

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

*Von Dorit Machell*

Mit dem vom Bund und 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 aufzustellen, einen großen Schritt näherkommen. Gleichzeitig soll die politische Bildung in Deutschland neu gedacht und innovative Bildungsansätze entwickelt werden. Ziel des Projekts ist es, ein divers aufgestelltes Netzwerk von gestärkten, und qualifizierten Referent\*innen aufzubauen, welche die politische Bildung in Deutschland, 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. Die Referent\*innen im Netzwerk unterstützen sich gegenseitig, wachsen gemeinsam und lernen voneinander. In Teamarbeit werden Bildungsangebote für Jugendliche insbesondere im ländlichen Raum konzipiert und durchgeführt. Doch wie kann ein solches Qualifizierungsprogramm aufgebaut und gestaltet werden? Welche pädagogischen Ansätze und Strukturen braucht es?

## **Thematischer Aufbau des Qualifizierungsprogramms**

Die einzelnen Module des Qualifizierungsprogramms bilden eine Kombination aus dem Erwerb von Fachwissen, didaktischen Fähigkeiten und Netzwerkbildung: die angehenden Fachkräfte setzen sich mit einem Thema der Menschenrechtsbildung/politischen Bildung auseinander, lernen Methoden und pädagogische Ansätze kennen, erproben diese und knüpfen Kontakte zu Akteur\*innen und Organisationen im Berufsfeld. Inhaltlich geht es weniger um die rechtliche Durchsetzung von Menschenrechten - auch wenn ein Überblick darüber im Curriculum enthalten ist - als vielmehr um die Umsetzung menschenrechtlicher Normen und wertorientierter Bildungsarbeit.

Das Qualifizierungsprogramm umfasst elf Bausteine:

- 11-13 zweitägige Weiterbildungsseminare
- Asynchrones Online-Lernen
- 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, die Teilnehmende Arbeitsgruppen bilden können und Stellen- und Weiterbildungsangebote geteilt werden; darüber hinaus vernetzt sie der Trainer\*innenpool über die Jahrgänge hinaus

- parallel zu den Weiterbildungsseminaren besteht das Angebot der politischen Bildung für Kinder von Teilnehmenden (Kinderbetreuung)
- ein Buddy-Programm, bei dem ein Alumni die Patenschaft für jeweils eine\*n Neueinsteiger\*in übernimmt
- Follow-up Angebote / Fortbildungen zur Vertiefung nach Abschluss des Qualifizierungsprogramms (bspw. zu Graphic Facilitation, Rechtsextremismus, historisch-politischer Bildung,...)
- Praktika im Projektmanagement an der Bildungsstätte und bei Kooperationspartner\*innen
- Vermittlung von Honorarangeboten, Praktika und Stellen bei 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 und zur Planung gemeinsamer Projekte

Das Qualifizierungsprogramm ist thematisch folgendermaßen aufgebaut:

- Auftaktveranstaltung: 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! Professionelle Entwicklung und Profilerstellung; Organisationen und Praktiker\*innen aus der Menschenrechtsbildung/-politischen Bildung und Jugendarbeit stellen sich vor

