschränkungen reagieren.

Das Soziale Modell von Behinderung sieht die medizinischen Einschränkungen.

Aber es sieht auch die sozialen Behinderungen:

Ein Mensch wird durch Hindernisse im Alltag behindert.

Andere Menschen schaffen es nicht, diese Hindernisse zu beseitigen.

Darum können Menschen an einigen Dingen nicht teilhaben.



5 Präambel (5) Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) (2008) vom 13. Dezember 2006. In: Bundesgesetzblatt 2008 Teil II Nr.35, S. 1419-1457.

6 Artikel 1 Satz 2 UN-BRK (2008).

Beim sozialen Modell wird überlegt:

- Wie kann man Hindernisse beseitigen?
- Wie kann man Menschen ein gutes Gefühl zum Thema Teilhabe vermitteln?
- Wie kann man in Form von Gesetzen Teilhabe und Mitmachen ermöglichen?
- Wie kann man Menschen mit Beeinträchtigungen vor Ausgrenzung schützen?⁷

Das Soziale Modell von Behinderung hat zu dem Menschenrechts-Modell von Behinderung geführt.

Menschen mit Behinderung haben die gleichen Rechte wie Menschen ohne Behinderung. Sie dürfen selbst über ihr Leben bestimmen.

Der gemeinsame Beschluss aller Länder (UN-Konvention) fordert:

Menschen mit Behinderungen sollen in allen Lebensbereichen teilhaben können.

Das betrifft auch die weltweite Jugendarbeit.

Lesen Sie hier mehr über die UN-Konvention. → **Infotext 1.2.**

Sehen Sie die Videos zum sozialen Modell.

(Achtung: Die Videos sind in Englisch)

Sehen Sie darin Beispiele:

Welche Hindernisse gibt es für Menschen mit Behinderung im Alltag?



<<https://t1p.de/barr1>>
(YouTube)



<<https://t1p.de/barr2>>
(YouTube)

Viele Hindernisse gibt es, weil Menschen Angst vor Behinderungen haben. Oder nicht viel dazu wissen.

Es fällt schwer, die Welt aus den Augen eines Menschen mit Behinderung zu sehen.

Zum Thema Behinderungen gibt es viele Vorurteile.



Hier finden Sie Beispiele dazu: Basic Myths about Disability (Huffpost)
<<https://t1p.de/Mythen>> (Achtung: Diese Internet-Seite ist in Englisch)

Übung:

Soziale Ausgrenzung bedeutet:

Menschen werden an einer vollständigen Teilhabe in einem oder mehreren Lebens-Bereichen gehindert.

Was bedeutet das für Menschen mit Behinderung?

Machen Sie die Übung.

Überlegen Sie:

- Was bedeutet das im Alltag?
- Was gibt es für Beispiele?



→ **Übung 1.3.**

7 Council of Europe: "Disability and Disabilism." <<https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disabilism>>

2. Was bedeutet Inklusion für Menschen mit Behinderung?



Input:

Das soziale Modell ist die Grundlage für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Es gilt „Nichts über uns ohne uns“.

Das heißt: Menschen mit Behinderungen sollen über ihr Leben mitbestimmen können.

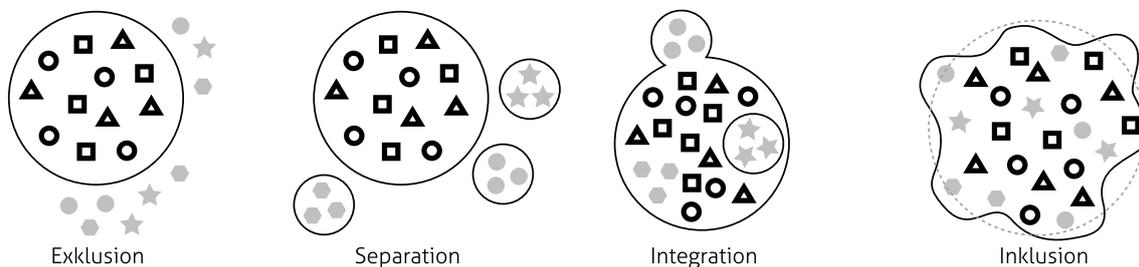
Es gibt 2 Wörter, die Menschen oft gleich verwenden:

Inklusion und Integration.

Diese Wörter bedeuten aber nicht das gleiche.

Es gibt dazu ein Schaubild.

Da kann man die Unterschiede zwischen den beiden Begriffen gut sehen.⁸



Inklusion beschreibt:

- In einer Gesellschaft ist es normal, verschieden zu sein.
- Keiner muss sich dem anderen anpassen.
- Es gibt keine Hindernisse.
- Alle können am Leben teilhaben.⁹

Inklusion von Menschen mit Behinderungen bedeutet:

- Teilhabe ist immer und ohne Frage und Einschränkung möglich.
- Das gesamte Umfeld und die Gesellschaft müssen sich vollkommen wandeln.
- Hindernisse und Barrieren müssen entfernt werden.
- Der Alltag muss so gestaltet sein, dass alle mit machen können.
- Alle Menschen sollen gleichberechtigt behandelt werden.
- Alle Menschen müssen aber nicht das gleiche leisten.

Gerechtigkeit bedeutet nicht das gleiche wie Gleichberechtigung.

Gerechtigkeit bedeutet: Jeder bekommt die passende Unterstützung für sich.

Jeder hat Zugriff auf erforderliche Hilfen.

So kann jeder in einer Gesellschaft sein Bestes geben.

Bei dem Gerechtigkeits-Ansatz wird untersucht:

Wo sind ungerechte Unterschiede?

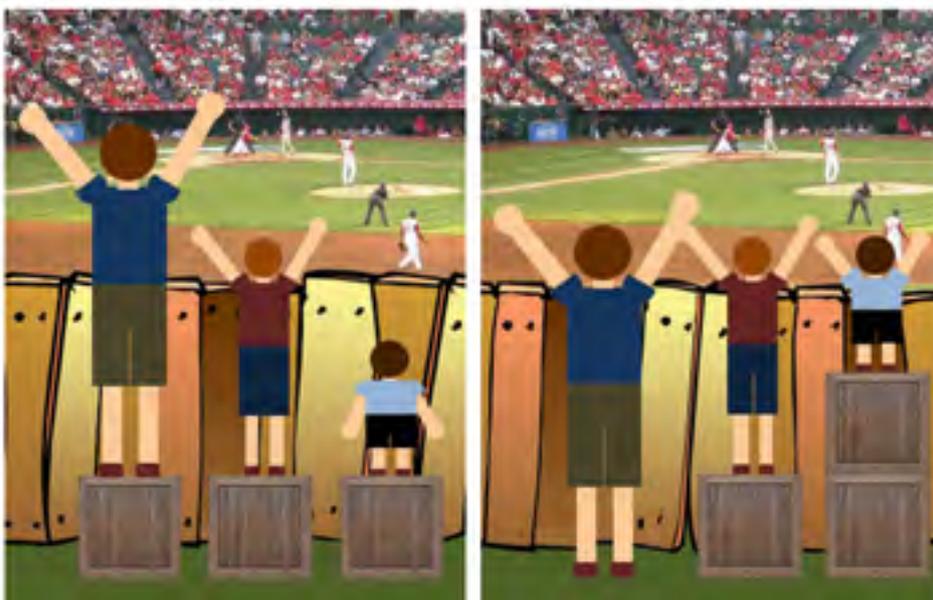
Ungerechte Unterschiede sollen beseitigt werden.

⁸ Kreisau-Initiative e.V. (Hrsg.) (2013): Alle anders verschieden. BHP Verlag, p.9.

⁹ IJAB (Hrsg.) (2017): VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, S.11-12.

Manche Menschen haben mehr Nachteile als andere Menschen.
 Die Menschen mit Nachteilen bekommen mehr Hilfe als die anderen.
 So soll Ungerechtigkeit ausgeglichen werden.
 Gerechtigkeit ist eine Grundlage für die laufende Umsetzung der Inklusion.

Gleichberechtigung oder Gerechtigkeit?



Quelle: Craig Froehle

Bild 1: Alle haben die gleiche Unterstützung. Sie werden gleichberechtigt behandelt.

Bild 2: Jeder bekommt die Unterstützung, die er benötigt. Sie werden gerecht behandelt.



Reflexion:

Überlegen Sie:

Menschen mit Behinderungen sollen an Jugend-Projekten teilnehmen.
 Wie kann man mehr Gerechtigkeit für sie schaffen?

Maßnahmen zur Unterstützung könnten sein:

- Planung von einfachen und bereits bekannten Unternehmungen und Tätigkeiten.
- Vorher überlegen:
- Müssen Hindernisse beseitigt werden?
- Werden Hilfsmittel benötigt?
- Zusätzliche Helfer können Menschen mit Behinderungen unterstützen.
- Sprachliche Unterstützung
- Die notwendige Unterstützung vor Ort muss vorher mit den zuständigen Team-Leitern besprochen werden.



Input:

Barriere ist ein anderes Wort für Hindernis.

Eine Barriere verhindert den Zugang zu etwas.

Barriere-Freiheit ist ein Wort, das oft im Zusammenhang mit Inklusion genutzt wird.

Gemeint ist: Ein Ort muss frei von Barrieren sein.

So ist Teilhabe für alle möglich.

Barriere-Freiheit ist wichtig für Teilhabe.

Aber es ist nicht dasselbe.

Wichtig ist auch: Die Menschen müssen mitmachen.

Menschen ohne Behinderungen müssen Menschen mit Behinderung genau so behandeln, wie Menschen ohne Behinderung.

Man sagt dazu:

Die Menschen müssen die richtige Einstellung haben.

Ein anderes Wort für Einstellung ist Haltung.

Barrieren für Menschen mit Behinderung entstehen auch durch eine falsche Einstellung.

Hier finden Sie Beispiele dazu: → [Infotext 1.4.](#)



Jeder Mensch hat seine eigenen Bedürfnisse.

Bedürfnisse sind zum Beispiel:

- Nahrung
- Schlaf
- Kleidung
- Unterkunft
- soziale Kontakte
- Bildung
- Unterhaltung
- Unterstützung in machen Lebens-Bereichen

Inklusion bedeutet: Diese Bedürfnisse werden geachtet.

Um alle Menschen in der Gesellschaft teilhaben zu lassen, muss die Umgebung stimmen.

Das heißt: Räumliche Hindernisse müssen entfernt werden.

Manche Menschen möchten nicht, dass Menschen mit Behinderungen mitmachen.

Das nennt man: behinderten-feindliche Einstellung.

Dies ist eine gedankliche Barriere für Menschen mit Behinderung.

Diese Haltung hindert sie auch an der Teilhabe.

Daher ist wichtig: Behinderten-feindlicher Haltung muss entgegen gewirkt werden.

Nur so können Menschen mit Behinderung auch wirklich teilhaben.

- Inklusion braucht also:
- Barriere-Freiheit
- Gerechtigkeit
- Eine gute Einstellung
- Teilhabe
- Menschen mit Behinderung werden nicht aus der Gesellschaft ausgeschlossen

Behinderten-Feindlichkeit

Was bedeutet das?

Einige Menschen glauben:

Menschen mit Behinderung sind weniger wert als Menschen ohne Behinderung.

Deswegen werden Menschen mit Behinderung oft schlecht behandelt.

Sie werden unterdrückt und / oder von der Gemeinschaft ausgeschlossen.

Das nennt man Diskriminierung.

Manchmal aus persönlichen Gründen.

Zum Beispiel wenn man unsicher ist.

Oder man schlechte Erfahrungen gemacht hat.

Oft gibt es Vorurteile zum Thema Behinderung.

Das heißt:

Menschen denken ohne bestimmten Grund schlecht über Menschen mit Behinderung.

Manchmal schließen sich auch viele Menschen mit einer schlechten Meinung zusammen.

Oft werden Menschen mit Behinderung auch ohne Absicht schlecht behandelt.

Das nennt man „unterbewusste Diskriminierung“.

Ein Beispiel für Behindertenfeindlichkeit ist die „Inspirationspornographie“.



Es gibt dazu ein Video von Stella Young.

Das Video ist auf englischer Sprache.

Es heißt: I am not your inspiration. Thank you very much:

<https://www.youtube.com/watch?v=8K9Gg164Bsw>

Behinderten-Feindlichkeit ist ein großes Hindernis für Teilhabe.

Es hindert Menschen mit Behinderung am Mitmachen.

Behinderten-Feindlichkeit ist die größte Barriere für Menschen mit Behinderungen.

Menschen mit Behinderungen leiden oft mehr unter Behinderten-Feindlichkeit als unter ihrer Behinderung.

Übung:

Die Übung ist: Reden Sie miteinander über Inklusion und Behinderung.

Reden Sie über Vorurteile: Was denkt man über Menschen mit Behinderung?

Was denken Sie über Menschen mit Behinderung?

Haben Sie vielleicht auch Vorurteile?

Lassen Sie jeden mitreden.

Nehmen Sie jede Meinung ernst.

Überlegen Sie, warum jeder seine Meinung hat.

Versuchen Sie zu fühlen, warum es verschiedenen Meinungen gibt.



→ Übung 1.5.

3. Reflexion über Normalität, Diversität und Intersektionalität



Input

Normalität:

Die Empfindung von dem was normal ist, verändert sich im Lauf der Zeit.

Was wir „Normalität“ nennen, wird von mächtigen Menschen in hohen Positionen festgelegt.

Es geht darum, wie Menschen sich verhalten sollen oder dürfen.

Oder wie sie sein sollen, um als normal zu gelten.

Es geht dabei nur um wenige Eigenschaften der Menschen.

Sie werden nicht als Ganzes betrachtet.

So kann Inklusion nicht funktionieren.

Die Rahmenbedingungen müssen sich komplett wandeln.

Denn Vielfalt muss normal sein.

Das müssen alle so denken.

Dann kann Inklusion stattfinden.¹⁰

Diversität

Diversität meint die Vielfältigkeit der Menschen einer Gesellschaft.

