

Fortbildungen

diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch



TEAMEN IM

HETEROGENEN

TANDEM

WIR KOMMEN ZU IHNEN

Sie möchten eine Fortbildung buchen, die bei Ihnen durchgeführt werden soll?

Wir, die Fachstelle Kinderwelten im ISTA, organisieren Fortbildungsveranstaltungen zu unserem Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® als ein inklusives Praxiskonzept. Der Ansatz trägt zur Bildungsgerechtigkeit bei, indem er für eine diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Pädagogik steht.

FOLGENDE FORMATE BIETEN WIR AN:

- In-House-Fortbildungen
- kitaübergreifende Fortbildungen
- Dienstbesprechungen
- Implementierungen mit Studientagen und fachlich begleiteten Praxisphasen
- mehrteilige Kurse
- Workshops
- Vorträge
- Fachtagungen
- u.v.m.

MÖCHTEN SIE UNS KONTAKTIEREN?

Kontaktpersonen: Serap Azun (sie), Anna Jaeger (sie)

Telefon: +49 (0)1 63 5 31 58 44

(Di. und Do., 09:30–14:00 Uhr)

E-Mail: fortbildung@kinderwelten.net

Web: kinderwelten.net/fortbildung_vbue

Autor*in: Berit Wolter

Redaktion: Nuran Ayten, Adalca Tomás, Tajan Ringkamp, Petra Wagner, Sandra Richter

Layout und Satz: Anna Jaeger

INHALT

1. Einleitung	S.4
2. Gründe fürs Teamen im heterogenen Tandem	S.4
3. Was es zu beachten gibt	S.7
3.1 Zusammensetzung des Tandems	S.7
3.2 Absprachen vor der Veranstaltung	S.8
3.3. Verhalten während der Veranstaltung	S.11
3.4 Nachbereitung	S.12
4. Auch das Tandem reicht nicht aus	S.13
5. Abschluss	S.14
6. Vertiefungstipps	S.15
Zitiervorschlag	S. 15

1. EINLEITUNG

Der Text richtet sich an Menschen, die für die Fachstelle Kinderwelten zum Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® fortbilden. Das ist der Personenkreis, der im Folgenden mit „ihr“ oder „wir“ gemeint ist.

Zur Vermittlung des Ansatzes der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® gibt es eine Vielzahl von Formaten: Texte, Materialien, Vorträge – aber vor allem Angebote zur persönlichen Auseinandersetzung im Gruppenprozess. Das geht von 1,5-stündigen Workshops bis zu mehrmoduligen Ausbildungen für Multiplikator*innen. Ihnen allen ist eines gemeinsam: Ihr Verlauf und Inhalt ist unter anderem abhängig von den Erfahrungen, Schwerpunkten und auch gesellschaftlichen Positionen und diesbezüglichen Positionierungen der fortbildenden Person/en.

Unser Anspruch: Inhalte und Umsetzung der Fortbildungen sollen diversitätsbewusst und diskriminierungskritisch sein, so wie wir es auch in der pädagogischen Praxis der Teilnehmer*innen unterstützen wollen. Dafür braucht es stetige Reflexion und Wissenserweiterung der Fortbildner*innen, aber eben auch eine Erweiterung der vertretenen Perspektiven und Expertisen. Ein Bestandteil davon ist es, Veranstaltungen nach Möglichkeit nicht allein durchzuführen.

Im folgenden Text wird es darum gehen:

- warum der Fortbildungsbereich der Fachstelle Kinderwelten es befürwortet, wenn Veranstaltungen zu zweit durchgeführt werden,
- was es zu beachten gibt beim Teamen im heterogenen Tandem (vor, während und nach Veranstaltungen),

- wie damit umgegangen werden kann, dass Teamen im Tandem Perspektivenvielfalt und Repräsentation auch nur erweitern, aber nicht komplett gewährleisten kann,
- und wie ihr das Thema vertiefen könnt.

Der Text beruht auf Interviews und Gesprächen mit Kinderwelten-Kolleg*innen – vielen Dank insbesondere an Nuran Ayten, Anne Backhaus, Adalca Tomás und Tajan Ringkamp, auf meinen eigenen Erfahrungen und Überlegungen und auf Texten anderer zum Thema (siehe Vertiefungstipps). Er umfasst bei allen Bemühungen um eine intersektionale Perspektive vor allem Beispiele aus queeren und rassifizierten Erfahrungswelten.

2. GRÜNDE FÜRS TEAMEN IM HETEROGENEN TANDEM

Bei einer Fortbildung passiert so viel mehr als das, was im Ablaufplan festgelegt werden kann. Und vor allem diese Momente sind es, in denen es sich zeigt, wie unsere gesellschaftliche Position und Positionierung sich auf unsere Fortbildner*innentätigkeit auswirkt. Mit gesellschaftlicher Position ist gemeint: Wo stehe ich bezüglich eines bestimmten Vielfaltsmerkmals in dieser Gesellschaft? (Bsp.: Ich bin weiß.) Der Begriff Positionierung hingegen beschreibt, wie ich diese Zugehörigkeit für mich definiere und wie ich mich dazu verhalte (Bsp.: Ich bin mir bewusst, dass ich in Bezug auf Rassismus privilegiert bin und setze mich gegen weiße Dominanzen ein – bei mir selbst, bei anderen und in den mich umgebenden Strukturen).

