MATERIALIEN ZUR MENSCHENRECHTSBILDUNG

MODERATIONSHANDBUCH

LEITFADEN FÜR DIE VERWENDUNG PARTIZIPATIVER METHODEN

AMNESTY
INTERNATIONAL

Die Originalausgabe erschien 2011 unter
dem Titel „Facilitation Manual – A Guide to
using Participatory Methodologies for
Human Rigths Education“

Danksagung: Amnesty International möchte allen danken, ohne deren Einsatz an Zeit und Fachwissen die Materialsammlung zur Menschenrechtsbildung, zu der auch das vorliegende Moderationshandbuch gehört, nie zustande gekommen wäre. Ganz besonderer Dank gebührt Patrick Welsh für die Koordination der Materialsammlung sowie für die Erstellung der vorliegenden Unterlagen.

Zu der Arbeitsgruppe, der die Entwicklung und Erprobung der Materialien zu verdanken ist, gehörten folgende ExpertInnen für Menschenrechtsbildung aus den Ländersektionen von Amnesty International sowie LehrerInnen und JugendaktivistInnen: Anna Kuczak, Martyna Markiewicz und Mateusz Król (Polen), Simona Kemperle, Kristina Božic und Tina Plahutnik (Slowenien), Francesca Cesarotti, Emanuele Russo, Flavia Citton (Italien), Moses Opiyo (Kenia), Jabu Tugwana (Südafrika), Moisa Saidu (Sierra Leone), Moussa Ouedraogo (Burkina Faso) und Michel Banz (Dänemark).

Andere ExpertInnen für Menschenrechtsbildung haben in Workshops zur Konzeptentwicklung sowie zur Ausarbeitung der Materialien beigetragen: Vongai Vimbai Chikwanda (Simbabwe), Touria Bouabid (Marokko), Jeselle Papa (Philippinen), Gladys Atiah (Ghana), Rameshwar Nepal (Nepal) und Vibeke Eikås (Norwegen).

Für die Koordination und endgültige Zusammenstellung der Materialien war das Team für Menschenrechtsbildung des Internationalen Sekretariats zuständig: Melody Ross, Sneh Aurora und Louisa Anderson. Die verantwortlichen Campaigner Joe Hall und Sarah Pyke haben Informationen zu der Kampagne „Mit Menschenrechten gegen Armut“ beigesteuert.

© Amnesty International, Juli 2013
Alle Rechte an den in dieser Broschüre abgebildeten Fotos liegen,
soweit nicht anders angegeben, bei Amnesty International.

Gestaltung/Layout: Rüdiger Fandler, Berlin

Titelfoto: Moderatorin für Menschenrechtsbildung
bei einer Veranstaltung zu sexuellen und
reproduktiven Rechten in Sierra Leone, 2011.
© Amnesty International

INHALT

1 EINFÜHRUNG 5
1.1 Wozu dient dieses Handbuch? 6
1.2 An wen richtet sich dieses Handbuch? 6
1.3 Inhalt des Handbuchs 7
1.4 Anmerkungen zur Übersetzung 8

2 GRUNDSÄTZE DER MENSCHENRECHTSBILDUNG 11
2.1 Was ist Menschenrechtsbildung? 12
2.2 Grundsätze der Menschenrechtsbildung 13

3 METHODE 15
3.1 Was ist eine Lehrmethode? 16
3.2 Methoden und Bildungskontext 16
3.3 Partizipative Methoden 18
3.4 Partizipative Methoden, Verfahren und Techniken 19
3.5 Aktive Teilnahme 20
3.6 Vom Umgang mit Machtverhältnissen 21

4 MODERATION UND MODERATORINNEN 25
4.1 Was ist Moderation? 26
4.2 Die Rolle der ModeratorInnen 26
4.3 Sensibel und kompetent moderieren 28
4.4 Partizipative Methoden in der Praxis 30

5 MIT BILDUNG FÜR MENSCHENRECHTE UND SELBSTBESTIMMUNG 39
5.1 Zum Handeln anregen 40
5.2 Online aktiv werden mit Amnesty International 43

6 EVALUATION VON ÜBUNGEN 45
6.1 Warum wir evaluieren 46
6.2 Partizipative Evaluation 47
6.3 Methoden und Techniken der partizipativen Evaluation 48

ANHANG 51

ENDNOTEN 56

1. EINFÜHRUNG

AktivistInnen in Sierra Leone feiern den Start einer Amnesty-Kampagne zur Bekämpfung der Müttersterblichkeit in ihrem Land, 2009.

1.1

WOZU DIENT DIESES HANDBUCH?

Dieses Moderationshandbuch richtet sich an alle, die im Bereich der Menschenrechtsbildung tätig sind, partizipative Methoden in der Bildungsarbeit einsetzen und sich als ModeratorInnen weiterbilden möchten.

Das Moderationshandbuch wurde mit der Absicht entwickelt, allen, die in der Menschenrechtsbildung aktiv sind, das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, um partizipative Methoden einzusetzen, aber auch sie zu motivieren und inspirieren. Dies führt wiederum zu einem wachsenden Bewusstsein und Verständnis der TeilnehmerInnen, wodurch diese befähigt werden, sich für die Aufklärung über und die Förderung von Menschenrechten in allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens einzusetzen.

Der vorliegende Leitfaden ist Teil des Projekts „Mit Bildung für Menschenrechte und Selbstbestimmung“ von Amnesty International und kann als Begleitmaterial zu den Modulen des Themenbereichs „Armut und Menschenrechte“ eingesetzt werden. Zugleich ist er jedoch ausreichend weit gefasst, um sich auch in anderen Zusammenhängen als Methodenhandbuch für die partizipative Bildung zu eignen.

„Sei Du selbst die Veränderung, die Du Dir wünschst für diese Welt.“

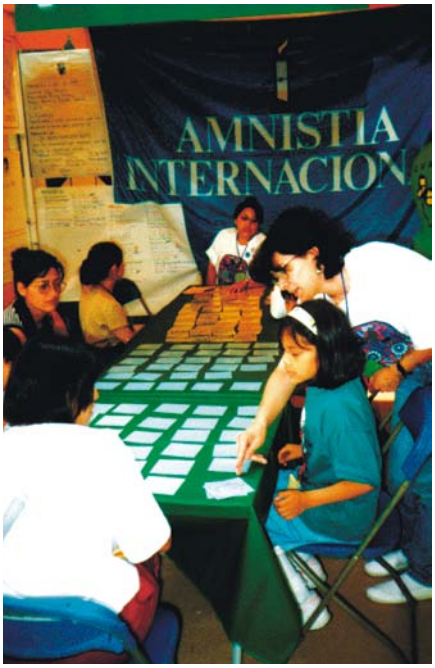
Mahatma Gandhi (1869-1948), indischer Philosoph und Politiker

1.2

AN WEN RICHTET SICH DIESES HANDBUCH?

Das Handbuch ist speziell mit Blick auf Beschäftigte in den Bereichen Lehre und Jugendarbeit und andere Freiwillige und AktivistInnen in formalen und non-formalen Bildungszusammenhängen konzipiert, die in der Menschenrechtsbildung Methoden anwenden wollen, die andere – vor allem junge Menschen – begeistern, inspirieren und befähigen, für die Menschenrechte aktiv zu werden.

Dabei wurde darauf geachtet, dass sich das Handbuch für den Einsatz in unterschiedlichen Kontexten eignet, in allen Regionen der Welt, für die Bildung in der Schule oder dem Gemeinwesen, für alle Altersstufen, sowie für die Arbeit mit Gruppen, die besonders von Diskriminierung und Menschenrechtsverletzungen betroffen sind.



Kinder spielen bei einer von Amnesty organisierten Übung für Menschenrechtsbildung zur Unterstützung von MenschenrechtsverteidigerInnen, Mexiko 1998.

Yvonne Wamalwa, Moderatorin für Menschenrechtsbildung und Leiterin von Touch Africa, einer Organisation, die sich für Witwen, Waisen und und gefährdete Kinder einsetzt, spricht bei einer Versammlung im Slum von Soweto in Nairobi (Kenia).

Weitere Materialien zur Menschenrechtsbildung finden Sie unter

www.amnesty.de/menschenrechtsbildung

1.3

INHALT DIESES HANDBUCHS

Das Moderationshandbuch liefert einen kurzen theoretischen Überblick über Menschenrechtsbildung und partizipative Methoden sowie über wichtige Schlüsselbegriffe wie Partizipation, Moderation, Eigeninitiative und Evaluation.

Da der Umgang mit partizipativen Methoden in einigen Bereichen verhältnismäßig neu ist (während er in anderen bereits seit Langem praktiziert wird), werden nachfolgend auch einige praktische Hinweise und Tipps gegeben, wie der partizipative Ansatz in der Unterrichtspraxis möglichst wirkungsvoll umgesetzt werden kann. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf Moderationstechniken, die darauf abzielen, die TeilnehmerInnen nicht nur auf intellektueller, sondern auch auf emotionaler Ebene einzubeziehen. Ziel ist es, den Beteiligten persönliche und kollektive Handlungskompetenzen zu vermitteln, um sich im konkreten Einzelfall für die Umsetzung, die Förderung und den Schutz der Menschenrechte einzusetzen.

1.4

ANMERKUNGEN ZUR ÜBERSETZUNG

Dieses Handbuch ist im Original auf Englisch und für eine internationale Zielgruppe geschrieben worden. Die vorliegende deutsche Übersetzung richtet sich an deutschsprachige LeserInnen, die überwiegend aus dem westeuropäischen Raum kommen – einer Weltregion mit hohem Lebensstandard, in der die Einhaltung der Menschenrechte für viele selbstverständlich scheint. In manchen Punkten mag daher die Zielsetzung des Handbuchs, Menschen dazu zu befähigen, im eigenen Umfeld aktiv zu werden und sich für ihre eigenen Rechte einzusetzen, überraschen. ModeratorInnen sind daher besonders gefragt, diesen scheinbaren Widerspruch mit ihren TeilnehmerInnen zu diskutieren, die Auseinandersetzung mit der Menschenrechtslage in anderen Weltregionen zu fördern und gleichzeitig menschenrechtliche Fragestellungen und Probleme in ihrem eigenen Umfeld aufzudecken.

Eine weitere Begleiterscheinung betrifft – wie bei jeder Übersetzung – die Entscheidung, wie insbesondere Fachbegriffe wiedergegeben werden sollen. Das vorliegende Handbuch ist beispielsweise im Original ein „Facilitation Manual“, das sich an „Facilitators“ wendet, d. h. an Personen, die in irgendeiner Form in der Menschenrechtsbildung aktiv sind. Der Begriff „Facilitation“ gehört zum partizipativen Ansatz und bringt das Verständnis zum Ausdruck, dass Pädagogik nicht darin besteht, dass (allwissende) LehrerInnen Wissen weitergeben, sondern dass man als LeiterIn einer Übung zur Menschenrechtsbildung gemeinsam mit den TeilnehmerInnen an einem (gemeinsamen) Bildungsprozess partizipiert, der durch die „Facilitators“ lediglich gesteuert bzw. moderiert wird (s. dazu Kapitel Moderation und ModeratorInnen). Da es hierfür keine deutsche Entsprechung gibt, verwenden wir durchgängig den Begriff der „Moderation“ und „ModeratorIn“.

Ein weiterer wichtiger Begriff innerhalb des partizipativen Konzeptes und des damit einhergehenden Verständnisses von Menschenrechtsbildung als einem aktivierenden Prozess, ist der des „Empowerment“ für den es im Deutschen keine wörtliche Entsprechung gibt. Das Deutsche Institut für Menschenrechte definiert „Empowerment“ als: *„wörtlich ‚Selbstermächtigung‘, besser: Selbstkompetenz oder Ermöglichung von Mündigkeit. Der Begriff stammt aus der Psychologie und Sozialpädagogik und wird in der Regel nicht übersetzt. Empowerment zielt darauf, dass sich Menschen in den Stand versetzen bzw. durch Maßnahmen in den Stand versetzt werden, ein mündiges, selbstbestimmtes Leben zu führen und ihre Belange persönlich wie politisch zu artikulieren und zu vertreten. Im Mittelpunkt steht dabei die Stärkung der vorhandenen Potenziale der Menschen.“*[1]

Auch wir haben auf eine Übersetzung verzichtet, um die Klarheit des Begriffs nicht durch Umschreibungen zu trüben. Lediglich in der Verbform wird stattdessen der Begriff „befähigen“ verwendet.

Angehörige der indigenen Gemeinschaft der Sawhoyamaxa nehmen an einem Amnesty-Workshop teil, Paraguay, November 2008

© Julien Harneis

2. GRUNDSÄTZE DER MENSCHENRECHTS-BILDUNG

Schülerinnen einer weiterführenden Schule in Orientale in der Demokratischen Republik Kongo nehmen an einem Reintegrationsprogramm für ehemalige KindersoldatInnen teil.

2.1

WAS IST MENSCHENRECHTSBILDUNG?

In der Erklärung der Vereinten Nationen (UN) über Menschenrechtsbildung und -training[2] heißt es:

„Jeder Mensch hat das Recht, alle Menschenrechte und Grundfreiheiten zu kennen, Informationen darüber zu suchen und zu erhalten und Zugang zu Menschenrechtsbildung und -training zu haben." (Artikel 1.1)

Des Weiteren heißt es: „Menschenrechtsbildung und -training umfasst alle Aktivitäten in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Information, Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung und Lernen, die auf die Förderung der universellen Achtung und Einhaltung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten gerichtet sind, und so unter anderem einen Beitrag dazu leisten, Menschenrechtsverletzungen und Übergriffen vorzubeugen, indem Menschen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verständnis erwerben sowie Einstellungen und Verhaltensweisen entwickeln, mit denen sie zum Aufbau und zur Förderung einer universellen Kultur der Menschenrechte beitragen können (Empowerment)." (Artikel 2.1)

Amnesty International definiert Menschenrechtsbildung als planvolles, partizipatives Training mit dem Ziel, dass Einzelne, Gruppen und Gemeinschaften die Fähigkeit entwickeln, ihre eigenen Rechte wahrzunehmen (Empowerment), indem ihnen Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechtsprinzipien vermittelt werden.

Die von Amnesty International geförderten Lernprozesse und Übungen zur Menschenrechtsbildung und -schulung sind an fünf grundlegenden Zielsetzungen ausgerichtet:

- **Auseinandersetzung** mit den Ursachen von Menschenrechtsverletzungen
- **Verhinderung** von Verstößen gegen Menschenrechte
- **Bekämpfung** von Diskriminierung
- **Förderung** der Gleichberechtigung
- **Verbesserung** der Teilhabe an demokratischen Entscheidungsprozessen

Amnesty International sieht die Menschenrechtsbildung als eine wichtige Grundlage an, um das Bewusstsein für Menschenrechte zu stärken und Menschen zu befähigen, sodass sie ihre eigenen Rechte nicht nur besser kennen, sondern sich auch aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligen, die ihr Leben beeinflussen. Das schließt individuelles und kollektives Handeln zur Förderung, zum Schutz und zur Umsetzung von Menschenrechten ein.

