



Vielfalt gestalten

Handreichung zur Ausbildung
zum* zur Diversity-Peertrainer*in

INHALT

Zur Handreichung	3
Peer to Peer – Wir gestalten Vielfalt	5
Diversity in Theorie und in der Bildungsarbeit	7
Was ist Diversity?	8
Was ist Diskriminierung?	9
Mehrfachzugehörigkeit und Intersektionalität	10
Rechtlicher Rahmen	11
Der Diversity-Ansatz von Eine Welt der Vielfalt	12
Die Ausbildung zum*zur Eine Welt der Vielfalt-Peertrainer*in	15
Der Peer-Trainer*in und Multiplikator*innen-Ansatz	16
Ziele der Ausbildung	18
Aufbau und Inhalte der Ausbildung	20
Modul 1: Diversity-Sensibilisierung nach dem Ansatz von Eine Welt der Vielfalt	22
Modul 2: Kreativ & partizipativ – Diversity & Theatermethoden	24
Modul 3: Engagement in der Einwanderungsgesellschaft	26
Modul 4: Praxis-Modul für Peertrainer*innen	28
Modul 5: Projekte erfolgreich planen und umsetzen	29
Materialien	30
Links zu Literatur und Materialien	31
Glossare im Internet	31

Zur Handreichung

Liebe Freund*innen und Partner*innen, liebe Interessierte, wenn wir den Begriff „Expert*in“ hören, denken wir in der Regel an Personen mit langer Berufserfahrung. Diversität und Diskriminierung sind Phänomene, die uns ein Leben lang begleiten und nicht erst im Erwachsenenalter. Wir lernen sehr früh, was Vorurteile und Diskriminierung sind, verinnerlichen sie und handeln bewusst oder unbewusst danach. So sind Jugendliche ideale Expert*innen darin, was es bedeutet, die Bedeutung von Vorurteils- und Diskriminierungs- und Teilhabestrukturen auf den Alltag von jungen Menschen zu reflektieren. So genannte Peer-Gruppen haben demnach einen großen Einfluss auf die Entwicklung von Jugendlichen. Dieser Einfluss kann durch eine Methodenvielfalt

u.a. in Trainings seine Wirkung vergrößern. So sind bei einem Diversity Peertraining alle Einzelpersonen stets Lehrende und Lernende zugleich.

Mit dieser Handreichung möchten wir einen praktischen Einblick in den Diversity-Ansatz und die Ausbildung zum*zur Peertrainer*in von Eine Welt der Vielfalt geben. Eine Welt der Vielfalt e. V. ist eine Bildungs- und Beratungsorganisation, die Diversity- Konzepte und Methoden entwickelt und in Fortbildungen und in der Begleitung von Organisationen umsetzt. Dabei arbeitet Eine Welt der Vielfalt mit einem praxis- und handlungsorientierten Diversity- Ansatz, der auf der Umsetzung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte basiert.

Nachdem das Diversity-Verständnis und die Lerntheorie von Eine Welt der Vielfalt kurz skizziert wird, sollen die wesentlichen Zielsetzungen, inhaltlichen Schwerpunkte und Methoden der Diversity- Peertrainer*in-Ausbildung, die im Rahmen des Projekts „Peer-to-Peer – Wir gestalten Vielfalt“ inhaltlich und methodisch erweitert wurde, beleuchtet werden.

Diese Handreichung soll vor allem junge Menschen, die sich für die diversitätsorientierte Bildungsarbeit mit jungen Menschen interessieren, vielleicht auch schon Erfahrungen darin mitbringen, ansprechen. Die Publikation richtet sich auch generell an alle Multiplikator*innen, die sich in der politischen Bildungsarbeit mit und für junge Menschen engagieren.

PEER TO PEER – WIR GESTALTEN VIELFALT

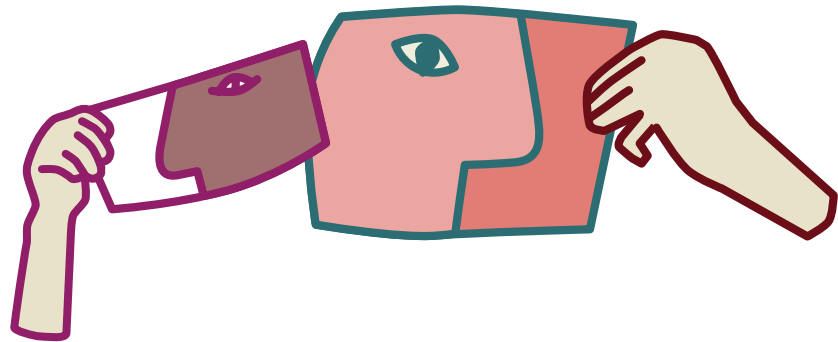
Das Projekt „Peer to Peer – Wir gestalten Vielfalt“ wurde von 2018 – 2021 durchgeführt.

Dank der Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch die Robert Bosch Stiftung GmbH konnten neue Inhalte und Methoden erarbeitet und bei zwei Durchgängen der Diversity-Peertrainer*in-Ausbildung erprobt werden.

Das Projekt richtete sich an junge Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahren mit und ohne (familiäre) Einwanderungsgeschichte und/oder mit Rassistuserfahrung im Berliner Raum. Als Kooperationspartner war Young Voice TGD e.V., der Jugendverband der

Türkischen Gemeinde in Deutschland, an der Planung, Teilnehmenden-Akquise und Umsetzung des Projekts beteiligt. Auch wurde über die Kanäle von anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen geworben, was zu einer sehr erfreulichen vielfältigen Bewerber*innenlage geführt hat.

