Dokumentation der 1. Workshopreihe der Zukunftswerkstatt „Gute Ausbildung im Landkreis Schwandorf“

durchgeführt von der KU Eichstätt-Ingolstadt im Rahmen des Forschungsprojekts „laeneAs – ländliche Bildungsumwelten geflüchteter Jugendlicher in der beruflichen Ausbildung“

Workshop I: 03.06.2022, 14:00 Uhr – 18:00 Uhr
Workshop II: 15.07.2022, 14:00 Uhr – 18:00 Uhr
Workshop III: 20.10.2022, 14:00 Uhr – 18:00 Uhr

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
RAHMENPROGRAMM EMPIRISCHE BILDUNGSFORSCHUNG

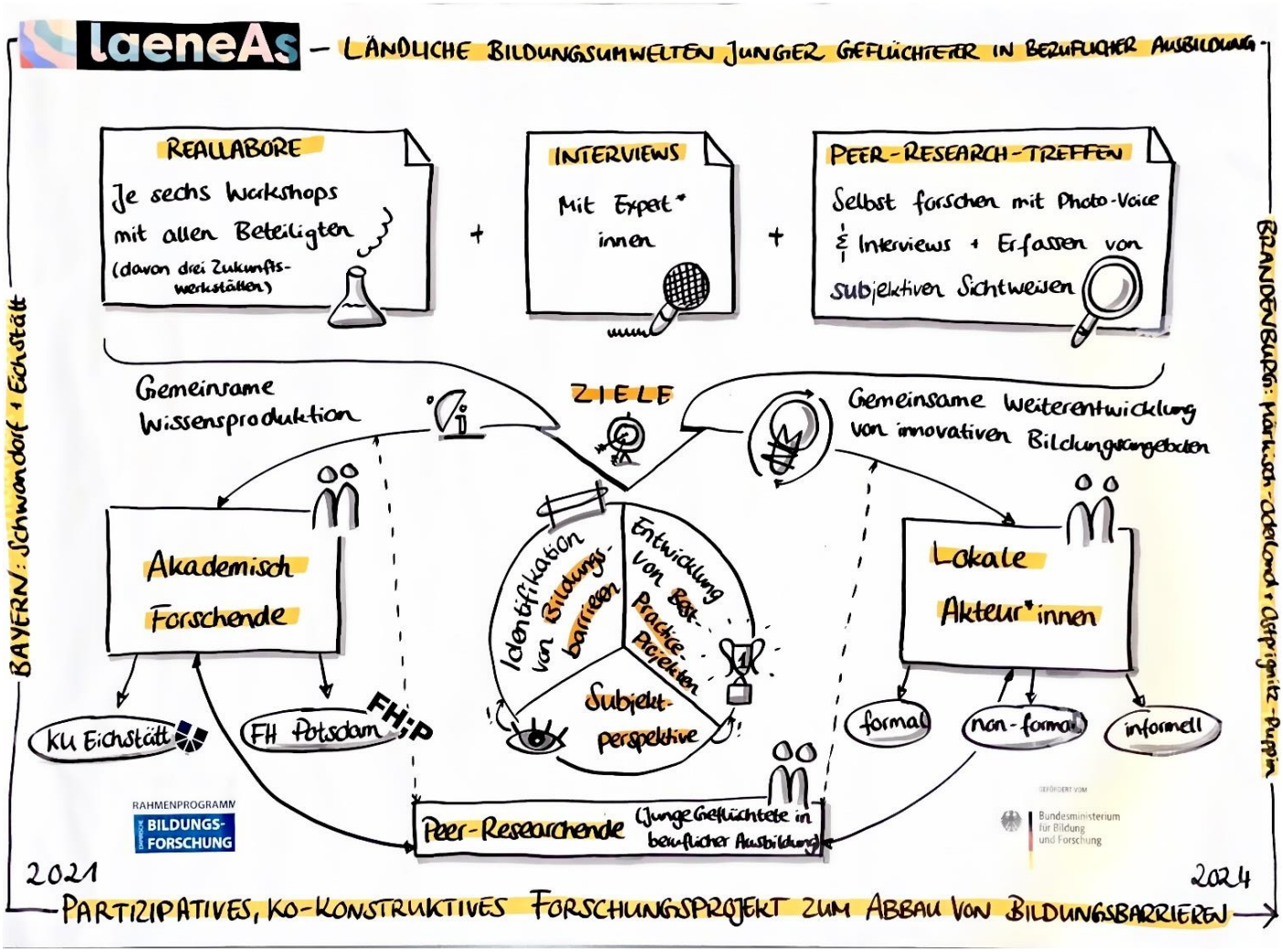
KATHOLISCHE UNIVERSITÄT EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Einführung und Ausblick

Im Rahmen des BMBF geförderten Forschungsprojekts „laeneAs“ fand die erste Workshopreihe mit drei Workshops in Form von Zukunftswerkstätten als „Gute Ausbildung im Landkreis Schwandorf“ statt. Die klassische Zukunftswerkstatt besteht aus den drei Phasen Kritikphase, Utopiephase und Realisierungsphase. Dieses effektive Format, um Projekte zu entwickeln, wurde auch als Wokshopformat für die laeneAs Reallabore gewählt. Dabei trafen sich die verschiedenen beteiligten Akteure, die in der beruflichen Ausbildung junger Geflüchteter im Landkreis Schwandorf eine Rolle spielen und als Praxispartner*innen beim Projekt mitwirken, einige junge Geflüchtete in Ausbildung aus der „Peer Research Group“ und die für das Forschungsprojekt verantwortlichen Personen der KU Eichstätt. Inhalt des ersten Workshops sollte es sein, mittels Austausch eine Bedarfserhebung der aktuellen Situation zu beginnen, die in Workshop II abgeschlossen wurde. Des Weiteren wurden in Workshop II die Herausforderungen und Probleme nach ihrer Wichtigkeit bepunktet (Kritikphase) und Visionen zu einer optimalen Ausbildung junger Geflüchteter im Landkreis Schwandorf skizziert. Weiterhin wurden in Workshop III diese Herausforderungen nochmals systematisiert und aus den, von den Teilnehmenden am wichtigsten eingestufen Herausforderungen, positive Formulierungen in Form von Zukunftszielen, sowie erste konkrete Ideen entwickelt (Utopiephae). Danach wurde die erste Workshopreihe erfolgreich abgeschlossen. Wichtig dabei waren zudem immer die drei Regeln der Zukunftswerkstatt: Alles ist wichtig. Alle kommen zu Wort. Alles wird festgehalten.

Im Folgenden finden Sie dazu die Dokumentation der drei durchgeführten Workshops inklusive Fotos und einem kleinen Asublick am Ende. Zur besseren Leserlichkeit sind einige Dinge unter den Fotos notiert.

Hintergrund: Was ist „laeneAs“?



(Eigene Darstellung Brandl, 2023)

Projektbeschreibung

Das Forschungsprojekt „laeneAs – ländliche Bildungsumwelten geflüchteter Jugendlicher in der beruflichen Ausbildung“ zielt sowohl auf die Identifikation von Bildungsbarrieren als auch auf die Förderung gelingender Bildungswege von geflüchteten Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung. Wir wollen lokale Akteure und geflüchtete Jugendliche in der Ausbildung zusammenbringen, um gemeinsam mit ihnen die Berufsausbildung zu beforschen und weiterzuentwickeln. Ihre lebensweltliche Expertise soll sowohl der Analyse struktureller, gesellschaftlicher und individueller Bildungsbarrieren als auch dem Praxistransfer dienen. Die Zielsetzung richtet sich so auf die forschende Weiterentwicklung von Bildungsangeboten in Richtung von Best-Practice-Modellen für ein erfolgreiches Begleiten der beruflichen Ausbildung.

Für das Projekt laeneAs arbeitet die Fachhochschule Potsdam im Verbund mit der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und führt in Bayern und Brandenburg an jeweils zwei Orten Reallabore durch. In Bayern sind dies die Landkreise Schwandorf und Eichstätt.

Den methodischen Kern des Projekts bilden – neben Peer Research-Groups mit Geflüchteten – eben mehrere Workshops in Form von Zukunftswerkstätten und Gruppendiskussionen. In diesen wollen wir die Erfahrungen zentraler Akteure in den Lern- und Lebenswelten geflüchteter Jugendlicher zusammenbringen. Anhand ihres Wissens aus der Praxis wollen wir Schritt für Schritt Herausforderungen erfassen, Ziele für die Zukunft formulieren und Ideen entwickeln, um diese Ziele praktisch umzusetzen.

Weitere Informationen zum Projekt gibt es auf:

www.laeneas-bildungsumwelten.de

Bei weiteren Fragen sind wir gerne auch per E-Mail erreichbar!

Teilnehmende

Einige Forschende aus der Peer-Research-Group

Verschiedene lokale Vertreter*innen aus Institutionen im Landkreis Schwandorf:

> Stadt Neunburg vorm Wald, Berufliches Schulzentrum, Jugendmigrationsdienst, Ausländerbehörde, Jobcenter, Horsch GmbH, Döpfer Schulen

Verschiedene Vertreter*innen aus überregionalen Institutionen:

> Handwerkskammer für Niederbayern-Oberpfalz, Industrie- und Handelskammer Regensburg für Oberpfalz und Kelheim, Regierung von der Oberpfalz

Moderierende

Prof.'in Dr. Annette Korntheuer, Projektleitung Bayern (Annette.Korntheuer@ku.de)

M.A., Judith Bucher, wissenschaftliche Mitarbeiterin (Judith.Bucher@ku.de)

Lena Bauch, studentische Hilfskraft (Lena.Bauch@stud.ku.de)

B.A., Christina Brandl, studentische Hilfskraft (Christina.Brandl@stud.ku.de)

Ankommen, Besonderheiten und Eindrücke

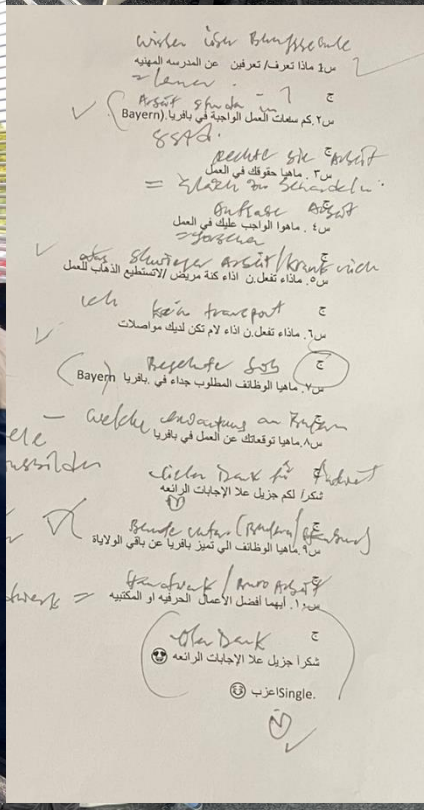
Vor den Workshops hatten die Teilnehmenden immer kurz Zeit, anzukommen und sich in Gesprächen sowohl untereinander als auch mit dem laeneAs-Team bekannt zu machen, wo zuvor noch wenig oder kein Kontakt bestand oder sich über aktuelle Ereignisse auszutauschen. Die Teilnehmenden wurden gebeten, sich in eine Teilnehmendenliste einzutragen und die Einverständniserklärungen zum Thema Datenschutz zu lesen und zu unterschreiben.

Zum weiteren Kennenlernen setzten sich zu Beginn des ersten Workshops Teilnehmende, die sich zuvor noch nicht kannten, in Paaren zu einem fünfminütigen Speeddating zusammen und berichteten daraufhin in der großen Runde, was sie über ihre*n Speeddatingpartner*in erfahren hatten. Zudem wurde im ersten Workshop kurz das Projekt „laeneAs" sowie das Format der Zukunftswerkstatt erklärt. Anschließend wurde ein Teil des Programms der Zukunftswerkstatt in den drei Workshops durchgeführt, wie im Folgenden dokumentiert ist.

Im dritten Workshop gab es außerdem eine besondere Übung. Dabei wurde eine Sitaution inszeniert, bei der die Praxispartner*innen beim Betreten des Raums einen Zettel auf arabisch ausfüllen mussten und nach einer gewissen Zeit von der Peer Research Group wieder nach draußen geschickt wurden, sollten sie den Zettel nicht richtig ausgefüllt haben. Da die Kommunikation allerdings auch nur auf arabisch stattfand, verstanden die Praxispartner*innen die Situation, sowie den auszufüllenden Zettel insgesamt kaum. In der anschließenden Reflexion im Plenum berichteten sie von sehr negativen Gefühlen im Laufe der Übung, wie beispielweise Machtlosigkeit und Frustration.

Auf der nächsten Seite finden sich ein paar visuelle Eindrücke aus den drei durchgeführten Workshops.