Bei den Prozessen und Aktivitäten in der Menschenrechtsbildung geht es deshalb in erster Linie um Folgendes:

- Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen zu überprüfen und ggf. zu ändern
- die Fähigkeit zur kritischen Auseinandersetzung und Analyse zu schaffen
- zu sensibilisieren und Bewusstseinsbildung zu fördern
- kontinuierliches Engagement und Begeisterung für die Menschenrechte zu unterstützen
- planvolles Handeln für die Förderung, den Schutz und die Umsetzung der Menschenrechte durchzuführen

Menschenrechtsbildung und -training bedeutet:

„Bildung *über* Menschenrechte; dies umfasst die Bereitstellung von Wissen und das Verständnis für Normen und Prinzipien der Menschenrechte sowie der ihnen zugrunde liegenden Werte und Mechanismen zu ihrem Schutz;

Bildung *durch* Menschenrechte; dies umfasst Formen des Lernens und Unterrichtens, welche die Rechte sowohl der Lehrenden als auch der Lernenden achten;

Bildung *für* Menschenrechte; dies bedeutet Menschen darin zu stärken, ihre Rechte wahrzunehmen und auszuüben sowie die Rechte anderer zu achten und hochzuhalten." (Artikel 2.2)

Prozesse und Maßnahmen der Menschenrechtsbildung, die auf Empowerment und Handlungsänderung abzielen, sollten so geplant und durchgeführt werden, dass sie zu den Prinzipien beitragen, die in Artikel 4 der UN-Erklärung zu Menschenrechtsbildung und -training[3] formuliert sind:

a. **Stärkung des Bewusstseins, des Verständnisses und der Akzeptanz** für die universellen Normen und Prinzipien der Menschenrechte sowie für die Garantien auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten;
b. Entwicklung einer **universellen Kultur der Menschenrechte**, in der sich jede/r unter Berücksichtigung der Rechte anderer der eigenen Rechte und Pflichten bewusst ist, und Förderung der Entwicklung des Individuums zu einem verantwortungsvollen Mitglied einer freien, friedlichen, pluralistischen und inklusiven Gesellschaft;
c. das Streben, die **Menschenrechte** tatsächlich umzusetzen sowie die Förderung von Toleranz, Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung;
d. **die Sicherstellung von Chancengleichheit** für alle, frei von jeglicher Diskriminierung durch Zugang zu Menschenrechtsbildung und -training in hoher Qualität;
e. einen Beitrag leisten zur **Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen und Übergriffen** sowie zur Bekämpfung und Beseitigung aller Formen von Diskriminierung, Rassismus, Stereotypisierung und Aufstachelung zu Hass und der zugrunde liegenden schädlichen Einstellungen und Vorurteile.

2.2

GRUNDSÄTZE DER MENSCHENRECHTSBILDUNG

Damit die Menschenrechtsbildung tatsächlich zur Durchführung kollektiver Maßnahmen und Aktionen anregen und befähigen kann, sollten folgende Grundsätze berücksichtigt werden, die im Weltprogramm für Menschenrechtsbildung der Vereinten Nationen[4] festgehalten sind:

- Die Förderung eines konstruktiven Lernumfelds, in dem zur freien Meinungsäußerung, aktiven Teilnahme und kritischen Analyse angeregt wird;
- die Einbindung aller Beteiligten in einen konstruktiven Dialog, der in ihren eigenen Erfahrungen und ihrem sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Umfeld (anstatt in abstrakten Normen) verankert ist, sowie ihre Einbindung in Diskussionen und Debatten über Möglichkeiten und Wege zur Umsetzung von Menschenrechten;
- die Hervorhebung der Interdependenz, Unteilbarkeit und Universalität der Menschenrechte, einschließlich bürgerlicher, politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte sowie des Rechtes auf Entwicklung;
- Achtung und Wertschätzung aller Menschen in ihrer Verschiedenheit sowie Widerstand gegen Diskriminierung jeder Art (etwa aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Sprache, Religion, politischer Überzeugung, sozialer Herkunft, körperlicher oder geistiger Verfassung oder aus anderen Gründen);
- die Befähigung von Einzelpersonen und Gemeinschaften, ihre Bedürfnisse als Menschenrechte zu erkennen und Strategien zu ihrer Durchsetzung zu entwickeln;
- die Untersuchung von wiederkehrenden und neuen Menschenrechtsproblemen (einschließlich Armut, gewalttätiger Konflikte und Diskriminierung), um auf diese Weise zu Lösungen zu gelangen, die mit den Grundsätzen der Menschenrechte übereinstimmen;
- die Förderung der Kenntnisse über lokale, nationale, regionale und internationale Menschenrechtsinstrumente und -mechanismen sowie der Fähigkeiten, diese zum Schutz der Menschenrechte einzusetzen.

Страна Счастья
Банландия
Апельсиния
—Свобода слова

3. METHODE

Amnesty-Workshop zu Menschenrechtsbildung für LehrerInnen
in Murmansk (Russische Förderation).

3.1

WAS IST EINE LEHRMETHODE?

Eine Lehrmethode ist eine Sammlung bzw. ein System von Prinzipien, Verfahrens- und Vorgehensweisen zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen und -prozessen. Sie beschreibt, wie die Bildung durchgeführt wird. Lehrmethoden unterscheiden sich in Hinblick auf das ihnen jeweils zugrunde liegende Bildungskonzept und die pädagogischen Hilfsmittel (Verfahren und Techniken), mit denen es umgesetzt wird.

Bildungskontexte

Formale Bildung bezieht sich auf strukturierte Bildungseinrichtungen wie Grund- und Sekundarschulen, Berufsschulen oder Universitäten sowie auf die berufliche Bildung und Ausbildung in bestimmten Berufsgruppen.

Non-formale Bildung bezeichnet zielgerichtetes Lernen außerhalb des formalen Schul-, Berufsbildungs- und Hochschulsystems, das die formale Bildung ergänzt. Beispiele sind Angebote der Erwachsenenbildung, private oder zivilgesellschaftliche Bildungsangebote oder solche des Gemeinwesens und freiwillige Angebote an Schulen und Universitäten.

Informelle Bildung wird in Aktivitäten außerhalb des schulischen oder außerschulischen Sektors erworben und ist häufig nicht zielgerichtet. Dazu gehören etwa Workshops, aber auch der lebenslange Lernprozess, dem Menschen durch Bildungseinflüsse und Erfahrungen in ihrem unmittelbaren sozialen Umfeld (Familie, Freunde, Kirche, Medien, Arbeit, Freizeitaktivitäten etc.) ausgesetzt sind bzw. den sie durchlaufen.

3.2

METHODEN UND BILDUNGSKONTEXT

Menschen erwerben kontinuierlich neue Informationen, neues Wissen und neue Fähigkeiten durch Bildungsprozesse, die im formalen, non-formalen oder informellen Bildungskontext stattfinden können. Menschenrechtsbildung im Sinne eines zielgerichteten Prozesses des Empowerments hat grundsätzlich in jedem Bildungskontext ihren Platz, sofern dort planvoll strukturierte Prozesse mit dem Ziel durchgeführt werden, Wissen zu vermitteln, Fähigkeiten zu entwickeln, Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen zu verändern, sowie Empowerment und Eigeninitiative zu fördern. Voraussetzung dafür ist allerdings die Entwicklung geeigneter Konzepte und Methoden, und diese müssen sich an den Normen, Werten und Strukturen des jeweiligen Bildungskontexts orientieren.

SCHULISCHES LERNEN – TRADITIONELLER UNTERRICHT

Traditionell orientiert sich Menschenrechtsbildung im formalen Bildungskontext an pädagogischen Modellen, die auf Wissensvermittlung abzielen. Diesen Modellen zufolge gelten Lehrkräfte als mit einer pädagogisch-didaktischen Zusatzausbildung versehene ExpertInnen für bestimmte Fachgebiete. Ihre Aufgabe besteht darin, das eigene Wissen an die Lernenden weiterzugeben. Ein Kritiker dieses Modells, der brasilianische Philosoph und Pädagoge Paulo Freire, hat dafür den Begriff des „Bankiers-Konzepts“ geprägt, das Lernende als leere Gefäße ansieht, die mit dem Wissen „gefüllt“ werden müssen, das die LehrerInnen dort ablegen.[5]

Entsprechend findet Menschenrechtsbildung im schulischen Umfeld oft in der Form eines zusätzlichen Unterrichtsfachs oder einer zusätzlichen Unterrichtseinheit statt und beschränkt sich auf die Bildung über Menschenrechte, mit Schwerpunkten wie Bürgerrechte, historische und rechtliche Aspekte der Menschenrechte im Zusammenhang mit zwischenmenschlichen Beziehungen.

Dabei fällt es den Lehrenden (von den Lernenden ganz zu schweigen) oft nicht leicht, sich von der Vorstellung zu lösen, dass LehrerInnen als ausgewiesene Fachleute über das gesamte Wissen verfügen. Dementsprechend können sie sich auch nur schwer aus dem hierarchischen Beziehungssystem befreien, das im Schulsystem herrscht.

Eine Grundschulklasse für Roma-Kinder im slowakischen Prešov, 2010.

Dieser traditionelle Ansatz kann als lehrerzentrierte Methode bezeichnet werden. Im formalen System der schulischen Bildung kann diese Methode – in Abhängigkeit vom Thema und den Lernzielen – weiterhin anwendbar sein.

Schulische Lehrmethoden werden nicht nur in formellen Bildungskontexten angewandt. Im Bereich der non-formalen Bildung – etwa in Jugendgruppen oder in der Erwachsenenbildung – werden sie häufig als Rahmen für die Menschenrechtsbildung eingesetzt, schon allein weil die Unterrichtenden damit in der Regel am besten vertraut sind.

Partizipative Lehrmethoden sind demgegenüber förderlich für die Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden und versuchen das analytische Denken und kritische Urteilsvermögen zu entwickeln. In diesem Ansatz steht nicht so sehr das Lehren als vielmehr das Lernen im Vordergrund. Lernziele und Unterrichtsinhalte orientieren sich nicht an einem festgelegten Lehrplan, sondern an den jeweiligen Bedürfnissen und Interessen der Beteiligten. In seiner Ganzheitlichkeit gewährleistet der partizipative Ansatz zudem, dass Lernende und Lehrende sich gegenseitig mit Respekt begegnen – und folglich durch die Menschenrechte lernen. Mit diesem Ansatz beginnt ein Lernen für die Menschenrechte und Empowerment-Prozesse werden initiiert.

Wichtig: Menschenrechtsbildung ist kulturspezifisch und kontextabhängig. Es ist wichtig, dass Lehrende die im jeweiligen Umfeld anerkannten kulturellen, sozialen und politischen Werte und Normen wahrnehmen, und sich bewusst sind, dass diese zu einem wesentlichen Grad die Schwerpunkte, Inhalte und Methoden bestimmen.

TeilnehmerInnen eines Amnesty-Workshops zu Menschenrechtsbildung von Amnesty International in Moldawien.

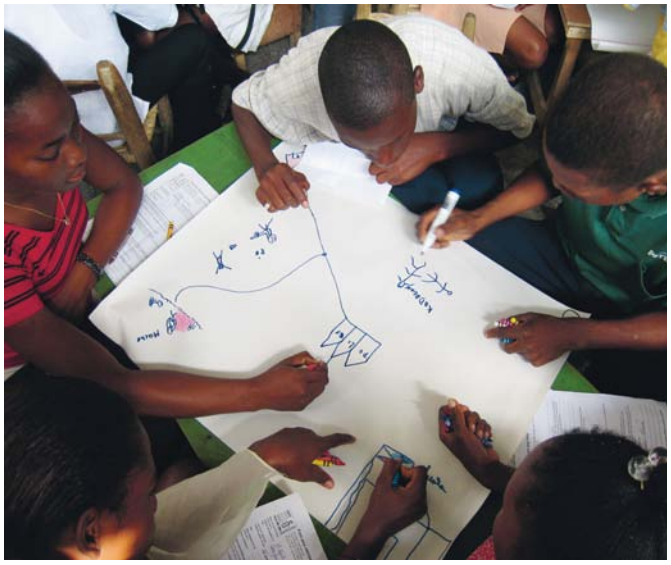
3.3

PARTIZIPATIVE METHODEN

Partizipative Ansätze bieten gute Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen, die gemeinsame Reflexion, kritische Analyse, gründliches Hinterfragen und gemeinschaftliche Problemlösung fördern. Dies bietet den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihr Wissen zu vertiefen sowie konkrete Menschenrechtsthemen, mit denen sie konfrontiert sind, genauer zu verstehen und Änderungsvorschläge bzw. Lösungsstrategien dafür zu formulieren.

Weil partizipatives Lernen sich stark an der Lebenswelt, den Alltagserfahrungen, Hoffnungen und Erwartungen der TeilnehmerInnen orientiert, wird es häufig auch als „erfahrungsorientiertes Lernen“ bezeichnet.

Partizipative Methoden verstehen Lernende als aktive Subjekte, die als kreative und intelligente Menschen über noch unerschlossenes Potenzial verfügen, eine Verbesserung ihrer Situation herbeizuführen. Sie streben an, die TeilnehmerInnen zu beteiligen, zu motivieren, zu inspirieren und sie für ein nachhaltiges individuelles oder kollektives Handeln zu befähigen – als direkte Folge der Reflexions- und Analyseprozesse, an denen die Lernenden teilnehmen. Beim partizipativen Ansatz geht es also letztlich darum, soziale Veränderungen in Gang zu setzen. Dabei sind mehrere ineinandergreifende Prinzipien zu berücksichtigen:



Bei einem Amnesty-Workshop zu Menschenrechtsbildung in Port-au-Prince (Haiti), fertigen Kinder eine Karte ihrer Gemeinde an, 2008.

- **Sensibilisierung und Empowerment:** Die Bildungsaktivitäten und -prozesse sind oft ein Katalysator für mehr Bewusstsein und Verständnis und eine Gelegenheit, das Lernen zu vertiefen, und das Engagement und die Begeisterung für Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit zu stärken.
- **Veränderung von Einstellungen, Wertvorstellungen, Verhaltensweisen und zwischenmenschlichen Beziehungen:** Das Gelernte wird praktisch umgesetzt, indem TeilnehmerInnen bewusst versuchen, selbst soziale Änderungen und Gerechtigkeit zu bewirken. Veränderung beginnt bei einem selbst.
- **Stärkung von Organisationen und Aktionen des Gemeinwesens:** Partizipative Methoden zielen über die Schulungen und Workshops hinaus auf kollektives Handeln, das zum Ziel hat, reale ungerechte Situationen im Leben der Menschen zu verändern.
- **Aktiv werden, um Entscheidungsträger auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene zu beeinflussen.** TeilnehmerInnen lernen, ihre Interessen effektiver und organisierter zu vertreten, zur Einflussnahme, Veränderung und Gestaltung von Gesetzgebung, Politik und Planung als ein Mittel, um nachhaltige Veränderung zu bewirken.

Der partizipative Ansatz bringt ein neues Rollen- und Selbstverständnis sowohl für Lehrende als auch für Lernende mit sich. So werden beispielsweise in Lateinamerika in der partizipativen Methode (oder Volksbildung) die Lehrenden als ModeratorInnen angesehen, deren Aufgabe vor allem darin besteht, auf Veränderung zielende Reflexions- und Analyseprozesse in Gang zu setzen.

Der Begriff der Volksbildung wird im Allgemeinen als ein Weg angesehen, Erziehung umzusetzen, indem Lernende sich an einer Vielzahl von Aktivitäten beteiligen, die das Lernen „dialogisch“ gestalten, indem sie gemeinschaftliche Diskussionen, Debatten und Analysen ihrer eigenen Lebensrealität fördern, anstelle passiv Vorträge und Reden aufzunehmen (wie in Freires Bankiers-Konzept).[6]

3.4

PARTIZIPATIVE METHODEN, VERFAHREN UND TECHNIKEN

Für die pädagogische Praxis sind Methoden, Verfahren und Techniken bestimmend. Es ist deshalb hilfreich, sich diese Konzepte und Praktiken sowie die Unterschiede zwischen ihnen einmal genauer anzuschauen.

Die partizipative **Methode** stellt einen konzeptionellen Rahmen dar, der die Umsetzung von Prozessen in der Menschenrechtsbildung lenkt und leitet. Diese haben Empowerment und Veränderung zum Ziel. Die Methode bildet demnach die Grundlage für verändernde, handlungsorientierte Lernprozesse.

Unter den partizipativen **Verfahren**, die in Prozessen der Menschenrechtsbildung verwendet werden, versteht man im Unterschied dazu die konkret zum Einsatz kommenden Methoden oder Mittel. Dazu gehören:

- Schulungen
- Seminare
- Workshops
- Vorträge/Vorlesungen

Bei partizipativen **Techniken** wiederum handelt es sich um die konkreten Hilfsmittel, die zur Umsetzung der Methode verwendet werden und auf das jeweils angewendete Verfahren abgestimmt sind. Bei Schulungen können beispielsweise eine Reihe unterschiedlicher Techniken zum Einsatz kommen. Dazu gehören:

- Brainstorming
- Murmelgruppen („buzz groups“, Diskussionsgruppen, s. S. 33)
- Gruppenarbeit
- Diskussionsrunden
- Debatten und interaktive Diskussionen
- Interaktive oder kooperative Spiele
- Rollenspiele
- Theater
- Fallstudien
- Dokumentarfilme/Spielfilme

Partizipative Techniken sind demnach wichtige pädagogische Hilfsmittel, auf die Lehrende und ModeratorInnen zurückgreifen können, um TeilnehmerInnen zu stimulieren. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass sie nicht als Selbstzweck dienen, sondern eingesetzt werden, um bestimmte pädagogische Ziele zu erreichen.

