

Diskriminierungskritisches Qualifizierungsprogramm in der politischen Bildung – unser pädagogischer Ansatz im Modellprojekt

Von Dorit Machell

Mit dem vom Bund und vom Land Thüringen geförderten Modellprojekt „Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit: Qualifizierung, Empowerment, Bildungsangebote für den ländlichen Raum“ möchte die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) dem Ziel die politische Bildung diskriminierungskritisch zu gestalten und divers positioniert aufzustellen, einen großen Schritt näherkommen. Gleichzeitig sollen die politische Bildung in Deutschland neu gedacht und innovative Bildungsansätze entwickelt werden. Projektziel ist es, ein Netzwerk aus gestärkten, divers aufgestellten und qualifizierten Referent*innen aufzubauen, welche die politische Bildung in Deutschland und insbesondere in den ländlichen Regionen gestalten möchten und sich – im Seminarraum und darüber hinaus – für Menschenrechte und Demokratie einsetzen und Perspektiven sowie Geschichten von Minderheiten und marginalisierten Personen sichtbar machen. Das Netzwerk unterstützt sich gegenseitig, wächst gemeinsam und lernt voneinander. In Teamarbeit werden Bildungsangebote für Jugendliche insbesondere im ländlichen Raum konzipiert und durchgeführt. Wie kann jedoch solch ein Qualifizierungsprogramm aufgebaut und gestaltet sein? Welche pädagogischen Ansätze und Strukturen benötigt es?

Thematischer Aufbau des Qualifizierungsprogramms

Die einzelnen Module des Qualifizierungsprogramms bilden eine Kombination aus Erwerb von Fachwissen, didaktischen Fähigkeiten und Netzwerkaufbau: die angehenden Fachkräfte setzen sich mit einem Thema der Menschenrechtsbildung/politischen Bildung auseinander, erfahren und erproben Methoden und pädagogische Ansätze und lernen außerdem Akteur*innen und Organisationen im Berufsfeld kennen. Dabei geht es inhaltlich weniger um die rechtliche Durchsetzung der Menschenrechte – auch wenn es dazu einen Abriss gibt –, sondern um die Ausübung von Menschenrechts-Normen und wertebasierte Bildungsarbeit.

Das Qualifizierungsprogramm umfasst elf Bestandteile:

- 11-13 zweitägige Weiterbildungsseminare, die durch ein asynchrones Online-Lernen zwischen den Treffen begleitet werden
- Bereitstellung von themenspezifischen Readern, Videos/Podcasts und Methoden zur Vorbereitung auf die Weiterbildungsseminare
- Zugang zu einer projektinternen Plattform (WeChange), auf der ein inhaltlicher Austausch möglich ist, Teilnehmende Arbeitsgruppen bilden können und Stellen- und Weiterbildungsangebote geteilt werden; darüber hinaus vernetzt sich so der Trainer*innenpool über die Jahrgänge hinaus

- parallel zu den Weiterbildungsseminaren besteht das Angebot der politischen Bildung mit Kindern / Kinderbetreuung
- ein Buddy-Programm, bei dem ein Alumni die Patenschaft für eine*n Neueinsteiger*in übernimmt
- Follow-up Angebote / Weiterbildungen zur Vertiefung nach Abschluss des Qualifizierungsprogramms (bspw. zu Graphic Facilitation, Rechtsextremismus, historisch-politische Bildung,...)
- Praktika im Projektmanagement an der Bildungsstätte und bei Kooperationspartner*innen
- Vermittlung von Honorarangeboten, Praktika und Stellen zu Partnerorganisationen
- bezahlte Praxiserfahrungen im Bereich der Workshop- und Seminarleitung
- Einzelcoachings und individuelle Lernbegleitung von Beginn an und über den Abschluss hinaus
- ein jährliches jahrgangsübergreifendes Netzwerktreffen zum Kennenlernen, Netzwerkstärkung, Planung gemeinsamer Projekte

Das Qualifizierungsprogramm ist thematisch folgendermaßen aufgebaut:

- Auftakttreffen: Einführung in das Qualifizierungsprogramm
- Modul 1: Menschenrechte. Einführung in die Menschenrechtsbildung: Geschichte und Ziele
- Modul 2: Lernprozesse verstehen und gestalten. Ansätze der non-formalen Bildung, Lerntheorien und pädagogische Haltung
- Modul 3: Identität, Diversität & Machtstrukturen. Auseinandersetzung mit Identitäts-, Kultur- und Diversitätskonzepten; geschlechtliche Vielfalt
- Modul 4: Diskriminierungskritische Bildungsarbeit.
Formen und Faktoren von Diskriminierung, Intersektionalität, diskriminierungs- und rassismuskritische Bildungsansätze
- Modul 5: Eigene Workshops entwickeln. Zielgruppenorientierte Gestaltung von Workshops und Moderationstechniken
- Modul 6: Migration. Konzepte und Methoden im Kontext von Migration und Flucht, Biographiearbeit
- Modul 7: Arbeiten in der politischen Bildung.
Kommunikation im Seminar, Seminarraumgestaltung, Arbeiten mit Lernorten & Projektmanagement
- Modul 8: Postkolonialitäten.
Postkoloniale Perspektiven, Rassismus & Kolonialismus
- Modul 9: Demokratie.
Globale Betrachtung von Demokratie, demokratische Bildungsansätze; Demokratiespiele für Jugendliche
- Modul 10: Empowerment & Allyship

Möglichkeiten und Grenzen von Empowerment und Allyship: Selbsterfahrung, Reflektion und Umsetzungsmöglichkeiten in der politischen Bildung

- Modul 11: Baut euer Netzwerk auf!

Berufliche Entwicklung und professionelle Profilerstellung; Organisationen und Praktiker aus der Menschenrechtsbildung/politischen Bildung und Jugendarbeit stellen sich vor

Pädagogischer Ansatz

Ein Weiterbildungsprogramm, welches ein diskriminierungskritisches und intersektionales Konzept vertritt und auf den Werten von Menschenrechten und Demokratie beruht, kann nicht den Ansatz verfolgen, politische Bildung vorrangig *lehren* (Fokus auf Input) zu wollen, auch wenn es für den Berufseinstieg grundlegend ist, Strukturen, Akteur*innen und bestehende Umsetzungen kennenzulernen. Viel mehr wird die Kompetenzentwicklung (Output) und die Befähigung zum Lernen in und von der Gruppe betrachtet. Daher wird die Rolle des Projektteams neben des Projektmanagements als Lernbegleitung verstanden. Gemeinsam wollen wir von den unterschiedlichen Expertisen profitieren und diese sowie die kollektive Kreativität nutzen, um die politische Bildung in Deutschland zu formen.

Die Weiterbildung beginnt mit offenen Fragen dazu, wie die Teilnehmenden selbst (politische) Bildung gestalten möchten und setzt sich mit ihren Werten und der Haltung als Trainer*innen auseinander. Themen werden vertieft und unter weiteren Gesichtspunkten, insbesondere unter postkolonialen und diskriminierungskritischen Perspektiven, betrachtet. Die Teilnehmenden lernen, Machtsysteme zu analysieren, gesellschaftliche Positionierungen zu verstehen, Fragen zu formulieren, Erfahrungen zu reflektieren sowie erlangtes Wissen infrage zu stellen und den Kontext zu erfassen. Dabei sind der Erhalt der Neugier und das Verständnis des lebenslangen Lernens, kollaborativer Zusammenarbeit sowie eine Enthierarchisierung im Verständnis von Wissen und Erfahrungen in der Gruppe zentral. Jede Person definiert ihre eigenen Lernziele und reflektiert die eigene Position und Expertise zum Thema. Methodische Ansätze entwickeln sich durch Interessen und Professionen der angehenden politischen Bildner*innen und das Lernen geschieht miteinander und untereinander. Der große Lerneffekt von den Erfahrungen von Menschenrechts-Ansätzen aus nicht-demokratischen Kontexten und Staaten ohne freie Meinungsäußerung ist beispielweise für uns sehr gewinnbringend.

Individual mentors being supportive and open to discussing critiques aside from giving guidance and sharing their experiences has been very helpful in making me feel like I am able to do something in this field. I think, it is important to know the strengths as well as the weaknesses, or gaps that exist in civic education in order for myself and others to understand where different perspectives can make a difference and where it can keep growing. It's also important to have mentors and trainers who are willing to support you through the individual issues that migrants with different backgrounds face - there are generally no one-size-fits-all solutions in these cases.

(Denise Lee)

Teil unseres pädagogischen Ansatzes ist es, kontinuierlich zu überprüfen, inwiefern das entwickelte Weiterbildungskonzept mit den Bedürfnissen der Teilnehmenden sowie aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Diskursen einhergeht. Bei Abweichungen sind direkte Anpassungen und Flexibilität von Seiten des Projektteams gefordert. In der diversitätsbewussten Arbeit gewinnt die Subjekt- und Bedürfnisorientierung an Bedeutung. Somit gestalten die Teilnehmenden aktiv ihr eigenes Curriculum mit und haben die Möglichkeit, selbst Einheiten zu moderieren sowie Referent*innen und Themen vorzuschlagen. Alumni wirken bei der grundlegenden Erstellung der Inhalte und Schwerpunkte in der Vorbereitungsphase mit und werden als Referent*innen eingestellt.

