

Praxishandbuch für queere politische Bildungsarbeit

Thủy-Tiên Nguyễn,
Quang Nguyễn-Xuân

Impressum

Bundesverband Jugendnetzwerk Lambda e.V.

Kontakt

Jugendnetzwerk Lambda e.V.
Prinzregentenstraße 84
10717 Berlin

(030) 239 495 21
kontakt@lambda-online.de
www.lambda-online.de

Diese Broschüre können Sie nachbestellen unter:
kontakt@lambda-online.de

Herausgeber*in: Jugendnetzwerk Lambda e.V.

Autor*innen & Redaktion:

Thủy-Tiên Nguyễn, Quang Nguyễn-Xuân

Layout: Thu Nguyễn

Auflage: 1. Auflage; April 2023

Finanzielle Förderung

Die Finanzierung dieses Praxishandbuchs im Rahmen des Bildungsprojekts “Queer and Strong!” wurde unterstützt durch



**Jugendstrategie
der Bundesregierung**
Nationaler Aktionsplan für
Kinder- und Jugendbeteiligung

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|---|----|
| 01 | Vorwort | |
| | • In welchem Kontext entsteht dieses Praxishandbuch? | 1 |
| | • Für wen ist dieses Praxishandbuch? | 2 |
| | • Wofür ist dieses Praxishandbuch und was findest du hier? | 2 |
| | • Content Notes und Kritik zum Kurzfilm „Einfach nur Sam“ | 2 |
| | • Die Autor*innen | 4 |
| <hr/> | | |
| 02 | Theoretische Ansätze und Konzepte | |
| | a) Empowerment und diskriminierungskritische Bildungsarbeit | 5 |
| | • Was ist Empowerment? | 5 |
| | • Woher stammt Empowerment? | 6 |
| | • Womit befasst sich Empowerment? | 6 |
| | • Empowerment und Diskriminierungskritik | 7 |
| | b) Didaktische Raute | 8 |
| | c) Was ist ein ZIM? | 9 |
| | • Ziele: | 10 |
| | • Inhalte: | 10 |
| | • Methoden: | 11 |
| <hr/> | | |
| 03 | Workshop als Praxis | |
| | a) Vorbereitung von Workshops | 12 |
| | b) Workshop-Konzepte | 14 |
| | c) Durchführung | 27 |
| | d) Nachbereitung | 31 |
| <hr/> | | |
| 04 | Kleines FAQ | 34 |
| <hr/> | | |
| 05 | Schlusswort | 37 |
| <hr/> | | |
| 06 | Quellenverzeichnis & weitere Ressourcen | 40 |
| <hr/> | | |

Vorwort

Hallo! Schön, dass du unser Praxishandbuch gefunden und aufgeschlagen hast!

In welchem Kontext entsteht dieses Praxishandbuch?

2022 bis Ende März 2023 gab es das Bildungsprojekt „Queer and Strong!“ vom Jugendnetzwerk Lambda e.V., bei dem Thủy-Tiên als Bildungsreferent*in angestellt war. Teil dieses Bildungsprojekts war es, 13 Teamer*innen auszubilden und bis Ende März 2023 zu begleiten, sodass sie im Rahmen des Projekts und auch darüber hinaus Workshops zu den Themen Queerness, Sexualität und Gender anbieten können. Dabei ist dieses Bildungsprojekt an das gleichnamige Filmprojekt geknüpft, aus dem der Kurzfilm „Einfach nur Sam“ entstanden ist, und der im Mai 2022 Premiere in Berlin gefeiert hat. Content Notes (inhaltliche Hinweise) und unsere Kritik zum Kurzfilm gibt es weiter unten im Vorwort.

Im Sommer 2022 begann die Multiplikator*innen- bzw. Teamer*innen-Ausbildung, bei der Thủy-Tiên mit Quang als Honorarkraft 13 Teamer*innen ausgebildet hat. Für diese Ausbildung sind die vier Konzepte mit den verschiedenen künstlerisch-kreativen sowie filmpädagogischen Methoden entstanden, die du ebenfalls in diesem Praxishandbuch findest.

Für wen ist dieses Praxishandbuch?

