

# yMIND Ergebnisse

## Sieben Fallstudien mit Beispielen aus der Praxis



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Project No 580232-EPP-1-2016-1-DE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

## Einleitung

Im Rahmen des zweijährigen Projektes yMIND wurden zwei Modelle guter Praxis implementiert und adaptiert, die beide das Ziel hatten, soziale Inklusion und schulische Bildung miteinander zu verschränken, bzw. soziale Inklusion durch Bildung zu fördern. Im Rahmen dieser Modellvorhaben wurden Ansätze aus den Bereichen Diversität, Geschlechtergerechtigkeit, Mobbing- und Gewaltprävention miteinander verbunden. Die Aktivitäten wurden in schulischen und außerschulischen Settings in Bulgarien, Deutschland, Griechenland und Österreich durchgeführt. Die beiden Modelle sind:

- **Das erste Modell guter Praxis (GP1): Ganzheitliches Diversity-Trainings in Schulen**
- **Das zweite Modell guter Praxis (GP2): Popular Opinion Leader (POL)**, ein Modell, in dem besonders anerkannte Personen aus Peer-Groups geschult werden, besondere Botschaften in ihren jeweiligen Gruppenzusammenhängen weiter zu verbreiten oder auch – wie im Fall von yMIND - Diskussionen über das Verhältnis der Geschlechter anzustoßen.

Die zwei Trainingsmodelle, die im Rahmen von yMIND weiterentwickelt wurden unterstützen Kinder und Jugendliche dabei, sich mit den Themen Mobbing, Diskriminierung und Gewalt konstruktiv auseinanderzusetzen. Im gleichen Prozess erwerben und erweitern sie ihre Fähigkeiten in Kommunikation und Zusammenarbeit. In vielerlei Hinsicht kann yMIND als Intervention des partizipativen und sozialen Lernens gesehen werden.

Die im Folgenden dargestellten **sieben Fallstudien** beinhalten Schlüsselaspekte aus der praktischen Umsetzung und verdeutlichen exemplarisch wie diese Praxisbeispiele für eine erfolgreiche Vermittlung eingesetzt wurden. **Fallstudie eins** befasst sich mit der Art und Weise, wie Fragen des sozialen Verhaltens im Rahmen der Diskussionen der yMIND Themen zu Tage getreten sind und wie die Praktiker\*innen reflektiertes soziales Verhalten fördern. Schlüssel zu dieser Maßnahme waren eine akzeptierende Diskussionskultur in den Gruppen und die Erprobung und Förderung kommunikativer Fähigkeiten – dies ist der Inhalt von **Fallstudie zwei**. Die Fallstudien drei bis sechs stellen Aspekte des Projekts aus der fachlichen Sichtweise der Partner in den vier EU-Ländern dar.

**Fallstudie drei** beschreibt den Einfluss der POL Methodik auf die individuelle Ebene von Teilnehmerinnen, ein Praxisbeispiel aus der Arbeit des österreichischen Partners AÖF (Verein österreichischer Frauenhäuser). Die **Fallstudie vier** hebt beispielhaft einige Erfahrungen des bulgarischen Partners HESED aus der Umsetzung der POL-Methode in Bulgarien hervor.

Eine zentrale Vorgehensweise von yMIND war die Anregung von Reflektion und Diskussion durch stimulierende Lernimpulse, dargestellt in der **Fallstudie fünf**, hier basierend auf den Erfahrungen des deutschen Partners SPI Forschung gGmbH. **Fallstudie sechs** behandelt die Relevanz einer Auseinandersetzung mit Diversität in einem weiteren kulturellen Kontext und wie Eltern in diesen Prozess einbezogen werden können, hier gezeigt am Beispiel einer Erfahrung aus der Praxis des griechischen Partners ACTION Synergy. Zum Schluss illustriert **Fallstudie sieben** wie das yMIND-Trainingsmodell die Fortbildung und berufliche Weiterentwicklung von Schulfachkräften unterstützt.

Die Fallstudien wurden von Colin Isham hergestellt, yMIND externer Projektevaluator.

Für mehr Informationen über das yMIND-Projekt besuchen Sie unsere Website:

<http://www.youth-mind.eu/>

## Fallstudie 1

### Förderung von sozialem Verhalten

*Oberstes Ziel von yMIND ist es, mehr Toleranz zu schaffen und die Beziehungen zwischen Kindern und Jugendlichen unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlicher Herkunft zu verbessern. In den meisten Fällen bedeutete dies, die bestehenden Gruppennormen in Frage zu stellen, um es Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen, ihre Einstellung und ihr Verhalten zu reflektieren, auch in Bezug auf ihr soziales Umfeld. Aufgrund der interaktiven yMIND-Methoden gelingt dies ganz gut, jedoch stößt das Herausfordern bestehender Normen häufig auf widerständiges oder störendes Verhalten. Die yMIND-Trainer\*innen verstanden dies als Teil des Lernprozesses, der genau angeleitet und begleitet werden musste aber keineswegs unterbunden wurde. Den Jugendlichen wurde die Möglichkeit eingeräumt, ihren eigenen Beitrag zu den jeweiligen Lernaktivitäten zu gestalten. Die beteiligten Fachkräfte entwickelten auf dieser Grundlage Strategien, um die Schüler\*innen für ein positiveres Miteinander zu stärken, so dass yMIND als eine Intervention gesehen werden kann, die Sozialkompetenz fördert.*

*Diese Fallstudie beschreibt einige der aufgetretenen störenden oder unangemessenen Verhaltensweisen von Schüler\*innen und die von den Fachkräften empfohlenen Strategien zur Stärkung eines sozialkompetenteren Verhaltens.*

