




EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Werkstatt.Basisbildung wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung

WB3RaK5STiA5TTbildung
Werkstatt Basisbildung

Kompetenzprofil:

**Antidiskriminatorische und rassismuskritische
Kommunikation und Interaktion mit Personen mit
Basisbildungsbedarf**



Vorwort

Im ESF-Projekt „Werkstatt Basisbildung“ wurde das vorhandene Erfahrungswissen von (Basisbildungs-)TrainerInnen der beiden Erwachsenenbildungseinrichtungen ISOP und nowa zum Thema antidiskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion mit TeilnehmerInnen erhoben, transferfähig erfasst und im vorliegenden Dokument zusammengefasst.

Implizites Wissen explizit und damit formulierbar zu machen, stellt eine große Herausforderung dar. Das Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) ist die für diese Externalisierung vom Erfahrungswissen verantwortliche Partnerorganisation. Mittels unterschiedlicher Methoden (Literaturrecherche, Interviews, Tätigkeitsjournale, Workshops etc.) ergab sich im Zuge des Prozesses eine Fokussierung auf jene drei Felder, die sich als besonders zentral hinsichtlich antidiskriminatorischer und rassismuskritischer Kommunikation und Interaktion herausstellten:

- ➔ Akquise und Auswahl von Teilnehmenden für Basisbildungsangebote
- ➔ Vorbereitung und Durchführung von Basisbildungsangeboten
- ➔ Qualitätssicherung von Basisbildungsangeboten.

Unsere Arbeitsdefinition von Kompetenz entspricht der Definition und Kontextualisierung des Begriffes durch das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung: *Kompetenz bedeutet die Bewältigung von Situationen und Aufgaben. Kompetent sind die Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Können, Wollen und Dürfen aktuell gefordertes Handeln neu generieren können.* (<https://www.bibb.de/de/8570.php>).

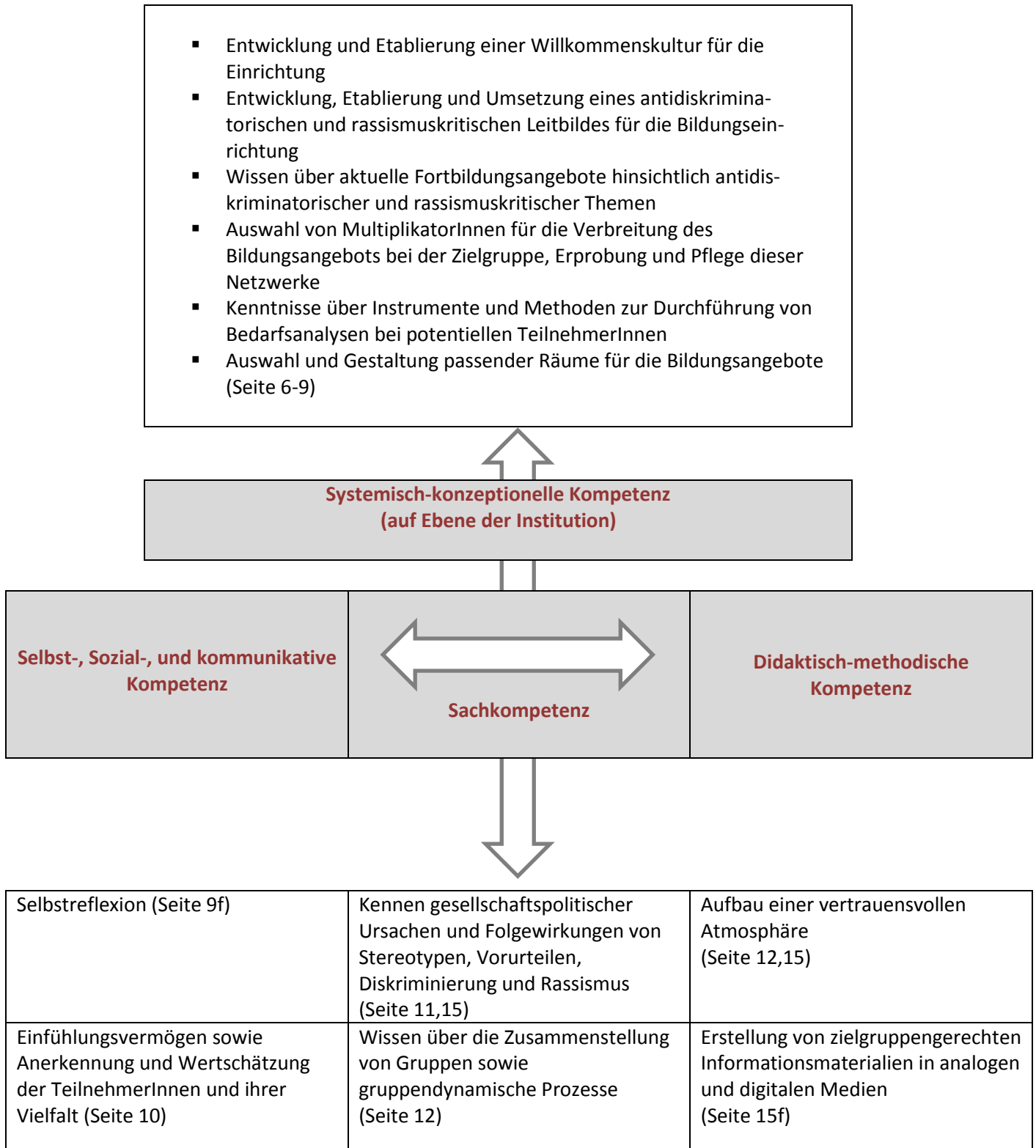
Das vorliegende aus der Praxis erstellte Kompetenzprofil soll als Input im derzeitigen Professionalisierungsdiskurs verstanden werden, das mit VertreterInnen anderer Erwachsenenbildungseinrichtungen – TrainerInnen wie Bildungs- und ProduktmanagerInnen – weiterentwickelt wird. Im Zentrum steht dabei eine gemeinsame Fortbildung auf Augenhöhe, getragen von Austausch, Auseinandersetzung, Verortung, kollegialer Beratung und gegenseitiger Hospitation in der eigenen Praxis. Dieses lebendige Modell, sich der eigenen Expertise und den sich verändernden Anforderungen in der Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Menschen zu stellen, begleitet die Werkstatt Basisbildung in die beteiligten Einrichtungen, in denen es als Stützpunkt laufender Qualitätssicherung strukturell verankert werden kann.

Inhaltsverzeichnis

Überblick	Seite 4
Institutioneller Rahmen, Planung und Qualitätssicherung auf Ebene der Leitung der Bildungseinrichtung	Seite 6
Allgemeine Kompetenzen	Seite 9
Akquise & Auswahl von Teilnehmenden	Seite 13
Vorbereitung & Durchführung von Bildungsangeboten	Seite 18
Qualitätssicherung von Bildungsangeboten	Seite 23

Überblick

Einordnung der Kompetenzen für BasisbildungstrainerInnen in einen Kompetenzraster



<p>Kommunikationskompetenz (Seite 11)</p>	<p>Kenntnis der Institutionenlandschaft im Bildungsbereich, um Alternativen für nicht aufgenommene InteressentInnen aufzuzeigen (Seite 17)</p>	<p>Erstellung von zielgruppenadäquaten Materialien in geschlechtergerechter Sprache zur Vermeidung typischer Rollenzuschreibungen und anderer Klischees (Seite 15,19)</p>
<p>Selbstsensibilisierung hinsichtlich verwendeter Sprache sowie außersprachlicher Signale (Seite 18)</p>		<p>Prävention von Diskriminierung, Rassismus und diesbezüglichen Konflikten durch Förderung von Respekt, Vertrauen und Gemeinschaftsgefühl (Seite 20)</p>
<p>Besuch von Fort- und Weiterbildungen zu Antidiskriminierung und Rassismuskritik (Seite 24)</p>		<p>Sensibilisierung der TeilnehmerInnen für Themen wie Antidiskriminierung und Rassismuskritik (Seite 22)</p>
<p>Aktives Einholen der Außenperspektive Dritter (Seite 24)</p>		<p>Fähigkeit zur Leistungserfassung durch Reflexion eigener Erwartungshaltungen (Seite 23)</p>

Institutioneller Rahmen, Planung und Qualitätssicherung auf Ebene der Leitung der Bildungseinrichtung

1. Entwicklung und Etablierung einer Willkommenskultur für die Einrichtung

Der institutionelle Rahmen – also die Bedingungen in der spezifischen Bildungseinrichtung – steckt das Feld ab, auf dem antidiskriminatorisch und rassismuskritisch gearbeitet wird. Damit die Einrichtung für alle Interessierten offen ist, muss sie derart gestaltet sein, dass sich Interessierte miteinbezogen und willkommen fühlen. Die Bildungseinrichtung entwickelt und etabliert eine Willkommenskultur, die von Wertschätzung und Offenheit bestimmt ist. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung, damit Interessierte ihre Schwellenangst überwinden und an Bildungsangeboten partizipieren.

