



Methoden zum Einsatz: Gruppenarbeit, Aufstellung, Rollenspiele, Thesendiskussionen, kollegiale Fallberatung, Medienanalyse, Beratungstraining u. ä.

jekt wird von der ZWST e.V. getragen und seit 2007 in Thüringen umgesetzt. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesprogramm »Demokratie leben!« sowie das Thüringer Landesprogramm »DENK BUNT«.

ZERTIFIKAT

Nach Abschluss der 5-moduligen Weiterbildung wird ein Zertifikat vergeben. Bei Wunsch und Bedarf wird eine weiterführende Vertiefung angeboten, wodurch die Teilnehmenden die Möglichkeit bekommen das Training als DIVERSITY Multiplikator\*in abzuschließen.

ZEITRAUM

Das erste Modul wird am 7./8. Juni 2016 von 9-16 Uhr im Jugendzentrum, Kleiststrasse 1, Saalfeld stattfinden. Die Folgetermine der Seminarreihe werden mit den Teilnehmenden vereinbart. Information und Anmeldung - Hanka Giller unter:

✉ Hanka.Giller@stadt-saalfeld.de

Die Durchführung weiterer Seminarreihen ist möglich. Information und Beratung:

✉ info@zwst-perspektivwechsel.de

KOSTEN

Das Programm ist gefördert durch das Bundesprogramm »Demokratie leben« und das Thüringer Landesprogramm »DENK BUNT«. Die Teilnahme am Training ist kostenfrei.

VERANSTALTER

Das Projekt »Perspektivwechsel Plus« baut auf den Erfahrungen des vorherigen Projektes »Perspektivwechsel« auf. Es verfügt über langjährige Erfahrungen in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung sowie Antidiskriminierungsarbeit und Antisemitismusprävention. Das Pro-

KONTAKT

Marina Chernivsky, Programmleitung

✉ chernivsky@zwst-perspektivwechsel.de

René André Bernuth, Projektkoordination

✉ bernuth@zwst-perspektivwechsel.de

Jana Scheuring, Bildungsreferentin

✉ scheuring@zwst-perspektivwechsel.de

DIVERSITY TRAINING

Weiterbildung für Multiplikator\*innen der Jugend-/Sozialarbeit und Verwaltung

Was bedeutet es in einer Migrationsgesellschaft zu leben? Welche Herausforderungen und Zugewinne bringen Vielfalt und Diversität mit sich? Wo begegnen uns in der beruflichen Praxis Zuschreibungen und Ausschluss und wie können wir mit ihnen umgehen? Wie bewusst gehen wir mit diesen Fragen um und wie spiegeln sie sich im professionellen und persönlichen Alltag wider?

Wir leben in einer Gesellschaft, die eine Bandbreite an Weltanschauungen und Erfahrungswelten, Sprachen und Identitäten, Milieus und soziokulturellen Hintergründen mit sich bringt. Durch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen - Migration, Flucht und Asyl - geraten an vielen Orten bundesweit, aber auch in Thüringen Fra-

gen nach Bedingungen gelebter Pluralität zunehmend in den Blick der Auseinandersetzung. Gerade für soziale und pädagogische Einrichtungen - Behörden, Schulen, Kitas, Beratungsstellen - ergibt sich ein zunehmender Bedarf nach diversitätsorientierten Haltungen, Qualitätsstandards und Arbeitskulturen.

Trainingsmodule Perspektivwechsel Plus 2016. Alle Rechte vorbehalten.



GEFÖRDERT VOM



IM RAHMEN DES BUNDESPROGRAMMS



IN KOOPERATION MIT



## ZIELE

Das DIVERSITY Training setzt auf mehr Diversität und weniger Diskriminierung und führt durch die grundlegenden Aspekte der praktischen Umsetzung von Antidiskriminierungsstrategien. Die Zielgruppe sind Mitarbeiter\*innen der Jugend-/ Sozialarbeit sowie öffentlichen Verwaltungsbereichs- und themenübergreifend. Es richtet sich auch an Fach- und Führungskräfte auf Landes- und kommunaler Ebene sowie alle Interessierten, die DIVERSITY Orientierung in ihren Institutionen anstoßen und umsetzen möchten.

Das Training:

- leitet individuelle Reflexionsprozesse an,
- bietet Raum für kollegialen Austausch sowie Praxisanalyse,
- gibt einen Einblick in den aktuellen Stand der Forschung und Praxis von Antidiskriminierung,
- unterstützt die kollegiale Bündnisfähigkeit und trägt zur Vernetzung bei,
- begleitet bei der Entwicklung von tragfähigen Qualitätskriterien und Handlungskonzepten für die Arbeitspraxis.