### Weiterbildungsmodule



### Online-Lernen & Austausch



### Workshop-Konzeptentwicklung & Arbeitsgruppen



### Mentoring



### Praxis



## **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, vorrangig politische Bildung *lehren* (Fokus auf Input) zu wollen. Das, auch wenn es für den Berufseinstieg grundlegend ist, Strukturen, Akteur\*innen und bestehende Umsetzungen zu kennen. Vielmehr geht es um die Entwicklung von Kompetenzen (Output) und die Befähigung zum Lernen in und von der Gruppe. Studien<sup>1</sup> zeigen zudem einen Zusammenhang zwischen dem Arbeits- und Lernumfeld, den dort vorhandenen Partizipationsmöglichkeiten und der Zufriedenheit mit der Demokratie als politischem System bzw. einer geringeren Zustimmung zu rechtsextremen und menschenfeindlichen Aussagen. Ein nicht-partizipatives Umfeld widerspricht somit grundsätzlich den Zielen demokratischer und diskriminierungskritischer Bildungsarbeit. Die Rolle des Projektteams wird daher neben dem Projektmanagement als Lernbegleitung verstanden. Gemeinsam wollen wir von den unterschiedlichen Expertisen der Teilnehmer\*innen und Referent\*innen 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 ihrer Haltung als Trainer\*innen auseinander. Diese Themen werden vertieft und aus anderen Blickwinkeln betrachtet, insbesondere aus postkolonialer und diskriminierungskritischer Perspektive. Die Teilnehmenden lernen, Machtssysteme zu analysieren, gesellschaftliche Positionierungen zu verstehen, Fragen zu formulieren, Erfahrungen zu reflektieren sowie erworbenes Wissen zu hinterfragen und Kontexte zu erfassen. Dabei sind die Aufrechterhaltung der Neugier und des Verständnisses für lebenslanges Lernen, die kollaborative Zusammenarbeit und die Enthierarchisierung von Wissen und Erfahrung in der Gruppe zentral. Jede Person definiert ihre eigenen Lernziele und reflektiert ihre Position und Expertise zum Thema. Methodische Ansätze entwickeln sich durch die Interessen und Professionen der angehenden politischen Bildner\*innen und das Lernen geschieht miteinander und untereinander. So hat sich beispielweise der Lerneffekt aus den Erfahrungen mit Menschenrechtsansätzen aus nicht-demokratischen Kontexten und Staaten ohne Meinungsfreiheit, welche durch Teilnehmende und Kolleg\*innen in unser Projekt hineingetragen wurden, für unsere Bildungsarbeit als sehr gewinnbringend herausgestellt.

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

---

<sup>1</sup> Kiess, Johannes/Wesser-Saalfrank, Alina/Bose, Sophie (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen, Frankfurt a.M.: Otto-Brenner-Stiftung.

are generally no one-size-fits-all solutions in these cases.  
(Denise Lee)

Teil unseres pädagogischen Ansatzes ist es, kontinuierlich zu überprüfen, inwieweit das entwickelte Weiterbildungskonzept mit den Bedürfnissen der Teilnehmenden und den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Diskursen übereinstimmt. Bei Abweichungen sind unmittelbare Anpassungen und Flexibilität des Projektteams gefordert. In der diversitätsbewussten Arbeit gewinnt die Subjekt- und Bedürfnisorientierung an Bedeutung. So gestalten die Teilnehmenden ihr eigenes Curriculum aktiv 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 herangezogen.

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)

Obwohl die jeweiligen persönlichen (Diskriminierungs-)Erfahrungen der Teilnehmenden und deren Reflexion darüber ein wesentlicher Bestandteil der Fortbildung sind, wird nicht erwartet, dass die Teilnehmenden bestimmte persönliche Erfahrungen zum expliziten Thema ihrer Bildungsangebote machen. Bei jedem gewählten Thema müssen sich die angehenden Referent\*innen ihrer eigenen Bezüge sowie möglicher Trigger bewusst werden. Die eigene Position wird reflektiert, woraus im Anschluss die Rolle gegenüber den (jugendlichen) Teilnehmenden des Bildungsangebots sowie die Rollen im Team abgeleitet wird: In der Antirassismuserbeit kann dies beispielsweise für weiße Trainer\*innen bedeuten, sich situativ zurückzunehmen 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 verändern sich je nach Thema, intersektionalem Ansatz, personeller Zusammensetzung und Kontext. Wichtig für das Modellprojekt ist auch, dass weiße / nicht-migrantische/marginalisierte Personen auf allen Ebenen in der Minderheit sind: im Projektleitungsteam, unter den Referent\*innen der Fortbildungen sowie unter den Teilnehmenden selbst. Dies ist nicht nur für die persönlichen Erfahrungen, die Vorbildfunktion und die Identifikation der Teilnehmenden, sondern auch für die Gruppendynamik im Weiterbildungsteam von großer Bedeutung.