Die folgenden Fragen zur Selbstreflexion sollen beispielhaft verdeutlichen, in welchen Situationen dies eine Rolle spielt:

- Zu welchen Diskriminierungsformen fallen mir sofort Beispiele ein? Welche muss ich mir explizit vornehmen, nicht aus dem Blick zu verlieren?
- Welche Teilnehmer*innen können sich leicht(er) mit mir identifizieren und Vertrauen haben, dass ich sie wirklich verstehe?
- Mit welchen Begrifflichkeiten und Diskursen fühle ich mich selbst unsicher und vermeide daher das Thema (ggf. unbewusst)?
- Bei welchen problematischen Äußerungen von Teilnehmer*innen interveniere ich sofort, was verschiebe ich, was entscheide ich mich doch nicht zu thematisieren?
- Zu welchen Schwerpunkten entscheide ich mich, spontan einen Exkurs einzuschleifen, was lasse ich aus?
- Auf welche Weise nutze ich meine eigenen Erfahrungen als Beispiele? Was kann ich von mir selbst teilen, ohne Kommentare oder Ausfragen zu befürchten? Wie wirkt sich das auf meinen Kontakt mit der Gruppe aus?
- Habe ich mich schon einmal so angegriffen oder berührt gefühlt, dass es mir schwergefallen ist, meine Rolle meinen Ansprüchen entsprechend auszufüllen?

Interviewauszug:

„Bei einer Teamfortbildung in einer Kita kamen zwei der rassifizierte Personen zu mir und sagten ‚Hey, das macht keinen Sinn mit denen. Ich weiß, du bist bei

*uns, wir sind bei dir, lass das laufen, geh nicht drauf ein.‘ [...] Dann haben wir gesagt, ok, wir geben dem keinen Raum, indem wir intervenieren, sondern wir konzentrieren uns auf das Thema Familienkultur, Familienbücher [...] Ja, und dann hab ich das meiner weißen Kollegin erzählt. Sie meinte ‚OK, machen wir’s so.‘ Das fand ich auch gut, dass sie sich eingelassen hat. [...] Da wurde diese Blase, das war so eine Gruppe von drei weißen Frauen, dieses Machtvolle da, wurde immer kleiner und kleiner, und kurz vorm Ende haben wir – ich hab ja immer mitgeschrieben – ich konnte kurz vor Ende, zwei Stunden bevor diese zwei Tage um sind, wirklich nehmen, was geäußert wurde, und die Diskrepanz zu Familienkultur aufzeigen, und wie diskriminierend das ist. Und damit war die Geschichte erledigt. [...] Das spricht auch für ein Tandem, weißt du, wenn die [Teilnehmer*innen] ihre Erfahrungen mit deiner identifizieren können, dann ist da schon eine Vertrauensbasis, wo du wirklich auch mit denen verhandelst, und das dann so gestaltest, dass die sicherer sind. Und vor allem: anstatt sich am Weißsein abzuarbeiten oder so einem rassistischen Bullshit abzuarbeiten, kann man wirklich was lernen für die Praxis.“*

Es geht also nicht um „Diversität um der Diversität willen“. Für das Teamen im heterogenen Tandem gibt es folgende Gründe:

- In den (Kita-)Teams haben diskriminierungserfahrene Personen oft eine Einzelposition, bringen sich mit ihren Erfahrungen selten ein oder erleben diesbezüglich Abwehr, Unverständnis, Relativierungen. Daher ist es für diese Personen besonders

wichtig, sich mit den Fortbildner*innen sicher fühlen zu können. Die Wahrscheinlichkeit hierfür steigt entlang von geteilten Zugehörigkeiten.

- Dies kann dazu führen, dass die betreffende Fachkraft sich traut, wichtige Punkte anzusprechen. Oder der*die Referent*in übernimmt so etwas wie eine „Sprachrohr-Funktion“, indem sie problematische Punkte zum Thema macht, die als Teil des Teams einzubringen negative Effekte für die Zusammenarbeit haben könnten. Geteilte marginalisierte Identitätsaspekte bei Fortbildner*innen und einzelnen Teilnehmenden stärken in jedem Fall die Position dieser Teilnehmenden in der Runde und oft ihr (Selbst-)Vertrauen im Rahmen der Fortbildung.
- Eigene Diskriminierungserfahrungen bedeuten zwar nicht automatisch einen reflektierten Umgang oder einen umfangreichen Wissensstand zur gesellschaftlichen Dimension der Diskriminierungsform. Häufig jedoch setzen sich Menschen mit Diskriminierungsformen, von denen sie negativ betroffen sind, lebenslang und intensiv auseinander und sie sind teilweise gut vernetzt in ihren jeweiligen Communities. Für Menschen, die zusätzlich zu diesen Themen arbeiten, gilt das eigentlich immer. Die daraus entstehende Sensibilität und das Wissen lassen sich aus privilegierter Perspektive nicht gleichermaßen erlangen. Unterscheiden sich die Zugehörigkeiten der Fortbildner*innen, können sie sich gegenseitig ergänzen, korrigieren und unterstützen.
- Als Referent*innen sind wir in den Fortbildungssettings in einer bestimmten Machtposition. Die Zugänge zu dieser

Position sind ebenfalls verknüpft mit diskriminierenden Strukturen im Bildungs- und Arbeitssektor. Es ist auch eine gesellschaftlich-politische Frage: Wer wird repräsentiert, wer nicht? Teilweise sehen Teilnehmende aufgrund dieser Begegnungen die Möglichkeit für sich selbst, einen ähnlichen Weg zu probieren.

