

*»Wir sehen unser Projekt in erster Linie als ein Angebot zur Selbstreflexion. Die Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierung sollte individuelle Veränderungen unterstützen, aber auch praktische und institutionelle Auswirkungen zu Folge haben. Diskriminierungskritische Perspektiven können angeeignet, trainiert und vermittelt werden. Hierfür brauchen wir zunächst ein Bewusstsein dafür, dass dies nicht ohne die Irritation und Neuordnung von persönlichen Standards gelingen kann.«*

Die Wirklichkeit einer Migrationsgesellschaft braucht Bildungsansätze, die gesellschaftlicher Vielfalt Rechnung tragen, Kritik an Differenz- und Machtverhältnissen ermöglichen sowie Handlungsformen unterstützen, die zur Identifizierung, Enttabuisierung und Erschütterung diskriminierender Verhältnisse beitragen. In den vergangenen Jahren wurde die Relevanz von selbstreflexiven und machtkritischen Zugängen

zunehmend anerkannt und gewürdigt. Diese stellen sich als besonders wirksam heraus, um Fragen aufzugreifen, die mit Geschichten, Narrativen und Identitäten der Einzelnen sowie der gesamten Gesellschaft stark verflochten sind und nur selten hinterfragt werden. Die reflexive Beschäftigung mit diesen Verflechtungen kann Beweglichkeit in feststehende Zuordnungen bringen und neue Möglichkeiten zur Teilhabe eröffnen.

## **PERSPEKTIVWECHSEL PLUS**

- richtet sich überwiegend an Multiplikator\*innen der gesellschaftspolitisch orientierten Bildungs- und Sozialarbeit, aber auch an Polizei und Verwaltung mit dem Ziel der Sensibilisierung und Qualifizierung.
- beruht auf Erfahrungen und Expertisen aus dem vorangegangenen Modellprojekt »Perspektivwechsel«, befasst sich mit aktuellen Herausforderungen der Migrationsgesellschaft sowie den daraus erwachsenden Fragestellungen und Handlungsperspektiven.
- will eine Auseinandersetzung mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – insbesondere Rassismus und Antisemitismus – anregen sowie Kritik an diskriminierenden Praktiken und Strukturen vorantreiben.
- versteht sich als eine Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis zwecks Wissenstransfer und Entwicklung von tragfähigen Kompetenzprofilen sowohl für Einzelne als auch für gesamte Organisationen.
- bietet ein breitgefächertes Bildungsangebot. Dazu gehören neben eintägigen Workshops und Fachveranstaltungen vor allem langfristig angelegte Kooperationen und nachhaltige Bildungsprogramme mit curricularem Durchführungsformat.
- begleitet Professionalisierungsprozesse sowie Maßnahmen der strukturellen Öffnung im Rahmen von Community Coaching und Fachberatung.

## THEMEN

---

*»Viele Themen, die wir in den Seminaren aufgreifen, scheinen zunächst sperrig und heikel, aber sie weisen eine enorme Relevanz auf, die durch Reaktionen der Beteiligten sichtbar wird. Die Bedarfe daran zu arbeiten, können außerdem leicht überdeckt sein durch Leistungsdruck oder Alltagsroutine. So ist die Motivation mitzudenken oft gegeben, aber die Bereitschaft ›darüber‹ zu sprechen, liegt nicht zwingend an der Oberfläche, sondern muss im Seminar erst ›geholt‹ werden. Nach einer aktiven Beschäftigung legt sich der Sturm zumeist. Je näher dran, desto differenzierter und entspannter wird der Umgang damit.«*

In der hiesigen Migrationsgesellschaft stehen Fragen von Zugehörigkeit, Anerkennung und Teilhabe auf der Tagesordnung. In den Seminaren werden diese zentralen Themen aufgegriffen und gemeinsam bearbeitet. Das Projekt fokussiert alle Formen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) in ihren historischen und aktuellen Dimensionen. Die zentralen Schwerpunkte sind aber Rassismus- und Antisemitismusprävention sowie Stärkung von Vielfalt und Diversität. Um diese Themen zu bearbeiten, bedarf es besonderer Aufmerk-

samkeit für Identitätsfragen, Perspektiven- und Erfahrungsvielfalt, Emotionen und Distanzierungsbedürfnisse aller Beteiligten. Dazu gehört vor allem die Bereitschaft zur Reflexion im Hinblick auf unterschiedliche Lebenswirklichkeiten sowie das Wissen um ausgrenzende und diskriminierende Zuordnungen im gesellschaftlichen Machtgefüge. Die jeweilige Schwerpunktsetzung sowie Gewichtung der Inhalte wird auf die Zielgruppe zugeschnitten, entlang der drängenden Praxisfragen und je nach gewähltem Seminarformat.