Für menschliche Vielfalt gibt es viele Möglichkeiten.

Zum Beispiel:

- Menschen sind unterschiedlich alt
- Menschen gehören verschiedenen Religionen an
- Menschen haben unterschiedliche Kulturen
- Menschen sprechen verschiedene Sprachen
- Menschen haben unterschiedlichen geistige und körperliche Fähigkeiten
- Menschen haben unterschiedliche Einkommen und Besitz (das nennt man auch „Status“)
- Menschen haben unterschiedliche sexuelle Orientierungen

Für manche Menschen ist Vielfältigkeit schon ein Teil der Gesellschaft.

Für manche Menschen wird die Möglichkeit zur Vielfalt erst durch gezielte Förderung möglich.

Langsam verstehen immer mehr Menschen: Verschiedenheit ist normal.

Alle Menschen können Teil der Vielfalt sein.

Alle Menschen möchten aber auch divers sein.

Das heißt: Jeder Mensch ist auch einzigartig.

Das unterscheidet ihn von den anderen Menschen.

Übung:

Applaus für Identitäten

Der Begriff Identität beschreibt die Eigenschaften, die einen Menschen ausmachen.

Zum Beispiel:

- An was glaubt ein Mensch?
- Wie verhält er sich?

- Wie spricht ein Mensch
- Welchen Beruf hat der Mensch?
- Wie alt ist der Mensch?
- Welcher Kultur gehört der Mensch an?
- Und vieles mehr.

Diese Übung zeigt:

Identität ist aber noch mehr als das, was von einem Menschen sichtbar ist.

Wie z. B. eine sichtbare Behinderung oder ob man Mann oder Frau ist.

Die folgende Übung ist auch gut für das Thema „Intersektionalität“.

Intersektionalität bedeutet:

Menschen werden wegen verschiedener Eigenschaften gleichzeitig diskriminiert.

Sie werden deswegen anders ungerecht behandelt.

Die Eigenschaften können unterschiedlich sein, zum Beispiel:

- Geschlecht
- Alter
- Status
- Behinderung
- Sprache

Zum Beispiel:

Ein gehbehinderter Mensch erfährt Ausgrenzung als „Behinderter“.

Ein gehbehinderter Mensch ohne Wohnung wird als „behinderter Obdachloser“ diskriminiert.

Beide Eigenschaften werden bei der Ausgrenzung zusammengefasst.

Das hat Auswirkungen auf die Art der Diskriminierung.

Die Diskriminierung ist dann oft schlimmer.

→ Übung 1.6.



Intersektionalität

Menschen mit unterschiedlichen Identitäten haben verschiedene Eigenschaften.

Manche Eigenschaften können zu einer Ausgrenzung innerhalb einer Gesellschaft führen.

Man muss schauen: Hat eine Person mehrere dieser Eigenschaften gleichzeitig?

Oft führen mehrere Eigenschaften einer Person gleichzeitig zu einer Form von Ausgrenzung oder Diskriminierung.

Das nennt man intersektionale Diskriminierung.

In Europa wird dies seit mehreren Jahren untersucht.

Eigenschaften beeinflussen sich gegenseitig.

Eigenschaften sind:

- Hautfarbe
- Gender (Mann, Frau, divers)
- Behinderungen
- oder sexuelle Orientierung

Das hat Auswirkungen auf die Erfahrungen eines Menschen.

Beispiele:

Frauen mit Behinderungen machen andere Erfahrungen als Männer mit Behinderungen.

Frauen mit schwarzer Hautfarbe machen andere Erfahrungen als Männer mit schwarzer Hautfarbe.

Diese Menschen werden anders ungleich behandelt.

Das führt zu ungerechten Situationen.

Dieser Gedanke wird in europäischen Anti-Diskriminierung-Gesetzen nicht bedacht.

Es kann sein: Deswegen werden Menschen ungerecht behandelt.

Das gilt vor allem für Frauen, bei denen mehrere Diskriminierungs-Eigenschaften vorliegen.¹¹

Warum ist Intersektionalität für die Jugendarbeit wichtig?

Jugendliche mit Behinderungen sind auch von Intersektionalität betroffen.

Jugendliche mit Behinderung können auch noch andere mögliche Ausgrenzungs-Eigenschaften haben.

Die Gefahr einer Ausgrenzung in einer Gruppe ist für diese Jugendlichen höher.

Um Jugendprogramme inklusiv zu gestalten, muss auf eine mögliche intersektionale Diskriminierung geachtet werden.

So kann man vorher überlegen:

Wie kann man eine Ausgrenzung dieser Jugendlichen noch besser verhindern?

Sehen Sie sich dieses Video (1 Min.) zu Intersektionalität und Behinderung an.



(Achtung: Das Video ist auf Englisch.)

There is No Justice without Disability:

<https://www.youtube.com/watch?v=a6cPv-mRRI4>



Reflexion / Diskussion

Überlegen Sie:

- Was verstehen Sie unter Inklusion?
- Was bedeutet Inklusion für verschiedenen Menschen?
- Welche Vorteile bringt Inklusion mit sich?

Übung:

Power Flowers

Füllen Sie eine Power Flower aus.

So können Sie ins Gespräch kommen über:

- Vor- und Nachteile
- Diskriminierung
- Privilegien: Welche Personen oder Personengruppen haben vielleicht gewisse Vorrechte oder auch Vorteile?



→ Übung 1.7.

¹¹ CIJ and ENAR Report (2020): Intersectional discrimination in Europe: relevance, challenges and ways forward. <https://res.cloudinary.com/dokqd2vrt/image/upload/v1600086894/netlify-cms-images/intersectionality-report-final_1_alylfg.pdf>

Reflexion (für sich allein oder in der Gruppe), Übertragung in Ihre Arbeit

Überlegen Sie:

- Was ist für mich oder meine Einrichtung normal und woran zeigt sich das?
- Welchen Gewohnheiten kann ich/kann meine Einrichtung leicht ändern?
- Wie würde sich das auswirken? Z. B. auf Teilnehmende, Teamende, Eltern, Umfeld?
- Was glauben Sie: Warum wird Behinderung beim Thema Diversität oft vergessen?
- Wie kann die Sichtbarkeit von Behinderung gestärkt werden?
- Wie kann ich bei meiner Arbeit auf Intersektionalität achten? Wie kann ich so verhindern, dass Menschen noch stärker diskriminiert werden?

Sie wollen mehr wissen?

Dann schauen Sie hier:

IJAB (Hrsg.) (2017): VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, **„Menschenrechtliche, jugendpolitische und konzeptionelle Grundlagen einer inklusiven Internationalen Jugendarbeit“** pp.10-25. (auch in Englisch). <https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 1 „Es ist einfacher, als man denkt!“** (auch in Englisch und weiteren Sprachen). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)

SALTO Youth Inclusion Resource Center (2014): **Inclusion from A to Z: A compass to international Inclusion projects.** (in Englisch, auch in Spanisch und Russisch verfügbar). <https://t1p.de/InclA-Z> (pdf-Dokument)



Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) (2008) vom 13. Dezember 2006. In: Bundesgesetzblatt 2008 Teil II Nr. 35, S. 1419-1457. <https://t1p.de/UNBRK> (Webseite)

Aktion Mensch: Umfangreiche Übersichtsseite zum Thema **Rechte von Menschen mit Behinderung**. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/recht.html>



Deutsches Institut für Menschenrechte (2020): **KOMPASS Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit.** <https://t1p.de/kompass-de> (pdf-Dokument) Auch in Englisch und vielen weiteren Sprachen: <https://t1p.de/compass-int> (Webseite)

Speech on Intersectional discrimination, Disability and Black Lives Matter (Englisch, Transcript). <https://t1p.de/intersec> (pdf-Dokument)





SALTO Youth Inclusion Resource Center (2017): **An introduction to diversity management in youth work.** (Englisch).
<https://t1p.de/divManag> (pdf-Dokument)



MitOst Editions (2014): Diversity Dynamics: **Activating the Potential of Diversity in Trainings.** (Englisch). <https://t1p.de/divDyn> (Webseite) Einleitung auch auf Deutsch: <https://www.mitost.org/ueber-uns/mitost-editions/diversity-dynamics.html>





SCHULUNGS-EINHEIT 2:

Der Weg zu einer inklusiven Kultur

Wie wir eine inklusive Haltung fördern

Kurzbeschreibung:

Diese Schulungs-Einheit hilft Fachkräften der Jugendarbeit und Organisierenden internationaler Jugendprojekte bei den Fragen:

- Wie fördere ich eine inklusive Denkweise?
- Welche Bedarfe entstehen durch Behinderungen?

Fachkräfte der Jugendarbeit und Organisierende internationaler Jugendprojekte lernen von den Menschen, mit denen sie arbeiten.

Diese sind Expert*innen ihres eigenen Lebens.

Jeder Mensch ist damit also eine einzigartige Wissensquelle.

Lernziele:

Am Ende dieser Schulungs-Einheit werden Sie wissen:

- Wie binde ich Jugendliche inklusiv ein?
- Welche Herausforderungen gibt es bei der Arbeit mit Gruppen von Menschen mit verschiedenen Eigenschaften?
- Wie erkenne und verstehe ich die Bedürfnisse junger Menschen für inklusive Teilhabe und Lernen besser?





Sehen Sie sich das Video von Lana als Einführung an:

<<https://t1p.de/intro2>> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 2.0.**



Inhalt

1. Eine Inklusion-Kultur schaffen



Input:

Die Internationale Jugendarbeit sollte für alle jungen Menschen da sein.

Alle Jugendlichen sollten daraus einen Nutzen ziehen können.

Deswegen ist es wichtig, dass Inklusion stärker gefördert wird.

So können alle besser mitmachen.

Dabei müssen alle Beteiligten aus allen Bereichen und allen Orten mithelfen.

So soll eine Inklusions-Kultur entstehen.

Das bedeutet: Alle gemeinsam sollten eine Grundlage für Inklusion schaffen.

Alle sollten sich gegenseitig dabei unterstützen.¹²

Inklusion bei Jugendarbeit bedeutet:

- Alle Teilnehmenden fühlen sich als Teil der Gruppe
- Alle Teilnehmenden sind in den Prozess eingebunden
- Alle Teilnehmenden werden respektiert und wertgeschätzt

Wichtig dafür ist:

- Der Mensch wird als Ganzes gesehen.
- Vielfalt wird begrüßt.
- Fairness
- Toleranz
- Respektvoller Umgang miteinander

Inklusion bedeutet immer: Wir müssen etwas tun!

Inklusion ist eine bewusste Entscheidung.

Alle Beteiligten einer Jugendaktion müssen sicherstellen:

Inklusion muss bei jeder Phase der Planung bedacht sein.

Inklusion muss bei jedem Schritt der Durchführung bedacht sein.

Manchmal möchten Jugendliche mit Behinderung nicht an inklusiven Programmen teilnehmen.

Sie möchten manche Dinge lieber mit anderen Jugendlichen mit Behinderung zusammen lernen.

Das gibt ihnen Selbstvertrauen.

Sie können dann später besser an inklusiven Programmen teilnehmen.

Es gibt Programme nur für Menschen mit Behinderung.

Es gibt Programme für Menschen mit und ohne Behinderung.

Übung:



Ein Online-Quiz – Was wissen Sie über die Situation von Menschen mit Behinderung?

→ <https://t1p.de/quizz> (Übung 2.1.) 

2. Eine inklusive Haltung entwickeln



Input:

Inklusion entsteht im Kopf.

Das heißt: Man muss inklusiv denken.

Das nennt man auch inklusive Haltung.

Inklusive Haltung ist wichtig für den Umgang mit Vielfalt.

Sie ist auch wichtig für den Aufbau einer echten Inklusions-Grundlage.

Diese Grundlage wird auch Inklusions-Kultur genannt.

Die Inklusions-Kultur soll vom Team und allen Teilnehmenden gelebt werden.

Dafür ist inklusive Haltung das Wichtigste.

Die Vielfalt einer Gruppe ist dann ihre Stärke.



Reflexion:

Überlegen Sie:

Was ist für Sie eine „inklusive Haltung“?

Wie können Sie eine „inklusive Haltung“ entwickeln?



Input:

Wichtig für Fachkräfte der Jugendarbeit und Teamende:

Bereit und offen sein für die Arbeit mit „diversen“ und „heterogenen“ Gruppen.

Das heißt: Innerhalb der Gruppe sind Menschen mit vielfältigen Eigenschaften und möglichen Einschränkungen.

Dazu gehört:

Erkennen Sie die eigenen Sorgen und Ängste über mögliche Schwierigkeiten.

Sprechen Sie darüber mit den anderen Teammitgliedern.

Haben Sie Geduld bei möglichen Bedürfnissen in Gruppen-Situationen.

Hinterfragen Sie sich selbst: Was sind Ihre Gedanken oder Vorurteile zu Behinderung?

Das ist wichtig für eine inklusive Haltung und Inklusions-Arbeit:

- Achtung und Respekt für Vielseitigkeit
- Achtung der Unterschiede (wer kann was? Wer hat welche Erfahrungen? Wer glaubt an was?)
- Die Gefühle der anderen verstehen.
- Und erkennen, dass man nicht alle Gefühle verstehen kann.

- Bereit sein, etwas zu tun. Nicht nur denken.
- Bedürfnisse erkennen und darauf reagieren (Handlung als Grundlage für Inklusion)
- Die Person als Ganzes sehen. Nicht nur die Behinderung.
- Das Wissen: Es gibt Vorurteile zu Behinderungen.
- Fragen Sie sich selbst: Habe ich unbewusst Vorurteile gegenüber einer Einschränkung eines Teilnehmenden?
- Fragen Sie sich selbst: Denke ich falsch über Fähigkeiten eines Teilnehmenden?
- Kreativität und Einfallsreichtum
- Offenheit und Toleranz. Das heißt:
- Es kann passieren, dass etwas nicht klappt. Oder dass jemand frustriert ist.
- Oder dass etwas anders läuft als geplant. Oder dass Unsicherheiten entstehen.
- Das müssen Sie akzeptieren. Gleichzeitig müssen Sie versuchen, den Grund zu verstehen.
- Sich selbst von außen anschauen. Fragen Sie sich: Wie wirke ich auf andere? Habe ich doch Vorurteile? Was davon gehört zu mir?
- Bilden Sie sich keine schnelle Meinung über Teilnehmende.
- Hinterfragen Sie sich und Ihr Handeln
- Richten Sie Ihre Gefühle und Wahrnehmungen neu aus.