Hatte schon die erste Ausschreibung für die neue Ausbildung zum*zur Diversity-Peertrainer*in Anfang 2019 eine große Resonanz gefunden, wurde diese 2020 noch einmal deutlich übertroffen. Zahlreiche engagierte und motivierte junge Menschen haben sich beworben, um als angehende Diversity Trainer*innen



und Multiplikator*innen mit neuen Impulsen, Methoden und mit einem neuen Netzwerk, das sie während der Ausbildung erschließen, (mehr) Verantwortung in ihren Wirkungsbereichen zu übernehmen.

Die Diversität unter den Teilnehmenden wie schulischer Werdegang, derzeitiger Status (berufliche Orientierung bis hin zu kurz vor einem Masterabschluss), biografische Erfahrungen mit Diskriminierungen und Privilegien haben den Lernprozess enorm vergrößert sowie das Reflektieren mit- und das Lernen voneinander bereichert.

Die gemeinsame Ausbildung hat die Teilnehmenden zum gemeinsamen Engagement für eine solidarische Gesellschaft motiviert und ihnen das Handwerkszeug geliefert, als Multiplikator*innen andere

junge Menschen für die Wertschätzung von Diversität zu sensibilisieren und für die Übernahme von Verantwortung zu bestärken. Die ausgebildeten Diversity Trainer*innen und Multiplikator*innen wurden – so ihr Feedback am Ende der Ausbildung – auch darin empower, ihre kreativen Ideen in kurz- und längerfristige strukturierte Projekte zu übersetzen und sie haben neue Plattformen und Netzwerke für sich entdeckt, in denen sie sich zukünftig stärker engagieren möchten.



**Diversity
in Theorie und
in der
Bildungsarbeit**

Diversity zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen.

Unsere Gesellschaft ist immer wahrnehmbarer von einer Vielfaltigkeit unterschiedlicher Menschen, Interessen und Lebensformen geprägt. Bei Diversity geht es nicht nur um Wahrnehmung, Anerkennung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeiten von Menschen, sondern immer auch um die Entdeckung von Gemeinsamkeiten. Dazu gehören Geschlechtsidentitäten, Lebensalter, ethnische Zugehörigkeit, physische oder psychische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Religion und/oder Weltanschauung, soziale Herkunft und sozialer Status, Hautfarbe und viele andere Persönlichkeitsaspekte

WAS IST DIVERSITY?

und Zugehörigkeiten, mit denen sich Menschen identifizieren.



Diversity ist eine Philosophie und ein Gesellschafts- und Organisationskonzept.

Diversity ist sowohl eine Philosophie, als auch ein Gesellschafts- und Organisationskonzept mit verschiedenen Zielen, die am besten parallel verfolgt werden. Die diversen Ziele von Diversity mögen zwar etwas abstrakt klingen. Über simple Fragen kommen wir aber der „Sache“ schon sehr viel näher – egal ob es sich dabei um den eigenen Kiez, eine Bildungseinrichtung oder um die Arbeitsstelle handelt:

- > Bewusstwerdung und Abbau von

Vorurteilen und Diskriminierung: Welches Bild hat die Mehrheit meiner Freund*innen, Kollege*innen von ... Menschen ... mit ... ohne und wer wird (unbewusst) ausgeschlossen?

- > Wertschätzung unterschiedlicher Identitäten und Lebensformen: Nehme ich Unterschiedlichkeiten als Störung oder als Bereicherung wahr? Woran kann ich das eigentlich erkennen?
- > Widerspiegelung der gesellschaftlichen Diversität in (Personal-)Strukturen: Wird die vielfältige Gesellschaft in Schulbüchern abgebildet? Wie divers ist unser Personal und wer fehlt?
- > Schaffung von Angeboten für unterschiedliche Bedarfe: Wer fühlt sich von uns (nicht) angesprochen? Wer kennt unsere Angebote und kann diese nutzen?



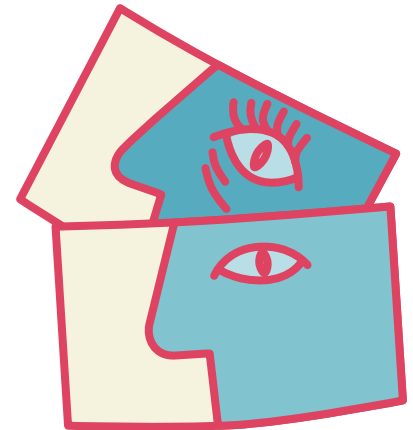
WAS IST DISKRIMINIERUNG?

Bestimmte menschliche Merkmale lösen in unseren Köpfen sehr schnell und oft nicht mehr bewusst wahrnehmbare Bilder und Assoziationsketten aus. Und so werden Menschen oft z.B. aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen oder sozialen Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Religion oder Weltanschauung mit Vorurteilen und im schlimmsten Fall mit diskriminierenden Verhaltensweisen konfrontiert. Denn kein Mensch ist frei von Vorurteilen. Sind uns diese nicht bewusst, dann denken und handeln wir

oft im Alltag, im Privatleben, in der Schule und Ausbildung, im Studium und im Berufsleben nach diesen. Diese Bilder sind sehr machtvoll, weil diese seit unserer Kindheit durch wichtige Institutionen und Quellen – wie Familie, Schule, Medien, Politik – immer wieder an uns vermittelt werden.

Neben der Diskriminierung auf der individuellen Ebene wie zum Beispiel durch Beleidigungen und „Witzen“ auf Kosten von anderen Menschen wird häufig noch in institutioneller und struktureller Diskriminierung unterschieden. Bei der institutionellen Diskriminierung geht es in etwa um Regeln und gewohnte

Abläufe – „das haben wir immer schon so gemacht!“. Strukturelle Diskriminierung kann z.B. durch Gesetze auftreten.