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 nur 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 - sollen dargestellt werden und Raum bekommen. Als Projektteam wollen und müssen wir uns immer wieder bewusst machen, aus welcher Position und Perspektive wir sprechen. Die Frage, wie und ob wir postkoloniale und rassismuskritische Bildung anbieten können, ist zentral. Können wir in einem eurozentristischen, weißen Kontext (die EJBW als Organisation) die Voraussetzungen für postkoloniale Bildung bieten? Oder liegt die Verantwortung nicht gerade in diesen Kontexten? Können wir postkoloniale Bildung in deutscher und englischer Lautsprache gestalten? Ist postkoloniale Bildung überhaupt möglich oder nur der Versuch, sich ihr so weit wie möglich anzunähern? 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 das unser Anspruch für die politische Bildungslandschaft in Deutschland sein?

## **Lernsetting**

Das Lernsetting und damit der psychische und physische Raum bilden die Grundlage unserer pädagogischen Arbeit. Beide sind oft eng miteinander verwoben. Der physische Raum soll den Lernenden, ihrem Wohlbefinden und ihren Lernprozessen dienen (und nicht umgekehrt!). Es ist uns sehr wichtig, eine Lernumgebung zu schaffen, in der sich alle sicher fühlen, sich frei bewegen können, aktiv sind, aufeinander achten und frei sind, ihre Bedürfnisse zu teilen und ihnen nachzugehen. Generell sollte nach unserem Ansatz im Bildungskontext Raum für freien

Austausch und Reflexion, aber auch Schutz geboten werden. Dazu gehört ebenso die Freiheit, das moderierte Seminar jederzeit unterbrechen oder - wahlweise begleitet oder unbegleitet - verlassen zu können. Wir bieten immer mehrere Räume und die Infrastruktur rund um den Veranstaltungsort einschließlich Wald und Park an, in die die Teilnehmenden sich ohne Angabe von Gründen zurückziehen können. Diese werden u.a. zum Beten, Ausruhen, zur Selbstreflexion oder für intime Gespräche genutzt. Personen können jederzeit unkompliziert mithilfe eines bestimmten Zeichens andere Teilnehmende oder eine Person aus dem Trainer\*innen-/Projektteam bitten, mit ihnen zu kommen. Wenn dies im Vorfeld als Selbstverständlichkeit geklärt wird, erweist es sich in sensiblen Situationen als niedrigschwelliger und weniger herausfordernd, diese Option in Anspruch zu nehmen, da der Erklärungsbedarf dementsprechend gering ist.

Eine inklusive Raumgestaltung, in der alle Personen gut lernen können und sich wohl fühlen, kann sehr unterschiedlich aussehen und ist selbstverständlich sehr individuell. Sie kann verschiedene Formen der Barrierefreiheit beinhalten: Wie ist der Zugang zu den Seminarräumen? Wie zur Mensa und zu den Toiletten? Muss ich mich eventuell outen, wenn ich die Toilette benutzen will? Gibt es für mich überhaupt eine Toilette? Gibt es Möglichkeiten sich in meinen Sprachen zu verständigen? Werden unterschiedliche Sinne angesprochen und individuelle Fähigkeiten berücksichtigt? Gibt es verschiedene Sitz- und Bewegungsmöglichkeiten? Kann ich stehen oder auf dem Boden sitzen? Werde ich mit meiner Tätigkeit, mit allem, was ich zur Konzentration brauche, akzeptiert oder wird auch hier eine bestimmte Haltung erwartet? Werden Pausen individuell berücksichtigt? Gibt es Rückzugsräume, auch für religiöse Praktiken? Bestimme ich, was ich gerade brauche oder wird für mich entschieden? Dies sind nur einige Fragen, die wir uns als Gestalter\*innen von Lernsettings stellen. Generell geht es darum, gesellschaftliche Normen nicht als gegeben hinzunehmen, sondern das Umfeld und die Gegebenheiten konkret an den eigenen Bedürfnissen auszurichten.

