



Profilpapier

für Respekt Coaches

Handreichung zu den Bereichen Haltung,
Ziele, Rolle und Aufgaben

Warum ein Profilpapier:

Das Programm Respekt Coaches erfordert von den Mitarbeitenden eine hohe Komplexität und Flexibilität, sowohl im Fachwissen, als auch in der pädagogischen Umsetzung von Gruppenangeboten und der Koordination dieser. Sowohl die vielen programmrelevanten Themen an der Schnittstelle zwischen Sozialer Arbeit und Politischer Bildung, als auch die Bedarfe an den Schulen miteinander zu vereinbaren, stellt oftmals eine große Herausforderung dar. Wir haben daher gemeinsam mit euch im Jahr 2022 im Rahmen von zwei Fachtagungen an einer Profilschärfung gearbeitet, um eine Handreichung zu den Bereichen **Haltung, Ziele, Rolle und Aufgaben im RC-Programm** zu erstellen. Diese Handreichung ist in vielen Teilen kein starres Konzept, sondern bleibt ein offenes, lebendiges Dokument, das stets mit eurer Hilfe erweitert, ergänzt und weiterentwickelt werden kann und soll.

Rahmenbedingungen im Programm, die weniger veränderbar sind:

Es gibt gewisse Rahmenbedingungen, die aufgrund spezifischer Programmvorgaben nicht oder wenig veränderbar sind. Beispielsweise handelt es sich dabei um den Programmtitel „Respekt Coaches“ oder um das Antragsverfahren für Gruppenangebote. Ebenso gibt es Vorgaben vom Bundesverwaltungsamt, wie z. B. das Vorgehen zum Vergabevermerk und zu Vergleichsangeboten, die wir nicht verändern können.

Haltung:

Primärprävention gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Diskriminierungsformen wie Sexismus, Klassismus, Antisemitismus, Rassismus etc.), sowie die Vermittlung von Grundwerten einer demokratischen Gesellschaft sind als klare Profilvermerkmale im Rahmenkonzept Nr. 9 formuliert. Um zu diesen gesellschaftlichen Themen pädagogische Arbeit mit Jugendlichen leisten, bzw. mit externen Trägern koordinieren zu können, bedarf es einer **kontinuierlichen Reflexion der eigenen Haltung, Rolle und Wahrnehmung**, sowohl gegenüber den Phänomenen selbst, als auch gegenüber der Zielgruppe des Programms. Die Entwicklung einer Haltung zu gesellschaftspolitischen Themen, die in ständigem Wandel sind, unterliegt ebenfalls einem Prozess, der **nicht endgültig und nicht abschließbar ist**.

Folgende Punkte können zur kritischen Selbstreflexion hilfreich sein:

- wertschätzende und menschenrechtsorientierte Haltung und Herangehensweise
- gewaltfreie und diskriminierungskritische Kommunikation
- eigene Sozialisation und gesellschaftliche Positionierung mitdenken
- eigene Ambiguitätstoleranz überprüfen

Spannungsfelder, die sich im Bereich der eigenen Haltung ergeben:

- Muss ich stets als „Vorbild“ agieren?

Einerseits besteht der Anspruch, dass wir beispielsweise mit einer geschlechtersensiblen, machtkritischen und diskriminierungskritischen Haltung mit Jugendlichen arbeiten, da diese Themenfelder für die Arbeit im Programm zentral sind.

Andererseits gibt es Unsicherheiten hinsichtlich einer gewissen „Fehlerfreundlichkeit“ und der dauernden Selbstüberprüfung. Die Erwartungshaltung an sich selbst kann daher sehr groß sein, sollte aber stets im Zusammenhang mit den Zielen der eigenen Arbeit abgeglichen werden (s. u.)