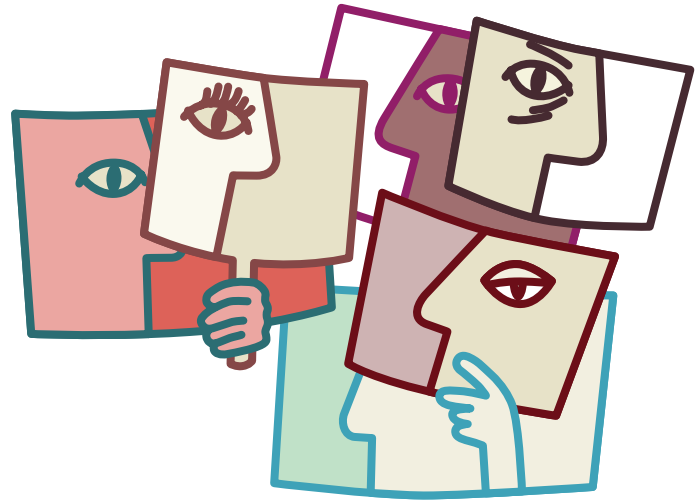
MEHRFACHZUGEHÖRIGKEIT UND INTERSEKTIONALITÄT

Wir sprechen von Mehrfachzugehörigkeit, weil alle Menschen mehr als eine Dimension von Vielfalt in sich vereinen.

Ein Mensch ist z.B. Frau, Auszubildende als Mechatronikerin, muslimischer Zugehörigkeit. Auch aufgrund unseren Mehrfachzugehörigkeiten bestehen zwischen Menschen neben Unterschieden zugleich Gemeinsamkeiten. Der Begriff Intersektionalität, der Ende der 1980er Jahre durch die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw in den Fachdiskurs gebracht worden ist, soll den Denkfehler verdeutlichen, Diskriminierungsgründe getrennt zu betrachten.

Im Kontext von Diskriminierung bedeutet das obere Beispiel, dass diese Person in einem von christlich sozialisierten Männern dominierten Berufsfeld als muslimische Frau diskriminiert werden kann.

Ein weiteres Beispiel wäre, dass junge Männer of Color häufig vor Clubtüren abgewiesen werden.



RECHTLICHER RAHMEN

Es gibt in Deutschland verschiedene Rechtsgrundlagen, die sowohl Bezüge zum Diversity-Ansatz haben, als auch durch Vorschriften die Umsetzung von Diversity erleichtern oder sogar einfordern.

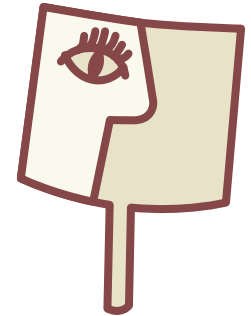
Diverse Rechtsgrundlagen auf Bundes- und Landes- und kommunaler Ebene geben also mehr oder weniger eine Rückendeckung für Diversity bei dem Abbau von Diskriminierung und der Herstellung von Chancengleichheit.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die größte Schnittmenge mit dem Diversity-Ansatz, da es u.a. auch die meisten Diversitätskategorien unter Schutz stellt:

Ethnische Herkunft/ rassistische Diskriminierung, Geschlecht, Alter, Religion/ Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Orientierung.

Das AGG bietet nicht nur einen Diskriminierungsschutz, sondern es ermöglicht ebenso eine proaktive Umsetzung von Diversity durch Positive Maßnahmen (z.B.

gezielte Personalgewinnung für unterrepräsentierte Gruppen) oder die Organisationspflichten der Arbeitgeber*innen (z.B. eine Einrichtung einer Beschwerdestelle für Diskriminierungen).



DER DIVERSITY-ANSATZ VON EINE WELT DER VIELFALT

„Vielfalt ist Alltag“ und „Gelebte Vielfalt“ bleiben als Slogans nur auf der Oberfläche ohne Effekt, wenn mit Diversity die Zusammenhänge von eigener Zugehörigkeit und damit verbundenen Machtverhältnisse nicht reflektiert und thematisiert werden. Es müssen also die unterschiedlichen Startbedingungen, Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen immer in Betracht gezogen werden, damit sich die Diversität auch tatsächlich entfalten kann. Noch immer sind schließlich Menschen aufgrund von zugeschriebenen oder tatsächlichen Zugehörigkeiten im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Schule, bei Behörden etc. Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen ausgesetzt.

„Engagement für Vielfalt = Engagement gegen Diskriminierung nur als festes Kombipaket“

Diskriminierung verhindert, dass Menschen ihre Potenziale voll entfalten und sich aktiv in die Gestaltung der Gesellschaft einbringen können. Sie wirkt so auch negativ auf die Gesellschaft als Ganzes. Für Eine Welt der Vielfalt ist Diversity ist ein ressourcenorientierter Ansatz, der die persönliche Entfaltung von Individuen, ihre Teilhabe und Mitgestaltung zum Ziel hat.

Einerseits sind sowohl mögliches diskriminierendes Verhalten und diskriminierende Strukturen in den Blick zu nehmen, in denen Menschen

befähigt werden, das eigene Recht der Nicht-Diskriminierung einzustehen, andererseits sind Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass alle einen gleichberechtigten Zugang für die Teilhabe und Mitgestaltung haben.

Kurz gesagt: Das Engagement für Vielfalt kann nur dann positiv wirken, wenn Menschen jeder Form der Diskriminierung ganz klar entgegentreten.



„Die Deklaration der Menschenrechte ist die Grundlage unserer politischen Bildungsarbeit.“

Eine Welt der Vielfalt ist ein Bildungsansatz, der vom New Yorker A World Of Difference Institute® der Anti-Defamation-League (ADL) entwickelt wurde. Die ADL wurde 1913 in den USA gegründet und ist eine international agierende Menschenrechtsorganisation, die sich für den Abbau aller Formen von Vorurteilen, Rassismus und Hate Crimes engagiert.