Über die Räumlichkeiten hinaus sind Lernmaterialien jeglicher Art zu betrachten: insbesondere die Auswahl an Quellen und Arbeitsblättern bedient oft Stereotype und schließt Perspektiven und Repräsentationen von Autor\*innen sowie Own-Voices aus. Auch Methoden können sehr exklusiv sein: bei Ball- und Bewegungsspielen, die oft als Einstieg in Bildungsangebote genutzt werden, muss darauf geachtet werden, welche koordinativen Fähigkeiten und (räumlichen) Sehfähigkeiten im Raum vorhanden sind. Auch inwieweit Nähe und Berührung als angenehm empfunden werden, sollte vor den ersten Gruppenübungen evaluiert werden.

Das Ziel von Bildung muss sein, das Lernen jedes Einzelnen in den Mittelpunkt zu stellen, damit einhergehend das Bewusstsein, dass alle lebenslang Lernende sind - sowohl die Teilnehmenden als auch die Lernbegleitenden. Auch wenn diese das Lernen aktiv unterstützen und Impulse geben, liegt die Verantwortung für das Lernen bei den Lernenden selbst. Um Diskriminierung zu erkennen und ihr entgegenzuwirken, ist es notwendig, eine respektvolle Lernkultur zu entwickeln: Wir weisen uns gegenseitig auf diskriminierende Äußerungen und

Handlungen hin, ohne uns dabei bloßzustellen und damit das Gefühl eines „Redeverbotes“ zu erzeugen. Schuldzuweisungen werden vermieden: der Fokus liegt auf Strukturen und nicht auf dem Verhalten Einzelner. Verhalten wird nicht isoliert betrachtet, sondern im Kontext gesellschaftlicher Mechanismen. Vielmehr geht es darum, dass alle Menschen Verantwortung für ihr eigenes Sprechen und Handeln übernehmen, es reflektieren können und zum Ziel haben, sich selbst zu verbessern. Ein konstruktiver und solidarischer Umgang mit Kritik gehört hier dazu und in diesem Sinne auch, dass alle Beteiligten Hinweise auf eigenes diskriminierendes Verhalten wertschätzend und dankbar annehmen. Eine Fehlerkultur, in der wir Fehler machen dürfen, sie uns gegenseitig aufzeigen, Hinweise dankend annehmen und daraus lernen, kann eine große Bereicherung für individuelle Lernprozesse sein.

Überdies ist es nicht notwendig, dass die Person, die die Diskriminierung wahrnimmt, diese auch erklärt. Ein "Das war nicht in Ordnung" oder "Würdest du bitte noch einmal darüber nachdenken, was du gerade gesagt oder wie du dich gerade verhalten hast?" oder auch ein kurzes "Stopp!" sind ausreichend. Die Ausführung der Problematik ist optional und sollte in diesem Moment nicht eingefordert werden. Vielmehr ist es die Aufgabe der\*des Lernbegleiter\*in, dies dann in einem bestimmten Rahmen anzusprechen. Dies soll die Betroffenen davor schützen, eine Wiederholung der Diskriminierungserfahrung zu erleben und sich erklären oder gar rechtfertigen zu müssen. Auch generell sollte das Ansprechen und Erklären von Diskriminierung nicht in erster Linie marginalisierte Personen vorbehalten sein, sondern an die Gruppe und insbesondere an Nicht-Betroffene.

Auch wenn das Lernen im Mittelpunkt steht und der Grund für das Zusammenkommen Bildungskontexte sind, darf dies keinesfalls über das Wohlbefinden des Einzelnen gestellt werden. Das bekannte Modell der Komfortzone - Lernzone - Panikzone (Lev Vygotsky, 1978) kann das verdeutlichen, wenn es nicht nur individuell, sondern kollektiv gedacht wird. Wichtig ist dabei, dass jede Person darauf achtet, nicht auf Kosten einer anderen Person zu lernen - insbesondere in Bezug auf deren Diskriminierungserfahrungen. Dazu gehört beispielsweise, dass weiße Personen nicht auf Kosten der teilnehmenden BiPoC über Rassismus lernen. BiPoC sind nur dann Lehrende über Rassismus, wenn sie sich bewusst für diese Rolle entscheiden. Sie darf nicht von *weißen* Personen zugewiesen werden. Gleichzeitig sind natürlich auch nicht alle BiPoC Rassismusexpert\*innen, was für alle Formen von Diskriminierung gilt.