WO STEHEN WIR?
UNSERE STÄRKEN
HERAUSFOR-DERUNGEN
UNSERE ZIELE
UNSERE VISION
UNSERE IDEEN
IDEEN-SCHMIEDE
DRINGLICH-KEITSMATRIX
AKTIONS-PLAN
Zukunftswerkstatt
ÜBERBLICK
FH:P

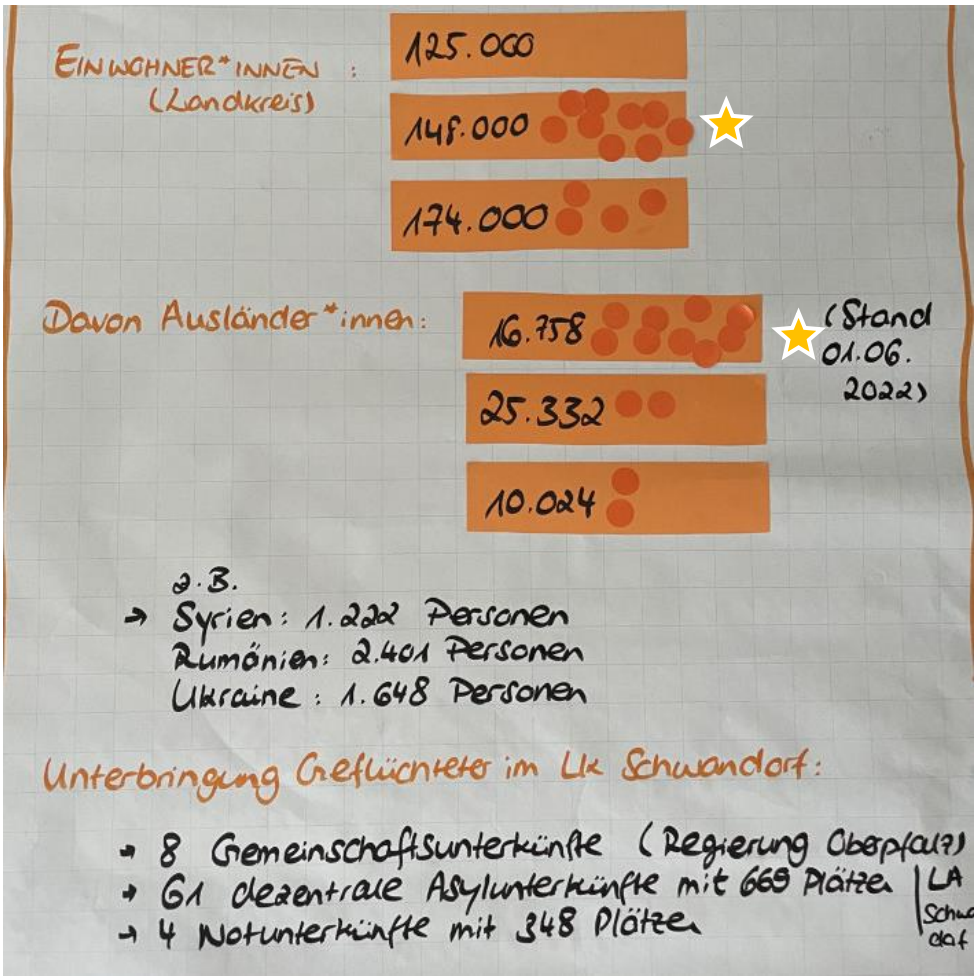

س١. ماذا تعرف/ تعرفين عن المدرسه المهنيه
س٢. كم ساعات العمل الواجبة في باقريا (Bayern)
س٣. ماهيا حقوقك في العمل
س٤. ماهوا الواجب عليك في العمل
س٥. ماذاه تفعل.ن اذاه كنة مريض/ لاتستطيع الذهاب للعمل
س٦. ماذاه تفعل.ن اذاه لام تكن لديك مواصلات
س٧. ماهيا الوظائف المطلوب جداه في باقريا (Bayern)
س٨. ماهيا توقعاتك عن العمل في باقريا
شكرا/ لكم جزيل علا الإجابات الرائعه
س٩. ماهيا الوظائف الي تميز باقريا عن باقي الولاياة
س١٠. أيهما أفضل الأعمال الحرفيه او المكتبيه
شكرا جزيل علا الإجابات الرائعه
عزبSingle.

BESTANDS-AUFNAHME

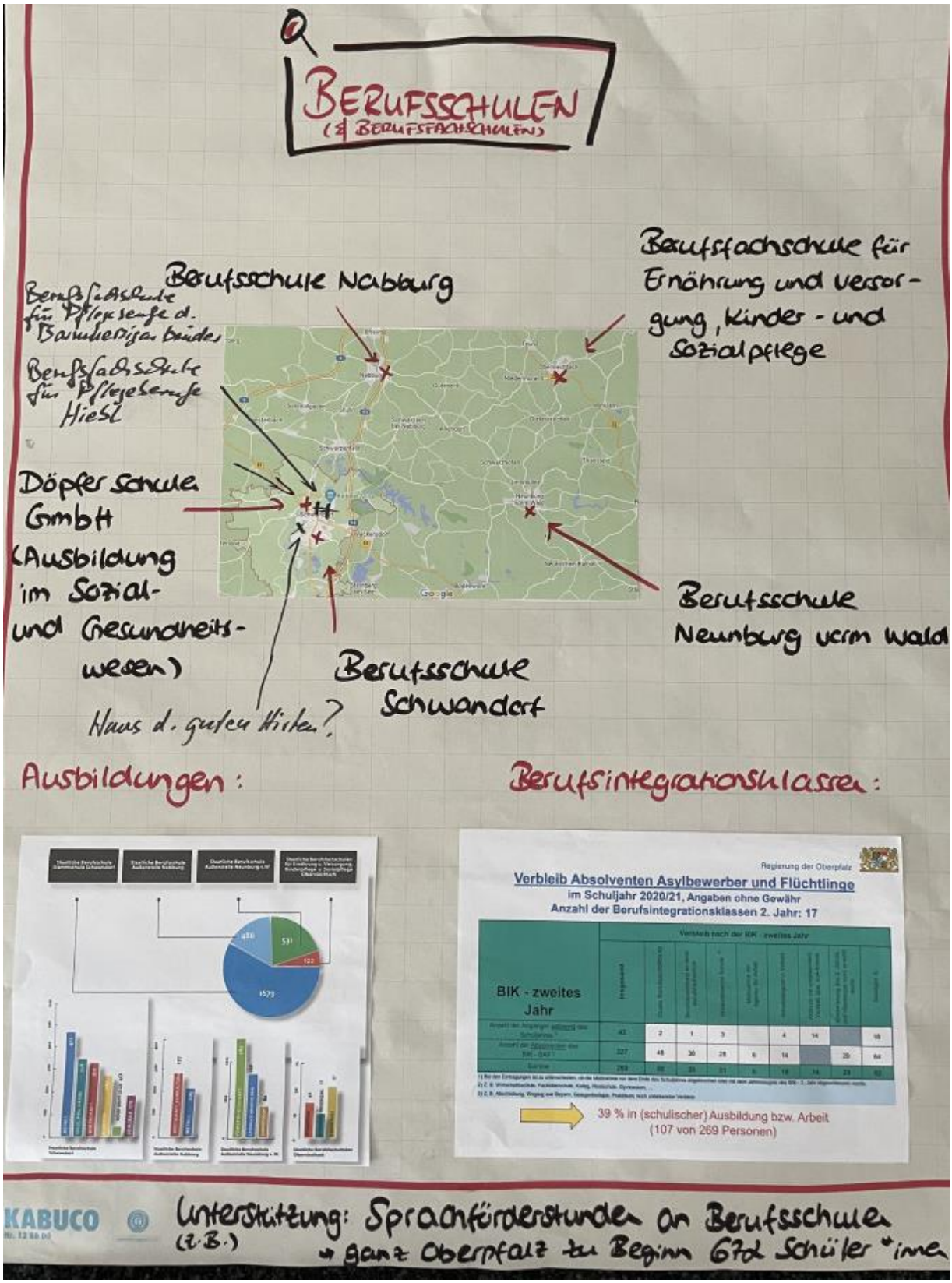
Die erste Phase der Zukunftswerkstatt ist die Bestandsaufnahme. Nach einem Input durch das Projektteam der KU zu den soziostrukturellen Daten im Landkreis Schwandorf (1) und einem Input der Peer Research Group zu ihren Netzwerken (2), sollten sich die Teilnehmenden selbst der Herausforderungen und vorhandenen Ressourcen (3) bewusstwerden, die sie bezüglich des Themas sehen, und bekamen Raum, diese gemeinsam zu besprechen. Dazu wurden sie in einem ersten Schritt in mehrere Kleingruppen aus je drei-vier Personen aufgeteilt. Mittels Brainstorming sammelten sie Stärken und Herausforderungen, die laut ihrer Praxiserfahrungen bei der beruflichen Ausbildung für junge Geflüchtete im Landkreis relevant sind. Daraufhin wurden die Punkte vorgestellt und in der großen Runde besprochen. Die Karten wurden in einem nächsten Schritt durch die Moderierenden in Themenfelder geclustert, die dann mit der gesamten Gruppe diskutiert und ggf. modifiziert wurden. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass alle Ideen und Ansichten in den vorhandenen Themenfeldern aufgegriffen und die einzelnen Aussagen richtig verstanden und sortiert wurden. Die Teilnehmenden konnten in einem nächsten Schritt einzelne Karten anhand von Klebepunkten gewichten. So wurden die Themen ermittelt, mit denen weitergearbeitet werden sollte.

1. Bestandsaufnahme I: Input „Soziostrukturelle Merkmale“ des Projektteams

1.1 Allgemeines



1.2 Berufsschulen



Verteilung der Schüler*innen an den staatlichen Berufsschulen im Schuljahr 2020/21

- Staatliche Berufsschule Schwandorf (v.a. Metall, Holz, Bau): 1.679
- Staatliche Berufsschule Nabburg (v.a. Wirtschaft, Verwaltung): 486
- Staatliche Berufsschule Neunburg v. Wald (v.a. Forstwirtschaft): 531
- Staatliche Berufsschule für Ernährung und Versorgung, Kinderpflege und Sozialpflege Oberviechtach: 122

Nachtrag Döpfer Schulen 2021/22:

- Physiotherapie: 85 Schüler*innen
- Ergotherapie: 56 Schüler*innen
- Erzieher*innen: 201 Schüler*innen, davon 10 Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit und 1 Person mit Fluchthintergrund
- Pflege: 96 Schüler*innen, davon 47 Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, davon 8 Personen mit Fluchthintergrund
- Pflegehelfer*innen: 16 Schüler*innen, davon 12 Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, davon 2 mit Fluchthintergrund

Berufsintegrationsklassen:

Regierung der Oberpfalz

Verbleib Absolventen Asylbewerber und Flüchtlinge

im Schuljahr 2020/21, Angaben ohne Gewähr

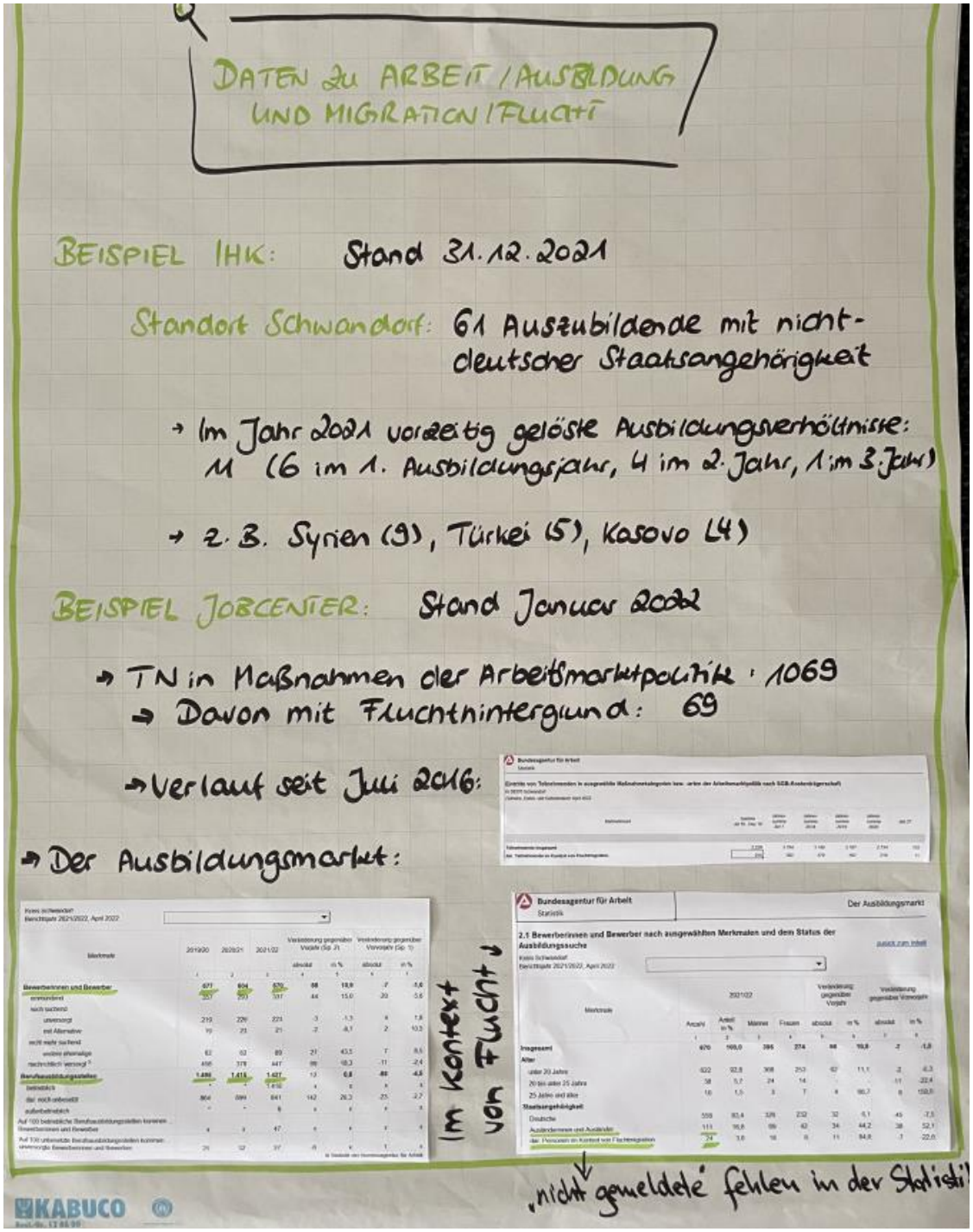
Anzahl der Berufsintegrationsklassen 2. Jahr: 17