PRINZIPIEN DER PARTIZIPATIVEN METHODE IN DER MENSCHENRECHTSBILDUNG

- Ausgangspunkt ist die Erfahrungswelt der TeilnehmerInnen, keine vorgefertigte Theorie oder fester Wissenskanon.
- Der pädagogische Ansatz stellt die Lernenden in den Mittelpunkt und zielt auf die Stärkung ihrer Selbstachtung, ihres Selbstvertrauens sowie die Entwicklung eines positiven und realistischen Selbstverständnisses ab.
- Nachdem die TeilnehmerInnen ihre eigenen Erfahrungen geteilt und kritisch analysiert haben, leiten sie in einem zweiten Schritt verallgemeinerbare Prinzipien und Muster ab.
- Zur vertiefenden Analyse und um gemeinsam neue Ideen zu entwickeln oder vorhandenes Wissen neu zu interpretieren, werden Informationen aus unterschiedlichen Quellen herangezogen (externe Fachleute, Fachtexte, Dokumentar- und Spielfilme etc.).
- Schließlich geht es um die Anwendung des Gelernten. Die TeilnehmerInnen üben ihre neu erworbenen Fähigkeiten in der Praxis ein, entwickeln Strategien und Aktionspläne, um jene Aspekte ihres eigenen Lebens zu verändern, die sie als ungerecht oder hinderlich für ihre Grundrechte identifiziert haben. Menschenrechtsinstrumente und -mechanismen sowie der Fähigkeiten, diese zum Schutz der Menschenrechte einzusetzen.

3.5

AKTIVE TEILNAHME

Im Zentrum einer Menschenrechtsbildung auf der Grundlage des partizipativen Ansatzes steht die Überzeugung, dass die aktive Beteiligung der Lernenden die wichtigste Voraussetzung für ein gemeinschaftliches Lernen und Empowerment ist. Die TeilnehmerInnen sind die Hauptverantwortlichen innerhalb des Lernprozesses, in welchem sie Probleme analysieren, Führung übernehmen und Entscheidungen treffen sowie konkrete Handlungs- und Änderungsvorschläge entwickeln. So sind sie auf kreative Weise stark engagiert und werden dadurch wiederum in die Lage versetzt, selbst Triebkräfte für Veränderungen zu werden. Ihr neues Wissen und ihre neuen Fähigkeiten befähigen sie, aktiv zu werden und die Wirklichkeit zu verändern.

Diese Form der aktiven Beteiligung leistet einen wichtigen Beitrag zur Wirksamkeit und zum Erfolg von partizipativer Menschenrechtsbildung. Wichtig ist dabei nicht so sehr, **was** die TeilnehmerInnen konkret sagen oder tun, sondern vielmehr, **wie** sie es sagen oder tun und welche Gefühle sie erfahren, und in welchem Ausmaß und wie sie diese zum Ausdruck bringen können.

Aktive Beteiligung ist aufs Engste mit der Vorstellung von qualitativer Partizipation und Meinungsfreiheit verbunden. Sie setzt wechselseitigen Respekt zwischen Lehrenden/ModeratorInnen und den TeilnehmerInnen sowie zwischen den einzelnen TeilnehmerInnen voraus. Denn nicht selten ist es die Qualität der zwischen ihnen bestehenden Beziehungen und Machtdynamiken, die ausschlaggebend für das Ge- oder Misslingen von aktiver Partizipation sind. Es ist z. B. wichtig, sicherzustellen, dass keine Vorurteile und Klischees, die mit Stigmatisierung, Einschüchterung und Diskriminierung einhergehen, die aktive Beteiligung beeinträchtigen. Die Aufgabe der ModeratorInnen besteht also darin, eine „lernende Gemeinschaft“ zu schaffen und zu hegen, die auf gegenseitigem Respekt, Solidarität und Kooperation beruht und den TeilnehmerInnen einen geschützten Rahmen für die freie Entfaltung und aktive Beteiligung bietet, der gemeinschaftliches Lernen fördert.

SIMPEL UND VERSPIELT? PARTIZIPATIVE METHODEN IN DER KRITIK

THESE: *„Partizipative Methoden eignen sich nur für Menschen mit wenig oder keiner formellen Bildung bzw. für AnalphabetInnen oder Menschen, die nur über eine geringe Schreib-/Lesekompetenz verfügen.“*

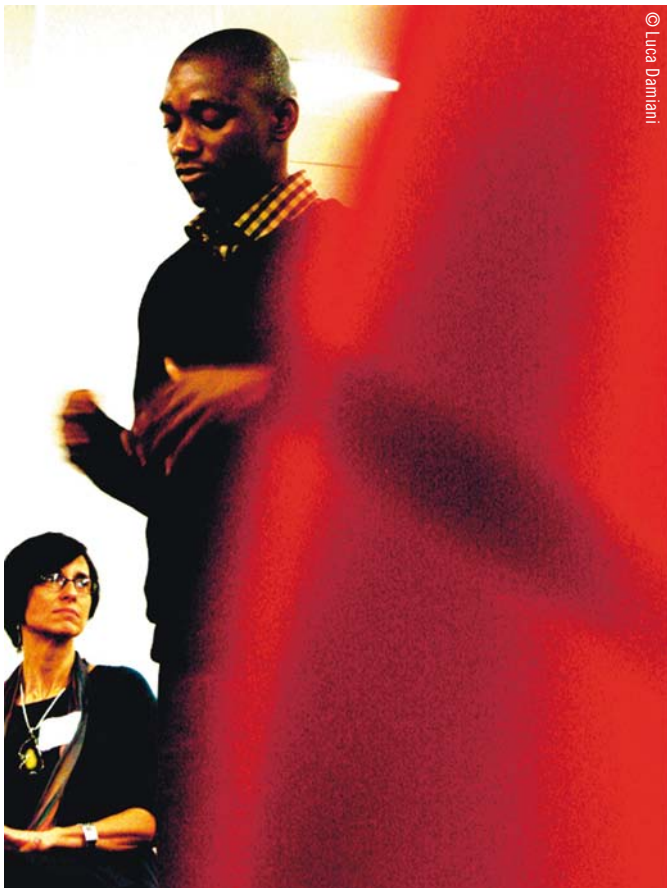
TATSACHE: Partizipative Methoden können vielfältig und mit verschiedenen Gruppen eingesetzt werden, da sie einen allgemeinen Rahmen darstellen, um kritische Analyse und sozialen Wandel zu fördern. Sie funktionieren beispielsweise ebenso bei Frauen in ländlichen Armutsgebieten wie bei GewerkschafterInnen in Großstädten. Die einzige Voraussetzung für ihre erfolgreiche Anwendung ist eine Auswahl geeigneter Verfahren und Techniken, die auf die Bedürfnisse und Besonderheiten der betreffenden Gruppen abgestimmt sind.

THESE: *„Mit partizipativen Verfahren und ihren spielerischen Elementen wie Aktivierungs-, Kennenlern- und Rollenspielen lässt sich kein ernst zu nehmender Unterricht gestalten.“*

TATSACHE: Aktivierungs-, Kennenlern- und Rollenspiele sind wertvolle didaktische Techniken in der partizipativen Methode, sofern sie nicht als Selbstzweck angesehen werden. Sie müssen so gestaltet und entwickelt sein, dass sie zu den gesetzten Bildungszielen beitragen.

3.6

VOM UMGANG MIT MACHTVERHÄLTNISSEN



TeilnehmerInnen eines Amnesty-Workshops zur Menschenrechtsbildung und Selbstbestimmung in London (Großbritannien), 2010.

In allen Veranstaltungen zur Menschenrechtsbildung existiert oder entwickelt sich eine Gruppendynamik zwischen den TeilnehmerInnen und ModeratorInnen sowie unter den TeilnehmerInnen selbst. Diese Dynamik wirkt sich oft spürbar darauf aus, in welcher Form und Qualität sich Einzelne am Lernprozess beteiligen. In dieser Dynamik bilden sich in der Regel die in der Gesellschaft herrschenden Machtverhältnisse ab, zum Beispiel zwischen den Geschlechtern, zwischen Angehörigen unterschiedlicher Ethnien, unterschiedlicher Generationen oder unterschiedlicher sexueller Orientierung.

Dabei sind vor allem zwei Formen der Machtverhältnisse ausschlaggebend für die Dynamik der Partizipation:

- **Machtverhältnisse der Geschlechter:** In den meisten Gesellschaften gibt es eine kulturell tief verwurzelte Überzeugung, dass Männer Frauen überlegen seien. Dadurch, dass Männer Macht über Frauen ausüben, um sie zu kontrollieren und dominieren (oft durch Gewaltanwendung), verschaffen Männer sich Zugang zu Chancen, Privilegien und Rechten, die Frauen verwehrt bleiben.
- **Machtverhältnisse verschiedener Altersgruppen:** In vielen Kulturen lernen Kinder, älteren Menschen mit Gehorsam und Respekt zu begegnen (vor allem Eltern und Lehrenden) und Erwachsene halten es für richtig, dass man Kinder, Heranwachsende und junge Menschen zwar „sehen, aber nicht hören“ sollte. Junge Menschen gelten als unerfahren, unreif, nicht ernst zu nehmen und unwissend.

Da diese Machtverhältnisse alle Lebensbereiche umfassen (das Familienleben, das Bildungssystem, die Arbeitswelt, Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, NGOs, Regierungen, Entwicklungsagenturen), ist es kaum verwunderlich, dass sie auch bei Maßnahmen der Menschenrechtsbildung spürbar werden. Manchmal werden sie (bewusst oder unbewusst) unterschwellig zum Ausdruck gebracht und sind schwer zu erkennen; häufig jedoch lassen sie sich deutlich an der Art und Weise ablesen, wie sich die Einzelnen an einer Übung beteiligen: ob sie eine Führungsrolle einnehmen, Entscheidungen treffen, länger und lauter als andere sprechen und anderen nicht zuhören. Bei gemischten Schulungsaktivitäten kann es dazu kommen, dass diejenigen, die weniger Macht haben, kaum oder gar nicht das Wort zu ergreifen wagen, und dass ihre Beiträge und Meinungen von anderen nicht angemessen gewürdigt werden. Dies führt dazu, dass sie sich in Situationen, in denen jemand Macht über sie selbst oder jemand anderen ausübt, zurückziehen.

Auch andere gesellschaftlich konstruierte Machtverhältnisse können sich auf die freie Entfaltung bei und Beteiligung an Maßnahmen der Menschenrechtsbildung auswirken, darunter schulische Leistungen, Bildungsabschlüsse, berufliche Erfolge, Herkunft (Stadt versus Land), ethnische Zugehörigkeit, Kastenzugehörigkeit, sexuelle Orientierung oder Körperbehinderungen. Bleiben diese Faktoren unberücksichtigt, wirken sie sich unter Umständen negativ auf die Partizipationsdynamik aus, und die ModeratorInnen tragen ungewollt zu ihrer Verstärkung bei.

TIPPS FÜR DEN UMGANG MIT GRUPPENDYNAMISCHEN PROZESSEN

- **Behalten Sie im Auge**, wer in der Gruppe laut und dominant auftritt, wer eher still und verschlossen ist. Beobachten Sie, wo sich jemand hinsetzt, die Körperhaltung oder das Verhalten einer Person den anderen in der Gruppe und Ihnen gegenüber.
- **Benutzen Sie Aktivierungsübungen**, damit die TeilnehmerInnen sich bewegen und beteiligen. Teilen Sie sie dafür in **kleine, nach dem Zufallsprinzip zusammengestellte Gruppen** (aus zwei, drei oder mehr Personen) auf. Stellen Sie sicher, dass nicht immer dieselben Personen zusammenarbeiten.
- Achten Sie darauf, dass es für Mädchen und Frauen und Jungen und Männern bei **sensiblen Themen** eventuell einfacher ist, diese zunächst untereinander und dann erst mit der gesamten Gruppe zu besprechen. Dasselbe gilt für unterschiedliche Altersgruppen oder Gruppen mit unterschiedlichem kulturell-ethnischen Hintergrund.
- Versuchen Sie, die Beteiligung einladend und gerecht zu gestalten, z. B. mit Aufforderungen wie „Vielleicht möchten auch diejenigen, die sich bisher nicht geäußert haben, noch etwas dazu sagen ...“
- Nutzen Sie Ihre eigene Macht als ModeratorIn, um **mögliche negative Machtverhältnisse** zu hinterfragen oder zu ändern. So können Sie beispielsweise zu Beginn einer Diskussionsrunde an die zuvor vereinbarten „Spielregeln“ erinnern (s. S. 31), oder ausdrücklich darauf hinweisen, dass alle Beteiligten gleichermaßen eingeladen sind, ihre Ideen vorzutragen und Meinungen zu äußern.
- **Lassen Sie keine Bemerkungen unkommentiert, die andere herabwürdigen**, in denen Herablassung oder Arroganz zum Ausdruck kommt und die verletzend, grausam oder diskriminierend sind. Dies gilt vor allem dann, wenn sich eine solche Bemerkung direkt oder indirekt gegen andere TeilnehmerInnen richtet. Verweisen sie an die vereinbarten Spielregeln oder fordern Sie den/die „UrheberIn“ der Beleidigung auf, ihre Bemerkung zu erläutern, und bitten Sie die anderen TeilnehmerInnen darum, ihre Meinung dazu auszutauschen.

WISSENSWERTES ÜBER MACHT

- Macht ist nichts Greifbares, das man besitzen kann; sie existiert nur im Verhältnis zu anderen Menschen.
- Bestimmte Eigenschaften und Mittel wie Wissen, gesellschaftlicher Status oder Geld können jedoch als Machtinstrumente eingesetzt werden.
- Macht ist abhängig vom Kontext und variiert von Gesellschaft zu Gesellschaft. Im Laufe der Geschichte hat sich durch wirtschaftliche und politische Macht sowie kulturelle Auffassungen und Praktiken ein systemimmanentes Ungleichgewicht in der Machtverteilung entwickelt. Beispiele dafür sind: Männer haben mehr Macht als Frauen, Weiße mehr als Schwarze, Erwachsene mehr als Jugendliche oder Kinder und Heterosexuelle mehr als Menschen mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität (z.B. Lesben, Schwule, bisexuelle, transgender/transsexuelle oder intersexuelle Menschen).
- Machtverhältnisse sind veränderlich; nicht jede Person mit Macht ist oder fühlt sich immer machtvoll. Die meisten Menschen gehen unterschiedliche Beziehungen – mal mit mehr, mal mit weniger Macht – ein. So befinden sich etwa Männer, die in ihrer Familie möglicherweise eine Machtposition einnehmen, im Verhältnis zu ihrem/r ArbeitgeberIn, von dem/der sie eine Gehaltserhöhung verlangen, in der unterlegenen Position. Menschen, die in der Politik weitreichende Entscheidungen treffen, können zugleich Opfer häuslicher Gewalt durch ihre PartnerIn sein.

VOM UMGANG MIT MACHTVERHÄLTNISSEN UND GRUPPENDYNAMIK

- In vielen Situationen ist die Machtdynamik unsichtbar, versteckt oder tritt erst im Laufe der Zeit zutage. In Maßnahmen der Menschenrechtsbildung, die Empowerment und Veränderung zum Ziel haben, ist es daher umso wichtiger, dass ModeratorInnen partizipativer Methoden Fähigkeiten erwerben, um Machtverhältnisse zwischen den TeilnehmerInnen zu erkennen und angemessen damit umzugehen. Denn nur wenn die Gruppendynamik zwischen den Beteiligten stimmt, kann eine rege Diskussion und eine dem Lernen und Gedankenaustausch förderliche Umgebung entstehen.
- ModeratorInnen müssen sich jedoch auch bewusst sein und kritisch analysieren, wie sie mit ihrer eigenen Macht umgehen und wie diese durch die Gruppe wahrgenommen wird. Unabhängig vom jeweiligen Kontext sind die Lehrenden/ModeratorInnen dazu angehalten, ihr eigenes Verhältnis zur Macht und wie sie sie – bewusst oder unbewusst – ausüben, selbstkritisch zu überprüfen.