- Zu manchen Themen, bei manchen Methoden oder in manchen Situationen macht es Sinn, die Teilnehmer*innengruppe entlang von unterschiedlichen Positionen zu der gerade thematisierten Diskriminierungsform aufzuteilen, um so einen Austausch in einem sichereren Rahmen zu ermöglichen. Damit beide Gruppen begleitet werden können, braucht es ein Fortbildner*innentandem, in dem auch eine Person vertreten ist, die zu dem jeweiligen Aspekt Diskriminierung erfährt.
- Neben diversitäts- und diskriminierungsrelevanten Überlegungen gibt es weitere Gründe, die für das Teamen im Tandem sprechen:
 - Neben unseren jeweiligen Zugehörigkeiten haben wir uns alle auch darüber hinaus mit unterschiedlichen Themen vertieft beschäftigt. Auch das ist für die inhaltliche Breite der Veranstaltung ein Gewinn.
 - In einer Fortbildungssituation gilt es vieles gleichzeitig zu beachten (Zeitplan, roter Faden, Gesprächsverlauf moderieren, Visualisieren, aufmerksam für einzelne Teilnehmer*innen sowie für die gesamte Gruppendynamik sein...). Die Vor- und Nachbereitung und Absprachen mit den Auftraggeber*innen bedeuten ebenfalls Arbeit. Das lässt sich zu zweit besser aufteilen.

- Alle Menschen haben unterschiedliche Kommunikationsstile und sind unterschiedliche „Fortbildungspersönlichkeiten“. Für manche wird die eine, und für andere die andere Person ein passenderes Match sein. Zwei Personen verdoppeln die Wahrscheinlichkeit, dass viele Teilnehmer*innen gut andocken können.

Interviewauszug:

„Wenn es darum geht in Tandems zu arbeiten, in denen die Leute sehr ähnlich sind, was ihr Erfahrungswissen angeht zu Diskriminierungsformen, ist die Gefahr da, dass Dinge schnell übersehen werden. Also, auch wenn ein Tempo zum Beispiel da ist, das nicht alle Teilnehmenden mitnimmt. Oder dass Themen, die den Teilnehmenden eigentlich wichtig sind, oder auch, wo die Teilnehmenden selbst Erfahrungswissen zu haben, dann nicht aufgegriffen werden oder übergangen werden. Deshalb find ich das generell supergut, wenn Leute, die im Tandem arbeiten, nicht zu ähnlich sind. Und gleichzeitig muss es natürlich auch noch passen, also, so persönlich, muss es trotzdem persönlich flowen. Das darf glaub ich in diesem Vorhaben nicht zu unwichtig genommen werden.“

Denn neben all diesen Vorteilen bedeutet die Zusammenarbeit mit einer neuen Person zu gegebenermaßen auch einen Mehraufwand – Absprachen müssen getroffen, eigene Gewohnheiten überdacht und manchmal auch unterschiedliche Meinungen oder Einschätzungen ausdiskutiert werden. Und nicht alle Menschen können gut zusammenarbeiten. Meist jedoch ist es so, dass der anfängliche Mehraufwand schnell zu einem Schatz gemeinsamer Erfahrungen, der Weiterentwick-

lung des eigenen Repertoires und der Vereinfachung von Abläufen wird.

Es kommt vor, dass Auftraggeber*innen erst ab einer bestimmten Teilnehmer*innenzahl oder überhaupt nicht zwei Fortbildner*innen finanzieren möchten. Hier ein Formulierungsvorschlag zur Argumentation:

*„Unabhängig von der Zahl der Teilnehmenden empfehlen wir von der Fachstelle Kinderwelten die Beauftragung von zwei Personen zur Durchführung von Fortbildungen/ Begleitprozessen. So können wir die nötige inhaltliche Breite, Aufmerksamkeit für den Gruppenprozess und Flexibilität in der Durchführung von Methoden gewährleisten. Insbesondere für die Auseinandersetzung mit Themen von Diversität und Diskriminierung ist die Repräsentation vielfältiger gesellschaftlicher Positionen im Fortbildner*innen-Tandem wichtig, damit sich alle Teilnehmenden gut einbringen können sowie Erfahrungswissen aus unterschiedlichen Perspektiven einfließen kann.“*

3. WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

Bei der Umsetzung gibt es einiges zu beachten, wie die folgenden Beispiele und Anregungen darstellen.