Dieses Praxishandbuch ist für alle, die in der politischen Bildung tätig sind oder tätig sein wollen und Workshops rund um die Themen Queerness, Sexualität und Gender mit diskriminierungskritischen Ansätzen anbieten möchten. Dabei ist es egal, ob du ehrenamtlich (also unbezahlt oder mit einer Aufwandsentschädigung) als Teamer*in oder hauptamtlich (also mit einem Gehalt oder auf Honorarbasis) als politische Bildungsreferent*in oder pädagogische Fachkraft arbeitest, ob du vorher eine Ausbildung abgeschlossen hast, noch mitten im Studium bist oder gar nichts von beidem gemacht hast. Es gibt nicht zwingend einen vorgegebenen Bildungsweg, den du machen musst, um in der politischen Bildung tätig zu sein (es sei denn, du möchtest / musst irgendwo angestellt sein und es gibt bestimmte Voraussetzungen dafür).

Wofür ist dieses Praxishandbuch und was findest du hier?

In diesem Praxishandbuch möchten wir, Thủy-Tiên und Quang, aufzeigen, wie Workshops vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden können. Dabei haben wir Konzepte entwickelt, die für folgende Zielgruppen gedacht sind: Schüler*innen an einer Schule (hier steht im Vorfeld nicht fest, ob es queere und/oder queerquestioning Schüler*innen gibt oder ob es eine reine nicht-queere Gruppe ist) sowie Jugendliche in queeren Jugendzentren, die alle queer und queerquestioning sind. Wir empfehlen für diese Workshop-Konzepte die Altersgruppe zwischen 14-27 Jahren, wobei es für die Gruppendynamik und Gruppenprozesse hilfreich sein kann, wenn die Unterschiede in Alter und Erfahrung innerhalb der Gruppe nicht allzu so groß sind (z.B. Schüler*innen in der 8. Klasse und 27-jährige Vollzeit-Arbeitende).

Außerdem findest du in diesem Praxishandbuch Erklärungen für politisch-bildnerische, medienpädagogische bzw. filmpädagogische sowie diskriminierungskritische Ansätze, eine Erklärung, wie Workshops durchgeführt und wie ein Raum durch die Workshopleitung gehalten werden kann sowie weitere Empfehlungen und Hinweise, wenn du in der politischen Bildung tätig bist oder damit anfangen möchtest.

Content Notes und Kritik zum Kurzfilm „Einfach nur Sam“:

Falls du in deinen Workshops mit dem Kurzfilm „Einfach nur Sam“ arbeiten möchtest und diesen Film als Bildungsmaterial nutzen wirst, geben wir dir hier unsere Content Notes (inhaltliche Hinweise) und Kritikpunkte mit, die du in der Vorbereitung beachten solltest.

Content Notes: anti-Schwarzer Rassismus, verbale Gewalt, Queerfeindlichkeit, Übergriffigkeit, Grenzüberschreitungen, körperliche Auswirkungen von Diskriminierungen.

Kritik:

Anti-Schwarzer Rassismus:

- Der beste Freund „Paul“ von der Hauptfigur „Sam“, der als Schwarzer Hilfscharakter nur da ist, um für Sam da zu sein. Paul hat im Kurzfilm keine eigene Persönlichkeit sowie sehr wenig Sprechzeilen und Screening-Zeit.

Normativität:

- Alle Figuren im Film sind körperlich nicht-disabled sowie normschön und schlank bzw. nicht negativ von Dicken_Fettfeindlichkeit betroffen
- Allo-Normativität
- Binäre Vorstellungen von trans*-Sein und Klamotten

Leerstelle Intersektionalität:

- White Gaze (weißer Blick)
- Weiße middle class / bürgerliche Perspektiven
- Bis auf die Schwarze Person als Hilfscharakter sind alle weiteren Figuren weiß
- „Vulva-Feminismus“

Verbale Gewalt:

- Reproduktion von Queerfeindlichkeit und Deadnaming durch die Lehrerin und Sams Eltern
- Reproduktion von Heteronormativität durch Sams Eltern
- Moritz als endo cis Mann brüllt und greift Jasmin verbal an, Jasmin hingegen hat keine einzige Sprechzeile und wird nicht im Film vorgestellt

Weitere Kritikpunkte:

- Kein Raum für die Reflexionsebene von möglichen Machtverhältnissen in intimen Beziehungen, die durch unterschiedliche Erfahrungen von Vicky und Sam entstehen
- Verherrlichung von Alkoholkonsum bei Minderjährigen
- Übergriffigkeit und Grenzüberschreitungen in Bezug auf Queerness durch die Lehrerin gegenüber Sam