Keine Form der diskriminierenden Zuschreibung darf unreflektiert Raum finden. Dies gilt sowohl für die direkte Ansprache anderer Teilnehmer\*innen als Individuen als auch für unangemessene Stereotypisierungen in Bezug auf (soziale/zugeschriebene) Gruppen. Die Arbeit mit Diskriminierung und anderen sensiblen Themen und Ansätzen löst unterschiedliche Gefühle aus: Glück, Verständnis, Freude, aber auch Schuld, Scham, Wut oder Trauer. Das Projektteam begleitet die Teilnehmenden dabei, diese Gefühle in sich zuzulassen und sie als Begleitung und Anregung für den weiteren Reflexions- und Lernprozess zu verstehen. Bei Vorfällen kann es sein, dass die Seminarleitung entscheiden muss, das Seminarprogramm nicht wie gewohnt durchzuführen, sondern sich zunächst den Diskriminierungserfahrungen zu

widmen und insbesondere die diskriminierte Person im Seminar zu schützen. Je nach Situation kann eine Aufteilung in Reflexions- und Empowermenträume sinnvoll sein.

### **Umgang mit Diskriminierungserfahrungen**

Für das Qualifizierungsprogramm haben wir ein „Merkblatt zum Zuhören persönlicher (Diskriminierungs-)Erfahrungen“ erstellt. Dieses soll einen Leitfaden und gleichzeitig die Möglichkeit zur Selbstreflexion bieten: Wie reagiere ich, wenn mir jemand sensible und persönliche (Diskriminierungs-)Erfahrungen mitteilt und wie möchte ich, dass andere darauf reagieren? Dies wird zu Beginn der Arbeit der Gruppe vorgestellt. Im Anschluss kann diese Liste anonym ergänzt, kommentiert und Fragen dazu gestellt werden. Im weiteren Verlauf des Programms können sich dann sowohl die Vortragenden als auch die Teilnehmenden auf den allen bekannten Referenzrahmen beziehen, ohne ihn erneut erklären zu müssen.

1. Höre aktiv zu (ohne zu bewerten).
2. Mache dir deine soziale Positionierung und damit deine Privilegien in dieser Situation bewusst.
3. Stelle die Erfahrungen der Person nicht infrage; unterbreche nicht; spreche nicht für andere.
4. Bei persönlichen Erfahrungen stehen die Gefühle und Wahrnehmungen der betroffenen Person an erster Stelle, die Intention der Person, die die Erfahrung macht, steht an zweiter Stelle.
5. Sei dir bewusst, dass das Teilen persönlicher und erniedrigender Erfahrungen viel Kraft erfordert und verletzlich macht und daher nicht selbstverständlich ist. Deshalb ist es wichtig, mit tiefer gehenden Fragen vorsichtig umzugehen.
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 haben auch deine Gefühle als Zuhörende\*r einen Platz. Dabei ist jedoch zu beachten, dass das Bewusstmachen und Zulassen der eigenen Gefühle nicht bedeutet, dass diese in jeder Situation (verbal oder nonverbal) ausgedrückt werden müssen. Das Reflektieren von Gefühlen bringt den Lernprozess voran, auch wenn es manchmal schmerzhaft sein kann. Es ist für das eigene Lernen nicht produktiv, den Ursprung dieser Gefühle zu unterdrücken.
7. Kein *Whataboutism*: Nicht von der Erfahrung der Person ablenken oder Vergleiche mit anderen Formen von Diskriminierung oder Ereignissen in anderen Kontexten ziehen: Es gibt viel mehr Ungerechtigkeiten in der Welt, das ist klar. Aber wir bleiben jetzt bei diesem Thema und bei 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 legitimieren.
9. Wenn du beim Teilen einer persönlichen Erfahrung auf dein eigenes diskriminierendes Verhalten/deine diskriminierende Äußerung hingewiesen wirst, bedanke dich kurz und erkläre oder rechtfertige dich nicht.
10. Das Teilen von Erfahrungen und persönlichen Geschichten muss vertraulich behandelt werden. Ohne die ausdrückliche Zustimmung oder den Wunsch der erzählenden Person, darf das Gesagte nicht nach außen getragen werden. Was im Bildungskontext erzählt wird, bleibt in diesem.