3.1 Zusammensetzung des Tandems

Keine zwei Personen können in der Summe alle unterschiedlichen Positionen zu sämtlichen gesellschaftlich relevanten Diskriminierungsformen abdecken. Und während sich zu jeder Diskriminierungsform eindeutig privilegierte und benachteiligte Personengrup-

pen benennen lassen, sind individuelle Biographien und Zugehörigkeiten nicht immer gleichermaßen eindeutig. Es geht bei Überlegungen zur Zusammensetzung der Tandems weder um Vollständigkeit noch um Eindeutigkeit. Idealerweise sollte es von allen Fortbildner*innen ein selbstdefiniertes Profil geben, sodass darauf geachtet werden kann, welche Zugehörigkeiten und Schwerpunkte sich überschneiden, ergänzen und welche Leerstellen ggf. offenbleiben.

8

Achtung: Manchmal passiert es, dass von eigenen Erfahrungen mit einer bestimmten Diskriminierungsform Einschätzungen zu anderen Formen abgeleitet werden. Es gibt Überschneidungen in Strukturen und Auswirkungen von Diskriminierung, Erfahrungen sind jedoch zu individuell und spezifisch, als das von einer auf andere geschlossen werden könnte.

Wenn der Schwerpunkt einer Fortbildung auf einer bestimmten Diskriminierungsform liegt (bzw. thematisch damit zusammenhängt, bspw. Thema „Religiöse Feste“ – antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus), sollte Bedingung sein, dass mindestens eine der Fortbildner*innen Erfahrungswissen zu dieser Diskriminierungsform mitbringt.

Manche Menschen möchten nicht mit einer Person zusammen teamen, die in Bezug auf eigene Diskriminierungserfahrungen privilegiert ist. Die Erfahrung, in der Zusammenarbeit immer wieder Aufklärungsarbeit leisten zu müssen, bestimmte Rollen zugeschrieben zu bekommen oder sich in verletzenden Situationen alleine zu fühlen, kann dazu führen, dass Menschen die Entscheidung treffen, nur mit Menschen mit diesbezüglich geteilten Zugehörigkeitsaspekt(en) Fortbildungen zu geben oder mit Personen, die sie bereits gut kennen. Dies gilt es zu berücksichtigen.

3.2 Absprachen vor der Veranstaltung

Nehmt euch Zeit dafür! Insbesondere, wenn ihr das erste Mal zusammen teamt. Macht beim Vorbereitungstreffen einen Spaziergang, bei dem ihr nur darüber sprecht. Oder geht einen Kaffee trinken, bei dem nichts Organisatorisches besprochen wird. Verabredet euch zu einem Telefonat ausschließlich dafür. „Zeit nehmen“ kann auch nur etwa 30 Minuten bedeuten. Wichtig ist, sich bewusst darüber Gedanken zu machen, sich auszutauschen, sich zuzuhören.

Fragt euch gegenseitig zum Beispiel :

- Welche Erfahrungen hast du bisher mit deinen (sichtbaren/ unsichtbaren/ zugeschriebenen) Zugehörigkeiten in Fortbildungen gemacht?
- Wie möchtest du damit umgehen? Was wünschst du dir von mir? Was soll auf keinen Fall passieren?
- Mit welchen Themen fühlst du dich verbunden, ohne dass du selbst der diskriminierten Gruppe angehörst? Was bedeutet das für dich?
- Welche Themen rutschen dir am ehesten weg?

Tauscht euch aus, wie ihr bei Diskriminierung intervenieren wollt. Findet Absprachen, wie ihr mit Zuschreibungen im Fortbildungskontext umgehen möchtet. Möchtet ihr ihnen bewusst etwas entgegensetzen oder versuchen, euch unabhängig von ihnen zu verhalten? Beispiele für das Entgegensetzen können sein:

Beispiel „privilegierte Position = mehr Kompetenz“ (übertragbar auf alle Zuschrei-

bungen, die Kompetenz absprechen, bspw. entlang von Alter, rassistischer Einordnung, Geschlecht, Behinderung, Erstsprache/n). Mögliche Absprachen (am Beispiel Alter):

- Jüngere Person übernimmt fachliche Inputs;
- Jüngere antwortet auch auf Fragen, die an die Ältere adressiert werden;
- Ältere „lenkt“ Blickkontakt von Teilnehmenden, indem sie selbst zur Jüngeren blickt.

Beispiel zugeschriebene „Überempfindlichkeit“ entlang von marginalisierten (tatsächlichen oder angenommenen) Identitätsaspekten. Hierbei handelt es sich um eine diskriminierende Projektion. Mögliche Absprachen:

Wenn die eine Person entlang von (vermeintlich) sichtbaren Identitätsmerkmalen (bspw. rassifizierte Äußerlichkeiten, Geschlechtsvarianz, sichtbaren Beeinträchtigungen, Akzent) „Betroffenheit“ zugeschrieben bekommt, könnte die andere Person eigene „unsichtbare“ Identitätsmerkmale in der Vorstellungsrunde oder in Beispielen benennen, um den Fokus von dem*der Kolleg*in zu nehmen.

- Die privilegierte Person kann von eigenen Gefühlen in Bezug auf die Diskriminierungsform berichten. Emotionale Reaktionen wie Wut oder Trauer auf diskriminierende Strukturen sind menschlich und nicht ausschließlich mit eigenen Diskriminierungserfahrungen verknüpft. Achtung: nicht zu viel Raum damit einnehmen, die Person, die diskriminiert wird, nicht in die Position bringen, den Raum stabilisieren zu müssen.
- Direkt zu Beginn kann unabhängig von den Zugehörigkeiten der Fortbildenden

benannt werden, dass eine aus eigenen Erfahrungen resultierende erhöhte Aufmerksamkeit für bestimmte Diskriminierungen wertvoll und für eine diesbezüglich gemischte Runde/ ein Team eine Bereicherung darstellt.