#### **Welche störenden Verhaltensweisen traten während der yMIND-Schulworkshops auf?**

Störendes oder unangemessenes Verhalten trat keineswegs in allen yMIND-Sitzungen oder durchgängig in allen Sitzungen mit derselben Gruppe oder mit denselben Schüler\*innen auf. Wenn es sich zeigte, konnten folgende Formen beobachtet werden:

- gegenseitige Beschimpfungen
- Schüler\*innen unterbrachen sich gegenseitig, hörten nicht zu
- Nichteinhaltung der (vereinbarten) Klassen- und Gruppenarbeitsregeln

Auch wenn Verhaltensweisen dieser Art für die Schulfachkräfte und Mitschüler\*innen anstrengend war, war es doch oft ein wichtiges Zeichen für tiefer liegende Verhaltens- und Beziehungsprobleme, auf die in der Klasse eingegangen werden mussten. Ironischerweise war ein solches Verhalten also gerade der Hinweis darauf, dass genau in diesen Gruppen eine yMIND-Intervention am dringendsten erforderlich war.

Im nächsten Abschnitt werden einige der Strategien vorgestellt, die Workshopleitungen einsetzten, um positive und sozialkompetente Verhaltensweise zu stärken.

#### **Wie haben Fachkräfte sozial kompetentes Verhalten gefördert?**

##### ***Die Jugendlichen dort abholen, wo sie sich befinden***

Die yMIND-Themen haben das Potenzial, eine Reihe von Emotionen bei jungen Menschen hervorzurufen: Diese Themen können ihnen peinlich sein, sie können sich darüber lustig machen und in einigen Fällen sich persönlich betroffen fühlen. Aus diesem Grund waren einige Vorbereitungen erforderlich, um die Jugendlichen zu sensibilisieren und Vertrauen für eine offene Diskussion aufzubauen. Das Festlegen von Gruppenregeln war ein wesentlicher Teil davon. Auch vorangehende

Aktivitäten, wie das pantomimische Ausdrücken von Gefühlen, bspw. durch „Standbilder“, halfen den Schüler\*innen sich allmählich dem Thema anzunähern.

### ***Festlegung von Regeln für die Interaktion***

In fast allen yMIND-Sitzungen besprachen und formulierten die Trainer\*innen mit den Kindern und Jugendlichen Verhaltensregeln für die Sitzung und bezogen sich auf diese, wenn die Arbeit durch regelwidriges Verhalten einzelner Schüler\*innen unterbrochen wurde. Je mehr die Fachkräfte die Teilnehmenden an der Aufstellung und Respektierung der Gruppenregeln beteiligten, desto mehr unterstützten diese sie aktiv in der Kontrolle und Verantwortung für ihr eigenes Lernen.

### ***Kleingruppenarbeit etablieren***

Wurde die Klasse in kleine Gruppen aufgeteilt, waren die Schüler\*innen motivierter sich zu beteiligen, und die Fachkräfte konnten den Fokus der Aufmerksamkeit eher bei der Bearbeitung der Themen halten. Solange den Jugendlichen die Aufgabenstellung der Stunde klar war, funktionierte dies gut. Es war ebenfalls hilfreich, wenn zwei Workshop-Trainer\*innen anwesend waren, um die Arbeit in kleinen Gruppen zu moderieren.

### ***Lärm an sich ist kein Indikator für störendes Verhalten***

Die Trainer\*innen mussten sorgfältig abwägen und entscheiden, ob und wann eine Diskussion außer Kontrolle geraten ist, und wenn dies der Fall war, die Jugendlichen an die vereinbarten Regeln erinnern. Lärm an sich ist dabei kein Indikator für störendes Verhalten, schließlich ist es positiv zu bewerten, dass die Jugendlichen, ihrer Stimme Ausdruck verleihen und sich darin üben mit sensiblen Themen umzugehen und auf diese Weise auch mehr Selbstkontrolle zu entwickeln. Voreilige Eingriffe seitens der Workshopleitung konnte dies leicht wieder zunichtemachen.

### ***Die Nerven behalten***

Jugendliche dabei zu fördern, ihre Sozialkompetenz weiter zu entwickeln, ist mitunter sehr zeitaufwändig, insbesondere, wenn es in ihrem Umfeld entsprechende Vorbilder/Strukturen fehlen:

*Die Klasse schien mir ein einziger Schmelzriegel, Spielplatz verschiedener Bewältigungsstrategien, wie Frust, Ablehnung, Ausagieren. Gegenseitiger Respekt war kaum vorhanden, musste langsam erlernt und geübt werden. Für den/die Lehrer\*in ist es eine herausfordernde, mühsame Aufgabe. Es erfordert viel Zeit. (Deutsche Workshop Trainer\*in)*

Die Erfahrung der yMIND-Trainings zeigte jedoch, dass Durchhaltevermögen zu Ergebnissen führte. Solange die Trainer\*innen konsequent in ihrer Herangehensweise waren, reagierten die Schüler\*innen mit der Zeit darauf und erweiterten ihre sozialkompetenten Handlungsmöglichkeiten.

## Fallstudie 2

### Stärkung von Kommunikationskompetenz

Die Förderung von Kommunikationsfähigkeit ist ein zentrales Anliegen im Rahmen der yMIND-Workshops mit Schüler\*innen. Die Fähigkeit zum verbalen Ausdruck der eigenen Meinung und die Aufnahme von Argumenten im Rahmen eines Dialogs sind für die Prävention von Gewalt, Mobbing und Diskriminierung grundlegende Voraussetzungen.