Übung:

Empathie und Dezentrierung des Selbst

(für Gruppen von 4 oder 5 Personen)

Ziel dieser Übung ist:

Finden Sie heraus: Wie nehmen wir uns in einer Gruppe gegenseitig wahr?

Wie verstehen Sie sich aus der Perspektive anderer?

→ Übung 2.2.



Videos: (Achtung: Die Videos sind in Englisch)



Short video on what is empathy (vs. sympathy) by Brene Brown:

<<https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw>>

"All that we share" on people's diversity, appreciating it and seeing beyond the "boxes": <<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc>>



Why does tolerance of ambiguity matter and how to develop it?:

<<https://www.youtube.com/watch?v=CxrTAVtKH-E>>

3. Eine Vielzahl individueller Unterschiede: inklusive Gruppen



Input:

Bei der Organisation und Durchführung von internationalen Jugendbegegnungen wissen wir nie:

Wer macht alles mit?

Welche Räumlichkeiten können wir nutzen?

Welche Rahmenbedingungen gibt es?

Vor allem ist das schwierig bei inklusiven Gruppen.

Inklusive Gruppe bedeutet: eine Gruppe von jungen Menschen mit und ohne Behinderung.

Eine Definition ¹³ sagt:

Eine inklusive Gruppe ist eine Gruppe von Menschen.

In dieser Gruppe wird gemeinsam gespielt und gearbeitet.

Man verbringt Zeit zusammen.

Dabei können alle gute Erfahrungen sammeln.

Dabei werden Hindernisse werden beseitigt.

Und dabei werden Schwierigkeiten werden zusammen gemeistert.

Eine inklusive Gruppe ist wie die Vielfalt in der Gesellschaft.

Es gibt einen Rahmen für alle Menschen mit und ohne Behinderung.

Die Bedürfnisse aller werden erfüllt.

Alle Jugendlichen mit und ohne Behinderung können mitmachen.

Die Arbeit mit einer solchen Gruppe ist gelebte Inklusion.

Der inklusive Ansatz berücksichtigt:

Alle jungen Menschen haben unterschiedliche Fähigkeiten.

Sie benötigen vielleicht Unterstützung, um uneingeschränkt teilhaben zu können.

Internationale Jugendbegegnungen und andere ähnliche Angebote werden neu überdacht.

Dabei ist wichtig ist: Alle Teilnehmenden müssen nicht auf gleiche Weise beitragen.

Jeder darf seinen eigenen Weg zum gewünschten Ergebnis gehen.

Dabei dürfen die Teilnehmenden einer Gruppe aber nicht nach Art ihrer Beeinträchtigung unterteilt werden.

Der Aufbau einer wahrhaften inklusiven Gruppe muss geplant werden.

Das heißt nicht: Wir mischen einfach Jugendliche mit und ohne Behinderung.

Die Bedürfnisse aller Teilnehmenden müssen beachtet werden.

Sonst gibt es keine inklusive Gruppe.



Reflexion

(für sich allein oder in der Gruppe)

Bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen gibt es verschiedene Situationen.

Welche Situationen finden Sie besonders schwierig?

13 SALTO-YOUTH Inclusion (2008): No Barriers, No Borders – a practical booklet for setting up international mixed-ability youth projects.



Input:

Was könnte die Arbeit mit inklusiven Gruppen erleichtern?

- Behinderungen als unterschiedliche Formen des Lernens verstehen
- Behinderungen als unterschiedliche Formen des Beteiligens verstehen
- Konzentrieren auf die Stärken des Teilnehmenden. Dabei die Einschränkungen nicht vergessen.
- Stellen Sie sich vor:
- Eine inklusive Gruppe ist ein Kurs mit:
 - unterschiedlichen Formen des Lernens
 - unterschiedlichen Formen der Beteiligung
 - verschiedenen Wissens-Ständen
 - verschiedenen Geschwindigkeiten
 - unterschiedlichen Arten beim Sammeln und Deuten von Informationen

Gerechtigkeits-Ansatz

In inklusiven Gruppen gibt es Jugendliche mit Behinderung.

Diese Jugendlichen haben unterschiedliche Fähigkeiten und Bedürfnisse.

Wir wollen, dass alle Jugendlichen gleichberechtigt werden.

Deswegen müssen wir einen Gerechtigkeits-Ansatz verfolgen.

Zum Beispiel benötigen Jugendliche mit Sehbehinderung Info-Zettel mit großer Schrift.

Jugendliche mit eingeschränkter Hör-Fähigkeit benötigen Unterstützung durch Schrift-Dolmetscher*innen.

Mit der richtigen Unterstützung können sie den Inhalten der Veranstaltung gut folgen.

Die Jugendliche mit Behinderung wissen selbst, welche Unterstützung sie benötigen.

Und welche Anpassungen nötig sind.

Zum Beispiel wenn Stufen überwunden werden müssen.

Die Jugendlichen sind die Expert*innen für ihre eigene Unterstützung.

Organisierende sollten die Jugendlichen vor der Veranstaltung fragen, was sie benötigen.

So kann Unterstützung gut geplant werden.

Damit die Jugendlichen ein Teil der Gruppe sein können.

Planung und Durchführung von Aktivitäten mit inklusiven Gruppen

Es soll eine Aktivität mit einer inklusiven Gruppe stattfinden.

Bei der Planung und Durchführung muss zunächst beachtet werden:

Ist die Barriere-Freiheit gesichert?

Können alle mitmachen?

Welche Lernbedürfnisse haben die Teilnehmenden?

Wichtig ist zunächst nicht:

Welche Erkrankungen oder Beeinträchtigungen haben die Teilnehmenden?

Die eigenen Bedürfnisse eines Menschen unterscheiden sich sehr stark.

Auch wenn zwei Menschen die gleiche Beeinträchtigung haben.

Die Organisierenden und Verantwortlichen müssen wissen:

Welche unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden gibt es?

Was benötigen sie für ihre Teilhabe?

Welche Barrieren müssen beseitigt werden?

Welche spezifischen Erkrankungen liegen vor?

Die Organisierenden müssen diese Informationen vorher nachfragen.

Die Fragen muss man vorsichtig stellen.

Damit die persönlichen Grenzen der Teilnehmenden nicht verletzt werden.

Dafür gibt es Hilfen.

Bei der Planung eines Projektes mit einer inklusiven Gruppe ist wichtig:

Stellen Sie ein vielseitiges und inklusives Fach-Team zusammen.

Für Bildungs-Angebote mit inklusiven Gruppen zum Beispiel ein inklusives Team.

Das kann helfen:

- mehr über Jugendarbeit im Zusammenhang mit Behinderung zu lernen.
- Dass sich Teilnehmende mit Behinderungen während des Angebots wohler fühlen
- Den Teilnehmenden Vorbilder zu zeigen.
- Besser zu sehen: Welche Zugangs- und Lernbedürfnisse haben die Teilnehmenden mit Behinderungen?¹⁴

4. Herausforderungen bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen meistern



Input:

Eine inklusive Gruppe setzt sich immer neu aus unterschiedlichen Teilnehmenden zusammen.

Es treffen immer neue Individuen aufeinander.

Es sind Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen

Auch die Vorurteile oder Gedanken zu Behinderungs-Bildern sind bei jedem anders.

Menschen mit Behinderungen haben vielleicht Vorurteile gegenüber anderen Behinderungen.

Teamende müssen sich mit neuen sensiblen Themen und Vorurteilen beschäftigen.

Die Erfahrung bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen ist also immer anderes.

Die Bedingungen für eine Aktivität müssen immer neu angepasst werden.

Inklusion ist ein fortlaufender Prozess.

Das heißt: Bei jeder Aktion oder Übung muss es Anpassungen geben.

Es müssen Barrieren beseitigt werden.

Menschen mit Behinderungen müssen für sie angepasste Unterstützung erfahren.

Es muss möglich sein, dass alle mitmachen können.

Herausforderungen bei der Planung von Aktivitäten

Teilnehmende und Organisierende müssen Aktivitäten mit inklusiven Gruppen sorgfältig planen.

14 Chupina K., Georgescu M. (Hrsg.), Martin K., Todd Z., Saccone M., Ettema M. (2017): Yes to Disability in Non-Formal Education! Making Human Rights Education Inclusive for Youth with Disabilities. Unveröffentlichtes Manuskript, Europarat.

Dabei gibt es 4 große Herausforderungen:

- Methodologische Herausforderungen, zum Beispiel:
geeignete Methoden für die Gruppenarbeit wählen
Teilnehmende reagieren in einer Gruppe immer neu und anders aufeinander
Teilnehmende reagieren immer neu und unterschiedlich auf neue Situationen
Die Wahl eines oder mehrerer geeigneter Ansätze bei Lern-Einheiten
- Einstellungsbedingte Herausforderungen, zum Beispiel:
Ängste und falsche Vorstellungen bei Teilnehmenden und Organisierenden
- Finanzielle Herausforderungen
- Technische oder Barriere-Freiheit betreffende Herausforderungen

→ **Infotext 2.3.** ist eine Übersicht zum Thema:

Welche Aspekte können die Inklusivität einer Gruppe behindern?

Aufgeführt sind zum Beispiel:

Herausforderung in der Zugänglichkeit.

Das bedeutet: Wie können Teilnehmende in ein Thema oder eine Situation gut hineinfließen?

Persönliche Hindernisse

Unterstützungs-Systeme

5. Inklusion-Bedürfnisse ansprechen, damit sich alle Mitglieder einer Gruppe wohl fühlen



Input:

Befragen Sie die Gruppen-Mitglieder offen:

Wie möchten Sie lernen?

Wie fühlen Sie sich als Teil der Gruppe?

So können Sie alle Aktivitäten besser auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden anpassen.

Befragen Sie die Teilnehmenden einzeln:

1. Was benötigst du zum Wohlfühlen in der Gruppe?
2. Was benötigst du zum Wohlfühlen bei den Aktivitäten?
3. Was benötigst du zum Wohlfühlen mit den erzielten Ergebnissen?
4. Welche Fähigkeiten und Stärken kannst du beitragen?
5. Welche Situationen möchtest du vermeiden?
6. Wenn diese Situationen kommen: Wie können wir dich dann unterstützen?
7. Welche deiner Erfahrungen können anderen helfen?

Gut ist: Die Gruppe einigt sich gemeinsam auf Regeln.

Die Regeln sollen auf gegenseitigem Respekt aufbauen.

Die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderungen sind unterschiedlich.

Manche Jugendlichen mit Behinderungen verstehen nur ihre eigenen Bedürfnisse.

Sie müssen sich sehr auf Ihre Bedürfnisse konzentrieren.

Dabei vergessen sie manchmal: andere Teilnehmende mit Behinderungen haben auch Bedürfnisse.

Aber sie wissen nicht: Was brauchen Jugendliche mit anderen Behinderungen?

Gut ist: Machen Sie die Teilnehmenden auf die Bedürfnisse der anderen aufmerksam.

Machen Sie Übungen dazu.

Lassen Sie die Teilnehmenden in der Gruppe von ihren Bedürfnissen erzählen.

Es gibt auch die Möglichkeit zum Austausch im Internet.

Man kann eine Online-Plattform einrichten.

Dort kann man sich online treffen und sich unterhalten.

Dort sind nur die Teilnehmenden des Projektes.

Sie können die Teilnehmenden bitten:

Treffen Sie sich vor der Veranstaltung in dieser Online-Plattform.

Tauschen Sie sich dort aus.

Erzählen Sie dort von Ihren Bedürfnissen:

Was benötigen Sie um Barriere-frei teilnehmen zu können?

Manchmal möchten Teilnehmende mit Behinderung nicht über ihre Behinderung sprechen.

Konzentrieren Sie sich auf eine größtmögliche Barriere-Freiheit.

Konzentrieren Sie sich nicht auf die Behinderung.

Bieten Sie ein vertrauliches Gespräch für diese Teilnehmenden an.

Erfahren Sie etwas über die Bedürfnisse dieser Teilnehmenden.

Wenn die betreffenden Teilnehmenden einverstanden sind:

Erzählen Sie den anderen Teilnehmenden und Organisierenden von diesen Bedürfnissen.

Sorgen Sie für einen respektvollen Umgang mit diesen Bedürfnissen.

Arbeit mit inklusiven Gruppen – Zusammenfassung der wichtigsten Tipps

- Fangen Sie früh mit der Planung an:
Programm, Barriere-Freiheit, Methoden, Zusammensetzung der Gruppe
- Denken Sie daran:
Die Vorbereitung ist das Schwierigste.
- Wenn etwas unklar ist: Fragen Sie nach.
Nehmen Sie nichts an.
- Einigen Sie sich mit der Gruppe auf grundlegende Regeln.
- Erfahren Sie: Welche Bedürfnisse haben die einzelnen Teilnehmenden?
Was können oder möchten Sie in die Gruppe einbringen?
- Halten Sie weitere Aufgaben für schnellere Teilnehmende bereit.
- Die Aufgaben dürfen nicht zu leicht sein.
Sie müssen für alle anspruchsvoll genug sein.
- Fördern Sie gegenseitige Unterstützung.
Gruppenarbeit ist dafür gut geeignet.
- Kleinere Gruppen arbeiten oft besser zusammen.