Beispiel „Betroffenheitslüge“: Aufgrund rassistischer Zuschreibungen wird die Benennung diskriminierender Realitäten von BIPOC-Referent*innen durch weiße Teilnehmende (oder auch Kolleg*innen) zudem häufig als „zu belehrend“, „zu missionierend“, „zu moralisch“, „nicht fehlerfreundlich“, „zu aggressiv“ oder „zu radikal“ abgewehrt. Absprachen diesbezüglich können zum Beispiel sein:

- dass in problematischen Situationen im Schwerpunkt eher die/der weiße Kolleg*in interveniert;
- dass der*die weiße Kolleg*in eigene Fragen oder Widerspruch zum vom dem*der BIPOC-Kolleg*in Gesagten nicht in der großen Runde formuliert (von situationsbedingten Ausnahmen natürlich abgesehen);
- dass gegebenenfalls die Meta-Ebene der Dynamik explizit benannt wird.
- **Hinweis:** Ähnliche Mechanismen kann es auch zwischen BIPOC-Kolleg*innen geben, z.B. aufgrund von Colorism, Texturism, Klassismus, Linguzismus, u. ä.

Beispiel „Übertragung“: Der*die weiße*r Referierende*r trägt etwas vor, das Abwehr auslöst - diese wird umgehend auf den*die BIPOC-Kolleg*in übertragen/an ihn*sie adressiert, obwohl diese*r die Äußerung nicht getätigt hat, ihm*ihr wird das Gesagte zugeschrieben. Auch deutliche Korrekturversuche und die Bemühungen zum eigentlichen Thema zu-

rückzukehren werden von den Teilnehmenden ignoriert. Der*die BIPoC-Kolleg*in wird gemieden, es wird nur noch die weiße Person adressiert, häufig deutlich freundlicher als der*die Kolleg*in. Was geschieht? Ab diesem Punkt wird dem*der BIPoC-Kolleg*in der Auftrag umgehend aberkannt, oft wird ihm*ihr gleichzeitig die Aufgabe zugeschrieben, den Lernraum wieder herzustellen und die Fortsetzung der Fortbildung ohne Störungen zu gewährleisten. Weiße Kolleg*innen bemerken diesen Mechanismus häufig zu spät oder gar nicht.

Was kann getan werden: Hilfreich kann es sein umgehend eine Pause einzulegen, um sich im Tandem auszutauschen; das Einläuten der Pause sollte zwischen den Referent*innen abgestimmt sein und gemeinsam (!) erfolgen (sh. auch 3.3), um weitere (Macht- und Kompetenz-) Zuschreibungen zu vermeiden. Nach der Pause kann die weiße Person das Geschehene einordnen, während der*die BIPoC-Kolleg*in eine beobachtende oder dokumentierende Rolle einnimmt. Danach geht das Wort – gemäß dem geplanten Ablauf – zurück zum*zur BIPoC-Kolleg*in im Sinne von „Schön, dass wir es geklärt haben und weitermachen können!“.

Beispiel Misgendern – aufgrund cisnormativer Zuschreibungen wird eine Person wiederholt falsch angesprochen/ bezeichnet. Mögliche Absprachen:

- Pronomenrunde mit ausführlicher Erklärung zu Beginn (siehe dazu Material der Fachstelle Kinderwelten) und Pronomen aller auf den Namensschildern bzw. online im Namensfeld hinterlegen (Achtung: Freiwilligkeit hervorheben, siehe Material der Fachstelle Kinderwelten[®]).
- Verständigung innerhalb des Tandems: Möchte die Person selbst korrigieren? Soll

es lieber der*die Kolleg*in machen? Lieber in An- oder Abwesenheit?

- **Achtung:** Verständnis für das Misgendern nicht überbetonen.

Generell: Möchtet ihr ein Signal ausmachen, wenn ihr zu einem Thema, das euch persönlich trifft, selbst etwas sagen möchtet? Bzw., wenn ihr euch wünscht, dass die andere Person an dieser Stelle übernimmt?

Interviewauszug:

„Zum Beispiel hab ich mal vereinbart, dass wir uns mehr angucken zwischendurch, dass wir mehr Augenkontakt haben, um signalisieren zu können: Wer möchte hier gerade sprechen? Und wer soll gerade auch die Klappe halten? Das ist so eine Absprache aus konkreten Erfahrungen heraus, wo wir gemerkt haben, OK, wir haben uns viel zu wenig angeguckt.“

Häufig sind es die Pausen, in denen Gesprächssituationen entstehen, die in ein „Ausfragen“ oder in Mikroaggressionen münden. Besprecht vorab, wie ihr die Pausen verbringen möchtet (z. B. sagen, dass ihr sie nutzt, um euch miteinander zu besprechen). Achtet darauf, den*die Kolleg*in nicht ohne Absprache allein zu lassen.

