

## **„Wer sind überhaupt DIE?“ Arbeitsprinzipien und Rahmenbedingungen für Fortbildungen in der Kulturellen Bildung im Kontext Diversität**

von **Nana Eger, Constanze Schulte**

Erscheinungsjahr: 2020 / 2017

Stichwörter:

**Arbeitsprinzipien für Fortbildung | Biografizität | Diskursivität | Evaluations- und Qualitätsforschung | Leiblichkeit | rassismuskritische Forschung | Reflexivität**

### **Abstract**

Die zunehmende Diversität von Gesellschaft stellt Vertreter\*innen der Kulturellen Bildung und Kultureinrichtungen im Hinblick auf Teilnehmende, Inhalte und Teilhabe vor Herausforderungen. Während einige eine vielfältigere Gruppenzusammensetzung in Projekten und Publikum wünschen, ist für andere der Umgang mit heterogenen Gruppen längst Alltag. Der Bedarf an angemessenen Herangehensweisen und der Entwicklung einer adäquaten kulturellen Bildungspraxis ergibt sich für beide Fälle und ist dementsprechend groß. Auch wenn inzwischen einige Fortbildungen initiiert wurden, u.a. an der Akademie der Kulturellen Bildung des Bundes und des Landes NRW und der Bundesakademie Wolfenbüttel, stellt die Erforschung von Arbeitsprinzipien im Kontext Diversität immer noch ein Forschungsdesiderat dar. Die Ergebnisse der vorliegenden Begleitforschung können daher als erste Forschungsgrundlage zu diesem Themenfeld in Fortbildungskontexten verstanden werden und lassen weiterführende Schlüsse darüber zu, wie eine entsprechende kulturelle Bildungspraxis aussehen könnte. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Begleitforschung der von der Zukunftsakademie NRW durchgeführten Fortbildungsreihe „VIEL – Diversität in der Kulturellen Bildung“ (2016) dargestellt. Es folgt zunächst eine kurze thematische Einordnung in den Diskurs um Diversität in der Kulturellen Bildung sowie eine Skizzierung der einzelnen Fortbildungseinheiten. Davon ausgehend werden die in der Evaluation ermittelten Arbeitsprinzipien sowie essenzielle Rahmenbedingungen erläutert und mögliche Konsequenzen für das Praxisfeld eruiert.

## Die Fortbildungsreihe „VIEL - Diversität in der Kulturellen Bildung“

Die zunehmende Diversität in unserer Gesellschaft spiegelt sich nur unzureichend in Angeboten und Praxen wie auch auf der Ebene der Akteur\*innen Kultureller Bildung wider (u.a. Mörsch 2012). Betrachtet man die derzeitige Diskussion zum Thema *Diversität*, so lässt sich einerseits eine *begriffliche* Suchbewegung beobachten, in der Konzepte von (*Super-*)*Diversity* (Kolland 2014), *Postmigrantisch* (Foroutan et. al 2014), *Inter-, Multi/Poly-* und *Transkulturalität* diskutiert und nach ihren jeweiligen Implikationen be- und hinterfragt werden (u.a. Terkessidis 2013; Keuchel/Wagner 2013; Welsch 2014). Begriffe, Konzepte und Wirkungsversprechungen für die kulturelle Bildungspraxis werden ebenfalls zunehmend von Vertreter\*innen der Kulturellen Bildung verhandelt (vgl. Stoffers/Schütze/Markt 2016). Andererseits ist *Vielfalt* in Hinblick auf Zielgruppen in all ihren Dimensionen (vgl. [Charta der Vielfalt](#)) für viele Vermittler\*innen und Pädagog\*innen in der Praxis schon lange Realität, wie die Auswertung der vorliegenden Begleitforschung bestätigte.

Die hier begleitete, von der Zukunftsakademie NRW durchgeführte Fortbildungsreihe „VIEL - Diversität in der Kulturellen Bildung“ fand von Februar bis September 2016 statt. Dieses kostenlose Angebot zeichnete sich dabei durch drei Prämissen aus:

Die verschiedenen Fortbildungseinheiten

- legten eine dezidiert postmigrantische Perspektive (Langhoff 2011; Spielhaus 2012; Mecheril 2014) zugrunde,
- waren spartenspezifisch angelegt und
- gingen von Good-Practice Ansätzen aus.

Wenn im Folgenden von postmigrantisch oder Diversität die Rede ist, wird hier das Verständnis von Foroutan zugrunde gelegt. Dieses geht von einer Gesellschaft aus, in der nach erfolgter, jedoch nicht gänzlich abgeschlossener Migration über Teilhabe, Identitätsbildungsprozesse und politische Transformationsprozesse verhandelt wird bzw. werden muss (vgl. Foroutan 2014). Das Interesse der Begleitforschung lag vor allem auf den Arbeitsprinzipien, die im Kontext von Fortbildungen im Themenfeld Diversität wirksam werden. Unter Arbeitsprinzipien werden hier die grundsätzliche Haltung gegenüber der Thematik und den Teilnehmenden verstanden ebenso wie behandelte Inhalte und das methodisch-didaktische Vorgehen. Die ebenfalls untersuchte Spartenspezifik der verschiedenen Künste sowie die Wechselwirkung zwischen institutionellen Bedingungen und kultureller Bildungspraxis werden an dieser Stelle nicht vertiefend behandelt.