- Unterteilen Sie Aufgaben nicht nach ihrem Schwierigkeitsgrad.
Unterteilen Sie die Aufgaben mit der Überlegung:
Welcher Teilnehmende kann die jeweilige Aufgabe gut bewältigen?
Nicht jeder hat die gleichen Voraussetzungen für eine Aufgabe.
- Manchmal sind noch Anpassungen für eine Aufgabe notwendig.
Anpassung heißt: In der Situation muss etwas verändert werden.
Damit alle mitmachen können.
Sorgen Sie direkt am Anfang der Aktivität für die Anpassung.
Machen Sie das nicht während einer Aktivität.
- Machen Sie Vertrauens-Übungen innerhalb der Gruppe.
Damit fördern Sie gegenseitigen Respekt und Unterstützung.
- Sorgen Sie für ausreichende Pausen.

Wir wissen: Das sind sehr viele Informationen.

Die Informationen sind wichtig für die Arbeit mit inklusiven Gruppen.

Vielleicht fühlen Sie sich manchmal mit den vielen Informationen überfordert.

Doch bitte denken Sie daran: Ausprobieren ist wichtig.

So sammeln Sie eigene Erfahrungen in der Arbeit mit inklusiven Gruppen.

Es ist in Ordnung dabei Fehler zu machen.

Aber: Lernen Sie aus Fehlern und Konflikten.

Das ist wichtig für neue Ideen.

So lernen Sie weiter.

Und Sie bekommen mehr Toleranz für Vielseitigkeit und neue Situationen.

Die Arbeit mit und für Inklusion macht Sie stärker.

Video:



Wie wir mit Menschen mit Behinderungen umgehen und kommunizieren

(Achtung: Das Video ist in Englisch)

<<https://youtu.be/Gv1aDEFIXq8>>



Reflexion:

Individuelle Checkliste/ Reflexion zur eigenen inklusiven Haltung → **Checkliste 2.4.**

Infotext: Inklusive Sprache, 10 zentrale Grundsätze für die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen → **Infotext 2.5.**



Reflexion: (für sich allein oder in der Gruppe), Übertragung in Ihre Arbeit

Überlegen Sie:

- Unterschieden soll offen begegnet werden.
- Was habe ich darüber gelernt?
- Was war mir vorher nicht bewusst?

- Was habe ich über Inklusivität gelernt?
- Wie kann ich die Bedürfnisse der Teilnehmenden besser verstehen?
- Was werde ich dafür verändern?
- Ich möchte meine Arbeit inklusiver gestalten.
- Was ist der nächste Schritt?

Sie wollen mehr Infos?

Dann schauen Sie hier:



IJAB (Hrsg.) (2017): **VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, „Menschenrechtliche, jugendpolitische und konzeptionelle Grundlagen einer inklusiven Internationalen Jugendarbeit“** S.10-25 (auch in Englisch). <https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)

DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 1 „Es ist einfacher, als man denkt!“** (auch in Englisch und weiteren Sprachen) <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)



Aktion Mensch: **Die 11 häufigsten Vorurteile über Inklusion im Faktencheck.** <https://t1p.de/11vorurteile> (Webseite)

Aktion Mensch: **Frag mich doch – Eure Fragen an Menschen mit Behinderung** – insgesamt 15 Videos zu verschiedenen Themen. <https://t1p.de/15Fragen> (YouTube-Playlist)



Todd, Zara (2017) „**Human rights education and disability simulation exercises – not a match made in heaven.**“ In: Council of Europe - European Commission Youth Partnership magazine “Coyote” (Issue 25) (Englisch). <https://t1p.de/dis-simulation> (Webseite)

SALTO Youth Inclusion Resource Center (2008): **“No Barriers, No Borders” - Booklet on organising mixed ability projects**“ (in Englisch, Georgisch, Polnisch, Russisch, Slowakisch, Spanisch). <https://t1p.de/no-barriers> (Webseite)



Chupina, K. (2004) **“Role of European trainings, Participation and Arts in integration of youth with disabilities.”** In: Council of Europe - European Commission Youth Partnership magazine “Coyote” (Issue 8) (Englisch). <https://t1p.de/incl-disab> (pdf-Dokument)



SCHULUNGS-EINHEIT 3:

Schritt für Schritt zu inklusiven Strukturen und Arbeitsweisen

Mehr Inklusion in der Planung von Projekten

Kurzbeschreibung

In dieser Schulungs-Einheit lernen Sie alles zu inklusiven Projekten. Von der Entwicklung, der Umsetzung bis zur Auswertung. Sie können damit Ihr Jugendprojekt gleich inklusiv planen. Dann können auch Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen mitmachen.

Lernziele

In der Schulungs-Einheit lernen Sie:

- ein inklusives Projekt planen,
- unterschiedliche Arten von Hindernissen erkennen,
- ein inklusiver Ablauf zum Finden von Mitarbeitenden zu planen und ausführen,
- ein inklusives Projekt zu machen.





Sehen Sie sich das Video von Lana als Einführung an:

<<https://t1p.de/intro3>> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 3.0.**



Inhalte

1. Entwicklung einer Inklusionsstrategie



Input:

Vollständige Inklusion wird es in der internationalen Jugendarbeit nicht geben.

Aber wir sollten weiter dran glauben.

Nur so werden wir Inklusion mitdenken.

Und werden weiterhin motiviert bleiben.

Es muss also nicht immer alles sofort funktionieren.

Es muss nicht alles perfekt sein.

Aber Sie sollten Schritt für Schritt dem Ziel näher kommen.

Sie müssen erkennen, was wichtig ist.

Sie sollten immer auf die Fähigkeiten und Interessen der jungen Teilnehmenden denken.

Egal ob diese eine Behinderung haben.

Inklusion sollte man in Einrichtungen erkennen, an ihren:

- Plänen
- Werten
- Abläufen
- Regeln
- Richtlinien

In Ihrer Einrichtung ist Inklusion nicht wichtig?

Dann wird es für Sie schwer sein, inklusive Projekte zu machen.

Was ist ein Plan und wofür brauchen wir ihn?

Ein Plan muss immer 2 Fragen beantworten:

Was soll gemacht werden?

Wie soll es gemacht werden?

Mit einem Plan bestimmen Sie, was Sie erreichen wollen.

Einen Plan entwickeln bedeutet:

- Wie ist momentan?
- Wie ist das Ziel?
- Wie kann man das Ziel erreichen?

Wir beschreiben Ihnen ein Modell.
 Das Modell hilft Ihrer Einrichtung, einen Inklusions-Plan zu entwickeln.
 Das Modell kann genau zu Ihrer Einrichtung passen.
 Im VISION:INCLUSION-Handbuch¹⁵ stellen wir Ziele und Maßnahmen vor.
 Diese geben Ihnen einen guten Überblick.
 Auf dem Bild sehen Sie den Ablauf von einer Planung.



Die Grundlagen einer Planung sind:

1. Inklusiver Traum und Auftrag

- Was ist Ihr Hauptziel?
- Woran glauben Sie beim Thema Inklusion?

2. Prüfen Sie das Umfeld

- Eine Möglichkeit ist die SWOT-Prüfung.
Schauen Sie sich die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken für Ihr Projekt an.
- Was sind die Stärken und Schwächen Ihrer Einrichtung?
- Welche Chancen und Risiken gibt es vom Umfeld der Einrichtung?
- Welche Art von Inklusion funktioniert?
- Was funktioniert nicht und muss besser werden?
- Arbeiten bei wichtigen Aufgaben die richtigen Personen?
- Wie muss sich die Einrichtung verändern, um die Ziele von Inklusion zu erreichen?
- Machen Sie erst die SWOT-Prüfung.
Danach legen Sie erst fest, was wichtig ist.

3. Machen Sie einen Plan

- Legen Sie fest, was wichtig ist.
- Entwickeln Sie langfristige Ziele.
Was möchten Sie erreichen?
- Planen Sie Ihre Kosten und Einnahmen

4. Den Plan umsetzen

- Schreiben Sie Ihren Plan auf.
- Arbeiten Sie nach diesem Plan.

5. Auswertung

Hier finden Sie Tipps zum Planen von Maßnahmen: → **Infotext 3.1.**



2. Hindernisse für die Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen an Projekten der internationalen Jugendarbeit

Für Menschen mit Behinderungen ist es schwer an internationalen Jugendprojekten teilzunehmen.

Sonst müsste es dieses Handbuch nicht geben.

Viele Fachkräfte der Jugendarbeit suchen neue Wege.

So dass Menschen mit Behinderungen mitmachen können.

Es gibt immer mehr Projekte, in denen Vielfalt im Mittelpunkt steht.

Die Menschen mit Behinderungen werden trotzdem immer noch zu wenig beachtet.

Dafür gibt es viele Gründe.

Zum Beispiel:

- Die Erziehung in der Familie
- Die Unterstützung vom Umfeld
- Die Möglichkeit an Bildung teilzuhaben



Reflexion:

Lesen Sie sich die Beispiele für Hindernisse bei der Teilnahme an Aktivitäten durch. Dies haben Jugendliche erlebt.

Wie können die Hindernisse verkleinert werden? → **Infotext 3.2.**



Input:

In der Jugendarbeit allgemein gibt es folgende Hindernisse für die Teilnahme:

Für junge Menschen mit Behinderungen:

- Sie haben ein geringes Selbstbewusstsein.
Sie haben oft übervorsichtige Familien.
- Sie können meist nicht an Angeboten für Bildung mitmachen.
Zum Beispiel eine andere Sprache lernen
- Sie können sich nicht durchsetzen.
- Sie werden schnell übersehen.
Man muss aber gesehen werden, wenn man seine Rechte durchsetzen will.
- Ihnen fehlen Fähigkeiten im sozialen Umgang.
Ihnen fehlen Kenntnisse über die eigenen Rechte.
- Sie haben keine Infos zur Barrierefreiheit von Projekten.
Deshalb haben Sie Angst mitzumachen.
- Behinderung werden unterschiedlich gesehen.
Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung werden weniger gesehen.
Auch taubblinde oder hörgeschädigte Menschen werden weniger gesehen.

Für Jugendeinrichtungen:

- Sie haben nicht genügend Räume, Fähigkeiten oder Kenntnisse, um mit Jugendlichen mit Behinderungen zu arbeiten.
- Sie wollen nicht mit Menschen mit Behinderungen arbeiten.
- Sie haben Angst, dass das Projekt dann teurer wird.
Oder sie mehr Arbeit haben.
- Sie denken falsch über die Fähigkeiten der jungen Menschen mit Behinderungen.
- Sie gibt zu wenig Projekte von und mit jungen Menschen mit Behinderungen.
Die meisten Projekte werden nur für die Menschen mit Behinderungen gemacht.
- Jugendprogramme nehmen zu Jugendlichen mit Behinderungen keinen Kontakt auf.

Was können Jugendeinrichtungen und Beteiligte tun?

- Verstehen Sie die besonderen Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderungen.
- Bieten Sie Übungen und Freizeiten für Jugendliche mit Behinderungen an.
In diesen können die Jugendlichen ihre Fähigkeiten verbessern.
- Geben Sie Jugendliche mit Behinderungen auch Aufgaben zum Leiten von Gruppen.
- Geben Sie Jugendliche mit Behinderungen einen Helfer an die Seite.

- So können sie auch Gruppen leiten.
- Beziehen Sie Jugendliche mit Behinderung in die gesamte Planung des Programms mit ein.
- Verbinden Sie sich mit Einrichtungen der Behindertenhilfe.
Bieten Sie gemeinsam Schulungen für Jugendeinrichtungen an.
So können Sie zu Jugendlichen mit Behinderungen Kontakt aufnehmen und sie teilhaben lassen.
- Überdenken Sie Ihre Haltung.
Zeigen Sie Toleranz und Empathie für Menschen mit Behinderung.
- Verändern Sie ihr Verhalten.
Seien Sie respektvoll zu Menschen mit Behinderungen.

3. Bedürfnisse der Teilnehmenden verstehen und einschätzen



Input:

Am Anfang des Projekts überlegen Sie mit den Teilnehmenden:

Was sind die Bedürfnisse der Teilnehmenden?

Dies machen Sie auch mit den Jugendlichen mit Behinderungen.

Die Jugendlichen sollen in alle Phasen des Projekts mit machen können.

Erklären Sie Ihnen Ihre Planung.

Die Jugendlichen sollen mit machen können bei:

- dem Aufruf zur Teilnahme.
- dem Zusammenstellen von Infomaterial
- der Kommunikation mit anderen Einrichtungen
- der Suche nach einem Ort für die Veranstaltung
- der Planung des Programms
- der Auswahl der Arbeitsweisen
- der Einladung von Expert*innen
- der Bewertung nach dem Projekt

Als erstes schauen Sie sich die Bedürfnisse für die Barrierefreiheit der Teilnehmenden an.

Diese sind bei der Wahl des Orts für die Veranstaltung wichtig.

Lesen Sie dazu im → **Infotext 3.3.** die Leitfragen zu barrierefreien Orten für Veranstaltungen.

Die Bedürfnisse sind auch für die Planung des Programms und für Veränderungen bei den Arbeitsweisen wichtig.



Es gibt einen englischen Text.

Der heißt: No Barriers, No Borders.

Auf deutsch: keine Hindernisse, keine Grenzen.

In diesem Text gibt es eine Checkliste. → **Checkliste 3.4.**

In der Checkliste gibt es eine Übersicht über mögliche Hindernisse von Teilnehmenden.



Mit dieser Checkliste können Sie überlegen:
Wie gehen Sie auf die möglichen Bedürfnisse ein.
Sie können besser Fragen zur Barrierefreiheit und anderen Bedürfnissen stellen.

4. Inklusive Angebote und Ablauf der Anmeldung



Input:

Die Einladung zum Projekt ist sehr wichtig.
In dieser sollte stehen:
Wir freuen uns, wenn sich Menschen mit Behinderungen bewerben.
Sie können an der Veranstaltung teilnehmen.
Das Programm und die Umgebung werden inklusiv und barrierefrei sein.

