



EUROPÄISCHE
JUGENDBILDUNGS &
BEGEGNUNGSSTÄTTE
WEIMAR

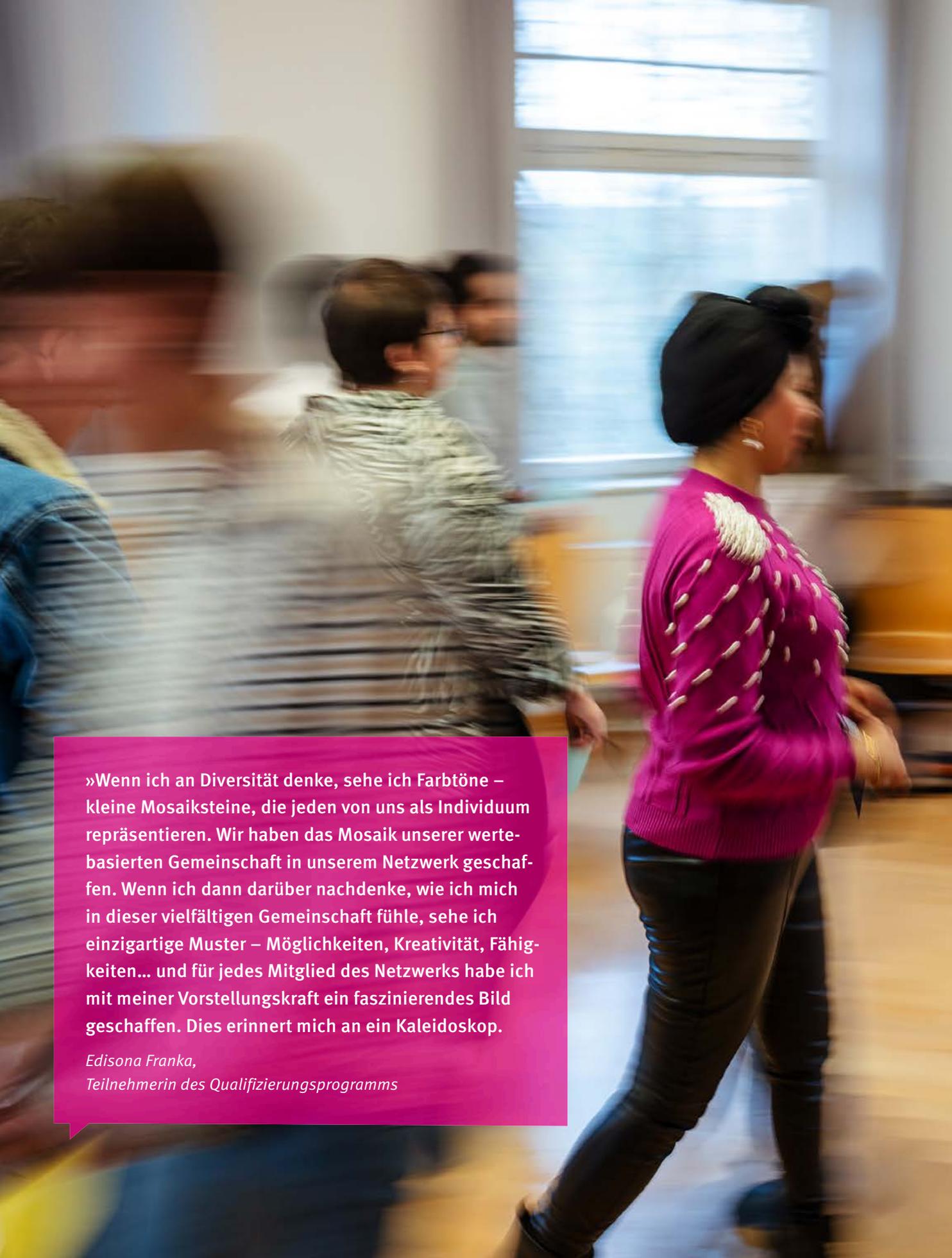
25 JAHRE
1999 - 2024

Politische Bildung durch das Kaleidoskop der Diversität

Ergebnisse des Modellprojekts: Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit.

Qualifizierung, Empowerment, Bildungsangebote für den ländlichen Raum 2020 – 2024





»Wenn ich an Diversität denke, sehe ich Farbtöne – kleine Mosaiksteine, die jeden von uns als Individuum repräsentieren. Wir haben das Mosaik unserer werte-basierten Gemeinschaft in unserem Netzwerk geschaf-fen. Wenn ich dann darüber nachdenke, wie ich mich in dieser vielfältigen Gemeinschaft fühle, sehe ich einzigartige Muster – Möglichkeiten, Kreativität, Fähig-keiten... und für jedes Mitglied des Netzwerks habe ich mit meiner Vorstellungskraft ein faszinierendes Bild geschaffen. Dies erinnert mich an ein Kaleidoskop.

*Edisona Franka,
Teilnehmerin des Qualifizierungsprogramms*

Inhaltsübersicht

- 2** **Warum dieses Modellprojekt?**
Warum es mehr Diversität in der Jugendarbeit braucht
Eric Wrasse, Projektleiter
- 4** **Trainer*innenprofile**
- 14** **Bildungsangebote**
- 16** **Projektziel: Empowerment**
Gifty Nyame Tabiri
- 18** **Rassismuskritik in der politischen Bildung.**
Wer kann, darf und sollte Bildungsarbeit zum Thema
Rassismus machen?
Michelle Chávez
- 20** **Projektziel: Qualifizierung junger Fachkräfte für die politische**
Bildung – ein diskriminierungskritischer Ansatz
Dorit Machell
- 28** **Projektziel: Bildungsangebote im ländlichen Raum**
Tariq Mian
- 32** **Interviews mit Trainer*innen**
- 34** **Was braucht es für mehr Diversität im Team?**
Eric Wrasse
- 36** **Projekt in Zahlen**
- 40** **Kooperationspartner & Netzwerke**
- 42** **Team & Förderer**
- 44** **Kontakt & Impressum**

Warum dieses Modellprojekt – Warum es mehr Diversität in der Jugendarbeit braucht

von Eric Wrasse
Projektleiter



Unsere Gesellschaft war immer schon divers. Die Kategorien privilegiert und benachteiligt sind keine Erfindungen der letzten Jahrzehnte. Frauen, Menschen mit geringem Einkommen, Menschen mit einer Behinderung, queere Menschen und andere kämpfen seit Jahrhunderten für Teilhabe. Insbesondere durch Migration ist unsere Gesellschaft in den letzten 60 Jahren in mancher Beziehung noch vielfältiger geworden. Die Erfahrungen von Krieg und Flucht sind wieder präsent geworden. Auch in Bezug auf Religionszugehörigkeiten oder Lebensstile hat die sichtbare Vielheit zugenommen.

In Institutionen bildet sich diese Diversität nur sehr zeitverzögert ab. Institutionen spiegeln die Mehrheitsgesellschaft und deren Machtverhältnisse. Sie öffnen sich nur langsam und zumeist erst, wenn benachteiligte Gruppen sich Zugänge erkämpft haben.

Betrachtet man die politische Bildung beispielhaft, so war sie bis in die 80er Jahre weiß und männlich dominiert. Seit dem hat der Anteil von Frauen deutlich zugenommen, wenn gleich nur bedingt in Führungspositionen. Andere benachteiligte Gruppen sind jedoch nach wie vor unterrepräsentiert unter den Fachkräften.

Für eine gelingende Jugendarbeit ist es jedoch unabdingbar, dass die Institutionen nicht die Machtverhältnisse, sondern die gesellschaftliche Realität widerspiegeln. Es ist wichtig, dass Jugendarbeiter*innen die Erfahrungen der jungen Menschen, mit denen sie arbeiten, nachvollziehen können, dafür ist die eigene Identität und die damit verknüpfte Biographie nicht unwichtig.



Eine Frau, die selbst fliehen und hier neu beginnen musste, kann jungen Frauen, die die gleichen Erfahrungen machen, ganz anders begegnen als jemand, der diese Brüche nie durchleben musste. Sie bereichert damit die hiesige Jugendarbeit ungemein.

Die Vielfalt der jungen Menschen, die am Modellprojekt teilgenommen haben, ihre Identitäten, Erfahrungen und Kenntnisse sind absolut beeindruckend. Wir freuen uns, sie und ihre Arbeitsergebnisse, also die von ihnen überall im Land durchgeführten Bildungsangebote hier vorstellen zu können. Wir möchten ebenso unsere Erkenntnisse zum Thema Empowerment und zu einer diversitätssensiblen Ausbildungspraxis hier teilen.

Voraussetzung für eine gelingende Diversifizierung in den Belegschaften der Jugendarbeit ist aber, neben gut ausgebildeten Fachkräften mit unterschiedlichsten Hintergründen, vor allem auch die Bereitschaft der Institutionen, sich zu öffnen. Die Einsicht ist notwendig, dass mehr Perspektiven und Erfahrungshintergründe unabdingbar sind für eine erfolgreiche Praxis, die junge Menschen in ihrer Entwicklung optimal unterstützt.

Mit diesem Modellprojekt aus Thüringen stehen wir auch für die Weltoffenheit unseres Bundeslandes. Das Projekt spiegelt den Anspruch, den die Initiative Weltoffenes Thüringen formuliert: Für ein Land zu arbeiten, das Vielfalt und Internationalität in seiner DNA trägt.

The graphic features a yellow and grey background with overlapping circles. The text 'Wir treten ein für ein' is in white on a yellow background. Below it, 'welt offenes Thüringen' is written in white on a grey background, with 'welt' in a pink circle and 'offenes' in a blue circle. At the bottom, 'Mach mit!' is written in white on a yellow background. A QR code is located in the bottom right corner, with the website 'thuringen-weltoffen.de' written below it. On the right edge, the hashtag '#thuringenweltoffen' is written vertically.

Trainer*innen

Seit 2020 haben 99 Personen an den Qualifizierungsprogrammen teilgenommen. Sie wurden zu Trainer*innen für die außerschulische, politische Jugendarbeit ausgebildet und nach ihrer Qualifizierung in unser Trainer*innen-Netzwerk aufgenommen.

Hier stellen wir alle Trainer*innen mit den Themenschwerpunkten ihrer Bildungsangebote vor:



Emmanuel Baba Aduku

Dekolonisierung, Kolonialismus, Antirassismus, Demokratie, Migration, Gerechtigkeit



Mudar Ahmad

Seenotrettung, Empowerment, Engagement und Antidiskriminierung



Shilan Ahmad

Diversität



Emir Akköse

Menschenrechte, Meinungsfreiheit und Diskriminierung durch Methoden des Theaters



Wesam Alfarawti

Flucht, Migration und Seenotrettung



Qassem Alhomayyer

Grenzen & Othering



Siwan Alkerdi

Migration, Flucht, Empowerment, Frauenrechte



Moazzaza Almustafa

Lebensrealität arabischer Frauen in Deutschland



Rayya Ammar

Identität und Diversität



Joseline Amutuhair-Ondrusek

Vielfalt, Sprache



Laleh Anbari

Politik des Iran, Feminismus im Iran und im Nahen Osten, Europäische Politik in Bezug auf den Nahen Osten, Krieg und Frieden



Liubov Andreeva

Feminismus, Arbeit und Armut, Diskriminierung, Partizipation, Digitalisierung und Demokratie