- Ein weiteres Spannungsfeld betrifft den Arbeitskontext im eigenen Verband:

Viele Respekt Coaches sind oder werden im Laufe ihrer Tätigkeit im Programm zu Expert:innen in oben genannten Diskursen, sehen diese aber in der eigenen Trägerschaft (Vorgesetzte, JMD-Leitung etc.) nicht widergespiegelt. Die Auseinandersetzung mit den Programmenthemen kann aber auch eine Chance sein, diese in die eigene Organisation zu tragen und dort Impulse in Organisationsentwicklungsprozessen zu setzen, solange dies die eigenen Kapazitäten und Aufgabenbereiche nicht überschreitet.

Ziele:

Das im Rahmenkonzept Nr. 9 verankerte Leitziel des Respekt Coaches-Programms der Jugendmigrationsdienste (JMD) lautet: Mittels Primärprävention, durchgeführt von pädagogischen Fachkräften, werden junge Menschen vor Extremismus in all seinen Erscheinungsformen, Rassismus sowie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geschützt. Auf der operativen Ebene bedeutet dies, dass die Fachkräfte primärpräventive Gruppenangebote zu o. g. Themen für junge Menschen durchführen und dies an einem Ort/Knotenpunkt, der ihren Alltag prägt: im Lebensraum Schule. Sie unterstützen junge Menschen/Schüler:innen dabei, sich in einer pluralen, demokratischen Gesellschaft zu orientieren, ihre eigenen Positionen zu entwickeln und selbstbewusst nach außen zu vertreten. Damit dies gelingen kann, arbeiten die Respekt Coaches eng mit internen Akteur:innen der Schulen sowie mit externen Trägern der politischen Bildung und der Radikalisierungsprävention zusammen.

Als Mittler- und Handlungsziele zur Erreichung des im Programm vorgegebenen Leitziels lassen sich folgende nennen:

- **Schule als Abbild der Gesellschaft im Kleinen begreifen und als Lernort für gesellschafts-politische Themen nutzen**
- **Bildung zu religiösem Extremismus und Rechtsextremismus, Schüler:innen stärken für eine demokratische Grundhaltung**

- **Sensibilisierung (und Empowerment) der Schüler:innen für gesellschaftliche Vielfalt und soziale Gerechtigkeit**
- **Sensibilisierung der Schüler:innen für verschiedene Formen von Ungleichbehandlung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**
- **Förderung von Beteiligung am sozialen Miteinander, Räume schaffen für Themen und Betroffenheiten der Schüler:innen**
- **Förderung der Ambiguitätstoleranz der Schüler:innen**
- **gemeinsame Erstellung eines Präventionskonzepts mit Akteur:innen der Schule als Handlungsgrundlage sowie seine Umsetzung: Finanzielle Ressourcen des Bundes/eines Bundesprogramms in Schule nutzbar machen**

Spannungsfelder, die sich im Feld Ziele ergeben:

- Bundesprogramm vs. Schule als Ländersache: Der Bund nutzt die Struktur der JMDs für die Ansiedelung des Respekt Coaches-Programms, da Schule im föderalen System auf der Länderebene geregelt wird. Somit kann das Programm nicht offiziell der Schulsozialarbeit an die Seite gestellt werden, sondern muss über eine Kooperation zwischen einem externen Träger und Schule laufen. Dies kann zu Missverständnissen, Kommunikationsproblemen sowie Konkurrenzdenken führen.