Achtung: Paternalismus. Wie auch sonst im Leben ist es nötig, nachzufragen statt anzunehmen, was sich die jeweils andere Person wünscht. Das kann sich auch je nach Tagesform unterscheiden. Im Laufe der Zusammenarbeit reichen kurze Check-Ins.

Insgesamt gilt: Es gibt keine Rezepte, aber tauscht vorab Ideen und Erfahrungen zum gemeinsamen Teamen aus und nehmt euch zu-

sammen etwas vor, was euch zu dem jeweiligen Zeitpunkt stimmig erscheint.

Interviewauszug:

„Ich finde wichtig, wenn es darum geht im Tandem zu arbeiten mit Menschen, die unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen haben, nicht davon auszugehen, dass es da den Vorab-Weg gibt, der auf jeden Fall dazu führt, dass es keine Spannungen gibt oder Leute immer alles richtig machen. Sondern da einfach darüber zu sprechen, dass es auf jeden Fall zu Dingen kommen kann, die von einzelnen Personen als richtig Kacke erlebt werden können, und eher im Nachhinein daran gelernt werden kann. Weil ich glaub, das ist auch von Person zu Person und Tandem zu Tandem unterschiedlich, was die Leute sich jeweils wünschen.“

3.3 Verhalten während der Veranstaltung

Viele Situationen können nicht vorbesprochen werden. Dafür gibt es keine andere Lösung, als den Versuch, während der Veranstaltung gut in Kontakt miteinander zu sein.

Für manche Kolleg*innen ist es hilfreich, sich bereits während der Veranstaltung Notizen zu machen, in denen sie markieren, welche Situationen sie gern im Anschluss nachbesprechen möchten.

Wenn es zu einer Situation kommt, in der Diskriminierung eine Rolle spielt und ihr unsicher seid, wie ihr damit umgehen wollt: Macht eine kurze Pause und checkt miteinander ein. Das kann transparent gemacht werden: „Ich überlege gerade, wie wir jetzt am besten weitermachen. Ich würde das gern mit dir besprechen, können wir kurz rausgehen?“

Interviewauszug:

„Diese Momente, ‚Machst du das, mach ich das‘, das sind eher Momente, die wir dann während der Fortbildung kurz abprechen. Durch Blicke oder durch Aufschreiben. Zum Beispiel, wenn wir in so einer Runde sind und jede Person redet und – je nachdem, ne, manchmal blockt man die Runde auch, weil etwas so verletzend ist, und du merkst, oh, da sind drei eingeknickt, der Körper ist gesackt, du merkst das doch, wenn Diskriminierung passiert, das macht ja was im Raum. Wenn das so ein Moment ist und es kaum Zeit gibt, sich abzusprechen, dann guck ich, dass ich was aufschreibe, und interveniere.“

Interviewauszug:

*„Es ist ja ein Wunder, wenn rassistische Äußerungen nicht vorkommen. Man muss sich ja schon wirklich nach dem fünften Mal daran gewöhnt haben und ein Repertoire haben – was mach ich, wenn das kommt? [...] Und das hat mich immer gewundert, warum oft bei weißen Kolleg*innen, nachdem wir das zigmal eigentlich erleben, immer noch diese Empörung da ist. Und ich in die Lage komme, weiße Kolleg*innen zu beruhigen, dass sie sich nicht so empören. Ich hör da nicht mehr hin. Weil das hilft dem Raum nicht. Dann ist besser zu identifizieren: Ok, was ist da gelaufen? Um was geht es? Und wie gehen wir damit um? Das hilft dem Raum. Und auch, wenn niemand das lernen möchte. Aber die Empörung bringt auch nicht weiter, und ganz ehrlich, es zehrt mir auch Energie. Und ich denkt mir „Hey, es ist gut. Es ist mein Leben, ja. Ich geh hier raus und ich weiß nicht, ob ich in der S-Bahn rassistisch angemacht werde. Ich hab kei-*

ne Ahnung, wenn meine Kinder aus der Schule kommen, was die mir so erzählen.“ Das ist unser Leben. Und du brauchst Kraft auch dafür. Und eigentlich bist du dann die weiße Kollegin am Beruhigen oder so. Das zum Beispiel. Die Empörung. Die Empörung hilft uns nicht. Weder mir noch dem Raum. Das hab ich gemerkt.“

Im Zweifel gilt: Wenn eine*r der Fortbildner*innen eigene Erfahrungen mit der Diskriminierungsform hat, die gerade Thema ist, zählt bei unterschiedlichen Einschätzungen zum weiteren Vorgehen ihre*seine Meinung mehr.

Das heißt nicht, aus privilegierter Perspektive untätig zu bleiben. Seid bereit, Verantwortung zu übernehmen und so zu intervenieren, wie ihr es tun würdet, wäre kein*e zweite*r Teamer*in anwesend. Aber checkt vorher ab (Blickkontakt, Zeichen, verbale Absprache, z.B. „Willst du darauf eingehen?“...), ob es die andere Person machen möchte. Achtung: Der Fokus dabei sollte nicht auf der eigenen Empörung oder potentiellen individuellen Verletzungen liegen, sondern auf der Benennung der gesellschaftlichen Struktur.