In Deutschland erreichte die rassistisch motivierte Gewalt Anfang der 1990er Jahre in Form von Ausschreitungen, Brandanschlägen und Morden eine neue Dimension. 1994 veranstaltete das A World Of Difference Institute® in Berlin das erste Train-the-Trainer-Seminar.

Auf Initiative einiger Teilnehmenden wurde der Verein Eine Welt der Vielfalt e. V. in Berlin gegründet. Eine Welt der Vielfalt entwickelt seit 1996 Diversity-Konzepte und Methoden in den Feldern Qualifizierung, Implementierung und anwendungsbezogener Forschung.

Der gemeinnützige Verein fördert das Bewusstsein von Bildungseinrichtungen, Verwaltungen, Unternehmen und Organisationen der Zivilgesellschaft für die Wertschätzung von Vielfalt und der gleichberechtigten Teilhabe. Der Verein bildet Multiplikator*innen in der Erwachsenenbildung, Diversity-Trainer*innen und – hier im Fokus – Peertrainer*innen aus.



„Unsere Diversity-Pädagogik macht gesellschaftliche Machtstrukturen sichtbar.“

Vorurteils- und Diskriminierungsstrukturen sind in der Gesellschaft facettenreich und vielschichtig. So ist die Grundlage des Programms Eine Welt der Vielfalt eine Pädagogik, die sich gegen alle Formen von Vorurteilen und Unterdrückung richtet und dabei auch zugrundeliegende Machtstrukturen sichtbar macht. Im Training wie auch in der Ausbildung steht die Erforschung von Identität, Vorurteilen und Diskriminierung im Zentrum, wobei die Reflektion immer auf drei Ebenen erfolgt:

- › Was bedeutet diese Erkenntnis für mich persönlich?
- › Welche Bedeutung hat das in der Gesellschaft?
- › Was lerne ich daraus für meinen Alltag?

In der Diversity-Trainer*in-Ausbildung arbeiten die Teilnehmenden an ihren Diversity-Kompetenzen auf drei Ebenen:

- > Reflexion der eigenen Haltung wie z.B. die eigenen Prägungen, Wahrnehmung von Ungleichheiten
- > Wissen wie z.B. welche Funktionen Stereotype und Vorurteile haben können
- > Handlungsoptionen wie z.B. gendergerechte Kommunikation erfolgen kann.

Die Sensibilisierung sowie die Vermittlung von Methoden erfolgt im Training und in der Ausbildung durch interaktive Einzel- und Gruppenübungen zur Selbsterfahrung, fachliche Inputs zur Vermittlung von Grundkenntnissen zu Diversität und Antidiskriminierung, Reflexion in angeleiteten Diskussionsgruppen, Rollenspiele und andere Theater- und

Kreativmethoden, Zeichnungen, Collagen, Videofallstudien, Simulationen und Erfahrungsberichte auf visueller Ebene.



No one is born hating another person because of the color of his skin, or his background, or his religion. People must learn to hate, and if they can learn to hate, they can be taught to love ...

NELSON MANDELA

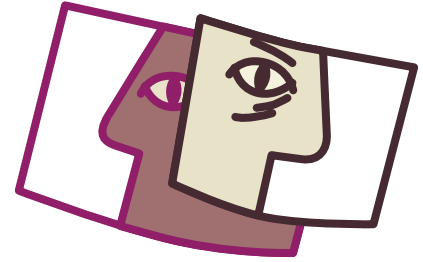
**Die Ausbildung
zum*zur Eine Welt
der Vielfalt-
Peertrainer*in**

DER PEER-TRAINER*IN UND MULTIPLIKATOR*INNEN-ANSATZ

Die Ausbildung zum*zur Diversity-Peer-Trainer*in von Eine Welt der Vielfalt kombiniert den Multiplikator*innen- mit dem Peer to Peer-Lernansatz, um so die Ideen einer vielfältigen und möglichst diskriminierungsfreien Gesellschaft mit maximaler gesellschaftlicher Breitenwirkung zu vermitteln. Junge Erwachsene werden als Multiplikator*innen ausgewählt, und zu Peertrainer*innen ausgebildet – eine besondere Form gesellschaftspolitischer Bildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Jugendliche und junge Erwachsene.

Der Multiplikator*innen-Ansatz beruht auf der Überlegung und Beobachtung, dass Menschen aufgrund verschiedener Faktoren und gesellschaftlichen Gruppenzugehörigkeiten (wie gemeinsamer Lebens- und Diskriminierungserfahrung, Sprache und Sprachcodes, oder anderer Identitäten) eine größere Nähe und direkteren Zugang zu gewissen Gruppen von Lernenden haben, als dies im klassischen Lehrer*in-Schüler*in-Verhältnis der Fall ist. Der Peer to Peer-Lernansatz zielt auf einen partizipativen, kollektiven Lernprozess unter „Gleichen“, z.B. unter Gleichaltrigen ab.

Der Austausch von Wissen und Erfahrung auf Augenhöhe wird zu einem sozialen Prozess, der so Lerneffekte steigert,



und diese besser an den Interessen und Bedarfen aller Beteiligten ausrichtet.

Die Ausbildung zielt auf Jugendliche und junge Erwachsene ab, weil diese ein enormes Potenzial der Einflussnahme auf die Gesellschaft haben. Die Methode des Peertrainings basiert auf der Überzeugung, dass junge Menschen Gleichaltrigen eine Botschaft viel glaubwürdiger übermitteln können, als wenn diese von älteren Erwachsenen kommt. Peertrainer*innen sind Vorbild für Gleichaltrige und dabei zugleich Lehrende und Lernende.