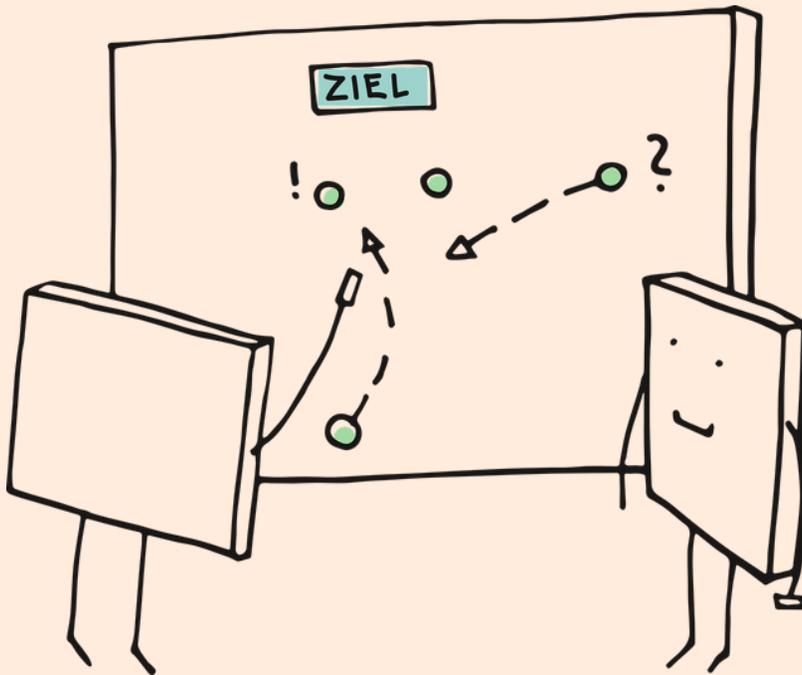
3. Rolle:

- Wie lässt sich die Wirkung primärpräventiver Angebote messen? Sowohl für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes als auch für ein nachhaltiges Arbeiten mit den Schüler:innen ist eine kontinuierliche „Evaluation“ der Zusammenarbeit mit der Schule notwendig. Hierfür gibt es keine vorgegebenen Instrumente und derzeit auch keine externe Überprüfbarkeit, sondern bleibt eine Reflexionsaufgabe der Mitarbeitenden vor Ort.

Die Rolle der Respekt Coaches ergibt sich zuerst durch die klare Abgrenzung zu anderen Akteur:innen im System Schule. So kann an dieser Stelle ausdrücklich festgehalten werden, dass die Respekt Coaches **keine Lehrkräfte mit Auftrag zu Unterrichtsgestaltung** nach Lehrplan sind. Ebenso sind sie **keine Fachkräfte der Schulsozialarbeit**, wenn auch es Überschneidungen in einer beiderseitig zu leistenden Präventionsarbeit gibt. Die Respekt Coaches arbeiten mit Schulleitung, Lehrkräften und Schulsozialarbeit in Personalunion, verstehen sich in ihrer Tätigkeit aber als externe Fachkräfte, die institutionell bei den Jugendmigrationsdiensten und deren Trägern angesiedelt sind. Es gilt, für alle Beteiligten das Verständnis eines multiprofessionellen Teams zu etablieren, in dem die:der Respekt Coach:in eine feste Instanz ist.

Hieraus ergibt sich ein Spannungsfeld, das es stetig zu beleuchten gilt:

- Respekt Coaches vs. schulinterne Fachkräfte: Konkurrenz-Denken, ausgehend von Schulsozialarbeiter:innen und/oder Lehrkräften
- Abhängigkeit von der Schulleitung und/oder Schulsozialarbeit, da diese der einzige Zugang zur Schule ist (zeigt sich in Kontaktaufnahme und -pflege)



Strategien für einen konstruktiven Umgang mit dem Spannungsfeld:

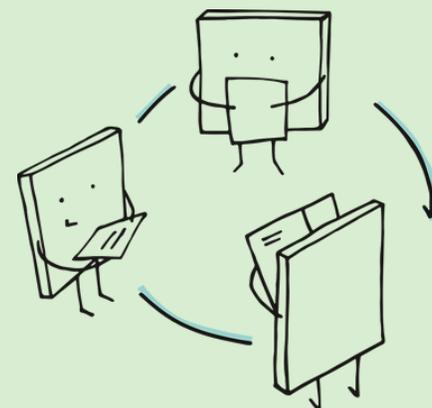
- Aufbau und Etablierung eines (multi-professionellen) Netzwerks von Ansprechpartner:innen in der Schule
- innerhalb dieses Netzwerks: eindeutige Klärung von Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Themen, die im Rahmen des Respekt Coaches-Programms geleistet werden können
- gemeinsame Bedarfsanalyse in Abgleich mit dem Rahmenkonzept Nr. 9
- stetige transparente sowie ehrliche Kommunikation (Highlights und Lowlights) mit den Akteur:innen in der Schule, bestenfalls in terminierten und regelmäßig stattfindenden Austausch-/Reflexionsrunden