★ Praxisrelevante Informationen

Folgende Leitfragen können den Prozess der Entwicklung einer Willkommenskultur für die Bildungseinrichtung unterstützen:

- Wo befindet sich die Bildungseinrichtung? Wie sieht es mit der Erreichbarkeit der Bildungseinrichtung aus (z.B. gibt es Parkplätze)?
- Kann die Bildungseinrichtung barrierefrei erreicht werden und kann man sich innerhalb der Bildungseinrichtung barrierefrei bewegen?
- Wie ist die Bildungseinrichtung im Stadtteil verankert? Welche Kooperationen gibt es mit sozialen und regionalen Vereinen etc.?
- Welche Räumlichkeiten stehen für Trainingsangebote zur Verfügung? Sind diese freundlich gestaltet? Sind diese geeignet für heterogene Zielgruppen?
- Existieren selbsterklärende Leitsysteme in der Bildungseinrichtung?
- Welche Materialien und Medien stehen für die Bildungsangebote zur Verfügung und sind diese für die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit einsetzbar?
- Gibt es eine übersichtliche Homepage für die Bildungseinrichtung?
- ...

2. Entwicklung, Etablierung und Umsetzung eines antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Leitbildes für die Bildungseinrichtung

Für die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit der TrainerInnen ist es zentral, dass das Leitbild der Bildungseinrichtung explizit Aussagen zu den Themen Antidiskriminierung und Rassismuskritik macht. Dieses Leitbild sollte auch Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation zwischen TrainerInnen und Geschäftsführung vorsehen (z.B. regelmäßige Austauschtreffen oder die Einstellung einer Person, die eine Brückenfunktion einnimmt), damit die Erfahrungen und das Wissen der TrainerInnen genützt, aufgegriffen und institutionell verankert werden. Auf Institutionsebene benötigt es ein Konzept z.B. in der Form eines Handlungsleitfadens, das die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit und die Prozessabläufe beschreibt, die kontinuierlich in der Bildungseinrichtung geleistet werden (z.B.

die Qualität der Erstinformation, dass ein 4-Augen-Prinzip bei der Akquise und Auswahl von Teilnehmenden sowie bei der Leistungsbeurteilung vorgesehen ist, dass sich TrainerInnen kontinuierlich fortbilden) sowie die Rechte und Pflichten der TrainerInnen, ihre Rollen sowie deren Grenzen näher erläutert. Dies zeigt die Position der Einrichtung auf und vermittelt den MitarbeiterInnen sowie Teilnehmenden Sicherheit. Weiters sollten ein professionelles Beschwerdemanagementsystem eingerichtet und die diesbezüglichen Prozessabläufe transparent gemacht werden.

3. Wissen über aktuelle Fortbildungsangebote hinsichtlich antidiskriminatorischer und rassismuskritischer Themen

Eine wichtige Voraussetzung für gelingende antidiskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion mit Teilnehmenden ist der regelmäßige Besuch der TrainerInnen von Weiterbildungen zu den Themen Diskriminierung und Rassismus, interkulturelle Verständigung sowie antirassistische Pädagogik. Die Leitung recherchiert aktuelle Fort- und Weiterbildungen und informiert die TrainerInnen regelmäßig über diese Angebote. Die Bildungseinrichtung stellt zeitliche und finanzielle Ressourcen für Weiterbildungen zur Verfügung, die den Aufgaben der MitarbeiterInnen entsprechen und kontinuierlich (mind. einmal im Jahr) in Anspruch genommen werden.

4. Auswahl von MultiplikatorInnen für die Verbreitung des Bildungsangebots bei der Zielgruppe, Erprobung und Pflege dieser Netzwerke

Damit die Bildungseinrichtung Interessierte aus verschiedenen soziokulturellen Kontexten anspricht, ist eine entsprechende Bewerbung und Präsentation der Einrichtung sowie der Bildungsangebote zentral. Dafür ist wiederum Netzwerkwerkarbeit elementar. Es geht darum, Vereine und Netzwerke sowie öffentliche Stellen, aber auch Schlüsselpersonen mit spezifischen Kompetenzen oder eigenen Netzwerken auszuwählen, die als MultiplikatorInnen für die Verbreitung von Informationen über die Bildungseinrichtung fungieren. Diese Netzwerke sollen dazu dienen, die Bedürfnisse und Anliegen der Menschen besser wahrzunehmen und bislang nicht erreichte Personen, die aber potentiell interessiert sein könnten, mit Informationen über Angebote zu versorgen. Als hilfreich bei der Akquise von potentiellen TeilnehmerInnen stellen sich Personen heraus, die VertreterInnen von spezifischen Gruppen sind (z.B. eine Frau in einem Frauenverein, eine Person mit Migrationshintergrund aus einem MigrantInnenverein) und gleichzeitig Zugang zu lokalen, institutionellen Netzwerken und zu bestimmten, teils schwierig erreichbaren Personen der spezifischen Gruppen haben. Sie können ihre Kompetenzen anderen (weniger vernetzten oder privilegierten) Mitgliedern ihres Netzwerks, die häufig die gleiche soziokulturelle Herkunft haben, zur Verfügung stellen. Die Kontaktaufnahme erfolgt mündlich, persönlich und zumeist informell. Diese Schlüsselpersonen nehmen häufig verschiedene Rollen ein, entweder im Sinne einer soziokulturellen Vermittlung oder einer Übersetzung. Ihnen wird zumeist sehr viel Vertrauen entgegengebracht, das durch die soziokulturelle Ähnlichkeit erzeugt

wird. Die Netzwerke gilt es zu erproben und zu pflegen, damit sie der Einrichtung auch langfristig nützlich sind (z.B. durch regelmäßig organisierte Austausch- und Infotreffen, beispielsweise in Form von Netzwerkfrühstücken). Bei der Netzwerkarbeit ist es wichtig, dass der gegenseitige Informationsfluss im Zentrum steht. Bewährt hat es sich auch, die MultiplikatorInnen selbst in die Bildungseinrichtung und deren Strukturen hereinzuholen, sei es z.B. durch Gastvorträge in Trainings oder durch Mentoringaufgaben.

5. Kenntnisse über Instrumente und Methoden zur Durchführung von Bedarfsanalysen bei potentiellen TeilnehmerInnen

TeilnehmerInnen von Basisbildungstrainings sind üblicherweise sehr heterogen und weisen unterschiedliche Niveaus im Lesen, Schreiben und Rechnen auf. Um eine antidiskriminatorische Arbeit sicherzustellen, ist es zentral, dass TrainerInnen auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen, die u.a. bedingt sind durch ihre Vorkenntnisse, (Lern-) Erfahrungen, Kompetenzen, Interessen sowie ihre Motivation und persönlichen Ziele. Um die jeweiligen Hintergründe und Bedarfe potentieller TeilnehmerInnen kennenzulernen sowie die Lernbereitschaft und Lerngeschwindigkeit der Teilnehmenden zu analysieren, benötigen MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen Kenntnisse über Instrumente und Methoden, um Bedarfsanalysen durchzuführen.