„Als Vorbilder haben Peertrainer*innen nachhaltig positiven Einfluss.“

Folgende zwei Auswahlkriterien sind ausschlaggebend: das gesellschaftliche Engagement der an der Ausbildung interessierten jungen Menschen. Denn Diversity-Peertrainer*innen von Eine Welt der Vielfalt engagieren sich aktiv für gesellschaftliche Vielfalt, für gleichberechtigte Teilhabe und gegen Diskriminierung in Schulen, Vereinen, in Ausbildung, Studium und anderen Institutionen.



Das zweite Auswahlkriterium bildet die Zusammenstellung der Gruppe, nach ihren Zugehörigkeiten und Positioniertheiten innerhalb der Gesellschaft. Es wird ein besonderer Wert daraufgelegt, dass Menschen mit eigener/familiärer Einwanderungsgeschichte und/oder mit Rassismuserfahrung sowie Menschen marginalisierter Gruppen zahlreich vertreten sind.



ZIELE DER AUSBILDUNG

Diversity-Kompetenz gilt als eine wichtige Schlüsselqualifikation unserer Zeit. Mit dem Projekt „Peer to Peer – Wir gestalten Vielfalt“ werden junge Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahren mit und ohne (familiäre) Einwanderungsgeschichte und/oder mit Rassismuserfahrung sensibilisiert, sich für gesellschaftliche Vielfalt und gegen Diskriminierung und Rassismus einzusetzen. Im gemeinsamen Lernen setzen sich die jungen Menschen kritisch mit den eigenen sozialen und kulturellen Identitäten auseinander, lernen, wie externe Zuschreibungen von Gruppenzugehörigkeit zu Herabwürdigung und Ausgrenzung auf individueller und struktureller Ebene führen kann.

„Die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität ist wichtig für die Rolle als Trainer*in“

Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit demokratischen Werten wie gleichberechtigter Teilhabe, lernen, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und für die positive Gestaltung der Gesellschaft aktiv zu werden. Sie werden so befähigt, sich gemeinsam für eine solidarische Gesellschaft zu engagieren und als Trainer*innen und/oder Multiplikator*innen für die Jugendarbeit Bildungsveranstaltungen durchzuführen, sowie eigene Projekte zu initiieren.

Die Peertrainer*in-Ausbildung verfolgt folgende Ziele:

- › Sensibilisierung für gesellschaftliche Vielfalt, für eigene Werte, Identitäten und Vorurteile, für die Bedeutung der Themen Rassismus, Diskriminierung und Diversity in der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- › Auseinandersetzung mit Herausforderungen und Chancen in der Einwanderungsgesellschaft
- › Zusammenhalt in der Einwanderungsgesellschaft durch persönliche Begegnung und Vernetzung von Teilnehmenden mit und ohne eigene/familiäre Einwanderungsgeschichte, unterschiedliche Religionen/Weltanschauungen und soziale Zugehörigkeiten stärken

- › Erweiterung der eigenen Diversity-Kompetenz als wichtiger Schlüsselqualifikation in Alltag, ehrenamtlichem Engagement und Beruf
- › Motivation, Qualifizierung und Empowerment zu zivilgesellschaftlichem Engagement für mehr gleichberechtigter Teilhabe
- › Kompetenzerweiterung als Multiplikator*in in der politischen Jugendbildung (Erlernen von partizipativen und kreativen Methoden, Moderation, Durchführung von Sensibilisierungsübungen, Gruppen leiten)
- › Projektmanagement-Fähigkeiten (Methoden und Werkzeuge) zur Entwicklung und Umsetzung eigener Aktivitäten mit Jugendlichen erlernen



**Ungerechtigkeit
an irgendeinem Ort
bedroht die Gerechtigkeit
an jedem anderen.**

**— *Injustice anywhere is a
threat to justice everywhere***

MARTIN LUTHER KING, 1963

AUFBAU UND INHALTE DER AUSBILDUNG

Die Fortbildung basiert auf dem ganzheitlichen Diversity-Konzept von Eine Welt der Vielfalt e.V., welches neben ethnischer Zugehörigkeit/Hautfarbe auch weiteren Diversity-Dimensionen wie – Geschlechtsidentitäten und Gender, sexuelle Orientierung, Behinderung, soziale Herkunft und sozialer Status, Lebensalter, Religion/Weltanschauung – berücksichtigt. Die Ausbildung besteht aus unterschiedlich langen mehrtätigen, fünf Modulen und umfasst insgesamt 16 Ausbildungstage. Jedes Modul behandelt ein anderes Thema, eine andere Methode oder Werkzeug:

Modul 1: Diversity-Sensibilisierung –

Die Teilnehmenden werden für Diversity sensibilisiert. Sie lernen die theoretischen Grundlagen zur Philosophie und die Methoden des Diversity-Ansatzes von Eine Welt der Vielfalt kennen.

Modul 2: Kreativ & partizipativ – Diversity & Theatermethoden –

Verschiedene theater-pädagogische Methoden werden kennengelernt und ausprobiert. In einer methodisch-didaktischen Einheit werden die Einsatzmöglichkeiten von Theatermethoden und Diversity theoretisch reflektiert und praktisch erprobt.