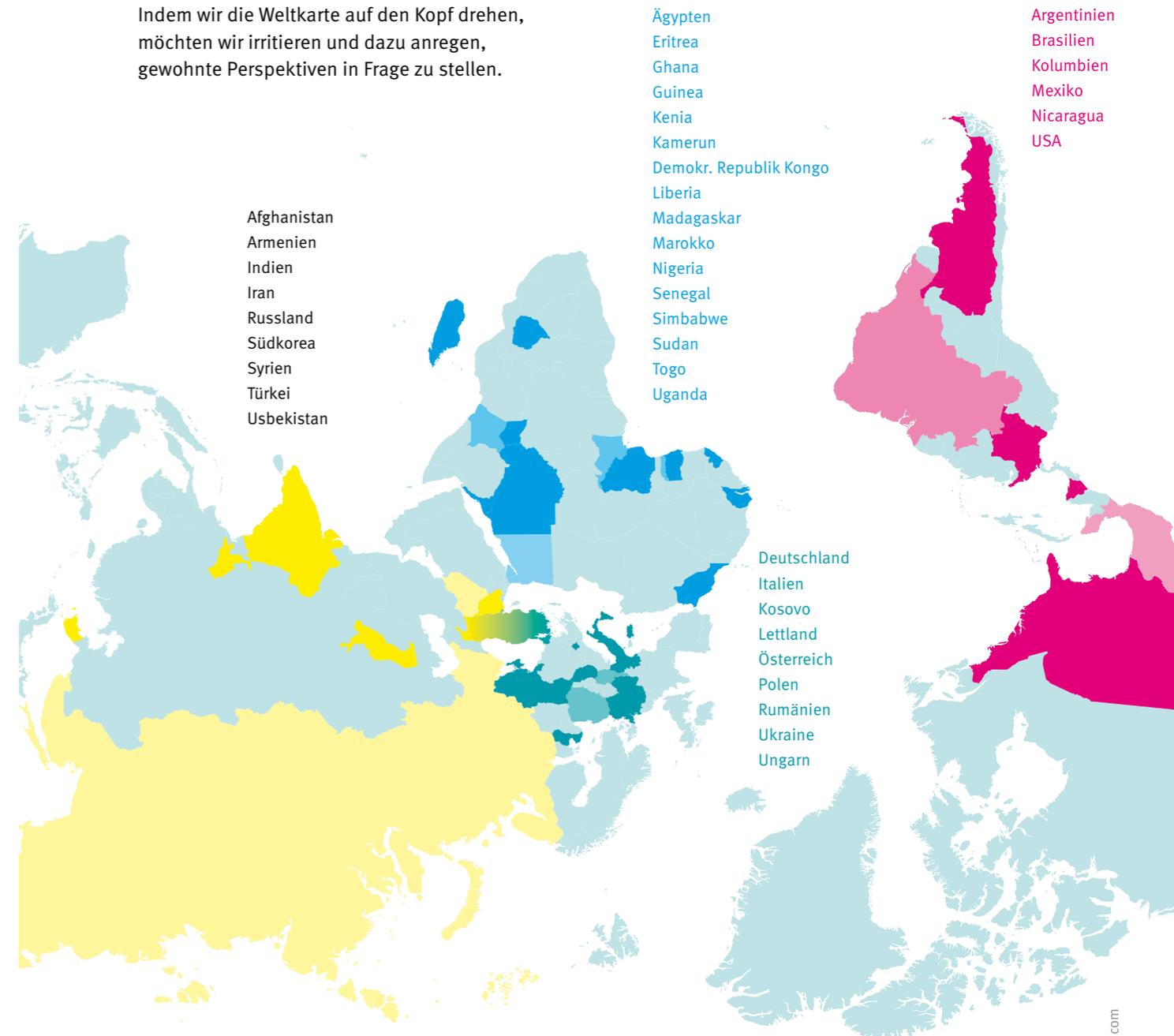


Victor Temitope Adedeji

Demokratie, Menschenrechte, Afrikas Rolle in der Weltpolitik, Nigerias Regierungsführung und Politik

Herkunftsländer der Trainer*innen

Indem wir die Weltkarte auf den Kopf drehen, möchten wir irritieren und dazu anregen, gewohnte Perspektiven in Frage zu stellen.



Die Trainer*innen sind wohnhaft überwiegend in Thüringen. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite.

www.ejbweimar.de/de/mfj/trainerinnen



Juliana Odamea Asare

Menschenrechtsbildung, Migration, Kolonialismus, Diskriminierung, Empowerment von Frauen



Ineke Senge Ashu

Empowerment, Frauenrechte, Sexismus, geschlechterbezogene Themen, Ableismus, Soziale Inklusion, Gerechtigkeit



Saskia Barg

Feminismus, Klassismus, Soziale Gerechtigkeit



Mariam Bekchyan

Menschenrechte, Frauenrechte, Geschlechtergerechtigkeit, Diversität, Diskriminierung, Migration, Integration



Jean de Dieu Cirhigiri

Migration, Umwelt, Jugendbeteiligung und -partizipation, nachhaltige Entwicklung und Unternehmertum



Alexandra Sophia Daut

Empowerment für Kinder und Jugendliche, Diversität in Kindermedien, Austausch und Unterstützung für und mit Alleinerziehenden, Kritisches Weißsein, Antirassismus



Natalja Dubina

Diskriminierung, Kinderrechte, Menschenrechte



Ekram Al Dukan

Stereotype, Klischees, Vorurteile



Chiara Bergholz

Queerfeminismus, Vielfalt, Sexualpädagogik, Identität, nachhaltige Entwicklung, Speziesismus



Samya Billaouadel

Migration, Diskriminierung, Rassismus, Intersektionalität, Identität, Empowerment



Madlen Bocklet

Nationalsozialismus, Klima (-gerechtigkeit), Kapitalismus (-kritik), Soziale Gerechtigkeit, Feminismus



Julien Breunig

Sich der eigenen Sprache bewusst werden

»Dieses Programm hat mich gelehrt, Demokratie, Vielfalt und »Politisches« zu leben, und nicht nur zu kennen.«

*Teilnehmer*in aus dem Qualifizierungsprogramm*



Caroline Ellenberger

Empowerment von Menschen mit Behinderung(en), Inklusion, Interkulturelle Philosophie



Simon Enumah

Rassismus, Antirassismus, Diversität, (weiße) Privilegien, Allyship



Carolin Burau

Kinderrechte, Adultismus, Empowerment für Kinder & Jugendliche / Anti-, Diskriminierung, Kritisches Weißsein, Antirassismus / Empowerment für Frauen



Michelle Chávez

Forderung der Menschenrechte durch Antidiskriminierungs- und Empowerment-Workshops



Lovis Collas

Diversität, Migration, (Un-)Gerechtigkeiten



Seth Collins Adjei

Kolonialismus und Neokolonialismus in Afrika



Ity-Moïse Fikiri

Kolonialgeschichte Afrikas, koloniales Erbe, Unabhängigkeit in Afrika, Neokolonialismus



Edisona Franca

Nachhaltige Entwicklung, Klimawandel & Resilienz, Frauen in Führungspositionen



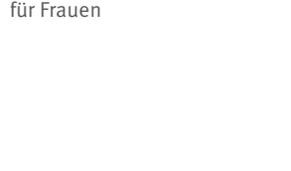
Maximilian Franz

Neue Rechte, Rechtsextremismus, Verschwörungserzählungen, Kolonialismus



Katherin Gutierrez

Migration, Mutterschaft, Feminismus, Stadtgestaltung, lokale Wirtschaft, gemeinsame Ressourcen, Nachbarschaft



Melanie Czarnofske

wirtschaftliche und soziale Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, Diskriminierung Ostdeutscher, Klimawandel, Menschenrechte



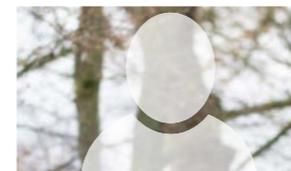
Juliana Corvino

Soziale Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten, Diskriminierung



Oumar Diallo

Demokratie, demokratische Werte und der Einfluss der Digitalisierung



Lina Hadid

Frauen im Islam, arabische und muslimische Geschichte, Architektur



Nicolina Hajdu

Geschlechtergerechtigkeit, Feminismus, Intersektionalität, Werte



Dr. Shymaa Hammad

Diskriminierung, Stereotype/ Vorurteile gegen Menschengruppen, Alltagsrassismus, Diversität, Menschenrechte und Demokratie



Marc-Dirk Harzendorf

Klassismus, Soziale Gerechtigkeit



70 % der Trainer*innen bringen **Migrationserfahrungen** mit.
Davon haben **45 %** **Fluchterfahrungen**.



Angelika Heller

Diskriminierung, Rassismus, Konfliktbearbeitung / solidarische Lebensweise, nachhaltige Entwicklung / Flucht und Migration, Postkolonialismus



Anahita Hesso

Menschenrechte, Integration, Migration, Diskriminierung, Stereotypen



Nadia v. Heyden

Diversität, Menschenrechte, Diskriminierung, rassismuskritische Bildungsarbeit, antimuslimischer Rassismus



Friederike Hobein

Diskriminierung & Intersektionalität, Rassismus, Kolonialismus, Flucht & Migration

»Ich habe gelernt, dass inklusive Arbeit Zeit und Geduld braucht, aber dass am Ende alle von vielfältigen Weltanschauungen und dem Austausch darüber profitieren können.«
*Teilnehmer*in aus dem Qualifizierungsprogramm*



Alimara H.

Stadtkulturelle Vielfalt, Transkulturalität, Antimuslimischer Rassismus, Soziale (Un-)Gerechtigkeit, Antisemitismus



Laura Iffländer

Gleichberechtigung, Feminismus, Soziale Gerechtigkeit



Ayham Jaber

Fake-News, Informationsbeschaffung und Meinungsbildung, Auftreten, Präsentieren, Vermitteln



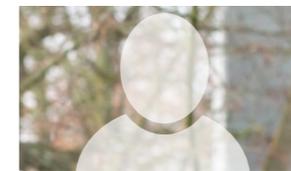
Miriam Kaiser

(Globale) Ungleichheit und nachhaltige Entwicklung, Diversität und Menschenrechte, Onlinetools



Krystina Kamp

Kommunikation & Dialog, Fremdheit, Soziale Ungleichheit



Sherdin Khaleqi

Flucht und Migration



Elisey Kitsis

Identität, Forumtheater, Rap



Valeriya Kitsis

Menschenrechte, Kinderrechte, Zivilgesellschaft, Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierung



Johanna Nox Kitt

Queerness, Sexualität, feministisches Empowerment, Klimagerechtigkeit



Vendula Kratochvílová

Globale Zusammenhänge, Nachhaltigkeit, Interkulturalität, Identität



Frederic Krull

Kritische Auseinandersetzung mit Männlichkeiten und Diskriminierung, Historische Bildung, Nationalsozialismus



Denise Lee

Intersektionalität, Allyship, dekolonisierende Perspektiven, Medienkompetenz durch kreative Methoden und künstlerische Strategien



Collins Molua Ikome

Kolonialismus, Diskriminierung, Empowerment, Migration, Menschenrechte



Edzo Dogbeda Mokli

Kolonialismus, Trommeln, Tanz und Kunst



Ibukun Samson Moses

Kolonialismus, Menschenrechte, Diskriminierung, Empowerment, Migration, Rassismus



Maedeh Nassouri

Diskriminierung, Vielfalt, Antirassismus, Grenzen begegnen, Dekolonialisierung



Dorit Machell

Lernprozessbegleitung, Train-the-Trainer, Menschenrechtsbildung, Demokratiebildung



Wissam Malab

Diskriminierung, Flucht und Vielfalt

»I learnt to be patient with people and not to expect the same effort, input or out-come from everyone all members of the group had different experiences and some need a lot of support, whereas others can work independently and have many ideas. However, everyone can contribute to the seminar and society by bringing in their unique personality and their own personal story.«
*Teilnehmer*in aus dem Qualifizierungsprogramm*



Tovian Nelson

Frauenrechte, Menschenrechte, gesellschaftliche Benachteiligung



Antonia Ney

Degrowth, Menschenrechte, Arbeit



Caroline Ndiku

Kolonialismus, Menschenrechte, Diskriminierung, Rassismus



Nataliia Nekrasova

Menschenrechtsbildung



Thon Mabior Jok

Migration, Diskriminierung



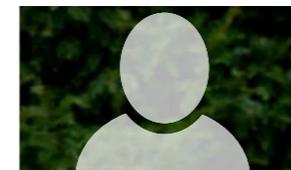
Omar AL Masri

Rassismus, Fluchtursachen, Konzepte der Kultur



Felix Uchenna Nwangwu

Demokratie, Menschenrechte, Diskriminierung, Migration



Brian Nyabuto

Kolonialismus, Vielfalt, Nachhaltigkeit, Kultur, Geschichte



Anna Oberhauser

Musik in polit. Kontexten, Polit. Musik, De-Kolonialisierung, Kulturerbe & Traditionen, Nachhaltigkeit & Soziale Gerechtigkeit



Bothinah Odah

Rassismus und Antimuslimischer Rassismus



Yara Mayassah

Geschichte der Menschenrechte, Demokratie, LGBTQIA+, Flucht, Frauen-Empowerment



Tariq Mian

Antisemitismus, Verschwörungstheorien, Arbeit, Leistungsgesellschaft, Klassismus, Rechtsextremismus, Empowerment, Selbstbehauptung