## TRAININGSSTRUKTUR

Das Trainingsprogramm ist auf die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet und bezieht Fragen der Berufsfelder, aber auch der lokalen wie kommunalen Gegebenheiten mit ein. **Die Weiterbildung besteht aus 5 zweitägigen Modulen und verbindet ein Fortbildungsformat mit Coaching und Beratung.**

## CURRICULUM

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung der einzelnen Module ist bedarfsorientiert und gruppenbezogen. Der thematische Fokus bleibt erhalten, aber die Seminarleitung hält sich und den Teilnehmenden die Möglichkeit offen, dringenden Praxisfragen und Anliegen zu folgen und sie ins Curriculum zu integrieren. Folgende Weiterbildungsinhalte sind im DIVERSITY Training enthalten:

### 1) MODUL: Vielfalt & Diversität

Diversität bezeichnet die Vielfalt an Zugehörigkeiten und Lebenswirklichkeiten, welche für Menschen und Gruppen identitätsstiftend und bedeutsam sind. Gleichzeitig kennzeichnet Diversität die machtvolle Praxis der Unterscheidung und Kategorisierung von Gruppen, die zu Ab- und Aufwertung führt und Diskriminierung mitbedingt. Die Beschäftigung mit dem eigenen Verständnis von Diversität eröffnet neue Betrachtungsweisen und bringt eine *Beweglichkeit in eingespielte Bewertungsmuster* in der alltäglichen beruflichen Praxis. In diesem Modul kann *Diversity* Kompetenz näher betrachtet und eingeübt werden.

### 2) MODUL: Ungleichwertigkeitsideologien (GMF)

Wer gilt in unserer Gesellschaft als fremd oder anders? Welche Gruppen werden eher marginalisiert und sind als die sogenannten Randgruppen immer wieder betroffen von Voreingenommenheit und Ausschluss, die sogar bis zu Übergriffen und Gewalt reichen? Am Beispiel des aktuellen Antisemitismus kann das Phänomen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) genauer betrachtet und diskutiert werden. Beispiele

aus dem beruflichen Alltag sind die Basis der gemeinsamen Analyse und Beratung. Das Modul fördert die Kompetenz auch latente Ungleichwertigkeitskonzepte zu erkennen und Strategien der Entgegnung zu diskutieren.

### 3) MODUL: Mehrdimensionale Diskriminierung

Voraussetzung für die Entwicklung wirksamer Handlungsoptionen ist ein breites Verständnis von Mechanismen und Wirkweisen diskriminierender Einstellungen und Handlungen sowie eine Einbeziehung der Betroffenenperspektive. Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die eine wertvolle rechtliche Grundlage für die Umsetzung gleichberechtigter Teilhabe darstellen, werden im Seminar erweitert durch die Einbeziehung von Ursachen und konkreten Auswirkungen anhaltender Abwertung und Ausgrenzung. Dadurch eröffnen sich *neue Handlungskompetenzen* für professionelles Handeln gegen Diskriminierung.

### 4) MODUL: Flucht & Asyl

Dem Thema Flucht und Asyl wird in diesem Modul eine besondere Bedeutung zugewiesen, auch wenn sich die Auseinandersetzung mit dem Thema als roter Faden durch die vorherigen Module zieht. Das Wissen um die Rahmenbedingungen von Vertreibung, Flucht und Asyl sowie die Sensibilität für Ressentiments und Vorbehalte der aufnehmenden Gesellschaft sind wichtige Voraussetzungen für die praktische Arbeit in den Einrichtungen. Fragen nach Bedingungen gelebter Pluralität stellen bereits seit Langem eine Wirklichkeit

in den einzelnen Kommunen und Institutionen dar und bedürfen *Raum für Austausch und das Erlangen neuen Wissens.*

### 5) MODUL: Integration

Das letzte Modul dient dazu den Fokus auf die Herausforderungen der jeweiligen Einrichtung zu legen, konkrete Handlungswege – hier auch Qualitätskriterien – zu festigen sowie weiterführende Schritte im Kontext institutioneller Verstetigung zu vereinbaren.

## ANSATZ

Das DIVERSITY Training basiert auf zwei einschlägigen Ansätzen. Der projekteigene **dialogische Reflexionsansatz** dient der methodisch-didaktischen Umsetzung der Trainingsziele.

Der **Anti-Bias-Ansatz** stellt hierfür die inhaltliche Grundlage. Seine macht- und diskriminierungskritische Ausrichtung macht ihn zu einem innovativen und wirkungsvollen Analyse- und Handlungskonzept, das alle Diskriminierungsformen in den Blick nimmt. Die Methoden des Ansatzes sind erfahrungsorientiert und können Bewusstwerdungs- und Veränderungsprozesse initiieren, die den Abbau von Diskriminierung unterstützen.

## METHODEN

Die Arbeit im Seminarraum ist erfahrungsbasiert und praxisbezogen. Gruppendynamische Interaktionsformen haben einen hohen Stellenwert und beinhalten zum Teil Elemente der Beratung und Supervision entlang der Fragen und Anliegen der Teilnehmenden. Im Training kommen folgende