Weitere wichtige Infos für das Schreiben des Angebots:

- Nennen Sie alle barrierefreien Umstände und Programmpunkte
- Nennen Sie, dass Mitarbeiter*innen dabei sind.
Sie unterstützen die jungen Teilnehmenden mit Behinderungen¹⁶
- Es gibt eine Person nur zum Thema Inklusion
- Es gibt weitere Beratungen und Infos

Ihre Einrichtung hat schon inklusive Projekte gemacht?

Schreiben Sie das dazu!

Fügen Sie auch Fotos und Berichte von den Teilnehmenden dazu.

In allen Materialien der Öffentlichkeitsarbeit von Ihrer Einrichtung sollten inklusive Gruppen zu sehen sein.

Die Bilder zeigen:

Menschen mit Behinderungen sind ein Teil der Gruppe.

Suchen Sie Menschen mit Behinderungen für Ihre Projekte über 2 Arten.

1. Wie Sie normalerweise auch Jugendliche finden und informieren
2. Zusätzlicher Weg:
 - Einrichtungen, in den Menschen mit Behinderungen leben, lernen und arbeiten
 - Universitäten
 - Behindertenbeauftragte
 - Beratungsstellen, die auf Inklusion spezialisiert ist
 - Selbsthilfegruppen
 - Gruppen für Studierende mit Behinderungen
 - Einrichtungen der Behindertenhilfe
 - Integrationsämter
 - Rehabilitationsträger
 - Soziale Medien mit Gruppen, die sich an Menschen mit Behinderung richten¹⁷

16 Chupina K., Georgescu M. (Hrsg.), Martin K., Todd Z., Saccone M., Ettema M. (2017): Yes to Disability in Non-Formal Education! Making Human Rights Education Inclusive for Youth with Disabilities. Unveröffentlichtes Manuskript, Europarat.

17 Basierend auf: Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (bezev): Checkliste barrierefreie Öffentlichkeitsarbeit (auf Anfrage bei bezev erhältlich).

5. Unterstützungssysteme nutzen



Input:

Persönliche Assistenz

Viele Menschen mit Behinderung brauchen Unterstützung im Alltag.
Der Mensch mit Behinderung bestimmt seine Unterstützung selbst?
Dann heißt das: Persönliche Assistenz.

Manche Menschen mit Behinderungen haben in gemischten Gruppen ihre persönliche Assistenzkraft (PA) dabei.

Die PA ist nur für diese Person da.

Sie gilt nicht als Teilnehmende.

In Ihrer Gruppe ist eine PA anwesend?

Dann sollten Sie folgendes beachten:

- Wo ist der Sitzplatz für die PA?
Soll sie neben dem Teilnehmenden sitzen oder weiter entfernt?
Dies kann der Teilnehmende entscheiden.
- Was braucht die PA für die Reise und Übernachtung?
- Kennt die PA die Pausenzeiten?
Manchmal braucht der Teilnehmende die PA nicht immer.
Die PA sollte dann den Zeitplan kennen.
Dann weiß sie, wann sie Pause hat.
Sie müssen sich dann an den Zeitplan halten.
- Stellen Sie Ihre Fragen immer an den Teilnehmenden.
Nicht an die PA.
- Bitten Sie die PA nicht darum, etwas zu tun.
Sprechen Sie immer mit den Teilnehmenden.
Fragen Sie den Teilnehmenden, ob Sie die PA um etwas bitten können.
Die PA übernimmt sonst Aufgaben von Ihnen und übersieht die Bedürfnisse des Teilnehmenden.

In einer gemischten Gruppe ist eine PA anwesend.

Dann gibt es verschiedene Herausforderungen.

Diese sind:

- Die PA handelt nicht nach einem sozialen Modell.
Sie hat keine inklusive Sicht.
Das könnte Ihre inklusive Sichtweise in der Arbeit schaden.
- Die Gruppenmitglieder kennen die Arbeit von einer PA nicht.
Oder die Art dieser Unterstützung.
Das kann dazu führen, dass sie den Teilnehmenden nicht richtig teilnehmen lassen.
Die Gruppe erwartet, dass die PA mitarbeitet.
Die PA muss sich aber nur um die Bedürfnisse von der Person mit Behinderung kümmern.

- Die PA muss am Thema der Veranstaltung nicht interessiert sein.
Oder sich auskennen.
Die PA interessiert sich für das Thema?
Trotzdem ist sie kein Teilnehmender.

Finden Sie einen Mittelweg:

Die PA als Menschen sehen.

Und in ihrer Rolle als Begleitung.

Frage Sie die Person mit Behinderung:

Können Sie mit der PA sprechen?

Lenkt es die Person ab?

Seien Sie immer höflich zur PA.

Lassen Sie der PA ihre Arbeit machen!¹⁸

Input:

Unterstützung durch die Gruppe (Auf Englisch: Peer support)

Es gibt noch eine Möglichkeit zur Unterstützung.

Die Gruppe oder einzelne Teilnehmende unterstützen die Teilnehmenden mit Behinderung.

Zum Beispiel:

Bitten Sie Freiwillige, ob sie unterstützen können.

Oder mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Die Freiwilligen können mit oder ohne Behinderung sein.

Klären Sie (auch mit den PA):

- Die Hilfe darf nicht aufgezwungen sein.
- Der Mensch mit Behinderung muss zustimmen.
- Die Hilfe darf nicht bevormundend sein.

Eine Möglichkeit ist die Zusammenarbeit in Tandems.

Hier arbeiten je ein Teilnehmender mit und ohne Behinderung zusammen.

Auf Englisch heißt das: buddy system.

Bei einem Tandem arbeiten die Teilnehmenden inklusiv zusammen.

Sie ergänzen sich mit ihren Stärken und Fähigkeiten.

So kommt es zu einem guten sozialen Miteinander.

Ein guter sieht so Tandem-Partner aus:

- Hilft gern anderen bei Aufgaben
- Bewegt sich gern umher
- Kommuniziert gut
- Trägt zur Aktivität bei
- Arbeitet gern in Kleingruppen
- Macht sich Notizen
- Gibt anderen Tipps

18 Chupina K., Georgescu M. (Hrsg.), Martin K., Todd Z., Saccone M., Ettema M. (2017): Yes to Disability in Non-Formal Education! Making Human Rights Education Inclusive for Youth with Disabilities. Unveröffentlichtes Manuskript, Europarat.

- Fühlt sich in der Rolle wohl
- Hat Interesse an seinem neuen Partner
- Will mehr über seinen neuen Partner wissen
- Versteht die Aufgabe gut
- Spricht offen und auf Augenhöhe mit dem Tandempartner*in

Tandem-Partner*innen sollten nicht:

- Als persönlicher Berater gesehen werden
- Als Leiter*innen gesehen werden
- Als Führungspersonen gesehen werden
- Als andere Machtfiguren gesehen werden

Reflexion (für sich allein oder in der Gruppe), Übertragung in Ihre Arbeit

- Was weiß ich nun über Zugangsbarrieren?
Was davon wusste ich vorher noch nicht?
- Was weiß ich nun über Inklusion und Barrierefreiheit in der Jugendarbeit?
- Werde ich meine Planung von Jugendprojekten verändern?
In welchen Punkten werde ich mehr auf Inklusion achten?
Was mache ich als nächstes?

Sie wollen mehr Infos?

Dann schauen Sie hier:



IJAB (Hrsg.) (2017): **VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, Kapitel 2 und 3**, S.26-47 (auch in Englisch). <https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)

DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 2 „Um, über und jenseits von Barrieren.“** (auch in Englisch und weiteren Sprachen). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)



Deutsch-Polnisches Jugendwerk: **Checkliste „Vielfalt bei Jugendbegegnungen“**, (auch in Englisch, Polnisch, Französisch und Ukrainisch). <https://t1p.de/checklist> (Webseite)

Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (2014): **Jetzt einfach machen.** Handbuch mit Leitlinien zur Entsendung und Aufnahme von Freiwilligen mit Beeinträchtigung/Behinderung, Hinweise zur inklusiven Gestaltung der Abläufe im Freiwilligendienst (auch in Englisch, Französisch und Spanisch). <https://t1p.de/einfach-machen> (Webseite)



SALTO Youth Inclusion Resource Center (2008): **“No Barriers, No Borders”** - Booklet on organising mixed ability projects (in Englisch, Georgisch, Polnisch, Russisch, Slowakisch, Spanisch). <https://t1p.de/no-barriers> (Webseite)

Chupina K., Mucha P., Ettema M. (2012). Report of the Council of Europe Youth Sector Consultative Meeting on **Inclusion of Youth with Disabilities in the Youth Programmes of the Council of Europe**. Council of Europe Publications (Englisch). <https://t1p.de/COEreport> (pdf-Dokument)





SCHULUNGS-EINHEIT 4:

Unterschiedliche Kommunikations- Möglichkeiten nutzen

So bekommen Sie alle Sichtweisen

Kurzbeschreibung

In dieser Schulungs-Einheit lernen Sie, wie Sie:
verschiedene Formen von Sprache einsetzen können
verschiedene Sinne und Techniken benutzen

Lernziele

Am Ende dieser Schulungs-Einheit werden Sie:

- barrierefreie Formen der Kommunikation und Information kennen,
- wissen, wie Kommunikation erlebt und Information präsentiert werden kann,
- unterstützende Maßnahmen kennen, z.B. Dolmetschen oder Sprach-Animation.





Sehen Sie sich das Video von Lana als Einführung an:

<<https://t1p.de/intro4>> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 4.0.**



Inhalt

1. Herausforderungen bei der Kommunikation in durchmischten internationalen Gruppen



Input:

Sie arbeiten mit einer internationalen Gruppe?

Dann müssen Sie viel beachten.

Zum Beispiel auf kulturelle Unterschiede.

Nur so können dann alle Personen teilhaben.

Ihre Gruppe ist noch stärker durchmischt?

Dann müssen Sie noch mehr beachten.

Zum Beispiel auf unterschiedliche:

- Bildungen,
- Fähigkeiten,
- Sprachen,
- Kommunikations-Gewohnheiten und
- Verständnis für Infos

Teilhabe ist nur mit guter Kommunikation und Information möglich.

Sie brauchen eine Kommunikation mit Vertrauen und Respekt.

Menschen mit Behinderungen brauchen manchmal noch andere Kommunikations-Arten.

Dies nennen wir Sensible Kommunikation.

Im nächsten Absatz erklären wir Ihnen, was sensible Kommunikation ist.

2. Sensible Kommunikation während einer Aktivität



Input:

Bei der Kommunikation gibt es immer einen Sender und einen Empfänger.

Der Sender sendet eine Nachricht.

Der Empfänger bekommt die Nachricht.

Und dann versteht er sie und handelt.

Wichtig ist:

Die Info kommt nicht immer richtig beim Empfänger an.

Der Sender muss:

- sich offen ausdrücken,
- nachfragen, ob alles verstanden wurde,
- mit Vorschlägen anregen und
- die Kommunikation an die Situation anpassen.

Dabei ist nicht nur das Gesprochene wichtig.

Sondern auch der Tonfall, der Gesichtsausdruck und Gesten.

Wir haben nun einige wichtige Grund-Regeln für sensible Kommunikation zusammengestellt.

- Sprechen Sie mit den Teilnehmenden auch in kleinen vertraulichen Gruppen.
Jeder Teilnehmende soll sich regelmäßig äußern können.
Zum Beispiel auch in einem vertraulichen Umfeld.
Das kann eine kleine Nachbesprechung mit wenigen Personen sein.
Sie kennen nicht alle Infos vor der Aktivität.
Neue Herausforderungen entstehen meist im vertraulichen Umfeld.
Besprechen Sie nicht alles in der großen Gruppe.
Manche Teilnehmende wollen das nicht.
Manchmal kennen die Teilnehmenden ihre Bedürfnisse auch noch nicht.
Sie bemerken diese erst während der Aktivität.
- Drängen Sie die Personen nicht zu sprechen.
Menschen mit Sprachbehinderungen wollen vielleicht nicht sofort in der Gruppe etwas sagen.
Geben Sie jedem das Gefühl, frei reden zu können.
Es ist okay, wenn Personen nichts sagen wollen.
- Haben Sie Geduld.
Menschen mit Sprachschwierigkeiten oder Hörschwierigkeiten brauchen manchmal mehr Zeit.
Manche Menschen sprechen mit einem Hilfsmittel. Zum Beispiel mit einem TTS (Text-to-Speech-Gerät).
Seien Sie ehrlich, wenn Sie etwas nicht verstanden haben.
Sagen Sie, was Sie verstanden haben.
- Fragen Sie: Wie wollen sie kommunizieren?
Manche schreiben lieber kurze Nachrichten und wollen nicht telefonieren.
Manche wollen kein Video-Treffen, sondern sich persönlich sehen.
- Manchmal gibt es unangenehme Themen.
Fragen Sie nach, ob es Fragen oder Themen gibt.
Manche Menschen reagieren mit vielen Gefühlen, bei Themen zu:
 - Ihrer Behinderung
 - Der Entstehung der Behinderung
 - Schwierige Situationen im Leben

Fragen Sie: Welche Themen nicht besprochen werden sollen.
Daran müssen Sie sich dann halten.

- Denken Sie nicht, Sie wissen alles schon vorher.
Denken Sie nicht, Sie kennen die Bedürfnisse oder Antworten von den Personen.
Lassen Sie Zeit für Antworten von den Personen.
Fragen Sie nach, wenn Sie es nicht genau verstanden haben.
Jeder soll sich selbst ausdrücken können.
Fragen Sie nach, welche Hilfsmittel vielleicht gebraucht werden.
- Fragen Sie: Welche Begriffe und welche Sprache benutzt werden soll.
Fragen Sie einzelne Personen oder die Gruppe:
 - Welche Sprache und welche Begriffe sind ihnen am liebsten?
 - Warum ist diese Sprache am besten?
 - Wie soll die Sprache benutzt werden?