## Überblick der Fortbildungsangebote

- ***Sprachen sprechen über Kunstvermittlung // Museum Folkwang // 14 Teilnehmende***

Theoretische Basis bildeten hier die kritische und künstlerische Kunstvermittlung, u.a. nach Sturm (1996) sowie der Transkulturalitätsansatz nach Wolfgang Welsch. Nach dieser theoretischen Verortung der Workshopleitung und einer schweigenden Begehung einiger Ausstellungsräume des Museums erarbeiteten die Teilnehmenden eigenständig in Kleingruppen non-verbale Einstiege zu einzelnen Kunstwerken. Diese wurden mit der Gruppe erprobt und im Anschluss reflektiert.

- ***On Tradition***

- Tanz - Performance - Video // ZAK NRW // 10 Teilnehmende**

Die Fortbildungseinheit bestand aus einer Videoinstallation, einem öffentlichen Vortrag sowie einem Tagesworkshop im Medium von Tanz. Im Fokus standen Prinzipien zur Arbeit mit geflüchteten Menschen. Die Vermittlung erfolgte anhand von Praxis, die mit Hintergrundwissen bspw. über Flüchtlingseinrichtungen und Trauma-Arbeit verknüpft wurden. Die verschiedenen Methoden wurden im Anschluss reflektiert. Die Referentin verortete sich selbst im Kontext der Community Dance Bewegung.

- ***Kunst im interreligiösen Dialog***

- Kunstvermittlung // Museum Folkwang // 7 Teilnehmende**

Die Fortbildungseinheit war in einen Vortrag und einen Workshop unterteilt. Zum einen wurde das bereits entwickelte und mit dem BKM-Preis ausgezeichnete Modell zur Förderung des interreligiösen Dialogs sowohl mit Erwachsenen als auch in Zusammenarbeit mit Schulen vorgestellt. Es wurden bestehendes Material („Forscherkoffer“) sowie Neues erprobt und gemeinsam reflektiert. In beiden Teilen wurde der Bezug zum Transkulturalitätskonzept nach Wolfgang Welsch (u.a. Welsch 2014) deutlich gemacht.

- ***Decolonize your Art Education - Power to the People***

- Spartenübergreifend // ZAK NRW // 10 Teilnehmende**

Im Zentrum stand der interdisziplinäre Ansatz der akademie der autodidakten (Ballhaus Naunynstraße Berlin) überwiegend durch Berichterstattung und anhand einiger Videobeispiele. Theoretische Bezüge zu postkolonialen sowie kapitalismuskritischen Theorien wurden explizit benannt ebenso eine post-strukturelle Perspektive auf Diskurse und Hierarchien. Diskussionen über postmigrantische Perspektiven, die Einbindung von Communities sowie über Förderbedingungen und Antragstellung folgten.

- ***Postmigrantische Identitäten***

- Theater // ZAK NRW // 10 Teilnehmende**

Hier wurde mit einer Vielfalt an Methoden und unter Einbezug des Körpers zur Sensibilisierung und Selbstverortung gearbeitet. Die eigene Praxis, Reflexion der Erfahrungen und der Transfer der Herangehensweise in die eigene Projektarbeit waren eng miteinander verknüpft. Im Fokus standen Themen wie Vorurteile, Klischees und die eigene Identität.

- ***Common Ground***

- Participatory Video // ZAK NRW // 8 Teilnehmende**

Die Gruppe arbeitete eine Woche lang mit dem Ansatz des „Participatory Videos“. Strategien zur Selbstermächtigung, besonders durch eigene Kameraführung und das Erzählen von eigenen Geschichten standen im Zentrum. Als theoretische Basis diente ein breitangelegter Diversitätsbegriff, der die Mehrdimensionalität eines jeden Menschen betont. Das Beherrschen von technischen Voraussetzungen, Wissen über Videoschnitt oder Videointerview gehörten ebenso zu den Inhalten der Einheit wie das Anliegen, die erprobten Methoden unmittelbar anwenden zu können.

- **Tarab - oder Wie klingt der Orient?**

**Musik // Musikschule Bochum // 5 Teilnehmende**

Der Schwerpunkt lag auf der Vermittlung von arabischer Musiktheorie, im Speziellen der Maqam-Musik. Diese wurde praktisch erprobt wie theoretisch erläutert. Eine Voraussetzung für diese Fortbildungseinheit war das Spielen eines Musikinstruments bzw. eine gesangliche Vorbildung, da mit dem arabischen Tonsystem auf hohem musikalischem Niveau gearbeitet wurde. Zur Beschreibung der Arbeitsweise diente der Begriff des Interkulturellen.