Ein weiteres Spannungsfeld, das sich im Versuch der Beschreibung der Rolle der:des Respekt Coach:in ergibt:

- Der persönliche (oftmals hohe) Anspruch an die vielfältige Arbeit vs. Ressourcen der Schule (Zeit, Räume)/Expertise externer Bildungsträger/ Rahmenbegrenzung des Programms.

Strategien für einen konstruktiven Umgang mit dem Spannungsfeld:

- Bewusstmachung des eigenen Anspruchs und diesen mit den Gegebenheiten in der Realität abgleichen: Respekt Coach:innen können nicht alles bearbeiten und bedienen und dürfen sich abgrenzen: „Nein-Sagen“ zu Aufgaben und Themen, die an sie herangetragen werden
- Auf Erfahrungen anderer zurückgreifen: Offener, ehrlicher Austausch mit anderen Respekt Coaches sowie den Kolleg:innen im JMD
- Prozesshaftigkeit in der Rollenfindung: Sich Zeit nehmen bzw. lassen für eigene Definitionen, Offenheit für Veränderung. Ein eigenes Profil für die Arbeit mit der Schule entwickeln, das nicht nur durch Negation der Profile anderer Akteur:innen entsteht.
- Gestaltungsspielraum des Programms für die persönliche Ausgestaltung der Rolle nutzen (sich z. B. als Projektplaner:in/-koordinator:in verstehen)



4. Aufgaben:

Die Aufgaben der Respekt Coaches sind vielfältig und komplex. Dabei steht, bevor es zur Umsetzung von Gruppenangeboten und damit der konkreten Arbeit mit den Schüler:innen kommt, vor allem die Netzwerkarbeit sowie Kommunikation und Koordination mit verschiedenen Institutionen im Mittelpunkt. Gemeint sind an dieser Stelle die Kooperationsschulen, verschiedene externe Bildungsträger sowie die Arbeit nach innen mit der eigenen Institution, dem Jugendmigrationsdienst (JMD). Weiterhin gehört die Reflexion und Evaluation von Gruppenarbeit/ Projektverläufen sowie der eigenen Tätigkeit, Austausch im Rahmen von Fachtagungen, sowie kontinuierliche inhaltliche Fort- und Weiterbildung zu den Aufgaben der Respekt Coaches.

Formal/für die Kooperation JMD und Schule:

- Aufbau von Kooperationen mit Schulen, Etablierung und Implementierung des Programms: Erstellen von Kooperationsvereinbarungen mit Schulen sowie gemeinsames Erarbeiten von Präventionskonzepten als Handlungsgrundlage
- Konzeption, Organisation, Koordination passgenauer Gruppenangebote für Schüler*innen im Rahmen von Demokratiebildung und Extremismusprävention, auf Grundlage des Präventionskonzepts