→ MitarbeiterInnen in Bildungseinrichtungen kennen Instrumente und Methoden für die Erhebung der Bedarfe (potentieller) TeilnehmerInnen und können diese erfolgreich anwenden.

Auf der Basis der Ergebnisse von Bedarfsanalysen kann ein flexibles Bildungsangebot entwickelt werden, das die verschiedenen Lernvoraussetzungen, Vorkenntnisse und Lernbedürfnisse (potentieller) TeilnehmerInnen berücksichtigt. Übungen können beispielsweise so angepasst werden, dass sich TeilnehmerInnen mit rascher Auffassungsgabe nicht gebremst fühlen, aber TeilnehmerInnen, die mehr Zeit für die Lösung der Aufgabenstellung benötigen, nicht überfordert werden. Die Erhebung der Bedarfe der TeilnehmerInnen gewährleistet auch, dass die Rahmenbedingungen des Trainings so an die Lebenssituationen angepasst werden, dass auch Personen mit Betreuungspflichten oder erwerbstätige Personen daran teilnehmen könnten. Auf diese Weise kann antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit in die Tat umgesetzt werden.

★ Praxisrelevante Informationen

Eine Möglichkeit, die unterschiedlichen Vorkenntnisse von potentiellen TeilnehmerInnen zu erheben, ist es, im Rahmen einer Informationsveranstaltung einen „Stationenbetrieb“ aufzubauen. Verschiedene Themen können an unterschiedlichen Stationen in verschiedenen Schwierigkeitsstufen selbstständig bearbeitet werden; selbstverständlich unterstützen die TrainerInnen bei Bedarf. Bei den Stationen werden verschiedene Arbeits- und Lernangebote bereitgestellt, die die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der TeilnehmerInnen im Hinblick

auf Lernerfahrungen, Wissensstände sowie individuelle Aneignungs- und Bearbeitungsmethoden berücksichtigen.

6. Auswahl und Gestaltung passender Räume für die Bildungsangebote

Bei der Auswahl und Gestaltung von Trainingsräumlichkeiten stellt sich die Frage: Wie kann ein antidiskriminatorischer und rassismuskritischer Ansatz, der jeden Menschen akzeptierend und gleichwertig behandeln möchte, auch in der Einrichtung selbst und in der Raumgestaltung seinen Ausdruck finden? Die Gestaltung der Räume sollte eine pluralistische Gesellschaft widerspiegeln, denn eine häufige Form der Diskriminierung ist die fehlende Repräsentanz von Menschen, Sprachen und Kulturen in institutionellen Räumlichkeiten. Dies erleichtert einen normalen und alltäglichen Umgang mit Vielfalt sowie Interkulturalität und baut Angst und »Befremdung« auf allen Seiten ab. Es führt dazu, dass sich die Teilnehmenden empfangen und angenommen fühlen können. Beispielsweise können Räumlichkeiten durch an den Wänden aufgehängte Fotos der TeilnehmerInnen, oder durch einen Willkommensgruß in verschiedenen Sprachen ein Gefühl von Akzeptanz und Gleichwertigkeit vermitteln.

★ Praxisrelevante Informationen

Bei Trainingsstart sollten die TeilnehmerInnen eine Hausführung bekommen, um sich räumlich orientieren zu können. In diesem Zusammenhang können auch die Hausregeln vorgestellt und Piktogramme erklärt werden. Der Trainingsraum sollte für das gesamte Training der gleiche sein. Dies vermittelt Sicherheit und Vertrauen. Erfrischungen wie Tee und Kaffee wirken einladend.

Allgemeine Kompetenzen

1. Selbstreflexion

Eine wichtige Voraussetzung, die TrainerInnen dazu befähigt, antidiskriminatorisch und rassismuskritisch mit TeilnehmerInnen zu kommunizieren und zu interagieren, ist die Kompetenz zur Selbstreflexion. Allgemein formuliert meint Selbstreflexion die Fähigkeit, die eigenen Ressourcen, Stärken und Schwächen sowie das eigene Tun und Handeln selbstkritisch zu beobachten, zu analysieren und zu hinterfragen.

→ Selbstreflektierte TrainerInnen können

- a. die soziokulturelle Gebundenheit eigenen Denkens, Wertens und Handelns wahrnehmen und analysieren und
- b. abschätzen, ob kulturelle oder sozialisationsbedingte übliche Verhaltensmuster, Normen und Regeln in Hinblick auf die Kommunikation und Interaktion mit den Teilnehmenden angemessen sind.

Selbstreflexion ist in Hinblick auf die antidiskriminatorische- und antirassistische Arbeit elementar. Nur indem sie ihr Selbstverständnis als TrainerInnen regelmäßig hinterfragen und erkennen, dass die „Wirklichkeit“ individuell von ihnen erzeugt und gedeutet wird, gelingt es den TrainerInnen, Machtverhältnisse zu analysieren, mit Veränderungen umzugehen und aus Erfahrungen zu lernen, kritisch zu denken und zu handeln. Auf diese Weise ist es möglich, die eigenen Vorurteile über „spezifische“, „typische“ und „normale“ Einstellungen und Verhaltensweisen zu dekonstruieren, um Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen verschiedenen sozialen und kulturellen Systemen wahrzunehmen.

★ Praxisrelevante Informationen

Durch den regelmäßigen Besuch von Weiterbildungen, vor allem aber durch den Einsatz kooperativer Lehrmethoden (wie z.B. Team-Teaching, bei dem zwei oder auch mehrere Personen gemeinsam eine Lerngruppe unterrichten) kann die Kompetenz von TrainerInnen zur Selbstreflexion gefördert werden. Durch die Zusammenarbeit im Lernsetting und durch das Feedback des/der Ko-TrainerIn erhalten die TrainerInnen die Möglichkeit, sich der eigenen didaktischen Gewohnheiten, Handlungen und Verhaltensmuster bewusst zu werden und diese kritisch zu reflektieren. Jedenfalls erfordert eine kontinuierliche Selbstreflexion viel Zeit. Diese zeitlichen Ressourcen sollten den MitarbeiterInnen von der Bildungseinrichtung unbedingt zur Verfügung gestellt werden.

2. Einfühlungsvermögen sowie Anerkennung und Wertschätzung der TeilnehmerInnen und ihrer Vielfalt

Für den bewussten Umgang mit Vielfalt, unter anderem alters- oder geschlechtsbezogene, kulturelle oder soziale Vielfalt, spielt die Fähigkeit, sich in andere Menschen einzufühlen eine wichtige Rolle. Unter Einfühlungsvermögen wird ein respektvolles Wahrnehmen und Eingehen auf die Gefühle und Perspektiven anderer Menschen verstanden.

→ TrainerInnen im Bildungskontext zeigen eine wertschätzende Haltung gegenüber Teilnehmenden unabhängig von deren Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität. Sie sind dazu in der Lage, Beziehungen zu Teilnehmenden aus unterschiedlichsten Kontexten aufzubauen und die Chancen von Diversität aufzuzeigen. Ihr Umgang mit Teilnehmenden ist geprägt von ihrer gleichstellungsorientierten Handlungs- und Handlungsweise.

3. Prozessorientierung

Antidiskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion mit Teilnehmenden erfordert auf Seiten der TrainerInnen die Bereitschaft zur Prozessorientierung. Mit Prozessorientierung ist die Fähigkeit gemeint, den eigenen Arbeitsprozess zu reflektieren und flexibel an die Teilnehmenden anzupassen.

→ TrainerInnen kennen vielfältige Lernformen und haben Verständnis für Lernprozesse in heterogenen Lerngruppen. Sie zeigen eine pädagogische Flexibilität in Hinblick auf die Unterrichtsvorbereitung/ –planung / –durchführung, um die individuellen Lernprozesse der Teilnehmenden zu fördern.

Gerade in Bezug auf die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit mit Teilnehmenden ist die Kompetenz zur prozessorientierten Lern- und Unterrichtsgestaltung zentral, da trotz heterogener soziokultureller Zusammensetzung der Lerngruppe das Erreichen von Lernzielen sicherzustellen ist und Themen so aufzubereiten sind, dass den verschiedenartigen Potentialen und Ressourcen der TeilnehmerInnen Raum gegeben werden kann.