## **Methodisches Vorgehen**

Aufgrund der großen Vielfalt und Unterschiedlichkeit der zu begleitenden Fortbildungseinheiten sowie der offenen Fragestellungen bot sich ein Hypothesen generierendes Vorgehen an. Der größte Datenkorpus wurde qua teilnehmender Beobachtung erhoben (Goffman 1996), was ein exploratives Vorgehen ermöglichte (Mayring 2002; Lüders 2010). Bei der Erstellung der Feldnotizen (De Walt/De Walt 2011) und Beobachtungsprotokolle sowie beim Führen des Logbuchs wurden wesentliche Kriterien der Datenaufzeichnung berücksichtigt. Zusätzlich wurden, je nach Situation und Möglichkeit, Audioaufnahmen erstellt sowie schriftliche Vorab- und Feedbackfragen an die Teilnehmenden gerichtet. Außerdem füllten die Referent\*innen im Vorfeld einen Fragebogen über sich, ihre theoretischen Bezüge und ihre Projektarbeit aus. Vor Ort wurden in den Fortbildungseinheiten soziografische Daten erhoben, um die Zusammensetzung der Fortbildungsgruppen darstellen und mit Blick auf die Thematik Diversität kritisch reflektieren zu können. Die so erhobenen Daten wurden im Folgenden offen und anschließend axial codiert (Strauss/Corbin 2010). Die beim offenen Codieren entstandenen Konzepte und Kategorisierungen wurden beim axialen Codieren zueinander in Beziehung gesetzt, um Kategorien zu bilden, die am 6.10.2016 im Auswertungsworkshop der Fortbildungsreihe mit den Teilnehmenden kommunikativ validiert werden konnten. Die vom Forscherteam vorgestellten Ergebnisse wurden bestätigt bzw. bestimmte Aspekte noch einmal stark unterstrichen. Die mit den Rückmeldungen gewonnenen Schärfungen von Kategorien wurden im Verlauf der weiteren Dateninterpretation berücksichtigt.

## **Arbeitsprinzipien: Biografizität, Reflexivität, Diskursivität und Leiblichkeit**

Auf Grundlage der Auswertungsergebnisse dieser Fortbildung konnten Arbeitsprinzipien definiert werden, die Auskunft darüber liefern, wie gelingende Fortbildung und Praxis im Bereich Kultureller Bildung und Diversität realisiert werden können. Neben Kernelementen nötiger Rahmenbedingungen werden folgende Arbeitsprinzipien als zentral erachtet und im Folgenden erläutert: Biografizität, Reflexivität, Diskursivität und Leiblichkeit. Dabei werden einfürend das dem jeweiligen Begriff zugrunde gelegte Verständnis des Forscherteams sowie Referenzen dargestellt.

- **Biografizität**

*Der Prozess sowie die Kompetenz, die eigene Biografie und eigene biografische Gewordenheit und damit die eigenen Weltwahrnehmungscodes zu erkennen und im Folgenden zu bearbeiten und zu reflektieren (vgl. Alheit 2003).*

Es konnte beobachtet werden, dass in den Fortbildungen jeweils gezielt ein Raum hergestellt wurde, der es Teilnehmenden wie auch Referent\*innen ermöglichte, Persönliches zu teilen, zu gestalten und wiederum in

die Gruppe, z.B. in Form einer kurzen Präsentation, zu spiegeln. Aufseiten der Referent\*innen schien das Teilen von Biografischem gleichzeitig eine Strategie zu sein, um eine persönliche Ebene mit den Teilnehmenden zu etablieren. *Biografische Bezüge*, wie z.B. Geschichten, Erfahrungen oder Erlebnisse dienten als Ausgangspunkt der (künstlerischen) Arbeit und/oder waren Anlass zur Reflexion. Nach Setzung eines bestimmten Rahmens blieb dabei offen, welchen Teil der eigenen Biografie man verhandeln wollte. Dies schloss eine Thematisierung des eigenen ethno-natio-kulturellen (Mecheril 2010) Hintergrunds weder aus, noch wurde sie forciert, was den Teilnehmenden das Erkennen von Gemeinsamkeiten, Schnittmengen und Differenzen jenseits eines vorhandenen oder nicht-vorhandenen Migrationshintergrundes ermöglichte. Der\*die Einzelne wurde so in seiner\*ihrer Mehrdimensionalität in den Blick genommen, Zuschreibungen und Verallgemeinerungen thematisiert bzw. verhindert. Darüber hinaus diente das künstlerische Medium zumeist als Mittel, um eben diese biografischen Bezüge in einer verarbeiteten Form darzustellen. Die *eigene Geschichte und Geschichten zu erzählen*, also das Sprechen lassen der Beteiligten selbst im Gegensatz zu einem Sprechen *über* bestimmte Personengruppen oder Themen scheint von zentraler Bedeutung. Eine „*Stimme geben*“, selbst über die Art und Weise der Darstellung der eigenen Biografie(elemente) zu bestimmen, ist hierbei grundlegend. Eng damit verknüpft zeigte sich ein Prinzip, das hier als *Owernship* bezeichnet werden soll. Es beschreibt die maßgebliche Teilhabe der Teilnehmenden an den künstlerischen Produkten, die im Laufe eines Workshops oder eines Projekts entstehen. Eigene künstlerische Ansprüche oder Vorstellungen auf Seiten der Anleitung werden, nach Aussage der Referent\*innen, den Bedürfnissen der Teilnehmenden nachgeordnet. Jedoch müsse die anvisierte und auch realisierte künstlerische Qualität, so betonten die meisten Referent\*innen, ein negatives Exponieren der Teilnehmenden verhindern. Die gemachten Erfahrungen wurden stets reflektiert, d.h. es wurde in Kleingruppen oder mit der gesamten Gruppe ein angeleiteter Austausch initiiert.