Dieser Prozess fordert von den Trainer\*innen Geduld, Ausdauer und Geschicklichkeit. In ihren systematischen Aufzeichnungen über die Workshops (Trainer\*innen Protokoll) wurde deutlich, dass auf Grund der eingeräumten Freiräume und der partizipativen Vorgehensweise viele Jugendlichen mehr Selbstsicherheit in der Kommunikation zeigten und somit ihre Kommunikationskompetenzen weiter entwickeln konnten.

#### Wie sah so ein gelungener Kommunikationsprozess aus?

Gruppendiskussionen, die häufig unterbrochen wurden und in denen beleidigende Witze und abwertende Kommentare abgegeben wurden, zeugten von Unsicherheit bei den störenden Teilnehmer\*innen. Wenn Jugendliche sich sicher fühlten und in einer Atmosphäre von gegenseitigem Respekt offen über Themen wie Diskriminierung, Gewalt und Mobbing sprechen konnten, war der Kommunikationsprozess gelungen. Viele der teilnehmenden Schüler\*innen machten im Laufe des Trainingsprogramms zu einem gewissen Grad eine Entwicklung durch, d.h. sie konnten mehr Sicherheit gewinnen und in der Diskussion reflektierter und respektvoller agieren.

*“Die Kinder äußerten ihre sehr persönlichen Gedanken und konnten gar nicht glauben, dass sie sich in so kurzer Zeit so wohl dabei fühlen würden, sich frei auszudrücken.“* (Griechische Trainerin)

#### Was behindert einen gelingenden Kommunikationsprozess?

Mehrere Faktoren wurden identifiziert, die eine gelingende Kommunikation erschweren, darunter:

- Mangelndes Vertrauen der Jugendlichen
- Angst, die eigenen Gedanken vor einer größeren Gruppe offenzulegen
- Ein Verlauf der Diskussion von einer allgemeinen Behandlung des Themas zu persönlicher Betroffenheit.
- Außerdem mussten die Fachkräfte darauf achten, sich nicht über die Konzentrationsfähigkeit der Gruppe hinaus mit einer bestimmten Aktivität aufzuhalten. Sie mussten den geplanten Ablauf den Möglichkeiten der Gruppe anpassen, Pausen machen, wenn sie gebraucht wurden und den Stoff wieder aufnehmen, wenn die Jugendlichen dazu bereit waren, weiterzumachen. Diese flexible Vorgehensweise war ein wichtiges Merkmal der yMIND-Schulworkshops.

#### Wie wurde eine gelingende Kommunikation erreicht?

Einige der in der Fallstudie 1 (Förderung von sozialem Verhalten) beschriebenen Strategien sind auch Voraussetzungen für die Förderung einer gelingenden Kommunikation. Darüber hinaus zeigte die yMIND-Praxis, wie eine respektvolle Kommunikation erreicht wurde.

#### **Motivation zu sprechen, eigene Gedanken und Positionen zu äußern**

Die Themen von yMIND sind an sich für Jugendliche von grundlegendem Interesse. Zwar können manche Themen bisher eher tabuisiert gewesen sein und deren Diskussion daher für einige Teilnehmer\*innen eher schwierig, dennoch deuteten viele Beobachtungen darauf hin, dass es vielen Schüler\*innen ein großes Anliegen war über diese Themen zu sprechen. In den Workshops wurde aktiv und begeistert diskutiert. yMIND kann daher als ein geeignetes Trainingsmodell für eine Erprobung und Erweiterung von Kommunikationskompetenzen genutzt werden.

*“Im Vergleich zu früheren Schulungen, beteiligte sich die Gruppe viel aktiver. In der Übung, ‘Mobbing in der Schule’ hatten alle Meinungen zu den einzelnen Fällen und wollten diese auch äußern“. (Bulgarische Trainer\*in)*

### **Gewohnte Kommunikationsnormen verändern**

In mehreren Fällen wurde deutlich, wie reglementiert die gewohnte Klassenkommunikation der Schüler\*innen ablief:

*“Alle Schüler\*innen hoben ihre Hände (wie in normalen Unterrichtsstunden), um zu zeigen, dass sie etwas sagen wollten. So hatte man bei offenen Fragen 25 Hände in der Luft - keine leichte Aufgabe für uns.“ (Deutsche Trainerin)*

In vielen Fällen löste man das Problem, indem die Schüler\*innen in kleinere Gruppen aufgeteilt wurden oder es wurden Aktivitäten ausgewählt, die zur Strukturierung von Gruppengesprächen dienten. In beiden Fällen entfernte sich der/die Lehrer\*in vom zentralen Fokus der Unterrichtsinteraktion. Somit wurde die Verantwortung für die Gesprächsleitung mehr an die Schüler\*innen übertragen.

### **Ein wenig Distanz schaffen, um den Schüler\*innen zu erleichtern, über heikle Themen zu sprechen**

Während es viele Gelegenheiten gab, in denen die Jugendlichen offen über das Verhalten von Mitschüler\*innen, Familienmitgliedern und anderen sozialen Gruppen in Bezug auf die Themen von yMIND sprechen konnten, gab es auch Situationen, in denen einige Themen zu persönlich oder die Betroffenheit zu groß waren. Die yMIND-Methoden schafften hier die erforderliche Distanz, um die Diskussionen, durch z.B. spezielle simulierende Übungen und Rollenspiele nicht zu persönlich werden zu lassen:

*„Dadurch, dass ich den (von Mobbing) Betroffene spielte, konnten Gedanken zum Ausdruck gebracht werden, die in der Klasse über unser Thema existierten“. (Griechischer Trainer)*

Auf diese Weise konnten je nach Situation in den Klassen mit Hilfe der yMIND-Methoden unterschiedliche, auch inszenierte Ansätze für eine Bearbeitung der Themen Diskriminierung, Gewalt und Mobbing ausgewählt werden. Die Jugendlichen wurden mit dieser Heranführung an die Themen in die Lage versetzt, engagierte und produktive Diskussionen über diese Themen zu führen.