Die Autor*innen

Thủy-Tiên Nguyễn (keine Pronomen) ist politische*r Bildungsreferent*in, Community Organizer, Performer*in, Autor*in und Tanztheaterschaffende*r. Thủy-Tiên bewegt sich vor allem in den Themen Antirassismus, Gender, Klassismus, Queerness, Collective Healing sowie Empowerment, und verbindet diese im Schreiben, in Körperarbeit, in Kunst und im co-kreieren von Community Spaces. Außerdem beschäftigt Thủy-Tiên sich viel damit, wie eine Annäherung an eine nachhaltigere Community Arbeit in der Praxis aussehen kann und was das mit Transformative Justice und Beziehungsarbeit zu tun hat. Thủy-Tiên ist Teil des Kunst- und Empowerment Kollektivs Spicy Ginkgo Collective und Teil des Beratungskollektivs DisCheck. Wohnhaft in Berlin, arbeitet in ganz Deutschland.

Thủy-Tiên positioniert sich als queere, trans nicht-binäre, viet-diasporische Person. Thủy-Tiên ist negativ von Rassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Trans*feindlichkeit und Klassismus betroffen, ist vom ableistischen System benachteiligt und ist bilingual in einer poor working class Familie mit Fluchtgeschichte aufgewachsen.

Insta: @storiesbythuy

Quang Nguyễn-Xuân (keine Pronomen) betätigt sich in der politischen Bildungsarbeit & Community Organizing und positioniert sich als transfeminin nicht-binär, of Color und Viet_deutsch, akademisiert und neurodivergent. Quang bewegt sich aktivistisch, bildnerisch, künstlerisch in den Überschneidungen von Antirassismus, Queerness, Antikapitalismus, Empowerment und kollektivem Healing. Politische Bildung versteht Quang dabei als ganzheitlichen Prozess der kollektiven (Selbst-)Befreiung, die durch die Reflexion der Beziehung zwischen sich selbst und der Umwelt eingeübt und durch Veränderungen von Selbstverständnissen verwirklicht wird.

Quang arbeitet je nach Kontext solo, kollaborativ, kollektiv und in sozialen Bewegungen organisiert, um verschiedene Rahmen für diejenige Praxis zur Verfügung zu haben, die für Quangs Vorstellungen von Transformation erforderlich sind. Quang ist Teil des Kunst- und Empowerment Kollektivs Spicy Ginkgo Collective.

Instagram: einfach_quang

2. Theoretische Ansätze und Konzepte

Im Folgenden werden verschiedene Ansätze aus Empowerment-Arbeit, Diskriminierungskritik und Didaktik vorgestellt, die dabei helfen können, einen Rahmen bzw. ein ZIM (Ziel-Inhalt-Methode) für eigene “Queer & Strong“-Workshops zu erarbeiten.

Die Konzepte sind als Angebote für einen Grundriss eines Workshops zu verstehen. Je nach Workshopkonzept, Zielgruppe, Lehr- und Moderationspersönlichkeit der Workshopleiter*innen ist eine Anpassung der Ansätze notwendig, um die gewünschten Lernziele zu erreichen. Workshops sind hierbei als geschlossene Lerneinheiten zu verstehen, die auf ein Ziel oder die Förderung von bestimmten Prozessen hin orientiert sind.

a) Empowerment und diskriminierungskritische Bildungsarbeit

Was ist Empowerment?

Empowerment bedeutet Selbstermächtigung von Menschen, die Marginalisierung erfahren. Sie ist somit auch eine Form des Widerstands. Bei Empowerment geht es um die Bestärkung des Selbstbewusstseins, das durch Abwertung, Stigmatisierung, Fremdbestimmung, Fremdzuschreibung und Diskriminierung verletzt wird. Diese Verletzungen entstehen durch die Machtverhältnisse und gesellschaftlichen Strukturen, in denen wir leben. Sowohl die Verletzungen als auch Empowerment als Widerstandsform sind somit als politisch zu verstehen.

Rassismus, Patriarchat, Queerfeindlichkeit, Cis-Sexismus, Klassismus, Ableismus und weitere Unterdrückungsformen bedingen in ihrem Zusammenwirken (Intersektionalität) Diskriminierung gegenüber marginalisierten Menschen und Gruppen. Sie erhalten sie aufrecht und erschweren den Menschen ein gleichberechtigtes und würdevolles Leben.