Amnesty-Workshop zu Menschenrechtsbildung in Malaysia, 2009.

WEITERE TIPPS FÜR DEN UMGANG MIT GRUPPENDYNAMISCHEN PROZESSEN

- Erinnern Sie ab und zu daran, dass es beim partizipativen Ansatz **vor allem um Beteiligung und gemeinschaftliches Lernen geht:** „Je mehr wir uns alle einbringen, umso bereichernder wird die Lernerfahrung für uns alle."
- **Ermutigen Sie** schüchterne TeilnehmerInnen dazu, sich zu beteiligen, ohne dass Sie sie dabei bedrängen. Tun Sie dies insbesondere, wenn Sie durch deren Körpersprache erkennen können, dass sie kurz davor sind, etwas zu sagen (z. B. leichtes Handheben oder Kopfnicken).
- Nutzen Sie ihre eigene Körpersprache, um **schüchterne oder zurückhaltende TeilnehmerInnen zur Teilnahme aufzufordern:** treten Sie näher, wenn Sie wahrnehmen, dass sie etwas sagen möchten, oder nehmen Sie Blickkontakt auf.
- **Seien Sie großzügig mit Lob**, vor allem bei schüchternen Menschen, aber seien Sie dabei nicht gönnerhaft.
- **Nutzen Sie Taktgefühl und Humor**, um Viel- und LangrednerInnen zu unterbrechen und anderen die Gelegenheit zu geben, das Wort zu ergreifen. Beim Übergang zu einem neuen Thema lässt sich dem Redeschwall etwa mit den Worten bremsen: „Ein ganz wichtiger Punkt, danke! Was meinen die anderen denn dazu?" Auch ein Fingerzeig auf die Uhr mit einem leichten Lächeln auf den Lippen kann genügen.
- **Vermeiden Sie Streitgespräche mit Einzelnen**, denn sie können dazu führen, dass Sie am Ende selbst die eigene Autorität und Macht in starrer hierarchischer Form ausüben. (Und gerade diese gilt es mit dem partizipativen Ansatz zu ändern.) Falls es notwendig sein sollte, eine/n TeilnehmerIn wegen dominanten oder geringschätzigen Auftretens anzusprechen, bieten sich dafür am ehesten Einzelgespräche während der Pause oder beim Mittagessen an. Dabei sollten Sie der betreffenden Person zeigen, dass ihre Beteiligung wertgeschätzt wird, sie aber auch davon profitieren würde, wenn sie von den Erfahrungen anderer hört. Es ist auch möglich, solche eher dominante TeilnehmerInnen mit der Aufgabe zu betrauen, sicherzustellen, dass diejenigen, die sich noch nicht beteiligt haben, mit ins Gespräch geholt werden. Wenn einem/r dominierenden TeilnehmerIn die Übernahme einer wichtigen Aufgabe im Rahmen der Bildungsmaßnahme übertragen wird (etwa die Verantwortung für die Flipcharts oder das schriftliche Festhalten von Ideen der Gruppe), kann dies dazu beitragen, ihren Hang andere zu dominieren zu mildern.

4. MODERATION UND MODERATORINNEN

Moderation eines Seminars zur Menschenrechtsbildung
im Rahmen des Projekts „Human Rights Friendly Schools“
von Amnesty International, Marokko 2009.

4.1

WAS IST MODERATION?

Ganz allgemein ist unter Moderation im Sinne des englischen „Facilitation“ ein **Vereinfachungs-** und **Ermöglichungsprozess** zu verstehen. Dabei geht es darum, einen Prozess zu ermöglichen und zu lenken, der den Raum für zielgerichtetes Engagement und Partizipation schafft. In der Menschenrechtsbildung schließt die Moderation den Rückgriff auf partizipative Verfahren und Techniken ein, die die TeilnehmerInnen dazu anregen, sich aktiv in diesen Prozess einzubringen, gemeinsam mit anderen Lösungen zu erarbeiten und eine interessante und stimulierende Atmosphäre zu schaffen. Moderation bedeutet außerdem:

- Verantwortung zu übernehmen für die Vorbereitung und Durchführung von Reflexions-, Analyse- und Lernprozessen, die Empowerment und aktive Beteiligung der TeilnehmerInnen fördern.
- Die Beteiligten selbst in den Mittelpunkt des Lernprozesses zu stellen.
- Machtverhältnisse zwischen ModeratorInnen und den TeilnehmerInnen sowie zwischen den TeilnehmerInnen selbst aufzubrechen, vor allem, wenn es sich um die Arbeit mit nicht-homogenen Gruppen handelt.

Für erfahrene Lehrkräfte aus dem schulischen und außerschulischen Bereich stellt dieser Wechsel vom sogenannten lehrerzentrierten Unterricht hin zu einem partizipativen Vorgehen, bei dem die Lernenden selbst im Zentrum der Lernerfahrung stehen, eine recht einschneidende Veränderung ihrer bisherigen pädagogischen Grundsätze und Praktiken dar, die eine große Herausforderung darstellen kann. Für viele von ihnen setzt der Einsatz partizipativer Verfahren in der Menschenrechtsbildung voraus, dass sie sich zunächst kritisch mit ihrer eigenen Rolle auseinandersetzen. Sie müssen Moderationsfähigkeiten entwickeln, die nicht allein auf Informationsvermittlung und Wissen ausgerichtet sind, sondern auch Bewusstseinsbildung, Empowerment und Handlungsfähigkeit integrieren.

4.2

DIE ROLLE DER MODERATORINNEN[7]

Die Rolle von ModeratorInnen besteht darin, eine positive und einer vertrauensvollen und offenen Zusammenarbeit zuträgliche Atmosphäre zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in der Meinungsunterschiede respektiert werden. Auf diese Weise fühlen sich die TeilnehmerInnen sicher und sind bereit, Erfahrungen auszutauschen, offen zu sprechen und gemeinsam zu lernen.

Dies beinhaltet auch, dass eine Mitverantwortung für das Lernen von der ganzen Gruppe und nicht allein von den ModeratorInnen getragen wird. Der/die ModeratorIn ist also nicht „alleinzuständig“ und hat auch nicht die alleinige Kontrolle über die Agenda. Vielmehr sollten die TeilnehmerInnen ein Mitspracherecht bei den zu behandelnden Themen haben. Die Aufgabe der ModeratorInnen besteht darin, für eine größere Effektivität des Lernprozesses zu sorgen.

Aufgabe von ModeratorInnen ist es demnach:

- **Die Einbeziehung und aktive Beteiligung aller Gruppenmitglieder zu fördern.** ModeratorInnen sollten einfühlsam auf alle schüchternen, stillen und zurückhaltenden Gruppenmitglieder eingehen und sie offen, aber nicht aufdringlich ermutigen, ihre Ideen, Meinungen und Gefühle mitzuteilen. Auf ähnliche Art und Weise sollten sie die Beteiligung derjenigen lenken und moderieren, die zu Dominanz neigen ohne sie zurechtzuweisen oder zu kritisieren.
- **Einen konstruktiven Dialog zu fördern**, indem sie eine gute Zusammenarbeit mit den und zwischen den Gruppenmitgliedern fördern, aufmerksam zuhören, was die TeilnehmerInnen sagen und wie sie es sagen und sie ermuntern, miteinander zu diskutieren anstatt nur mit dem/der ModeratorIn. ModeratorInnen ermutigen die TeilnehmerInnen, nicht nur Gedanken, sondern auch Gefühle zum Ausdruck zu bringen und sich kritisch mit Vorurteilen auseinanderzusetzen. Sie sparen außerdem nicht mit Lob und Ermutigungen in Worten und Gesten, insbesondere dann nicht, wenn die Beteiligten über persönliche Erfahrungen und Gefühle sprechen. Oft wissen ModeratorInnen weniger über einen bestimmten Aspekt als bestimmte TeilnehmerInnen, und in diesen Fällen ist eine gekonnte Gesprächsführung besonders wichtig, damit alle Beteiligten voneinander lernen können.

- **Sowohl prozess- als auch ergebnisorientiert zu arbeiten:** Für ModeratorInnen ist es wichtig, dass sie flexibel sind und sich am Verlauf der Gruppenprozesse orientieren. Dabei ist allerdings immer darauf zu achten, dass trotzdem das Ziel der Übung und die Schritte, die zum Ziel führen, nicht aus den Augen verloren werden.
- **Konfliktmanagement zu betreiben:** Auch bei hitzigen Debatten in der Gruppe müssen ModeratorInnen Ruhe, Geduld und Fassung bewahren, um für eine vertiefende Diskussion und Analyse zu sorgen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die TeilnehmerInnen unterschiedliche Meinung wechselseitig respektieren. In der partizipativen Methode werden Meinungen von niemandem (und schon gar nicht vonseiten der ModeratorInnen) als „richtig“ oder „fundierter als andere“ bezeichnet.
- **Unausgewogene Machtverteilung zu erkennen und sich damit zu befassen:** Damit Machtbeziehungen zum Positiven verändert werden können, müssen ModeratorInnen zunächst deren Macht anerkennen und die Autorität erkennen, die die TeilnehmerInnen damit verbinden. ModeratorInnen sollten sich immer bewusst sein, dass ihre Einstellungen und ihr Moderationsstil (Auftreten, Körpersprache, Kleidungsstil, Positionierung im Raum, Sprechweise) möglicherweise zu einer regelrechten „Entmachtung“ anderer beitragen kann. Dabei kann sich die Macht von ModeratorInnen aus ihren Erfahrungen, ihren Einstellungen und Wertvorstellungen, ihrer gesellschaftlichen Beteiligung, ihrer Bildungsbiografie und ihrem Bildungsgrad, ihrer Persönlichkeit oder ihrem Selbstbild speisen. Die ModeratorInnen sind ebenso wie die TeilnehmerInnen geprägt von vorherrschenden kulturellen Normen, Konzepten, Stereotypen und Praktiken, bei denen es um Macht geht. Ihre Rolle ist es daher, die eigene Macht einzusetzen, um Menschen mit weniger Macht zu „Empowerment“ zu verhelfen. Eine gute Moderation kann die bestehenden Machtverhältnisse zwischen den ModeratorInnen und den Beteiligten sowie unter den Beteiligten aufbrechen, indem die TeilnehmerInnen in den Mittelpunkt des Lernprozesses gestellt werden.
- **Zu inspirieren!** ModeratorInnen sollten mit Kreativität ans Werk gehen und ein Umfeld schaffen, das Interesse weckt und Spaß macht.

Oben: Frauen sprechen an einem sicheren Ort in Kenia über weibliche Genitalverstümmelung, 2005.

Unten: ModeratorInnen bei einer Amnesty-Aktion für Menschenrechtsbildung und Selbstbestimmung in Italien, 2011.

4.3

SENSIBEL UND KOMPETENT MODERIEREN

Manche Eigenschaften guter ModeratorInnen wie Sensibilität oder eine besondere Hingabe sind abhängig von der individuellen Persönlichkeit. Andere für diese Arbeit besonders wichtige Eigenschaften lassen sich durch Erfahrung und Aufmerksamkeit erwerben.[8] Dazu gehören unter anderem:

- **Einfühlungsvermögen gegenüber anderen Menschen:** Um Vertrauen und einen respektvollen Umgang miteinander zu schaffen und zu erhalten, müssen stets auch die Reaktionen der TeilnehmerInnen auf die besprochenen Themen und Inhalte sowie auf die Meinungen und das Verhalten der anderen Teilnehmenden im Blick bleiben. Unbehagen, Kränkung oder Wut werden nur äußerst selten offen zum Ausdruck gebracht, sondern zeigen sich meist an stillem Rückzug aus dem Gespräch oder aus der Gruppe. Daher ist es besonders wichtig, dass ModeratorInnen sich in andere hineinversetzen und individuell auf ihre Gefühle eingehen können.
- **Einfühlungsvermögen gegenüber Gruppen:** Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile – ein Grundsatz, der auch für Gruppen gilt. Die „Chemie“ in der Gruppe bestimmt in der Regel die Stimmung: eifrig, unruhig, verärgert, gelangweilt, begeistert, misstrauisch bis hin zu albern. Diese Stimmungen wahrzunehmen, darauf ein- und damit umzugehen ist für eine gute Moderation unerlässlich.
- **Zuhören können:** Aufmerksames Zuhören ist ein gutes Mittel, um zu lernen, die Gefühle Einzelner oder einer Gruppe wahrzunehmen. Dabei geht es nicht nur um den Wortlaut dessen, was gesagt wird, sondern auch um das Unausgesprochene, den Tonfall und die Körpersprache. ModeratorInnen sind im Grunde diejenigen, die in der Gruppe am wenigsten sprechen. Ihre Redebeiträge beschränken sich meist darauf, das von anderen Gesagte zu wiederholen, zusammenzufassen oder direkt auf Redebeiträge anderer zu antworten.
- **Taktgefühl:** Gelegentlich müssen ModeratorInnen zum Wohl der Gruppe heikle Situationen ansprechen oder intervenieren. Dabei ist es wichtig, dass sie sich dabei umsichtig und wohlwollend ausdrücken können. Weil Menschenrechtsthemen starke Gefühle und schmerzhafte Erinnerungen auslösen können, brauchen ModeratorInnen besonderes Taktgefühl, um mit emotional besonders aufgeladenen Situationen respektvoll und gelegentlich auch entschlossen umzugehen.
- **Überzeugung vom Wert der Gruppenarbeit:** Es gibt immer wieder Momente, in denen gemeinschaftliches Lernen ineffizient und frustrierend scheint. In diesen Situationen erliegen ModeratorInnen gerne der Versuchung, wieder die vertraute Rolle der traditionellen Lehrautorität einzunehmen und die Gesprächsführung zu übernehmen anstatt zu moderieren.
- **Zeitgefühl:** Gute Moderation ist auch eine Frage des Timings. ModeratorInnen sollten daher einen sechsten Sinn dafür entwickeln, wann der richtige Moment gekommen ist, eine Diskussion zum Abschluss zu bringen, zu einem anderen Thema überzugehen, jemandem nach langem Reden das Wort abzuschneiden, eine Diskussion länger währen zu lassen oder aber auch Raum zu geben für Stille und Schweigen.
- **Flexibilität:** ModeratorInnen müssen ihre Aktivitäten planen, aber gleichzeitig auch bereit sein, ihre Pläne der Situation anzupassen. Häufig lenken Gruppen eine Unterrichtseinheit in eine andere Richtung als ursprünglich vorgesehen oder sie wünschen sich mehr Zeit für ein bestimmtes Thema. In solchen Fällen müssen ModeratorInnen in der Lage sein, die Bedürfnisse der Gruppe zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Obwohl jede Einheit wichtig ist, kann der/die ModeratorIn dabei entscheiden, ein Thema auszulassen, um einem anderen mehr Zeit einzuräumen.
- **Humor:** Wie überall im Leben, auch in ernsten Situationen, gilt: Ein Sinn für die Ironie des Lebens und die Fähigkeit, über sich und mit anderen zu lachen, ist eine Bereicherung für alle.
- **Einfallsreichtum und Kreativität:** Gruppen sind so verschieden, wie die Menschen, aus denen sie bestehen. Gute Moderation zeichnet sich dadurch aus, dass man zwar mit einem Gesamtplan und einer Zielsetzung antritt, diese aber an die jeweils gegebenen Bedingungen und Gelegenheiten anpasst. Das kann bedeuten, Begabungen und Erfahrungen von TeilnehmerInnen oder ihrer Umgebung mit einzubeziehen oder Vorschläge aus dem TeilnehmerInnenkreis aufzugreifen.