## Fallstudie 3

### Gegen einen Diskurs der männlichen Dominanz

Der yMIND-Partner in Österreich AÖF (Verein österreichischer Frauenhäuser) arbeitete mit einem Kulturzentrum zusammen, das Einwander\*innen und Geflüchtete in Wien unterstützt, um Frauen, die das Zentrum besuchten, die Ausbildung zum "Popular Opinion Leader" (POL) anzubieten und zu vermitteln. Die teilnehmenden Frauen stammten größtenteils aus überwiegend muslimischen Ländern.

Die yMIND-Partner\*innen haben POL in neuen Kontexten angewendet, wobei sie sich auf das potenziell heikle Thema der Geschlechterdiskriminierung konzentrieren. Im ursprünglichen POL-Programm wurde diese Methode im Rahmen der HIV-Prävention eingesetzt. Der Fokus „Soziale Beziehungen“ hat die Partner im Rahmen der Umsetzung der Methode POL vor echte Herausforderungen gestellt. Auch die Erfahrung von AÖF war davon geprägt, die Teilnehmerinnen haben den Kurs z.T. vorzeitig beendet. Dennoch veranschaulichen drei Geschichten aus dieser Gruppe, wie die POL-Ausbildung einen Anstoß zur Reflektion geben kann, die in eine neue Bewertung von Geschlechterverhältnissen führen kann und ein Auftakt für Veränderungen und zur Bekämpfung von tiefsitzender Diskriminierung bilden kann.

#### Tiya

Zwischen den Trainingseinheiten führte Tiya ein Gespräch mit einem männlichen Freund über Geschlechtergerechtigkeit und war überrascht, als sie erfuhr, dass der Freund selbst gewalttätig gegenüber seiner Frau gewesen war. Diese Information war für Tiya neu. Der Freund war in der Tat so gewalttätig gewesen, dass er eine Anweisung von der Polizei erhalten hatte, die es ihm verbot, vierzehn Tage lang nach Hause zurückzukehren. Nach dem Gespräch sah Tiya den Freund in einem anderen Licht und stellte sich Fragen warum sie das nicht selbst bemerkt und Anzeichen dafür gesehen hatte.

#### Lateefah

Lateefah beschäftigte sich mit dem Thema Geschlechterdiskriminierung und war von der ersten Sitzung an begeistert. Sie nahm das Training sehr ernst und hatte das, was sie zwischen den Sitzungen gelernt hatte, angewendet, wie es das Modell vorsieht. Wie schon Tiya führte auch Lateefah ein Gespräch mit einem männlichen Freund über das Thema Geschlechtergleichstellung, und war wie Tiya überrascht, dass er die grundlegende Position vertrat, dass Männer in einer Beziehung dominant sein sollten. Seiner Meinung nach sollte eine Frau nach ihrer Heirat nicht mehr arbeiten gehen. Dem konnte Lateefah nicht zustimmen: "Ich kann nicht sagen, dass es Gewalt ist, aber ich kann es nicht akzeptieren. Das ist mein Leben, und ich will selbst entscheiden, was ich mache".

Als Ergebnis des Trainings erfuhren sowohl Tiya als auch Lateefah mehr über die Einstellung ihrer männlichen Freunde und begannen, ihre Beziehung zu ihnen entsprechend neu zu bewerten.

#### Afsana

Afsana fand heraus, dass negative Einstellungen gegenüber Frauen in ihrem Herkunftsland in Österreich in unterschiedlicher Form wieder auftreten können. Sie erzählte, dass Frauen in ihrem Herkunftsland keine Zuflucht bei der Polizei finden, wenn sie zu Hause Gewalt erlitten hätten, sondern im Gegenteil die Polizei die Ehemänner in solchen Fällen fragte, warum sie auf ihre Frau nicht besser aufgepasst hätten.

Hingegen wird eine Diskriminierung am Arbeitsplatz in Österreich anders bewertet. Als sie z.B. erzählte, dass ein männlicher Kollege ihren Oberschenkel berührt hatte, wurde sie als "zu sensibel" beschimpft. Der Täter wurde als Opfer gesehen, ihm fielen die Sympathien der meisten Kolleg\*innen zu, während Afsana am Ende ihren Job aufgab, weil die Atmosphäre ihr gegenüber feindlich geworden war.

In allen drei Fällen wurde deutlich, dass diese jungen Frauen auf Grund eigener diskriminierender Erfahrungen motiviert waren, an der POL-Ausbildung teilzunehmen. Das yMIND-Programm bot mit der Einführung der Methode POL eine Grundlage, um sich näher mit dem Thema zu beschäftigen und reflektierte dazu Stellung zu beziehen.