BIK - zweites Jahr	Verbleib nach der BIK - zweites Jahr								
	insgesamt	Duale Berufsausbildung	Berufsausbildung an einer Berufsfachschule	Weiterführende Schule 2)	Maßnahme der Agentur für Arbeit	Arbeitstätigkeit in Vollzeit	Abbruch mit unbekanntem Verbleib bzw. JoA-Klasse	Wiederholung des 2. Jahres, weil Klassenziel nicht erreicht wurde	Sonstiges 3)
Anzahl der Abgänger während des Schuljahres 1)	42	2	1	3		4	14		18
Anzahl der Absolventen des BIK - BAF 1)	227	48	38	28	6	14		29	64
Summe	269	50	39	31	6	18	14	29	82

1) Bei den Eintragungen ist zu unterscheiden, ob die Maßnahme vor dem Ende des Schuljahres abgebrochen oder mit dem Jahreseugnis des BIK - 2. Jahr abgeschlossen wurde.
2) Z. B. Wirtschaftsschule, Fachoberschule, Kolleg, Realschule, Gymnasium, ...
3) Z. B. Abschiebung, Wegzug aus Bayern, Gelegenheitsjob, Praktikum; noch unbekannter Verbleib

39 % in (schulischer) Ausbildung bzw. Arbeit
(107 von 269 Personen)

1.3 Arbeit/Ausbildung und Migration/Flucht



Der Ausbildungsmarkt im Landkreis Schwandorf:

- Bewerber*innen im Jahr 2021/22: 670
  - ➢ Davon Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit: 111
    - • Davon Personen im Kontext von Fluchtmigration: 24
- Berufsausbildungsstellen im Jahr 2021/22: 1.427

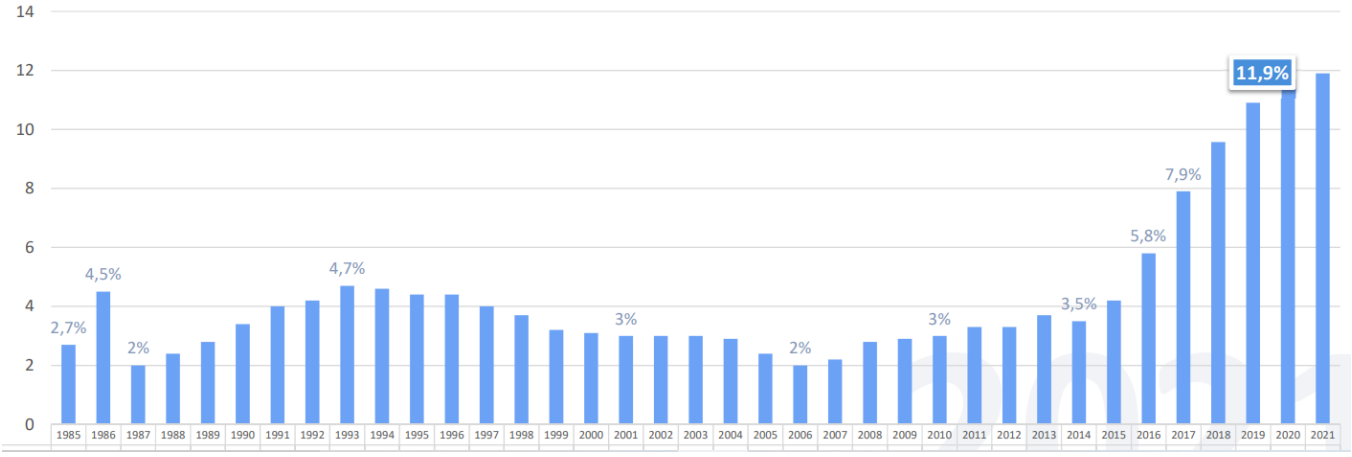
Nachtrag Daten HWK:

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Langzeitbetrachtung
Anteil ausländischer Lehrlinge am Gesamtbestand

Der Anteil ausländischer Lehrlinge an der Gesamtzahl aller Lehrlinge betrug 2020 11,7%. Im Jahr 2021 ist diese Quote auf 11,9% (**1.674 Lehrlinge**) angestiegen. Lehrlinge mit Migrationshintergrund können statistisch nicht einzeln ausgewertet werden, da hierunter auch Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit fallen.

Der Anteil von Lehrlingen mit vermutetem Fluchthintergrund an der Gesamtzahl der Lehrlinge mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit betrug 2021 **41%**.



Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Gesamtbestand 2021
Hauptherkunftsländer ausländischer Lehrlinge

GESAMT

Herkunftsland	Anzahl
Syrien	293
Afghanistan	189
Kosovo	165
Irak	116
Rumänien	90
Polen	64
Kroatien	49
Ungarn	43
Eritrea	37
Bosnien und Herzegowina	35
Gesamt	**1.674**

Azubis /m

Herkunftsland	Anzahl
Syrien	270
Afghanistan	186
Kosovo	146
Irak	107
Rumänien	69
Polen	49
Kroatien	40
Eritrea	33
Bosnien und Herzegowina	30
Ungarn	29
Gesamt /m	**1.452**

Azubis /w

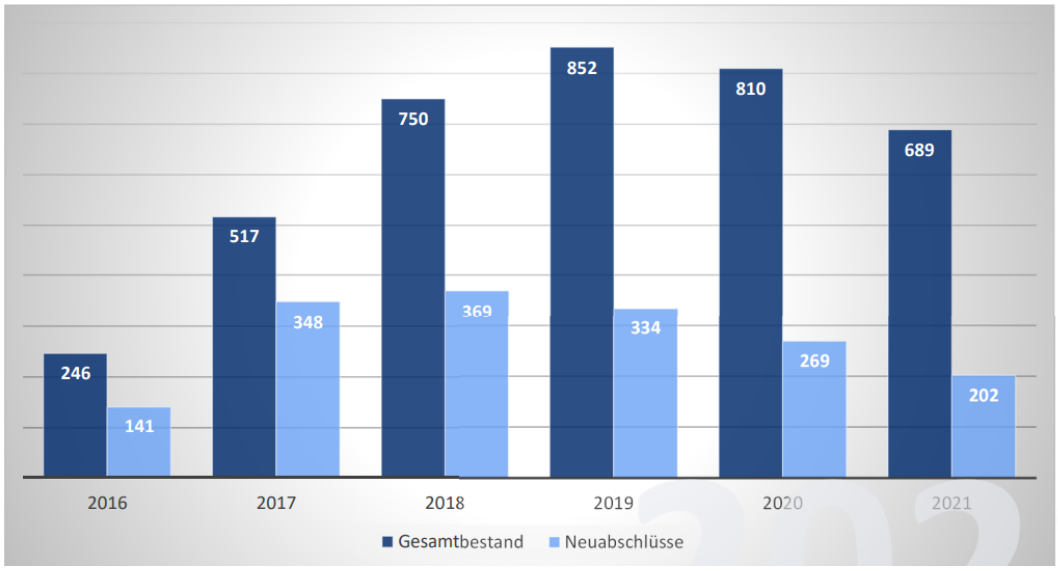
Herkunftsland	Anzahl
Syrien	23
Rumänien	21
Kosovo	19
Polen	15
Ungarn	14
Österreich	11
Irak	9
Kroatien	9
Ukraine	8
Thailand	8
Gesamt /w, d	**222**

Nicht-deutsche Lehrlinge gesamt
Beliebteste Ausbildungsberufe

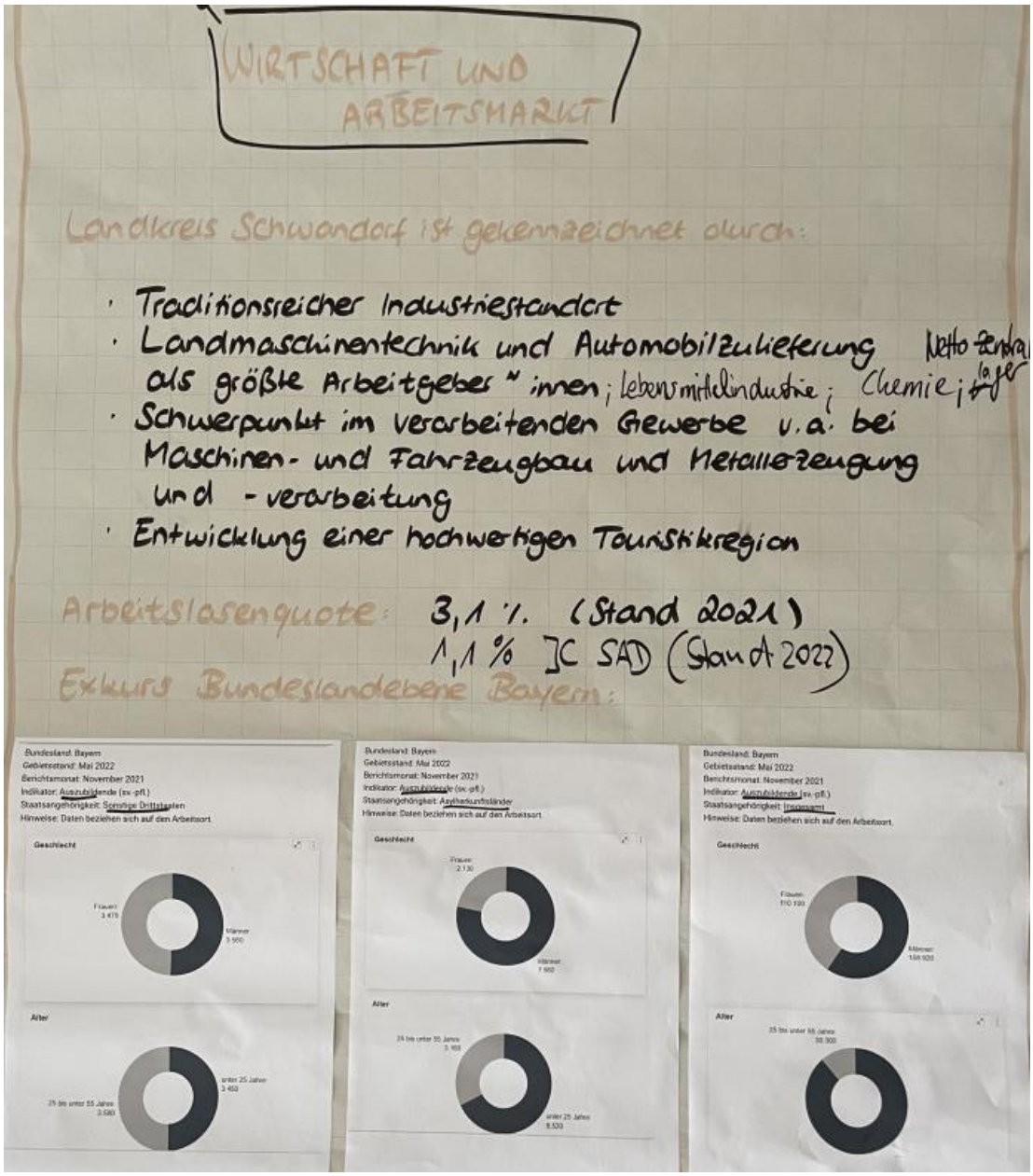
Berufsbezeichnung	Anzahl
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	193
Elektroniker/in	192
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	134
Friseur	101
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	76
Maler und Lackierer	61
Metallbauer	58
Bäcker	56
Maurer/in	54
Fahrzeuglackierer/in	44
Gesamtbestand 2021	**1.674**

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Fluchthintergrund
Entwicklung seit 2014