Empowerment bewegt sich stets an den Achsen struktureller Diskriminierung: so ist es nicht möglich, von Empowerment von heterosexuellen endo cis Männern im Hinblick auf das heteronormative Cis-Patriarchat zu sprechen oder von Empowerment von weißen Menschen im Hinblick auf das System weißer Vorherrschaft. Empowerment-Arbeit kann dort verrichtet werden, wo eine Diskriminierungserfahrung vorherrscht: heterosexuelle cis Männer of Color können sich in der Selbstbestimmung gegen Rassismus empoweren. Weiße trans Menschen können sich gegen Cis-Sexismus und Transfeindlichkeit empoweren. Es ist somit wichtig, Empowerment-Arbeit stets kontextsensibel anzulegen und Privilegierungen sowie Diskriminierungen mitzudenken.

Woher stammt Empowerment?

Empowerment ist aus den Erfahrungen von unterdrückten und diskriminierten Menschen entstanden, die in sozialen Bewegungen und Betroffenenbewegungen für ihre Anerkennung und Gleichberechtigung kämpfen. Es wurde wesentlich von Schwarzen Widerstandsbewegungen in den USA geprägt. In diesem Ansatz sind somit historische Erfahrungen von gelebten Praxen des Überlebens und Widerstands verkörpert, von Befreiungsbewegungen, kolonialem Widerstand bis hin zum Kampf um Unabhängigkeit und Gleichberechtigung.

Es ist wichtig, sich dieser Geschichte zu vergegenwärtigen, um historische entstandene Machtungleichheiten nicht zu verstärken: wenn Machtverhältnisse unhinterfragt bleiben, läuft Empowerment von privilegierten Betroffenen Gefahr, die Marginalisierung von deprivilegierten Betroffenen zu wiederholen. Dann gewinnen Erstere durch das Wissen, die Erfahrungen und die Widerstandsformen, die sie sich von Letzteren aneignen, an Macht. Empowerment muss somit mit einer machtkritischen Haltung verbunden werden, die am Abbau bestehender Machtungleichheiten mitwirkt. Ansonsten wird ihr widerständiger, politischer Charakter ausgehöhlt, sodass nicht mehr von Empowerment gesprochen werden kann.

Womit befasst sich Empowerment?

Der Empowerment-Ansatz setzt bei der Bestärkung des Selbst, dem healing, der Betroffenen an. healing Prozesse sind als Prozesse zu verstehen, die beim Individuum ansetzen und für das innere Wachstum das kollektive Miteinander bedürfen. In Empowerment-Räumen werden Selbstbestimmung, gegenseitige Anerkennung, Solidarität und Selbstwirksamkeit eingeübt. Auch Selbstfürsorge (self care) sowie das Herstellen von Wohlbefinden und Sicherheitsgefühl sind zentraler Bestandteil von Empowerment.

Empowerment setzt an den Punkten an, an denen sich Diskriminierung am Individuum zeigt: an der Beziehung zu Körper, Geist, Seele sowie zu anderen Mitmenschen. Alle Bereiche der Erfahrungswelt der Betroffenen müssen somit in ganzheitlichen healing Prozesse zusammengedacht werden.

Auch wenn es wichtig ist, dass Diskriminierungserfahrungen als Teil der Lebenswelt von Betroffenen Raum erhält, liegt der Fokus in Empowerment-Räumen auf der Stärkung der eigenen und kollektiven Ressourcen. Empowerment-Arbeit orientiert sich daran, Teilnehmende darin zu bestärken, Vertrauen in ihre Wahrnehmungen, Gefühle und Ansichten zu fassen und als Ausgangsbasis ihres Handelns und einer selbstbestimmten Lebensführung zu nehmen. Mögliche defizitorientierte Verständnisse und Annahmen über sich selbst, die Betroffene durch ihre Erfahrungen verinnerlicht haben könnten, können aufgebrochen werden.

Empowerment und Diskriminierungskritik

In Empowerment-Räumen finden sich Betroffene von Diskriminierung zusammen, um sich gemeinsam gegenseitig zu bestärken. Dennoch sind – trotz bestimmter geteilter Diskriminierungserfahrungen – nicht alle Teilnehmenden darin gleich positioniert. Die unterschiedliche Verteilung von Privilegien, Zugängen und Erfahrungen findet sich in der Gesamtgesellschaft wie auch in Empowerment-Räumen wieder.