Estera Mihaila

Vielfalt, Identität, Empowerment, Mentale Gesundheit und Wohlbefinden, Degrowth und Soziale Gerechtigkeit, Theater als Methode



Carla Molteni

Internationaler Jugendaustausch, ökologische Nachhaltigkeit, Stadtentwicklung, integrative Stadtplanung



Muhiz Ogunwomoju

Storytelling, Globales Lernen, Menschenrechte, Migration, Postkolonialismus



Julie Onyango

Rassismus, Kolonialismus und Diskriminierung



Marina Fortuno Orestano

Bürgerbeteiligung, Emotionen in der Politik, Kommunikation, Demokratie



Irem Orhan

Diskriminierung, Vorurteile gegen Menschengruppen, Alltagsrassismus und interkultureller Austausch

»Dieses Programm hat mich gelehrt, nie mit dem Hinterfragen aufzuhören und in jeder Perspektive einen Wert zu finden.«

Teilnehmer*in aus dem Qualifizierungsprogramm



Patricia Oulehla

Diskriminierung, Klassismus, Rassismus & Kritisches Weißsein, Kolonialismus, Rechtsextremismus



Isaac Quartey

Klimawandel, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Kolonialismus, Fake News



Nasiba Quraishi

Menschenrechtsbildung



Mansour Rasouly

Menschenrechte, Migration, Diskriminierung, Demokratie, Inklusion, Frauen- und Jugendempowerment



Eva Rost

Intersektionalität, Antidiskriminierung, Entwicklungspolitik



Nils Rudolf

Menschenrechte, Diversität, LGBTQ+



Manuel R. Schabel

Antidiskriminierung, Demokratiebildung, Empowerment, Moderation, Beratung, Organisationsentwicklung & Prozessbegleitung



Charlotte Schwarzer

Flucht und Migration



Carolin Seiberlich

Gelebte Utopien, das gute Leben für alle, die postmigran-tische Gesellschaft



Amadou Sene

Kolonialismus, Menschen-rechtsbildung



Yaa Serwaa-Sarpong

Identität, Diversität, Empowerment, Allyship



Magdalena Sikora

Diversität, Migration, Nachhaltigkeit, Soziale Gerechtigkeit



Louai Soudan

Forumtheater, Anti-Diskrimi-nierung, Anti-Rassismus, Demokratie



Freddie Stebich

LGBTQIA+, (Queer-)Feminis-mus, queere Geschichte, Diversität und Diskriminierung, Demokratie



Sina Stolp

Demokratie, Partizipation, Klassismus, Macht & Un-gleichheit, Aktivismus, Nach-haltigkeit, Klima, Tierrechte



Gifty Nyame Tabiri

Frauen in der Politik, Rassismus und Diskriminie-rung, Empowerment, Allyship und Kolonialismus



Ficile Noella Tah

Rassismus, Diskriminierung



Hanson Ngwene N. Tangko

Kolonisierung, Migration, Kultur



Siem Tesfamichael

Postkolonialismus



Kim Treude

(Anti-)Feminismus und Empow-erment, Sexuelle Bildung, Rechtsradikalismus und Dis-kriminierung, Lernbegleitung



Luisa Turczynski

Identität, Intersektionalität, Feminismus, Diversität, Diskriminierung, Allyship



Anna Unterkircher

Diskriminierung (Sexismus, Antisemitismus), weiße Privi-legien, Stereotype & Vorurteile, Interkulturelle Kompetenz, Fake News, Verschwörungsideologien



Margarita Valdivieso

Antirassismus, Empowerment, Dekolonialität, Intersektionaler Feminismus



Joullanar Wannous

Rassismus in der Schule



Anna-Maria Weber

Geschichte und Politik von Stadt- und Raumplanung



Oleksandra Yehorova

Empowerment von Frauen, Gewaltfreie Kommunikation, Diskriminierungsprävention und -bewältigung



Christian Zenke

Historisch-politische Bildung, gesellschaftliche Narrative, Machtstrukturen & Ungleich-heit, Queeres Empowerment



Rabir Zreig

Diversität, (Globale) Un-gleichheit und Nachhaltige Entwicklung

Über 130 im Rahmen des Projekts entwickelte Bildungsangebote

Im Rahmen ihrer Ausbildung haben die Teilnehmer*innen neue Bildungsangebote für Jugendliche entwickelt. Insgesamt sind so bisher über 130 Workshops entstanden.

Die Workshops decken Themenbereiche wie Rassismus und Kolonialismus, Jugendbeteiligung, Demokratie, Diversität und Diskriminierung, Geschlechteridentitäten und vieles mehr ab.

Einige Bildungsangebote möchten wir hier vorstellen:

Wahrnehmungen von Andersartigkeit

Denise Lee

In diesem Workshop versuchen wir, die Art und Weise zu verstehen, wie wir durch die Populärkultur und die Mainstream-Medien ermutigt wurden, uns auf den weiblichen Körper und den kolonisierten Körper zu beziehen. Wir gehen der Frage nach, wie dies unsere eigenen Denk- und Verhaltensweisen beeinflusst.

Dekolonialisierung und Rassismus

Julie Onyango

Dieser Workshop will ein Verständnis dafür schaffen, was Rassismus und Diskriminierung sind. Oft sind sich Akteur*innen nicht bewusst, dass sie Diskriminierung betreiben, sei es in unserem Alltag oder in der Schule. Dieser Workshop zielt daher darauf ab, ein Bewusstsein für Diskriminierung in den Interaktionen junger Menschen und an Schulen zu schaffen.

Fit für den Umgang mit rechtsextremen

Inhalten im Internet

Anna Oberhauser, Patricia Oulehla

Durch dieses Bildungsangebot möchten wir Jugendlichen Medienkompetenz im Umgang mit rechtsextremen Inhalten vermitteln. Sie sollen befähigt werden, diese Inhalte zu erkennen und kritisch zu hinterfragen. Darüber hinaus wird auch Zivilcourage im Umgang mit Hassbotschaften im Internet geübt.

Alle Workshops sind auf der Webseite der EJBW zusammen gestellt und können über die Webseite auch gebucht werden:



www.ejbweimar.de/de/mfj/bildungsangebote

»Just do it« oder was ist Soziale Gerechtigkeit?

Liubov Andreeva

»Ein Jeder ist seines eigenen Glückes Schmied«: Gemeinsam mit den Teilnehmenden fragen wir kritisch nach, welche gesellschaftlichen Ungleichheiten durch dieses Sprichwort verdeckt werden. Warum lieben nicht nur das Internet, sondern auch viele Politiker*innen, Lehrer*innen und andere Erwachsene diese Vorstellung von »Jeder ist seines Glückes Schmied?« Wem nützen solche Erzählungen? Und was müsste getan werden für mehr Soziale Gerechtigkeit?

Koloniale Kontinuitäten – Widerstand

Lovis Collas, Friederike Hobein, Denise Lee

Die verheerenden Auswirkungen des Kolonialismus werden heute immer bekannter. Aber die Geschichten von Menschen, welche sich diesem widersetzen und für ihre Freiheit und ihr Leben kämpften, bleiben oft ungehört. In diesem Workshop wollen wir Widerstandsbewegungen von Menschen, die von Kolonialismus betroffen waren, kennenlernen.

Kolonisierung und Neokolonialismus in Ghana: Wie Hilfe als Instrument des Neokolonialismus eingesetzt wird und welche Auswirkungen dies auf Ghana hat

Seth Collins Adjei

Ziel dieses Workshops ist einerseits der Austausch und die Reflexion über die Hindernisse, die die Hilfe der Geberländer für die Entwicklungsländer mit sich bringt. Andererseits soll auch der Mythos betrachtet werden, dass Afrika ohne Hilfe nicht überleben könne, da es nicht in der Lage sei, für sich selbst zu sorgen.



Menschenrechte und Werte

Valeriya Kitsis

Dieses Bildungsangebot orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR). Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit der Universalität und Gleichheit der Menschenrechte. Sie üben kritisches Denken und Zuhören und für die Rechte einzutreten. Sie werden für die ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft sensibilisiert.

Von mir zu meiner Nachbarschaft

Katherin Gutierrez

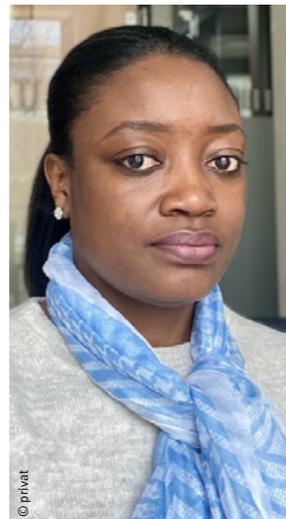
Ziel dieses Workshops ist es, dass die Teilnehmenden verstehen, wie politisch unsere Umwelt und unser eigenes Leben ist und wie soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten darin vorkommen. Wir hoffen, dass die Teilnehmenden nach diesem Workshop durch ihre Nachbarschaft gehen, aktive Räume voller Potenziale sehen und sich mehr für ihre Nachbar*innen und ihre eigene Rolle innerhalb ihrer Gemeinschaften interessieren.

Bildungsangebote nach Kategorien

- › Ableismus
- › Adultismus & Kinderrechte
- › Bildung & Methodentraining
- › Demokratie & Politik
- › Diversität, Identität & Diskriminierung
- › Empowerment
- › Feministische und Queere Themen
- › Historische Bildung
- › Kinder- und Jugendbeteiligung
- › Menschenrechte
- › Migration, Flucht & Postmigrantische Gesellschaft
- › Ökologische Nachhaltigkeit
- › Rassismus & Kolonialismus
- › Rechtsextremismus
- › Soziale Gerechtigkeit
- › Stadtrundgänge & Lernort Weimar
- › Medienpädagogik
- › Angebote für Grundschul Kinder

Projektziel Empowerment

von Gifty Nyame Tabiri
Projektmitarbeiterin



»Die Teilnehmenden erwarben hier außerdem vielfältige praktische und fachliche Fähigkeiten, wie z.B. zur Rechnungslegung und zum Projektmanagement. Damit wollten wir ihnen Wege zur Selbstentfaltung und für den Berufseinstieg eröffnen.«

Empowerment ist eine wichtige Säule im Projekt. Das Qualifizierungsprogramm ist so konzipiert, dass es nicht nur Wissen, sondern auch Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt, die das Konzept von Empowerment über das alleinige Verständnis von Bereitstellung und Aneignung von Macht hinaus neu definieren. Im Rahmen des Projekts konzentrierten wir uns nicht nur darauf, die Teilnehmer*innen durch psychologische und pädagogische Ansätze zu stärken oder zu unterstützen. Sondern wir sind noch einen Schritt weiter gegangen und haben ihnen Unterstützung bei der Überwindung struktureller Engpässe und bürokratischer Hürden angeboten, auf die sie in ihrer Laufbahn als politische Bildner*innen wahrscheinlich stoßen werden.

Mit folgenden Maßnahmen konnten wir die Teilnehmer*innen unseres Qualifizierungsprogramms empowern:

Trainingsmodule

Die Inhalte unserer Module sind gut durchdacht und aus einer diskriminierungs- und rassismuskritischen Perspektive geplant. Seit dem zweiten Jahrgang des Qualifizierungsprogramms 2021/22 werden Empowerment-Module ausschließlich für Teilnehmende angeboten, die zu den benachteiligten Minderheiten in der heutigen deutschen Gesellschaft gehören. Das Ziel ist, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich in einem bewertungsfreien Raum über die sie betreffenden Themen auszutauschen.

Coaching und Begleitung

Um einen möglichst reibungslosen Übergang vom Qualifizierungsprogramm in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, haben wir für die Teilnehmer*innen eines jeden Jahrgangs Einzel- und Gruppencoachings angeboten. Diese Coaching-Sitzungen wurden von den Referent*innen der verschiedenen Module, von ehemaligen Teilnehmer*innen des Programms oder auch von den Mitarbeiter*innen aus dem Projektteam auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmer*innen angepasst und durchgeführt. In den letzten Jahrgängen haben wir die »EJBuddy«-Initiative entwickelt. Hiermit sollten die Teilnehmer*innen auf ihrem Weg unterstützt werden, selbstbestimmt zu arbeiten. Dieses von und für unsere Trainer*innen konzipierte Buddy-System bietet den Teilnehmer*innen die Möglichkeit, mit ehemaligen Teilnehmenden, die den gleichen Ausbildungsweg gegangen sind, in Kontakt zu treten und sich über ihre Perspektiven und Erfahrungen auszutauschen.