- **Reflexivität**

*Der Prozess sowie die Kompetenz, die eigene professionelle wie persönliche Herkunft zu reflektieren und damit das eigene (didaktisch-methodische) Handeln und Arbeitsweisen einzuordnen und transparent zu machen (vgl. auch Mörsch, zitiert nach Eger 2015).*

Die Fortbildungen gelangen dann besonders gut, wenn die Referent\*innen reflexiv agierten. Hierbei schien die Relation von individueller (mikro), anleitender (meso) sowie gesellschaftspolitischer (makro) Ebene relevant. Teilweise beschrieben die Referent\*innen sehr genau, auf welche theoretischen Hintergründe sie sich beziehen, wie sie zu Entwicklungen im Feld der Kulturellen Bildung stehen und welche Begrifflichkeiten sie warum verwenden. Auch die Teilnehmenden skizzierten, sofern ihnen der Raum dazu gegeben wurde, ihre Kontexte und Erfahrungen. In Bezug auf die Vielfalt an Perspektiven in diesem Kontext erwies sich das Beschreiben der eigenen Blickrichtung als relevant für die weitere Verständigung innerhalb der Gruppe und die Übungen.

Dies galt sowohl im Hinblick auf die Selbstverortung der Anleitenden, als auch in Bezug auf die Adressierung der Teilnehmenden. Wurden diese persönlich involviert, als auch in ihrer Profession als Expert\*innen angesprochen, entstand schneller eine vertrauensvolle (Lern-)Atmosphäre, was sich in den Abläufen der Einheiten und den Feedbacks der Teilnehmenden niederschlug. Eine Verortung im gesamtgesellschaftlichen Kontext wurde zusätzlich als motivierend, inspirierend mitunter auch ernüchternd wahrgenommen. Interessant ist die Beobachtung, dass eine reine oder hauptsächliche Verortung auf der Makroebene allerdings nicht ausreichte, um die Teilnehmenden von der Kompetenz und den Projekten der

Fortbildner\*innen zu überzeugen oder Inspiration zu generieren. Besonders relevant erschien die persönliche Ebene; wurde diese ausgelassen (z.B. keine Methoden zum gegenseitigen Kennenlernen angewandt), entwickelte sich das Vertrauensverhältnis zwischen den Teilnehmenden untereinander und zu den anleitenden Personen langsamer und war von mehr Reibung (Skepsis, negatives Feedback) begleitet.

Neben der persönlich-individuellen Verortung auf der Mikroebene ist es für die Anleitenden ebenfalls relevant auf der Mesoebene, also für den Fortbildungskontext, Prozesse transparent zu machen. Geschah dies, ließen sich Teilnehmende leichter auf Übungen, Rollenspiele und Experimente ein. Das Offenlegen von geplanter Tagesstruktur und Pausenzeiten ermöglichte Übersicht und Teilhabe an der Gestaltung des Tages, was zu einer erhöhten Zufriedenheit unter den Teilnehmenden führte. Meso- und Mikroebene sind bei der Etablierung der Gruppendynamik und des eigenen Standings als erfolgreiche\*r Akteur\*in in der Praxis offenbar von hoher Relevanz.

- **Diskursivität**

*Der Prozess sowie die Kompetenz, Themen, Begriffe und Theorien in ihrer Diskursbedürftigkeit anzuerkennen und Aushandlungsprozesse aktiv zu katalysieren und zu integrieren.*

In den Fortbildungen wurde deutlich, dass Begriffe nicht für alle gleich konnotiert sind. Daraus ergab sich die Notwendigkeit zur Verständigung über Begrifflichkeiten und die Diskurse, in denen sie verwendet werden. Begriffsarbeit scheint im Kontext Diversität aufgrund der vielfältigen Blickrichtungen (Profession, Region, Arbeitsbereich, Ausbildung, Migration, Religion, etc.) besonders bedeutsam.