---

## ANSATZ

---

*»Der Ansatz ist eine Art Spurensuche, ein Fenster nach außen und gleichzeitig eine Tür nach innen. Wir alle haben Differenz erlebt und Diskriminierung erfahren. Das kann ein wichtiger Ausgangspunkt sein, um Diskriminierung zu verstehen, wie sie entsteht und wie sie wirkt. Veränderungen sind dabei nicht nur individuell möglich, auch Systeme und Strukturen können lernen Abwertung und Ausgrenzung abzubauen.«*

Der projekteigene Zugang – der Dialogische Reflexionsansatz – dient der didaktisch-methodischen Umsetzung der Projektziele. Der Ansatz zeichnet sich durch hohe Prozessorientierung aus, setzt an biographischen sowie gesellschaftlichen Positionierungen der Teilnehmenden an und macht sie zum Gegenstand der gruppenspezifischen Lern- und Veränderungsprozesse. Die Etablierung einer reflexiven Praxis ist kein theoretisches Ziel, sondern ein handlungsinhärentes Verfahren, das die berufliche Praxis im Blick hat und einer wohlwollenden Überprüfung unterzieht. Hierfür werden auch Elemente von Community Coaching eingesetzt, um individuelle Professionalisierungsprozesse mit Organisationsentwicklung zu verbinden.

Der Anti-Bias-Ansatz stellt die Grundlage für den Dialogischen Reflexionsansatz dar. Seine macht- und diskriminierungskritische Ausrichtung macht ihn zu einem innovativen und wirkungsvollen Analyse- und Handlungskonzept, das alle Aus-

schluss- und Diskriminierungsformen in den Blick nimmt. Er wurde Anfang der 1980er Jahre von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips vornehmlich für Vor- und Grundschulen konzipiert, mit dem Ziel, diese in Orte der Vielfalt und Anerkennung zu verwandeln sowie Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, diesen Wandel nachhaltig auszubauen. Als ein bewährtes Handlungskonzept findet er auch im deutschsprachigen Raum eine breite Anwendung. Seine theoretische Fundierung wird derzeit von einigen Wissenschaftler\*innen und Praktiker\*innen vorgenommen und fließt so in die Bildungsarbeit ein. Die Methoden des Ansatzes sind erfahrungsorientiert und können Bewusstwerdungs- und Veränderungsprozesse initiieren, die den Abbau von Diskriminierung unterstützen. Die Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz ist ein lebenslanger und freiwillig initiiertes Lernprozess, der durch die Erkenntnis über Diskriminierung, Reflexion im Hinblick auf Diskriminierung und Überprüfung von Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung gekennzeichnet ist.

## ANGEBOTE

---

Der angewandte Projektansatz bedarf aktiver und dauerhafter Beteiligung aller Akteur\*innen. Das Angebotsformat wird zugeschnitten auf verschiedene Handlungs- und Berufsfelder sowie Zielgruppen und bietet verschiedene Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung:

- **Langfristig angelegte (modulare) Bildungsprogramme**
- **Ein- bis zweitägige Fortbildungen**
- **Workshops und Vorträge**
- **Kollegiale Fallarbeit**
- **Fachberatung und Supervision**
- **Fachkonferenzen**
- **Veröffentlichungen**

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung wie auch die Dauer und Struktur der Angebote sind nicht standardisiert. Sie werden bedarfsorientiert entwickelt und zielgruppenspezifisch konzipiert und umgesetzt. Bei langfristig angelegten und modular aufgebauten Bildungsprogrammen hat sich eine Dauer von 5 zweitägigen Modulen als wirkungsvoll erwiesen. Auf dieser Angebotsstruktur kann je nach Bedarf und Zielsetzung aufgebaut werden. Dazu gehören vertiefende Praxismodule, Supervisionssitzungen, Fallberatung sowie verschiedene Coaching-Maßnahmen.

---

## SEMINARBEISPIELE

---

### » ANTISEMITISMUS GIBT ES NICHT. «

Über viele Jahre wurde Antisemitismus in Deutschland als ein historisches und somit vergangenes Phänomen betrachtet. Der Anstieg rechtsextremer und antisemitisch motivierter Gewalt sowie die Verbreitung und zunehmende Akzeptanz antisemitischer Ressentiments verweisen jedoch – ebenso wie die Ergebnisse einer Vielzahl von Studien – auf gegenwärtige Erscheinungsformen von Antisemitismus. Eingebettet in die aktuellen Bezüge zeigt sich die Überlebenskraft judenfeindlicher Denkfiguren in vielen Facetten und entzieht sich rationaler Gegenargumentation. Das typisierte Bild von Juden scheint wichtige Funktionen zu erfüllen und existiert unabhängig von der realen Begegnung mit Juden oder Judentum. Das Ziel dieses Seminars ist es, die unterschiedlichen Formen und Funktionen von Antisemitismus zu erkennen und die fortbestehenden Vorurteilsstrukturen zu hinterfragen. Das Seminar bietet Handlungsoptionen sowie Argumentationsmuster für den Umgang mit antisemitischen Ressentiments an.