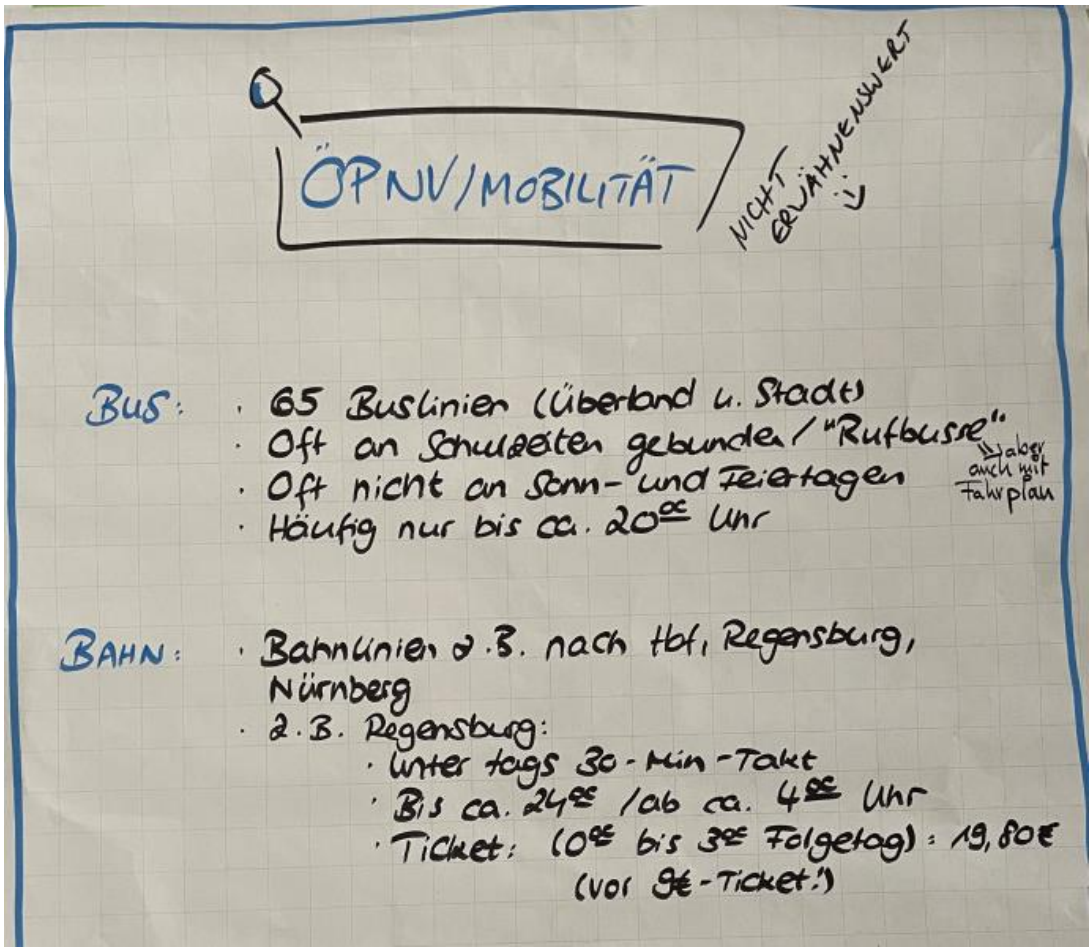
1.4 Wirtschaft und Arbeitsmarkt



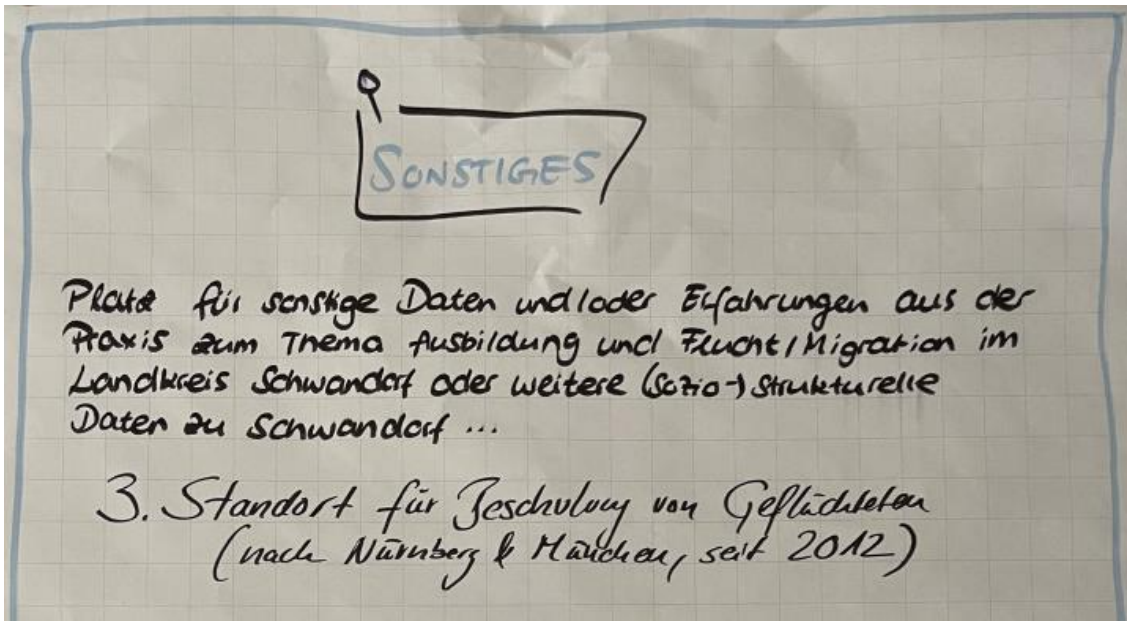
Erklärung zu den Kreisdiagrammen:

- Im Berichtsmonat November 2021 befanden sich insgesamt 110.130 Frauen und 150.800 Männer in Ausbildung, 230.630 davon waren unter 25 Jahre
- Im Berichtsmonat November 2021 befanden sich 3.476 Frauen und 3.500 Männer *sonstiger Drittstaaten* in Ausbildung, 3.380 Personen davon waren unter 25 Jahre, 3.420 Personen zwischen 25 und 55 Jahre
- Im Berichtsmonat November 2021 befanden sich 2.130 Frauen und 7.900 Männer *aus Asylherkunftsländern* in Ausbildung, 3.100 Personen davon waren unter 25 Jahre, 5.570 Personen zwischen 25 und 55 Jahre

1.5 ÖPNV



1.6 Sonstiges

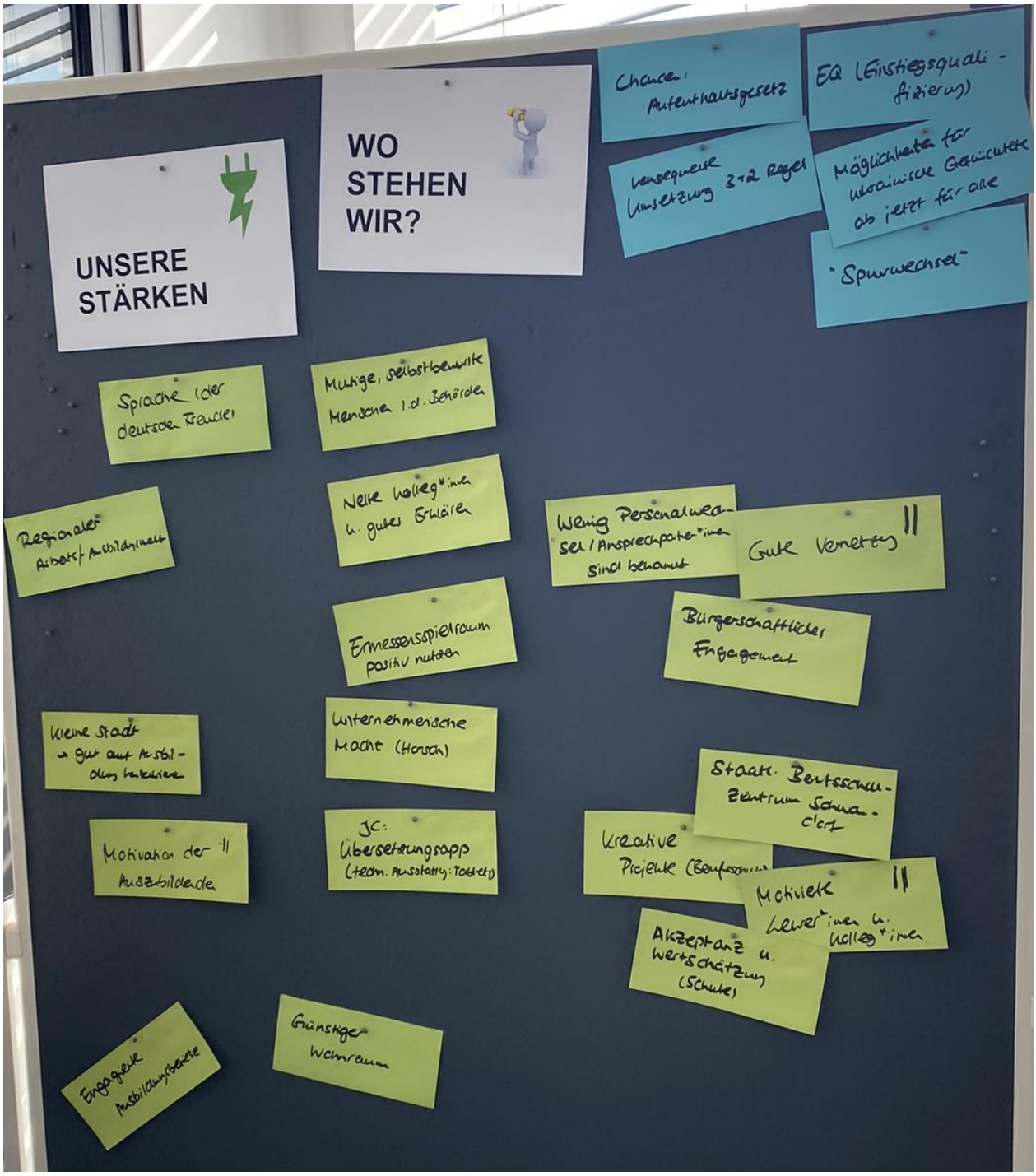


2. Bestandsaufnahme II: Netzwerkkarten der Peer Group

Netzwerk Ausbildungsbetrieb	
Ressource	– Mitarbeiter*innen und Lehrer*innen sind hilfreich – Unterstützung bei Nachhilfe für Schule – Unterstützung von Chef*in – Vertrauen und Kommunikation
Barriere	– Komische Fragen – Wenig Chancen, um sich zu bewähren und Kenntnisse einzubringen – Sprachprobleme (z.B. auf der Baustelle) durch unterschiedliche Sprachen – Viel Druck (z.B. von Chef*in) – Lästern – Manchmal kein Respekt – Kopftuch – Schlechte Interpretation (Voruteile) – Schlechte Anweisungen
Netzwerk Privates Umfeld	
Ressource	– Beziehung zu Privatpersonen – Unterstützung durch Person aus privatem Umfeld – Sprache: YouTube + Google – Viele Freund*innen
Barriere	– „Blicke“ – Keine Zeit/Ruhe zum Lernen (durch Wohnen) – Ohne Familie sein
Netzwerk Fachstellen/Behörden	
Ressource	– Unterstützen bei Schule – Jugendmigrationsdienst – Hilfe und schnelles Beantworten von Fragen
Barriere	– „Mehr Briefe als €!“ (viel und komplizierte Bürokratie)
Berufsschule	
Ressource	– Unterstützung – Sicherheit (Schule als Schutzraum) – Freundlicher Umgang – Bessere Chancen für einen guten Ausbildungsplatz – Gute Erklärungen (durch Lehrer*innen) – Kleine Klassengrößen – Gute Bildung durch Ausbildung
Barriere	– Problem mit Lehrer*in – Lehrer*in lässt mich nicht zu Wort kommen im Unterricht – Heimatland in der Schule – Unterschätzen – Dialekt (bayerisch) schwierig zu verstehen – Undeutliche Schrift

3. Bestandsaufnahme III: Sammlung in Gruppenarbeiten von Stärken und Problemen

3.1 Stärken



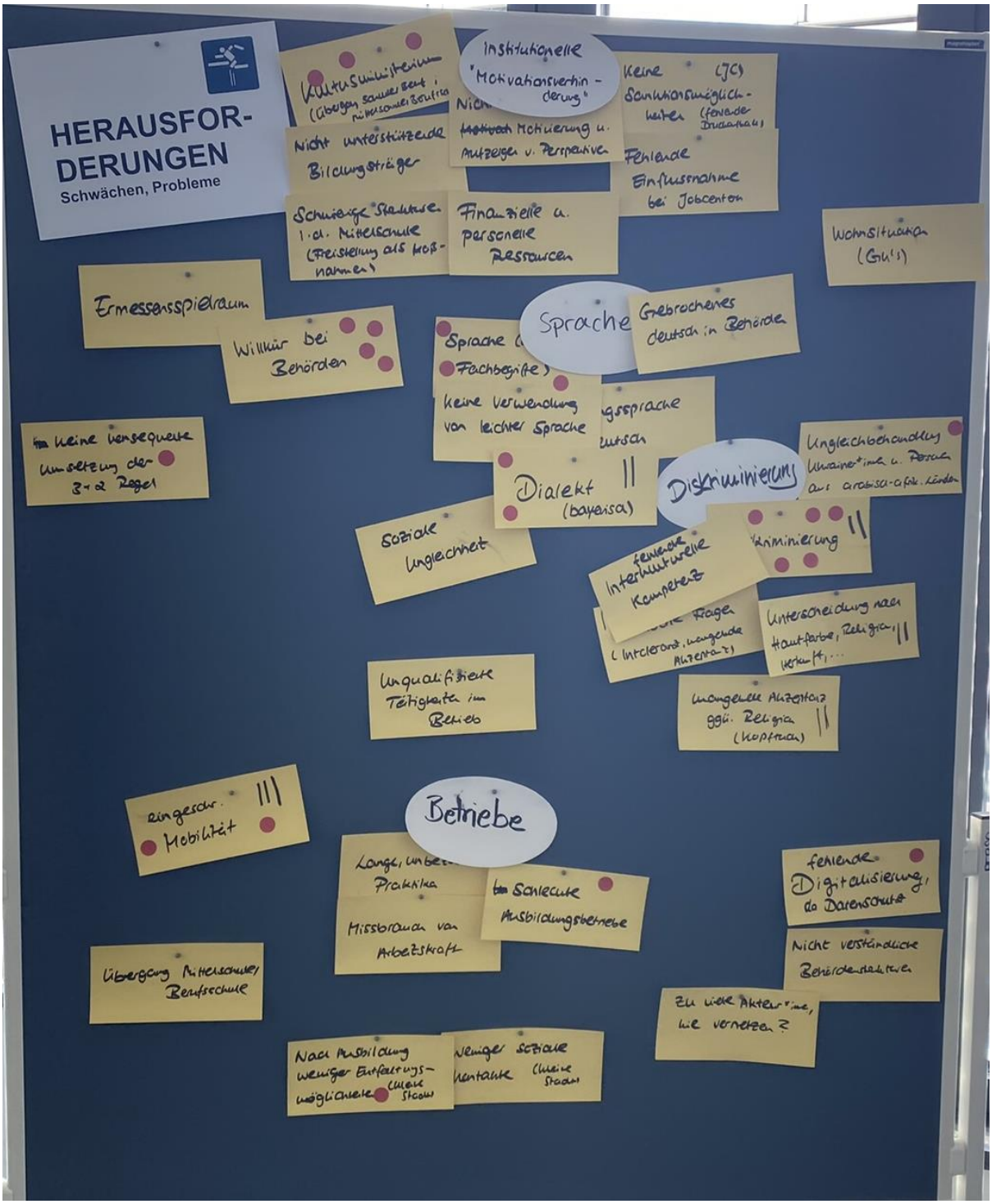
Stärken

- Sprache (der deutschen Freunde)
- Regionaler Arbeits-/Ausbildungsmarkt
- Kleine Stadt → gut auf Ausbildung konzentrieren
- Motivation der Auszubildenden (zweifache Nennung)
- Engagierte Ausbildungsbetriebe
- Mutige, selbstbewusste Menschen in den Behörden
- Nette Kolleg*innen und gutes Erklären
- Ermessensspielraum positiv nutzen
- Unternehmerische Macht (Horsch)
- Jobcenter: Übersetzungsapp (technische Ausstattung: Tablets)
- Günstiger Wohnraum
- Wenig Personalwechsel/Ansprechpartner*innen sind bekannt
- Gute Vernetzung (zweifache Nennung)
- Bürgerschaftliches Engagement
- Staatliches Berufsschulzentrum Schwandorf
- Kreative Projekte (Berufsschule)
- Motivierte Lehrer*innen und Kolleg*innen (zweifache Nennung)
- Akzeptanz und Wertschätzung (Schule)