3. Verwendung multisensorischer oder anderer kreativer Ansätze



Input:

Wir haben 5 Sinne:

- Sehen
- Hören
- Tasten
- Schmecken
- Reichen

Es gibt Arbeitsweisen, die alle Sinne ansprechen.
Diese Methoden nennt man: multi-sensorischer Ansatz.

Menschen mit Sehschwächen oder Hörschwächen brauchen das 2-Sinne-Prinzip.
Alle Infos müssen dabei über mindestens 2 Sinne weitergegeben werden.
Dabei werden nur diese 3 Sinne beachtet: Hören, Sehen, Tasten.
2 von diesen Sinnen müssen benutzt werden.¹⁹

Das bedeutet:

Ein Sinn fehlt, zum Beispiel das Sehen.

Dann muss die Info über einen anderen Sinn bereitgestellt werden.

Zum Beispiele Tasten von Brailleschrift.

Oder über das Hören.

Zum Beispiel das Besprechen von Bildern oder Abläufen.

Bei gehörlosen Menschen können Infos visuell weitergegeben werden.

Zum Beispiel durch Schrift, Symbole oder Gebärden.

Sie können mit diesen Mitteln mehr Infos bekommen.

Als wenn sie nur mit ihren alltäglichen Hilfsmitteln es verstehen müssen.

Wie zum Beispiel ihrer Brille, Hörgerät.²⁰

Mehr Infos bekommen Sie hier:

Bilder können spielerisch besprochen werden.

Zum Beispiel mit Worten oder Geräuschen.

Das kann auch in Gebärdensprache übersetzt werden.

Das können dann alle Teilnehmende Lernen und benutzen.²¹

Sie können auch Aktivitäten machen, die ohne Sprache auskommen.

Zum Beispiel:

Pantomime, Statuentheater oder andere Forumtheater-Formen

Sie können mit Symbolen, Musik oder Geräuschen arbeiten und verschiedene Formen und Gestalten einsetzen.

Benutzen 3-dimensionale Modelle.

Diese können von blinden Menschen gut ertastet werden.

Benutzen Sie viele Hilfsmittel.

So können viele Sinne angesprochen werden.

4. Sprachanimation zur Unterstützung der Kommunikation²²



Input:

Sprachanimation ist eine besondere Arbeitsweise.

Sie wird eigentlich beim Erlernen von anderen Sprache benutzt.

Die Teilnehmenden von einer internationalen Gruppe können dadurch aber auch viel lernen.

Sie können ein Gefühl von einer anderen Sprache bekommen.

Das Erlernte können sie dann in der Begegnung wieder benutzen.

Das fördert die Kommunikation und Beziehungen untereinander.

Viele Teilnehmende haben oft Angst.

Sie wissen nicht:

Wie können wir kommunizieren?

Wie kann ich mich verständigen?

Dabei hilft Sprachanimation.

Man beginnt mit einem leichten Wort, zum Beispiel Hallo.

Dann wird es langsam immer mehr.

Als nächsten Hallo, wie geht´s?

Das wird immer wiederholt.

So entstehen Rituale.

Wissen wird besser gespeichert.

20 Ruhe, C./Raule, R./Wüstermann, K.-D. (2008): Öffentliche Veranstaltungen – AUCH für Menschen mit Hör- und Sehschädigungen!

21 Aristoula Papadopoulou, Christian Papadopoulos, Barrierefreiheit – Grundlage einer gelingenden Partizipation behinderter Jugendlicher, in: IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Ed.) (2015). Sprachanimation – inklusiv gedacht. Language Animation – the inclusive way. Bonn, S.34.

22 Aus: Kreisau-Initiative e.V. (Hrsg.) (2017). Perspektive Inklusion. Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit. Methoden, Leitlinien, Impulse. Berlin, 78-81.

Es entsteht eine Neugier auf Neues.

Sprachanimation hat viele Funktionen:

- Motivation
- Integration
- Zusammenspiel der Gruppe fördern

Ursprünglich ist die Sprachanimation bei gesprochener und geschriebener Sprache zu finden.

Bei inklusiven internationalen Gruppen wird die Sprachanimation vielfältiger benutzt.

Hier werden auch nicht-gesprochene und alternative Kommunikationsformen benutzt.

Zum Beispiel Worte durch Gebärden, Gesten, Bilder und Klänge.

Diese werden unterstützt oder manchmal auch ersetzt.

Hinweise:

- Eine Teilnahme sollte für alle möglich sein.
Daher benutzen Sie bei der Sprachanimation viele Kommunikationsformen.
Zum Beispiel: Hören, Gesichtsausdruck, Gestik, Tasten.
- Erklären Sie die Sprachanimation durch Bilder oder Plakate.
Sie können damit die Arbeitsweise besser erklären.
Erlernte Begriffe können dann auch bildlich dargestellt werden.
Hängen Sie die Bilder im Raum auf.
So kann sich jeder erinnern.
- Mit der Sprachanimation kann Sprache schrittweise erlernt werden.
Sie können ganz individuell arbeiten.
Je nachdem wieviel Zeit Sie haben.
Es können nach und nach neue Wörter erlernt werden und die Kommunikation verbessert werden.
In inklusiven Gruppen können Sie noch mehr lernen.
Sie können ein Wort erst als Bild lernen, dann als Geste und dann als gesprochenes Wort.



Idee:

Wörterbücher/ Kommunikationsbücher

Benutzen Sie Wörterbücher oder Kommunikationsbücher.

Diese können schon vor dem Treffen erarbeitet werden.

Oder auch während des Treffens.

Wörterbücher oder Kommunikationsbücher können sehr unterschiedlich sein.

Zum Beispiel:

- Kleine Hefte für die Person
- Plakate, die im Raum hängen und alle sehen können

Wörterbücher oder Kommunikationsbücher helfen bei der Kommunikation.

Zum Beispiel wenn nicht dieselbe Sprache gesprochen wird.

Oder auch wenn Teilnehmende Probleme bei der Kommunikation haben.

Bei Wörterbüchern werden die Wörter erklärt.

Oder übersetzt,

In Kommunikationsbüchern werden noch Symbole, Fotos oder Darstellungen eingefügt.
Menschen, die nicht sprechen können, haben häufig ein Kommunikationsbuch.
Das haben sie immer dabei.
So können auch fremde Personen sie besser verstehen.

Die Bücher können mit der Zeit immer bearbeitet werden.
Planen Sie Zeit dafür ein.
Sie machen ein Plakat für den Raum?
Machen Sie am Ende ein Foto.
So können die Teilnehmenden es mit nach Hause nehmen.

Übung:

Wählen Sie eine der beiden Sprachanimations-Arbeitsweisen. → Übung 4.1.
Testen Sie es in Ihrem Umfeld oder mit Ihrer Gruppe.
Sprechen Sie danach über Ihre Erfahrungen.



5. Unterstützende Systeme, Dienstleistungen und Technologien für die barrierefreie Kommunikation und Information



Input:

Für eine gute Kommunikation in der internationalen Jugendarbeit ist gute Kommunikation wichtig.
Sie sollten sich in verschiedenen Situationen klar, richtig und gut verständlich ausdrücken können.
Dafür gibt es viele Möglichkeiten.
Diese Angebote können Ihnen dabei helfen.

Einfache und Leichte Sprache

Benutzen Sie einfache oder Leichte Sprache.
So kann die Kommunikation besser werden und Infos werden besser verstanden.
Dadurch wird Sprache leichter.
Die Inhalte sind nicht mehr so umfangreich.
Das hilft vielen Menschen.
Menschen mit Hörbehinderungen können besser von den Lippen ablesen.
Menschen, die die Sprache nicht so gut sprechen.

Einfache Sprache ist eine vereinfachte Sprache.
Sie ist für viele Menschen einfach zu verstehen.
Es werden keine schweren Sätze oder Fachwörter benutzt.
Es gibt keine festen Regeln.
Sie ist so, wie wir auch mit Freunden reden.

Leichte Sprache²³ hat feste Regeln.

Sie wurde für und von Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt.^{24 25}

Bei inklusiven Aktivitäten kann einfache und Leichte Sprache eingesetzt werden.
Das wurde in der Praxis schon gemacht.

Zum Beispiel:

- Benutzen Sie keine schweren, fachlichen oder Wörter aus anderen Sprachen
- Erklären Sie mit vielen Beispielen
- Benutzen Sie keine Abkürzungen.
Oder sagen Sie, was diese bedeuten.
- Benutzen Sie immer die gleichen Wörter für eine Sache.
- Benutzen Sie keine Sprichwörter, Witze oder bestimmte Arten von Humor.
- Machen Sie kurze Sätze.
Immer nur eine Mitteilung für einen Satz.
Benutzen Sie aktive Sprache.
Zum Beispiel: Er geht in die Stadt.
Nicht: Er wird in die Stadt gehen.
- Benutzen Sie positive Sprache.
Zum Beispiel: Er ist gesund.
Nicht: Er ist nicht krank.²⁶

Dolmetschen/ Sprachmittlung

Sprachmittlung ist bei internationalen Begegnungen sehr wichtig.

Teilnehmende können miteinander kommunizieren.

Es werden keine Teilnehmenden ausgeschlossen.

Alle können bei Diskussionen mitmachen.

Sie können alle Aufgaben und Methoden bearbeiten.

Sie ziehen sich nicht wegen sprachlicher Hindernisse zurück.

Während der gesamten Zeit vom Projekt.

Sprachmittlung wird eingesetzt bei der Übertragung von:

- sprachlichen Inhalten in der gesprochenen Sprache
- sprachlichen Inhalten in der geschriebenen Sprache
- sprachlichen Inhalten in der Gebärdensprache²⁷

→ Fremdsprache(n)

→ nationale oder internationale Gebärdensprache

→ Schriftdolmetschen

23 Inclusion Europe Inclusion Europe. (2011): Make Your Information Accessible. European Standards for Making Information Easy to Read and Understand.

24 Vollenwyder, B., Schneider, A., Krueger, E., Brühlmann, F., Opwis, K., Mekler, D.E. (2018): How to Use Plain and Easy-to-Read Language for a Positive User Experience on Websites.

25 DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): DARE Leitfaden für Inklusion, S.38.

26 DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): DARE Leitfaden für Inklusion, S.38-39.

27 Adaptiert aus: Kreisau-Initiative e.V. (Hrsg.) (2017). Perspektive Inklusion. Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit. Methoden, Leitlinien, Impulse. Berlin, S.65.

Andere wichtige Möglichkeiten von barrierefreier Kommunikation sind:

- **Erstellung von Texten für Screenreader**
Screenreader ist ein Vorlese-Programm.
Menschen mit Sehbehinderungen benutzen diese.
- **Vorbereitung und Durchführung barrierefreier Vorführungen**
- **Barrierefreie Treffen im Internet**
- **Barrierefreie Gestaltung von Internetseiten und sozialen Medien**
- **Barrierefreie Gestaltung von Videos und Podcasts**
Podcasts sind Hörbeiträge oder Videos im Internet.
Es gibt sie meist zu bestimmten Themen.

In unserem Info-Text finden Sie noch mehr Hinweise und Links.

So haben Sie Barrierefreiheit in all diesen Bereichen im Blick. → **Infotext 4.2.**



Reflexion (für sich allein oder in der Gruppe), Übertragung in Ihre Arbeit

- Ich konnte selbst nicht auf Infos zugreifen.
Wie bin damit umgegangen?
- Welche Möglichkeiten gibt es für barrierefreie Infos und Kommunikation?
Mit welchen technischen Geräten arbeite ich gerne?
Welche helfen mir, um Materialien besser zu verteilen an alle?
Welche helfen mir, dass die Fertigkeiten zur Kommunikation besser werden?
- Bei welcher Methode will ich den multisensorischen Ansatz verwenden?
Welche Methode will ich dadurch verändern?
- Wie kann ich die Bedürfnisse von Gebärdensprach-Dolmetscher*innen und
Schriftdolmetscher*innen besser beachten?

Sie wollen mehr Infos?

Dann schauen Sie hier:



IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Ed.) (2015): **Arbeitshilfe Sprachanimation – inklusiv gedacht** Language Animation – the inclusive way. Bonn (zweisprachig Deutsch/ Englisch).
<https://t1p.de/sprachanimation> (pdf-Dokument)

Kreisau-Initiative e.V. (2017): **Perspektive Inklusion, Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit.** Methoden, Leitlinien, Impulse (auch in Englisch und Polnisch). <https://t1p.de/persp-inklusion> (pdf-Dokument)



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 3 „Praktische Tipps und Methoden, um inklusive und qualitativ hochwertige Aktivitäten zu gestalten“** (auch in Englisch, Polnisch, Italienisch und Griechisch). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)

Abenteuer Sprachanimation!// Languageanimation.org: Verschiedene Videos, die sowohl einen kurzen theoretischen Hintergrund der Methode vermitteln als auch wichtige Methoden der Sprachanimation vorstellen.
<http://languageanimation.org/en/homepage>



Aktion Mensch: **Einfach für Alle - Das Angebot der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet** <https://www.einfach-fuer-alle.de/>



SCHULUNGS-EINHEIT 5:

Ein inklusives Lernumfeld erschaffen – Anpassung von Arbeitsweisen und Abläufen

Pädagogik – Anpassung an unterschiedliche Lernbedürfnisse

Kurzbeschreibung

In dieser Schulungs-Einheit lernen Sie:

- Wie erkennen Sie die Bedürfnisse von den Teilnehmenden?
- Wie gehen Sie auf die Bedürfnisse ein?

Wir empfehlen Ihnen:

Erstellen Sie verschiedene Möglichkeiten von Ihren Lieblingsaktivitäten.

So kann Barrierefreiheit besser gelingen.

Und sie bleiben erfolgreich.

Lernziel

In dieser Schulungs-Einheit lernen Sie:

- wie Sie eine positive Gruppenarbeit erschaffen,
- die Grenzen Ihrer beliebten Arbeitsweisen zu erkennen,
- einen Plan, wie Sie Ihre Arbeitsweisen an einzelnen Erfordernissen anpassen,
- warum es keine Wundermittel gibt – und warum Sie keine brauchen.