### » INTERKULTURELLE KOMPETENZ « – EIN ZAUBERMITTEL?

Im Alltag wird »Kultur« größtenteils ethnisch und national definiert. Die soziale Interaktion mit Menschen und Gruppen findet oft im Rahmen dieser engen und reduktionistischen Referenzhorizonte statt wodurch viele andere bedeutsame Aspekte der individuellen oder sozialen Identität unsichtbar gemacht werden. Das Seminar zielt auf die Beschäftigung mit der eigenen sozio-kulturellen Eingebundenheit mit dem Ziel, eine kritische Perspektive auf Ethnizität und Ethnisierung zu entwickeln. Denn was wir vertraut oder fremd finden, was uns als selbstverständlich erscheint und wofür wir kein Verständnis haben – all das wird durch individuelle Prägungen bestimmt und von gesellschaftlichen Leitsätzen sowie aktuellen und tradierten gesellschaftlichen Diskursen mitgestaltet. Das Seminar regt zum differenzierten Umgang mit dem Begriff »Kultur« an und entwirft veränderte Perspektiven auf vermeintlich kulturell bedingte Problemlagen.

### » IST JUDE EIN SCHIMPFWORT? «

»Du Jude« wird mittlerweile auf vielen Schulhöfen als Schimpfwort verwendet. Die Klärung solcher Vorfälle bedarf einer tieferen Betrachtung und Analyse zusammenhängender Faktoren. Gefordert ist die Entwicklung entsprechender Bildungs- und Beratungsansätze, die sich nicht primär als belehrende Wissens- und Wertevermittlung verstehen, sondern für einen Dialog mit Ansichten und Positionen der Jugendlichen offen sind. Ferner wächst der Bedarf an qualifizierenden und fachunterstützenden Maßnahmen für die pädagogischen Fachkräfte. Das Seminar bietet Reflexions- und Handlungsmöglichkeiten für den pädagogischen Alltag an und verbindet zwischen fachtheoretischen Überlegungen, persönlichen Anliegen und praktischen Ansätzen.

### DIFFERENZVERHÄLTNISSE UND ALLTAGSDISKRIMINIERUNGEN

In zahlreichen Situationen finden in unserem Alltag Diskriminierung und Ausgrenzung statt. Die Herabwürdigung von Einzelpersonen und Gruppen kann sich auf jedes einzelne von außen zugeschriebene Merkmal beziehen. Der komplexe Zusammenhang zwischen den verschiedenen Formen und Ebenen von Diskriminierung reicht in vielen Fällen tief hinein in die institutionellen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Alltags und des pädagogischen Handelns. Ziel des Seminars ist es, die verschiedenen Dimensionen der Voreingenommenheit und der Diskriminierung in ihrer alltäglichen Relevanz erkennbar zu machen und die Einsicht in die Notwendigkeit einer aktiven Haltung und Handlung gegen Diskriminierung zu stärken. In Anlehnung an den Anti-Bias-Ansatz bietet das Seminar Handlungsoptionen im Umgang mit Diskriminierung an.

## DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE BILDUNGSANSÄTZE

Pädagogische Fragestellungen entstehen nicht in einem wertneutralen Raum. Sie sind Gegenstand und Ergebnis historischer Entwicklungen, politischer Entscheidungen und sozialer Dynamik. Eine intensive Auseinandersetzung mit diesen Faktoren ist grundlegend für die Modifikation eigener Handlungs- bzw. Diskriminierungsmuster. Mittels Selbstreflexion und in Anlehnung an den Anti-Bias-Ansatz kann das Verständnis für die je eigene Verstrickung in die internalisierten Vorurteils- und Diskriminierungsdimensionen gefördert werden. Der Ansatz stammt aus dem Bereich der anti-rassistischen Bildung und bietet ein breites Repertoire interdisziplinärer Methoden für eine macht- und diskriminierungskritische Erziehungs-, Bildungs- und Beratungspraxis. Das Seminar ermöglicht einen intensiven Austausch über subjektive Erfahrungen, Haltungen und Zuschreibungsprozesse, die in der Gesellschaft verankert sind. Die durch das Seminar initiierten Lernprozesse setzen auf die Analyse vorherrschender Differenzverhältnisse und gesellschaftlicher Machtasymmetrien sowie auf die Reflexion des eigenen beruflichen Selbstverständnisses – der Ziele, Werte und Arbeitsmethoden.

## MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN VON INKLUSION

Mit der Forderung nach Inklusion wird häufig ein Anspruch auf weitreichende gesellschaftliche Veränderungen erhoben. Diese Entwicklung braucht aber nicht nur den geregelten gesetzlichen Rahmen, sondern sie benötigt auch ein abgeklärtes Selbstverständnis aller Beteiligten. Inklusion ist vorerst eine Haltung. Sie beginnt im »Kopf« und setzt umfassende Reflexionsprozesse voraus. Hierfür ist zunächst die Arbeit an subjektiven Einstellungen und Verhaltensweisen der erste Schritt. Im zweiten Schritt ist der Blick auf den institutionellen Kontext sehr bedeutsam. Diese Fortbildung kann dazu beitragen, ressourcenorientiert und praxisnah in einem gemeinsamen Prozess Inklusionshindernisse aufzuspüren und inklusive Mög-

lichkeitsräume auszuloten. Das Leitziel ist dabei die Förderung einer berufskulturellen Reflexion im Hinblick auf Inklusionsprozesse in den eigenen Einrichtungen. Dies umfasst eine Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen, Lernverständnissen, aber auch mit Strukturen, in denen Bildung, Beratung und Erziehung stattfinden. Langfristig gesehen können Bedarfe erkannt und inklusive Lernräume etabliert werden, in welchen Kinder und Jugendliche sich nicht trotz, sondern aufgrund ihrer Verschiedenheit anerkannt fühlen sowie individuelle Unterstützung erfahren.

## MIGRATION, VIELFALT UND DIVERSITÄT

Wir leben in einer Migrationsgesellschaft, die eine Bandbreite an Weltanschauungen und Erfahrungswelten, Sprachen und Identitäten, Milieus und soziokulturellen Hintergründen mit sich bringt. Die Vielfalt bestimmt unseren Alltag in pädagogischen Einrichtungen, im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Jugendhilfe und in Beratungsstellen. Der Umgang damit ist jedoch mit vielen Fragen und Spannungsfeldern versehen. Vor allem Minderheiten sind davon betroffen: Sie haben gewöhnlich weniger Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und blicken oft auf Unrechts- und Diskriminierungserfahrungen zurück. Das Seminar richtet sich an Lehrer\*innen, Erzieher\*innen und Sozialarbeiter\*innen, aber auch an Mitarbeiter\*innen der öffentlichen Verwaltung – Jugendamt, Jugendhilfe, Beratungsstellen, Ausländerbehörde und zielt auf die Kompetenzerweiterung im Umgang mit Vielfalt und Diversität. Die Arbeit im Seminarraum ist erfahrungsbasiert und praxisbezogen. Mittels theoretischer Impulse, anhand von Übungen und Fallbeispielen können persönliche Fragestellungen der Teilnehmenden ausgelotet, reflektiert und analysiert werden. Ein dialogischer Austausch über Erfahrungen, Wahrnehmungsmuster sowie Problemsituationen wird angeregt und angeleitet. Die Beteiligten können ihr Wissen erweitern und sich in diversitätsbewussten Interventionsformen einüben.

## PROJEKTFÖRDERUNG

Das Projekt ist gefördert durch das Bundesprogramm »Demokratie leben!« und das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport im Rahmen des Landesprogramms »Denk bunt« und wird in Trägerschaft der ZWST, in Kooperation mit dem Thüringer Institut für Lehrfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Thilm) sowie der Sparkassen-Finanzgruppe Hessen-Thüringen in Thüringen umgesetzt.

## KONTAKT

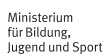
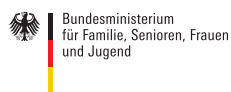
**Marina Chernivsky**  
Projektleitung  
Friedrichstraße 127  
10178 Berlin

030/2140 3273  
0176/2250 84 07  
info@zwst-perspektivwechsel.de

**René André Bernuth**  
Projektkoordination  
Johannesstraße 13, 99084 Erfurt  
zwst-thueringen@web.de

**Jana Scheuring**  
Bildungsreferentin  
Friedrichstraße 127, 10178 Berlin  
info@zwst-perspektivwechsel.de

### GEFÖRDERT VOM



### PROJEKTRÄGER



### IM RAHMEN DES BUNDESPROGRAMMS

Demokratie **leben!**

### IN KOOPERATION MIT

