

## **Diversitätsbewusst, empowerment-orientiert in der Bildungsarbeit und der pädagogischen Arbeitspraxis sein**

Wie kann eine diversitätsbewusste und empowerment-orientierte Bildungsarbeit und pädagogische Arbeit aussehen?

### **Meine Haltung, Wissen zu Diskriminierung und eigene Positionierung**

Es genügt nicht die eigenen Vorurteile als "Wissen" zu verstehen und zu behaupten soziale Kategorien hätten heute keine Relevanz. Klasse, Herkunft und Geschlechterunterschiede sowie falsche Konstrukte wie "Rasse" und Zuschreibungen zu bestimmten Religionen sind jahrhundertealte Verhältnisse, die fest in unsere Denk- und Handlungsweisen eingewoben sind. Sie haben vielfach auch Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen und Solidarität. Um dies zu reflektieren ist ein Grundwissen über Historie und gesellschaftliche Verankerung von Rassismus und gesellschaftlichen Machtstrukturen in der deutschen Gesellschaft und auf globaler Ebene notwendig.

Für Mehrheitsangehörige nicht spürbar, werden Menschen bestimmter Länder oder Gruppenzugehörigkeiten aufgrund verschiedener Erkennungszeichen abgewertet, ausgegrenzt und benachteiligt. Dies können falsche Konstrukte wie »Rasse«, »Ethnie« oder reale Merkmale wie Hautfarbe, Aussehen, Religion und Kultur sein. Diesen Menschen jeden Alters wird der Zugang zu Ressourcen, Privilegien und Chancen u.a. erschwert. Rassismus ist in den gesellschaftlichen Strukturen sowie in der Sozialisation verankert und wird in zwischenmenschlichen Beziehungen oder Begegnungen ausgeübt: durch Fremde, Bekannte, Bezugspersonen im Alltag und Mitarbeiter von Behörden oder Institutionen. Eine vorurteilssensible Arbeit berücksichtigt diese Aspekte. Folgende Punkte sollten in der Arbeitspraxis berücksichtigt werden:

- Anerkennungs- und Wertschätzungskultur in der Einrichtung etablieren
- Abkehr von dem deterministischen Verständnis von Kultur und der "Kultur des Anderen"
- Kategorisierungen und Norm(alitäts)vorstellungen durchbrechen
- Vermeidung von Festzuschreibungen und kritische, erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit kultureller Norm(alität)
- Reflexion eigener Erfahrungen von Privilegien und Macht beim päd. Personal
- Positionierung gegenüber jeglicher Form der Diskriminierung im Arbeitsumfeld
- Ermutigen zu antidiskriminierendem Engagement

### **Bewusstsein über "Wissenslücken" aufgrund einer privilegierten Situation – Sensibilität beim pädagogischen Personal/BeraterInnen/Jugendgruppenleitung**

- Blick auf intersektionale und diversitätssensible Pädagogik lenken: systematisch einbinden in allen Fächern
- Antirassismustrainings, in denen Ursachen und Mechanismen von Rassismus, sowie der Einfluss von Vorurteilen in Sprache, Einschätzung Anderer und im eigenen Verhalten deutlich gemacht werden
- Wahrnehmung für Ausgrenzungsmechanismen schärfen
- "Vielheit" im Profil anerkennen und ausgrenzende Denkstrukturen abbauen (Leitungsebene)
- selbstreflexive Strukturen einbinden: Schulung und Mediation des Personals

### **Empowermentarbeit**

Empowermentarbeit ist ein notwendiger Bestandteil diversitätsbewusster und rassismuskritischer Bildungsarbeit. In Empowerment-Prozessen geht es viel darum aus der Un-Sichtbarkeit zu treten, sich selbst aus gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu befreien und für sich selbst ohne äußere

Abwertung stehen zu können. In diesem Zusammenhang sind die Emanzipation aus gesellschaftlich akzeptierter "Unterdrückung" und die Selbstheilung in geschützten Räumen (mit Betroffenen) zwei wichtige Elemente. Als LehrerIn mit Macht und Zugehörigkeit zur Mehrheit gilt es diese Diskrepanz zu erkennen und Schiefen abzubauen ("Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit", Amadeo Antonio Stiftung, 2017).

- Gründe warum Empowerment notwendiger Bestandteil des pädagogischen Geschehens sein sollte:
  - Die Erfahrung von Diskriminierungen wie Rassismus, Antiislamismus, Antisemitismus, Homophobie... sind Abwertungen, die die Menschenwürde, Selbsteinschätzung, Wohlbefinden und das selbstbestimmte Handeln betroffener SchülerInnen nachhaltig beeinträchtigen, **gleichzeitig** sind diese für Mehrheitsangehörige oft nicht sichtbar. Die meisten LehrerInnen gehören statistisch gesehen der Mehrheit an (in Bezug auf Herkunft, Religionszugehörigkeit und Kulturhintergründe).
  - Bestehende Diskrepanz (im Erfahrungswissen) und die oft angewendete Strategie des "Herunterspielens"; "nicht ernst Nehmens" von Rassismuserfahrungen u.a. aus Hilflosigkeit /Unwissen verstärkt und manifestiert die Negativerfahrung der SchülerInnen.
- In der Jugendarbeit und im Kontext Schule gilt daher das Ziel diese **professionellen Wissenslücken** zu schließen: Fachkräfte und MultiplikatorInnen (Jugendgruppenleitungen, Lehrpersonal, SozialarbeiterInnen, Schulleitung) sollten hier ihre Verantwortung wahrnehmen und durch Lernprozesse wie Selbstreflexion, Selbstermächtigung der "machtlosen" Jugendperspektive und Power-Sharing mitdenken (mehr dazu u.a. A-A Stiftung, 2017; DRK Expertise, 2014; Benbrahim , 2017)
- Es sollte a) **empowerment-orientierten Räume** und b) geschützte **Empowerment- Räume** geben
  - Empowerment-orientierte Räume entstehen, wenn PädagogInnen/MitarbeiterInnen Rassismuskritik und Diversitätsbewusstsein in der Arbeitspraxis umsetzen  
Empowerment-Räume als geschlossene und geschützte Räume für PoCs sind ein Angebot nur für betroffene Beratende/ TeilnehmerInnen /Kinder/ Jugendliche/ SchülerInnen, in denen angstfrei, unter fachlich ausgebildeter Leitung, über Erfahrungen gesprochen werden und man in den Austausch gehen kann (über: Spoken Word, Theater, Tanz, Rap, Kunst oder Körperarbeit). Dies ist auch für andere Diskriminierungsformen wie Sexismus, Homophobie u.v.m. denkbar.