PERSÖNLICHE CHECKLISTE FÜR MODERATORINNEN[9]

- Seien Sie sich über Ihre Rolle im Klaren: Stärker als Ihre Worte vermittelt Ihr Verhalten, dass Sie sich als Lernende/r unter Lernenden verstehen und nicht als Lehrkraft.
- Seien Sie sich ihrer Augen bewusst: Halten Sie Augenkontakt mit den TeilnehmerInnen.
- Seien Sie sich Ihrer Stimme bewusst: Versuchen Sie, weder zu laut, zu leise noch zu viel sprechen.
- Seien Sie sich Ihrer Körpersprache bewusst: Bedenken Sie, dass Sie möglicherweise unbewusst unangemessene Autorität signalisieren, zum Beispiel durch Ihre Positionierung im Raum.
- Seien Sie sich Ihrer Verantwortung bewusst: Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten zu Wort kommen und gleich behandelt werden; ermutigen Sie zum Meinungsaustausch, aber vermeiden Sie Streit; dämpfen Sie dominante TeilnehmerInnen, beziehen Sie zurückhaltende aktiv ein.
- Seien Sie sich bewusst, wann Strukturierung nötig ist: Erklären Sie und fassen Sie zusammen, wenn es nötig ist; entscheiden Sie bewusst, wann eine Diskussion verlängert oder ein neues Thema angeschnitten werden sollte; erinnern Sie die Gruppe, wenn Sie vom Thema abschweift.
- Stellen Sie sicher, dass Sie offene und passende Fragen formulieren und sich angemessen ausdrücken.
- Seien Sie sich Ihrer Macht bewusst und teilen Sie sie: Bitten Sie so oft es geht andere darum, Verantwortung zu übernehmen (z. B. Protokoll zu führen, auf die Zeit zu achten oder im Idealfall die Gesprächsführung zu übernehmen).
- Machen Sie sich mit dem kulturellen Hintergrund der TeilnehmerInnen und dem Thema vertraut!
- Seien Sie kreativ!

4.4

PARTIZIPATIVE METHODEN IN DER PRAXIS

PLANUNG UND VORBEREITUNG[10]

Sorgfältige **Planung und Vorbereitung** sind das A und O für eine gute Moderation. Ein Moderationshandbuch oder Leitfaden ist noch keine Garantie dafür, dass man die Übungen darin auch schon in die Praxis umsetzen kann. Es ist wichtig, sich einen eigenen Plan für die Aktivitäten/Unterrichtseinheiten zusammenzustellen, der sich an den zur Verfügung stehenden Materialien und Möglichkeiten orientiert.

Wer nach einem bestimmten **Lehr- oder Schulungshandbuch** vorgehen möchte, sollte sich mit den Einheiten, sowie mit ihrer Stellung im Trainingsablauf (was ihr vorausgeht und was ihr folgt) gründlich vertraut machen und berücksichtigen, welche Änderungen vorgenommen werden müssen, um sie an die spezifischen Umstände sowie an den Kontext und die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen anzupassen. Erst dann gelingt es, Inhalt und Methode mit größerer Selbstverständlichkeit anzuwenden und mit größerer Souveränität aufzutreten.

Am besten eignen sich für die Umsetzung eines partizipativen Ansatzes **Räume**, die Ungestörtheit ermöglichen und experimentelles Lernen begünstigen. Die ModeratorInnen sollten daher den Schulungsraum vorher begehen und sicherstellen, dass es nicht zu Störungen von außen kommt. Außerdem sollte der Raum so gestaltet werden, dass er zur Kommunikation einlädt, also zum Beispiel indem Stühle im Halb-/Kreis arrangiert werden anstelle der in Klassenzimmern oder Tagungsräumen üblichen Anordnung von Tischreihen. Bei großen Gruppen ist auch eine Aufteilung auf kleinere runde Tische gut geeignet, um die Beteiligung zu fördern.

Vor Beginn des Menschenrechtstrainings sollten möglichst viele **Informationen über die Beteiligten in Erfahrung** gebracht werden, darunter deren Alter, Bildungsniveau, Herkunft sowie Vorkenntnisse bzw. Erfahrungen mit dem Thema. Es ist auch ratsam, die TeilnehmerInnen im Voraus zu informieren, was sie im Verlauf des Trainings erwartet und welches Engagement von ihnen erwartet wird. Um die Schulung auf die Bedürfnisse der Gruppe abzustimmen, ist es gut zu wissen, auf welchen Vorkenntnissen über Menschenrechte oder dem angebotenen Thema die Maßnahme aufbauen kann.

Zu einer guten Vorbereitung gehört weiterhin, sicherzustellen, dass alle **Materialien** (Handouts, Fotokopien, Karton, Filzstifte, Klebeband) und **Medien** (Flipchart, Computer, DVD-Player/Fernseher, Beamer) vorhanden sind, die benötigt werden.

© Luca Damiani

„DAS EIS BRECHEN“

Es kann manchmal etwas dauern, bis eine Trainingseinheit in Gang kommt. Dabei ist eine gewisse Nervosität am Anfang normal, aber der/die ModeratorIn sollte sich bemühen, diese nicht auf die TeilnehmerInnen zu übertragen. Kennenlernspiele sind hierfür gut geeignet– einige Beispiele finden sich im folgenden Kapitel.

Die Länge der Einführungsphase (Kennenlernspiele, persönliche Vorstellung) sollte sich dabei immer danach richten, wie viel Zeit insgesamt zur Verfügung steht. Bei Trainingseinheiten von nur einem halben Tag sollte die Einführungsrunde „kurz und knackig“ sein. Steht nur eine einzige Stunde zur Verfügung, bleibt eventuell nur die Möglichkeit, direkt in das Thema einzusteigen.

Gleich zu Beginn sollte dafür gesorgt werden, dass die Gruppenmitglieder sich einander namentlich vorstellen, und sie sollten ermutigt werden, sich auch im weiteren Verlauf des Trainings besser kennenzulernen.

Ebenfalls so früh wie möglich sollten einige **„Spielregeln“** vereinbart werden, auf die in schwierigen Situationen oder bei unangemessenem Verhalten zurückgegriffen werden kann. Diese Regeln können auch in einem Brainstorming der TeilnehmerInnen gesammelt werden; wenn sich die Gruppe selbst auf Regeln geeinigt hat, werden sie zu einer gemeinsamen Selbstverpflichtung.

Gängige Praxis ist es auch, die TeilnehmerInnen am Anfang nach ihren Erwartungen zu fragen und im Anschluss daran zu klären, welche davon sich in der Schulung erfüllen lassen.

Ideen für Eisbrecherspiele
und audiovisuelle Materialien
finden Sie unter

www.amnesty.de/menschenrechtsbildung

Spielende Kinder in Hatcliffe (Südafrika), die an einem Programm für Opfer von rechtwidrigen Massenzwangsräumungen in Simbabwe teilnehmen, 2011.

AKTIVIERUNGS- UND KENNENLERNSPIELE

Kennenlernspiele eignen sich gut für den Einstieg, für die namentliche Vorstellung und das bessere Kennenlernen der TeilnehmerInnen. Sie sollten Spaß machen und auf die Größe der jeweiligen Gruppe abgestimmt sein.

Auch bei Müdigkeit oder Konzentrationsmangel, wenn die Emotionen hochkochen oder die Energie schwindet, sind Aktivierungsübungen sehr nützlich. Sie eignen sich zum Stressabbau oder für den Übergang von einer Einheit zur nächsten.

Manchmal lassen sich Aktivierungsübungen bereits für eine Trainingseinheit einplanen, wenn man im Voraus beurteilen kann, wann sie – je nach Gruppendynamik und Rhythmus – erforderlich werden könnten. Man sollte jedoch darauf achten, Aktivierungsspiele nicht an Schlüsselstellen einer Gruppendiskussion zu beginnen, weil sie den natürlichen Gesprächsfluss und die Spontaneität der Beteiligten unterbrechen und beeinträchtigen können. Besonders gut ist es, wenn Aktivitätsübungen in einem thematischen Zusammenhang mit der Unterrichtseinheit stehen. Dadurch dienen sie nicht nur der Auflockerung, sondern sind mit dem Gesamtlernprozess verbunden.

MODERATION IM TEAM

Moderation funktioniert häufig am besten, wenn es ein Moderationsteam aus zwei oder mehr Personen gibt. In der Zusammenarbeit des Moderationsteams sollte sich die Verbundenheit mit den Werten der Menschenrechte widerspiegeln. Eine von wechselseitiger Unterstützung geprägte Zusammenarbeit als Team kann sich auf die anderen TeilnehmerInnen äußerst positiv auswirken.

Das Moderationsteam sollte den Ablauf der Veranstaltung gemeinsam planen und sich einigen, wie die Abstimmung und Zusammenarbeit untereinander organisiert wird und wer welche Verantwortungsbereiche, Aufgaben und Funktionen übernimmt. Kriterien für die Verteilung können dabei z. B. inhaltliche Fachkenntnisse oder Erfahrungen in der Moderation sein.

Die Teamarbeit sollte dabei immer als eine Gemeinschaftsleistung erkennbar sein, bei der die wechselseitige Unterstützung sichtbar ist. Es empfiehlt sich, schon im Vorhinein im Team zu klären, wer welche Moderationsaufgaben bei bestimmten Trainingsabschnitten übernimmt. In einer Diskussionsrunde kann ein Mitglied des Teams beispielsweise für die Gesprächsführung verantwortlich sein, ein anderes für das Notieren der Beiträge und Ideen auf einem Flipchart.

Es gehört zum respektvollen Umgang mit den TeilnehmerInnen, dass die ModeratorInnen darauf achten, dass sie sich, nur mit Dingen beschäftigen, die im Zusammenhang mit dem Training stehen, auch wenn sie gerade nicht aktiv in die Moderation eingebunden sind. Wer im Internet surft, Zeitung liest, SMS verschickt oder telefoniert, sendet keine positiven Signale an TeilnehmerInnen, die sich gerade mit wichtigen Erfahrungen aus ihrem Leben auseinandersetzen. Die Bereitschaft der TeilnehmerInnen, sich weiterhin aktiv einzubringen, kann hierunter leiden.

KLEINGRUPPENARBEIT

Bei der Aufteilung in Kleingruppen empfiehlt es sich, darauf zu achten, dass die Zusammenstellung der Gruppen zu der jeweils zugeteilten Aufgabe passt. Manchmal ist es gut, wenn alle Beteiligten sich hinsichtlich bestimmter Eigenschaften (wie Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft) ähneln, manchmal – etwa wenn es um den Austausch unterschiedlicher Erfahrungen geht – ist eine möglichst gemischte Gruppenzusammensetzung besser.

Die Kleingruppenarbeit ist besonders dann wichtig, wenn es darum geht, dass in einem vertraulicheren Kreis ein persönlicher Erfahrungsaustausch über sensible Themen stattfindet. Allerdings sollte man alle darauf hinweisen, dass niemand über eigene Erfahrungen sprechen muss, schon gar nicht außerhalb ihrer Kleingruppe.

Soweit möglich sollte die Aufgabenstellung an die Gruppen schriftlich vorliegen (handschriftlich oder als Computerausdruck), vor allem bei unterschiedlichen Aufgabenverteilungen in den jeweiligen Gruppen. Wer die Fragestellung lieber auf einem Flipchart notiert, sollte dies vor Beginn der Schulungseinheit tun, um Zeit zu sparen und damit der Ablauf nicht ins Stocken gerät.

Der/die ModeratorIn sollte während der Kleingruppenarbeit von Gruppe zu Gruppe gehen, um zu prüfen, ob Hilfe erforderlich ist oder ob die Aufgabenstellung richtig verstanden wurde. Das bietet zugleich die Gelegenheit, im kleinen Kreis auch eigene Erfahrungen beizusteuern (wobei immer darauf zu achten ist, die Gruppendiskussion nicht zu dominieren), um anderen einen Anstoß zu geben, über persönliche Erfahrungen, Ideen und Gefühle zu sprechen. Außerdem verschaffen sich die ModeratorInnen so einen Überblick über den Stand des Lernprozesses und die Themen, die im Anschluss an die Arbeit in den Kleingruppen im Plenum besprochen werden. Die Beteiligung der ModeratorInnen an der Gruppenarbeit ist außerdem eine vertrauensschaffende und -stabilisierende Maßnahme, da sie signalisiert, dass ihnen die Gruppenmitglieder und ihre Belange tatsächlich am Herzen liegen.

Jugendliche bei einer Übung zu Menschenrechtsbildung von Amnesty International in Malaysia, August 2009.

Frauen bei der Gruppenarbeit während einer Übung zu Menschenrechtsbildung in Nepal, 1998.

Falls eine Gruppe deutlich vor den anderen fertig ist, kann es ratsam sein, sich dazuzusetzen und das Gespräch noch einmal aufzugreifen, denn es kommt vor, dass eine solche Gruppe es vermieden hat, die tatsächlich kritischen Punkten ausführlich zu besprechen.

Für kürzere Kleingruppenarbeit sind sogenannte **Murmelgruppen** eine gute Lösung. Hierfür bilden zwei bis drei nebeneinander sitzende Personen eine Gruppe, um schnell (ca. fünf Minuten lang) Gedanken zu einem Thema zu sammeln.

DISKUSSIONSRUNDEN IM PLENUM

Nach dem Ende der Kleingruppenarbeit kehren die Beteiligten wieder in die große Gruppe zurück, wobei darauf zu achten ist, dass sie einander beim Sitzen sehen können. Dazu eignet sich eine kreisförmige Anordnung der Sitzgelegenheiten oder, falls mit einer Wandfläche oder einem Flipchart gearbeitet wird, die Anordnung in einem Halbkreis. Es sollte vermieden werden, dass einige TeilnehmerInnen hinter den anderen sitzen (wie sonst in Klassenzimmern üblich), da sie dadurch leicht aus der Diskussion ausgeschlossen werden. Auch eine Gruppierung um einen großen Tisch herum (wie in Tagungsräumen) ist ungünstig, da die Diskussion dadurch zu förmlich werden kann.

Der Diskussionsverlauf sollte sich flexibel an den jeweiligen Interessen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen orientieren, wobei jedoch das eigentliche Thema der Einheit nicht aus dem Blick geraten sollte. Achten Sie darauf, dass niemandem das Wort abgeschnitten wird.

Fragen aus den Handbüchern oder Leitfäden sollten genutzt werden, um neue Themen zur Diskussion zu stellen, wenn die TeilnehmerInnen alles zu den Themen gesagt haben, die sie unmittelbar interessieren.

Wenn es den TeilnehmerInnen (vielleicht aus Schüchternheit oder aus Angst vor Blamage) schwerfällt, sich ins Gespräch einzuschalten oder an einer Diskussion zu beteiligen, können die ModeratorInnen auch eigene Erfahrungen einbringen, um das Gespräch und den Austausch wieder in Gang zu bringen.

Die Informationen aus der Gruppenarbeit sollten so oft wie möglich einbezogen werden, um zu Austausch, Diskussion und Analyse anzuregen (z. B. Flipcharts, Zeichnungen, Wandbilder).

Kennenlernspiele bei einem Amnesty-Workshop zu Menschenrechtsbildung in Italien, 2011.

Ein respektvoller Umgang mit den Ergebnissen der Gruppenarbeit ist essenziell. Die ModeratorInnen sollten beispielsweise in einer Diskussionsrunde die Flipchart-Blätter nicht übereinander legen, sondern sicherstellen, dass sie während der gesamten Zeit sichtbar sind. Sie sollten auch vermeiden, dass Flipcharts erstellt werden, die später nicht in der Plenumsdiskussion verwendet werden. Der/die ModeratorIn sollte vermeiden, das Moderationshandbuch oder Workshop-Programm in Händen zu halten; das erweckt leicht einen unsicheren Eindruck. Besser ist es, die Lehrmaterialien griffbereit zu haben, aber frei und ohne physische Barrieren zur Gruppe zu sprechen.

In den Plenums- und Gruppendiskussionen besteht die Rolle der ModeratorInnen darin, dazu anzuregen, dass die TeilnehmerInnen ihre Gefühle und Ideen ausdrücken und ihre Erfahrungen und ihr Wissen teilen. Es ist aber ebenso wichtig, dass sie Aspekte klären, die den TeilnehmerInnen unklar sind, Informationen beisteuern und alle wichtigen Themen verständlich und präzise zusammenfassen. Besonders bei längeren Veranstaltungen, die über mehrere Tage verteilt stattfinden, ist es sinnvoll, zu Beginn einer Einheit den Zusammenhang zum Vorhergegangenen herzustellen, und abschließend einen Ausblick darauf zu liefern, wie ein diskutiertes Thema in die nächsten Einheiten einfließen wird.

AUDIOVISUELLE MEDIEN UND SCHULUNGSMATERIALIEN

Bei der Verwendung von audiovisuellen Hilfsmitteln sollte vor Beginn einer Veranstaltung geprüft werden, ob alle Geräte wie Laptops, DVD-Player oder Projektoren installiert sind und funktionieren. Und auch wenn die ModeratorInnen sicher sind, dass alles funktioniert, ist es ratsam, einen Plan B zu haben – vor allem in Gegenden, in denen Stromausfälle an der Tagesordnung sind.