„Chancen“

- Chancen: Aufenthaltsgesetz
- Konsequente Umsetzung 3 + 2 Regel
- EQ (Einstiegsqualifizierung)
- Möglichkeiten für ukrainische Geflüchtete ab jetzt für alle
- „Spurwechsel“

3.2 Herausforderungen/Probleme



Im Folgenden sind die Herausforderungen und Probleme auf dem Foto tabellarisch und unter den jeweiligen Oberpunkten aufgelistet. Die Punkte, die mehrfach genannt wurden (also in mehreren Gruppen gesammelt und im Plenum vorgestellt wurden), sind *kursiv*. Die Punkte, die mindestens einmal bepunktet wurden, sind grün hinterlegt**.** Wurde ein Punkt sowohl mehrfach genannt, als auch mindestens einmal bepunktet, ist er *kursiv und grün*. Dies sollte zur Ermittlung derer Themen dienen, mit denen weitergearbeitet werden soll.

Themenfeld „Instututionelle Motivationsverhinderung“	
Herausforderungen	– Nicht ausreichende Motivierung und Aufzeigen von Perspektiven – Jobcenter: Keine Sanktionsmöglichkeiten (fehlender Druckaufbau) – Fehlende Einflussnahme bei Jobcentern – Kultusministerium (Übergang Schule/Beruf; Mittelschule/Berufsschule) - 3 Pkt. – Nicht-unterstützende Bildungsträger – Schwierige Strukturen in der Mittelschule (Freistellung als Maßnahme) – Finanzielle und personelle Ressourcen
Themenfeld Sprache	
Herausforderungen	– Gebrochenes Deutsch in Behörden – Prüfungssprache deutsch – Sprache (auch Fachbegriffe) – 2 Pkt. – Keine Verwendung von leichter Sprache – 1 Pkt. – *Bayerischer Dialekt (zweifache Nennung) – 2 Pkt.* – Soziale Ungleichheit
Themenfeld Betriebe	
Herausforderungen	– Unqualifizierte Tätigkeiten im Betrieb – Lange, unbezahlte Praktika – Missbrauch von Arbeitskraft – Schlechte Ausbildungsbetriebe – 1 Pkt.
Themenfeld Diskriminierung	
Herausforderungen	– *Mangelnde Akzeptanz ggü. Religionen (Kopftuch) (zweifache Nennung)* – *Komische Fragen (Intoleranz, mangelnde Akzeptanz) (zweifache Nennung)* – Fehlende interkulturelle Kompetenz – *Diskriminierung (zweifache Nennung) – 5 Pkt.* – *Unterscheidung nach Hautfarbe, Religion, Herkunft, … (zweifache Nennung)* – Ungleichbehandlung Ukrainer*innen und Personen aus arabisch-afrikanischen Ländern – 1 Pkt.
Themenfeld Sonstiges	
Herausforderungen	– Wohnsituation (GU’s) – Fehlende Digitalisierung, da Datenschutz – 1 Pkt. – Nicht verständliche Behördenstrukturen – Zu viele Akteur*innen, wie vernetzen? – Weniger soziale Kontakte (kleine Stadt) – Nach Ausbildung weniger Entfaltungsmöglichkeiten (kleine Stadt) – 1 Pkt. – *Eingeschränkte Mobilität (dreifache Nennung) – 2 Pkt.*

	– Übergang Mittelschule/Berufsschule – Ermessensspielraum – Willkür bei Behörden – 4 Pkt. – Keine konsequente Umsetzung der 3 + 2 Regel – 1 Pkt.

Daraus ergibt sich folgende Liste, sortiert nach der Bepunktung:

5 Punkte: Diskriminierung
4 Punkte: Willkür bei Behörden
3 Punkte: Kultusministerium (Übergang Schule/Beruf; Mittelschule/Berufsschule)
2 Punkte:
- Sprache (auch Fachbegriffe)
- Bayerischer Dialekt
- Eingeschränkte Mobilität

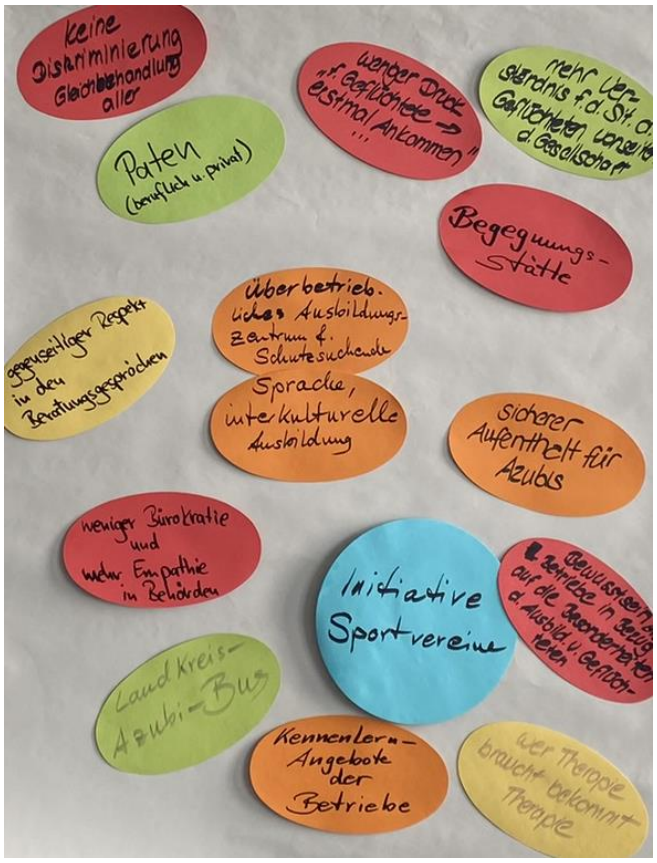
1 Punkt:
- Keine Verwendung von leichter Sprache
- Schlechte Ausbildungsbetriebe
- Ungleichbehandlung Ukrainer*innen und Personen aus arabisch-afrikanischen Ländern
- Fehlende Digitalisierung, da Datenschutz
- Nach Ausbildung weniger Entfaltungsmöglichkeiten
- Keine konsequente Umsetzung der 3 + 2 Regel

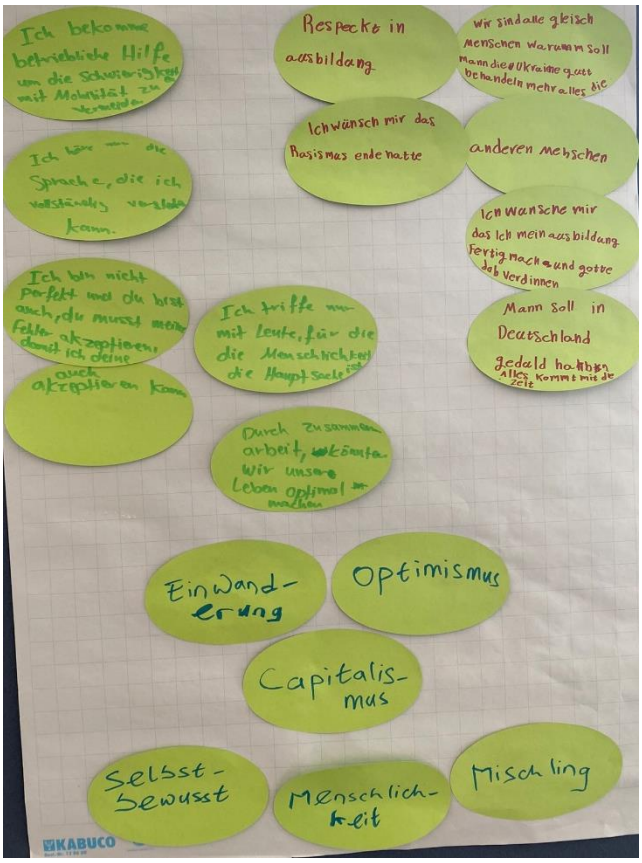
Mit den Punkten 5-2 sollte weitergearbeitet werden, da es mit den Ressourcen, die zur Verfügung stehen, unrealistisch wäre, sich allen Herausforderungen zu widmen.

UTOPIE & ZIELFINDUNG

*In der zweiten Phase (der Utopiephase) sollten die Teilnehmenden sich einer Utopie/Vision (1) des Landkreises widmen, in der die berufliche Ausbildung von Geflüchteten reibungslos läuft und die zuvor genannten Herausforderungen gelöst worden sind. Aufgabenstellung war eine sogenannte Wunder-Frage: „Wenn Ihr morgen aufwacht und die Ausbildung für junge Geflüchtetet im Landkreis Schwandorf ist so, wie Ihr Euch das wünscht, was wäre anders/wie wäre das?" Ihre Vorstellung einer solchen Welt diskutierten alle Teilnehmenden in zwei Gruppen – die Peer Group und die Praxispartner*innen. Wie sie dies zu Papier bringen, war ihnen freigestellt. Einzige Vorgabe war es, ihre Utopie auf einem großen Plakat festzuhalten. Diese Visionen, die im Plenum vorgestellt wurden, sollten dann in die Zielfindungsphase, die daran anschließt, miteinfließen. Dabei wurden die Herausforderungen nochmals zu Oberpunkten systematisiert, im Plenum diskutiert und darauf aufbauend mittels positiver Formulierungen Zukunftsziele (2) definiert. In Bezug auf die Zukunftsziele erarbeiteten Kleingruppen schließlich mit der Methode des Brainstormings schon erste Ideen (3), von denen ein Teil der nächsten Workshopreihe umgesetzt werden soll.*

4. Visionen





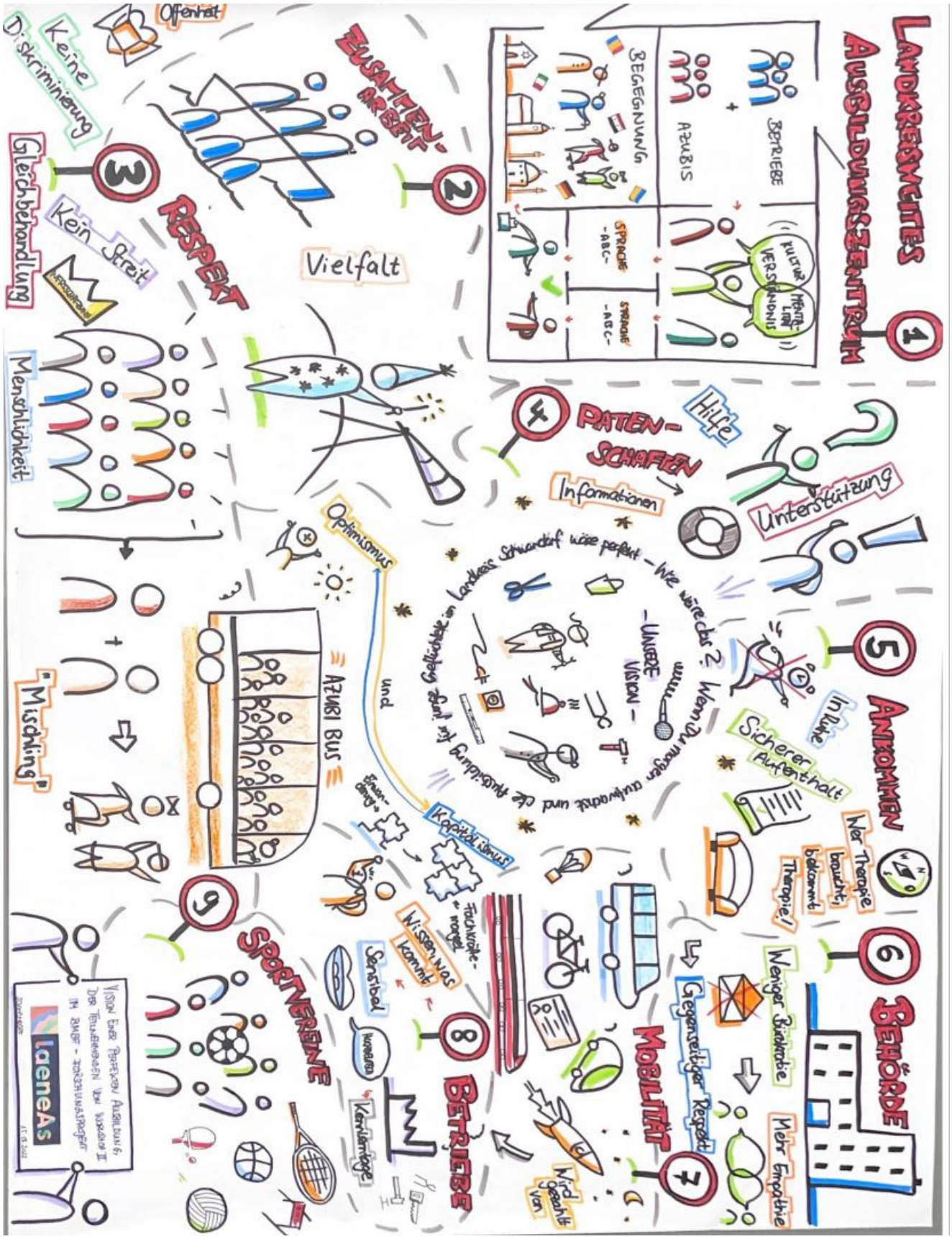
Vision 1:

- Keine Diskriminierung, Gleichbehandlung aller
- Paten (beruflich und privat)
- Weniger Druck für Geflüchtete → erstmal Ankommen
- Mehr Verständnis für die Situation der Geflüchteten von Seiten der Gesellschaft
- Begegnungsstätte
- Gegenseitiger Respekt in den Beratungsgesprächen
- Überbetriebliches Ausbildungszentrum für Schutzsuchende
- Sprache, interkulturelle Ausbildung
- Sicherer Aufenthalt für Azubis
- Weniger Bürokratie und mehr Empathie in Behörden
- Initiative Sportverein
- Bewusstsein aller Betriebe in Bezug auf die Besonderheiten der Ausbildung von Geflüchteten
- Landkreis-Azubi-Bus
- Kennenlern-Angebote der Betriebe
- Wer Therapie braucht bekommt Therapie

Vision 2:

- Ich bekomme betriebliche Hilfe, um die Schwierigkeiten mit Mobilität zu vermeiden
- Ich höre nur die Sprache, die ich vollständig verstehen kann
- Ich bin nicht perfekt und du bist auch, du musst meine Fehler akzeptieren, damit ich deine auch akzeptieren kann
- Ich treffe nur Leute, für die die Menschlichkeit die Hauptsache ist
- Durch Zusammenarbeit könnten wir unser Leben optimal machen
- Respekt in Ausbildung
- Ich wünsche mir, dass Rassismus Ende hatte
- Wir sind alle gleich Menschen warum soll man die Ukraine gut behandeln mehr als die anderen Menschen
- Ich wünsche mir das ich meine Ausbildung fertig mache und gute Job verdiene
- Man soll in Deutschland Geduld haben. Alles kommt mit der Zeit
- Einwanderung
- Optimismus
- Capitalismus
- Selbstbewusst
- Menschlichkeit
- Mischling

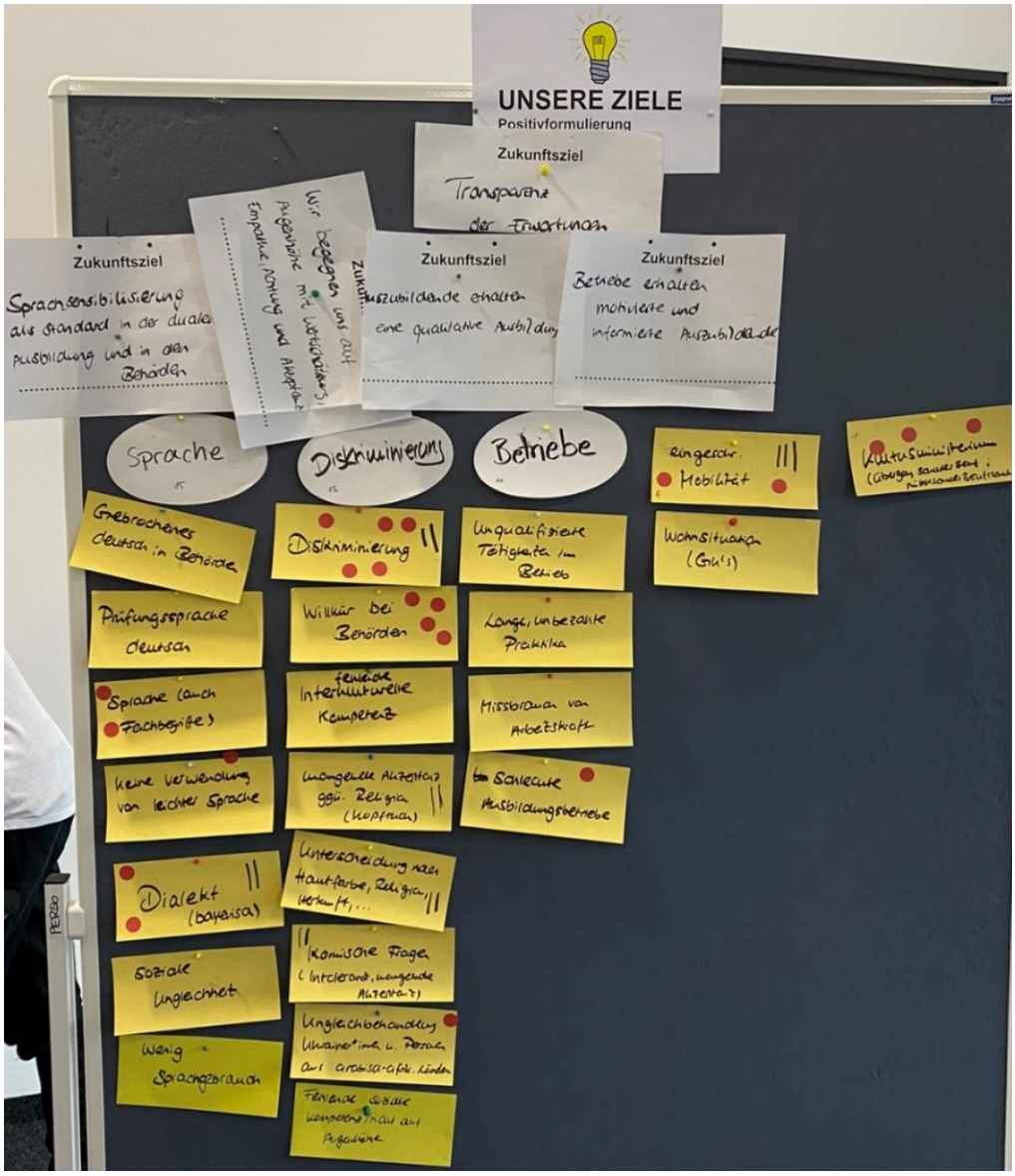
Nachfolgend eine grafische Visualisierung der Visionen:



(Eigene Darstellung Brandl, 2023)

5. Zielfindung

Zur besseren Zielfindung wurden die bereits gesammelten Herausforderungen, die am meisten bepunktet waren, nochmals im Plenum zu Oberpunkten systematisiert und diskutiert, um für die anschließende Ziel- und Ideensfindungsphase noch mehr Klarheit zu schaffen. Nachfolgend die Ergebnisse inklusive den positiv formulierten Zukunftszielen:



Herausforderung: Sprache	Zukunftsziel: Sprachsensibilisierung als Standard in der deutschen Ausbildung und in den Behörden
Konkretisierungen der Herausforderung:	
Gebrochenes Deutsch in Behörden	Pürfungssprache deutsch
Sprache (auch Fachsprache)	Keine Verwendung von leichter Sprache
Dialekt (bayerisch)	Wenig Sprachgebrauch

Herausforderung: Diskriminierung	**Zukunftsziel: Wir begegnen uns auf Augenhöhe mit Wertschätzung, Empathie, Achtung und Akzeptanz**
Konkretisierungen der Herausforderung:	
Diskriminierung	Willkür bei Behörden
Unterschiedung nach Hautfarbe, Religion, Herkunft, …	Mangelnde Akzeptanz ggü. Religionen (Kopftuch)
Fehlende interkulturelle Kompetenz	Komische Fragen (Intoleranz, mangelnde Akzeptanz)
Ungleichbehandlung Ukrainer*innen und Personen aus arabisch/afrikanischen Ländern	Fehlende soziale Kompetenz/nicht auf Augenhöhe

Herausforderung: Betriebe	**Zukunftsziel 1: Tranparenz der Erwartungen** **Zukunftsziel 2: Auszubildende erhalten eine qualitative Ausbildung** **Zukunftsziel 3: Betriebe erhalten motivierte und informierte Auszubildende**
Konkretisierungen der Herausforderung:	
Unqualifizierte Tätigkeit im Betrieb	Lange, unbezahlte Praktika
Missbrauch von Arbeitskraft	Schlechte Ausbildungsbetriebe

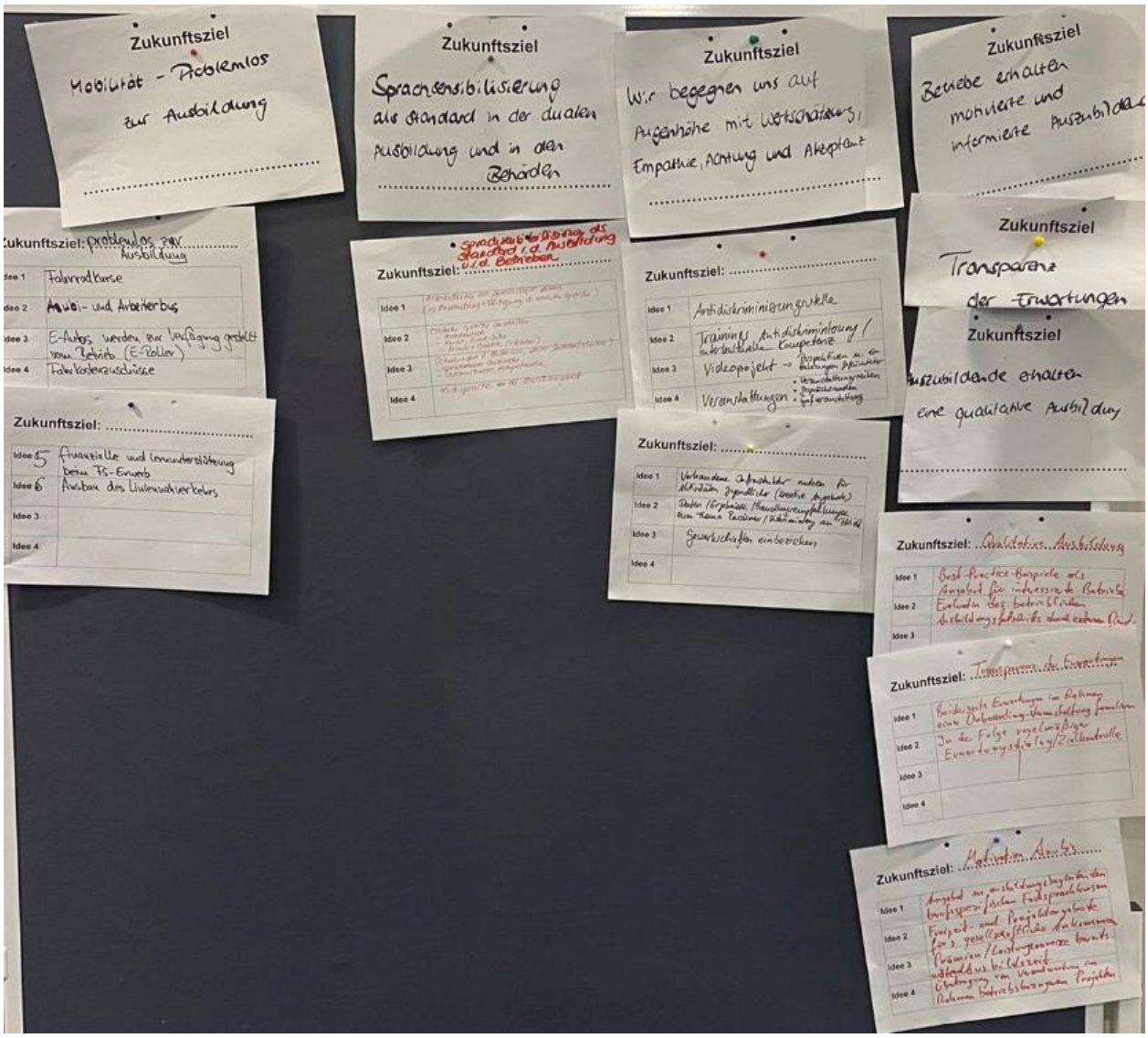
Im Zuge der Ideenfindung ergänzt:

Herausforderung: Mobilität	**Zukunftsziel: Problemlos zur Asubildung**

Mit den Themen „Wohnsituation in GU's" und „Kultusministerium (Übungen, Schule/Beruf, Mittelschule/Berufsschule)" kam es nicht zu einer näheren Auseinandersetzung, da die restlichen Themen bereits genug waren.

6. Ideenfindung

Aufbauend auf die formulierten Zukunftsziele wurden dann in Gruppenarbeit erste Ideen zur Verwirklichung der Ziele in einem Brainstorming entwickelt, sowie diese anschließend im Plenum vorgestellt.