## Fallstudie 4

### Ergebnisse der Umsetzung der Methode "Popular Opinion Leader" (POL) aus Bulgarien

#### Lektion eins: Den Teilnehmer\*innen viel Zeit einräumen, damit sie eigene Fähigkeiten und Kompetenzen erkennen können und reflektierte Meinungen entwickeln

Die wichtigste Lehre aus allen yMIND-Interventionen war, dass tradierte Haltungen und Normen über das Verhältnis zwischen den Geschlechtern insbesondere bei jungen Männern sehr tief verwurzelt waren und eine sachliche Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit durch aggressives Verhalten einiger Teilnehmer kaum möglich war. Im Rahmen des POL-Programms in der Roma Community Filipovtsi, Sofia war dies besonders der Fall. Die POL- Trainer\*innen mussten lernen, Geduld zu haben, und ihre Zielsetzungen dem Tempo der Teilnehmer anzupassen.

Die Trainer\*innen haben sich zunächst durch die Tatsache entmutigen lassen, dass einige männlichen Teilnehmer vor allem zu Beginn Sitzungen störten oder das Thema Geschlechtergerechtigkeit demonstrativ ablehnten. Sie haben im Gegenteil Gewalt gegen Frauen als „natürliche Ordnung“ bezeichnet.

*„Ich denke, es ist in die natürliche Ordnung, dass ein Mann seine Frau schlagen kann, vor allem, wenn sie ihn vor anderen Leuten in Verlegenheit bringt“.*  
(männlicher POL aus Filipovtsi)

Trotz dieser vehementen Machtdemonstration gab es aber im Laufe des Trainings erste Anzeichen über andere oder sich verändernde Einstellungen in den Diskussionen: Zunehmend beteiligten sich auch männliche Teilnehmer auf einer sachlichen Ebene; den gewaltakzeptierenden Aussagen wurde von anderen Teilnehmern widersprochen, die Diskussionen wurden konstruktiver. Außerdem diskutierten die Teilnehmer außerhalb der Sitzungen diese Themen mit Familienmitgliedern, möglicherweise als Vorbereitung für ein Gespräch mit Freund\*innen.

Als Reaktion darauf lernten die Trainer\*innen sich nicht von unkooperativem oder störendem Verhalten entmutigen zu lassen, sondern sich darauf zu konzentrieren, Veränderungen und positive Entwicklungen zu fördern.

*„Es ist wichtig, dass eine Frau so sein sollte, wie sie sein will – nicht ein Roboter.“* (männlicher POL aus Filipovtsi)

#### Lektion zwei: Der ausgewählte Public Opinion Leader (POL) als Erhalter von kulturellen Normen der Aggression

In der ersten Trainingsreihe in Filipovtsi wurde deutlich, dass es einen potenziellen Konflikt bei der Auswahl von POLs gab. Eine POL ist eine Person, die in einer Gemeinschaft ein hohes Ansehen

genießt, häufig allerdings auch auf Grund eines zur Schau gestellten aggressiven Verhaltens und tradiert hierarchischer Einstellung zum Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Hier bestand eine zweifache Herausforderung für die Workshopleiter\*innen: Ändert die ausgewählte Person im Laufe des Workshops ihre Überzeugungen und tritt entgegen der Gruppennorm für mehr Geschlechtergerechtigkeit ein, könnte das bedeuten, dass diese Person in der Gemeinschaft an Ansehen verliert. Wir sehen hier den entscheidenden Unterschied zwischen dem Einsatz der Methode im Feld der HIV/STI-Prävention und einem Einsatz zur Prävention von Häuslicher Gewalt, hier werden grundlegende Identitätskonzepte herausgefordert.

Es gibt keine einfache Lösung für diese Problematik, aber die POL-Trainer\*innen in Filipovtsi schlugen vor, POLs in Zukunft auf der Grundlage ihrer Dynamik und ihrer Bereitschaft sich zu engagieren auszuwählen, und diejenigen nicht einzubeziehen, die in der Vergangenheit durch unsoziales Verhalten aufgefallen waren.

*„Jugendliche akzeptieren Aggression und Dominanz von Männern als etwas Normales, und haben Schwierigkeiten, Botschaften über Verhaltensänderungen anzunehmen.“ (Filipovtsi-Trainer)*



### **Lektion drei: Änderung der Gruppenzusammensetzung zur Verbesserung der Dynamik**

In der zweiten Trainingsreihe haben sich die POL-Trainer\*innen daher sorgfältig über die Zusammensetzung der Gruppe Gedanken gemacht. Diesmal gab es eine radikale Verschiebung des Geschlechtergleichgewichts, von der ursprünglichen rein männlichen Gruppe hin zu einer gemischten Gruppe mit Frauen und Männern. Darüber hinaus hatten fünf Teilnehmer\*innen bereits Erfahrungen in der Arbeit in Gruppen. Dadurch verliefen die Sitzungen viel reibungsloser, es waren weniger Widerstände zu überwinden. Die Gruppe konnte sich mit schwierigen Fragestellungen viel früher und viel eingehender beschäftigen. Die Teilnehmer\*innen dieses zweiten Trainings bemühten sich intensiver und erfolgreicher, Freund\*innen außerhalb der Schulungseinheiten einzubeziehen. Im Ergebnis waren sie in der Lage, die Akzeptanz bei diesen Freund\*innen für Geschlechtergerechtigkeit zu erhöhen und auch eingehend zu analysieren, wenn Gespräche nicht gut verlaufen waren.