Macht- und diskriminierungssensible Empowerment-Arbeit reflektiert diese Machtunterschiede innerhalb von Gruppen. Sie eröffnet Räume, in denen die unterschiedlichen Positionierungen und Schutzbedürfnisse Anerkennung finden. Das Aufdecken von Gemeinsamkeiten dient als Anlass der gegenseitigen Bestärkung. Unterschiede werden als Anlass genommen, die eigenen Positionen und Annahmen in ein Verhältnis zu setzen, indem ihnen mit Empathie und Interesse begegnet wird. Teilnehmende erfahren aufgrund ihrer Unterschiede keine Diskriminierung im Empowerment-Raum, sondern erhalten Anerkennung und Wertschätzung für ihr individuelles Erleben. Das Abgleichen der Unterschiede kann die Möglichkeit der Selbsterkenntnis aller Beteiligten eröffnen.

Workshopinhalte sind stets auf das Ziel kollektiver Selbstbestärkung zu überprüfen. Intersektional wirkende Machtverhältnisse bringen kontextabhängig unterschiedliche De-/Privilegierungen innerhalb von Gruppen hervor. Es ist die Aufgabe von politischen Bildner*innen, die Workshopeinheiten (Methode/Gruppenzusammensetzung/Anforderungen) flexibel und diskriminierungssensibel zu konzipieren und zu moderieren. Wird dies aufgrund zu großer Unterschiede erschwert, kann beispielsweise auch eine Aufteilung der Gruppe in Kleingruppen sinnvoll sein.

b) Didaktische Raute

Der Lernprozess im Workshop gelingt meist dann, wenn die Teilnehmenden – von den Leiter*innen angeleitet und begleitet – selbstständig ihre Inhalte erarbeiten, ihr Wissen aktiv selbst aufbauen und eigene Prozesse angestoßen werden.

In Bezug auf die Rolle der Workshop-Leitung bedeutet das, dass deine Aufgabe nicht in der Vermittlung von möglichst viel Inhalt liegt, sondern darin, Angebote zu schaffen, mit denen Teilnehmende die Fähigkeiten entwickeln, selbst ihre Ressourcen auf die Beantwortung ihrer Fragen anzuwenden. Damit das möglich wird, ist es hilfreich, ein offenes Setting zu gestalten, das Kommunikation und Austausch fördert, Raum für Fragen und Diskussionen lässt. Die Inhalte sollten in einen Kontext gestellt werden, der mit der Lebenswelt der Teilnehmenden verknüpft ist.

Um intrinsische Lernprozesse anzustoßen, kannst du beispielsweise auf die sogenannte didaktische Raute zurückgreifen. In diesem fünfstufigen Modell knüpfen die Inhalte des Workshop an den Kontext, wie z.B. das Vorwissen und die Lebenswelten der Workshopteilnehmenden, an, damit diese die neuen Lerninhalte integrieren können.