Zukunftsziel: Problemlos zur Ausbildung	
Idee 1	Fahrradkurse
Idee 2	Azubi- und Arbeiterbus
Idee 3	E-Autos werden zur Verfügung gestellt vom Betrieb (E-Roller)
Idee 4	Farradkostenzuschüsse
Idee 5	Finanzielle und Lernunterstützung beim FS-Erwerb
Idee 6	Ausbau des Linienverkehrs

Zukunftsziel: Sprachsensibilisierung als Standard in der dualen Ausbildung und in den Behörden	
Idee 1	Anbindung an gesellschaftliches Leben (Anwendung + Fertigung der deutschen Sprache)
Idee 2	Einfache Sprache anwenden (kurze Sätze; deutlich; hochdeutsch; Mimik + Gestik (+ Bilder))
Idee 3	Schulungen (alle wichtigen Akteure: Betrieb, Schule, Lehrer*innen) → sprachsensibler Unterricht und interkulturelle Kompetenz
Idee 4	Fachsprache als Zusatzangebot

Zukunftsziel: Wir begegnen uns auf Augenhöhe mit Wertschätzung, Empathie, Achtung und Akzeptanz	
Idee 1	Antidiskriminierungsstelle
Idee 2	Trainings Antidiskriminierung/interkulturelle Kompetenz
Idee 3	Videoprojekt → Perspektiven und Erfahrungen Geflüchteter
Idee 4	Veranstaltungen: Veranstaltungsreihen, Gesprächsrunden, Großveranstaltungen
Idee 5	Vorhandene Infrastruktur nutzen für Aktivitäten Jugendlicher (kreative Angebote)
Idee 6	Daten/Ergebnisse/Handlungsempfehlungen zum Thema Rassismus/ Diskriminierung an Politik
Idee 7	Gewerkschaften einbeziehen

Zukunftsziel: Transparenz der Erwartungen	
Idee 1	Beiderseits Erwartungen im Rahmen einer Onboarding-Veranstaltung formulieren
Idee 2	In der Folge regelmäßiger Erwartungsdialog/Zielkontrolle

Zukunftsziel: Auszubildende erhalten eine qualitative Ausbildung	
Idee 1	Best-Practice Beispiele als Angebot für interessierte Betriebe
Idee 2	Evaluation des betrieblichen Ausbildungsfortschritts durch externe Dienstleistende

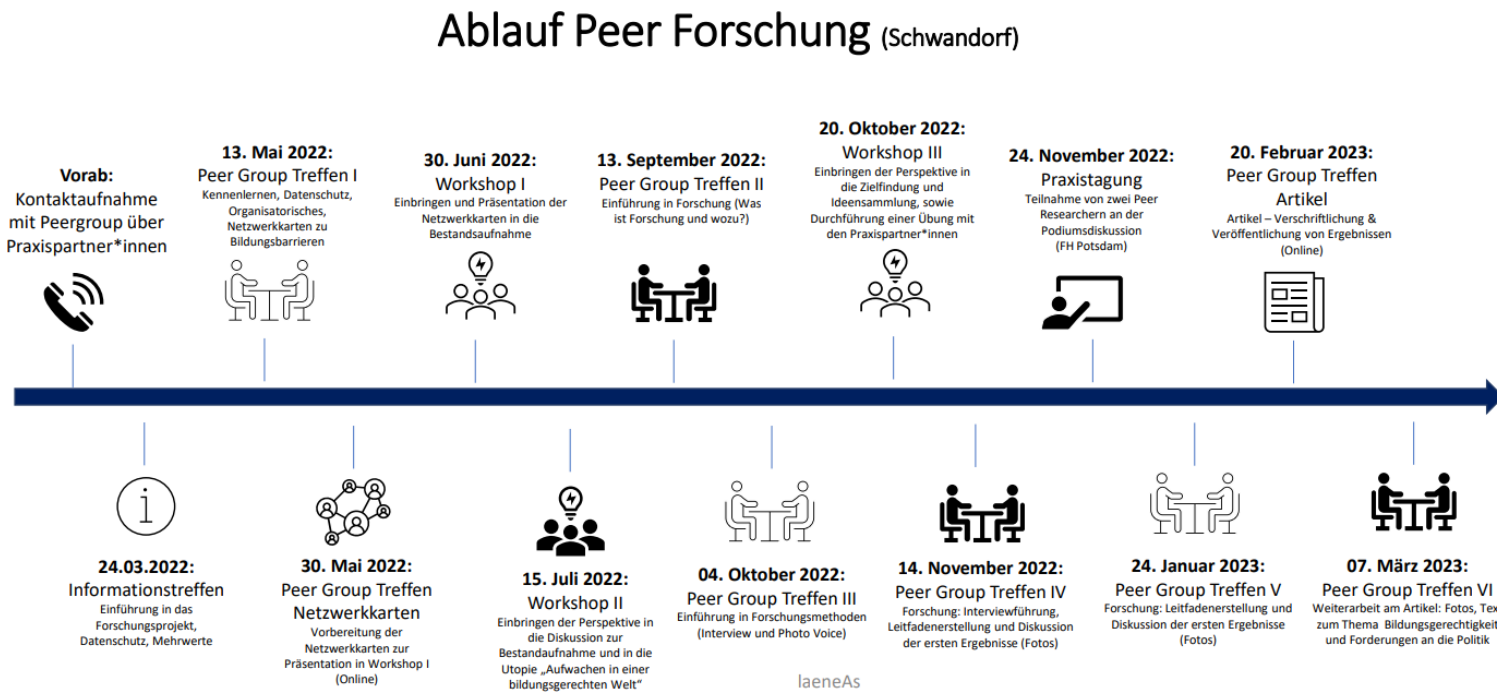
Zukunftsziel: Betriebe erhalten motivierte und informierte Auszubildende	
Idee 1	Angebot an ausbildungsbegleitenden berufsspezifischen Fachsprachkursen
Idee 2	Freizeit- und Projektangebote fürs gesellschaftliche Ankommen
Idee 3	Prämien/Leistungsanreize bereits während der Ausbildungszeit
Idee 4	Übertragung von Verantwortung im Rahmen betriebsbezogener Projekte

Wahklreisabgeordnete SAD: Martina Englhardt Deutscher Bundestag - Martina Englhardt-Kopf

7. Verlauf und Ergebnisse der Peer Research Group

7.1 Verlauf der Peer Research Group

Parallel zu den Reallaborworkshops und auch nach Abschluss der ersten Workshopreihe wurde eine Peer Research Group aufgebaut, bestehend aus jungen Auszubildenden mit Flucht*Migratiosnerfahrung. Nachfolgend findet sich eine Grafik zum Verlauf der bisherigen Peer Research Treffen und sonstigen Terminen, die die Peer Group mitbegleitet hat.



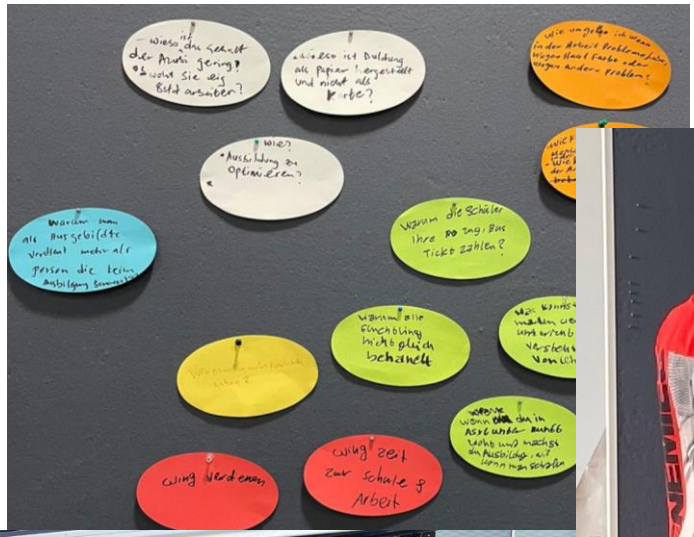
Im Verlauf der gemeinsamen Treffen (insgesamt neun) hat sich eine Kerngruppe von insgesamrt sechs Personen (2w/4m) herauskristallisiert, die Gesamtgruppe besteht aus insgesamt dreizehn Personen (2w/11m).

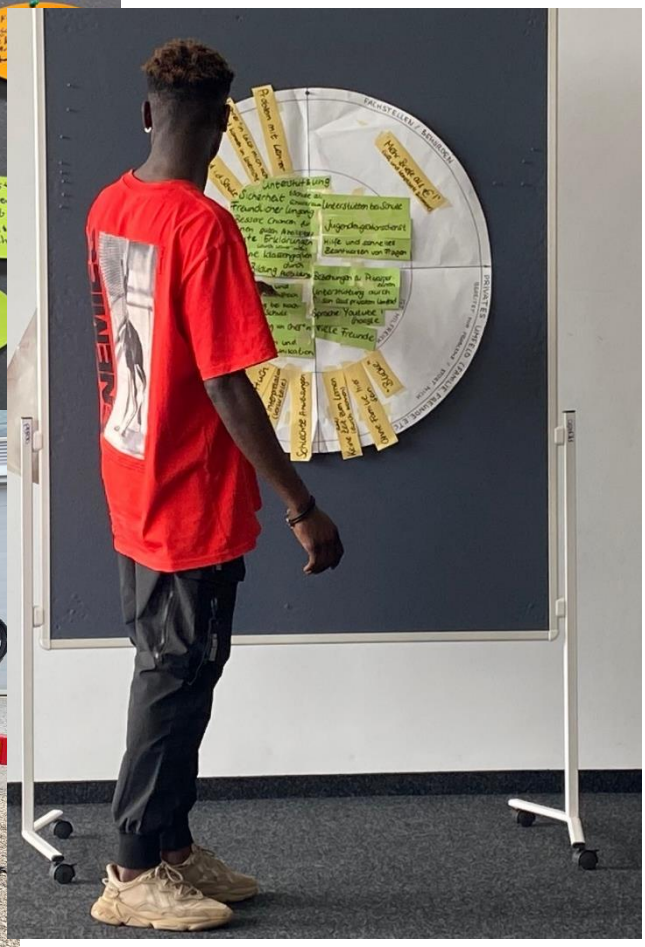
7.2 Ergebnisse der Peer Research Group

Im Laufe der Peer Research Treffen haben wir zuerst eine **Gruppendiskussion** mit Unterstützung von egozentrierten **Netzwerkkarten** veranstaltet, um einen inhaltlichen Einstieg in das Thema Bildungsbarrieren zu finden. Dabei ging es um Barrieren und Ressourcen in den vier Bereichen: Betrieb, Berufsschule, Behörden und Fachstellen sowie

privates Umfeld. Das Ergebnis der Gruppendiskussion findet sich in dieser Dokumentation weiter oben in Teil 2 „Bestandsaufnahme II“.

Weiterhin haben wir uns gemeinsam Gedanken dazu gemacht, was eigentlich **Forschung** ist, wozu diese betrieben wird und was mögliche Forschungsfragen für die eigene Forschung der Peers im Kontext von laeneAs sein könnten. Daraufhin haben wir uns mit den Methoden **„Interview“ und „Photo Voice“** (Forschungsmethode, bei der anhand von Fotos aus der Lebenswelt/dem Alltag einer Person bestimmte Fragestellungen bearbeitet/beantwortet werden sollen) einführend auseinandergesetzt, um in den nachfolgenden Treffen in kleineren Gruppen Forschungsfragen zu schärfen, Interviewleitfäden zu entwickeln oder die Ergebnisse der Photo Voice Forschung zu diskutieren. Anbei ein paar visuelle Eindrücke der Peer Group Treffen:





Als besonderes Projekt konnten wir zudem im April einen **gemeinsam verfassten Artikel** zum Thema „Peer Perspektiven auf Bildungs(un)gleichheit“[1] realisieren, der im wissenschaftlichen Sammelband „Bildungsgerechtigkeit: transformation – empowerment – sustainability“ erscheinen wird. Dabei haben die Peer Researcher*innen ihre im Rahmen der Photo Voice entstandenen Bilder zur Verfügung gestellt und jeweils einen kurzen Text dazu verfasst, wie zum Beispiel diese Peer Researcher*innen:

Miteinander

Dort wo ich zur Arbeit fahre, sind die Gänse immer auf meinem Weg. Wenn ich zur Arbeit fahre in der Früh und dort vorbeikomme, machen sie Geräusche und ich denke sie sagen zu mir „Guten Morgen“. Die kennen mich wirklich schon. Ich liebe Tiere und deshalb habe ich die auch fotografiert. Ich denke nicht an die Menschen, wenn ich die Tiere sehe. Es gibt andere Lebensweisen, nicht als Mensch, sondern zum Beispiel als Vogel, als Tier. Ich bekomme ein gutes Gefühl, wenn ich mit Tieren Kontakt habe. Ein besseres Gefühl. […] Die kennen keinen Unterschied. Wenn jemand essen bringt, die kommen nach vorne und nehmen das. Egal wie du bist. Und die akzeptieren dich. Wenn du was Gutes für die tust, die akzeptieren dich. Okay, der ist gut. Die sehen nicht, einer aus Afghanistan ist zu mir gekommen, ich will nicht zu ihm gehen. Ich gehe zu ihm. Sie bleiben locker und bewerten nicht. […] Mir geben Tiere ein beruhigendes Gefühl. […] Ich will auch, dass die Menschen [so] zusammenkommen.

[1] Im Folgenden finden sich verschiedene Auszüge aus:

Ahmed Ali, Abdalla; Alkosa, Rama; Babekr, Yahya; Bahta, Suza; Hosseini, Aziz; Mesto, Abdulrazak; Rasak, Opeyemi; Rasooli, Irfanullah; Bauch, Lena; Brandl, Christina; Bucher, Judith; Korntheuer, Annette (accepted): *Peer Perspektiven auf Bildungs(un)gerechtigkeit*. In: Thomas Maschke, Fanny Stein und Larissa Beckel (Hg.): Bildungsgerechtigkeit: transformation - empowerment -sustainability. Salzburg: Residenz Verlag.

Mobilität und Führerschein

Für mich ist der Führerschein alles. Der Führerschein macht mich Tag für Tag glücklich. Der Führerschein macht mich Tag für Tag voller Freude zur Arbeit zu gehen. Der Führerschein gibt mir ein sicheres und psychisch stabiles Gefühl in meinem Leben. Aber ich hoffe, ich muss nicht aufgeben, eines Tages werde ich den Führerschein haben. Ich fühle mich jetzt abhängig von meinem Arbeitsplatz, weil ich keinen Führerschein habe.