Mehrsprachige Seminare

Sprache als Kommunikationsmittel spielte auch in unserem Qualifizierungsprogramm eine wichtige Rolle. Durch die Durchführung der Module in mindestens zwei Sprachen (Deutsch, Englisch, Arabisch, mit zeitweiliger Unterstützung auch Französisch und Russisch) wurde sichergestellt, dass das Wissen auf eine Weise vermittelt wurde, die von allen Teilnehmenden verstanden wurde.

Empowerment jenseits des Seminarraums

Neben den Seminaren bietet das Projekt den Teilnehmer*innen immer wieder verschiedene Möglichkeiten, praktische Erfahrungen sammeln.

In Zusammenarbeit mit anderen Projekten und Bildungsreferent*innen der EJBW sowie mit unseren Kooperationspartnern werden den Teilnehmer*innen vielfältige Möglichkeiten geboten, ihr erlerntes Wissen in die Praxis umzusetzen. Dies geschah durch Praktika, Hospitationen in anderen Seminaren, der Möglichkeit, Seminare mit Jugendlichen zu leiten bzw. mit zu leiten. Auch gab es die Möglichkeit, dass die angehenden Trainer*innen ihre neu entwickelten Workshops mit Jugendlichen durchführen konnten.

Darüber hinaus haben wir Trainingsmodule angeboten, in denen Informationen zum deutschen Steuersystem, zur Selbstständigkeit und zum Umgang mit Behörden vermittelt wurden. Die Teilnehmenden erwarben hier außerdem vielfältige praktische und fachliche Fähigkeiten, wie z.B. zur Rechnungslegung und zum Projektmanagement. Damit wollten wir ihnen Wege zur Selbstentfaltung und für den Berufseinstieg eröffnen.

Blick in die Zukunft: Empowerment über das Projekt hinaus

Mit fast hundert Trainer*innen, die in unserem Qualifizierungsprogramm neu ausgebildet wurden, haben wir einen Trainer*innenpool geschaffen, der nicht nur online auf unserer Projekt-Webseite sichtbar ist, sondern sich darüber hinaus auch regelmäßig trifft, um sich zu vernetzen und Ideen für die individuelle und kollektive berufliche Weiterentwicklung auszutauschen. Dieses Netzwerk wird auch in Zukunft unterstützt, um sicherzustellen, dass auf Peer-to-Peer-Ebene weitere Empowerment-Möglichkeiten geschaffen werden.

Mit den oben beschriebenen Maßnahmen hat das Qualifizierungsprogramm dem Konzept des Empowerments nicht nur eine tiefere Bedeutung gegeben, die über die bloße Bereitstellung oder den Erwerb von Macht hinausgeht, sondern auch dafür gesorgt, dass diese Bedeutung in greifbare und übertragbare Fähigkeiten und Kompetenzen umgesetzt wird. Auf diese Weise hat das Projekt durch sein Qualifizierungsprogramm vielfältige Wege zur individuellen Entwicklung geschaffen.

Rassismuskritik in der politischen Bildung. Wer kann, darf und sollte Bildungsarbeit zum Thema Rassismus machen?

von Michelle Chávez
Teilnehmerin und Trainerin



An Diskussionen, Debatten und Forschungen zum Thema Rassismus sollten auch Menschen beteiligt sein, die ihn erleben. In der Praxis allerdings ist diese selbstverständlich scheinende Maxime keineswegs hinreichend umgesetzt. Im Feld der akademischen und nicht-formalen Bildung, wo dieses Thema erforscht und diskutiert wird, ist es wichtig, verschiedene Perspektiven und Standpunkte einzubeziehen. Allerdings sind Menschen, die rassifiziert werden, noch längst nicht ausreichend repräsentiert. Derzeit werden verschiedene Begriffe verwendet, um unterschiedliche Formen von Rassismus und ihre Folgen zu beschreiben. Um einigermaßen repräsentativ zu sein, müssen sie von den Adressat*innen selbst definiert werden. Um diesen Mangel an Repräsentation anzugehen, müssen bestehende institutionelle Barrieren und Vorurteile abgebaut werden, die eine gleichberechtigte Teilnahme und Mitwirkung verhindern. Darüber hinaus sollten Rassismus-Debatten und -Forschungen auch in erster Linie darauf abzielen, Veränderungen herbeizuführen und Rassismus in der Gesellschaft zu bekämpfen. Dies erfordert eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Bereichen der Gesellschaft, einschließlich der akademischen Welt, der Zivilgesellschaft, der Politik und der Medien. Zum einen gibt es einen eindeutigen Bedarf an Personen, die in diesem Bereich professionell und wissenschaftlich arbeiten. Zum anderen besteht auch von Seiten jener Menschen, die Rassismus erleben, die

Forderung, eine aktive Rolle in der Diskussion zu spielen. Ansonsten wären sie eine Art Studienobjekt. Die Umstände aber sind dabei, sich zu ändern. Menschen mit Rassismus-Erfahrungen erzählen jetzt ihre eigenen Geschichten, sie melden sich hörbar zu Wort; versuchen, sich einen Platz in der Arbeits- und Hochschulwelt zu schaffen, in der sie lange Zeit höchstens als Objekte, nicht aber als handelnde Subjekte vorkamen.

Begriffshoheit

Eine zentrale Aufgabe der Rassismusforschung stellt die Bezeichnung verschiedener Rassismen dar, der Kontexte, in denen sie auftreten, sowie der Zuschreibungen mit denen sie verbunden sind. Ein Beispiel hierfür ist ein Begriff, der sich auf Feindlichkeit gegenüber Muslim*innen bezieht: antimuslimischer Rassismus. Der Terminus bezeichnet zunächst die Diskriminierung von muslimischen Menschen. Sodann aber wird er ebenfalls verwendet, um die Diskriminierung von Menschen zu beschreiben, die nicht dem muslimischen Glauben angehören, die aber dennoch als Muslim*innen gelesen werden – etwa aufgrund ihrer äußeren Merkmale, ihrer Namen oder der vermuteten Herkunft. Es sind in der Regel Akademiker*innen, mit entsprechender Rassismus-Erfahrung, die sich für die Verwendung dieses Begriffs einsetzen. Es ist wichtig, ihre Erfahrungen anzuerkennen und zu respektieren, ohne sie jedoch auf diese zu reduzieren.

»Trotz einiger Fortschritte ist der Zugang von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen zu Räumen in der akademischen und nicht-formalen Bildung noch nicht ausreichend realisiert. Viel stärker als bislang, müssen sie auch als Akteur*innen und nicht als Opfer wahrgenommen werden.«

Bei nicht-weißen Fachkräften, die in der politischen Bildung mit dem Schwerpunkt rassismuskritische Bildung arbeiten, wird oft davon ausgegangen, dass die Motivation in diesem Bereich zu arbeiten, schlicht darin besteht, dass die Personen selbst Rassismus erfahren. Diese Annahme ist insofern problematisch, als sie impliziert, dass die Rassifizierung nicht-weißer Fachkräfte einen gewichtigeren Motivationsgrund für die Arbeit darstellt, als ihre Fähigkeiten, ihre Ausbildung, ihre Berufserfahrung und andere Merkmale personaler Identitäten. Nicht alle Menschen, die Rassismus-Erfahrungen machen, erleben diese auf die gleiche Art und Weise. Des Weiteren sind längst nicht alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, auch bereit, über ihre Erfahrungen zu sprechen, geschweige denn in diesem Bereich zu arbeiten.

Die Motivation von nicht-weißen Fachkräften in der politischen Bildung mit dem Fokus auf rassismuskritischer Bildung ist vielschichtig und individuell. Es wäre falsch anzunehmen, dass allein das persönliche Erleben von Rassismus der ausschlaggebende Grund für ihre Arbeit ist. Ein diversitätssensibler Ansatz erfordert, dass die Fähigkeiten, das Wissen und die Stärken dieser Fachkräfte anerkannt werden.

Inklusive Räume

Paradoxerweise lässt sich oft beobachten, dass viele Institutionen und Einrichtungen, die schon lange im Bereich der rassismuskritischen Bildung tätig sind oder für sich in Anspruch nehmen, vielfältig und inklusiv zu sein, kein Team haben, das diese Grundwerte widerspiegelt. Hier ist es nicht der gebotene Weg, Quoten aufzuerlegen und zwangsweise Chancengleichheit zu schaffen, sondern, Vorurteile gegenüber Menschen abzubauen, die aufgrund diskriminierender Strukturen und Praktiken benachteiligt sind. Dafür aber müssen zunächst einmal Räume geöffnet werden,

sowohl an Ausbildungseinrichtungen und Universitäten als auch in allen Institutionen, die sich wissenschaftlich oder praktisch mit besagtem Thema auseinandersetzen.

Bildungsträger, die in diesem Bereich arbeiten wollen, müssen sich mit Haltung und Struktur ihrer eigenen Einrichtungen befassen. Bietet die Einrichtung inklusive Räume an und werden diese Räume zugänglich gemacht?

Trotz einiger Fortschritte ist der Zugang von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen zu Räumen in der akademischen und nicht-formalen Bildung noch nicht ausreichend realisiert. Viel stärker als bislang, müssen sie auch als Akteur*innen und nicht als Opfer wahrgenommen werden.

Struktureller Rassismus

Rassismus ist ein strukturelles Problem der ganzen Gesellschaft. Das bedeutet, dass es jede und jeden in irgendeiner Weise betrifft. Schließlich bilden Menschen Werturteile auf der Grundlage der Vorstellungen aus, mit denen sie sozialisiert werden. Dies betrifft sowohl Personen, die als weiß, als auch solche, die als People of Color adressiert werden.

Aus diesem Grund ist es nicht nur wichtig, sondern notwendig, dass sich Menschen mit unterschiedlichen Lebensgeschichten und -erfahrungen an der Diskussion über rassismuskritische Bildung beteiligen. Alle, die sich für das Thema interessieren, unabhängig davon, ob sie direkt davon betroffen sind oder nicht, können und dürfen rassismuskritische Bildung durchführen. Dabei ist es essentiell, dass Personen sich ihrer Positionen und ihrer Rollen im gesellschaftlichen Gefüge bewusst sind. Ferner sollten sie, um kohärent über das Thema sprechen zu können, ihre jeweils eigenen Privilegien und/oder Benachteiligungen reflektieren.

Projektziel

Qualifizierung junger Fachkräfte für die politische Bildung – ein diskriminierungskritischer Ansatz

von Dorit Machell
Projektmitarbeiterin



Thematischer Aufbau des Qualifizierungsprogramms

Die einzelnen Module der Qualifizierung bilden eine Kombination aus dem 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 des Berufsfelds kennen. Inhaltlich geht es weniger um die rechtliche Durchsetzung der Menschenrechte – auch wenn es dazu einen Abriss gibt –, sondern um die Ausübung von Menschenrechts-Normen und wertebasierte Bildungsarbeit. (Graphik siehe rechts)

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 auch 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 setzt sich mit Werten und Haltungen 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 erworbenes Wissen infrage zu stellen und dessen Kontext zu erfassen. Dabei sind der Erhalt der Neugier und das Verständnis von lebenslangem Lernen, 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 mit- und voneinander.

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.

Ausbildungscurriculum

Weiterbildungsmodule



Online-Lernen & Austausch



Workshop-Konzeptentwicklung & Arbeitsgruppen



Mentoring



Praxis





»Ziel von Bildung muss es sein, dass das Lernen jeder einzelnen Person im Mittelpunkt steht und damit das Bewusstsein, dass Alle lebenslange Lernende sind – sowohl Teilnehmende als auch Lernbegleitende.«

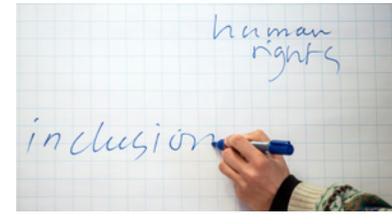
Bei Abweichungen sind direkte Anpassungen und Flexibilität seitens des Projektteams gefordert. In der diversitätsbewussten Arbeit gewinnt die Subjekt- und Bedürfnisorientierung an Bedeutung. **Daher gestalten die Teilnehmenden aktiv ihr eigenes Curriculum mit und haben die Möglichkeit, selbst Einheiten zu moderieren sowie Referent*innen und Themen vorzuschlagen.** Alumni sind bei der grundlegenden Erstellung der Inhalte und Schwerpunkte in der Vorbereitungsphase beteiligt und werden als Referent*innen eingestellt.