Sehen Sie sich das Video von Lana als Einführung an:

<<https://t1p.de/intro5>> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 5.0.**



Inhalt

1. Dialogische Räume - Eine Atmosphäre des Vertrauens und Verständnisses schaffen



Input:

In Arbeitsumfelder müssen alle Menschen mitmachen können.
Dafür müssen alle Eigenschaften des Menschen gesehen werden.
Die Menschen müssen wertgeschätzt werden.
Sie sollen sich mit ihren Möglichkeiten mit einbringen.
Das ist für die Fachkräfte oft eine Herausforderung.
Diese Herausforderung muss man aber annehmen.

Ihre Aufgabe ist es, Platz zu schaffen und zu behalten.

Die Menschen sollen:

- sich sicher fühlen
- Neues ausprobieren
- Unterstützt werden

Sie werden vielleicht nicht wissen, was jede Person braucht.
Aber trotzdem sollen Sie auf die Bedürfnisse eingehen.

Diese Aufgabe hört sich schwer an.

Es ist aber ganz einfach.

Sie brauchen Vertrauen und Respekt.

Machen Sie den Menschen Mut, offen über Bedürfnisse zu reden.

So müssen Sie nicht raten.

In der Gruppe ist dann auch Gleichberechtigung, Respekt und Verständnis möglich.

Sechs Punkte eines aktiven, fürsorglichen Gesprächs → **Infotext 5.1:**

- Verantwortung übernehmen
- Zuhören, Respekt und Eingehen auf andere
- Fehler erlauben und lernen wollen



- Vertraulichkeit
- Verletzlichkeit
- Umgang mit Angst

Diese Punkte helfen Ihnen, die Gruppe zu stärken.

Die Gruppe hält besser zusammen.

Die Zusammenarbeit wird entspannter.



Reflexion:

Denken Sie über Ihre Fähigkeiten nach.

Können Sie gewaltfrei und wirksam kommunizieren?

Machen Sie diese Übung allein oder mit Ihren Kolleg*innen.

Schreiben Sie sich Ihre Antworten auf.

So können Sie die nächsten Schritte besser planen.

- Welche Techniken und Arbeitsweisen benutzen Sie in schwierigen Situationen?
Wie gehen Sie mit unterschiedlichen Meinungen und Bedürfnissen um?
Wie gehen Sie mit Konflikten um?
Was sind Ihre Stärken?
- Welche Regeln benutzen Sie?
Sind die Regeln gut?
Woher kennen Sie die Regeln?
Einigen Sie sich mit der Gruppe über Ihre Art zu diskutieren?
Kann die Gruppe eigene Regeln machen und über ihre Bedürfnisse reden?
Was läuft gut und was muss noch besser werden?
- Wie werden die Teilnehmenden neugierig und finden Gemeinsamkeiten?
Ab wann reden sie über ihre Erfahrungen und Fähigkeiten?
Haben Sie über andere schon einmal verurteilt ohne nach deren Meinung zu fragen?
- Wer unterstützt oder beeinflusst Sie?
Kennen Sie Kolleg*innen oder Fachleute, die Ihnen helfen können?
Kennen Sie Beispiele wie es gut funktioniert?
Mit wem sprechen Sie über Probleme?
Fragen Sie solche Menschen!



Schauen Sie sich den → **Infotext 5.2.** an.

Sie finden hier eine Liste von **Kommunikationshilfen**.

Diese Punkte können Ihnen meist helfen.

Die Liste ist nur ein Hilfsmittel.

Sie können Sie aber auch einfach nehmen und beginnen, so zu arbeiten.

Oft brauchen Veränderungen aber Zeit und es kann zu Widerständen kommen.

2. Reverse Engineering – Lieblings-Arbeitsweisen anpassen



Input:

Jeder hat Lieblings-Arbeitsweisen, die die Person bei Gruppen-Arbeiten verwendet.

Diese Arbeitsweise findet aber nicht jeder Teilnehmende gut.

Dies zu erkennen, ist nicht immer leicht.

Die Teilnehmenden versuchen oft, die Übung trotzdem zu machen.

Das Problem bleibt aber bestehen.

Viele Gruppenleiter*innen machen trotzdem weiter.

Aber ist das gut?

Ist es besser anders zu reagieren?

Wollen Sie mehr Möglichkeiten auf die Bedürfnisse einzugehen haben?

Das lernen Sie in diesem Abschnitt.

Sie können nach den Übungen:

- Ihre Lieblings-Arbeitsweisen nutzen und auf die Bedürfnisse aller eingehen
- Sie können Änderungen machen.
- Sie wissen, wie Sie die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden erkennen

Reverse Engineering ist ein englischer Begriff.

Er bedeutet:

rückwärts entwickeln.

Es ist eine Möglichkeit Ihre Arbeitsweisen zu überprüfen auf:

- Stärken
- Grenzen
- Vielschichtigkeit

In diesem Ablauf überprüfen Sie Ihre Arbeitsweisen.

Jeder Teil der Arbeitsweise wird beschrieben und andere Möglichkeiten erarbeitet.

So können unterschiedliche Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden betrachtet werden.

Sie können die neuen Möglichkeiten direkt ausprobieren.

Das macht viel Spaß.

Sie können ungewöhnliche Möglichkeiten in bekannten Situationen ausprobieren.

Übung:

Reverse Engineering in 5 Schritten:

Schauen Sie sich Ihre Lieblings-Arbeitsweise an.

Machen Sie dies zusammen mit Ihren Kolleg*innen oder der Zielgruppe.

Sie sollen Ihre Lieblings-Arbeitsweise:

- Testen
- Bewerten
- Zurückentwickeln
- Neue planen
- Wieder testen

→ **Übung 5.3.** (hier bekommen Sie auch noch mehr Infos zum Reverse Engineering).



Sie müssen dabei nicht alles neu erfinden.

In diesem Abschnitt beurteilen Sie auch mögliche Hindernisse, die in einzelnen Teilen der Arbeitsweise entstehen.

Manchmal hilft es, von vorne zu beginnen.

Oder Sie haben Spaß Ideen von anderen sich anzuschauen.

Wie andere die Probleme gelöst haben.

→ **Infotext 5.4.**



3. Grundregeln für inklusives Lernen – Schaffen Sie einen ganzheitlichen Rahmen



Input:

In diesem Abschnitt lernen Sie:

Schaffen eines inklusiven Rahmens schon während der Planung

Die 5 Grundregeln für die Überprüfung Ihrer Einstellungen

Alle Interessens-Gruppen anzusprechen

Durch dieses neue Denken können Sie das Wohlbefinden aller verbessern.

Da alle ihre Bedürfnisse klar benennen.



Entdecken Sie 5 **Grundregeln** für ein inklusives und für alle offenes Lernumfeld

→ **Infotext 5.5.:**

- Fähigkeiten anderer erkennen und verbessern
- Förderung der Barrierefreiheit und Abbau von schwierigen Umgebungen
- Schaffen eines demokratischen Raums
- Barrierefreiheit für alle schaffen
- Stärkung jeder einzelnen Person

Übung:

Sie finden hier Beispiele für die 5 Grundregeln.

Und wie Sie diese in Ihrer Arbeit benutzen können.

Lassen Sie sich von Ihrem Umfeld helfen.

In der Übung erfahren Sie:

- Wie machen Sie das?
- Wie können Sie Ihre Erwartungen noch vergrößern?
- Sehen Sie, wie einfach es ist!



→ **Übung 5.6.**

Transfer:

Von der Theorie zur Praxis.

Sie müssen etwas Neues entwickeln, um die Übung zu beenden.

Sie werden für jede Grundregel eine Aktion entwickeln.

Starten Sie die Aktionen in Ihrer Arbeit.

Überlegen Sie mit Ihren Kolleg*innen oder der Zielgruppe:

Was war schwer für Sie?

Was würden Sie beim nächsten Mal ändern?

Der 1. Versuch ist für das Lernen und Verstehen am wichtigsten.

Der 2. Versuch ist für eine Erneuerung am besten.

→ **Transfer 5.7.**

Reflexion (für sich allein oder in der Gruppe), Übertragung in Ihre Arbeit

- Welche Ideen haben Ihnen geholfen, die Bedürfnisse aller zu erkennen?
- Welche Veränderung Ihrer Arbeitsweisen hat am meisten gewirkt?
- Was ist Ihre größte Herausforderung, wenn Sie eine Aktivität mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen durchführen?
Was würde Sie hier weiterbringen?
- Wie können Sie die Verantwortung mit Teilnehmenden einer Aktivität teilen?
Wie können Sie sich zurücknehmen und andere um deren Rat bitten?

Sie wollen mehr Infos?

Dann schauen Sie hier:



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 3 „Praktische Tipps und Methoden, um inklusive und qualitativ hochwertige Aktivitäten zu gestalten“** (auch in Englisch, Polnisch, Italienisch und Griechisch). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)

IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2015): **Sprachanimation – inklusiv gedacht** (zweisprachig Deutsch/ Englisch) (Grundlagen inklusiver pädagogischer Arbeit, Reverse Engineering in der Praxis). <https://t1p.de/sprachanimation> (pdf-Dokument)



IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2014): **Rechtsextrismus und Rassismus** (Dialogic spaces). <https://t1p.de/rechtsex> (pdf-Dokument)

Un-Label e.V.(2020): **Creability Praxishandbuch – Kreative und künstlerische Tools für die inklusive Kulturarbeit** (auch in Englisch verfügbar). <https://t1p.de/creabilityPraxis> (pdf-Dokument)





Drücker, A./ Reindlmeier, K./ Sinoplu, A./ Totter, E. (Hg.) (2014):

Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung.

<https://t1p.de/div-IJA> (pdf-Dokument)

Maurianne Adams, Lee Anne Bell, Pat Griffin (Hg.) (2007):

Teaching for Social Justice (Englisch).



SCHULUNGS-EINHEIT 6:

Vielfalt wertschätzen – Grenzen erkennen – Unterstützung einholen

Unterstützung: Ressourcen sind notwendig – und vorhanden

Kurzbeschreibung

Wichtig in dieser Schulungs-Einheit ist:

Die Haltung von Trainer*innen, Teamenden und pädagogischen Fachkräften.

Wie kommen sie mit widersprüchlichen und schweren Umfeldern zurecht?

Und wie können sie ihr Wissen an andere Menschen weitergeben.

Wie erkennen die Trainer*innen, Teamenden und pädagogische Fachkräfte ihre eigenen Grenzen?

Und die Grenzen der Einrichtungen?

Wie können sie beim Aufbau von unterstützenden Strukturen helfen?

Und diese Strukturen nutzen?

Lernziele

In der Schulungs-Einheit lernen Sie:

- Sie brauchen die Unterstützung von anderen. Nur so können Sie wachsen und Erfolg haben.
- Sie erkennen Ihre Grenzen des Gelernten.
- So bekommen Sie Hilfe von anderen Menschen und Einrichtungen.





Sehen Sie sich das Video von Lana als Einführung an:

<<https://t1p.de/intro6>> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 6.0.**



Inhalte

1. Erkennen Sie Ihre Fähigkeiten und Grenzen



Input:

Ihre persönlichen Grenzen sind wichtig.

Die Grenzen zeigen Ihnen:

So will ich behandelt werden.

So lasse ich mich von anderen behandeln.

Sie brauchen gesunde Grenzen.

So sorgen Sie für sich selber.

Mit GESUNDEN GRENZEN:

- Behalten Sie Ihr Selbstwertgefühl und eine hohe Selbstachtung
- Können Sie persönliche Infos mit anderen teilen.
Dies geschieht in einem Austausch untereinander und voller Vertrauen
- Schützen Sie Ihren Körper und Emotionen gegen Unerwünschtes
- Haben Sie gleichberechtigte Partnerschaften, in denen Verantwortung und Macht geteilt werden
- Sind Sie selbstsicher und durchsetzungsfähig.
Sie können von Herzen aus Ja oder Nein sagen.
Sie können akzeptieren, wenn andere zu Ihnen Nein sagen.
- Grenzen Sie Ihre Bedürfnisse, Gedanken, Gefühle und Wünsche von denen ab
Sie wissen, dass andere Menschen andere Grenzen und Bedürfnisse haben
- Treffen Sie gesunde Entscheidungen und übernehmen für sich selbst Verantwortung²⁸

Das Wichtigste ist:

Lernen Sie Nein zu sagen!

Sie müssen nicht Jedem gefallen.

Das hilft auch Ihrem Team und dem Projekt.

Nein sagen ist Selbstfürsorge.

Nein ist nicht egoistisch.

²⁸ Basierend auf: <<https://www.theresiliencecentre.com.au/boundaries-why-are-they-important/>>.

Sie müssen sich nicht schuldig fühlen.

Es gibt Hilfsmittel zur Reflexion und Bewerten von sich selbst.

Diese Hilfsmittel helfen Ihnen.

Spannungen und Widersprüche im Team und in Ihnen selbst akzeptieren

Fühlen wir uns:

- unterstützt?
- Geschätzt oder abgelehnt?
- Unsicher und nicht gut genug?

Wie wir uns fühlen und in unserem Team handeln, ist sehr wichtig.

Es entscheidet, wie wir arbeiten und was wir leisten.

Spannungen und Widersprüche gibt es oft in der weltweiten Jugendarbeit.

Sie können vorkommen in:

- Teams von Lehrern
- Teamenden
- In einer Einrichtung

Spannungen und Widersprüche müssen in der täglichen Arbeit gesehen werden.

Dazu gehört auch, schon vorher damit zu rechnen und zu akzeptieren.

Das sind wichtige Schritte für die Auflösung von Spannungen und Widersprüchen.