4. Kommunikationskompetenz

Die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit erfordert von TrainerInnen kommunikative Kompetenz, also die Fähigkeit, sich verständlich und zielgruppenorientiert auszudrücken.

→ TrainerInnen mit Kommunikationskompetenz kennen verschiedene Kommunikationskonzepte sowie -modelle und beherrschen Kommunikationstechniken, um sich mit Menschen unterschiedlicher soziokultureller Herkunft zu verständigen und dabei soziokulturell bedingte Missverständnisse zu vermeiden.

Um Diskriminierung und Rassismus z.B. während des Trainings vorzubeugen, ist es zentral, dass es TrainerInnen gelingt, sich mit verschiedenen Menschen aus unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen in einem sicheren emotionalen Rahmen zu verständigen (beispielsweise über gemeinsame und unterschiedliche Denkmuster, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen zu kommunizieren).

5. Kennen gesellschaftspolitischer Ursachen und Folgewirkungen von Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus

Kenntnis über die Entstehungsmechanismen von Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus sowie ihrer gesellschaftspolitischen Folgen ist ein weiteres Kompetenzfeld, das TrainerInnen dazu befähigt, antidiskriminatorisch und rassismuskritisch mit TeilnehmerInnen zu kommunizieren und zu interagieren.

→ TrainerInnen kennen die gesellschaftspolitischen Ursachen und Folgewirkungen, die zur Benachteiligung von Menschen führen. Sie besitzen Hintergrundwissen darüber, wie Stereotype/Vorurteile zum Beispiel im Trainingsgeschehen produziert werden, wie diese vermieden werden können und wie deren Reproduktion in der Außenwelt verhindert werden kann. Sie können Informationen über Diskriminierung und Rassismus an die Teilnehmenden vermitteln und sie bezüglich der Tendenz von Menschen zur sozialen Kategorisierung sensibilisieren.

Wissen über die Entstehung und Folgen von Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus zu haben ist für TrainerInnen zentral – einerseits um Diskriminierung und Rassismus zu erkennen und aktiv dagegen einzuschreiten und andererseits um Handlungsalternativen bei Konfliktsituationen zu erarbeiten und aufzuzeigen.

6. Wissen über die Zusammenstellung von Gruppen sowie gruppensdynamische Prozesse

Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Teilnehmenden erfordert auf Seiten der TrainerInnen Wissen über die Zusammenstellung von Gruppen sowie Kenntnis über gruppensdynamische Prozesse. Gruppensdynamik bezeichnet das Zusammenwirken und die Beziehungen der Gruppenmitglieder und die Verhaltensweisen, Werte und Einstellungen, die sich aus der Interaktion in der Gruppe ergeben.

→ TrainerInnen wissen, wie sich Einzelpersonen in der Gruppe verhalten können, wie sich eine Gruppe formiert, wie sie funktioniert und welche Ursachen dazu führen können, dass sie sich auflöst. Sie kennen die Phasen und Prozesse, die eine Gruppe durchläuft und verstehen, wie es zur Herausbildung von sozialen Hierarchien, Gruppenstandards und kollektiven Verhaltensnormen in Gruppen kommen kann. Sie haben eine gewisse Sensibilität dafür entwickelt, wie mit Minderheiten-Realitäten in Gruppen umzugehen ist.

Gerade in Bezug auf antidiskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion mit Teilnehmenden ist das Wissen der TrainerInnen über gruppensdynamische Prozesse zentral: es hilft, die Formierung der Gruppe, der Rollen innerhalb der Gruppe sowie die Herausbildung und Entwicklung von Normen und Standards (Dos and Don'ts in einer Gruppe) durch den Einsatz geeigneter Methoden (z.B. vertrauensfördernder Methoden) positiv zu unterstützen und dadurch Benachteiligungen Einhalt zu gebieten. Eine Gruppe kooperiert nämlich erst dann erfolgreich, wenn die Unterschiede zwischen den Mitgliedern weder ignoriert, noch nivelliert, sondern in die Gruppe integriert werden.

7. Aufbau einer vertrauensvollen Atmosphäre

Für die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit spielt die Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen - zu Einzelpersonen sowie innerhalb von Gruppen - eine wichtige Rolle. Die Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre ist notwendig für das Lernen in Gruppen. Auf diese Weise kann die Angst von Teilnehmenden abgebaut und Raum für Offenheit und gegenseitige Wertschätzung geschaffen werden.

→ TrainerInnen kennen Methoden und Techniken zur Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre – sowohl bei der Akquise von Teilnehmenden und bei Informationsgesprächen als auch bei der Durchführung des Trainings.

Vertrauen ist eine Grundvoraussetzung für die Öffnung der Teilnehmenden. Haben die Mitglieder einer Gruppe Vertrauen gefasst, so ist es ihnen auch möglich, Gemeinsamkeiten zu entdecken, über Unterschiede zu kommunizieren, Selbstvertrauen aufzubauen, und Konflikte konstruktiv zu lösen. Ein wesentlicher Schritt ist gemacht, um Diskriminierung und Rassismus Einhalt zu gebieten.

Akquise & Auswahl von Teilnehmenden

1. Wissen über die sozialen Bedürfnisse und den Bildungsbedarf der Zielgruppe

Personen mit Basisbildungsbedarf haben oftmals aufgrund ihrer spezifischen Sozialisation die Tendenz, ihren Bedarf an Kulturtechniken geheim zu halten und vermeiden es, an entsprechenden Bildungsangeboten teilzunehmen. Um diese Menschen adäquat anzusprechen und gezielt in relevante Bildungsangebote miteinzubeziehen, braucht es auf Seiten der MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen nicht nur Wissen über ihre Bildungsbedarfe, sondern auch Kenntnis über ihre sozialen und gesellschaftlichen Bedürfnisse. Diese umfassen unter anderem den Wunsch nach Kontakt und Zugehörigkeit zu einer Gruppe sowie das Gefühl geschätzt, wahrgenommen und anerkannt zu werden.

→ MitarbeiterInnen in Bildungseinrichtungen verfügen über Wissen über die sozialen Bedürfnisse und den Bildungsbedarf von bildungsbenachteiligten Menschen. Sie berücksichtigen dieses Wissen konsequent bei der Akquise und Auswahl von Teilnehmenden für Bildungsangebote.

Dies ist gerade in Hinblick auf die antidiskriminatorische- und antirassistische Arbeit wesentlich, da es nur dann gelingen wird, Menschen mit Basisbildungsbedarf zur Inanspruchnahme von entsprechenden Bildungsangeboten zu motivieren, wenn die Wichtigkeit und Wertschätzung der Personen regelmäßig kommuniziert und über eingeschränkte Grundkompetenzen frei von Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung gesprochen wird.

★ Praxisrelevante Informationen

Ein niedrigschwelliger Zugang zu Bildungsangeboten könnte durch das Ansprechen ausgewählter sozialer Bedürfnisse der Zielgruppe gelingen. Zum Beispiel in Form von Malworkshops, die auf die Kreativität und das Bedürfnis nach sozialen Kontakten der Menschen eingehen. Solch ein Workshop könnte als Gelegenheit genutzt werden, Vertrauen zu TeilnehmerInnen aufzubauen, ihre Lernbedürfnisse zu analysieren und ihr Interesse und ihre Bereitschaft am Lernen zu fördern. Auf diese Weise könnte der Kreislauf des Nichtansprechens des Basisbildungsbedarfs sukzessive durchbrochen werden und durch persönlichen Kontakt die Bereitschaft der

Zielgruppe gefördert werden, ihre Situation z.B. durch den Besuch eines Basisbildungstrainings zu verändern.