Die jeweiligen persönlichen (Diskriminierungs-) Erfahrungen der Teilnehmenden und deren Reflektion sind zwar ein wesentlicher Bestandteil der Weiterbildung, es wird jedoch nicht erwartet, dass Teilnehmende eine bestimmte persönliche Erfahrung zum expliziten Thema ihrer Bildungsangebote machen. Bei jeglichem gewähltem 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 den (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/Verbündenschaft zu agieren.

Die Rollen wechseln abhängig von Thema, intersektionaler Betrachtung, personeller Zusammensetzung und Kontext. **Wichtig für das Modellprojekt ist außerdem, dass in allen Stufen marginalisierte Personen die Mehrheit bilden: im Projektmanagement-Team, unter den Referent*innen der Weiterbildung sowie unter den Teilnehmenden selbst.** Das ist nicht nur unter Bezug auf persönliche Erfahrungen, auf die Vorbildfunktion und Identifikation der Teilnehmenden essentiell, sondern auch für die Gruppendynamiken im Ausbildungsteam.

Lernsetting

Das Lernsetting – und somit der psychische und physische Raum – bilden die Grundlage für unsere pädagogische Arbeit. Beide sind oft eng miteinander verbunden. Der physische Raum soll dabei den Lernenden, und ihrem 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 vorlegen zu müssen – zurückziehen können. Diese werden u.a. zum Beten, zum Ausruhen, zur Selbstreflexion oder zu Gesprächen genutzt. Personen können jederzeit unkompliziert mit einem Zeichen andere Teilnehmende oder eine Person aus dem Trainer*innen-/Projektteam bitten, mitzukommen. Wenn dies im Vorfeld als Selbstverständlichkeit geklärt ist, dann erweist es sich in sensiblen Situationen als weniger herausfordernd, da der Erklärungsbedarf in diesem spezifischen Moment gering bleibt. 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. Auch die Durchführung von Methoden kann exklusiv sein und sollte deshalb auf die Fähigkeiten und Bedarfe der Gruppe zugeschnitten werden.

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 Impulse 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 beim 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 haben, sich zu verbessern. Das beinhaltet einen konstruktiven und solidarischen Umgang mit Kritik und somit, dass alle beteiligten Personen Hinweise auf ihr eigenes diskriminierendes Verhalten wertschätzen und zunächst dankend annehmen. Eine Kultur, in der wir Fehler machen dürfen, sie uns gegenseitig aufzeigen, Hinweise dankbar annehmen und von ihnen lernen, kann eine sehr große Bereicherung von individuellen Lernprozessen bilden. 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 bestimmen Rahmen



»Diversifizierung bedeutet auch Mehrsprachigkeit und somit unter anderem, alle Erstsprachen wertzuschätzen und mit ihnen zu arbeiten, statt sie als Barriere wahrzunehmen und zu behandeln.«

aufzugreifen. Das dient dem Schutz betroffener Personen vor einer Wiederholung der Diskriminierungserfahrung und davor, sich erklären oder sogar rechtfertigen zu müssen. Generell sollte das Hinweisen auf Diskriminierung sowie die Erläuterung dessen nicht vorrangig bei marginalisierten Personen liegen, sondern in der gesamten Gruppe und insbesondere bei nicht-betroffenen Personen.

Auch wenn das Lernen an zentraler Stelle steht und die Begegnung im Bildungskontext stattfindet, 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) verdeutlichen, 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 Lehrende über Rassismus, wenn sie sich bewusst dafür entscheiden diese Rolle einzunehmen. Die Rolle darf nicht von *weißen* Personen zugeschrieben werden. Gleichzeitig sind natürlich auch nicht alle BiPoC Rassismusexpert*innen. Dies erstreckt sich über alle Diskriminierungsformen. Keine Form von diskriminierender Zuschreibung darf unreflektiert Raum finden: Dies betrifft sowohl die direkte Ansprache anderer Teilnehmenden als Einzelpersonen als auch für 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 diese als Begleitung und Aktivierung für ihren weiteren Reflexions- und Lernweg zu betrachten. Bei Vorkommnissen muss die Seminarleitung eventuell entscheiden, das Seminarprogramm nicht wie gehabt fortzuführen, sondern sich zunächst den Diskriminierungserfahrungen zu widmen und insbesondere die diskriminierten Personen im Seminar zu schützen. Je nach Situation ist eine Aufteilung in Reflexions-/ Empowermenträume sinnvoll.

Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

Für das Qualifizierungsprogramm haben wir ein »Merkblatt zum Zuhören persönlicher (Diskriminierungs-) Erfahrungen« entwickelt. Dieses soll als Leitfaden und gleichzeitig als persönliche Reflektationsdien: Wie reagiere ich, wenn mit mir jemand sensible und persönliche (Diskriminierungs-) Erfahrungen teilt und wie möchte ich, dass andere reagieren, wenn ich diese teile? Diese Fragestellung führen wir gleich zu Beginn der Zusammenarbeit ein. Anonym kann diese Auflistung ergänzt, kommentiert und Fragen dazu gestellt werden. Während des gesamten weiteren Verlaufs können sich dann sowohl die Referierenden als auch die Teilnehmenden auf den allen bekannten Referenzrahmen beziehen, ohne ihn neu erklären zu müssen.

Anwendung von Sprachen

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 so gering wie möglich zu halten: so arbeiten wir vollständig bilingual auf Deutsch und Englisch, bieten Unterstützung auf Arabisch und Russisch an und ziehen je nach Bedarf Sprachmittler*innen für weitere Sprachen hinzu. In verschiedenen Kontexten laden wir spezifisch dazu ein, andere gemeinsame Sprachen zu nutzen. Im Untereinander und in der Selbstreflexion ist eine individuelle Sprachwahl selbstverständlich. Erfahrungsorientiertes Lernen, der Einsatz abwechslungsreicher 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 wertzuschätzen und mit ihnen zu arbeiten, statt sie als Barriere wahrzunehmen und zu behandeln.

Praxiserfahrungen

Das Gelernte aus den Weiterbildungsmodulen setzen die Teilnehmenden in Bildungsformate um. Erste praktische Erfahrungen 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 auf unterschiedliche Ausdrucksmöglichkeiten und Seminarsprachen geachtet. Neben Englisch und Deutsch als Optionen, besteht der Anspruch vermehrt auf unterschiedlichen Sprachen die Bildungsangebote anbieten zu können. Diese ersten Arbeitserfahrungen werden dann innerhalb der Weiterbildung reflektiert, gleichzeitig wird ein Erfahrungsaustausch angeregt. Über die gesamte Zeit werden die Teilnehmenden in bedarfsorientierten Mentoring-Treffen 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. Entscheiden sich die Teilnehmenden dafür, Aspekte der eigenen Biographie zum Thema des Bildungsangebots zu machen, werden mögliche Herausforderungen (u.a. Grenzziehungen, Trigger) und Umgangsmöglichkeiten besprochen und die Teilnehmenden bei der Auseinandersetzung mit dem Thema intensiv unterstützt.

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

Diversität ohne eine machtkritische Bildung beschönigt und ignoriert gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierungen. 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 ursprüngliche Fokus erhalten blieb.

Unser Anspruch ist es, dass das Projekt neuro-diverse Personen, sowie Personen mit jeglichen Behinderungen nicht nur willkommen heißt, sondern die Rahmenbedingungen und Ausgestaltung so stellt, dass eine gleichwertige Teilnahme und Arbeit als politische Bildner*in möglich gemacht wird. Wir sehen auch die Notwendigkeit, das Angebot für Kinder, das parallel zum Qualifizierungsprogramm läuft, weiter auszubauen und auch während der Durchführung von Bildungsangeboten fest zu etablieren, um u.a. Eltern/ Bezugspersonen einen besseren Zugang zu ermöglichen. Vision für die Zukunft ist, noch bessere Voraussetzungen für alle Menschen 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 umfassend leben zu können.

Dieser Text ist eine gekürzte Version. Die Originalfassung ist auf unserer Webseite zu finden:



www.ejbweimar.de/de/mfj/qualifizierungsprogramm/ausbilderinnen/dorit-machell/

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.



Bis 2023 sind über **130 Bildungsangebote** im Rahmen des Qualifizierungsprogramms entstanden.

Projektziel Bildungsangebote im ländlichen Raum

von Tariq Mian
Projektmitarbeiter



Ländliche Räume

Der ländliche Raum als Zielort für politische Bildung erlebt seit einiger Zeit vermehrt Aufmerksamkeit. Dabei stehen zwei Fragen im Mittelpunkt: Was macht den ländlichen Raum aus, gibt es überhaupt so etwas wie einen homogenen, ländlichen Raum? Wie kommt politische Bildung dorthin und wen erreicht sie dort? Die erste Frage wird vielfach damit beantwortet, dass es »den« ländlichen Raum nicht gibt. Daran anschließend wird vor Stigmatisierung gewarnt. Es wird zu recht auf die sehr unterschiedliche demografische und sozioökonomische Situation ländlicher Räume in Deutschland hingewiesen. Es lassen sich sogar gegenläufige Tendenzen feststellen: Bestimmte ländliche Gebiete werden aufgrund steigender Mieten in Großstädten immer attraktiver. Hinzu kommt, dass junge Familien wieder verstärkt den ländlichen Raum als attraktiven Wohnort für sich entdecken. Auch weist Deutschland ökonomisch starke ländliche Gebiete (z.B. die Schwäbische Alb) auf, denen mit dem Ruhrgebiet eine Metropolregion gegenübersteht, die ökonomisch im Abstieg begriffen ist.

Anders sieht es in den ländlichen Gebieten aus, die man gemeinhin als »abgehängt« bezeichnet. Abwanderung, insbesondere junger Menschen, Arbeitslosigkeit und allgemeine Strukturschwäche prägen diese Räume. Schon Grundbedürfnisse wie der Einkauf von Lebensmitteln oder medizinische Versorgung sind teilweise schlecht gewährleistet. Die Herausforderung für die politische Bildung liegt nun darin, besonders die letztgenannten Gebiete zu erreichen. Dieses Interesse kommt nicht zuletzt daher, dass sich für

den Osten Deutschlands – im Gegensatz zum Rest der Republik – anhand von Wahlergebnissen ein Zusammenhang zwischen ländlichen Räumen und der Zustimmung für die AfD* nachweisen lässt. Die These, die daraus abgeleitet wird: In strukturschwachen, ländlichen Gebieten in Ostdeutschland sind rechtsextreme Ideologien besonders stark verbreitet.

Allerdings finden sich Stereotype und Stigmatisierung über ländliche Räume auch vor allem dann, wenn es um ländliche Räume in Ostdeutschland geht. Es ist angebracht hier kritisch zu bleiben und genau hinzusehen, wo Zustände beschrieben werden und wo (meist aus westdeutscher Perspektive) Stereotypen reproduziert werden. Dennoch zeigen sowohl der Blick in Statistiken, wie auch die Erfahrungen vor Ort: Viele ländliche Gebiete und Kleinstädte in Thüringen sind strukturell mehr oder minder abgehängt. Öffentlicher Nahverkehr, Einkaufsmöglichkeiten, kulturelle Angebote, Freizeitangebote für Jugendliche und medizinische Versorgung sind signifikant schlechter als in Städten wie Erfurt, Weimar oder Jena. Beim Problem Rechtsradikalismus ist das Bild etwas unklarer: Die Wahlergebnisse für die AfD sind im ländlichen Raum in Thüringen höher, hoch ist die Zustimmung für die AfD aber auch beispielsweise in Erfurt. Erfurt führt auch die Statistik der rechtsextremen Angriffe und Straftaten in Thüringen an. Hier sollte der Blick auf den ländlichen Raum nicht von Problemen, die im gesamten Thüringen bestehen, ablenken. Dennoch zeigen zumindest die Wahlergebnisse der letzten Bundestagswahl, dass in Thüringen ein Zusammenhang zwischen ländlichen Räumen und Erfolgen für die AfD besteht.