### **Nutzung von Sprache**

Die Arbeit im Kontext von Migrationsgesellschaften und die Wertschätzung von Diversität werfen auch Fragen zum Umgang mit Sprachen auf. Vor dem Hintergrund, dass auch in diesem Projekt koloniale Lautsprachen die Voraussetzung für eine gelingende Kommunikation untereinander und mit Kooperationspartner\*innen sind, besteht der Ansatz darin, sprachliche Barrieren so gering wie möglich zu halten: So arbeiten wir vollständig bilingual auf Deutsch und Englisch und bieten Unterstützung in Arabisch und Russisch an und ziehen bei Bedarf Sprachmittler\*innen weiterer Sprachen hinzu. In verschiedenen Kontexten laden wir gezielt dazu ein, weitere gemeinsame Sprachen zu nutzen. Im Austausch untereinander und in der Selbstreflexion ist die individuelle Sprachwahl selbstverständlich. Erfahrungsbasiertes Lernen, der Einsatz verschiedener Medien in unterschiedlichen Sprachen und das Angebot unterschiedlicher Ausdrucksformen sollen die Teilnehmenden in ihrer Kommunikation unterstützen. Diversifizierung bedeutet auch Mehrsprachigkeit und damit unter anderem, alle Erstsprachen wertzuschätzen und mit ihnen zu arbeiten, anstatt 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)

### **Begleitete Praxiserfahrungen**

Die Teilnehmenden setzen das in den Fortbildungsmodulen Gelernte 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 das eigene Konzipieren und Moderieren von 3-stündigen Workshops

sammeln. Dabei wird darauf geachtet, dass die Teilnehmenden verschiedene Ausdrucksmöglichkeiten und Seminarsprachen haben: neben Deutsch und Englisch sollen zum einen weitere Sprachen, sowie kreative Ausdrucksformen Raum erhalten. Diese ersten Arbeitserfahrungen werden dann im Rahmen der Fortbildung reflektiert, gleichzeitig wird ein Erfahrungsaustausch angeregt. Während der gesamten Zeit werden die Teilnehmenden durch bedarfsorientierte Mentoring-Sitzungen begleitet, die individuell oder in Kleingruppen angenommen werden können. Hier können nicht nur Workshopkonzepte und persönliche Lernziele, sondern auch der eigene berufliche Werdegang, Sorgen, Ängste und Bedürfnisse besprochen werden. Darüber hinaus ist es möglich, individuell auf einzelne Personen und deren Belange einzugehen. Die Themenfindung für die Gestaltung der eigenen Workshops wird intensiv begleitet: die persönliche Neugier und Vision der einzelnen Teilnehmenden soll im Mittelpunkt stehen. Aspekte der eigenen Biographie können thematisiert werden, wird aber nicht erwartet. Entscheiden sich die Teilnehmenden doch dafür, werden mit ihnen mögliche Herausforderungen und Bewältigungsstrategien diskutiert und sie werden bei der inhaltlichen Auseinandersetzung intensiv unterstützt.

I greatly benefited from the strong support of the trainers and mentors, who guided me through my hospitation and even helped me prepare for my first workshop. Beyond enhancing my knowledge of civic education, this program taught me how to effectively respond to a call to action. Overall, it has been an empowering and transformative experience for me.