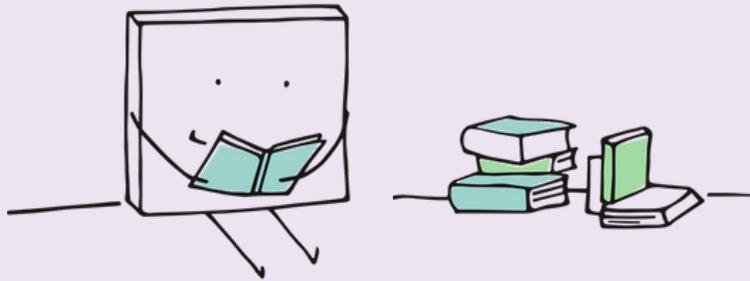
- Netzwerkarbeit: Passende externe Bildungsträger finden, die zu den im Präventionskonzept erarbeiteten Bedarfen passen
- Kommunikation zwischen Schule und externen Bildungsträgern
- Rechtzeitiges Erstellen von Maßnahmenanträgen und Verwendungsnachweisen, Dokumentation der Arbeit im impuls-Programm

Pädagogisch/für die Arbeit mit Schüler:innen

- Förderung von Autonomie und Selbstbestimmtheit
- Förderung von Offenheit für unterschiedliche Meinungen, verschiedene Perspektiven, anderen Lebens- und Liebesweisen als der eigenen
- Räume schaffen für Austausch zu (gesellschaftspolitischen) Themen, für die sonst im Schulalltag keine Zeit bleibt
- Eröffnung partizipativer Räume am hierarchisch geregelten Ort Schule, Ermutigung zu Beteiligung
- Meinungsbildungsprozesse initiieren und begleiten
- Demokratie fördern im Kontext Schule, Demokratie als Lebensform begreifbar machen
- Sensibilisierung für Vorurteile, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
- Empowerment der Schüler:innen (mit machtkritischer Herangehensweise: Wer empowert wen?)

Reflexiv/für sich selbst

- Stetige Reflexion der eigenen Arbeit sowie der eigenen Sozialisation und gesellschaftlichen Positionierung
- Kenntniserwerb über Methoden, die Austausch, Dialog und Meinungsbildungsprozesse fördern sowie zu Positionierung anregen



Spannungsfelder, die sich aus den Aufgaben der Respekt Coaches identifizieren lassen:

- Arbeit der Respekt Coaches vs. die reguläre (Beratungs-)Arbeit bei den JMDs und Trägern: Oftmals nicht kompatibel und damit konfliktuell, da die Respekt Coaches mit ihren Themen und Ansätzen anders verortet sind, als die anderen Kolleg:innen (z.B. Rassismus-, Diskriminierungs-, Machtkritik, Gendersensibilität etc.)

- Sensibilisierung/Demokratieförderung der Schüler:innen vs. Sensibilisierung/
- Demokratieförderung der Lehrer:innen: Was bringt es, die Schüler:innen sensibilisieren oder gar empowern zu können, auf das große Ganze aber keinen Einfluss nehmen zu dürfen, bspw. in Form von Fortbildung für die Lehrkräfte und Elternarbeit? Ist es Aufgabe der Respekt Coaches, Eltern und Lehrkräfte zu sensibilisieren bzw. Forderungen zu stellen und in Konflikte zu gehen?

Strategien für einen konstruktiven Umgang mit dem Spannungsfeld:

- Lehrkräfte und Eltern können nur indirekte Zielgruppe durch Wirken an der Schule sein. Gezielte Angebote für Lehrkräfte und Eltern ist nicht Aufgabe der Respekt Coaches!
- Kooperation mit einer Schule bedeutet ein beiderseitiges Verständnis und Mitwirken an den Programminhalten. Gefestigte Konflikte und Unverständnis des Programms müssen notfalls in der Auflösung der Kooperationsvereinbarung enden, bspw. wenn es die Arbeit der Respekt Coaches zu sehr beeinträchtigt oder unmöglich macht

Dieses Profildokument ist ein partizipatives Projekt, das von und für euch alle entstanden ist. Es bleibt ein offenes Dokument, das mit Euch gemeinsam weiterentwickelt und evaluiert wird.

Vielen Dank für Euren Beitrag und Eure Mitarbeit!

Julia Schneider

Programmreferentin Respekt Coaches BAG KJS

Maryam Tiouri

Koordination Respekt Coaches BAG KJS