Allgemeine Informationen zu bewährten Akquisestrategien:

Besonders hilfreich bei der Akquise von potentiellen TeilnehmerInnen sind aufsuchende Strategien. Dabei hat es sich bewährt, dass MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen die aufsuchende Arbeit gemeinsam mit sogenannten „Schlüsselpersonen“ organisieren und durchführen. Diese Schlüsselpersonen sind VertreterInnen von spezifischen soziokulturellen Gruppen (z.B. eine Frau in einem Frauenverein, eine Person mit Migrationshintergrund aus einem MigrantInnenverein...), die Zugang zu lokalen, institutionellen Netzwerken haben aber auch zu bestimmten schwierig erreichbaren Personen dieser Gruppe. Die Kontaktaufnahme erfolgt mündlich, persönlich und zumeist informell. Die Schlüsselpersonen verwenden dieselbe „soziale Muttersprache“ wie die potentiellen TeilnehmerInnen für Basisbildungstrainings. Sie können bei der Akquise von TeilnehmerInnen verschiedene Rollen einnehmen, sei es im Sinne einer soziokulturellen Vermittlung oder einer Übersetzung. Sie genießen Ansehen und Vertrauen bei der Zielgruppe.

Auch die Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen (z.B. der/dem BürgermeisterIn) kann bei der Akquise von Teilnehmenden wichtig sein. Zu beachten ist hier, dass der Kontakt zu MultiplikatorInnen langfristig gepflegt werden muss (z.B. in der Form eines regelmäßigen Netzwerkfrühstücks). Hilfreich ist zusätzlich, wenn die MultiplikatorInnen nicht als „externe Kontakte“ betrachtet werden, sondern direkt in die Bildungseinrichtung - z.B. als Vortragende in einem Basisbildungstraining - miteinbezogen werden.

Weitere Akquisestrategien – wie z.B. die Erstellung von „YouTube-Videos“, Radiobeiträgen oder das Aussenden von Postkarten haben sich in der Praxis durchaus bewährt, sind jedoch häufig mit hohen zeitlichen und finanziellen Ressourcen verbunden.

Eine weitere Möglichkeit, Personen mit Basisbildungsbedarf über Trainingsangebote zu informieren, ist die Veranstaltung von Informationstagen. In der Praxis hat sich bewährt, diese als „Stationenbetrieb“ zu organisieren, damit die InteressentInnen einen Eindruck bekommen, was Lernen bedeutet/ wie Lernen aussehen kann und wie Trainings in der Bildungseinrichtung umgesetzt werden. Themen können an unterschiedlichen Stationen in verschiedenen Schwierigkeitsstufen selbstständig bearbeitet werden; selbstverständlich unterstützen die TrainerInnen bei Bedarf. Folgende weitere Aspekte gilt es bei der Veranstaltung von Informationstagen zu beachten:

- Zum einen sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit sich die TeilnehmerInnen bei ihrem Erstbesuch gut zurechtfinden. Gute Beschilderung; es sollte klar sein, wo man sich hinsetzen kann, Platz für Mäntel und Taschen etc. Es sollte klar kommuniziert werden, wann die Informationsveranstaltung startet und endet.

- Zum anderen sollte der Fokus darauf liegen, eine gemütliche und vertrauensfördernde Atmosphäre zu schaffen, beispielsweise durch Anbieten von Tee, Dekoration der Räumlichkeiten mit Pölstern oder Ähnlichem. Wichtig dabei ist, dass der Raum den InteressentInnen signalisiert, dass sie erwartet und willkommen sind.
- Weiters ist zu erwähnen, dass Informationsveranstaltungen so offen wie möglich gestaltet sein sollten: das bedeutet, jede/r der/die Interesse hat oder kurzfristig davon hört, sollte die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen. Informationsveranstaltungen sollten – wenn möglich - nicht nur an einem einzelnen Termin stattfinden, sondern an mehreren Terminen und/oder zu verschiedenen Uhrzeiten abgehalten werden. Dies stellt sicher, dass InteressentInnen nicht ausgeschlossen werden.
- Abschließend ist zu erwähnen, dass es sich in der Praxis bewährt hat, dass Informationsveranstaltungen von mindestens zwei MitarbeiterInnen abgehalten werden. Dies ermöglicht auch Einzelgespräche mit InteressentInnen. Nach Möglichkeit sollten zusätzliche Räume reserviert werden, damit auch Gespräche unter vier Augen mit InteressentInnen möglich sind.

2. Erstellung von zielgruppengerechten Informationsmaterialien in analogen und digitalen Medien

Eine wichtige Kompetenz, die TrainerInnen dazu befähigt, antidiskriminatorisch und rassismuskritisch mit Menschen zu kommunizieren und zu interagieren ist die Fähigkeit, Informationen für verschiedene Zielgruppen verständlich aufzuarbeiten.

→ MitarbeiterInnen in Bildungseinrichtungen können Informationstexte für verschiedene Zielgruppen (potentielle TeilnehmerInnen, MultiplikatorInnen) konzipieren und entsprechend gestalten. Um Menschen mit Basisbildungsbedarf gezielt zu erreichen, achten sie auf eine adäquate gendergerechte und „soziale Sprache“. Sie bedienen sich der leichten Sprache und verwenden Bilder als Visualisierungshilfe. Bei der Bildauswahl achten sie darauf, Stereotypen entgegenzuwirken. Für eine möglichst große Verbreitung der Informationsmaterialien nützen die MitarbeiterInnen in Bildungseinrichtungen auch das Internet als Disseminierungsmöglichkeit. Sie verfügen über Kompetenzen, wie Informationen in digitalen Medien aufbereitet werden und zeigen Bereitschaft, sich hinsichtlich dieser Möglichkeiten regelmäßig weiterzubilden.

Die antidiskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion mit TeilnehmerInnen wird nur dann gelingen, wenn auf Augenhöhe kommuniziert wird. Dafür müssen die Informationen, die MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen kommunizieren und aussenden, von ihrem Gegenüber verstanden werden. Auf diese Weise können Menschen über das Gesprochene reflektieren und selbstbestimmt Entscheidungen treffen.

★ Praxisrelevante Informationen

Wie verfasst man Texte in einfacher Sprache? Verwendet werden einfache, kurze Wörter aus der Alltagssprache, möglichst keine Fremdwörter oder abstrakte Formulierungen. Schwierige Wörter werden erklärt. Tätigkeitswörter sind besser als Hauptwörter. Oft wiederholte Begriffe erleichtern das Verständnis.

Eine übersichtliche Gestaltung von Texten ist ebenso wichtig: eine große, linksbündige Schrift, viele Absätze und deutliche Überschriften machen einen Text leichter lesbar. Bilder und Symbole können zusätzlich erklären – aber Achtung bei der Auswahl von Visualisierungen auf etwaige Stereotype, die dadurch reproduziert werden können.

Schriftliche Informationsmaterialien wie z.B. Flyer sollten nur die wichtigsten Informationen beinhalten. Alle fünf W-Fragen (Was, Wer, Wie, Wo, Wann) sollten beantwortet werden. Information zu den Ansprechpersonen und ihren Kontaktinformationen sollten unbedingt beigefügt werden.

3. Identifizierung von robusten Indikatoren zur Auswahl von TeilnehmerInnen mit Basisbildungsbedarf für Trainingsangebote

Menschen mit Basisbildungsbedarf sind eine sehr heterogene Zielgruppe, bedingt nicht nur durch ihre unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründe, sondern auch durch ihre verschiedenen Fähigkeiten und Kompetenzniveaus sowie Interessen und Ziele. Welche Personen als TeilnehmerInnen in ein Basisbildungstraining aufgenommen werden, wird oftmals von den FördergeberInnen vorgegeben. Sofern den MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen ein größerer Mitgestaltungs- und Entscheidungsspielraum in diesem Prozess eingeräumt wird, werden Indikatoren identifiziert, ausgewählt und angewendet, um den Auswahlprozess von TeilnehmerInnen transparent und möglichst „objektiv“ zu gestalten.

→ MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen identifizieren robuste Indikatoren, um TeilnehmerInnen mit Basisbildungsbedarf für Trainingsangebote auszuwählen und machen diese transparent. Dieser Entscheidungs- und Auswahlprozess findet im Team statt (mindestens zwei TrainerInnen). Dabei werden u.a. Indikatoren wie Vorkenntnisse und Bedarf an Basisbildung, Freiwilligkeit, persönliche Hintergründe der TeilnehmerInnen und/oder die Dringlichkeit des Besuchs des Trainings in Betracht gezogen.