*„Trotz der Tabuisierung dieser Themen in der Gemeinschaft ist es der Gruppe gelungen, ein vertrauliches Umfeld aufzubauen, in dem über Gewalt gesprochen, persönliche Erfahrungen ausgetauscht und Verhaltensweisen überdacht werden können.“ (Trainer in Filipovtsi)*

## Fallstudie 5

### Stimulierende Lernimpulse zur Förderung von sozialer Kompetenz

Eines der von der externen Evaluation herausgearbeiteten nachgewiesenen Elemente wirksamen Lehrens<sup>1</sup>, ist der Einsatz von stimulierenden Lernimpulsen. Diese können mit Anregungen erreicht werden, die

- die Schüler\*innen zum Nachdenken anregen
- höhere Lernergebnisse hervorbringen
- Schüler\*innen-Antworte hervorrufen, die der Lehrkraft den nächsten Schritt weisen

Von hoher Bedeutung ist, dass stimulierende Anregungen den Schüler\*innen einen Raum eröffnen, um die komplexen Themen zu erkunden, die im Fokus von yMIND stehen. Sind diese gut gerahmt, begleiten solche stimulierenden Lernimpulse die Jugendlichen sicher durch die Komplexität, die Diskussionen über z.B. kulturelle Normen unweigerlich bedeutet.

Stimulierende Anregungen könnten vielfältige Formen aufweisen, sie sind nicht unbedingt in die Form einer Frage gekleidet. Viele yMIND-Methoden beinhalten solche stimulierenden Anregungen, indem sie Schüler\*innen dazu bringen, ausführlich über ihre Einstellungen und ihr Verhalten nachzudenken. Folgende Beispiele aus den Trainings in Berlin verdeutlichen, wie dies funktionieren kann. Sie laden auch dazu ein, zu überlegen, wie eine gelingende Verbindung geschaffen werden kann zwischen der Förderung sozialer Kompetenz und der Bearbeitung schwierigen sozialen Verhaltens.

#### Szenario 1 – Das Verhalten untereinander reflektieren und überdenken

Eine einfache Übung, um Schüler\*innen anzuregen, über ihre Gefühle und ihr Verhalten gegenüber anderen nachzudenken, ist „Alle die...“. Hierbei liest die Workshopleitung eine Aussage laut vor, beispielsweise: *„um mich in der Klassengemeinschaft gut zu fühlen, brauche ich: dass man mir zuhört/ man mich nicht beleidigt/ man mich nicht anschreit“* usw. Daraufhin sollen die Schüler\*innen aufstehen, wenn die Aussage auf sie zutrifft, oder sitzenbleiben, wenn sie nicht zustimmen. Danach werden alle aufgefordert zu erläutern, warum sie aufgestanden oder sitzen geblieben sind.

An einer Berliner Grundschule reagierten einige Jungen mit Gleichgültigkeit gegenüber der Frage, in welchen Situationen sie sich gut oder schlecht fühlen. *„Mir ist es egal, ob mich jemand beleidigt.“* Andere Jungen wiederum reagierten aufgebracht und machten Gesten, als ob sie den/diejenige\*n hauen würden, der/die sie beleidigt hat.

#### Wie können Sie als Fachkraft damit arbeiten?

In diesem Fall hat die Übung Haltungs- und Verhaltensauffälligkeiten aufgezeigt und es war offensichtlich, dass diese angesprochen werden mussten, um die Beziehungen in der Klassengemeinschaft zu verbessern. Welche Folgeaktivitäten sind geeignet, um die Klasse zur Reflektion solcher Probleme zu bringen? Eine erneute Diskussion der Klassenregeln könnte die Schüler\*innen beispielsweise dazu anregen, bestimmte Verhaltensweisen zu überdenken. Auch die Sinnhaftigkeit der Regeln wird damit real. Es ließe sich auch diskutieren, was diese Art von Verhaltensweisen für eine Klassengemeinschaft insgesamt bedeuten. So können beispielsweise die

---

<sup>1</sup> <http://www.youth-mind.eu/images/products/evidence-based%20principles%20for%20effective%20L%20for%20website.pdf>

Schüler\*innen aufschreiben, welche Beleidigungen sie im Rahmen von Begegnungen in ihrer Klasse schon einmal gehört haben. Kleingruppen könnten dann darüber reflektieren und diskutieren, wie Beleidigungen wirken (für Einzelne Personen und in der Gruppe) und wie sich die betroffenen Mitschüler\*innen fühlen.

## **Szenario 2 – Sich mit Mobbing auseinandersetzen**

An einer anderen Grundschule machten die Schüler\*innen bei der Übung „Ausgrenzung“ mit. Dabei verlässt ein\*e Freiwillige\*r das Klassenzimmer, während die anderen Hinweise bekommen, wie sie sich bei seiner/ihrer Rückkehr Verhalten sollen (den/die Schüler\*in schweigend anstarren, die Arme verschränken). Nach der Übung soll der Freiwillige/die Freiwillige erzählen, wie er/sie sich gefühlt hat. Die darauffolgende Diskussion ergründet das Mobbinggeschehen, seine Erscheinungsformen und verschiedenen Rollen.

Nach dieser Übung begannen die Schüler\*innen eigene Erfahrungen mitzuteilen. Ein\*e Schüler\*in erzählte, wie ihm/ihr einmal der Schulranzen weggenommen und der ganze Inhalt ausgeschüttet wurde.