Zu den wichtigsten Spannungen und Ambivalenzen gehören folgenden Beispiele:

- Spannung zwischen dem selbst zu sein und etwas für die Gemeinschaft zu tun.
Beide Seiten sind wichtig.
Nur so gelingt Zusammenarbeit im Team.
- Spannung zwischen alt bekannten Abläufen und Veränderungen
- Spannung zwischen Idealziele zu erreichen und dem Wissen es nie komplett zu schaffen.²⁹

Gleichgewicht zwischen Herausforderung, Möglichkeiten und Einbindung

Für das Festlegen von Grenzen ist es wichtig zu erkennen:

Ist es zu viel Aufwand oder brauche ich zu viel Zeit, um eine Aufgabe zu erledigen?

Dabei hilft ein einfaches Modell auch für die weltweite Jugendarbeit.

Das Modell wird auch 3-C-Modell genannt.

Das Modell beinhaltet 3 Punkte für eine erfolgreiche Teilhabe.

Diese 3 Punkte sind:

1. Herausforderung (englisch: Challenge)

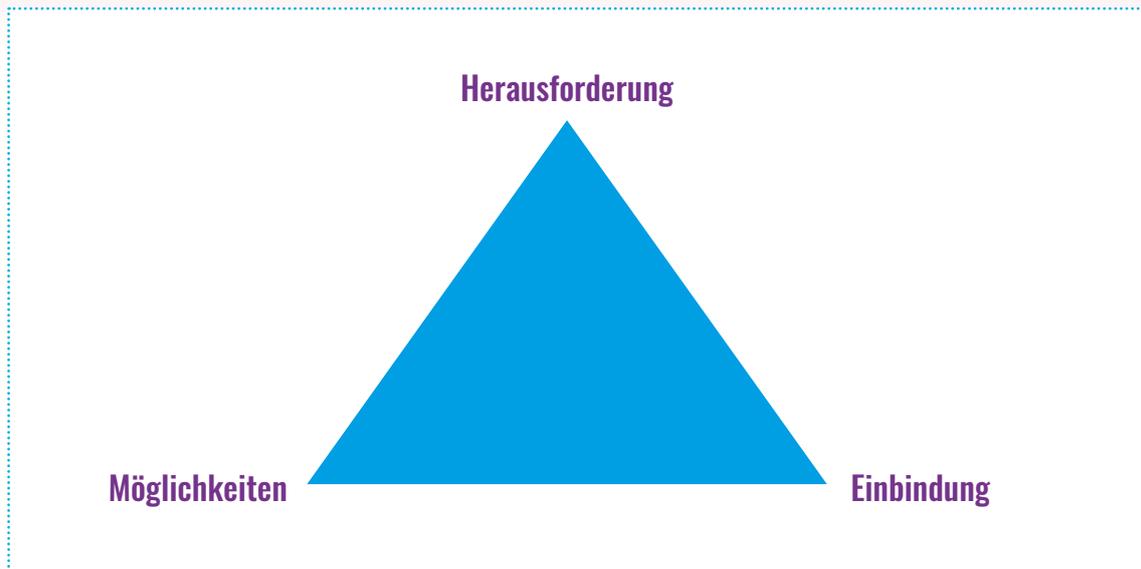
Die Menschen möchten aktiv werden.

Sie sollen für ihr Anliegen kämpfen.

Die Herausforderung sollte dafür groß genug sein.

Es sollte aber noch möglich sein, auf andere Ideen einzugehen.

²⁹ Pohl, Michael & Witt, Jürgen (2000): Innovative Teamarbeit. Heidelberg.



2. Möglichkeiten (englisch: Capacity)

Die Fähigkeiten, Wissen und Fertigkeiten, die die Menschen haben.
Fehlende Möglichkeiten führt zu Frustration und einem Gefühl von Ohnmacht.

3. Einbindung (englisch: Connection)

Die Menschen treten mit anderen in Beziehung und bekommen Unterstützung.

Diese 3 Punkte sollen gleich wichtig sein.
Dann ist eine gute Teilhabe und Miteinander möglich.



Reflexion:

Schauen Sie sich das Modell an.

Sind in Ihrer Arbeit alle Punkte im Gleichgewicht?

Erhalten Sie von Ihrer Einrichtung und Partner-Einrichtungen ausreichend Unterstützung? Was fehlt Ihnen?

Welche Fertigkeiten oder Kenntnisse würden Sie für sich gerne verbessern?

Liegen in Ihrer Arbeit Hindernisse vor?

Haben Sie deshalb das Gefühl zu wenig gemacht zu haben?³⁰

Nutzung von Mitteln für die Selbstbewertung

Das 3-C-Modell zeigt nur einen kleinen Teil Ihrer Arbeit.

Sie brauchen noch Mittel für die Selbstbewertung.

Nur so können Sie die Hindernisse verstehen, die Ihrer Weiterentwicklung im Weg liegen.

Dafür gibt es das Kompetenz-Modell für Fachkräfte in der Jugendarbeit.

Beurteilen Sie sich selbst mit diesen 8 wichtigsten Komponenten des Modells.

1. eigenes Lernen und Lernen in Gruppen in einer guten Umgebung zu begleiten
2. Programme planen
3. Ressourcen organisieren und verwalten

³⁰ basierend auf: Jans and Backer (2001) in: T-Kit Social Inclusion, Council of Europe - European Commission Youth Partnership, 2003, S.19.

4. in Teams erfolgreich zusammenarbeiten
5. mit anderen sinnvoll kommunizieren
6. interkulturelle Kompetenzen zeigen
7. mit anderen Kontakt aufbauen und im Auftrag für andere handeln
8. Auswertungsmöglichkeiten entwickeln, und so Veränderungen bewerten und umsetzen



Zum Kompetenzmodell (Achtung: Das Modell ist in Englisch):
 <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYouthworker_Online-web.pdf>



Reflexion:

Die Arbeit in Ihrem Team

Die Rollen im Team müssen klar benannt werden.

Ebenso was wichtig ist.

So können Widersprüche und Herausforderungen vermieden werden.

Die Teammitglieder sollen sich vertrauen.

Dies ist für das Wohlbefinden wichtig.

Besonders wichtig sind Gespräche und Diskussionen.

Diese sollten offen und respektvoll sein.

So können Sie dem Team darstellen:

- Wie finden Sie das Handeln und die Kommunikation vom Team?
- Was macht das Team für die Ziele?

Beantworten Sie die folgenden Fragen für sich selbst und gemeinsam mit dem Team:

1. Wie plant Ihr Team gemeinsam?
Wie werden Probleme gelöst oder Entscheidungen gefällt?
2. Beschreiben Sie die Beziehungen des Teams zu anderen Partner*innen?
Zum Beispiel andere Teams oder Stellen, Einrichtungen und Leistungserbringer?
3. Was sind die größten Stärken Ihres Teams?
Wie können Sie auf diese Stärken aufbauen?
4. In welchen 2 oder 3 Punkten sollte sich Ihr Team verbessern?
Was machen Sie dafür?
Was macht das Team insgesamt dafür?
Was könnten Sie und das Team tun, das noch nicht getan wird?
5. Sie haben in Frage 4 Verbesserungen erkannt?
Wie hilft das Ihrem Team:
 - besser zu planen,
 - Probleme zu lösen,
 - Entscheidungen zu fällen,
 - sich auszutauschen oder
 - bessere Beziehungen zu Partner*innen zu haben?

Sie möchten über dieses Thema mehr nachdenken?
 Und Veränderungen planen?
 Dafür gibt es einen Fragebogen.
 Geben Sie diese, Fragebogen allen Team-Mitgliedern.
 Jeder soll die Fragen allein Beantworten.
 Danach reden Sie im Team über die Ergebnisse.
 Besprechen Sie:
 Was läuft gut?
 Wo muss etwas verbessert werden?
 → **Checkliste 6.1.**



Input:

Eine Praxis der Selbstfürsorge

Manchmal bleiben Projekte erfolglos.
 Manchmal wird die Arbeit „zu viel“ oder enttäuschend.
 Um damit besser umgehen zu können, hilft es eigene Gefühle zu akzeptieren und zu verarbeiten.
 Bewerten Sie sie nicht als gut oder schlecht.
 Es ist okay, wenn Sie sich schwach oder erschöpft fühlen oder wenn Sie etwas falsch machen.
 Diese Fähigkeit nennt man Mitgefühl für sich selbst.
 Mit dieser Fähigkeit werden Menschen:

- Selbstsicherer
- Selbstbewusster
- Motivierter

Mitgefühl für sich selbst ist Selbstakzeptanz.
 Sie haben mehr Güte für sich selbst.
 Sie sind achtsamer zu sich selbst.
 Mitgefühl für sich selbst fördert:

- die eigene Aktivität,
- die Aufmerksamkeit
- gesunde, zweckmäßige Grenzen (schauen Sie dazu hier: LiveScience.com) und
- eine bessere psychischer Gesundheit und größerer Widerstandsfähigkeit

Sie wollen mehr Infos über Mitgefühl für sich selbst?
 Dann schauen Sie sich diese Videos an:



Zum Thema Selbstmitgefühl (2 Min.):
 <<https://www.youtube.com/watch?v=8lnU4fZ3eiM>>
 (Achtung: Das Video ist in Englisch)



Zur Macht der Verwundbarkeit, TED-Talk:
 <https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability/transcript>
 (Achtung: Das Video ist in Englisch)

Sie wollen mehr über den Umgang mit Emotionen lernen?



Dann schauen Sie sich dieses Video an:

<https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-frameworks/>

(Achtung: Das Video ist in Englisch)

2. Nutzung von unterstützenden Strukturen und Zusammenarbeit

Input:

Unterstützende Strukturen und Zusammenarbeit können die Arbeit von Fachkräften der Jugendarbeit und Jugendeinrichtungen verbessern und erleichtern.

Dazu gehört:

- Austausch von Erfahrungen und Vorgehensweisen,
- die Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen der Jugendarbeit und der Selbsthilfe für Menschen mit Behinderung
- die Arbeit mit erfahrenen Trainer*innen

Dadurch wird Inklusion leichter.

Und Sie lernen, dass Sie nicht alleine diesen Weg gehen.

Es gibt gute Beispiele aus der Praxis.

Schauen Sie sich das Beispiel für eine inklusive Jugendarbeit an.

Die Zusammenarbeit zwischen Jugendarbeit und Behindertenhilfe wird beschrieben.

→ **Beispiel 6.2.**

Mögliche unterstützende Strukturen beinhalten:

- Einrichtungen der Selbsthilfe von Menschen mit Behinderungen
- Einrichtungen der Behindertenhilfe
- Sammlung von Daten von Expert*innen
- Internetseiten für den Erfahrungsaustausch
- Konferenzen und Fortbildungen für Fachkräfte, Partnerbörsen, Fachkräfteaustausch

Wichtige Interessengruppen in der Jugendarbeit auf der internationalen Ebene sind u. a.:

- Träger der Jugendinformation (wie zum Beispiel Eurodesk)
- Jugendeinrichtungen und -verbände
- Nationale, regionale und lokale Jugendringe
- SALTO-YOUTH Inclusion & Diversity Resource Centre
- Erasmus+ Nationalagenturen
- Fachleute aus der Forschung und Jugendpartizipation (Europarat im Jugendbereich, insbesondere der Pool der Europäischen Jugendforscher (PEYR), das European Knowledge Center for Youth Policy (EKCYF), das RAY-Netzwerk, Youth-Wiki-Korrespondent*innen)
- Jugendsektor des Europarats (Jugendabteilung des Europarats, Beirat zu Jugendfragen, Europäische Jugendzentren in Straßburg und Budapest)

Reflexion (jeder einzeln oder in der Gruppe), Übertragung in die Praxis

- Wie unterstützt mein Arbeitsumfeld mich selbst und meine Kolleg*innen?
- Wie kann ich meine Einrichtung so beeinflussen, dass es unterstützende Arbeitsbedingungen gibt?
- Führt mein Arbeitsumfeld bei mir zu Erschöpfung oder Enttäuschung?
- Welche Strukturen und Einrichtungen können mich und meine Einrichtung unterstützen?
- Auf welche Hilfsmittel und Ressourcen kann ich für die Selbstfürsorge zugreifen?

Sie wollen mehr wissen?

Dann schauen Sie hier:



DARE DisAble the barRIers - www.dare-project.de (2020): DARE Digital Storytelling Handbook of Empowerment – **Peer Support Model**.
<https://dare-project.de/handbook/>

IJAB (Hrsg.) (2017): **VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit**, „Beispielhafte Ansätze in verschiedenen Formaten“ S. 48-73.
<https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)



Werner, Ulrike (2017): „**Jugendarbeit trifft Behindertenhilfe**“ – **Innenansichten aus einem besonderen Arbeitskreis**. In: TH Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung/ transfer e.V. (Hrsg.). Inklusiv unterwegs in NRW – im Netzwerk, im Fachkräftepool, in der Forschung. Projektdokumentation. <https://t1p.de/TH-Doku> (pdf-Dokument)



IMPRESSUM

WER HAT DAS HEFT ERSTELLT?

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit
der Bundesrepublik Deutschland e.V.
Godesberger Allee 142–148
53175 Bonn
Tel: +49 (0)228 9506 0
vision-inclusion@ijab.de, www.ijab.de

VERANTWORTLICH:

Marie-Luise Dreber, IJAB

KONZEPTION:

Die Teilnehmenden der Internationalen
Arbeitsgruppe des Projekts,
die VISION:INCLUSION Expert*innen-Gruppe

AUTOR*INNEN:

Karina Chupina (Module 1–4, 6),
Eike Totter (Module 5),
Milanka Nikolic (Einleitungsvideos)

REDAKTION:

Ulrike Werner, Claudia Mierzowski,
Christoph Bruners, Eike Totter

GESTALTUNG:

Adrienne Rusch / dieprojektoren.de

FOTOS:

Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de; S. 6, 19, 30, 41, 51, 58: Bettina Ausserhofer für IJAB

Dezember 2020

www.vision-inclusion.de

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Ein Projekt von



Fachstelle für Internationale Jugendarbeit
der Bundesrepublik Deutschland e.V.