Die Auswahl und Anwendung der Indikatoren ist in Bezug auf die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit mit TeilnehmerInnen relevant, da es darum geht, all jenen InteressentInnen den Zugang zu Bildungsangeboten zu ermöglichen, die Bedarf an Grundkompetenzen haben, unabhängig von Faktoren wie Geschlecht, der sexuellen Orientierung, dem Alter, der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung oder etwaigen Beeinträchtigungen.

★ Praxisrelevante Informationen

Vor der Auswahl für Basisbildungstrainings sollte mit den potentiellen TeilnehmerInnen unbedingt ein persönliches Gespräch geführt werden, um ihre Bedarfe kennenzulernen und zu analysieren.

Indikatoren, die bei der Auswahl von TeilnehmerInnen für Basisbildungskurse häufig zum Einsatz kommen, sind:

- Freiwilligkeit des Trainingsbesuchs
- Bedarf an Basisbildung
- Dringlichkeit des Bedarfs an Basisbildung
- Bildungshintergrund
- Sozialer Hintergrund
- „Weichere“ Indikatoren wie: Motivation, Lernbereitschaft
- Gruppendynamische Aspekte

Die Auswahl und Anwendung der Indikatoren sollte im Team (mindestens zwei TrainerInnen) erfolgen, damit eine möglichst objektive Entscheidung für TeilnehmerInnen sichergestellt werden kann.

4. Kenntnis der Institutionenlandschaft im Bildungsbereich, um Alternativen für nicht aufgenommene InteressentInnen aufzuzeigen

Welche InteressentInnen tatsächlich in Bildungsangebote aufgenommen werden, hängt von den Vorgaben der FördergeberInnen, der Bereitschaft der Teilnehmenden selbst sowie dem von den MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen definierten Indikatorenset ab. Jene InteressentInnen, die keinen Platz in einem Basisbildungstraining erhalten, sollten jedoch nicht das Gefühl vermittelt bekommen, ausgeschlossen zu werden. In einem persönlichen Gespräch (telefonisch oder face-to-face) sollte ihnen die Entscheidung über Aufnahme bzw. Nichtaufnahme ins Bildungsangebot erklärt, sowie mögliche Alternativ- und Entwicklungsoptionen mit ihnen besprochen werden.

→ MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen kennen die „Institutionenlandschaft“ im Bildungsbereich und können die Eigeninitiative von Menschen, die keinen Platz im gewünschten Bildungsangebot erhalten haben, für Alternativoptionen (z.B. andere Trainingsangebote in verwandten Einrichtungen) fördern und konkret einleiten (z.B. Kontakt herstellen).

Im Sinne einer antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Kommunikation und Interaktion mit Menschen ist es zentral, den Trainings-InteressentInnen die Entscheidung über die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme ins Bildungsangebot durch persönliche Gespräche wertschätzend zu vermitteln. Dadurch erleben sie nicht eine (weitere) Absage, sondern können diesen Prozess nachvollziehen. Durch ein gemeinsames Brainstorming über Alternativ- und

Entwicklungsoptionen kann die Motivation und Bereitschaft der InteressentInnen für den Besuch anderer Bildungsangebote gesteigert werden.

Vorbereitung & Durchführung von Bildungsangeboten

1. Selbstsensibilisierung hinsichtlich verwendeter Sprache sowie außersprachlicher Signale

Die Kernfunktion von Sprache sowie nonverbalen Äußerungen ist es, Unterscheidungen zu treffen, zu kategorisieren und zuzuteilen bzw. zu trennen. Damit haben Sprache und auch jegliche Art von außersprachlichen Signalen das Potential zur Diskriminierung – ein bewusster Umgang damit ist daher gerade für die antidiskriminatorische Arbeit mit Teilnehmenden elementar! Der Kompetenz zur Selbstsensibilisierung kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Selbstsensibilisierung meint, sich das eigene Verhalten (in diesem Kontext die Worte die kommuniziert werden sowie nonverbale Signale, die gesendet werden) durch vermehrte und vertiefte Reflexion bewusst zu machen. Auf diese Weise können die eigenen erlernten und erfahrenen sprachlichen Gewohnheiten aus einem anderen Blickwinkel betrachtet und hinsichtlich ihrer Angemessenheit im jeweiligen Kontext beurteilt und verändert werden.

→ MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen wenden die Methode der Selbstsensibilisierung in Bezug auf die Sprache, die sie verwenden sowie in Bezug auf außersprachliche Signale, die sie senden, an. Sie hinterfragen, in welchem Kontext und mit welcher Absicht sie verschiedene Worte verwenden und außersprachliche Signale senden.

Die Bewusstseinsbildung in Bezug auf diskriminierende Sprache ist ein bedeutender Bestandteil der antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Arbeit. Nicht (nur) diskriminierende Gedanken können zur Verwendung einer diskriminierenden Sprache führen, sondern oft ist es die Struktur der Sprache selbst, die diskriminiert. Um den eigenen Umgang mit Sprache und nonverbalen Äußerungen zu reflektieren, kann die Außerperspektive z.B. von Ko-TrainerInnen sehr hilfreich sein. Ihr Feedback unterstützt dabei, sich der eigenen Gewohnheiten bewusst zu werden, diese kritisch zu reflektieren, zu hinterfragen und, wo möglich, zu verändern.

★ Praxisrelevante Informationen

Ein erster Schritt könnte sein, dass man versucht, neutrale Wörter zu finden (Wörter, welche keine Trennungen vornehmen – z.B. geschlechtsneutrale Bezeichnungen wie Teilnehmende) oder konsequent für Begriffe die männlichen und weiblichen Formen zu nennen.

2. Erstellung von zielgruppenadäquaten Materialien in geschlechtergerechter Sprache zur Vermeidung typischer Rollenzuschreibungen

BasisbildungstrainerInnen müssen viel Zeit in die Entwicklung und Erstellung von Lernmaterialien investieren, um diese an die unterschiedlichen kognitiven Fähigkeiten, sozialen und sprachlichen Voraussetzungen sowie individuellen Lebenssituationen und Interessen der TeilnehmerInnen bestmöglich anzupassen. Damit dies möglich ist, sollten sie von der Bildungseinrichtung die nötigen Ressourcen (zeitliche Ressourcen, Räumlichkeiten, Materialien und medienbasierte Tools) zur Verfügung gestellt bekommen.

→ MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen wählen oder erstellen Lernunterlagen und Materialien, die hinsichtlich der sozialen und sprachlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden adäquat sind. Sie nutzen dafür analoge und ausgewählte digitale Medien und analysieren kritisch, ob in den Lernanleitungen und Übungen konsequent eine geschlechtergerechte Sprache verwendet und auch typischen Rollenzuschreibungen entgegengewirkt wird.

Gerade für die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit mit Teilnehmenden ist dies zentral: zum einen, da nur so sichergestellt werden kann, dass nicht durch die Lernunterlagen selbst und die Begrifflichkeiten, die verwendet werden, diskriminiert wird; zum anderen wird den Teilnehmenden dadurch der Ansatz der antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Kommunikation und Interaktion implizit vermittelt. Auf Basis der Übungen und Unterlagen lernen sie, Perspektiven zu wechseln sowie den sensiblen Umgang mit spezifischen Begrifflichkeiten und können dieses Wissen auch in Alltagssituationen mitnehmen.

★ Praxisrelevante Informationen

TrainerInnen sollten bei der Erstellung von Arbeits- und Übungsblättern auf die Auswahl der Inhalte achten. Die Auswahl vielfältiger Themen verhilft TrainerInnen dazu, den Unterricht für die vorhandenen Sprachen in der Gruppe zu öffnen, Interesse an anderen soziokulturellen Hintergründen zu zeigen und diese in Arbeitsaufträge miteinzubeziehen. TrainerInnen können beispielsweise auf die Vorkenntnisse und Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen eingehen, indem sie das Wissen der TeilnehmerInnen über Berufe, familiäre Situationen, Länder; Sprachen etc. thematisieren.