Ausgehend von der Grundannahme, dass auch Sprache Wirklichkeit konstruiert, scheint der Sprachgebrauch mit Blick auf Vorträge, Praxisanleitungen und Moderationstätigkeiten sehr sensibel zu sein (Vervecken/ Hannover 2015). Inwieweit gegendert oder kategorisiert wird, Diskriminierung unterschwellig stattfindet, wird demnach oft als ausschlaggebender Faktor für Qualität gewertet. Die Beobachtungen weisen jedoch darauf hin, dass die grundlegende Haltung der Vermittler\*innen gegenüber den Teilnehmenden die sprachliche Ebene überlagerte oder zumindest nicht zu offener Kritik und Diskussion führte. Zu beobachten war beispielsweise, dass eine wertschätzende, offene, anerkennende Haltung sprachliche „political incorrectness“ offenbar weniger ins Gewicht fallen ließ. Auf der anderen Seite eine nicht offene, eher ablehnende Haltung trotz verbaler „political correctness“ auf Widerstand bei den Teilnehmenden stieß. (Zu dem hier zugrunde gelegten Verständnis von „political correctness“ siehe das Glossar [„Sprache schafft Wirklichkeit“](#), herausgegeben vom AntiDiskriminierungsbüro Köln 2013). Allerdings gilt hier zu beachten, dass nur die direkten Reaktionen (sowie die schriftlichen Feedbacks) ausgewertet werden konnten und nicht die langfristige, unterbewusste Wirkung der verwendeten Sprache auf die Weltwahrnehmung der Teilnehmenden untersucht wurde.

Sehr deutlich wiederum zeigte sich in den Beschreibungen der Praxisbeispiele, dass bei der Arbeit im postmigrantischen Kontext das gemeinsame Verhandeln von Themen, Fragen und die mögliche Form der Präsentation mit den Teilnehmenden ein zentrales Prinzip ist. Hier ist eine Schnittstelle zum Diskurs über Partizipation sichtbar. So kann Diskursivität als Basis partizipativer (Entscheidungs-)Prozesse (vgl. Becker 2015) gesehen werden. Die Referent\*innen nehmen nach eigener Aussage in ihren Praxisprojekten häufig überwiegend die Rolle der\*des Moderators\*in oder Facilitators ein, was ebenfalls in der Mehrzahl der Fortbildungseinheiten zu beobachten war. Die Ausgestaltung des Projekts, Entscheidungen und Aushandlungen werden so für die Teilnehmenden ermöglicht wie auch von ihnen gefordert. Die

Referent\*innen öffnen also den Raum für Austausch, Erfahrungen, Meinungen und müssen gleichzeitig die entstehenden Diskussionen oder auch Dispute kompetent moderieren und fruchtbar (z.B. für eine künstlerische Bearbeitung) machen. Es ist zu vermuten, dass dieses Verhandeln eine Voraussetzung und Kern der Arbeit zugleich ist.

- **Leiblichkeit**

*Über ästhetische Erfahrungen und den Einbezug der körperlich-leiblichen Dimension werden Inhalte und Methoden direkt erlebbar, was Sensibilisierungs- und Reflexionsprozesse nachhaltig katalysiert (vgl. auch Rat für Kulturelle Bildung 2015:35).*

In allen Fortbildungen wurden die Teilnehmenden auf einer körperlich-leiblichen Ebene adressiert und eingebunden, d.h. es wurden praktische Übungen durchgeführt und eine direkte, persönliche, sinnliche Erfahrung ermöglicht. Der Einsatz des jeweiligen künstlerischen Mediums eröffnete Raum für ästhetische Erfahrungen. Das Ermöglichen ästhetischer Erfahrungen ist ein Charakteristikum kultureller Bildungspraxis (Rat für Kulturelle Bildung 2014:44). Es ist zu vermuten, dass sich hier die besondere Konzeption der Fortbildungsreihe, von Good-Practice-Ansätzen auszugehen, niederschlug. Während eine theoretische Auseinandersetzung in Form von Textanalysen oder Vorträgen in den meisten Fällen nur am Rande stattfand, standen das praktische Tun, das leibliche Erleben und eine ästhetisch-künstlerische Auseinandersetzung im Fokus. Dies erwies sich für Sensibilisierungs- und Erkenntnisprozesse sowie zum Erlernen und Nachvollziehen konkreter Methoden als fruchtbar bzw. nachhaltig, wie die angestoßenen Diskussionen vor Ort und die teilweise sehr persönlichen Reflexionen im schriftlichen Feedback zeigten. So bestätigten viele Teilnehmende die besondere Intensität und Nachhaltigkeit der gewonnenen Eindrücke und Erfahrungen, die durch die praktische Auseinandersetzung und das eigene Ausprobieren ermöglicht wurden.

## **Rahmenbedingungen als wesentlicher Bestandteil der Arbeit**

Bei der Auswertung wurde deutlich, dass die Arbeit im Kontext Diversität auch im Hinblick auf äußere Faktoren keineswegs voraussetzungslos ist. Vorzufindende sowie zu etablierende Rahmenbedingungen und Projektstrukturen wurden vielfach in den verschiedenen Fortbildungen thematisiert.