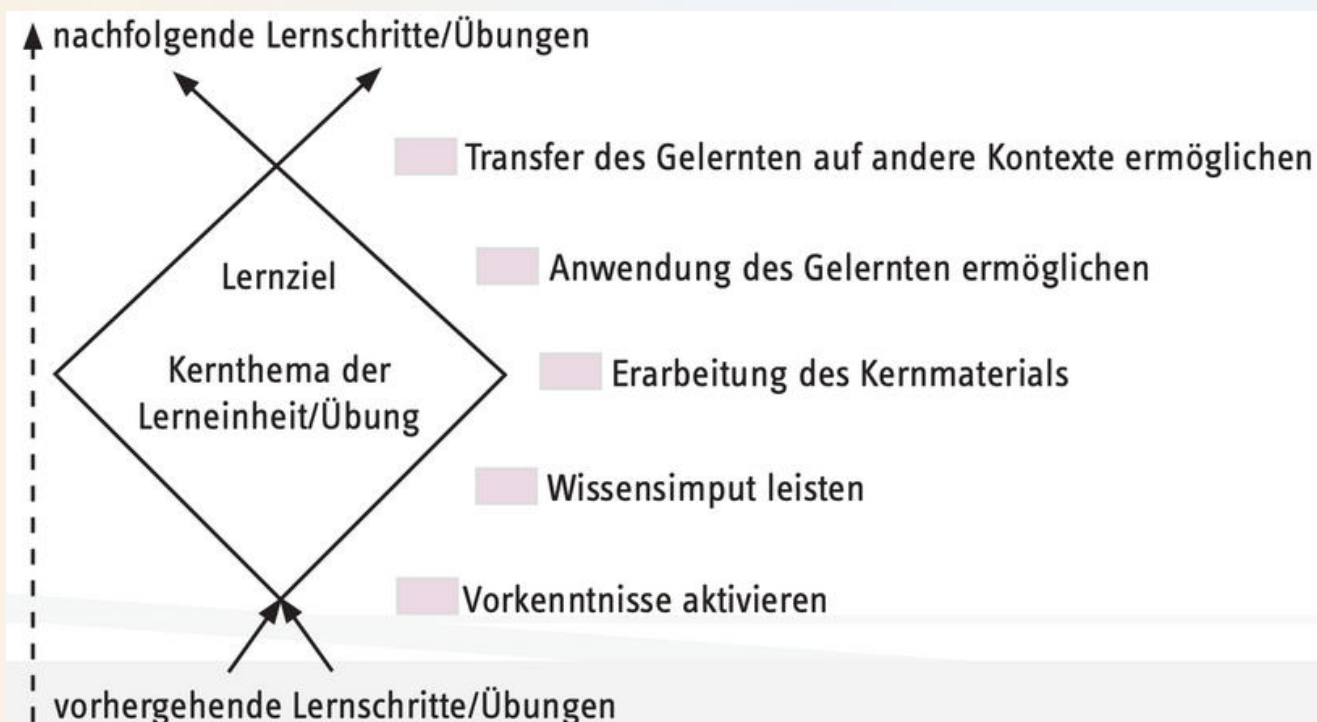


Abb. 1: Konzept der didaktische Raute

Quelle:

https://www.fokuslehre.ovgu.de/fokuslehre_media/Mentoring+_+Tutoring/Angebote+f%C3%BCr+TutorInnen/Handbuch_Tutoren_2015-p-376.pdf

Die fünf Stufen sind:

- Stufe 1: An Vorwissen anknüpfen, auf das Thema hinleiten.
- Stufe 2: Input neuen Wissens, das für die Themenbearbeitung notwendig sind.
- Stufe 3: Bearbeitung einer Übung zum Themenfokus (hier werden die Lernziele realisiert)
- Stufe 4: Umsetzung/ Anwendung der erworbenen Kenntnisse/ Fähigkeiten in vergleichbaren Zusammenhängen wie denen der Kernübung, Wissensüberprüfung
- Stufe 5: Transfer der erworbenen Kenntnisse/ Fähigkeiten auf andere Zusammenhänge als die eben gelernten

Die Raute steht modellhaft für eine Lerneinheit, sie lässt sich je nach Lernzielen beliebig lang oder auch kurz gestalten. Zudem kann sie an vorangegangene Lerneinheiten anschließen oder auch darauffolgende Einheiten didaktisch vorbereiten. Das ZIM hilft dir dabei, dieses Modell auf deine Workshop-Konzipierung übertragen.

c) Was ist ein ZIM?

Ein ZIM (Ziel-Inhalt-Methode) ist ein Plan, mit dem du deinen Workshop strukturiert vorbereiten und durchführen kannst. In einem ZIM planst du folgende Aspekte des Workshops:

- Ziele
- Inhalte
- Methoden

Anhand der Lernziele des Workshops lassen sich die Inhalte und Methoden ableiten, die du in deinen Workshops anwendest. Darüber hinaus dient ein ZIM auch der Planung der zeitlichen Länge der Lerneinheiten, der Materialbedarfe, etc. Durch die Strukturierung hast du einen Überblick über deine Lehreinheit zur Verfügung, der dir im Workshop Halt und Orientierung geben kann.

Ziele:

- Was ist das Ziel des Workshops?
- Wer ist die Zielgruppe?
- Wie ist die Zusammensetzung?
- Welche Erfahrungen und Wissensstände sind unter den Teilnehmenden vorhanden? Wie sind sie unter den Teilnehmenden verteilt? An welche Wissensstände soll der Workshop anknüpfen?
- Beispiel:

Wissensvermittlung zum Thema "Gender-Vielfalt" für queere Jugendliche (zwischen 16 – 27 Jahren)

Im Workshop sollen Teilnehmende Wissen rund um Gender-Vielfalt erhalten. Sie sollen Begriffe und Konzepte kennenlernen und in persönliche Reflexion damit gehen.