Modul 3: Engagement in der

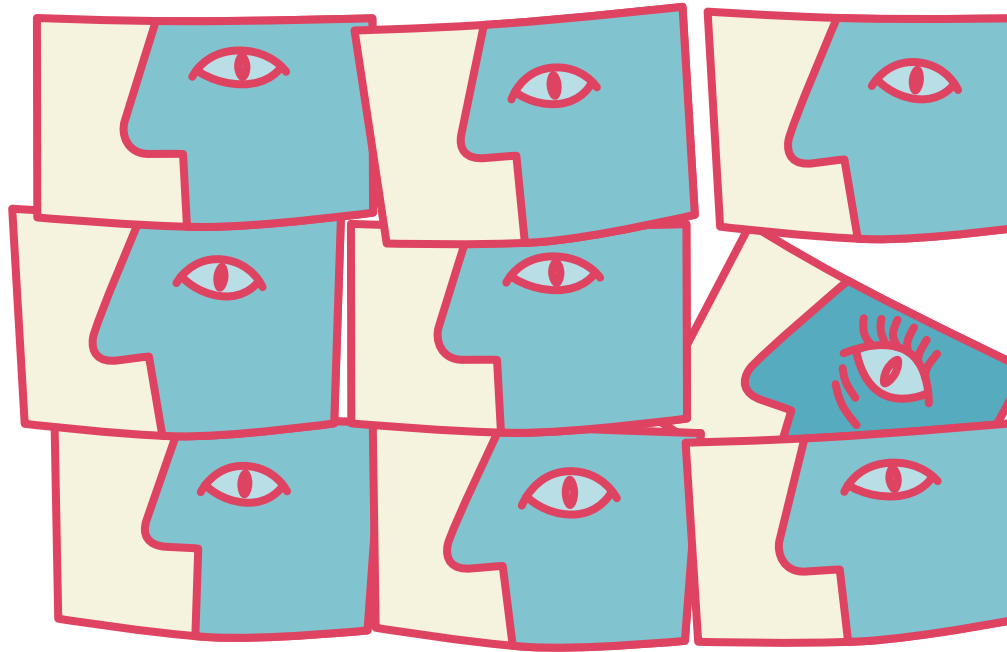
Einwanderungsgesellschaft – Wissen über Migration und Flucht in der Einwanderungsgesellschaft, über die Rolle von Sprache und über Rassismus wird erweitert und reflektiert. Ferner werden verschiedene Vereine, Initiativen, Migrant*innen – und neuen deutschen Organisationen und ihre Arbeit kennengelernt.

Modul 4: Praxis-Modul für

Peertrainer*innen – Der Schwerpunkt in diesem Modul liegt auf dem Praxistransfer zur Durchführung von eigenen Diversity-Trainings mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Peertrainer*innen führen selbst Übungen durch, die Umsetzung wird mit der Gruppe und den Ausbilder*innen aus verschiedenen Perspektiven strukturiert reflektiert.

Modul 5: Projekte erfolgreich

planen und umsetzen – Wissen zu Methoden und Werkzeugen des Projektmanagements im Kontext Diversity, zu Veranstaltungsplanung, Finanzierungsmöglichkeiten sowie Öffentlichkeitsarbeit werden vermittelt und anhand kleinerer Projektideen praktisch erprobt.



MODUL 1: DIVERSITY-SENSIBILISIERUNG NACH DEM ANSATZ VON EINE WELT DER VIELFALT



Im ersten Modul lernen die Teilnehmenden die theoretischen Grundlagen, die dahinterstehende Philosophie und die Methoden des Diversity-Ansatzes von Eine Welt der Vielfalt e.V. kennen.

Die eigene Erfahrung mit den Sensibilisierungsmethoden und ihren Wirkungsweisen stellt eine zentrale Voraussetzung für die künftige Arbeit als Peertrainer*in und den Einsatz des Eine Welt der Vielfalt-Bildungsprogramms in der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen dar. Im Erfahrungsprozess des ersten Moduls gehen die Teilnehmenden in die Auseinandersetzung mit ihren eigenen Identitäten,

Prägungen und Positionierungen in der Gesellschaft.

Sie setzen sich mit den Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung auseinander, und betrachten deren Wirkmacht auf institutioneller wie struktureller Ebene. Schließlich wird der Zusammenhang von Diskriminierung und Privilegien thematisiert. Sie werden angeregt, konkrete Maßnahmen zu entwickeln, mit denen sie selbst zum Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung und zur Schaffung eines diversitygerechten Umfelds der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung beitragen können.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Wirkung von Sprache und Bildern. Sie beeinflussen unser Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln. Neben der Analyse von Sprache und ihrer gesellschaftspolitischen Bedeutung wird aufgezeigt, wie durch diese Stereotype und Vorurteile (u.a. in Medien) transportiert werden und welche Wirkmacht sie so entfalten.

Dabei reflektieren die Teilnehmenden deren (zugeschriebene) Bedeutungen im Spannungsverhältnis von gesellschaftlichen Strukturen und Herrschaftsverhältnissen, sowie den damit verbundenen Wertungen und Konstruktionen von Realität.

Der Zusammenhang von Sprache, Macht und Diskriminierung im konkreten gesellschaftlichen Kontext wird aufgezeigt.

Die Konstruktion von Identität durch Sprache und Bilder bildet den Ausgangspunkt für die kritische Auseinandersetzung mit eurozentrischer Geschichte und Kolonialismus.

~

Diversity bedeutet Vielfalt von Menschen und Lebensformen, heißt Gemeinsamkeiten entdecken. Ziel ist die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen.

EINE WELT DER VIELFALT E.V.