(Juliana O. Asare)

Das Projektteam steht den Referent\*innen auch direkt bei der Auftragssuche und konkreten Umsetzung zur Seite, indem es Ausschreibungen teilt, Aufträge koordiniert und ganze Workshop-Pakete anbietet. Abhängig von Durchführungsort, Thema und Referent\*in werden die Referent\*innen auch zu den Workshoporten begleitet und haben vor Ort immer eine Ansprechperson. Seit 2024 freuen wir uns über die enge Zusammenarbeit mit Mirjam Elomda, Mitarbeiterin von Migranetz e.V. und zuständig für die Antidiskriminierungsberatung im Ilm-Kreis. Mirjam Elomda fungiert im Rahmen der Kooperation als Ansprechpartnerin für inhaltliche Fragen und bietet eine Begleitung an, die den Referent\*innen bei Diskriminierungsfällen vor Ort zur Verfügung steht – beispielsweise wenn Gruppen getrennt werden müssen oder einzelne Personen eine gesonderte Begleitung benötigen.

## **Netzwerken**

Vernetzung zieht sich wie ein roter Faden durch das gesamte Programm. Insbesondere das Vertrauen und der kollegiale Zusammenhalt untereinander sind wichtig für den Lernprozess und für gemeinsame Projekte. Darüber hinaus sind Kontakte zu Akteur\*innen der politischen Bildung und Jugendarbeit sowie zu Migrant\*innenselbstorganisationen und Netzwerken für die Teilnehmenden essentiell. So inspirieren wir mit unserer Arbeit auch viele weitere Institutionen und Organisationen und regen zunehmend zum Umdenken an. Über unsere

Kooperationspartner\*innen werden auch Praktika, Seminarhospitationen, freiberufliche Tätigkeiten und Stellen vermittelt. Die meisten Teilnehmenden haben am Ende des ersten Jahres eine enge Verbindung zu mindestens einer weiteren Organisation in ihrem Interessengebiet.

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 Weg 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**

Diversity ohne machtkritische Bildung beschönigt und ignoriert gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierungen. Deshalb arbeiten wir in unserem Fortbildungsprogramm mit machtkritischen und postkolonialen Ansätzen und lernen kontinuierlich dazu. Das Projekt startete mit einem klaren Fokus auf die Diversitätsdimensionen Migration/Flucht und Rassismus. Im Laufe der Projektlaufzeit entwickelte sich der Anspruch, einen umfassenderen und stärker intersektionalen Blick auf Diskriminierung zu werfen und weitere Diversitätsdimensionen explizit in den Blick zu nehmen. Insbesondere Themen im Bereich sozialer Gerechtigkeit und Queer-Feminismus kamen hinzu, während der Fokus auf den oben genannten Schwerpunkt erhalten blieb.

Unser Anspruch ist es, dass das Projekt auch neurodiverse Personen sowie Menschen mit allen Behinderungen nicht nur willkommen heißt, sondern den Rahmen und die Gestaltung so setzt, dass eine gleichberechtigte Teilhabe möglich ist. Unsere Vision für die Zukunft ist es, hierfür in der Bildungseinrichtung noch bessere Voraussetzungen für alle Menschen zu schaffen und die inhaltlichen und methodischen Umsetzungen so weiterzuentwickeln, dass Antidiskriminierungsarbeit in der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften der politischen Bildung umfassend gelebt werden kann.

Weiterhin entwickeln wir Konzepte, die demokratisches und freies Lernen stärken und gleichzeitig ausreichend Rahmen und Begleitung bieten. Der Beitrag zu diesen Auseinandersetzungen und die Gestaltung der Bildungsarbeit unter diesen Aspekten ist aus unserer Sicht eine wichtige Grundlage für ein Zusammenleben für Alle und mit Allen.

## 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.
- Kiess, Johannes/Wesser-Saalfrank, Alina/Bose, Sophie (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen, Frankfurt a.M.: Otto-Brenner-Stiftung. Aufrufbar unter: [https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user\\_data/stiftung/02\\_Wissenschaftsportal/03\\_Publikationen/AP64\\_IC\\_Ostdeutschland\\_Vierseiter\\_WEB.pdf](https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP64_IC_Ostdeutschland_Vierseiter_WEB.pdf) [18.06.2024].
- 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 EIBW 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.*