



Bildung



Bildung trifft Vielfalt trifft Entwicklung

Bei einer Autofahrt durch Deutschland bleibt meine Windschutzscheibe sauber, schon seit Jahren. Auch das hektische Gefuchtel an der sommerlichen Kuchentafel fiel in den letzten Jahren weit weniger heftig aus. Seit der Veröffentlichung einer Studie des NABU 2017 ist der gefühlte Rückgang der Fluginsekten nun auch mit statistischen Daten belegt. Und relativ schnell war allen klar, dass der Rückgang an Bienen und anderen Insekten, der Rückgang der Vielfalt, negative Auswirkungen hat, die die Freude über die fehlende Wespe auf dem Teller weit übertreffen. Die Naturwissenschaften machen schon lange deutlich, dass Vielfalt das wichtigste Überlebensprinzip in der Natur darstellt. Nur bei einer großen genetischen Bandbreite innerhalb einer Art besteht die Chance, dass sich diese an neue Bedingungen anpassen kann. Andernfalls ist das Risiko hoch, dass die Art ausstirbt.

Wie steht es nun mit der Vielfalt, der Fülle verschiedener Ausprägungen, bei den Menschen? Die Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt der Vereinten Nationen von 2001 postuliert, dass kulturelle Vielfalt als Quelle des Austauschs, der Erneuerung und der Kreativität für die Menschheit ebenso wichtig ist, wie die biologische Vielfalt für die Natur. Die zunehmende Vielgestaltigkeit unserer Gesellschaft mit sehr unterschiedlichen und dynamischen kulturellen Identitäten benötigt eine Politik der Einbeziehung und Mitwirkung aller Bürger*innen, um den sozialen Zusammenhalt, die Vitalität der Zivilgesellschaft und den Frieden zu sichern. Ein so definierter kultureller Pluralismus ist die politische Antwort auf die Realität kultureller Vielfalt (Artikel 2 der Erklärung).

Diese Erkenntnis setzte sich in einer Vielzahl von nationalen Maßnahmen und Papieren um, so z.B. in der bundesdeutschen Charta der Vielfalt, die seit 2006 die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in Unternehmen voranbringen will. Andererseits wächst aufgrund der zunehmenden globalen Vernetzung, die die Krisen in den unterschiedlichen Weltregionen dichter an uns heranrücken lässt, und der Angst den schnellen gesellschaftlichen Veränderungen nicht mit

adäquaten Lösungen begegnen zu können, die Gruppe derjenigen, die Vielfalt eher skeptisch bis ablehnend gegenübersteht.

Zwischen diesen Polen spielt BtE mit seinem Selbstverständnis und seinen Zielsetzungen eine wichtige Rolle. Das Programm knüpft seit etwa 2003, dem Gründungsjahr von BtE, daran an, dass durch Globales Lernen die positive Wahrnehmung von Vielfalt verstärkt und die eigene Verstrickung in weltweite Entwicklungen intensiver thematisiert werden. Zum einen unterstützen die Methoden des Globalen Lernens eine abwechslungsreiche und aktivierende Art, zu den Themen Vielfalt, Identität etc. zu arbeiten. Zum anderen stand dieser Themenbereich nicht mehr nur mit Blick auf die Partnerländer im Vordergrund, sondern der Fokus auf die Vielfalt der Teilnehmenden in Deutschland, z. B. der Kinder in einer Schulklasse, wurde geschärft und in die Bildungsarbeit einbezogen. Vielfältige individuelle Fähigkeiten, Gefühle, Bedürfnisse der Kinder tragen, wenn sie involviert werden, wesentlich zur Erkenntnis und zum Lernerfolg bei.