Folgende Aspekte sollten bei der Erstellung von Arbeits- und Übungsaufgaben beachtet werden:

- Arbeitsblätter sollten:
 - die TeilnehmerInnen in der Höflichkeitsform per Sie ansprechen,
 - respektvoll und politisch-korrekt sein,
 - einen klaren Arbeitsauftrag aufweisen (z.B. „Ordnen Sie die Bilder den Tätigkeiten zu“),
 - eine einfache Sprache verwenden (um die Schwierigkeit der Sprache einzuschätzen, kann der LIX-Rechner unterstützen: (<http://www.psychometrica.de/lix.html>),

- genug Platz für Notizen beinhalten.

Auch elektronische Übungsblätter können sehr hilfreich sein, insbesondere wenn es darum geht, den TeilnehmerInnen Aufgabenstellungen in verschiedenen Schwierigkeitsniveaus zur Verfügung zu stellen. Bewährt haben sich die folgenden Websites:

- LearningApps.org: hilfreiche Seite (open source) – für „Deutsch als Fremdsprache“-Kurse
- Welt-ABC: www.weltabc.at
- www.schule.at

3. Prävention von Diskriminierung, Rassismus und diesbezüglichen Konflikten durch Förderung von Respekt, Vertrauen und Gemeinschaftsgefühl

Das Hauptziel der antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Arbeit stellt die Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen und die Achtung unterschiedlicher Wertvorstellungen und kultureller Orientierungen dar. MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen haben die Aufgabe, diese Wertvorstellungen an ihre TeilnehmerInnen zu vermitteln, um damit jegliche Formen der Diskriminierung und des Rassismus zu vermeiden. Sie können dies auf verschiedene Art und Weise tun: zum einen sollten sie selbst mit gutem Beispiel vorangehen, da sie als TrainerInnen eine klare Vorbildwirkung haben; zum anderen können sie gezielt Methoden und Techniken einsetzen, um die Verständigung der Teilnehmenden untereinander zu intensivieren und Toleranz und Verständnis zu üben und zu fördern.

→ MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen haben die Fähigkeit, Diskriminierung und Rassismus durch die Förderung des Respekts, des Vertrauens und des Gemeinschaftsgefühls der TeilnehmerInnen untereinander vorzubeugen bzw. zu reduzieren. Sie können durch den Einsatz unterschiedlicher Methoden die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden unterstützen, sich mit aktuellen Problemlagen hinsichtlich Diskriminierung und Rassismus kritisch und konstruktiv auseinanderzusetzen. Sofern Konflikte auftreten, haben die TrainerInnen die Kompetenz, diese anzusprechen und Optionen zur Lösung vorzuschlagen.

Die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit mit Teilnehmenden sieht vor, dass TrainerInnen gezielt die soziale, sprachliche und kulturelle Pluralität im Trainingsgeschehen für den Austausch und den Dialog über soziale, sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg nutzen.

★ Praxisrelevante Informationen

Methodenvorschläge für vertrauensfördernde Übungen, die das Gruppengemeinschaftsgefühl stärken:

- Das „PartnerInneninterview“

Diese Übung fördert das Verständnis der TeilnehmerInnen untereinander und Neugier sowie Sensibilität für unterschiedliche soziokulturelle Hintergründe. Das PartnerInneninterview läuft folgendermaßen ab: jeweils zwei TeilnehmerInnen befragen einander zu verschiedenen Themen (Name, Alter, Herkunft, Lieblingsessensspeise, Lieblingsfarbe, Hobbys etc.). In der Großgruppe wird danach eine Vorstellungsrunde organisiert, bei der jede/r TeilnehmerIn seine/n InterviewpartnerIn vorstellt.

- Eine weitere Möglichkeit, eine Vorstellungsrunde zu organisieren und dabei die Kooperation und das Verständnis der TeilnehmerInnen füreinander zu stärken, ist es, sie dazu aufzufordern, jeweils über sich eine kurze wahre Geschichte (z.B.: „Mich hat schon einmal eine Schlange gebissen“) und eine Lügengeschichte zu erzählen (z.B.: „Ich bin schon einmal auf den Himalaya gestiegen“). Die Gruppe muss anschließend herausfinden, welche Geschichte stimmt und welche nicht.
- Eine einfache Möglichkeit, damit TeilnehmerInnen untereinander ins Gespräch kommen, ist es Bilder/Fotos am Boden aufzulegen. Auf den Bildern/Fotos sind neutrale Sachgegenstände (zum Beispiel ein Auto, ein Fahrrad, Kleidung, ein Berg) abgebildet. Die TeilnehmerInnen werden dann aufgefordert ein Bild auszuwählen, mit dem sie etwas verbinden. Danach darf jede/r TeilnehmerIn in der Großgruppe berichten, warum sie/er diese Auswahl getroffen hat.

Methodischer Vorschlag, um Konflikte vorzubeugen bzw. diese zu reduzieren:

In der Praxis hat es sich besonders bewährt, mit den TeilnehmerInnen von Basisbildungskursen Gruppenregeln auszuarbeiten, um Konflikte vorzubeugen. In Konfliktsituationen selbst kann auf diese Regeln verwiesen werden.

Gruppenregeln sollten gemeinsam entwickelt werden. Jeder/jede KursteilnehmerIn darf sich einbringen und Vorschläge machen. Danach wird in der Gruppe abgestimmt, welchen Gruppenregeln alle TeilnehmerInnen zustimmen. Damit die Regeln verbindlich werden, unterschreibt jede/r TeilnehmerInnen die Regeln. Die Regeln können dann aufgehängt und fotografiert werden und (wenn gewünscht) in die TeilnehmerInnenmappen inkludiert werden.

Wichtige Themen, die in den Gruppenregeln häufig aufgearbeitet werden, sind u.a.:

- Respekt
- Pünktlichkeit
- Hilfsbereitschaft
- Umgang mit Themen wie Politik und Religion

Die Gruppenregeln sollten von den Teilnehmenden unterschrieben werden und von den TrainerInnen konsequent verfolgt und ins Kursgeschehen eingebaut werden.

Es empfiehlt sich, die Gruppenregeln am Beginn des Kurses aufzustellen, jedoch nicht in den ersten drei Einheiten, damit sich die TeilnehmerInnen zuerst kennenlernen und Vertrauen aufbauen können.

Methoden, um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken:

- Hexentreppenbasteln: bei dieser Übung bekommen die Teilnehmenden den Auftrag, in Teams zu dritt so viele Hexentreppen wie möglich zu falten. Sie bekommen dafür ca. 3-4 Minuten Zeit. Danach sollte in der Großgruppe besprochen werden: wie haben sich die Teilnehmenden im Team organisiert? Welche Strategien haben sie gefunden? Was hat gut/nicht gut funktioniert?
- Kleeblattübung: bei dieser Übung arbeiten jeweils vier TeilnehmerInnen zusammen. Sie erhalten ein Kleeblatt mit vier Teilblättern. Jedes Teilblatt verkörpert eine der vier Personen aus dem Team. Ins Zentrum des Kleeblatts sollen die TeilnehmerInnen all jene Dinge hineinschreiben, die alle vier Personen im Team gemeinsam haben. An die Blattränder werden jeweils die Dinge eingetragen, die die TeilnehmerInnen nur mit ihren jeweiligen BlattnachbarInnen gemeinsam haben. In jedem der vier Teilblätter steht, was nur den/die TeilnehmerIn selbst auszeichnet.
- Als eine weitere Möglichkeit, insbesondere die Interaktion und Kooperation unter den Teilnehmenden zu fördern, empfiehlt es sich, Gelegenheiten für den informellen Austausch zwischen den TeilnehmerInnen zu schaffen. Zum Beispiel können Ausflüge organisiert werden oder die TeilnehmerInnen sollen bestimmte Aufgaben miteinander bewältigen. Solch ein Auftrag könnte sein, einen Bibliotheksausweis in der städtischen Bücherei zu lösen oder einen Stadtplan zu organisieren.