Interviewauszug:

„Dass zum Beispiel die gesellschaftliche Dimension viel außer Acht gelassen wird beim Intervenieren, das finde ich gefährlich. Ich als referierende Person fühle mich schon ganz komisch, wenn meine weiße Kollegin weißen pädagogischen Fachkräften erzählt, wie verletzend rassistische Äußerungen sind, und ich sitze da. Weißt du, verdammt nochmal, ich sitze da, und dann ist auch so, die Augen kommen zu mir, das ist zum Beispiel total unangenehm. Wo ich denke, OK, können Weiße dieses Thema

nicht anders angehen. ‚Das ist menschenfeindlich‘ oder ‚Du missachtest die gesellschaftliche Dimension‘ – und nicht nur so ‚Das ist für rassifizierte Personen verletzend‘ und dann sitzen da nur die Referentin oder vielleicht die Referentin plus noch eine pädagogische Fachkraft. Weißt du, dann ist wirklich so der Moment: Jetzt bist du vorgeführt. Und das hatte ich oft, ja.“

Als Person, die eigene Diskriminierungserfahrungen zu dem jeweiligen Thema hat: Macht euch bewusst, dass ihr nicht allein verantwortlich seid, darauf einzugehen. Checkt mit euch selbst ein: Möchte ich dazu gerade einsteigen? Wie viel möchte ich von mir selbst und meinen Erfahrungen teilen?

3.4 Nachbereitung

Ob auf der Rückfahrt, bei einem zeitnahen Telefonat oder bei einem Getränk im Anschluss an die Veranstaltung: Besprecht eure Zusammenarbeit (nicht nur den Veranstaltungsverlauf) nach. Das kann umfassen:

- Wahrnehmung von einzelnen Situationen und Dynamiken abgleichen,
- Unzufriedenheiten zeitnah und reflektiert ansprechen und sich dabei über die möglichen Machtpositionen im Tandem bewusst sein,
- gemeinsam lernen.

Falls es zu Spannungen zwischen den Fortbildner*innen kam: Ziel ist nicht, eine gemeinsame Wahrheit zu finden. Sondern die gegenseitige Perspektive kennenzulernen. Wenn gesellschaftliche Machtverhältnisse eine Rolle darin spielen, ist die privilegierte Position aufgefordert, Kritik anzunehmen. Mit intersek-

tionalem Blick betrachtet, können das auch beide involvierte Personen sein – mit jeweils privilegierten Aspekten, die in der Dynamik relevant sind, und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit sind dann zu reflektieren. Manchmal kann es hilfreich sein, eine dritte Person zur Unterstützung hinzuzuziehen.

Interviewauszug:

A: Besprichst du das dann danach nochmal mit der Kollegin, wenn so was passiert?

*B: Nein, ich merke, weiße Verletzungen beeinflussen mich, wenn es von Kolleg*innen kommt. Weil ich will die nicht verletzen. Und dann ist mir das zu doof. Und dann sag ich „Ach, komm klar“ – sag ich zu mir. „Komm klar. Bleib bei dir.“ und so weiter.*

A: Hast du nicht so ein Vertrauen, vielleicht, dass es sich lohnt, darüber zu reden?

*B: Ja, das stimmt. Vielleicht. Vielleicht ist es so eine Vertrauensgeschichte. Ja, weil ich denke, es wird sich eh nichts ändern. Resignation, es ist auch so ein bisschen Resignation. Und dann denk ich: Die Kraft, die du jetzt da rein investierst, kannst du für dich oder deine Familie nutzen. Ja, es ist wahrscheinlich Vertrauen, aber mehr Resignation. Weißt du, was ich auch oft gemerkt hab? Dass oft meine weißen Kolleg*innen ganz schnell verletzt sind. Und dann bist du in der Verletzung da. Das ist auch sehr kräftezehrend. Weißt du, du sagst was – und das triggert dann im Moment – weißt du, ich hab das Gefühl, ich muss sehr behutsam mit weißen Kolleg*innen sein. [...] Wahrscheinlich hab ich da so die Rolle übernommen „Augen zu und durch“, das mach ich sehr oft. Das ist bestimmt nicht*

hilfreich für die Situation – aber hilfreich für mich.

Gerade weil es wie in diesem Zitat beschrieben oft nicht leicht ist, über diese Aspekte der Zusammenarbeit zu sprechen, bietet die Fachstelle Kinderwelten einen Raum für Nachbereitung an: Kontaktperson Serap Azun (sie) serap.azun@kinderwelten.net.

4. AUCH DAS TANDEM REICHT NICHT AUS

Wie unter Punkt 3.1 ausgeführt, gibt es selbstverständlich keine Möglichkeit, im Tandem jegliche Lebensrealitäten und inhaltliche Schwerpunkte in unserem Themenfeld abzudecken. Wie kann damit umgegangen werden?