Bei BtE entstehen im Laufe der Jahre die Mappen „Was heißt hier arm?“ und „Globales Lernen“, die den Bildungsreferent*innen eine Vielzahl von Methoden für die Durchführung von zielgruppenspezifischen Veranstaltungen an die Hand geben. Die Angebote im Seminarprogramm können aufgrund gesteigerter Fördersummen nicht nur quantitativ steigen (von sieben Seminaren in 2003 auf 22 in 2017), sondern auch die Zusammensetzung der Themen verändert sich, wird vielfältiger. 2009 werden die Einstiegsseminare Globales Lernen eingeführt, die mit den vielfältigen interaktiven Methoden des Globalen Lernens das pädagogische Handwerkszeug der Referent*innen erweitern. Die Steigerung der Veranstaltungszahlen von 1.400 (2005) auf fast 6.000 (2017) beinhaltet auch eine größere Vielfalt der angebotenen Themen und der erreichten Zielgruppen: Durfte BtE zu Beginn nur in der Schule tätig sein, erreicht das Programm heute auch außerschulische Akteure, wie Vereine, Kirchengemeinden, Kindergärten oder Besucher*innengruppen des BMZ.

Bunter Pool

Mit der Einführung von weltwärts gab es eine erste wesentliche Erweiterung der Gruppe der BtE-Referent*innen um die zurückgekehrten weltwärts-Freiwilligen des Deutschen Entwicklungsdienst (DED). Der Wechsel der institutionellen Zugehörigkeit BtEs vom DED zu Engagement Global 2012 ermöglichte, dass nun auch Rückkehrende anderer Entsendedienste, Menschen mit Migrationshintergrund und, seit 2015 dank des Pilotprojekts in NRW, auch Geflüchtete, BtE-Referent*innen werden können. Die Diversifizierung der BtE-Referent*innen führte dazu, dass die Lerninhalte und Methoden in den Seminaren besser an die unterschiedlichen Hintergründe der Teilnehmenden angepasst werden konnten. Aktuell wird an einer noch differenzierteren Ausarbeitung der Fortbildungsangebote gearbeitet.

Außen hui - und innen?

Die Umsetzung des Programms geschieht ebenso wie die strategische Planung in einem ausgeklügelten Miteinander der einzelnen Träger. Wie selten sonst arbeiten hier zivilgesellschaftliche und staatliche Organisationen auf Augenhöhe zusammen. Da treffen sich viele Sichtweisen: regionale, bundesweite, die aus den Flächenländern, die mit wohlwollenden Landesregierungen, die aus strukturschwachen Ländern, die des Geldgebers, die der Administration, die von neu in 2017 hinzugekommenen Regionalen Bildungsstellen (Bayern und Schleswig-Holstein) etc. Es gilt, diese unter gemeinsamen Zielen und Qualitätsstandards zu vereinen, dabei jedoch die Unterschiedlichkeiten zu berücksichtigen

und positiv zu nutzen. Dazu müssen förderliche strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen, wie Arbeitsformate oder wertschätzende Kommunikationsformen, immer wieder neu ausgelotet und angepasst werden, um die Teilnahme an Diskussionen für alle zu erleichtern und partizipative Entscheidungsprozesse zu unterstützen.

Doch auch bei BtE gibt es noch Herausforderungen im Themenbereich der Vielfalt. So müssen wir uns eingestehen, dass die Belegschaft bei den BtE-Trägern nicht allen Dimensionen des Diversitäts-Managements gerecht wird. Mehr Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung sollten ihren Platz im BtE-Team finden. In der täglichen Arbeit müssen wir uns und auch unsere Referent*innen fragen, wie weit unser eigenes Verständnis von Vielfalt geht. Unterhalten wir uns mit Personen mit rassistischen Ansichten? Sind wir in der Lage oder Willens, auch bei ihnen die Hintergründe vorurteilsfrei zu entdecken?

Neben diesen noch bestehenden und immer wieder neuen Herausforderungen können wir feststellen, dass sich das Prinzip der Vielfalt, wie in der Natur, auch für BtE als ein wesentliches Überlebensprinzip erweist. Nur wer sich veränderten Rahmenbedingungen anpassen kann und Veränderungen als ein selbstverständliches Phänomen willkommen heißt, hat die Chance, auch langfristige Ziele umzusetzen.

Monika Ziebell, BtE Bonn im Projektbrief 2018