### ***Wie können Sie als Fachkraft damit arbeiten?***

Dieser Vorfall mit dem Schulranzen klingt wahrscheinlich für die meisten Schüler\*innen harmlos, für das betroffene Kind jedoch, dessen Schulranzen ausgelehrt wurde, kann dies sehr verstörend sein. Wie könnte aus dieser Anekdote ein Lernprozess für ein besseres Miteinander in der Klasse entstehen? Man könnte diese Schilderung z.B. dazu nutzen, eingehender über das Thema „sich-sicher-fühlen“ zu reden, „Wie wirkt sich ein allgemeines Unsicherheitsgefühl auf Deinen Alltag aus, wie berührt es dein Lernverhalten?“, „Was sind die Voraussetzungen, damit du und deine Klassenkamerad\*innen sich sicher fühlen?“

## **Szenario 3 – Geschlecht und Sexuelle Identität**

Bei einer POL (*Popular Opinion Leader*) Trainingssitzung in einer Oberschule in Berlin haben sich acht Willkommensklasse-Schülerinnen einer Reihe offener Fragen zu sexuellen Beziehungen gestellt, z. B. ‚Was ist Sexualität?‘, ‚Warum verlieben sich manche Jungen in Jungen und manche Mädchen in Mädchen?‘ Es fiel den Mädchen nicht leicht, vor einer Gruppe offen über diese Fragen zu sprechen. Sobald sie jedoch den Mut gefasst hatten, entwickelten sie zusätzliche Fragen, z. B. ‚Woher weiß ich, wann der richtige Moment gekommen ist, eine sexuelle Beziehung aufzunehmen?‘, ‚Kann ein homosexueller Mann Sex mit Frauen haben?‘

### ***Wie können Sie als Fachkraft damit arbeiten?***

Wie bereit sind Schüler\*innen sich dem Thema Sexualität in einer Gruppendiskussion zu nähern, eine Diskussion, die sie womöglich in Verlegenheit bringen könnte oder sogar ein Tabuthema berühren würde? Wie ließe sich die Gruppenarbeit gestalten, damit eine offene Atmosphäre entstehen kann? Die POL-Trainingsmethode sieht vor, dass die Jugendlichen mit Mitschüler\*innen und Gleichaltrigen über Geschlechterrollen und Sexualität sprechen, um über diesen Weg Kenntnisse in der Peer-Gruppe zu verbreiten und zu Reflektionen untereinander anzuregen. Eine Möglichkeit wäre, eine Auswahl von Gesprächsthemen mit unterschiedlichen Sensibilitätsstufen anzubieten, so dass diejenigen die sich noch nicht an bestimmte Themen heranwagen, erst mal über allgemeinere sprechen können.

## Fallstudie 6

### Einbeziehung von Eltern in Griechenland

Die Themen von yMIND berühren insbesondere die Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Geschlecht, die allzu oft in allen Gesellschaften auftritt. Wenn Menschen nach Stabilität in traditionellen Glaubensvorstellungen und Institutionen suchen, können alternative Lebensweisen ihre Weltanschauung in Frage stellen, verunsichern und Widerstand hervorrufen. In Griechenland beispielsweise, stellten Schulleiter\*innen und pädagogische Fachkräfte, die yMIND implementierten, fest, dass sie vor der besonders schweren Aufgabe standen, Eltern und kirchliche Autoritätspersonen mit ins Boot zu holen.

#### Die Problematik

Die griechischen Projektpartner ACTION stellten fest, dass die Rolle der Eltern bei der erfolgreichen Implementierung von yMIND nicht unterschätzt werden dürfe. Es kam vor, dass Eltern sich weigerten ihre Kinder an dem Trainingsprogramm teilnehmen zu lassen. Manchmal waren es aber auch die Jugendlichen selbst, die Ansichten von zu Hause in der Klasse äußerten, dass beispielsweise Homosexualität nicht mit ihrer Religion vereinbar sei.

#### Anpassung der Methoden, um Themen zugänglicher zu machen

Auf einer pragmatischen Ebene haben Lehrer einfach bestimmte Aktivitäten gemieden, die die Diskussionen zu direkt auf kontroversen Themen lenkten:

*“Wir haben einige thematische Vorschläge zu Religion und Homosexualität nicht eingebracht, weil wir bereits im Vorfeld Reaktionen seitens der Eltern erhielten, die ihren Kindern andernfalls nicht erlaubt hätten an der Aktion teilzunehmen. Diese Themen hätten mehr Vorbereitungszeit benötigt, damit sich die Schüler\*innen darauf einstellen können wir eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen können. Manche der Botschaften und Themen können auch ohne spezifischen Bezug zu sensiblen Bereichen vermittelt werden.“*

#### Die Eltern einbeziehen

Andere Akteure in maßgeblichen Positionen schlugen vor, dass Schulen in der Vorbereitung einer Maßnahme mehr dafür tun müssten Eltern einzubeziehen, um mehr Akzeptanz für die Workshops zu schaffen:

*„Ich möchte den schulischen Bildungsauftrag erweitern und das Potenzial der Schule nutzen, damit auch die Eltern davon profitieren. Darüber hinaus sollten Initiativen/Fördervereine von Eltern und Erziehungsberechtigten involviert werden, um die Eltern der Schüler\*innen zu sensibilisieren.“*

## Fallstudie 7

### Wie das yMIND-Trainingsmodell die Fortbildung und berufliche Weiterentwicklung von Schulfachkräften unterstützt

#### Eine yMIND-Fallstudie von Colin Isham, externer Projektevaluator

Kontinuierliche berufliche (Weiter-)Entwicklung und die effektive Umsetzung und Verstärkung verschiedener Trainingsmodelle in der Praxis sind weit erforschte Themen im Bildungsbereich. Um die Fortbildungspotentiale vom yMIND-Praxismodell bewerten zu können und die Projektpartner bei der Implementierung der yMIND-Workshops und -Schulungen zu unterstützen, wurden auf der Grundlage internationaler Forschung und wissenschaftlich ermittelter Erkenntnisse Leitlinien effektiven Lernens erarbeitet. Die ersten beiden Elemente der Leitlinien: „**Ein klarer moralischer Ansatz**“ und „**Fokus auf spezifische Themen für einen spezifischen Kreis von Lernenden**“ sind in die Konzeption vom yMIND-Training integriert. In dieser Fallstudie werden einige der charakteristischen Merkmale des yMIND-Trainingsmodells dargestellt, um zu veranschaulichen, wie das Modell durch einige dieser Elemente beeinflusst wird.