- **Safer Space & Self Care**

Häufig wurde das Etablieren eines *sicheren Rahmens* als entscheidende Basis für die Arbeit hervorgehoben. Aufgrund der oft biografischen Bezüge, zum Teil verknüpft mit persönlichen Anliegen, erweist sich eine vertrauensvolle Atmosphäre als essentiell. Neben diesem „Safer Space“ wurden Aspekte von „Self Care“ als wichtig hervorgehoben. Dabei ging es auf der einen Seite um die Wahrnehmung des eigenen Körpers, die Grenzen und Befindlichkeiten, auf der anderen Seite um ein Bewusstsein über die eigenen Kompetenzen, Verantwortungsbereiche und den möglichen Wirkungsrahmen. Grenzen, Verpflichtungen und Kompetenzbereiche der eigenen Arbeit müssen bewusst sein, betonte die Mehrzahl der Referent\*innen, um zu wissen, welche Aufgaben ohne schlechtes Gewissen delegiert werden dürfen oder sogar sollten (z.B. wenn eine therapeutische Intervention nötiger scheint als eine künstlerisch-pädagogische). Die Bedeutung des sicheren Rahmens wurde auch während der Fortbildungsreihe sichtbar: Dort, wo es durch die Anleitungen versäumt wurde, einen solchen zu kreieren, hatte die Gruppe Schwierigkeiten, sich auf die biografischen Inhalte und aufeinander einzulassen.

## • Netzwerke & Communities

Besonders erfolgreich sind jene Projekte, in denen ein hohes Maß an Kommunikation mit adressierten Communities, Zielgruppen und sonstigen Beteiligten – seien es die Nachbar\*innen, ansässige Jugendliche oder Kultur- und Bildungsinstitutionen – besteht. Dazu ist es dringend erforderlich, so die Referent\*innen, mit den Menschen vor Ort Kontakt aufzunehmen, über Aktivitäten persönlich zu informieren und, wenn möglich, sie in die Planung und Projektentwicklung konkret einzubeziehen. Diese Art des *Networkings* hängt derzeit noch überwiegend von Einzelpersonen und deren Engagement ab. Strukturen, die eine Verstärkung ermöglichen, müssen in der Regel erst geschaffen werden. Zeit und Kontinuität stellen daher für den Aufbau eines stabilen Netzwerks eine Grundvoraussetzung dar.

## • Förderstrukturen

Gerade die Aspekte Zeit und Kontinuität werden in der aktuellen Förderlandschaft jedoch, nach Wahrnehmung der Fortbildungsteilnehmenden, zu wenig berücksichtigt. Zum einen werden Förderungen als zu kurzfristig angesetzt und zudem als Top-down-Prozess erlebt, was häufig mit Themen- und damit oft Zielgruppenvorgaben einhergeht, z.B. wird derzeit eine Fokussierung auf Projekte mit geflüchteten Menschen wahrgenommen. So wurde deutlich, dass diese grundsätzlich zu begrüßende Initiative die Akteur\*innen der kulturellen Bildungspraxis zum Teil dazu zwingt, Kapazitäten von anderen Themenfeldern und Zielgruppen abzuziehen. Es zeigte sich, dass sich die Antragsteller\*innen z.B. zeitlich unter hohen Druck gestellt sehen, Projektkonzepte für diese (oktroierten) Zielgruppen zu entwickeln. Einige Teilnehmende verwiesen auf dadurch entstehende unausgereifte, in ihrer Sinnhaftigkeit fragwürdige Projekte. (Siehe hierzu auch den Dokumentarfilmprojekt [„Blickwechsel“](#) von Julia Oelkers. Hierin werden geflüchtete Menschen nach ihren Erfahrungen mit Ehrenamtler\*innen und ihren angebotenen Projekten befragt. Auch wenn es dort nicht nur um künstlerisch-kulturelle Projekte geht, sind die Berichte der Interviewten auch für den Sektor der Kulturellen Bildung sehr aufschlussreich.) In dieser Thematik wird der Bedarf an entsprechenden Fortbildungen nochmals besonders deutlich.

## • Strukturelle Verankerungen & Unterstützungssysteme

Die institutionelle Verantwortung und Herausforderung als gesamte Einrichtung hinter einem Projekt zu stehen, um dessen Erfolg zu begünstigen, wurde von den Referent\*innen kontinuierlich benannt, ließ sich aus Berichten der Teilnehmenden ableiten und wurde auch während der Fortbildung evident. Die Betrauung einzelner Mitarbeitender mit diversitätsspezifischen Projekten genügt nicht, um das Thema nachhaltig zu verankern. Langfristig ist es anzustreben, postmigrantische Perspektiven in das reguläre Programm zu integrieren statt diese als ‚exotisches‘ Extra zu präsentieren. Dazu sind eine entsprechende Zusammensetzung sowie stetige Sensibilisierung der Teams und Mitarbeitenden nötig.

Unabhängig vom Setting hat es sich in den Projekten der Referent\*innen bewährt, ein Unterstützungs- bzw. Reflexionssystem aufzubauen und Austauschtermine, Hospitationen bei erfahrenen Kolleg\*innen und/oder Supervision während des Projekts bereits bei Antragstellung einzuplanen. Vielfach bietet es sich auch an, dass die Arbeit selbst im Team stattfindet. Je nach Projekt erscheint es sinnvoll, ein multi-professionelles, multi-ethnisches, multi-geschlechtliches Team zusammenzustellen, das möglichst vielfältige Perspektiven berücksichtigen kann.