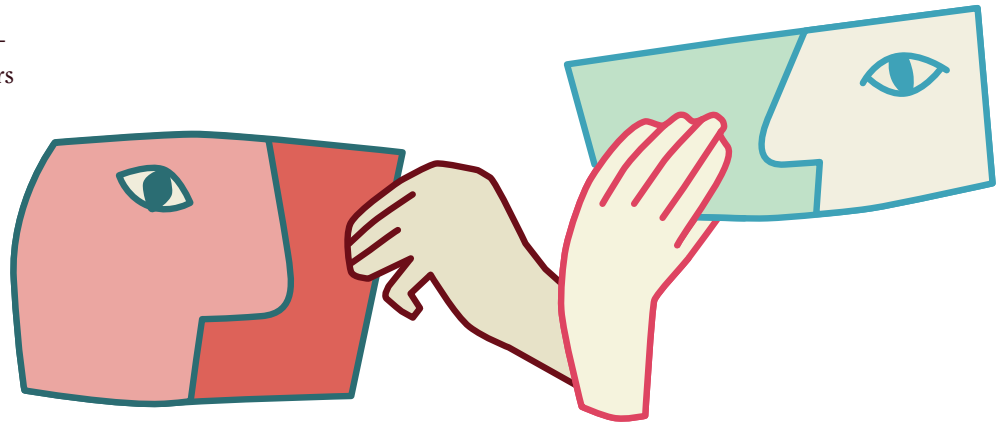
MODUL 2: KREATIV & PARTIZIPATIV – DIVERSITY & THEATERMETHODEN

Im zweiten Modul lernen die Teilnehmenden verschiedene theaterpädagogische Methoden kennen (Theater der Unterdrückten, Forumtheater, politisches Aktionstheater).

Der Theaterpädagoge Harald Hahn stellt in einem Workshop Rollenspiele und Körpererfahrungen sowie das Forumtheater des brasilianischen Regisseurs

Augusto Boal als Methode für den Einsatz als Peertrainer*in vor. Theaterpädagogische Methoden zeichnen sich durch Körperlichkeit und hohe Emotionalität aus, weil im Lernprozess der Körper mit eingebunden wird.

Hinzu kommt die Förderung von Spontaneität und das Erfahren von Improvisationsfähigkeit. Nicht zuletzt sollen die Übungen auch Freude bereiten. Das gemeinsame Lachen (Humor) stellt ebenfalls eine wichtige Ressource dar,



gerade wenn Themen besprochen werden, die eventuell „Schmerz“ und seelisches „Leid“ verursachen können.

In einer methodisch-didaktischen Einheit werden die Einsatzmöglichkeiten von Theatermethoden in Diversity-Training theoretisch reflektiert und praktisch erprobt. Mit der Methode Forumtheater werden diskriminierende Szenen aus dem Alltag nachgespielt bzw. entwickelt, und im gemeinsamen Rollenspiel Handlungsstrategien zum Umgang mit diskriminierenden Haltungen entworfen und erprobt.

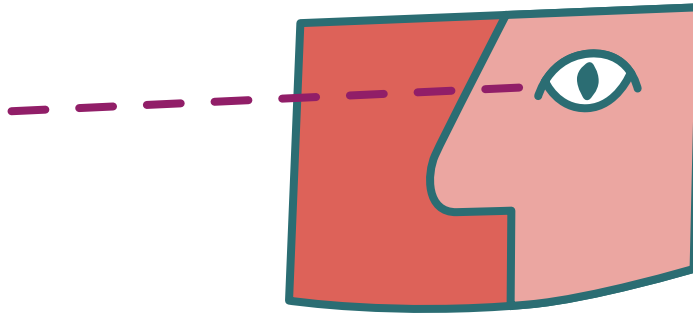
So werden zugleich das Selbstbewusstsein und die Courage zur Intervention gegenüber diskriminierendem Verhalten gestärkt bzw. (weiter)entwickelt.



Fehlerfreundlichkeit bildet im Rahmen von emanzipatorischer Bildungsarbeit, die nicht auf Schuldzuweisung und Scham setzt, sondern auf Lernprozesse bei denen sich Menschen verändern dürfen, die Grundlage.

HARALD HAHN, THEATERPÄDAGOGE

MODUL 3: ENGAGEMENT IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT



Im dritten Modul wird das Wissen der Teilnehmenden über Migration und Flucht in der Einwanderungsgesellschaft erweitert und reflektiert.

Die kritische Auseinandersetzung mit dem Thema beginnt mit der Geschichte der Arbeitsmigration nach Westdeutschland seit den 1960er Jahren und den daraus erfolgten Veränderungen der hiesigen Gesellschaft, der jahrzehntelangen politischen Verweigerung der Anerkennung der Realität von Deutschland als Einwanderungsland und der daraus erwachsenen strukturellen Diskriminierung von Menschen mit (familiärer) Einwanderungsgeschichte. Auch spezifische Kontexte der Einwanderung von wie der (Spät)Aussiedler*innen wird beleuchtet.

Danach werden strukturelle Unterschiede der Einwanderung in West- und Ostdeutschland betrachtet, und welchen Einfluss diese bis heute auf Identitäten und Identitätsdiskurse in West und Ost haben.

Schließlich geht es um die späte Anerkennung des vereinigten Deutschlands als Einwanderungsland 2006 und den daran anschließenden Prozess „nachholender Integration“ (K. J. Bade). Reflektiert wird über die Auswirkungen von Flucht (2015) auf gesellschaftlichen Diskurs über, und Selbstverständnis von Deutschland als Einwanderungsgesellschaft.

Im Modul werden darüber hinaus die Aktivitäten verschiedener Vereine, Initiativen, Migrant*innen und- neuen deutschen Organisationen vorgestellt. Das Kennenlernen und die

Auseinandersetzung mit den Arbeitsschwerpunkten der jeweiligen Initiativen, Vereine etc. soll zugleich als Anregung und Vorbild für das eigene, zukünftige Engagement der Teilnehmenden dienen.