Filme, Videoclips und Dokumentationen sind besonders wirksam, wenn bereits vorher in das Thema eingeführt wurde und es in der Gruppe aus einer persönlichen Perspektive diskutiert wurde. Auch sollten die Moderatorinnen dafür sorgen, dass nach einer vertiefenden Reflexion und Analyse auf Grundlage solchen Materials abschließend wieder ein Bezug zur realen Lebenswelt der TeilnehmerInnen hergestellt wird.

Die Materialien, die benötigt werden, sollten bereits am Tag zuvor vorbereitet werden. Der/die ModeratorInnen sollten die geplanten Aktivitäten im Geist noch einmal durchgehen, und überprüfen, ob alle benötigten Materialien vorhanden sind, damit nicht kurz vor Beginn der Einheit gesucht werden muss.

EINE POSITIVE LERNUMGEBUNG SCHAFFEN UND ERHALTEN

ModeratorInnen müssen gut zuhören und gezielt nachfragen können. Durch empathisches Zuhören vermitteln sie den TeilnehmerInnen ihr Interesse und dass ihre Meinungen und Gefühle wertgeschätzt werden. Dadurch werden die TeilnehmerInnen ermutigt, ihre Erfahrungen, Gedanken und Gefühle offen und ungezwungen zu teilen.

Zu einer positiven Lernumgebung tragen ModeratorInnen auch dadurch bei, dass sie sich wissbegierig zeigen und offene Fragen stellen, die verständlich, kurz und klar formuliert sind und ohne Fachjargon auskommen. Dies hilft, um wichtige Aspekte und unbeantwortete Fragen zu erkennen, Fakten zu klären, abweichende Meinungen herauszufinden und Vorurteile in Frage zu stellen.

Es ist auch sinnvoll, Diskussionen an wichtigen Stellen zusammenzufassen, um herauszufinden, wie das bisher Besprochene verstanden wurde. Hierbei können weitere Nachfragen an die Gruppe genutzt werden, um bislang unbeteiligte TeilnehmerInnen zum Mitmachen zu ermuntern und Reflexionen und Analysen zu vertiefen.

Effektive Fragestellungen ermöglichen den TeilnehmerInnen, ihre Ideen weiter auszubauen und Gefühle auszutauschen; sie verstärken ihre aktive Beteiligung an Diskussionen und ermuntern zur Suche nach Lösungen für Probleme. Sie signalisieren darüber hinaus, dass den ModeratorInnen die Ansichten und das Wissen der Beteiligten wichtig sind.

Auch wenn TeilnehmerInnen kontroverse oder potenziell verletzende Aussagen machen, können ModeratorInnen diese durch gezielte Nachfragen in Frage stellen wie z. B.: „Wie kommst du darauf?“, „Warum hast du das gesagt?“ oder, an die Gruppe gerichtet: „Was meinen die anderen dazu?“ ModeratorInnen sollten auch merken, wenn die Gruppe bestimmte Themen vermeidet oder verdrängt und die Diskussion dann mit gezielten Fragen genau in diese Richtung lenken.

VOM UMGANG MIT SENSIBLEN THEMEN UND SCHWIERIGEN SITUATIONEN

Wenn Menschenrechtsbildung mit einem partizipativen Ansatz durchgeführt wird, werden zahlreiche Themen angesprochen, die sensibel oder schwierig zu diskutieren sind oder die sogar gegen ein Tabu verstoßen, die zu behandeln aber für transformatives Lernen unumgänglich ist. Wenn TeilnehmerInnen widerwillig oder unkonzentriert werden oder versuchen, die Diskussion zu stören und aggressiv werden, können dies oft Zeichen dafür sein, dass sie sich durch die sensiblen Themen, die diskutiert werden, bedroht fühlen.

ModeratorInnen sind zwar Mitlernende, aber sie haben eine andere Position inne als die anderen TeilnehmerInnen und müssen sich dessen stets bewusst sein und die Diskussionen und Dynamiken entsprechend steuern. Aus methodischen Gründen kann es angezeigt sein, dass ModeratorInnen zu sensiblen oder tabuisierten Themen persönliche Erfahrungen beisteuern, um die TeilnehmerInnen dazu zu bringen, sich stärker zu öffnen und in den Lernprozess einzubringen.

Nicht selten werden ModeratorInnen mit provokanten oder unverschämten Behauptungen konfrontiert. In solchen Situationen ist es wichtig, die Äußerungen nicht unkommentiert stehen zu lassen und den TeilnehmerInnen Gelegenheit zu geben, die Vorurteile, das Unwissen oder die provokante Absicht zutage zu fördern, die hinter solchen Aussagen stecken. Sie sollten jedoch den direkten Konflikt oder einen persönlichen Schlagabtausch mit der betreffenden Person vermeiden und sie um eine Erklärung für die geäußerte Ansicht bitten. Wenn sie dies getan hat, fragen die ModeratorInnen die Gruppe, ob sie die Ansicht teilen oder anderer Ansicht sind. Es kommt so gut wie nie vor, dass in einer Gruppe einhellige Zustimmung herrscht; sollte es doch einmal geschehen, können die ModeratorInnen eine Diskussion dadurch in Gang setzen, dass sie selbst einen anderen Standpunkt vertreten. Am Ende der Diskussion können konkrete Statistiken oder Beispiele herangezogen werden, um einen Aspekt zu verdeutlichen. Hierbei darf jedoch die Person, die die umstrittene Aussage getätigt hat, nicht bloßgestellt oder gedemütigt werden.

Frauen bei einem Seminar für Menschenrechtsbildung in Marokko, 2003.

In den seltensten Fällen wird die betreffende Person sich offen zu einer Änderung ihrer Sichtweise bekennen, vor allem dann nicht, wenn die fragliche Aussage sich aus tief verankerten kulturellen Stereotypen, Normen und Ängsten speist. Dennoch bietet der/die ModeratorIn dadurch, dass er/sie die Aussage in Frage stellt, eine andere Sichtweise auf die Dinge an, die die betreffende Person vielleicht zum Nachdenken und hoffentlich zu einem späteren Zeitpunkt zu einer Meinungsänderung veranlassen wird.

VOM UMGANG MIT GEFÜHLEN

Erinnerungen an Vergangenes und das Sprechen darüber kann bei und zwischen einzelnen TeilnehmerInnen eine Vielfalt von Gefühlen auslösen, für deren Äußerung genügend Freiraum zur Verfügung stehen sollte. Dasselbe gilt für alle Gedanken und Analysen von Situationen, in denen Menschenrechte verletzt werden.

Dabei können Gefühle wie Traurigkeit oder Wut aufkommen, die sich gelegentlich auch in Tränen äußern. ModeratorInnen sollten keine Scheu davor haben, solche Gefühlsäußerungen zuzulassen. Vielmehr sollten sie diesen Gefühlen Raum geben und Empathie mit den TeilnehmerInnen äußern. Es ist wichtig, dass diese ihre Gefühlsäußerungen teilen können, es sollte jedoch auch darauf geachtet werden, dass die Unterrichtseinheit nicht ins Stocken gerät. Wenn der/die ModeratorIn den Eindruck hat, dass die betreffende Person Unterstützung braucht, kann er/sie im Anschluss an das Training auf sie zugehen und sie beraten, wo sie Hilfe suchen kann.

Die Möglichkeit zu einem offenen und ehrlichen Umgang mit Gefühlen ist ein Zeichen für Vertrauen und eine wesentliche Voraussetzung für den Zusammenhalt in einer Gruppe. Es gilt anzuerkennen, dass Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung vor allem bei jungen Menschen mit schweren Schädigungen und Kränkungen einhergehen. Menschenrechtsfragen beinhalten nicht nur bloße Fakten, sondern es geht dabei um Lebensrealitäten und damit unweigerlich auch um Emotionen. Die Auseinandersetzung damit ist wesentlich für die Reflexion und für das Empowerment, v. a. von jungen Menschen. Sie lernen, sich in andere Menschen hineinzuversetzen, die in ihrem Umfeld oder anderswo in der Welt Menschenrechtsverletzungen erleiden, und sich mit ihnen zu identifizieren und zukünftig gemeinschaftliche Aktionen vorzubereiten und durchzuführen.

VOM PLAN ABWEICHEN

ModeratorInnen sollten darauf achten, nicht zu viel vorauszuplanen und die Anzahl der Übungseinheiten pro Tag oder pro Sitzung nicht überschätzen. Partizipative Übungen können für die Beteiligten anspruchsvoll und ermüdend sein, vor allem, wenn die TeilnehmerInnen dabei Erlebnisse und Erfahrungen aus dem eigenen Leben einbringen. Deswegen ist es wichtig, dass für jede geplante Aktivität auch genügend Zeit zur Verfügung steht.

Bei mehrteiligen Kursen ist es wichtig, die TeilnehmerInnen darauf hinzuweisen, dass eine regelmäßige Teilnahme notwendig ist.

Keiner der hier vorgestellten Bestandteile der Methodologie zur Menschenrechtsbildung sollte komplett ausgelassen werden, sofern man nicht sicher ist, dass dadurch die Gesamtlogik und der Ablauf nicht in Frage gestellt werden. Wenn die zur Verfügung stehende Zeit für einige Schritte nicht ausreicht, sollten die ModeratorInnen die Inhalte so adaptieren, dass zumindest die wesentlichen Aspekte abgedeckt werden.

Falls Kürzungen aus zeitlichen oder anderen unvorhergesehenen Gründen notwendig sind, sollten die ModeratorInnen zumindest sicherstellen, dass die abschließende Übung durchgeführt wird, mit der die TeilnehmerInnen Vorschläge für individuelles und gemeinschaftliches Handeln erarbeiten.

TeilnehmerInnen eines Programms für Menschenrechtsbildung demonstrieren vor der Botschaft von Simbabwe in Pretoria (Südafrika), zur Unterstützung von MenschenrechtsverteidigerInnen im Simbabwe, 2004.

Bei der Verwendung eines allgemeinen Handbuchs oder Leitfadens müssen unter Umständen einzelne Übungen an die speziellen Bedürfnisse und das Umfeld der Gruppe angepasst werden. Das betrifft auch die Verwendung einer Sprache, die für die jeweilige Gruppe angemessen sein sollte. Außerdem sollten Beispiele und Fallstudien so gewählt werden, dass die Gruppe einen Bezug zu ihrer eigenen Lebenssituation herstellen kann und sie verstehen kann.

Für AnalphabetInnen oder sehr junge Menschen bietet es sich an, Aktivitäten auszuwählen, bei denen Zeichnungen, Fotos und anderes Bildmaterial zum Einsatz kommen.

© Jens Liebchen

5. MIT BILDUNG FÜR MENSCHENRECHTE UND SELBST-BESTIMMUNG

Amnesty-AktivistInnen bei einer Kampagne für Sicherheit an Schulen in Berlin, 2008.

5.1

ZUM HANDELN ANREGEN

Menschenrechtsbildung kann Menschen die Kraft, Fähigkeit und Motivation vermitteln, sich aktiv für Veränderungen in ihrem Leben einzusetzen und ungerechten Verhältnissen entgegenzutreten, die durch Menschenrechtsverletzungen verursacht werden. Aktiv zu werden, um Rechte zu verteidigen und einzufordern, ist ein wichtiger Schritt innerhalb des transformativen Lernprozesses und des Empowerments. Insofern sollten ModeratorInnen die TeilnehmerInnen darin ermutigen und unterstützen, aus den Übungen Ideen zu entwickeln und aktiv zu werden und damit das Gelernte zu festigen.

Aktives Handeln für die Umsetzung, Förderung und den Schutz der Menschenrechte kann dabei verschiedene Formen annehmen und Einzelaktionen oder Gruppeninitiativen umfassen. Gemeinschaftliche Aktionen erfordern ein Mindestmaß an Organisation und Koordination zwischen den Beteiligten, für die möglicherweise Hilfe und Unterstützung vonseiten der ModeratorIn erforderlich ist.

Jede Trainingseinheit im Rahmen der Menschenrechtsbildung sollte damit enden, dass die TeilnehmerInnen zu aktivem Handeln angeregt werden. Wenn möglich, sollte sogar Zeit dafür eingeräumt werden, Aktivitäten zu überlegen, zu planen und anschließend in der Gruppe zu präsentieren und Feedback von den anderen einzuholen. Hierfür können die ModeratorInnen z. B. einige interessierte TeilnehmerInnen zusammenbringen, die sich überlegen, welche Gründe es gibt, aktiv zu werden und welche Aktionsform, wie, wo und wann geeignet ist. Anschließend können die Beteiligten weitere Informationen zu lokalen, nationalen oder internationalen Themen recherchieren, um sich für eine bestimmte Aktion zu entscheiden.

Im Folgenden sind einige **Beispielaufgaben** aufgeführt, die einzeln oder gemeinsam durchgeführt werden können. Die Liste erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit und lässt sich mit ein bisschen Fantasie leicht um neue Vorschläge ergänzen, wenn die Gegebenheiten vor Ort und die Rechercheergebnisse der Gruppe berücksichtigt werden. Dabei ist alles erlaubt, was den TeilnehmerInnen in den Sinn kommt und Spaß macht!

Kinder malen im Rahmen eines Projekts zu Menschenrechtsbildung mit Kreide an einer Schule in Delft, Niederlande, 2007.

5.2

ONLINE AKTIV WERDEN MIT AMNESTY INTERNATIONAL

Um nachhaltiges gemeinschaftliches Handeln zu fördern, kann es auch sinnvoll sein, sich an **Kampagnen und Aktionen von Amnesty International** zu beteiligen. Denn für diese Kampagnen stehen bereits Materialien und Aktionsvorschläge zur Verfügung, die einfach anwendbar sind. Die TeilnehmerInnen können dadurch das Gefühl vermittelt bekommen, Teil eines größeren Netzwerks zu sein, was es leichter macht, Briefe zu schreiben, SMS-Nachrichten zu versenden, Einfluss auf lokale und nationale PolitikerInnen zu nehmen, an Demonstrationen teilzunehmen und öffentliche Veranstaltungen auf lokaler Ebene zu organisieren.

AMNESTY INTERNATIONAL ONLINE

Informationen über aktuelle Kampagnen von Amnesty International in Deutschland gibt es auf **www.amnesty.de** ModeratorInnen und TeilnehmerInnen können sich auch direkt an die deutsche Sektion von Amnesty International wenden, wenn sie sich über aktuelle Aktionen und Kampagnen informieren, Mitglied werden oder an Aktionen und Aktivitäten beteiligen möchten.

DIE AMNESTY-KAMPAGNE „MIT MENSCHENRECHTEN GEGEN ARMUT“

Menschen in Armut sind besonders oft von Menschenrechtsverletzungen betroffen. Wer nicht lesen und schreiben kann, kennt seine Rechte nicht gut genug und ist staatlicher Willkür ausgesetzt. Wer ständig schikaniert wird, fühlt sich ohnmächtig. Wer nie gefragt wird, verliert seine Stimme. Gerade Menschen in Armut sind darauf angewiesen, dass der Staat ihre Rechte respektiert. Wo Regierungen sich dieser Verantwortung entziehen, herrscht ein Kreislauf aus Armut und Menschenrechtsverletzungen, der schwer zu durchbrechen ist: Armut ist in vielen Fällen eine Folge von Menschenrechtsverletzungen und wird durch Menschenrechtsverletzungen verfestigt.

Mit der Kampagne „Mit Menschenrechten gegen Armut“ hilft Amnesty International in Armut lebenden Menschen dabei, ihre Rechte wahrzunehmen und einzufordern, Regierungen, Unternehmen und internationale Finanzinstitutionen für Menschenrechtsverletzungen zur Rechenschaft zu ziehen und an den Entscheidungen teilzuhaben, die ihr Leben beeinflussen.