## Diversität als Querschnittsthema in Forschung und Praxis - Schlussfolgerungen

Die hier dargelegten Ergebnisse können als empirisch belegte Erkenntnisse zum Thema Fortbildungen in der Kulturellen Bildung mit Fokus Diversität verstanden und als Ausgangspunkt für weitere Forschung fruchtbar gemacht werden. Für die konkrete Praxis hat sich gezeigt, dass Reflexions- und Sensibilisierungsprozesse besonders über ästhetisch-künstlerische Erfahrungen in einem sicheren, angeleiteten Setting ermöglicht werden. Während für den Fortbildungskontext verhältnismäßig kurze Zeiteinheiten (in der Regel zwei Tage) ausreichen, um intensive Auseinandersetzungen zu katalysieren, wurde deutlich, dass für eine Umsetzung in der Praxis ein erhöhter Bedarf an Zeit und Kontinuität besteht. Die Prinzipien Biografizität, Reflexivität, Diskursivität und Leiblichkeit stellen, im Fortbildungs- wie im Praxiskontext, gleichzeitig Prozess und anzustrebende Kompetenz dar. Um dies adäquat umsetzen zu können, sind die oben skizzierten Rahmenbedingungen essenziell. Eine entsprechende Berücksichtigung in den Förderstrukturen ist notwendig.

Darüber hinaus erscheint es für Institutionen sinnvoll auch Mitarbeitende außerhalb des konkret pädagogischen Bereichs entsprechend zu sensibilisieren, damit Diversität langfristig als querliegendes Prinzip implementiert werden kann. Für Praktiker\*innen stellen die dargestellten Arbeitsprinzipien und Rahmenbedingungen eine nützliche Folie dar, um das eigene methodisch-didaktische Vorgehen und Projektkonditionen zu reflektieren und zu bewerten. Diese Ergebnisse sowie ein ausgeweitetes Fortbildungsangebot, z.B. auch hinsichtlich Moderationskompetenzen, bilden einen vielversprechenden Ausgangspunkt, um eine selbstreflexive, für eine postmigrantische Gesellschaft relevante wie adäquate Kulturelle Bildungspraxis zu realisieren.

---

## Verwendete Literatur

- Alheit, Peter (2003):** Biografizität. In: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hrsg.) (2003): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen: Springer VS.
- AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln, Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.) (2013):** Sprache schafft Wirklichkeit: Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Text: ter Smitten, Lea/Simon, Ilka/Sievekling, David. [http://www.kultur-oeffnet-welten.de/media/material-downloads/glossar\\_rassismuskritischersprachgebrauch.pdf](http://www.kultur-oeffnet-welten.de/media/material-downloads/glossar_rassismuskritischersprachgebrauch.pdf) [Zugriff: 03.02.2017]
- Becker, Helle (2015):** Partizipation und Kulturelle Bildung in Jugendarbeit und Schule. <https://www.kubi-online.de/artikel/partizipation-kulturelle-bildung-jugendarbeit-schule> [Zugriff 03.02.2017]
- DeWalt, Kathleen Musante/DeWalt, Billie R. (2011):** Participant observation. A guide for fieldworkers. 2. Edition. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Eger, Nana. (2015):** What works? Arbeitsprinzipien zum Gelingen kultureller Bildungsangebote an der Schnittstelle von Kunst und Schule. In: Wissensplattform Kulturelle Bildung Online: <http://.kubi-online.de/artikel/what-works-arbeitsprinzipien-zum-gelingen-kultureller-bildungsangebote-schnittstelle-kunst> [Zugriff: 17.01.2017]
- Foroutan, Naika/ Canan, Coşkun/Arnold, Sina/Schwarze, Benjamin/ Beigang, Steffen/Kalkum, Dorina (2014):** Deutschland postmigrantisch I. Gesellschaft, Religion, Identität – Erste Ergebnisse. Berlin. <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/deutschland-postmigrantisch-1/> [Zugriff: 14.03.2017]
- Goffman, Erving (1996):** Über Feldforschung. In: Knoblauch, Hubert (Hrsg.)(1996): Kommunikative Lebenswelten. Zur Ethnografie einer geschwätzigen Gesellschaft. Konstanz: UVK.
- Keuchel, Susanne/Wagner, Ernst (2013):** Poly-, Inter- und Transkulturalität. In: Wissensplattform Kulturelle Bildung Online: <https://www.kubi-online.de/artikel/poly-inter-transkulturalitaet> [Zugriff: 03.02.2017]
- Keuchel, Susanne/Kelb, Viola (Hrsg.) (2015):** Diversität in der kulturellen Bildung. Perspektivwechsel kulturelle Bildung, Band 1. Bielefeld: transcript.
- Kolland, Dorothea (2014):** Diversity, Transkulturalität und Identität. In: Wissensplattform Kulturelle Bildung Online: <https://www.kubi-online.de/artikel/diversity-transkulturalitaet-identitaet> [Zugriff: 03.02.2017]

**Langhoff, Shermin (2011):** Die Herkunft spielt keine Rolle – „Postmigrantisches“ Theater im Ballhaus Naunynstraße. Interview mit Shermin Langhoff. Bundeszentrale für politische Bildung. Bpb. (Hrsg.) (2011). Dossier Kulturelle Bildung.