Ohne Führerschein komme ich nicht zu einem anderen Arbeitsplatz, deshalb muss ich dort bleiben, obwohl ich gerne woanders arbeiten würde. Denn Arbeit in meinem Bereich gibt es schon. Außerdem möchte ich auch den Staplerführerschein machen, aber solange ich keinen Führerschein habe, kann ich den Schein nicht machen. Ich habe meine Ausbildung beendet, aber das ist nicht mein Beruf. Ich würde gerne als Gabelstapler arbeiten. Wenn ich einen Führerschein habe, kann ich nach der Arbeit direkt zu Freunden kommen, ins Fitnessstudio gehen oder zum Fußballplatz gehen. Ich bin frei einfach. Und ich brauche mit dem Auto nicht so viel Zeit. Aber alles mit dem Fahrrad, Bus oder so, es dauert alles solange. Ich stehe um 4 Uhr morgens auf. Außerdem bekommt man tatsächlich mit einem Führerschein von anderen mehr Respekt, es ist so komisch heute alles.

Herausforderung Behördensprache

Ich habe mehr Briefe als Euro! In der Ausbildungszeit bekommt man viele Briefe zum Beispiel zu Steuern, in der Ausbildung bekommt man mehrere Briefe, viel zu viele. Die Sprache, man will das übersetzen, zum Beispiel auf Arabisch, aber man findet nicht die Worte, man versteht sie nicht. Man versteht die Briefe nicht, man braucht ein Wörterbuch, um jedes Wort zu übersetzen und manchmal findet man dort auch nicht das Wort. Oder man findet es und es hat eine andere Bedeutung. Die Sprache von den Behörden ist schwierig.

Der richtige Beruf

Was diesen Punkt oder dieses Bild betrifft, wollte ich über das sprechen, was mich jeden Tag ohne Langeweile oder Müdigkeit aufwachen lässt, das, was mich sicher macht, dass ich eines Tages das werde, was ich sein will. Es ist nur medizinisches Material, aber es sind die Dinge, die dich wissen lassen, dass du da bist, um den Menschen hier zu helfen. Wenn ich die Materialien sehe, habe ich das Gefühl, dass ich etwas für die Patienten machen kann. Dass man sie nicht sterben lassen muss zum Beispiel, dass man ihnen helfen kann. Wenn ich diesen Beruf lerne, kann ich ihnen professionell medizinisch helfen.

Der Mensch soll in seinem Beruf Spaß haben. Das ist in seinem Herz und Kopf, das ist individuell. Das kommt aus einem selber. Es fördert das Selbstvertrauen, man erlebt Spaß und Freude. Man beugt Schmerzen, Depressionen usw. vor, weil man zufrieden ist. Wenn man keinen Spaß hat, bekommt man vielleicht Depressionen. Ich glaube, auch, wenn jemand den Beruf nicht gerne macht, sollte er/sie an die Zukunft denken und es aber trotzdem akzeptieren und die Ausbildung zu Ende machen.

Zudem haben zwei Personen auch etwas zu den Fragen „Was bedeutet Bildungsgerechtigkeit für mich?“ und „Wenn ich morgen aufwache und alles ist perfekt ohne Probleme usw. was wäre dann anders?“ verfasst, wovon ein Text im Folgenden abgebildet ist:

Bildungsgerechtigkeit?

Bildungsgerechtigkeit ist ein Thema, das mich nicht nur interessiert, sondern es ist ein sehr wichtiges Thema für mich. Außerdem ist es für viele Menschen ein lebensnotwendiges Thema.

Es kommt mir eigentlich so vor, als ob wir die Definition von diesem Begriff nicht tiefgreifend kapieren. Deswegen definiere ich zuerst, was dieser Begriff bedeutet. Bildungsgerechtigkeit wird als Recht aller auf gleiche Bildungschancen unabhängig von individuellen Faktoren wie Gender, ethnischer oder sozialer Herkunft, religiöser oder politischer Anschauung verstanden.

Die Frage ist nun, ist die Bildung wirklich so?

In vielen Fällen ist Bildung leider nicht vollständig gerecht. In Deutschland sind viele Menschen unterschiedlicher Herkunft. So viele von diesen Menschen müssen erstmal die deutsche Sprache lernen und begreifen, um ihren Bildungsweg zu starten. Ich gehöre auch zu den Menschen, die die deutsche Sprache erlernen mussten vor ihrer Bildung in Deutschland. Es ist aber offensichtlich schwer eine Fremdsprache zu erlernen. Es ist für manche leichter und für viele ist es schwerer. Es ist eigentlich schon ein großes Problem im Bildungssystem, wenn man die deutsche Sprache nicht tiefgreifend beherrscht. Zusätzlich ist aber nicht sicher, ob man überhaupt diese Form von Bildung, die man sich vorstellt, bekommt. Oder ob man übernommen wird in eine Ausbildung. Hierbei spielen Aspekte der ethnischen oder sozialen Herkunft (z. B. das Tragen eines Kopftuches, „Afrikaner*innen“, „Ausländer*innen“ sein usw.) und Diskriminierungen eine Rolle, sie stellen Unsicherheiten dar.

Außerdem gibt es kaum Verbindungen zwischen dem deutschen Bildungssystem und der internationalen Bildung bzw. anderen Bildungssystemen. Worauf will ich hinaus? Die Anerkennung von Zeugnissen aus anderen Ländern ist leider noch nicht so gelungen. So viele Ausländer*innen leiden ziemlich unter diesen Umständen. Manche Zeugnisse werden tatsächlich anerkannt, aber dann trotzdem von manchen Bildungsinstitutionen abgelehnt. Ich habe mich immer wieder gefragt, was passiert dann mit der Bildung, die man schon vorher erworben hat? Ist die nicht mehr gültig?

Zusätzlich gibt es auch noch diejenigen, die beispielsweise eine Ausbildung oder anderes nicht machen dürfen. Denen bleibt Bildung verwehrt. Aus mehreren Gründen wird diesen Menschen das Recht verweigert.

Mit diesen Erkenntnissen wird explizit deutlich, dass es keine Bildungsgerechtigkeit gibt.

Ohne Bildungsgerechtigkeit und internationale Bildungskooperationen wird es immer schwerer in Deutschland frühzeitig anzuknüpfen und weiterzumachen, wo man aufgehört hat.

Ist das fair?

Immer wieder auftauchende Themen sind dabei Sprachbarrieren, das Erleben abwertender Zuschreibungen und Diskriminierung, die Wohnsituation sowie andere asylrechtliche Rahmenbedingungen, die zu emotionalem Stress führen und Lernräume einschränken. Auch lange Anfahrtswege und ländliche Immobilität spielen eine Rolle durch einen hohen Verbrauch an zeitlichen Ressourcen, die dann besonders fehlen, wenn bereits für eigene Kinder gesorgt wird. Wünsche nach Anerkennung und Respekt, psychischer Entlastung und mehr Raum für Konzentration und eigene Interessen werden eindrücklich geschildert. Ressourcen und Motivation zum Weitermachen bieten Naturerfahrungen, das Zusammensein mit der Familie, der Wunsch andere unterstützen zu können und der Spaß am eigenen Beruf.

Durch die partizipativen Forschungselemente wollen wir gemeinsam als Forschungscommunity **Erkenntnisprozesse** anregen. Einerseits zielen wir darauf, den **wissenschaftlichen Kenntnisstand** zur Identifikation von Bildungsbarrieren durch die Stärkung und das Einbringen der Perspektiven der Peers zu erweitern und so auch eine informierte Basis zur Weiterentwicklung der lokalen Unterstützungssysteme generieren. Andererseits entsteht im Peer Research auch ein **Erkenntnisprozess zu den je individuellen Ausbildungssituationen** selbst, sowie im forschenden, abstrahierenden Tun Erkenntnisse zur Wirkung gesellschaftsstruktureller Bedingungen auf die eigenen Bildungsmöglichkeiten und Ausbildungsumwelten. Durch die Anregung zur Reflexion der eigenen Situation (auch in kreativer Art und Weise, z. B. durch Fotos) soll es zu einer Neu-Deutung und einer Erweiterung des Wissens kommen, das letztendlich auch zu einer Erweiterung von Handlungsmächtigkeit führt. Im Forschungsprozess wird diese durch das Einbringen der eigenen Ergebnisse gegenüber lokalen Praktiker*innen und Entscheidungsträgern in den

Realworkshops gestärkt. Darüber hinaus sollen die Anregungen auch überregional in bildungspolitische Diskurse einfließen, wofür wir gemeinsam eine **Forderungsliste** erstellt haben:

- *Aktives Vorgehen gegen Rassismus und Diskriminierung* in der Gesellschaft, Schule, im Betrieb, im öffentlichen Verkehr und an öffentlichen Plätzen, v. a. im ländlichen Raum; Förderung eines positiven Miteinanders in der Gesellschaft
- Aktiv gegen negative Bewertungen und Stereotypisierungen aufgrund des Äußeren eintreten; *Akzeptanz hinsichtlich des Tragens eines Kopftuches*
- *Gleichbehandlung* zwischen unterschiedlichen Gruppen von Menschen mit Fluchterfahrung, beispielsweise aus der Ukraine und aus arabisch-afrikanischen Ländern; keine Hierarchisierung von Geflüchteten, von Menschen, egal woher sie kommen
- Weniger Briefverkehr und mehr persönlicher Kontakt in *Behörden*
- Umgang mit Rechten und Ermessensspielräumen in Behörden: *Willkür vermeiden*, vor allem in *Ausländerbehörden*; bestehende Rechte müssen auch ohne anwaltliche Hilfe zugestanden werden
- Mehr *Freiheit für Menschen mit Fluchterfahrung*: Bewegungsfreiheit in unterschiedlichen Landkreisen und Bundesländern, Arbeits- und Beschäftigungserlaubnis für alle, Möglichkeit ein zu Konto eröffnen und sich eine eigene Wohnung suchen zu dürfen. Gemeinschaftsunterkünfte stellen keine adäquate Unterbringungsform dar, eine solche Wohn- bzw. Lebenssituation führt zu starken physischen und psychischen Belastungen
- *Sicherheit schaffen*, indem aufenthaltsrechtliche Dokumente frühzeitig und für längere Zeiträume ausgestellt werden und kein Druck durch drohende Abschiebungen aufrechterhalten wird – Diese Punkte sind unerlässlich, um gut durch die Ausbildung zu kommen, das Gefühl zu haben, Teil der Gesellschaft zu sein und auch tatsächlich in Deutschland anzukommen und zu leben.

- *Freie Bildungs- und Berufswahl*, keine Lenkung von Bildungs- und Berufsbiografien aufgrund fehlender Zugänge und struktureller Diskriminierung im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt
- *Chancengleichheit hinsichtlich Bildung* fördern – ausländische Kompetenzen und Abschlüsse leichter anerkennen; internationale Bildungskooperationen und Abkommen ausweiten und verbessern
- *Lehrkräfte stärker für den Umgang mit Diversität und Vielfalt schulen*
- *Mehr sprachliche Flexibilität im beruflichen Kontext* – beispielsweise durch die Nutzung weiterer Sprachen, wie Englisch o. a.
- Mobilität im ländlichen Raum fördern – *Finanzielle Unterstützung beim Führerscheinerwerb für Auszubildende*
- *Migrantische Selbstvertretungsorganisationen im ländlichen Raum stärker fördern*

Als **Ausblick** auf die Peer Research Forschung im weiteren Projektverlauf werden von den Peer Researcher*innen selbst noch einige Interviews mit weiteren relevanten Akteur*innen durchgeführt. Im Sommer findet zudem ein gemeinsamer Ausflug mit allen Peer Researchenden aus Bayern nach Potsdam/Berlin statt, bei der sowohl die anderen Peer Researcher*innen vom Standort Brandenburg kennengelernt als auch gemeinsam eine schöne Zeit verbracht werden soll, um den Peer Researcher*innen nochmals für ihr überaus großes Engagement und ihre Zeit zu danken! Auch inhaltlich sollen bei dem Ausflug einige Themen gemeinsam diskutiert werden. Zudem werden die Peer Researcher*innen weiterhin als Teil der Forschungscommunity in den Reallaborworkshops teilnehmen und bei der Praxisentwicklung mitwirken, sowie im Rahmen der Peer Research Treffen ihre eigenen Forschungsprojekte vertiefen.

Ausblick insgesamt und Dank

In den nächsten Workshops soll, aufbauend auf die bereits entwickelten ersten Ideen, zur Realisierungsphase übergegangen werden. Dabei werden verschiedene Techniken und Übungen zur Konkretsierung, Planung und Durchführung dieser Ideen eingesetzt. Ziel insgesamt, und am Ende der zweiten Workshopphase, soll es sein, im Rahmen des Projekts die drei Phasen der Zukunftswerkstatt (Kritikphase, Utopiephase, Realisierungsphase) durchlaufen zu haben, sowie konkrete, für die praktische Arbeit nützliche, „Best Practice" Modelle zur Verbesserung der Ausbildungssituation junger Geflüchteter im eigenen Landkreis zu entwickeln und durchzuführen.

Abschließend möchten wir uns noch bei allen beteiligten Personen, vor allem unseren Praxispartner*innen und der Peer Research Group herzlich bedanken! Es macht großen Spaß mit Euch/Ihnen zusammen zu arbeiten, der Austausch war stets produktiv und spannend und wir freuen uns schon auf die nächste gemeinsame Workshoprunde und weitere Begegnungen.

Ein ganz besonderer Dank gilt außerdem der Firma Horsch, deren Gastfreundschaft in Form von Verpflegung und dem zur Verfügung stellen von Räumen überaus wertvoll ist!

Ihr/Euer leaneAs Bayern Team