Zu den Schwerpunkten der Kampagne „Mit Menschenrechten gegen Armut“ gehören menschenunwürdige Wohnbedingungen und rechtswidrige Zwangsräumungen, Müttersterblichkeit nach vermeidbaren Komplikationen bei Schwangerschaft und Geburt, aber auch die gesundheitsgefährdende Verseuchung der Umwelt durch Unternehmen. Weitere Informationen unter **www.amnesty.de/wohnen**

TIPPS ZUM AKTIV WERDEN

SICH INFORMIEREN

- Wendet euch an Amnesty International – unter www.amnesty.de findet ihr die Kontaktadresse der Geschäftsstelle und eures Amnesty-Bezirks.
- Sucht im Internet oder in einer Bibliothek Literatur zum Thema Armut und Menschenrechte.
- Befragt Menschen in der Schule oder in eurem Umfeld.

DAS EIGENE UMFELD SENSIBILISIEREN

- Sammelt Ideen, um die Informationen und eure Überlegungen aus der Menschenrechtsbildung mit FreundInnen, Familienangehörigen und Menschen in eurem Umfeld zu teilen. Diskutiert mit anderen!
- Entwerft Plakate und Transparente mit denen ihr auf ein bestimmtes Thema aufmerksam macht.
- Verteilt eine selbst verfasste Broschüre zu einem Menschenrechtsthema an Schulen, auf der Straße oder an Haushalte.
- Verfasst einen Artikel für die Schul- oder Lokalzeitung.
- Veranstaltet eine Ausstellung, eine öffentliche Diskussion oder eine Demo zu einem Thema und ladet FreundInnen und Familie dazu ein.
- Sucht euch einen Film zu diesem Thema aus und vereinbart eine Möglichkeit, ihn mit Gleichgesinnten oder Menschen aus eurem Umfeld anzuschauen und anschließend darüber zu diskutieren.
- Führt ein Theaterstück auf; ladet Freunde, Gleichgesinnte und Menschen aus eurem Umfeld ein, daran mitzuwirken und/oder zuzuschauen.
- Konzipiert eine Radiosendung und wendet euch an einen lokalen Radiosender, um sie ausstrahlen zu lassen.
- Schreibt einen Song, ein Musical oder choreografiert einen Tanz und führt eure Werke auf.

MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN DOKUMENTIEREN UND MELDEN

- Beobachtet Situationen in eurer unmittelbaren Umgebung (z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, Krankenhäusern, Geschäften oder Einkaufszentren, in der Schule oder auf der Arbeit), in denen die Rechte von Menschen verletzt werden und achtet darauf, wie andere darauf reagieren.
- Macht Fotos oder Videos, die ihr (z. B. auf Facebook, YouTube) veröffentlicht. Achtet dabei auf die Rechte der Personen, die abgebildet werden.
- Zeichnet oder malt Bilder über Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Armut, die ihr beobachtet habt, und/oder darüber, wie sich diese Verletzungen eurer Ansicht nach lösen lassen. Veranstaltet einen Wettbewerb!
- Veranstaltet eine Umfrage zum Thema Menschenrechte an eurer Schule oder in eurer Umgebung und veröffentlicht die Ergebnisse auf einer Pressekonferenz oder in den örtlichen Medien (Zeitungen, Radio).
- Verfasst Artikel oder ein Editorial für Lokalzeitungen oder überregionale Zeitungen.

ANDERE ZUM MITMACHEN ANREGEN – LOKAL ODER SOGAR INTERNATIONAL

- Gründet eine Menschenrechtsgruppe an eurer Schule oder in eurer Gemeinde.
- Richtet ein Diskussionsforum im Internet ein (z. B. eine Facebook-Gruppe) und ladet Menschen aus verschiedenen Ländern dazu ein.
- Schreibt ein Blog oder richtet eine Website ein, um die Arbeit eurer Gruppe zum Thema Menschenrechte einer größeren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.
- Beteiligt euch an Kampagnen und Aktionen, die von Amnesty International (siehe Abschnitt 5.2) und anderen Menschenrechtsorganisationen durchgeführt werden.
- Unterzeichnet Petitionen und bringt andere dazu, euch das nachzutun.
- Wendet euch an die lokalen Behörden, um auf bestimmte Menschenrechtsprobleme aufmerksam zu machen.

„Zweifle nie daran, dass eine kleine Gruppe nachdenklicher und engagierter Menschen die Welt verändern kann. Tatsächlich ist das das Einzige, was sie je verändert hat.“

Margaret Mead (1901-1978), Anthropologin

UND DAS IST NOCH NICHT ALLES! [11]

1. **Sucht euch ein Thema aus.** Vielleicht wollt ihr zu Lebensumständen oder Problemen in eurem unmittelbaren Umfeld arbeiten oder von denen ihr in den Nachrichten erfahren habt. Ihr könnt auch ein Thema wählen, von dem ihr gehört oder gelesen habt. Es ist nicht schwer, ein Problem zu finden; eher schon, sich auf eines zu konzentrieren. Da kann es helfen, wenn ihr euch schriftlich klarmacht, wofür genau ihr euch engagieren wollt. Kümmert euch um ein Problem nach dem anderen.
2. **Recherchiert zum Thema.** Veranstaltet eine Umfrage in eurer Schule oder Gemeinde, um mehr über das Problem, und wie die Menschen dazu stehen, in Erfahrung zu bringen. Wendet euch an offiziell zuständige Stellen. Verfasst Briefe. Lest alles, was ihr in Zeitungen, Zeitschriften und Berichten zu dem Thema finden könnt.
3. **Macht ein Brainstorming, wie ihr vorgehen wollt.** Sammelt alle möglichen Ideen, egal wie seltsam sie erscheinen mögen. Wählt dann eine oder zwei Möglichkeiten aus, die euch am ehesten umsetzbar und Erfolg versprechend erscheinen.
4. **Sammelt UnterstützerInnen um euch.** Sucht euch so viele Gleichgesinnte wie möglich, die sich auch von dem Thema angesprochen fühlen und eurer Vorgehen gut finden. Sprecht Menschen in eurem Umfeld an. Fragt LehrerInnen, Beschäftigte in Behörden und AktivistInnen an. Je mehr Leute ihr euch in euer Team holt, desto eher könnt ihr etwas bewirken.
5. **Findet heraus, wer auf der Gegenseite steht.** Informiert euch darüber, welche Personen und Organisationen mit eurem Einsatz nicht einverstanden sind. Dabei handelt es sich nicht notwendigerweise um die „Bösen“, sondern lediglich um Menschen mit einer anderen Meinung. Überlegt, ob ihr euch mit euren GegnerInnen zusammensetzen möchtet: Vielleicht könnt ihr ja einen Kompromiss finden? Zumindest lernt ihr die Standpunkte des jeweils anderen kennen. Was auch passiert, verhaltet euch den anderen gegenüber stets höflich und respektvoll, auch wenn sie anderer Meinung sind als ihr.
6. **Rührt die Werbetrommel.** Ihr solltet jede sich bietende Gelegenheit nutzen, um so viele Leute wie möglich über das Problem und euren Einsatz zu informieren. Zeitungen, Radio und Fernsehen sind häufig an Berichten über Initiativen interessiert – vor allem, wenn ihr eine Gruppe von jungen Menschen seid. Fernseh- und Radiosender stellen manchmal sogar kostenlose Sendeplätze für Projekte zur Verfügung. Auch mit Leserbriefen erreicht ihr eine große Öffentlichkeit. Je mehr Menschen darüber informiert sind, was ihr tut, desto mehr Unterstützung werdet ihr erhalten.
7. **Sammelt Geld.** Auch wenn Geld nicht das Wichtigste ist – manchmal hilft es, wenn man Geld hat, um Projekte durchzuführen.
8. **Setzt eure Pläne Schritt für Schritt um.** Schreibt eine Liste, auf der das Vorgehen Schritt für Schritt festgehalten wird. Und wenn diese Liste vollständig ist: Legt los und lasst euch von nichts und niemanden mehr abhalten!
9. **Evaluiert eure Aktivitäten.** Funktioniert euer Plan? Woran könnt ihr das erkennen? Versucht, die Faktoren auszumachen, an denen sich Fortschritte ablesen lassen. Sind einige Bemühungen effektiv, andere nicht? Habt ihr wirklich alles versucht, was machbar ist? Bleibt offen für neue Ideen und passt euren Plan an, falls das erforderlich sein sollte.
10. **Aufgeben kommt nicht in Frage!** Problemlösung bedeutet, nach und nach all das auszuschließen, was nicht funktioniert, bis ihr etwas gefunden habt, das funktioniert. Hört nicht auf andere, die behaupten, dass sich das Problem nicht lösen lässt. Behaltet euer Ziel im Blick und lasst euch davon nicht abbringen!

© Luca Damiani

6. EVALUATION VON ÜBUNGEN

6.1
WARUM WIR EVALUIEREN

Wenn wir Maßnahmen zur Menschenrechtsbildung durchführen, geht es darum, den Beteiligten neue Kenntnisse über Menschenrechte zu vermitteln. Außerdem wollen wir ihr Bewusstsein für Menschenrechtsverletzungen schärfen und sie dazu bringen, die kulturellen, sozialen und politischen Faktoren zu analysieren, die zu solchen Verletzungen führen. Wir möchten den TeilnehmerInnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen zu hinterfragen und sie in die Lage versetzen, selbst aktiv zu werden und einen Beitrag zur Bekämpfung und Beseitigung von Unrecht und Menschenrechtsverletzungen zu leisten.

Hierfür ist es unerlässlich, die durchgeführten Maßnahmen auch zu evaluieren.[12] Eine Evaluation trägt dazu bei, die Arbeit in der Menschenrechtsbildung zu verstehen und nachzuvollziehen, welche Wirkung sie hat und wie sie dazu beitragen kann, ein Klima zu schaffen, in dem Menschenrechte geschützt und geachtet werden. Mit der Evaluation soll auch sichergestellt werden, dass wir auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Beteiligten eingehen und ein Gespür entwickeln für ihren jeweiligen Hintergrund und die Menschenrechtsproblematiken, mit denen sie konfrontiert sind.

Letztlich dient die Evaluation dazu, die Wirksamkeit, den Mitteleinsatz, die Effizienz und den Erfolg einer Übung zu Menschenrechtsbildung zu messen. Sie umfasst in der Regel vor allem die Organisation und Durchführung der angebotenen Aktivitäten (Seminare, Workshops, durchgeführte Aktionen) sowie die Resultate, die durch die Moderation dieser Aktivitäten erzielt wurden (Lernerfolg bei Menschenrechtsschulungen und -trainings, Empowerment, Handlungskompetenz). Dabei kann es sich um Veränderungen individueller, gemeinschaftlicher, organisatorischer oder gesamtgesellschaftlicher Natur handeln, die schwer messbar sind, weil sie im Zusammenhang mit den Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen der TeilnehmerInnen stehen.

Einige Auswirkungen lassen sich mit Veränderungen im Leben der TeilnehmerInnen verknüpfen, die wir durch den Prozess des Empowerments auf den Weg bringen und die sich den folgenden Kategorien zuordnen lassen:

- Empowerment, das sichtbar wird im neu erworbenen Wissen der TeilnehmerInnen über Menschenrechte und darin, wie sie ihre Rechte einfordern können sowie in der Kenntnis des menschenrechtlichen Rahmens für die Analyse von Problemen in ihrem Umfeld.
- Empowerment, das sichtbar wird in den veränderten Wertvorstellungen, Einstellungen und Fähigkeiten in Hinblick auf die Menschenrechte und in der Fähigkeit, diese durch individuelle und gemeinschaftliche Aktionen zu fördern.
- Empowerment, das sichtbar wird im Handeln der TeilnehmerInnen, wenn sie im privaten oder öffentlichen Raum Menschenrechte fördern.

Wenn wir diese Auswirkungen betrachten, lassen sich Maßnahmen auf folgenden Ebenen evaluieren:

- **Reaktion der TeilnehmerInnen** – Was haben die TeilnehmerInnen über die Maßnahme gedacht und gefühlt?
- **Lernfortschritt** – Welcher Wissens- und Kompetenzzuwachs konnte erzielt werden?
- **Verhalten/Transfer** – In welchem Ausmaß haben sich Verhalten und Fertigkeiten verändert?
- **Auswirkungen** – Welche Auswirkungen hatten die Aktivitäten, die die TeilnehmerInnen aufgrund der Maßnahme unternommen haben, auf ihr Umfeld?

6.2
PARTIZIPATIVE EVALUATION

Treffen von ModeratorInnen bei einem Amnesty-Workshop zur Menschenrechtsbildung in London (Großbritannien), 2010.

Bei der partizipativen Evaluation werden Veränderungen bzw. Erfolge einer Übung durch Verfahren ausgewertet, die alle beteiligten Akteure einbeziehen. Diese Methode ermöglicht es allen Beteiligten, selbst aktiv zu werden, sie fördert Transparenz und Verantwortungsgefühl innerhalb der Gruppe und liefert relevante Informationen für die strategische Planung auf allen Ebenen.[13]

Hierfür ist es nötig, dass TeilnehmerInnen und ModeratorInnen nicht nur befragt, sondern tatsächlich aktiv einbezogen werden. Partizipative Evaluation ist inklusiv. Sie strebt eine umfassende und gleichberechtigte Beteiligung aller Akteure an, trägt zu deren Empowerment bei und fördert das Verantwortungsgefühl innerhalb der Gruppe. Das partizipative Vorgehen ist analytisch und handlungsorientiert. Sein Einsatz in der Menschenrechtsbildung ermöglicht es den ModeratorInnen und TeilnehmerInnen, gemeinsam über Fortschritte und Grenzen nachzudenken, wichtige Erkenntnisse zu gewinnen und das erworbene Wissen für die weitere gemeinsame Arbeit fruchtbar zu machen.

Partizipative Evaluation hat eine ganze Reihe von Vorteilen:

- ModeratorInnen und TeilnehmerInnen können gemeinsam geeignete **Fragestellungen** für die Evaluation identifizieren, deren Bearbeitung direkt zu einer Verbesserung des Menschenrechtsbildungsprozesses beiträgt.
- Sie ermöglicht das **gemeinsame Nachdenken** und trägt dazu bei, dass Inhalt und Methodik des Menschenrechtsbildungsprozesses verbessert werden können.
- Sie stärkt das Gefühl, nicht nur den Evaluierungsprozess selbst, sondern auch den Menschenrechtsbildungsprozess **mit verantworten und gestalten zu können**.
- Durch sie kann Selbstvertrauen gestärkt und **Empowerment erfahren** werden, sodass die TeilnehmerInnen sich stärker mit der Menschenrechtsbildung und ihren Zielen identifizieren können.
- Sie stärkt nicht nur die Fähigkeiten im Bereich der Evaluation, sondern stellt einen **kollektiven Lernprozess** dar, in dem angemessene Strategien oder Handlungen zur besseren Zielerreichung entwickelt werden.
- Sie stellt eine Chance dar, demokratische, inklusive **Führungstechniken** einzuüben und die Teamarbeit zu stärken, indem unterschiedliche Stimmen und Perspektiven angehört und bei der Veränderung von Strategien und Handlungen berücksichtigt werden.

6.3

METHODEN UND TECHNIKEN DER PARTIZIPATIVEN EVALUATION

Welche partizipativen Evaluierungsmethoden und -techniken der Menschenrechtsbildung eingesetzt werden, richtet sich weitgehend nach dem Inhalt der jeweiligen Übungseinheiten und der jeweiligen Zielsetzung. Evaluiert wird dabei nicht nur die Zielsetzung des gesamten Lernprozesses, sondern auch von einzelnen Aktivitäten, die zusammen eine Übung oder ein Modul darstellen. Außerdem werden auch die Art der Aktivitäten und ihre Ergebnisse evaluiert.

TeilnehmerInnen eines Amnesty-Projekts zu Menschenrechtsbildung bei der Evaluierung ihrer Übungseinheit, Italien 2011.

EVALUATION VON MASSNAHMEN ZUR MENSCHENRECHTSBILDUNG

- Inwiefern wurden vorgegebene **Zielvereinbarungen umgesetzt** und die gewünschten Resultate erreicht? Hierbei geht es vor allem darum, die Einschätzung der Beteiligten zu erfragen.
- Welches **Wissen und welche neuen Kenntnisse über Menschenrechte und verwandte Themen** haben die Beteiligten während der Schulung erworben?
- Inwiefern haben die Reflexions- und Analyseprozesse im Menschenrechtstraining zu **veränderten Einstellungen** und Wertvorstellungen bei den TeilnehmerInnen beitragen können?
- Hat das Menschenrechtstraining zu einer **Veränderung im Verhalten der Beteiligten und zu einer Veränderung ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen** geführt, indem das Wertesystem der Menschenrechte von den TeilnehmerInnen in ihr eigenes Wertesystem übernommen wurde und sie ihre Rechte für sich einfordern können?
- Welche **Aktionen** haben die TeilnehmerInnen zur Durchsetzung und zum Schutz von Menschenrechten (ihren eigenen oder auch denen anderer) durchgeführt und mit welchem Ergebnis?