<http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/kulturelle-bildung/60135/interview-mit-shermin-langhoff> [Zugriff 03.02.2017]

**Lüders, Christian (2010):** Beobachten im Feld und Ethnografie. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.) (2010): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

**Mayring, Phillip (2002):** Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz.

**Mecheril, Paul (2010):** Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz.

**Mecheril, Paul (2014):** Was ist das X im Postmigrantisches? In: Sub\Urban. Zeitschrift Für Kritische Stadtforschung.

<http://zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/view/150/253> [Zugriff: 03.02.2017]

**Mörsch, Carmen (2012):** Zeit für Vermittlung. In: Institute for Art Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hrsg.) (2012): Zeit für Vermittlung. <http://www.kultur-vermittlung.ch/zeit-fuer-vermittlung/v1/?m=10&m2=4&lang=d>. [Zugriff: 03.02.2017]

**Rat für Kulturelle Bildung (2015):** Zur Sache. Kulturelle Bildung: Gegenstände, Praktiken und Felder. Essen.

**Rat für Kulturelle Bildung (2014):** Schön, dass ihr da seid. Kulturelle Bildung: Teilhabe und Zugänge. Essen.

**Spielhaus, Riem (2012):** Studien in der postmigrantisches Gesellschaft. Eine kritische Auseinandersetzung. In:

Kongressdokumentation 4. Bundesfachkongress interkultur: DiverCity Realitäten\_Konzepte\_Visionen. Hamburg.

[https://www.bundesfachkongress-interkultur-2012.de/file:///D:/Downloads/Doku%204.%20BufaKo%202012%20\(1\).pdf](https://www.bundesfachkongress-interkultur-2012.de/file:///D:/Downloads/Doku%204.%20BufaKo%202012%20(1).pdf) [Zugriff 17.02.2017]

**Stoffers, Nina/Schütze, Anja/Merkt, Irmgard (2016):** Jenseits von Richtig und Falsch liegt ein Ort. Dort treffen wir uns. Ein von der BKJ initiiertes Gespräch. In: Wissensplattform Kulturelle Bildung Online: <https://www.kubi-online.de/artikel/jenseits-richtig-falsch-liegt-ort-dort-treffen-uns-nina-stoffers-anja-schuetze-irmgard-merkt> [Zugriff: 03.02.2017]

**Sturm, Eva (1996):** Im Engpass der Worte. Sprechen über moderne und zeitgenössische Kunst. Berlin: Reimer.

**Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (2010):** Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Beltz: Weinheim.

**Terkessidis, Mark (2013):** Interkultur. Berlin: Suhrkamp.

**Vervecken, Dires/Hannover, Bettina (2015):** Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology, 46, 76-92.

**Welsch, Wolfgang (2014):** Was ist eigentlich Transkulturalität. In: Kimmich, Dorothee (Hrsg.) (2014): Kulturen in Bewegung.

Beiträge zur Theorie und Praxis der Transkulturalität. Bielefeld: transcript.

## Onlinequellen

**Charta der Vielfalt e.V.:** <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html> [Zugriff: 29.04.2016]

**Oelkers, Julia (2016):** Blickwechsel - welche Hilfe heißt Willkommen? Geflüchtete berichten von ihren Erfahrungen. Out of focus Filmproduktion (2016). <http://fluechtlingshelfer.info/projekte/filmprojekt/> [Zugriff: 03.02.2017]

## Anmerkungen

Dieser Beitrag ist 2017 bereits erschienen in: Sebastian Konietzko / Sarah Kuschel / Vanessa-Isabelle Reinwand- Weiss (Hrsg.): Von Mythen zu Erkenntnissen? Empirische Forschung in der Kulturellen Bildung. München: kopaed.

## Zitieren

Gerne dürfen Sie aus diesem Artikel zitieren. Folgende Angaben sind zusammenhängend mit dem Zitat zu nennen:

Nana Eger , Constanze Schulte (2020 / 2017): „Wer sind überhaupt DIE?“ Arbeitsprinzipien und Rahmenbedingungen für Fortbildungen in der Kulturellen Bildung im Kontext Diversität. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:

<https://www.kubi-online.de/artikel/wer-sind-ueberhaupt-arbeitsprinzipien-rahmenbedingungen-fortbildungen-kulturellen-bildung>

(letzter Zugriff am 07.03.2023)

## Veröffentlichen

Dieser Text – also ausgenommen sind Bilder und Grafiken – wird (sofern nicht anders gekennzeichnet) unter Creative Commons Lizenz cc-by-nc-nd (Namensnennung, nicht-kommerziell, keine Bearbeitung) veröffentlicht. CC-Lizenzvertrag:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/legalcode>