»Allerdings finden sich Stereotype und Stigmatisierung über ländliche Räume auch vor allem dann, wenn es um ländliche Räume in Ostdeutschland geht. Es ist angebracht hier kritisch zu bleiben und genau hinzusehen, wo Zustände beschrieben werden und wo (meist aus westdeutscher Perspektive) Stereotype reproduziert werden.«

Besondere Aufmerksamkeit erfuhr im Sommer 2023 der Landkreis Sonneberg. Hier wurde zum ersten Mal ein AfD-Kandidat Landrat. Zwar sollte von diesem Landkreis nicht auf den gesamten ländlichen Raum in Thüringen geschlossen werden, dennoch lassen sich in Sonneberg einige Probleme aufzeigen, die beispielhaft für viele ländliche Gebiete in Thüringen sind: Sonneberg verzeichnet einen Bevölkerungsrückgang zwischen 15% und über 35%, je nach Region. Die Zahl der unter 65 Jährigen sank seit 2000 um ca. 25%, die der über 65 Jährigen stieg um etwa den gleichen Prozentsatz. 44% der Beschäftigten in Sonneberg erhalten Mindestlohn – bundesweit führt Sonneberg hier. Vergleicht man Mindestlohnempfänger*innen bundesweit, hat Thüringen die zweithöchste Anzahl, Sonneberg ist also keine Ausnahme in Thüringen. (Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik)

Sowohl für die alternde Bevölkerung wie auch für Niedriglöhne gilt: Karten, auf denen Statistiken zu diesen beiden Werten visualisiert werden, zeigen Thüringen (und die ostdeutschen Bundesländer) klar abgetrennt vom Rest der Republik. Das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung rechnet in Greiz, Sonneberg und dem Altenburger Land weiterhin mit einem Bevölkerungsrückgang von 20%. Suhl hat die älteste Bevölkerung von Deutschland mit einem Medianalter von 55 Jahren. Ländliche Räume in Ostdeutschland gehören europaweit zu den Gebieten mit der ältesten Bevölkerung.

* Die AfD Thüringen wird vom Landesverfassungsschutz als »erwiesen rechtsextremistisch« eingestuft. (Bericht 2021)

Armut, eine überalternde Bevölkerung und Geschäftsschließungen sind Probleme, die sich besonders im ländlichen Raum Ostdeutschlands ballen. Hinzu kommt ein gesamtdeutsches Problem im ländlichen Raum: Die ÖPNV Abdeckung ist deutlich schlechter. Im ländlichen Raum in Thüringen treffen die Ungleichheit zwischen Ost und West sowie das Stadt-Land-Gefälle aufeinander. Vor diesem Hintergrund muss die Situation junger Menschen, an die sich politische Bildung in unserem Projekt richtet, betrachtet werden. Zu wenig Kultur- und Freizeitangebote kommen noch hinzu.

Politische Bildung auf dem Land

Diese Probleme führen zu Hürden bei dem Versuch, politische Bildung im ländlichen Raum zu stärken. Bevor diese betrachtet werden, ist es aber angebracht einen Blick auf das zu werfen, was an politischer Bildung bereits im ländlichen Raum in Thüringen existiert. Sucht man nach Bildungsstätten auf dem Land, ist das Angebot in Thüringen zunächst nicht so klein, wie vielleicht erwartet. Betrachtet man das Programm der Einrichtungen auf dem Land, ist politische Bildung aber eine Randerscheinung. Zudem stellt sich die Frage, erreichen Bildungsstätten ihre Gemeinden, oder doch eher Gruppen von außerhalb, die in der Bildungsstätte mehrtägige Seminare besuchen? Wie stark sind Bildungsstätten im Alltag von Gemeinden präsent? Leben die Pädagog*innen, die in den Bildungsstätten arbeiten vor Ort? Es lässt sich keine allgemeine Antwort auf diese Frage finden.



»Die aktiven Menschen, die sich vor Ort gegen Demokratiefindlichkeit stemmen, verdienen nicht nur Anerkennung, sie müssen mit ihren Einschätzungen auch ernst genommen werden.«

Es zeigt sich aber eine Tendenz dazu, dass Bildungsstätten eher abgeschottet vom Rest der Gemeinde ihre Arbeit verrichten.

Anders sieht es bei Initiativen aus, deren Fokus es ist, vor Ort politische Bildung zu leisten. Ein Beispiel sind hier die Partnerschaften für Demokratie oder das Programm »Schule ohne Rassismus«. Beide sind in Thüringen im ländlichen Raum aktiv. Die Partnerschaften für Demokratie setzen sich aus Leuten aus den jeweiligen Gemeinden zusammen, die vor Ort etwas zur Demokratieförderung beitragen und die Strukturen vor Ort kennen. Schule ohne Rassismus arbeitet auch mit Schulen in ländlichen Gebieten zusammen. Hierin liegt ein wichtiger Punkt: **Wer politische Bildung im ländlichen Raum stärken will, muss mit Akteur*innen vor Ort zusammenarbeiten.** Das ist nicht nur eine Frage der Infrastruktur, welche Menschen vor Ort in der Regel besser kennen. Sie kennen auch die Situation und Bedarfe genauer.

Es ist wichtig, dass politische Bildung hier nicht mit einem Verständnis auftritt, die Aufklärung ins »braune« Hinterland zu bringen. So wenig die Situation bezüglich rechtsextremer Ideologien und Bedrohung in diesen Gebieten schöngeredet werden sollte, darf man keinesfalls die engagierte Arbeit vor Ort übersehen. Die aktiven Menschen, die sich vor Ort gegen Demokratiefindlichkeit stemmen, verdienen nicht nur Anerkennung, sie müssen mit ihren Einschätzungen auch ernst genommen werden. Trotz

all dieses Engagements liegt in manchen Regionen die politische Bildung seit Jahren brach, da es an Personen mangelt, die entsprechende Angebote vor Ort durchführen. Die genannten Initiativen sind vor allem koordinatorisch tätig – sie benötigen Menschen, die Bildungsangebote entwickeln und vor Ort umsetzen.

Politische Bildung mit Hürden

Auch hier wäre es wünschenswert, vermehrt Menschen aus dem ländlichen Raum für diese Aufgabe gewinnen zu können. Bei Projekten wie unserem zeigt sich aber auch: Diese Menschen sind nicht leicht zu finden, insbesondere wenn man den Anspruch hat, Diversität auch in der Besetzung von Trainer*innen zu haben. Wichtig ist es daher, einen guten Austausch zwischen Trainer*innen, die überwiegend in den Städten wohnen und Akteur*innen vor Ort zu schaffen.

Trainer*innen müssen dafür sensibilisiert werden, sich von Menschen vor Ort beraten zu lassen. Ebenso muss mitgedacht werden, dass es in Thüringen einige Orte gibt, die für Personen, welche nicht in rechtsextreme Weltbilder passen, gefährlich sind. Wer sonst nur als Trainer*in in Jena unterwegs ist, muss dieses Risiko kennen. Wer beispielsweise PoC Trainer*innen für Projekte im ländlichen Raum gewinnen möchte, muss sich um deren Sicherheit Gedanken machen.

In unserem Projekt begleiten wir daher Trainer*innen auf Wunsch und klären über mögliche Gefahren vor Ort auf.



Eine weitere Hürde ist die Verfügbarkeit von Räumen. Politische Bildung an Schulen ist keine flächendeckende Lösung, da es hier oft an Ressourcen, Zeit oder Bereitschaft mangelt, um Projekte umzusetzen, die nicht nur einen Tropfen auf den heißen Stein darstellen. Allerdings ist für uns in manchen Regionen Thüringens ein wachsendes Interesse von Schulen an politischer Bildung erkennbar.

Gerade langfristige Projekte brauchen Räume und engagierte Menschen vor Ort. Der Mangel an Jugendzentren und die zu schwache finanzielle Förderung von Einrichtungen für Jugendliche machen auch die politische Bildung im ländlichen Raum deutlich schwerer. Für die Suche nach Räumen ist so der Austausch mit Aktiven vor Ort unerlässlich.

Dort, wo geeignete Räume außerhalb von Schulen existieren, ist es wichtig, attraktive Angebote zu schaffen: Wenn Jugendliche ihre Freizeit in einem Workshop verbringen sollen, muss dieser Spaß machen, kurzweilig sein und politische Inhalte müssen einen Bezug zum Leben der Jugendlichen haben.

Die strukturellen Hürden und die z. T. bedrohliche Stimmung in Orten, in denen rechtsextreme Ideologie zum Alltag gehört, hindern glücklicherweise weder die Menschen vor Ort, noch Trainer*innen aus unserem Programm daran, Projekte umzusetzen. Die Erfahrungen unserer Trainer*innen zeigen dabei, dass die Mühe sich lohnt. Sie stoßen auf interessierte Jugendliche und knüpfen Kontakte zu politisch aktiven Menschen außerhalb der Ballungszentren. Das Feedback der Jugendlichen, Schulen und anderer Einrichtungen wie Jugendclubs zeigt, dass der Bedarf und das Interesse an politischer Bildung im ländlichen Raum groß sind.

Nicht zuletzt die Stärkung von Jugendlichen, die sich mit einer Dominanz rechtsextremer Ideologie im Alltag nicht abfinden wollen, sollte weitere Motivation sein, um politische Bildung in allen Regionen Thüringens zu stärken. Dabei sollten die Umstände vor Ort thematisiert und der Frust in manchen Regionen ernst genommen werden. Regionen wie Sonneberg brauchen nicht nur Demokratiebildung, sondern aus pädagogischer Sicht auch eine Auseinandersetzung mit ökonomischen Themen und sozialer Ungleichheit.

»Nicht zuletzt die Stärkung von Jugendlichen, die sich mit einer Dominanz rechtsextremer Ideologie im Alltag nicht abfinden wollen, sollte weitere Motivation sein, um politische Bildung in allen Regionen Thüringens zu stärken.«

Interviews



Michelle Chávez
freiberufliche Trainerin und
Absolventin des Qualifizierungsprogramms

Was hat dich motiviert, mitzumachen?

Während meines Jurastudiums in Nicaragua lernte ich den rechtlichen Rahmen der Menschenrechte kennen und interessiere mich seither für dieses Thema. Nachdem ich nach Weimar gezogen bin und auf das Programm der EJBW aufmerksam wurde, wollte ich sofort teilnehmen, weil ich die Inhalte des Programms und die Einladung zur Teilnahme ansprechend und inklusiv fand. Denn es wurde die Möglichkeit geboten, auf Englisch teilzunehmen, und die Einladung richtete sich ausdrücklich an Migrant*innen.

Was hast du aus dem Programm für dich mitgenommen?

Das Programm führte mich in die Welt der politischen Bildung in Deutschland ein. Ich lernte grundlegende Werkzeuge für die Moderation von Bildungsräumen kennen und traf vor allem großartige Menschen, die ebenfalls an diesem Thema interessiert waren, und andere Menschen, die bereits viel Erfahrung in diesem Bereich hatten und mich inspirierten.

Wie ging es für dich weiter, nach dem Programm?

Im Anschluss an das Programm nahm ich an weiteren Workshops und Seminaren der EJBW teil. Ich hatte auch die Möglichkeit, einige Workshops zu leiten und unterstützte als freie Trainerin einige Seminare. Darüber hinaus habe ich begonnen, als Referentin für politische Bildung in einer Bildungsstätte in Hessen zu arbeiten.

Welchen Stellenwert hat das, was du im Qualifizierungsprogramm gelernt hast, für deine heutige Tätigkeit?

Das, was ich während der Qualifizierungsmaßnahme gelernt habe, ist für meine jetzige Tätigkeit von großer Bedeutung. Denn ich habe Methoden, Konzepte und Begriffe kennengelernt, die für meine Arbeit als Referentin für politische Bildung nützlich sind.



Valeriya Kitsis
Studentin der »Internationale Beziehungen« und
»Rechtswissenschaften« an der Universität Erfurt
und Absolventin des Qualifizierungsprogramms

Was war deine Motivation für die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm?

Die Idee der Seminare zum Thema Menschenrechte hat mich sehr beeindruckt, da ich mich schon seit meiner Kindheit dafür interessiere.

Womit habt ihr euch beschäftigt?

Ich hatte zuvor noch nie Erfahrungen mit nicht formaler Bildung gehabt, daher war alles in diesem Programm neu für mich. Die Auswahl der Modultemen und die von den Trainer*innen angewandten Methoden haben mir sehr gut gefallen. Highlights waren für mich die umfassende Unterstützung durch die Projektmanager*innen und die Freundlichkeit und Offenheit aller EJBW-Mitarbeiter*innen. Es war eine wahre Freude, in einem so liebevollen Team zu lernen und einfach da zu sein. Und natürlich werde ich nie den ersten Workshop vergessen, den ich im Rahmen des Programms für Jugendliche durchgeführt habe. Neben dem Erwerb beruflicher Fähigkeiten habe ich einige Dinge gelernt, die meine Persönlichkeit und meine Sicht auf die Welt stark beeinflusst haben.