#### Die yMIND-Fortbildungen für Fachkräfte

##### ***Eine Kombination aus fachspezifischem Input UND Coaching***

Das yMIND-Modell ermöglicht sowohl fachspezifischen Input als auch Coaching für Schulfachkräfte über einen längeren Zeitraum. Die wichtigste direkte Komponente des Trainingsmodells für Lehrer\*innen, Erzieher\*innen und Schulsozialarbeiter\*innen ist die Fortbildung für Multiplikator\*innen. Neben diesen Fortbildungen erhalten die Schulfachkräfte die Gelegenheit, Trainer\*innen bei den yMIND-Workshops mit Schüler\*innen zu beobachten, Einzelübungen selbst anzuleiten und über die Erfahrungen und Perspektive von Schüler\*innen (aus den Fokusgruppendifkussionen) zu den yMIND-Themen zu reflektieren.

##### ***(Selbst)Evaluation ist von Anfang an eingebaut***

Ein wichtiges Arbeitsinstrument ist das strukturierte Trainingsprotokoll, das alle Workshopleiter\*innen führen müssen. Hier zeichneten die Trainer\*innen ihre Erfahrungen auf, die sie im Rahmen der Durchführung der yMIND-Schulworkshops sammelten. Diese Protokolle enthalten sowohl Schwierige Situationen im Rahmen der z.T. ungewohnten Übergabe von Verantwortung für den Verlauf eines Workshops an die Kinder und Jugendlichen, inkl. einer größeren Freiheit zu diskutieren, sowie Erfolgserlebnisse. Durch diese Selbstreflexionen lernten die Fachkräfte zum einen, Geduld zu üben und ihr Durchhaltevermögen zu stärken und zum anderen die allmählichen Veränderungen wahr zu nehmen. Sie konnten so Vertrauen entwickeln, das ein solcher Prozess geeignet ist, um soziale Kompetenz und kommunikative Fähigkeiten zu erweitern.

##### ***Reflektierender Dialog***

Die Trainingsprotokolle ermöglichten einen internen Dialog der yMIND-Trainer\*innen, der auch im Rahmen von Fortbildungen mit Lehr- und anderen pädagogischen Fachkräften übertragen und fortgesetzt wurde. Das folgende Zitat von Schulfachkräften aus einer yMIND-Fortbildung in Berlin verdeutlicht die Art der Selbstreflexion, die der Trainingsprozess auslöste:

*„Mir wurde [während der Übungen] klar, wie wichtig es ist mehr darüber zu nachzudenken, dass hinter einer bestimmten Überzeugung, viele verschiedene Gründe liegen können - oft ist die Antwort weder 0 noch 100%, nicht weiß und schwarz, es gibt viele Nuancen und Beweggründe. Um auf diese reagieren zu können, müssen wir sie erst ans Licht kommen lassen“.*

*„Einige der Fragen [Aussagen zu Geschlechterrollen aus einer soziometrischen Übung] sind Fangfragen, sie provozieren uns, darauf gibt es keine richtige Antwort. Sie sollen uns unsere subjektive Wahrnehmung vor Augen führen und dazu anregen über die eigene Position nachzudenken.“*

### **Coaching als nachhaltiger kooperativer Prozess**

Im Rahmen der Durchführung der yMIND-Workshops, hatten Lehrer\*innen die Gelegenheit als Beobachtende die Interaktionen zwischen den Schülern\*innen und ihre Reaktionen auf Themen und Gruppenprozess genau in den Blick zu nehmen. Einige anfängliche Bedenken gegen die Durchführung der yMIND Workshops konnten so ausgeräumt werden. In mehreren Fällen haben sie aus diesen Beobachtungen auch Erkenntnisse für Veränderungen in ihrem Fachunterricht gewinnen können. Wenn möglich, wurden Fachkräfte angeregt, sich in Tandempaare zusammenzufinden. Wenn aus den Schulen jeweils mindestens zwei Fachkräfte an den Multiplikator\*innen-Schulungen teilnehmen, ist es einfacher, die Workshops in den Schulen umzusetzen.

### **Partizipation und die Förderung von Handlungskompetenzen**

In welchem Umfang die partizipative Vorgehensweise, wie sie im yMIND-Modell vorgesehen ist, in den einzelnen Partnerländern auch umgesetzt werden konnte, hing weitgehend von den bildungspolitischen-, kulturellen und schulischen Rahmenbedingungen des Partnerlandes ab. In Griechenland zum Beispiel haben Schulfachkräfte große Freiheiten, Unterrichtsansätze und Lernmethoden nach eigenem Ermessen umzusetzen. In Bulgarien hingegen, fühlten sich die Fachkräfte sehr von bestehenden Strukturen und Führungskräften eingeschränkt. Dennoch gibt es Belege aus den Lehrer\*innen-Fortbildungen und Schulworkshops, dass die yMIND-Aktivitäten gut angenommen wurden und zumindest zur Reflektion anregten.

*„Das Interesse an unkonventionellen Lehrmethoden hat die Lehrer\*innen gereizt und sie haben sich an diesem Trainingstag außergewöhnlich aktiv beteiligt“.* (Bulgarischer Trainer)