**Nur wenn wir die
Wirkungen der
500jährigen Kolonisierung
umfassend erforschen und
verantwortlich aufarbeiten
können wir die Zukunft
gerecht gestalten.**

TAHIR DELLA, ISD

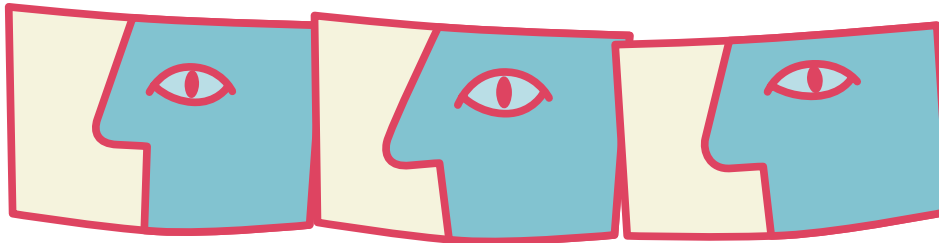
MODUL 4: PRAXIS-MODUL FÜR PEERTRAINER*INNEN

In diesem Modul reflektieren und setzen die Peertrainer*innen die neu gewonnenen Kenntnisse auf zwei Ebenen bzw. in wechselnden Rollen um – als Teilnehmende und als Trainierende. Übungen des Eine Welt der Vielfalt-Programms werden von den zukünftigen Peertrainer*innen selbst durchgeführt und die Umsetzung anschließend mit der Gruppe und den Ausbilder*innen reflektiert.

Die Peers erproben sich selbst als Trainer*in.

Die Teilnehmenden setzen sich so mit ihrer Rolle als Peertrainer*in auseinander und erhalten dazu detailliertes Feedback von den Ausbilder*innen. Dabei liegt ein besonderer Schwerpunkt auf dem Umgang mit Widerständen der Teilnehmenden, diskriminierenden Äußerungen sowie Konflikten.

Ferner werden die Teilnehmenden angeleitet, eigene Peer-Trainings nach dem Programm von Eine Welt der Vielfalt zu konzipieren.



MODUL 5: PROJEKTE ERFOLGREICH PLANEN UND UMSETZEN



In diesem Modul liegt der Fokus auf Methoden und Werkzeugen des Projektmanagements. Die Teilnehmenden lernen, wie sie Projekte, vor allem im Bereich der Jugendarbeit sowie mit jungen Erwachsenen, konzipieren und umsetzen. Einen Schwerpunkt bilden dabei die Planung und Umsetzung von Veranstaltung verschiedenster Formate.

Ein weiterer Aspekt beschäftigt sich mit der Finanzierung von Projekten. Dabei wird ein Überblick über potentielle Zuwendungsgeber*innen und Ausschreibungen gegeben, sowie über Grundprinzipien und Instrumente des Fundraisings.

Schließlich wird ein Grundverständnis von Öffentlichkeitsarbeit vermittelt.

Die Ausbildung schließt ab mit der Übergabe des Zertifikats „Diversity-Peertrainer*in für den Eine Welt der Vielfalt-Ansatz“ mit konkreten Vereinbarungen für einen nachhaltigen Austausch und kollegialer Beratung.



Materialien

LINKS ZU LITERATUR UND MATERIALIEN zu den Themen Diversität und Antidiskriminierung

Eine Welt der Vielfalt e. V.

→ www.ewdv-diversity.de/infothek

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

→ www.berlin.de/lb/ads/

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

→ www.antidiskriminierungsstelle.de



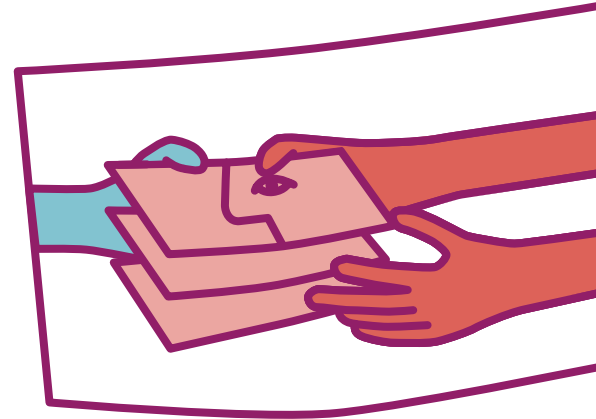
GLOSSARE IM INTERNET

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V.

→ www.idaev.de/researchetools/glossar/

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.

→ www.adb-sachsen.de/glossar



Neue Deutsche Medienmacher*innen: Neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft

→ <https://www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/>

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln & Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V. (Hg.) (2013): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch.

→ <https://isdonline.de/neuer-glossar-und-checkliste-zum-rassismuskritischen-leitfaden-fuer-journalistinnen-mit-unterstuetzung-der-isd/>

Bundeszentrale für politische Bildung: Was ist das? Glossarbegriffe als Erklärvideos

→ <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/182726/erklaervideos-glossar>

Begriffe zu Sprache im Kontext Behinderung

→ <https://leidmedien.de/>

Gesellschaftsbilder: Die Fotodatenbank mit neuen Perspektiven

→ <https://gesellschaftsbilder.de/>

Leitfaden zu Diversity, Sprache und Bildern der LADS:

→ https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/diversity/materialien-und-links/leitfaden_vielfalt-zum-ausdruck-bringen.pdf

Sprache und Geschlecht:

→ https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/ e16894/2017_Leitfaden-5.Auflage-Neu-web-final_ger.pdf





Herausgeberin Eine Welt der Vielfalt e. V.
Schillerstraße 59
10627 Berlin
info@ewdv-diversity.de
→ www.ewdv-diversity.de

Text Dr. Azra Dzajic-Weber, Serdar Yazar

Redaktion Alexander von Dippel

Erschienen Februar 2021 — Diese Handreichung entstand im Rahmen des Projekts „Peer to Peer – wir gestalten Vielfalt“.

Das Projekt „Peer to Peer – wir gestalten Vielfalt“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch die Robert Bosch Stiftung GmbH.

Grafische Gestaltung BAR PACIFICO/ Girardet & Hickethier
→ www.bar-pacifico.de
Entwurf Laura Romana /// Illustrationen Fabian Hickethier