1. Zunächst müssen diese Leerstellen gemeinsam festgestellt werden.
2. Dann können Absprachen getroffen werden, wie diese Leerstellen zumindest transparent gemacht werden können, z. B.
 - in der eigenen Vorstellung eigene Schwerpunkte und Positionierungen benennen,
 - beim Vorstellen der Arbeitsprinzipien deutlich machen, dass das Thema so komplex ist, dass auch ihr über manches mehr, anderes weniger Bescheid wisst und euch über Hinweise freut.
3. Findet Möglichkeiten, fehlende Perspektiven anderweitig einzubeziehen. Auch bei kurzen Veranstaltungen können Zitate vorgelesen werden und kurze Videos gezeigt werden. Bei längeren Einheiten können Texte, die von marginalisierten

Menschen selbst geschrieben wurden, in Kleingruppen bearbeitet werden. Bei mehrmoduligen Kursen können externe Referent*innen zu bestimmten Schwerpunkten eingeladen werden. Wenn gar keine Zeit ist, nutzt den Raum: Hängt Aussagen, Textauszüge, Poster auf und lasst sie wirken.

4. Legt euch ein Repertoire an Praxisbeispielen zu, auf die ihr in Inputs/ Diskussionen zurückgreifen könnt. Achtet insbesondere darauf, Beispiele zu Diskriminierungsformen zu kennen, mit denen ihr euch bislang weniger intensiv auseinandergesetzt habt.
 - Reflektiert die Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe und eure eigene Position darin.
 - Entscheidet euch bewusst, wie ihr damit umgehen wollt.

Interviewauszug:

„Es gibt auf jeden Fall so ein Bemühen aufmerksam zu sein für Dinge, von denen ich glaube, dass sie die Leute beschäftigen könnten. Und dann die Leute vielleicht auch, ohne das jetzt zu offensichtlich zu machen, oder auch ohne die Dinge direkt anzusprechen, noch ein bisschen mehr im Blick zu halten. Das ist natürlich geprägt von meinen Vorannahmen, die ich so hab zu den Leuten. Das ist auch schwierig. Aber das mach ich auch schon manchmal, da geh ich davon aus, dass es eine bestimmte Person im Teilnehmendenkreis triggern könnte, und achte genauer auf die Mimik oder Gestik als bei allen anderen. Aber das reicht natürlich nicht aus, ich

weiß ja nicht, wie die Leute sind, die da jetzt sitzen.“

5. ABSCHLUSS

Hoffentlich ist nachvollziehbar geworden, warum ein heterogenes Tandem wichtig ist für die inhaltliche Qualität unserer Arbeit sowie die Teilhabemöglichkeiten der Teilnehmenden. Die konkreten Anregungen und Warnhinweise sollten dabei eine Hilfestellung geben.

Abschließend wichtig zu benennen ist mir, dass all dies im Kontext der auch in unsere Arbeit hineinreichenden strukturellen Diskriminierung zu verstehen ist: Inwiefern ist der Zugang zur Fortbildungstätigkeit an Bildungsabschlüsse in einem diskriminierenden Bildungssystem gekoppelt? Wer verfügt über die finanziellen und zeitlichen Ressourcen für eine Multiplikator*innenausbildung? Welche sprachliche Ausdrucksweise und welcher Habitus werden vorausgesetzt bzw. mit Kompetenz verwechselt? Welche Rolle spielt „Leistungsfähigkeit“ in unserem Geschäft und wie hängt das mit Ableismus, Kapitalismus und weiteren Faktoren zusammen? Für diese Fragen gibt es keinen Leitfaden. Sie gehören jedoch dazu, wenn wir darüber nachdenken, wessen Perspektiven und Expertisen (nicht) vertreten sind und was und wen wir repräsentieren.

6. VERTIEFUNGSTIPPS

LISUM (Hg.), Josephine Apraku, Dr. Jule Bönkost, Prof. Dr. Martin Lücke, Birgit Marzinka (2018): Handreichung für das übergreifende Thema Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity), S.17: Fragenkatalog für die Reflexion des eigenen Handelns
https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/themen/diversity/HR_uebergrThema_AkzeptanzVonVielfalt_2018_10_15.pdf (Abgerufen 22.12.2022)

Apraku, Josephine/ Bönkost, Jule (2019): Rassismuskritische Bündnisarbeit im Schwarzweißen Team. In: Bönkost, Jule (Hrsg.) (2019): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Unrast Verlag: Münster

RAA e.V. (Hg.), Katja Kinder und Peggy Piesche (2020): Wahrnehmung – Haltung – Handlung. Diskriminierungskritische Bildungsarbeit: Eine prozessorientierte Intervention
<https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2021/02/RAA-BERLIN-DO-WAHRNEHMUNG.pdf> (Abgerufen 22.12.2022)

SIE MÖCHTEN AUSZÜGE AUS DIESEM FORTBILDUNGSMAGAZIN ZITIEREN? FOLGENDEN ZITIERVORSCHLAG EMPFEHLEN WIR IHNEN:



Fachstelle Kinderwelten, Fortbildungen – diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch, Ausgabe 2023|01

Impressum

Hrsg.: Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung®

im Institut für den Situationsansatz (ISTA) an der INA Berlin gGmbH

Muskauer Str. 53 • 10997 Berlin • Telefon +49 (0)30 6 95 39 99 -00 • fachstelle@kinderwelten.net

www.kinderwelten.net • www.situationsansatz.net

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar.

Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

 **ista**
Institut für den Situationsansatz



© Fachstelle Kinderwelten / ISTA