Politische Bildungsangebote oder Trainingsprogramme, die eine diverse politische Bildung stärken wollen, müssen in meinen Augen Räume schaffen, in welchen insbesondere mehrfachmarginalisierte Menschen bedürfnisorientierte Angebote in Bezug auf Themen, Formate, Organisation etc. bekommen. Das bedeutet auch, dass die Teilnehmer*innen und ihre Bedürfnisse aktiv mit in die Planung von Curricula oder die Auswahl von Referent*innen einbezogen werden und ausrichtende Bildungsträger Entscheidungsmacht abgeben. Es müssen Räume geschaffen werden, in denen jede einzelne Erfahrung bedingungslos anerkannt wird, Kritik geäußert werden kann und die Lernprozesse fortlaufend an sich verändernde Bedürfnisse angepasst werden - zusammengefasst: Wertschätzende Räume der Stärkung und des empowernden Mit-und-voneinander-Lernens, die die individuelle und kollektive Handlungs- und Widerstandsfähigkeit gegen gesellschaftliche Ausschlüsse unterstützen. (Friederike Hobein)

Die jeweiligen persönlichen (Diskriminierungs-)Erfahrungen der Teilnehmenden und deren Reflektion sind zwar essentieller Bestandteil der Weiterbildung, es wird jedoch nicht erwartet, dass Teilnehmende eine bestimmte persönliche Erfahrung zum expliziten Thema ihrer Bildungsangebote machen. Bei jeglichem ausgewählten Thema müssen sich die angehenden Referierenden die eigenen Bezüge sowie auch möglicher Trigger bewusst werden. Die eigene Position wird reflektiert und aus dieser heraus die Rolle gegenüber der (jugendlichen) Teilnehmenden des Bildungsangebots sowie die Rollen im Team abgeleitet: in der Anti-Rassismuarbeit beispielsweise kann das für *weiße* Trainer*innen bedeuten, situativ zurückzutreten und auch als Co-Trainer*in nach den Ansätzen des Power-Sharings und Allyships zu agieren.

Empowernd war im Train-the-Trainer-Programm für mich nicht nur meine gesellschaftliche Positionierung, Privilegien und Erfahrungen zu reflektieren, sondern auch Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, diese Privilegien zu nutzen und gemeinsam mit anderen Menschen an gesellschaftlichen Veränderungen mitzuwirken. Aktiv in der politischen Bildung zu sein, ist für mich so eine Handlungsmöglichkeit und auch eine Form des Power Sharings. Denn politische Bildung ist für mich ein Weg, gemeinschaftlich in Lernräumen verschiedenes Wissen sowie individuelle und kollektive Erfahrungen zu teilen, diskriminierende gesellschaftliche Strukturen und unsere eigene Rolle darin aufzudecken und gezielt an unseren eingeschriebenen Denk- und Verhaltensmustern zu arbeiten. Zusammengefasst war das Trainingsprogramm insofern empowernd, als dass es mir politische Bildung als Handlungsstrategie des Powersharings aufgezeigt hat. (Friederike Hobein)

Die Rollen wechseln abhängig von Thema, intersektionaler Betrachtung sowie personeller Zusammensetzung und Kontext. Wichtig für das Modellprojekt ist außerdem, dass in allen Stufen *weiße* / nicht-migrierte / marginalisierte Personen die Minderheit bilden: im Projektmanagement-Team, unter den Referent*innen der Weiterbildung sowie unter den Teilnehmenden selbst. Das ist nicht nur im Bezug der persönlichen Erfahrungen sowie der

Vorbildfunktion und Identifikation der Teilnehmenden essentiell, sondern auch für die Gruppendynamiken im Ausbildungsteam.

Topics and themes in civic education should be less euro-centric. Approaching sensitive topics through European lens will not encourage diversity. For example, democracy means different things to different people depending on their academic background, worldviews, and values. Relatable topics should be the main focus and other kinds of methodologies should be adopted if available.