SCHWERPUNKTE DER EVALUATION EINZELNER ÜBUNGEN

- Inwiefern hat sich eine **Methode** als erfolgreich in Hinblick auf die Aktivierung und Motivierung der TeilnehmerInnen erwiesen?
- Welcher **Themenbereich** wurde abgedeckt?
- Wie wird die **Moderation**, Teamarbeit/-koordination und Planung beurteilt?
- Wie werden die **Rahmenbedingungen** der Schulung bewertet (Raum, Bedingungen, Materialien und Hilfsmittel, Organisation)?

Weitere Tipps zur Evaluation finden Sie unter

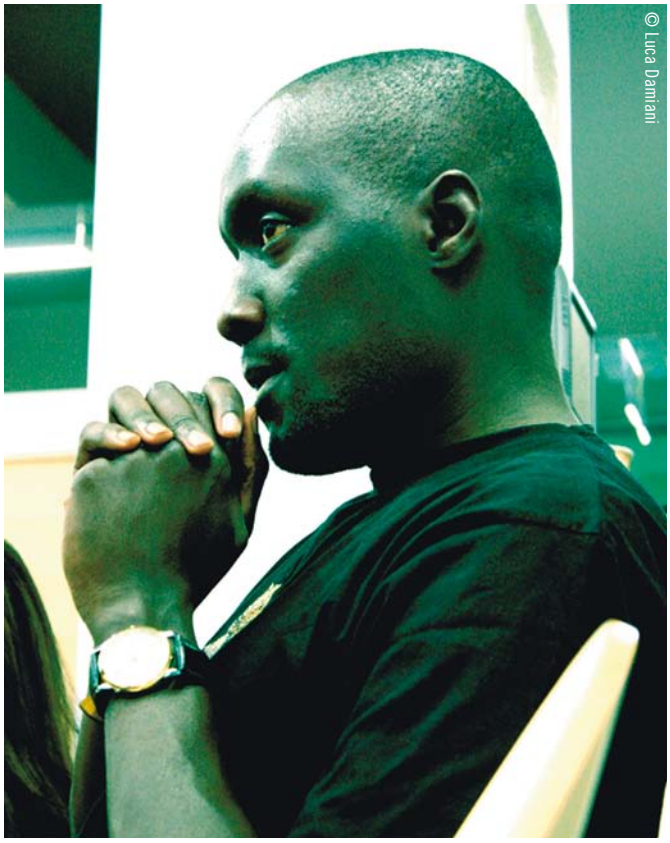
www.amnesty.de/menschenrechtsbildung

EVALUATION VON VERÄNDERUNGEN DES WISSENSSTANDS, DER EINSTELLUNGEN UND DER VERHALTENSWEISEN

Zu überprüfen und zu erfassen, inwiefern sich bei den Beteiligten Veränderungen hinsichtlich Wissen, Einstellungen und Verhaltensweisen auf individueller Ebene sowie in der Interaktion mit anderen ergeben haben, gehört zu den wesentlichen Prozessen in der Menschenrechtsbildung. Die Ergebnisse helfen bei der Planung und Optimierung künftiger Bildungsprogramme.

ModeratorInnen können zu diesem Zweck folgende Methoden einsetzen:

- **Fragebögen**, die die Beteiligten an bestimmten Stellen des Bildungsprozesses ausfüllen (z. B. am Ende eines Workshop-Tages, einer Schulung oder eines Bildungsprozesses und/oder drei, sechs oder zwölf Monate nach Beendigung der Maßnahme). Dabei kann es sich um Fragebögen mit Multiple-Choice-Fragen, offenen Fragen oder beidem handeln. Zur Messung der Wissensfortschritte sowie der Änderungen in Einstellungen und Verhalten eignen sich Fragebögen, die vor und nach der Maßnahme genutzt werden.
- **Offene Evaluation** im Plenum unter Anleitung der ModeratorInnen. Evaluationsfragen und -themen können dabei entweder von den ModeratorInnen vorbereitet werden oder die ModeratorInnen lassen die TeilnehmerInnen selbst Vorschläge machen, welche Aspekte des Bildungsprozesses sie evaluieren möchten.
- **Fokusgruppen** im Anschluss an einen bestimmten Abschnitt im Bildungsprozess. In diesen Gruppen werden einzelne Beteiligte zusammengebracht, um eingehender über spezifische Aspekte zu diskutieren, vor allem jene, die Änderungen in Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen oder das Empowerment und die durchgeführten Aktionen betreffen.
- **Protokolle**, in denen die TeilnehmerInnen systematisch und über einen festgelegten Zeitraum ihre Erfahrungen während einer Übungseinheit sowie ihre Meinungen und Gefühle dazu festhalten. Die TeilnehmerInnen können dann aufgefordert werden, sich auf Grundlage der Protokolle über Inhalte, Methoden, Moderation, Lernumgebung, Rahmenbedingungen etc. auszutauschen.


© Luca Damiani

„BLITZ-EVALUATION“ MIT TEILNEHMERINNEN

Für eine Evaluierung von Methoden und Aktivitäten im Menschenrechtstraining eignen sich auch einige kurze, partizipative Übungen, die sich ohne großen Aufwand durchführen lassen und nicht nur sehr nützlich sind, sondern die Beteiligten auch auf unterhaltsame, kreative Weise zu einer kritischen Analyse ihrer Lernerfahrungen motivieren. Einige Beispiele dafür sind in Anhang 1 aufgeführt.

LAKERS
34

ANHANG: **BLITZEVALUIERUNG VON AKTIVITÄTEN IN DER GRUPPE**

TeilnehmerInnen und ModeratorInnen eines Projekt
von Amnesty International in Marrakesch im Rahmen der
„Human Rights Friendly Schools“, Dezember 2010.

A) PENG, PENG

BENÖTIGTE MATERIALIEN:

Papierstreifen, Filzstifte, Luftballons und Flipchart-Papier (optional)

ANLEITUNG:

1. Entscheiden Sie, welche Aspekte einer Übung evaluiert werden sollten.

2. Schreiben Sie dazu Fragen auf kleine Papierstreifen. Etwa:
   a. Was hat dir an der Übung am besten gefallen und warum?
   b. Was hat dir an der Übung am wenigsten gefallen und warum?
   c. Inwieweit wurden die Ziele der Übung erreicht?
   d. Wie bewertest du den Grad der Beteiligung?
   e. Was hat dir an der Moderation der Übung am meisten und was am wenigsten gefallen?
   f. Was würdest du an der Übung ändern und warum?
   g. Was würdest du beibehalten und warum?
   h. Wie beurteilst du die Organisation und Rahmenbedingungen (Schulungsort, Verpflegung, Unterbringung etc.)?

3. Falten Sie die Papierstreifen und stecken Sie sie in einen Luftballon (einen Ballon pro Papierstreifen). Blasen Sie die Ballons auf und schreiben Sie die Nummer der darin befindlichen Frage auf den jeweiligen Ballon.

4. Bitten Sie zwei Freiwillige aus der Gruppe zu sich und fordern Sie sie auf, einen Ballon dadurch zum Platzen zu bringen, dass sie ihn zwischen sich nehmen und sich dagegen pressen.

5. Wenn der Ballon platzt, fordern Sie sie auf, den Papierstreifen auseinanderzufalten und die Frage vorzulesen.

6. Bitten Sie zunächst die beiden Freiwilligen um ihre Meinung und geben Sie dann den anderen TeilnehmerInnen Gelegenheit, ihre Gedanken und Gefühle zu der Frage zu äußern.

7. Notieren Sie sich die Antworten oder schreiben Sie sie auf ein Flipchart.

8. Wiederholen Sie das Verfahren für alle Luftballons.

9. Noch mehr Spaß macht das Ganze, wenn Sie die nächsten Freiwilligen instruieren, dass Sie die Luftballons nicht an derselben Körperstelle platzen lassen dürfen wie das Team vor ihnen.

B) ERGÄNZE DIE AUSSAGEN ...

BENÖTIGTE MATERIALIEN:

DIN-A4-Papier, Stifte, Filzstifte und Flipchart-Papier

ANLEITUNG:

1. Schreiben Sie unvollständige Sätze auf ein Flipchart, die sich mit bestimmten Aspekten des Trainings befassen:
   a. Am meisten hat mir an der Übung gefallen, dass ...
   b. Am wenigsten hat mir an der Übung gefallen, dass ...
   c. Das Wichtigste, was ich bei der Übung gelernt habe, war …
   d. Ich hätte gern mehr ... und weniger ... gehabt
   e. Die Übung hat mich motiviert, ...

   Weitere, tiefer gehende Aussagen:
   a. Mir hat die Moderation der Aktivität gefallen (oder missfallen), weil …
   b. Meine eigene Beteiligung war ..., weil …
   c. Die Beteiligung der anderen war …, weil …
   d. Am sichersten habe ich mich gefühlt bei .... Am wenigsten sicher habe ich mich gefühlt bei ...

2. Verteilen Sie an alle TeilnehmerInnen ein Blatt Papier (und ggf. einen Stift).

3. Bitten Sie sie, die auf dem Flipchart notierten Sätze, die ihnen am ehesten ins Auge stechen, abzuschreiben und zu vervollständigen. Sie können auch allen einen Ausdruck aushändigen und sie die Sätze darauf ergänzen lassen, die ihnen wichtig erscheinen.

4. Sie können einige Freiwillige oder, falls die Zeit es erlaubt, alle TeilnehmerInnen bitten, ihre Antworten vorzulesen.

5. Notieren Sie alle Antworten bzw. sammlen Sie sie ein. Nutzen Sie das Material als Ergänzung zu den Evaluierungsdaten, die zum Abschluss der Schulung gesammelt werden.

C) ICH MÖCHTE ETWAS SAGEN

BENÖTIGTE MATERIALIEN:

Vier Schilder an verschiedenen Stellen des Schulungsraums: „Ja“, „Nein“, „Ich weiß nicht“ und „Ich möchte etwas sagen“

ANLEITUNG:

1 Bereiten Sie einige Fragen vor, z. B.:
a. Hat dir die Übung gefallen?
b. Hast du etwas Neues gelernt?
c. Hast du die Diskussion verstanden?
d. Hast du vor, etwas von dem Diskutierten oder Gelernten umzusetzen?
e. War die Übung interessant?
f. Konntest du sagen, was du wolltest?
g. Haben die anderen dir zugehört, wenn du etwas gesagt hast?
Bei der Auswahl der Fragen sollten Sie darauf achten, dass neben spezifischen Fragen zum Inhalt auch Dinge angesprochen werden, die sich während einer Übungseinheit ereignet haben.

2. Bringen Sie die vier Schilder in verschiedenen Bereichen des Schulungsraums an.

3. Stellen Sie die erste Frage zur Übung und fordern Sie die TeilnehmerInnen auf, sich unter das Schild mit der Antwort zu stellen, die sie zutreffend finden.

4. Erteilen Sie zunächst denen das Wort, die unter dem Schild „Ich möchte etwas sagen“ stehen. Lassen Sie anschließend diejenigen, die bei den anderen Schildern stehen, erläutern, warum sie das jeweilige Schild gewählt haben.

5. Gehen Sie bei den anderen Fragen ebenso vor.

D) RUCKSACK

BENÖTIGTE MATERIALIEN:

DIN-A4-Papier, Farbstifte, Filzstifte, Klebeband und Flipchart-Papier

ANLEITUNG:

1. Bitten Sie die Gruppenmitglieder, eine Zeichnung von sich anzufertigen, auf der sie mit einem Rucksack auf dem Rücken nach Hause gehen. Der Rucksack soll alle Sachen enthalten, die sie gern vom Workshop oder von der Aktivität mitnehmen würden.

2. Dabei sollen sie alles berücksichtigen, was sie gelernt haben und behalten wollen, z. B. Ideen, Bilder, Wissen, Gefühle, Menschen, neue Sichtweisen, Wertvorstellungen, Stärken, die sie durch Überwinden eines Hindernisses gewonnen haben etc.

3. Sie können auch überlegen, was sie nicht mitnehmen wollen und diese Dinge außerhalb des Rucksacks zeichnen – Dinge, die sie zurücklassen wollen. Dazu können schlechte Angewohnheiten gehören, überholte Vorstellungen, schwierige Momente, schlechtes Essen, zu wenig Schlaf etc.

4. Die Zeichnungen können dann für alle sichtbar an die Wand gehängt werden oder in kleinen Diskussionsgruppen besprochen werden.

5. Falls noch genügend Zeit bleibt, können Sie Beobachtungen, Gedanken, Kommentare, Gemeinsamkeiten und Unterschiede erfragen.

ENDNOTEN

1 http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/service/glossar.html
2 Vgl. Erklärung der Vereinten Nationen über Menschenrechtsbildung und -training (Resolution 16/11 des Menschenrechtsrats vom 23. März 2011) http://www.unesco.de/erklaerung_menschenrechtsbildung.html (gemeinsame Übersetzung der Deutschen UNESCO-Kommission, des Deutschen Instituts für Menschenrechte, des Zentrums für Menschenrechtsbildung Luzern, des Europäischen Trainings- und Forschungs zentrums für Menschenrechte und Demokratie Graz und des Zentrums polis - Politik Lernen in der Schule Wien). Der Menschenrechtsrat empfahl außerdem die Annahme der Erklärung durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen.
3 Vgl. Artikel 4 der Erklärung der Vereinten Nationen über Menschenrechtsbildung und -training, s.o., zitiert in leicht abgeänderter Form, Hervorhebungen hinzugefügt.
4 Vgl. Weltprogramm für Menschenrechtsbildung der Vereinten Nationen. Übersetzung in Anlehnung an die Übersetzung des Sekretariats der Kultusministerkonferenz, http://www.unesco.de/aktionsplan_mrbildung.html.
5 Vgl. Liam Kane, Popular Education and Social Change in Latin America, Latin America Bureau, London 2001, S. 38.
6 Vgl. Liam Kane, Popular Education and Social Change in Latin America, Latin America Bureau, London, 2001, S. 57.
7 Vgl. N. Flowers et al., The Human rights education handbook: effective practices for learning action and change (Topic Book: 4), Human Rights Resource Center, University of Minnesota, 2000, S. 168. http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hrhandbook/part2B.html
8 Vgl. N. Flowers et al., The Human rights education handbook, S. 24f.
9 Angelehnt an N. Flowers et al., The Human rights education handbook, S. 26.
10 Vgl. SONKE Gender Justice Network/One Man Can Campaign, Understanding to Action: A One-Day Training to Build Men's Knowledge and Skills in Supporting Survivors and Advocating for the Enforcement of South Africa's Sexual Offenses Act, Kapstadt, Südafrika, 2008, S. 37-38.
11 Angelehnt an N. Flowers et al., The Human rights education handbook.
12 Angelehnt an Amnesty International, Learning from Our Experience: Human Rights Education and Monitoring Toolkit, Amnesty International Publication, 2010.
13 Vgl. I. Guijt, „Participatory Monitoring and Evaluation for Natural Resource Management and Research", in Socio-economic Methodologies for Natural Resources Research Best Practice Guidelines, International Institute for Environment and Development (DFID), Natural Resources Institute and Department for International Development, 1999.

NOTIZEN

Seit 50 Jahren kämpfen wir gemeinsam gegen Unterdrückung und Willkür. Und das werden wir auch in Zukunft tun. Denn zusammen sind wir die größte Menschenrechtsbewegung der Welt und können etwas erreichen.

SEI DABEI.

AMNESTY INTERNATIONAL
Sektion der Bundesrepublik Deutschland e. V. . Zinnowitzer Straße 8 . 10115 Berlin
T: +49 30 420248-0 . F: +49 420248-488 . E: info@amnesty.de . W: www.amnesty.de
SPENDENKONTO 0 90 100 . Bank für Sozialwirtschaft . BLZ 370 205 00
BIC: BFSWDE33XXX . IBAN: DE23370205000008090100

AMNESTY
INTERNATIONAL