Was hast du für dich persönlich mitgenommen?

Dank meiner Teilnahme an dem Qualifizierungsprogramm wurde mir klar, dass ich weiterhin im Bereich der politischen Bildung arbeiten wollte. Also habe ich eine Bewerbung für ein Praktikum im Projekt eingereicht und war sehr froh, dass ich aufgenommen wurde. Während meines Praktikums habe ich den neuen Jahrgang des Programms begleitet und dabei nicht nur die inhaltlichen, sondern auch die organisatorischen Aspekte kennengelernt. Zurzeit studiere ich an der Universität Erfurt, entwickle neue Konzepte und leite als Freiberuflerin Workshops.



Seth Collins Adje
Student der »Internationale Sozialwissenschaften«
an der Adventistischen Hochschule in Friedensau,
Sachsen-Anhalt und Absolvent des Qualifizierungs-
programms

What motivated you to participate?

Participating in the 2022 Easter Academy at EJBW sparked my interest to participate in the Qualification Program organised by EJBW. The Qualification Program provided me with an opportunity to contribute to the development of informed and engaged people.

What did you gain as a participant of the program?

I gained valuable knowledge and skills in civil education methodologies, framework design, and facilitation techniques in a non-formal setting. Additionally, the program allowed me to network with like-minded individuals and experts in the field, fostering collaboration and shared learning for which I am grateful.

What were the next steps for you after the Qualification Program?

Now, I am applying the knowledge acquired and skills to create and deliver engaging civic education programs. I aim to empower individuals and communities to actively participate in democratic processes, fostering a more informed and inclusive society.

One thing I am certain about the Qualification Program in EJBW is that you don't need to be an expert in civic education. All that matters to the qualification program team is your desire and presence.



Amer Katbeh
wuchs in Syrien auf, hat 2013 den Verein Hiwarat e.V.
mitbegründet und ist Ausbilder im Qualifizierungs-
programm. Hiwarat e.V. fördert den Austausch zwi-
schen den in Deutschland ankommenden Menschen
(Syrer*innen und anderen Migrant*innen) und der
Aufnahmegesellschaft. Er setzt sich für Dialog und
eine friedliche Konfliktkultur ein.

Worum ging es in deinem Seminar?

Ich habe das Modul 6 »Migration« moderiert. Es beschäftigte sich mit der Frage, wie das Thema Migration und Flucht über eine einzelne Geschichte hinaus in der politischen Bildung behandelt werden kann. Verschiedene Konzepte und Methoden werden vermittelt und diskutiert. Fragen zu Identität und Inklusion sowie die Arbeit mit Biografien werden ebenfalls thematisiert.

Was ist aus deiner Sicht das Besondere an dem Qualifizierungsprogramm?

Das Programm bietet den Teilnehmenden nicht nur die Möglichkeit, Konzepte der politischen Bildung zu erlernen, sondern es vermittelt ihnen auch, wie sie diese durch das Erlernen von Methoden in die Praxis umsetzen können. Die Vielfalt der Teilnehmenden bereicherte auch die Diskussion, aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven auf die jeweiligen Themen.



Ich lernte grundlegende Werkzeuge für die Moderation von Bildungsräumen kennen und traf vor allem großartige Menschen, ...

Was braucht es für mehr Diversität im Team? Diversifizierung und Diskriminierungsschutz müssen zusammen gedacht werden

*Das Ziel, Teams diverser aufzustellen,
ist voraussetzungslos.
Organisationen müssen sich ihren
eigenen Rassismen stellen*

von Eric Wrasse
Projektleiter



Träger der Demokratie- und Menschenrechtsbildung und ihre Mitarbeiter*innen haben hohe Ansprüche an sich selbst: Sie wollen diskriminierungsfreie Räume schaffen, Orte, an denen sich alle frei und ohne Angst entfalten können. So das hehre Ziel. Die Realität ist: Der «safe space» wird oft für Teilnehmende und Zielgruppen der Arbeit gedacht, aber nicht zwingend auch für eigene Mitarbeitende. Zivilgesellschaftliche Organisationen sind selbst jedoch überhaupt nicht per se diskriminierungsfrei. Das, was sie nach außen propagieren, ist nicht automatisch das, was sie nach innen leben. Sie sind vielmehr ein Teil dieser Gesellschaft und ihre Mitarbeitenden genauso mit Vorurteilen und erlernter Diskriminierung belastet wie alle anderen auch. Neue Kolleg*innen finden daher nicht immer unbedingt ideale Bedingungen für ihre Arbeit vor.

Wie ist die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) aufgestellt?

Am Beispiel der EJBW lässt sich das gut veranschaulichen: Seit langem bieten wir sogenannte »anti-bias«-Trainings an. Sie werben mit dem Slogan »Diskriminierung verlernen«. Mitarbeitende geben Fortbildungen zum Thema »Diversität«, z.B. für Polizist*innen und Verwaltungsangestellte. In den internationalen Seminaren arbeiten wir »diversitätssensibel«. Multiplikator*innen schulen wir zu diesen Themen. Die EJBW unterstützt Kampagnen des Bundesprogramms »Demokratie leben!«, der EU und des Europarates zu Anti-Diskriminierungsthemen. Gleichzeitig ist unser Team trotz Anstrengungen, sich zu diversifizieren, nach wie vor aus Personen zusammengesetzt,

die wenig Diskriminierungserfahrungen machen. Während die Seminarteilnehmenden, die von überall zu uns kommen, zunehmend divers zusammengesetzt und oft von Rassismus oder anderen Formen der Ungleichbehandlung betroffen sind.

Diversifizierung des Teams

Es ist daher seit längerem Strategie der EJBW, das eigene Team diverser aufzustellen. Bei jeder neu zu besetzenden Stelle versuchen wir, das Spektrum der professionellen und biographischen Kenntnisse und Erfahrungen in der Mitarbeiterschaft zu erweitern. Inzwischen bringen rund ein Drittel der Menschen im pädagogischen Team eine Identität mit, die nicht der der Mehrheitsgesellschaft entspricht. 2016 haben wir mit Multiplikator*innenschulungen für Menschen mit Fluchterfahrung begonnen. Seit 2020 führen wir das Modellprojekt »Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit« durch, um das es in dieser Broschüre geht. Auf diese Weise sind auch im Honorarbereich viele Kolleg*innen mit diversen Identitäten dazu gekommen, die unser Team bereichern. Dadurch kamen mehr Menschen mit Rassismuserfahrungen in Kontakt mit der EJBW. Als Seminarteilnehmende, als Übernachtungsgäste, als Hospitant*innen, Praktikant*innen und seit 2020 auch als pädagogische Mitarbeitende. Aber welche Erfahrungen haben sie dabei gemacht? Leider nicht immer gute. Rassismus und Diskriminierung im eigenen Haus wurden zu einem schmerzhaften Thema. Es galt die Realität zu sehen, anzunehmen und zu reagieren.

Rassismus im eigenen Haus?

Rassismus in einer Organisation kann ganz unterschiedliche, oft nicht unmittelbar sichtbare Formen annehmen. Wie andere Formen der Diskriminierung und des Mobbings ist er oft subtil. Das macht es schwer, ihn zu thematisieren, es macht ihn aber nicht weniger verletzend und folgenreich für die Betroffenen. Im Zusammenhang mit den Erfahrungen, die PoC-Mitarbeitende in der Einrichtung gemacht haben, stellen sich Fragen: Wie wurde neuen Kolleg*innen begegnet? Wie vorbereitet war die Institution, um mit Rassismus im Haus offensiv umzugehen und ihn abzustellen? Wie genau sieht eigentlich rassistisches Verhalten aus? Wenn wir immer zunächst die deutschsprachige Kollegin ansprechen und sie dann bitten, alle Informationen weiterzugeben? Wenn wir versuchen, Fehler zu finden statt Hilfestellung zu leisten? Wenn wir mehr auf das achten, wie (d.h. in welcher Sprache, mit welchem Deutsch) etwas gesagt wird und weniger auf das, was gesagt wird? Wenn die Leitung es nicht ernst genug nimmt, was von einer von Rassismus betroffenen Person berichtet wird? Wenn nicht schnell und entschieden genug reagiert und eingeschritten wird?

Wie kann Diskriminierungsschutz und -prävention aussehen?

Mitarbeitende fortbilden

Wie zu anderen Themen auch, sind Fortbildungen ein Weg, um Leerstellen aufzudecken, Vorurteile zu erkennen und eigenes Verhalten zu reflektieren. Dies setzt Menschen voraus, die offen sind für die Auseinandersetzung mit sich selbst und Trainer*innen, die es schaffen, Mitarbeitende mit den verschiedensten Hintergründen abzuholen, ohne sie vorzuerurteilen. Letztlich braucht es eine konstruktive Seminarform, die nicht Schuldgefühle, Scham und Aggression hervorruft, sondern Interesse und Verständnis, die einen Perspektivwechsel ermöglicht.

Position beziehen

Fortbildung und Perspektivwechsel können die Einstellungen von Menschen verändern, sie können aber auch das Gegenteil bewirken. Dadurch, dass rassistisches Verhalten angesprochen wird, können sich Mitarbeitende angegriffen fühlen und mit mehr Aggression und rassistischem Verhalten reagieren. In solchen Fällen muss klar sein, dass Rassismus keinen Platz an der Einrichtung hat. Dass Ansprüche des Leitbildes

(Respekt, Fairness, Hilfe) für alle Mitarbeitenden gelten, egal welcher Religion sie angehören und welche Hautfarbe sie haben. Es muss klar sein, das diskriminierende Verhalten nicht unbeachtet bleibt und Konsequenzen nach sich zieht.

Betroffene stärken

Von Rassismus betroffene Mitarbeitende müssen sehen, dass Rassismus in der Einrichtung nicht geduldet wird. Es muss ein/e Ansprechpartner*in für sie geben, z.B. auf Ebene des Betriebsrates oder in Form einer gewählten Vertrauensperson. Es muss klar sein, wie mit Vorfällen von Diskriminierung und Rassismus umgegangen wird. Dabei ist es wichtig, den Vorfall aus Sicht des/der Betroffenen schriftlich festzuhalten, sonst bleibt er im Wagen. Eine schnelle Reaktion ist entscheidend, d.h. eine Meldung an Bereichsleitung/Leitung/Betriebsrat und ein rasches Gespräch zwischen den involvierten Personen. Ist dies nicht möglich, müssen die beteiligten Personen schriftlich Stellung nehmen. Unbedingt zu vermeiden ist eine Verschleppung. Diskriminierendes Verhalten muss Folgen haben und darf nicht unbeantwortet bleiben. Allein das Ernstnehmen und Aufgreifen des Falles bewirkt schon etwas.

Sich personell diverser aufstellen

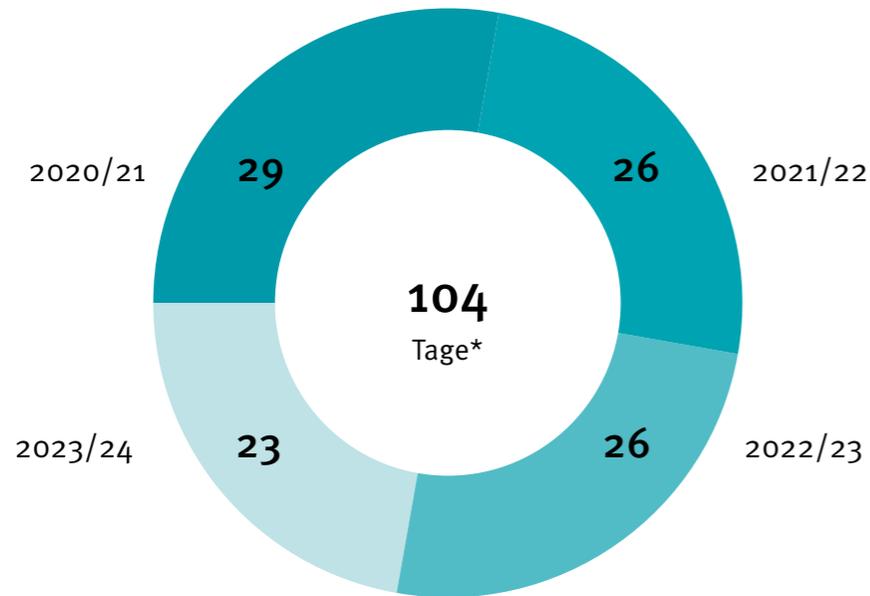
Wir müssen ernst machen mit einer anderen Einstellungspolitik. Es gibt immer gute Gründe, Menschen einzustellen, die uns ähnlich sind, die die Einrichtung/ das Projekt/ die Arbeitsweise etc. schon kennen. Die schnell eingearbeitet sind, die zu allem gut zu passen scheinen. Es gibt aber auch sehr gute Gründe, Menschen einzustellen, die andere Perspektiven mitbringen, Mankos aufdecken, andere Zielgruppen erreichen, anders arbeiten. In der Arbeit mit Teilnehmenden einer post-migrantischen Gesellschaft sind das entscheidende Skills, die uns als Organisationen fehlen und daher weiterbringen. Sie machen unsere Arbeit besser.