(Muhiz Ogunwomoju)

Nicht allein durch die Wahl der Referent*innen und der Gruppenzusammensetzung, sondern auch durch eine ständige Reflexion im Projektteam, muss der Prozess der Diversifizierung und des diskriminierungskritischen Arbeitens unterstützt werden. Möglichst viele Betrachtungsweisen – insbesondere globale, postkoloniale und postmigrantische Perspektiven – sollen dargestellt und Raum gegeben werden. Immer wieder wollen und müssen wir uns als Projektteam bewusst sein, aus welcher Position und Perspektive heraus gesprochen wird. Die Frage danach, wie und ob wir postkoloniale und rassismuskritische Bildung bieten können, ist zentral. Können wir in einem eurozentristischen, *weißen* Kontext (Organisation) die Voraussetzungen für postkoloniale Bildung bieten? Oder liegt nicht genau in diesen Kontexten die Verantwortung? Können wir postkoloniale Bildung auf deutscher und englischer Lautsprache gestalten? Ist postkoloniale Bildung überhaupt möglich oder nur der Versuch dieser so nah wie möglich zu kommen? María do Mar Castro Varela schreibt in ihrem Aufsatz *Manifesto – Bildung, Rassismus und Postkolonialität*: „Wir brauchen keine Bildung gegen Rassismus und Antisemitismus, keine rassismuskritische Bildung, sondern eine *allgemeine Bildung*, die das Begehren nach einer anti-rassistischen und gerechten Welt weckt.“ Vielleicht kann genau dies unser Anspruch zumindest für die politische Bildungslandschaft in Deutschland sein?

Lernsetting

Das Lernsetting und somit der psychische und physische Raum bilden die Grundlage für unsere pädagogische Arbeit. Beide sind oft eng miteinander verwoben. Der physische Raum soll dabei den Lernenden und deren Wohlergehen und Lernprozessen dienen (und nicht umgekehrt!). Uns ist sehr wichtig, dass wir eine Lernumgebung schaffen, in der sich alle Personen sicher fühlen, sich frei bewegen, aktiv einbringen können, aufeinander achten und frei sind, ihre Bedürfnisse zu teilen und diesen nachzugehen. Generell sollte unserem Ansatz nach im Bildungskontext Raum zum freien Teilen und Reflektieren sowie gleichzeitig Schutz geboten werden. Dazu zählt auch die Freiheit, das moderierte Seminar jederzeit zu unterbrechen oder – wahlweise begleitet oder unbegleitet – verlassen zu können. Wir bieten immer mehrere Räume an und stellen die Infrastruktur einschließlich Wald und Park um den Veranstaltungsort vor, in denen sich Personen – ohne eine Begründung vorzulegen – zurückziehen können. Diese werden u.a. zum Beten, zum Ausruhen, zur Selbstreflexion oder Gesprächen genutzt. Personen können jederzeit unkompliziert mit einem Zeichen andere

Teilnehmende oder eine Person aus dem Trainer*innen-/Projektteam bitten, mitzukommen. Wenn dies im Vorhinein als Selbstverständlichkeit geklärt ist, dann zeigt es sich in sensiblen Situationen als weniger herausfordernd, da der Erklärungsbedarf in einer spezifischen Situation gering bleibt.

Eine inklusive Raumgestaltung, in der alle Personen gut lernen können und sich wohlfühlen, kann sehr unterschiedlich aussehen und ist selbstverständlich sehr individuell. Dies kann unterschiedliche Formen von Barrierefreiheit beinhalten: Wie ist der Zugang zu den Seminarräumen? Wie zu der Mensa und den Toiletten? Muss ich mich potentiell outen, wenn ich die Toilette benutzen möchte? Gibt es überhaupt eine Toilette für mich? Gibt es Möglichkeiten in unterschiedlichen Sprachen? Werden unterschiedliche Sinne genutzt und auf die Fähigkeiten der einzelnen geachtet? Gibt es unterschiedliche Sitz- und Bewegungsmöglichkeiten? Kann ich stehen, auf dem Boden sitzen oder Weiteres? Werde ich mit meiner Aktivität, mit allem was ich brauche, um mich zu konzentrieren angenommen oder wird auch da eine bestimmte Haltung erwartet? Wird individuell auf Pausen reagiert? Gibt es Rückzugsräume, auch mit der Möglichkeit für religiöse Praktiken? Entscheide ich, was ich gerade brauche oder wird für mich entschieden? Dies sind nur eine kleine Anzahl an Fragen, die wir uns als Personen, die ein Lernsetting kreieren, stellen. Generell geht es darum, gesellschaftliche Normen nicht als gegeben anzunehmen, sondern die Umgebung und Gegebenheiten konkret bedarfsorientiert auszurichten.

Über die Räumlichkeiten hinaus sind die Lernmaterialien jeglicher Art zu betrachten: insbesondere die Auswahl an Ressourcen und Arbeitsblätter bedienen oft Stereotypen und schließen Perspektiven und Repräsentationen von Autor*innen sowie Own-Voices aus. Methoden können sehr exklusiv sein: bei Ball- und Bewegungsspielen, die oft bereits zum Einstieg von Bildungsangeboten genutzt werden, muss geschaut werden, welche Koordinationsfähigkeiten und (räumliche) Sehfähigkeiten im Raum sind. Auch inwiefern Menschen Nähe und Berührungen als angenehm empfinden, empfiehlt sich vor den ersten Gruppenübungen zu evaluieren.