4. Sensibilisierung der TeilnehmerInnen für Themen wie Antidiskriminierung und Rassismuskritik

Eine wichtige Aufgabe von TrainerInnen im Sinne der antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Arbeit ist es, die Teilnehmenden während des Unterrichts dazu anzuleiten, sich mit den Themen Antidiskriminierung und Rassismuskritik zu beschäftigen. Auf Basis von verschiedenen Methoden und Übungen können sie den Teilnehmenden die zentralen Ziele der Antidiskriminierung und Rassismuskritik vermitteln (z.B. die Vermittlung von Werten wie Toleranz, die Förderungen von Austausch über soziale, sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg oder das Bewusstmachen eigener Vorurteile) und diese erproben.

→ TrainerInnen von Bildungseinrichtungen verfügen über die Fähigkeit, die Teilnehmenden für Themen wie Antidiskriminierung und Rassismuskritik zu sensibilisieren. Sie verwenden verschiedenen Strategien (Spiele, Arbeitsblätter, etc.), damit den Teilnehmenden die eigene Sozialisation und die eigenen Lebenszusammenhänge bewusst werden, damit sie Vorurteile wahr und ernst zu nehmen lernen, unterschiedliche Perspektiven kennenlernen und Verständnis für andere Standpunkte entwickeln.

Werden die TeilnehmerInnen während des Unterrichts für die antidiskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion sensibilisiert und beschäftigen sie sich mit thematischen Aspekten wie z.B. dem Fremdsein, Vorurteilen und soziokultureller Herkunft, so wird es ihnen auch im Alltag leichter fallen, sich in Andere hineinzusetzen und gemäß der Wertvorstellungen der antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Arbeit zu handeln.

Qualitätssicherung von Bildungsangeboten

1. Fähigkeit zur Leistungserfassung durch Reflexion eigener Erwartungshaltungen

Für die antidiskriminatorische und rassismuskritische Arbeit mit Teilnehmenden einer Lerngruppe ist es zentral, dass TrainerInnen die Fähigkeit haben, Leistungen zu beurteilen, ohne dabei subjektiven Beurteilungsverzerrungen Raum zu geben. Unter subjektiver Beurteilungsverzerrung versteht man, dass TeilnehmerInnen nicht entsprechend ihrer aktuellen Leistung wahrgenommen und beurteilt werden, sondern entsprechend der Vorstellung bzw. der Erwartung des/der TrainerIn. Die Vorstellungen und Erwartungen der TrainerInnen sind geprägt durch eigene Lebenserfahrungen, Motive und Interessen, Werthaltungen, Einstellungen und gesellschaftliche Vorurteile.

→ TrainerInnen können individuelle Lernprozesse erfassen, interpretieren und auf Basis der Reflexion eigener Erwartungshaltungen beurteilen.

Einerseits erfordert dies Wissen darüber, dass spezifische Zielgruppen häufig von der Gesellschaft in ihren Leistungen unterschätzt werden. Andererseits braucht es die Fähigkeit, eigene Erwartungen an die Teilnehmenden wahrzunehmen und den Einfluss dieser auf die Leistungen der Teilnehmenden kritisch zu analysieren. Ziel bei diesem Reflexionsprozess ist das # den ersten Eindruck, durch Vorurteile oder die eigene Lebenserfahrung entstanden sind, damit diese nicht im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung Bestätigung finden, sondern ein Einlassen auf den individuellen Lernprozess der Teilnehmenden gelingt.

★ Praxisrelevante Informationen

Eine Möglichkeit die eigenen Erwartungshaltungen zu reflektieren besteht darin, sich im gemeinsamen Dialog mit KollegInnen folgende Diskussionsfragen zu stellen:

- Wie begegne ich selbst gesellschaftlichen Vorurteilen, die spezifische Zielgruppen hinsichtlich ihres Erfolgs unterschätzen? Inwiefern prägen diese Vorurteile meinen Umgang mit der Zielgruppe?
- Inwiefern prägen eigene Vorurteile (z.B. der Mythos, dass Männer begabter in Mathematik sind als Frauen) die Unterrichtsgestaltung sowie die Beurteilung von Teilnehmenden?

- Inwiefern beeinflussen Aspekte wie z.B. die Fähigkeit von Teilnehmenden, sich sprachlich auszudrücken, die eigene Leistungsbeurteilung?

Eine weitere Möglichkeit, subjektive Beurteilungsverzerrungen zu reduzieren, besteht darin, Abstand von Leistungskontrollen durch TrainerInnen zu nehmen und die Selbstbeurteilung von Teilnehmenden stärker zu forcieren. TrainerInnen informieren die Teilnehmenden über Methoden, um den eigenen Lernprozess zu erfassen, zu interpretieren und zu beurteilen. Dies hat verschiedene Vorteile: Durch die Selbstbeurteilung des eigenen Lernens erlangen die TeilnehmerInnen sowohl Selbstbewusstsein als auch ein Verantwortungsbewusstsein für ihren eigenen Lernprozess. Die TrainerInnen stellen den Teilnehmenden Methoden zur Verfügung, um persönlichen Stärken und Schwächen zu erkennen, entwickeln Ideen, wie das eigene Lernverhalten verbessert und sich selbst realistische Ziele gesetzt werden können.

2. Besuch von Fort- und Weiterbildungen zu Antidiskriminierung und Rassismuskritik

Eine wichtige Voraussetzung, damit antidiskriminatorische und rassismuskritische Kommunikation und Interaktion mit Teilnehmenden gelingt, ist die Bereitschaft und Motivation der TrainerInnen, sich hinsichtlich der Themen Diskriminierung und Rassismus, interkulturelle Verständigung sowie genderreflektierende Pädagogik und antirassistische Pädagogik weiterzubilden.

→ TrainerInnen bilden sich kontinuierlich weiter, um sich mit dem Themenkomplex Antidiskriminierung und Rassismuskritik fundiert, kritisch und in der Tiefe auseinanderzusetzen.

3. Aktives Einholen der Außenperspektive Dritter

Um die eigene Unterrichtspraxis hinsichtlich der antidiskriminatorischen und rassismuskritischen Kommunikation und Interaktion mit Teilnehmenden zu reflektieren und kritisch zu analysieren, ist oftmals die Außenperspektive Dritter unabdingbar.

→ TrainerInnen holen sich aktiv Feedback ein, um die eigene Haltung und Handlungsweise reflexiv aufzuarbeiten. Dies kann auf verschiedene Weisen erfolgen: zum einen durch das Einholen von kollegialem Feedback (z.B. durch „team-teaching“ oder kollegiale Unterrichtshospitation) oder durch professionelle Supervision.

Das Einholen einer Außenperspektive Dritter ermöglicht es TrainerInnen, ihre eigene Professionalität, ihre Methodik und Didaktik weiterzuentwickeln und Neuerungen auszuprobieren und zu erproben.

WB3RAK5STIA5TTbildung Werkstatt Basisbildung



©ISOP

Professionalisierung in der Basisbildung partizipativ Interaktion
rassismuskritisch Organisationsentwicklung auf Augenhöhe kompetenzbasiert kollegial
Qualitätssicherung Erfahrungswissen Selbstevaluation offener Prozess
Professionalisierungswerkzeuge Transfer teilnehmende Beobachtung Kompetenzprofil für
Basisbildnerinnen und Basisbildner antidiskriminatorisch Erprobung Implementierung

Kontakt **Erfahrungswissen**: Juliet Tschank

tschank@zsi.at Tel +43 1 495 04 42 – 54

Kontakt **Organisationsentwicklung**: Karin Puchas

karin.puchas@nowa.at Tel +43 650 48 26 001

Kontakt **Professionalisierung TrainerInnen**: Martin Leitner

martin.leitner@isop.at Tel +43 316 71 66 78 – 23

Anfragen und Anmeldung: Silvia Göhring

silvia.goehring@isop.at Tel +43 699 146 000 43

ISOP – Innovative Sozialprojekte

Dreihackengasse 2

8020 Graz