Nachwuchskräfte empowern

Einrichtungen sollten frühzeitig damit beginnen, Nachwuchskräfte zu fördern und sie dabei unterstützen, ihren beruflichen Weg in der politischen Bildung zu gehen. Genau dies tun wir im Modellprojekt »Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit« seit 2020.

Projekt in Zahlen

Fortbildungstage für Trainer*innen im Rahmen des Qualifizierungsprogramms



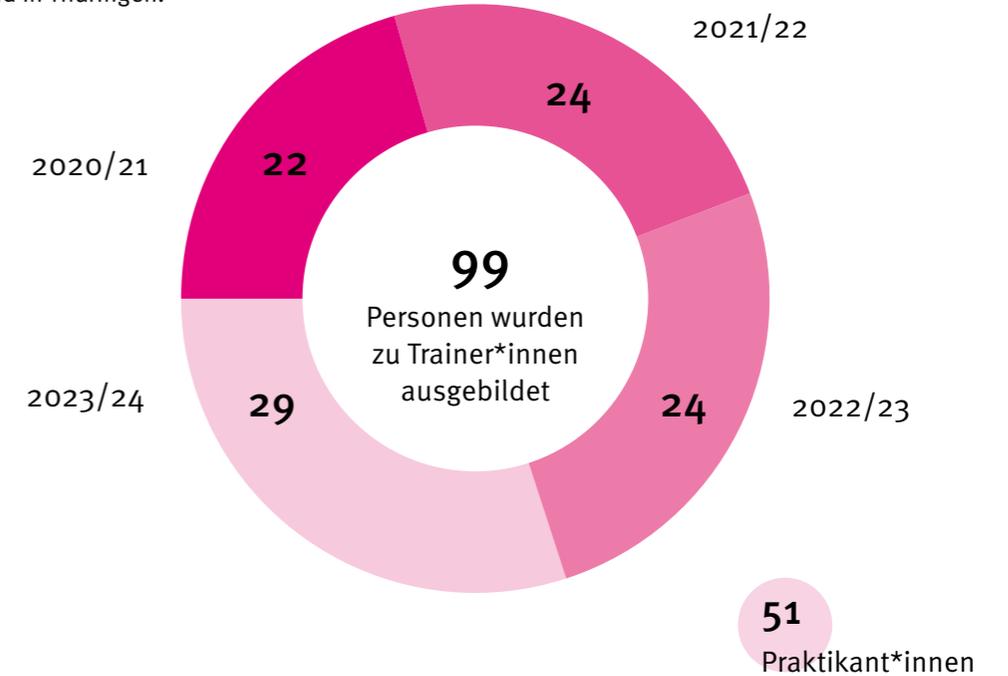
* insgesamt bis zum Projektabschluss 2024

Themen der Qualifizierungen

- › Einführung in die außerschulische politische Jugendbildung
- › Demokratie
- › Menschenrechte
- › Identität, Diversität, Machtstrukturen
- › Diskriminierung
- › Lernprozesse verstehen & gestalten
- › Eigene Workshops entwickeln
- › Netzwerken und berufliche Weiterentwicklung
- › Empowerment
- › Flucht und Migration
- › Kolonialismus
- › Lernort Weimar
- › Didaktik
- › Vernetzung mit Trägern und Netzwerken

Trainer*innen

Die Trainer*innen wohnen überwiegend in Thüringen.



davon:

42 Personen

mit Migrationshintergrund

38 Personen

mit Fluchterfahrung

19 Personen

ohne diese Erfahrung**

** Wir zählen alle Personen, die in Deutschland aufgewachsen sind, zu der Kategorie »ohne«. Demokratieleben definiert »Migrationshintergrund« als Zuschreibung von Personen die selbst oder mind. ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Letzteres trifft auf viele Personen in der Kategorie »ohne« bei uns zu.

Herkunftsländer der Trainer*innen

Afghanistan, Ägypten, Argentinien, Armenien, Brasilien, Deutschland, Eritrea, Ghana, Guinea, Indien, Iran, Italien, Kenia, Kamerun, Kolumbien, Demokratische Republik Kongo, Kosovo, Lettland, Liberia, Madagaskar, Marokko, Mexiko, Nicaragua, Nigeria, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Senegal, Simbabwe, Sudan, Südkorea, Syrien, Türkei, Togo, Uganda, Ukraine, Ungarn, USA und Usbekistan

Erreichte Kinder und Jugendliche bis 31.12.2023

4047

Kinder und Jugendliche
nahmen an den
Bildungsangeboten
bisher teil

in insgesamt

241

Bildungs-
angeboten

2023 **1.826** Personen
in **112** Workshops

2022 **1458** Personen
in **78** Workshops

2021 **452** Personen
in **30** Workshops

2020 **311** Personen
in **21** Workshops

130

verschiedene Bildungsangebote
sind bislang im Rahmen des
Qualifizierungsprogramms entstanden



Wir arbeiten zusammen mit:

- › Migranetz Thüringen:
Projekt »Raus aufs Land – Antidiskriminierungsberatung in Thüringen«, Weimar
- › Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung, Jena
- › ADKV (Afrikanisch-Deutscher-Verein für Kultur und Bildung e.V.), Erfurt
- › Klassik Stiftung Weimar
- › Frauenzentrum Weimar e.V.
- › Erinnerungsort Topf & Söhne, Erfurt
- › Distanz – Distanzierungsarbeit, jugendkulturelle Bildung und Beratung – e.V., Weimar
- › Kulturbrücke Palästina Thüringen e.V., Weimar
- › Junges DNT, Weimar
- › Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage, Landeskoordination Thüringen, Weimar
- › Junge Europäische Föderalisten Thüringen (JEF), Jena
- › AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V., Weimar
- › Caritas Weimar
- › Jugendstil – Stiftung Bürger für Bürger, Halle (Saale)
- › Kindersprachbrücke Jena e.V.
- › Muslimisches Bildungswerk für Demokratie e.V., Erfurt
- › Soziale Dienste und Jugendhilfe gGmbH – Wir sind Paten, Erfurt
- › Naturfreunde Thüringen, Erfurt
- › Stiftung Gedenkstätten Buchenwald und Mittelbau Dora, Weimar und Nordhausen
- › Planschmiede Weimar
- › Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland (DaMOst):
Projekt »Kompetenznetzwerk für das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft«, Halle (Saale)
- › Dachverband der Migrant*innenorganisationen (DaMigra e.V.):
Projekt »Mut 3.0 – Seid mutig. Geht neue Wege«, Leipzig
- › medialepfade.org – Verein für Medienbildung e.V., Berlin
- › Hiwarat e.V., Berlin
- › Culture Goes Europe e.V., Erfurt
- › Akademie für Kinder- und Jugendparlamente in Thüringen, Weimar
- › Deutsche Jugend in Europa, Landesverband Sachsen e.V. (DJO):
Projekt »Your Story – My Story – Our HiStory«, Dresden
- › Ausbildungs- und Friedenshaus Ilmenau
- › Ilmenauer Flüchtlingsnetzwerk
- › KlgA Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus, Berlin
- › Netzwerk Antirassismus Weimar
- › Decolonize Thüringen
- › Netzwerk Demokratiebildung in Thüringen, Jena

Was unsere Kooperationspartner zum Projekt sagen



Welche Rolle spielt »Diversität in der Bildung« für Ihre Arbeit?

In einer diverser werdenden Gesellschaft wird es immer wichtiger, diese Diversität auch bei der Vermittlung von Kulturerbe sichtbar zu machen. Nur indem wir vielfältige Blicke ermöglichen, halten wir Kulturerbe lebendig. Für uns als Klassik Stiftung Weimar ist daher das Qualifizierungsprogramm der EJBW ein sehr wichtiger und unabdingbarer Entwicklungsbaustein für die Bildungsarbeit in Weimar.

Valerie Stephani, Projektleitung Ent|Schlossen & Referentin Kulturelle Bildung, Klassik Stiftung Weimar



Die Klassik Stiftung Weimar hat sich zum Ziel gesetzt, vielfältige Angebote für eine diverse Gesellschaft zu schaffen. Das Projekt »Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit« ist wegweisend für das Gelingen dieses Ziels, welches in unserem Bildungskonzept festgehalten und veröffentlicht ist.

Silvan Gottschall, Operator of Outreach im Projekt Ent|Schlossen, Klassik Stiftung Weimar



In einer Migrationsgesellschaft ist es normal, dass in Schulen, Workshops und ähnlichem die entsprechenden Bildungsempfänger*innen die Diversität der Gesellschaft und damit einhergehende Erfahrungen widerspiegeln.

Insofern ist es befremdlich, dass dies sehr viel seltener bei Lehrenden der Fall ist. Auch bei Bildungsworkshops u.ä. trifft dies oft zu. Gerade für junge Menschen ist es aber wichtig, Lehrende zu haben, die ähnliche Erfahrungen wie sie selbst gemacht haben. Sowohl um auf das Wissen der Lernenden eingehen zu können, ihre unterschiedlichen Lebenssituationen verstehen zu können und damit sich Lernende leichter mit ihren Lehrenden identifizieren können.

Insofern sind unsere Erfahrungen mit den Trainer*innen des Projekts sehr positiv. Sie bilden eine Migrationsgesellschaft ab, sie behandeln für junge Menschen mit Migrationsgeschichte besonders relevante Themen und geben ihnen die Möglichkeit, sich mit diesen Themen in einem sicheren Rahmen auseinanderzusetzen.

*Marvin Volk, Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland (DaMOst)*

Team



Eric Wrasse
Projektleitung
2020 – 2024



Dorit Machell
Projektmitarbeiterin
2020 – 2024



Gifty Nyame Tabiri
Projektmitarbeiterin
2021 – 2024



Tariq Mian
Projektmitarbeiter
2022 – 2024



Katrin Birnschein
Mitarbeiterin für
Öffentlichkeitsarbeit
2020 – 2024



Siwan Alkerdi
Projektmitarbeiterin
2020 – 2022



Aline Mugisho
Projektmitarbeiterin
2020 – 2021

Förderer

Das Projekt 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.

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

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Freistaat
Thüringen



Das Qualifizierungsprogramm bildete seit 2020 **99 Trainer*innen** aus. Es gab: **52** Weiterbildungsmodule, **16** Follow-Ups (Spezialisierte Weiterbildungen), **110** Praktika & Hospitationen, **144** Mentorings / Begleitungen

Kontakt & Impressum

Kontakt

Stiftung »Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar«

Jenaer Straße 2/4
99425 Weimar (Germany)

Fon +49 3643 827-0
Fax +49 3643 827-111

Allgemeine Anfragen: kontakt@ejbweimar.de
Belegungsanfragen: rezeption@ejbweimar.de

www.ejbweimar.de



Impressum

Broschüre

Politische Bildung durch das Kaleidoskop der Diversität
Ergebnisse des Modellprojekts: Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit.
Qualifizierung, Empowerment, Bildungsangebote für den ländlichen Raum
2020 – 2024
Stiftung »Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar«
(EJBW)

Text und Redaktion: Katrin Birnschein, Eric Wrasse, Dorit Machell
und Teilnehmer*innen der Qualifizierungsprogramme

Gestaltung: grafikdesignerinnen | Diana Griesbach

Fotonachweise: Thomas Müller (wenn nicht anders gekennzeichnet)

Druck: Druckhaus Gera GmbH

Weimar, Dezember 2023





www.ejbweimar.de