Ziel von Bildung muss es sein, dass das Lernen jeder einzelnen Person im Zentrum steht und somit das Bewusstsein, dass alle lebenslange Lernende sind – sowohl Teilnehmende als auch Lernbegleitende. Auch wenn die Lernbegleitenden das Lernen aktiv begleiten und Anstöße geben, die Verantwortung über das Lernen tragen die Lernenden selbst. Im Erkennen und Entgegenwirken von Diskriminierung ist es notwendig, dass eine respektvolle Lernkultur entwickelt wird: wir weisen uns gegenseitig auf diskriminierende Äußerungen und Handlungen hin, ohne uns bloßzustellen und somit zu erreichen, dass das Gefühl eines „Wortverbots“ vermittelt wird. Schuldzuweisungen werden vermieden: der Fokus liegt auf Strukturen und nicht bei dem Verhalten des Individuums. Das Verhalten bleibt nicht alleine stehen, sondern wird im Kontext der gesellschaftlichen Strukturen betrachtet. Vielmehr geht es darum, dass alle Personen Verantwortung über ihr eigenes Sprechen und Handeln

übernehmen, dies reflektieren können und das Ziel zur eigenen Verbesserung haben. Das beinhaltet einen konstruktiven und solidarischen Umgang mit Kritik und somit, dass alle beteiligten Personen Hinweise auf ihr eigenes diskriminierendes Verhalten wertschätzen und zuerst einmal dankbar annehmen. Eine Fehlerkultur, in der wir Fehler machen dürfen, sie uns gegenseitig aufzeigen, Hinweise dankend annehmen und von ihnen lernen, kann eine sehr große Bereicherung von individuellen Lernprozessen bilden. Dabei ist es nicht notwendig, dass die Person, welche die Diskriminierung wahrnimmt, diese auch erklärt. Ein „Das war nicht okay“ oder „Würdest du gerade bitte noch einmal überdenken, was du gerade gesagt hast oder wie du gerade gehandelt hast?“ oder auch ein kurzes „Stopp!“ kann schon ausreichen. Die Ausführung der Problematik ist optional und sollte in diesem Moment nicht eingefordert werden. Vielmehr ist es die Rolle des*r Lernbegleiter*in, dies dann in einem bestimmten Rahmen aufzugreifen. Das soll betroffene Personen schützen, eine Wiederholung der Diskriminierungserfahrung zu erleben und sich erklären oder sogar rechtfertigen zu müssen. Generell sollte das Hinweisen auf Diskriminierung sowie die Erklärung nicht vorrangig bei marginalisierten Personen liegen, sondern in der Gruppe und insbesondere bei nicht-betroffenen Personen.

Auch wenn das Lernen zentral steht und der Grund des Zusammenkommens in Bildungskontexten ist, darf es keinesfalls über das Wohlergehen einzelner Personen gestellt werden. Das lässt sich an dem bekannten Modell der Comfort Zone – Learning Zone – Panic Zone (Lev Vygotsky, 1978) darstellen, wenn dieses Modell nicht nur individuell, sondern kollegial gedacht wird. Wichtig dabei ist, dass jede einzelne Person darauf achtet, nicht auf Kosten einer anderen Person zu lernen – insbesondere im Bezug zu deren Diskriminierungserfahrung. Darunter zählt beispielsweise, dass *weiße* Personen nicht auf Kosten von teilnehmenden BiPoC über Rassismus lernen. BiPoC sind nur Rassismuslehrende, wenn sie selbst bewusst entscheiden, diese Rolle einzunehmen. Sie darf nicht von *weißen* Personen zugeschrieben werden. Gleichzeitig sind natürlich auch nicht alle BiPoC Rassismusexpert*innen. Dies gilt für alle Diskriminierungsformen. Keine Form von diskriminierender Zuschreibung darf unreflektierten Raum finden. Dies gilt sowohl für die direkte Ansprache anderer Teilnehmenden als Einzelpersonen als auch für unangemessene Stereotypisierung in Bezug auf (soziale/zugeschriebene) Gruppen. Die Arbeit mit Diskriminierungen und anderen sensiblen Themen und Ansätzen lösen unterschiedliche Gefühle aus: Glück, Verständnis, Freude, aber auch Schuld, Scham, Wut oder Trauer. Dabei begleitet das Projektteam die Teilnehmenden, die Gefühle in sich selbst zuzulassen und sie als Begleiterin und Aktivierung für ihren weiteren Reflexions- und Lernweg zu betrachten. Bei Vorkommnissen muss die Seminarleitung eventuell entscheiden, das Seminarprogramm nicht wie gehabt durchzuziehen, sondern sich erst einmal den Diskriminierungserfahrungen zu widmen und insbesondere die diskriminierten Personen im Seminar zu schützen. Je nach Situation ist die Aufteilung in Reflexions-/ Empowermenträume sinnvoll.

Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

Für das Qualifizierungsprogramm haben wir ein „Merkblatt zum Zuhören persönlicher (Diskriminierungs-) Erfahrungen“ erstellt. Dieses soll einen Leitfaden und gleichzeitig eine persönliche Reflektion bieten: Wie reagiere ich, wenn mit mir jemand sensible und persönliche (Diskriminierungs-) Erfahrungen teilt und wie möchte ich, dass andere reagieren, wenn ich diese teile? Dieses stellen wir gleich zu Beginn der Zusammenarbeit mit der Gruppe vor. Anonym kann diese Auflistung ergänzt und kommentiert sowie Fragen dazu gestellt werden. Während des gesamten weiteren Programms können sich dann sowohl referierende als auch Teilnehmende auf den allen bekannten Referenzrahmen beziehen, ohne neu erklären zu müssen.

1. Höre aktiv zu (ohne zu bewerten).
2. Werde dir deiner gesellschaftlichen Positionierung und somit deiner Privilegien in dieser Situation bewusst.
3. Stelle nicht die Erfahrung der Person infrage; unterbrich nicht; sprich nicht im Namen anderer Personen.
4. Bei persönlichen Erfahrungen stehen die Gefühle und Wahrnehmungen der betroffenen Person an erster Stelle, die Intention der ausführenden Person steht hinten an.
5. Sei dir bewusst, dass das Teilen von persönlichen und erniedrigenden Erfahrungen viel Kraft braucht und verletzlich macht und somit nicht selbstverständlich ist. Daher ist auch zu bedenken, mit tieferen Nachfragen sehr vorsichtig zu sein.
6. Stelle dich als Zuhörende*r nicht selbst ins Zentrum; die Erfahrung der erzählende Person und das Befinden dieser bleiben im Mittelpunkt. Der marginalisierten Person wird Raum gegeben. Dennoch: auch als zuhörende Person haben deine Gefühle eine Berechtigung. Dabei ist aber zu beachten, dass sich seiner eigenen Gefühle bewusst zu sein und sie auch zuzulassen, nicht bedeutet, dass diese in jeder Situation geäußert (verbal und non-verbal) werden sollten. Gefühle zu reflektieren bringen unseren Lernprozess voran, auch wenn es manchmal schmerzhaft sein kann. Nicht produktiv für das eigene Lernen ist es, den Ursprung dieser Emotionen zu unterdrücken.
7. Kein *Whataboutism*: lenke nicht von den Erfahrungen der Person ab oder ziehe Vergleiche mit anderen Form der Diskriminierung oder Geschehnissen in anderen Kontexten: Es gibt noch weit mehr Ungerechtigkeiten in der Welt, das ist klar. Wir bleiben allerdings jetzt bei diesem Thema und dieser spezifischen Erfahrung.
8. Kein *Tokenism*: Keine Person darf als (symbolische*r) Vertreter*in einer (zugeschriebenen) Gruppe verwendet werden; auch Personen mit vergleichbaren Diskriminierungserfahrungen können Sprache und Handlungen nicht legitimisieren.

9. Solltest du durch das Teilen einer persönlichen Erfahrung auf dein eigenes diskriminierendes Verhalten/Äußerung hingewiesen werden, bedanke dich kurz und erkläre oder gar rechtfertige dich nicht.
10. Das Teilen von Erfahrungen und persönlichen Erzählungen muss vertraulich behandelt werden. Ohne die ausdrückliche Zustimmung, bzw. den Wunsch der erzählenden Person darf das Gesagte nicht nach draußen getragen werden. Was im Bildungskontext erzählt wird, bleibt in diesem Kontext.

Nutzung von Sprache

Die Arbeit im Kontext von Migrationsgesellschaften und die Wertschätzung von Diversität werfen auch Fragen zum Umgang mit Sprachen auf. Wissend, dass auch in diesem Projekt koloniale Lautsprachen die Voraussetzung gelingender Kommunikation untereinander und mit Kooperationspartner*innen sind, besteht der Ansatz darin, die Barrieren durch Sprache möglichst niedrig zu halten: so arbeiten wir vollständig bilingual auf Deutsch und Englisch und bieten Unterstützung auf Arabisch und Russisch an und ziehen je nach Bedarf Sprachmittler*innen weiterer Sprachen hinzu. In verschiedenen Kontexten laden wir spezifisch dazu ein, andere gemeinsame Sprachen zu nutzen. Im Untereinander und in der Eigenreflexion ist eine individuelle Sprachwahl selbstverständlich. Erfahrungsbasiertes Lernen, der Einsatz unterschiedlicher Medien in unterschiedlichen Sprachen und des Angebots verschiedener Ausdrucksweisen, sollen die Teilnehmenden in der Kommunikation unterstützen. Diversifizierung bedeutet auch Mehrsprachigkeit und somit unter anderem, alle Erstsprachen zu schätzen und mit ihnen zu arbeiten, statt sie als Barriere wahrzunehmen und zu behandeln.

Der diverse und unkonventionelle Ansatz der EJBW, der den Fokus auf die Teilnehmenden als Individuen setzt, ist ausschlaggebend gewesen für die gemachten interkulturellen Erfahrungen. Die Bilingualität (teilweise Trilingualität) des Train-the-Trainer-Programmes, mag auf inhaltlicher Ebene den Vorgang etwas verlangsamt haben. Dafür gab es ein so extrem weites Spektrum an Meinungen und Vorstellungen zu bestimmten Themen, die von den Individualitäten der jeweiligen Personen beeinflusst waren. Eben genannte Punkte führten auch zu einer besonderen Bindung, die in der Gruppe entstanden ist, vielleicht auch aufgrund der Entschleunigung und des Fokus auf die Metaebene vieler Themenbereiche.
(Juliana Corvino)

Praxiserfahrungen

Das Gelernte aus den Weiterbildungsmodulen setzen die Teilnehmenden in Bildungsformate um. Erste Praxiserfahrungen in der Arbeit mit Gruppen und als Trainer*innen in der politischen Bildung können sie bereits innerhalb der ersten sechs Monate des Qualifizierungsprogramms durch Hospitationen und eigenes Konzipieren und Moderieren von 3-stündigen Workshops sammeln. Dabei wird darauf geachtet, dass Personen unterschiedliche Möglichkeiten des Ausdrucks und der Seminarsprache bekommen: neben Englisch und Deutsch ist der Anspruch, mehr Möglichkeiten auf unterschiedlichen Sprachen, aber auch kreativer Ausdrucksweisen zu bekommen. Diese ersten Arbeitserfahrungen werden dann innerhalb der Weiterbildung reflektiert, zugleich wird ein Erfahrungsaustausch

angeregt. Über die gesamte Zeit werden die Teilnehmenden in bedarfsorientierten Coaching-Sessions begleitet, die individuell und in Kleingruppen angenommen werden können. Hier können nicht nur Workshopkonzepte und persönliche Lernziele, sondern auch die eigene Berufslaufbahn, Sorgen, Ängste und Bedarfe besprochen werden. Außerdem ist es möglich, individuell auf die einzelnen Personen einzugehen. Die Themenfindung für die Erstellung der eigenen Workshops wird intensiv begleitet: im Zentrum soll die persönliche Neugier und Vision der einzelnen Teilnehmenden stehen. Teilnehmende können Aspekte ihrer eigenen Biographie zum Thema machen, dies ist jedoch keine Erwartung. Entscheiden sich Teilnehmende dafür, werden mit ihnen die möglichen Herausforderungen und Umgangsmöglichkeiten besprochen und intensiv bei der Auseinandersetzung mit dem Thema unterstützt.

Durch das gesamte Programm zieht sich das Netzwerken wie ein roter Faden. Insbesondere Vertrauen und kollegialer Zusammenhalt untereinander ist wichtig für den Lernprozess sowie für gemeinsame Projekte. Darüber hinaus sind die Kontakte zu Akteur*innen der politischen Bildung und Jugendarbeit, sowie Migrant*innenselbstorganisationen und Netzwerke für die Teilnehmenden essentiell. Wir inspirieren so auch mit unserer Arbeit viele weitere Institutionen und Organisationen und nehmen vermehrt ein Umdenken wahr. Über unsere Kooperationspartner*innen werden auch Praktika, Seminar-Hospitationen, freiberufliche Tätigkeiten und Stellen vermittelt. Die meisten Teilnehmenden haben so bis Ende des ersten Jahres zu mindestens einer weiteren Organisation in ihrem Interessengebiet eine enge Verbindung.

Als Migrant Teil solcher Räume und Programme zu sein, ist ein Pluspunkt, denn wir bekommen die Möglichkeit praktische Erfahrungen zu sammeln, von anderen Trainer*innen Unterstützung zu bekommen, eigene Wege zu gehen. Für mich bot das Netzwerken und das Kennenlernen anderer Vereine die Möglichkeit, viel über Demokratie und Wahlen in Deutschland zu erfahren. Das war eine große Bereicherung. Es öffnet Türen, um in der Branche etwas zu finden.
(Wesam Alfarawti)

Allumfassender Diversitätsansatz: Visionen unseres Modellprojekts für die Fachkräfteweiterbildung in der politischen Bildung

Diversität ohne eine machtkritische Bildung beschönigt und betrachtet gesellschaftliche Ungleichheit und Diskriminierungen nicht. Wir arbeiten in unserem Weiterbildungsprogramm daher mit machtkritischen und postkolonialen Ansätzen und lernen kontinuierlich dazu. Das Projekt startete mit einem klaren Fokus der Diversitätsdimensionen auf Migration/Flucht und Rassismus. Während der Laufzeit des Projekts entwickelten wir den Anspruch, allumfassend und verstärkt intersektional auf Diskriminierung zu schauen und weitere Diversitätsdimensionen explizit zu betrachten. Insbesondere Themen im Bereich Soziale Gerechtigkeit und Queer-Feminismus kamen hinzu, während der Fokus erhalten blieb.

Unser Anspruch ist es, dass das Projekt auch neurodiverse Personen, sowie Personen mit jeglichen Behinderungen nicht nur willkommen heißt, sondern den Rahmen und die Gestaltung so stellt, dass eine gleichwertige Teilnahme möglich gemacht wird. Unsere Zukunftsvision ist, dafür noch bessere Voraussetzungen für alle Personen an der Bildungseinrichtung zu schaffen, sowie die inhaltlichen und methodischen Umsetzungen weiterzuentwickeln, um so die Anti-Diskriminierungsarbeit in der Fachkräfteweiterbildung und -gewinnung in der politischen Bildung allumfassend leben zu können.

Literatur

- Choudhury, Shakil: Deep Diversity. Die Grenze zwischen „Uns“ und den „Anderen“ überwinden, Münster 2017: Unrast.
- Choukri, Meryem: Fragen über Fragen. In: bildungslab* (Hrsg.): Bildung. Ein postkoloniales Manifest, Münster 2021: Unrast.
- do Mar Castro Varela, María: Manifesto – Bildung, Rassismus und Postkolonialität. In: bildungslab* (Hrsg.): Bildung. Ein postkoloniales Manifest, Münster 2021: Unrast.
- hooks, bell: Teaching Critical Thinking, New York 2010: Routledge.
- Leiprecht, Rudolf: Auf dem langen Weg zu einer diversitätsbewussten und subjektorientierten Sozialpädagogik. In: Leiprecht, Rudolf (Hrsg.): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit, Schwalbach 2011, Wochenschau Verlag.
- Lummerding, Susanne/Wiedmann, Sybille: Mini-Handbuch Diversity, Weinheim: 2022: Beltz.
- Mohamed, Sabine: #MustFall: Über Dekolonialisierung, Sprache und Ästhetik. In: bildungslab* (Hrsg.): Bildung. Ein postkoloniales Manifest, Münster 2021: Unrast.

Zur Autorin

Dorit Machell ist Projektmanagerin an der Stiftung »Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar«. Die Kulturwissenschaftlerin und Organisationsprozessbegleiterin hat Medienkultur und Internationale Beziehungen (BA.) und Medienmanagement (MA.) in Weimar (DE) und Malmö (SE) studiert, Weiterbildungen im Bereich nicht-formaler Bildung, Menschenrechtsbildung, rassismuskritischer Arbeit und Dialogue Facilitation abgeschlossen und über 10 Jahre in der europäischen Erwachsenenbildung und Menschenrechtsbildung gearbeitet. Seit 2020 ist sie Mitarbeiterin im Projekt „Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit: Qualifizierung, Empowerment, Bildungsangebote für den ländlichen Raum“ und ist darüber hinaus als freiberufliche Trainerin in der politischen Bildung/Menschenrechtsbildung und als Prozessbegleiterin für Organisationen aktiv. Dorit ist in Südwest-Deutschland aufgewachsen und hat in Kanada, Island und Schweden gelebt. Aktuell wohnt sie mit ihrer bilingualen und binationalen Familie

in Weimar. Dort unterstützt sie ehrenamtlich den konzeptionellen Aufbau einer inklusiven Schule.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ, des BAFzA oder des TMBJS dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Das Modellprojekt der EJBW wird im Rahmen des [Bundesprogramms »Demokratie leben!«](#) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des [Thüringer Landesprogramms »denkbunt – für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit«](#) des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport gefördert.