Empowerment von trans* Personen mit Fluchterfahrung

Im Empowerment-Workshop sollen Teilnehmende sich ihrer Ressourcen bewusst werden und sich darin bestärken.

Inhalte:

- Welche Inhalte möchte ich im Workshop bearbeiten?
- In welcher Reihenfolge / Struktur möchte ich die Inhalte bearbeiten?
- Welche Inhalte möchte / kann ich nicht bearbeiten?
- Beispiel:

Wissensvermittlung zum Thema "Gender-Vielfalt" für queere Jugendliche (zwischen 16 – 27 Jahren)

In der Lerneinheit "Queere Selbstbezeichnungen" lernen die Teilnehmenden Begriffe zu Gender-Vielfalt kennen und setzen sie in Zusammenhang mit ihren eigenen Lebensrealitäten.

Empowerment von trans* Personen mit Fluchterfahrung

In der Lerneinheit "Ressourcenreflexion" sollen die Teilnehmenden ihre Ressourcen reflektieren. Diese Ressourcen können sich aus verschiedenen Quellen speisen: eigene Kompetenzen und Stärken, zwischenmenschliche Beziehungen, soziale Netzwerke, Zugehörigkeiten, gesellschaftliche Zugänge, Privilegien etc.

Methoden:

- Wie möchte ich die Inhalte methodisch vermitteln?
- Wie viel Zeit möchte ich für die Methoden einplanen?
- In welcher Form möchte ich die Methode anwenden? (z.B. Einzelarbeit, Kleingruppen, Gesamtgruppe, etc.)
- Welche Erfahrungen und Kompetenzen (wie z.B. Moderationsfähigkeit) werden von mir als Workshop-Leiter*in für die Methode benötigt?
- Welche räumlichen Voraussetzungen und welches Material werden für die Methode benötigt?

Wissensvermittlung zum Thema “Gender-Vielfalt” für queere Jugendliche (zwischen 16 – 27 Jahren)

In der Lerneinheit “Queere Selbstbezeichnungen” lernen die Teilnehmenden Begriffe zu Gender-Vielfalt kennen und setzen sie in Zusammenhang mit ihren eigenen Lebensrealitäten. Dies geschieht in dieser Einheit durch eine Wortwolke, um die vorhandenen Selbstbezeichnungen unter den Teilnehmenden sichtbar zu machen. Um den Austausch zu diesem persönlichen Thema zu erleichtern, sollen die Teilnehmenden zunächst in Einzelarbeit (20 Min) über Selbstbezeichnungen für deren Bedeutung für ihre Lebenswelt reflektieren, ehe sie sich in einem Gesprächsspaziergang mit einer anderen teilnehmenden Person über ihre Reflexionen austauschen (30 Min). Am Ende der Übung haben Teilnehmende die Möglichkeit, im Plenum ihre Gedanken zu teilen (20 Min).

Empowerment von trans* Personen mit Fluchterfahrung

In der Lerneinheit “Ressourcenreflexion” sollen die Teilnehmenden ihre Ressourcen reflektieren. Diese Ressourcen können sich aus verschiedenen Quellen speisen: eigene Kompetenzen und Stärken, zwischenmenschliche Beziehungen, soziale Netzwerke, Zugehörigkeiten, gesellschaftliche Zugänge, Privilegien etc. Durch eine angeleitete Schreibübung mit verschiedenen Fragen sollen die in Einzelarbeit Teilnehmenden angeregt werden, sich in Beziehung mit ihren Ressourcen zu setzen (30 Min). Das gemeinsame Teilen im Plenum soll für die nötige Spiegelung und Resonanz sorgen, um die Kollektivität politischer Subjektivität erfahrbar zu machen (30 Min).

Du hast nun einen Einblick zum Empowerment-Ansatz und seinem Verhältnis zu Diskriminierungskritik erhalten. Das didaktische Modell und das ZIM als Tool sollen dir zudem Hilfestellung bieten, politische Bildungsformate umzusetzen. Im folgenden Kapitel erhältst du praxisnahe Anleitungen und Empfehlungen, wie du den Workshop vorbereitest und durchgeführst.

3. Workshop als Praxis

Politische Bildung lebt von der Praxis und konkreten Erfahrungen. Deswegen kommt jetzt das Kapitel mit Erklärungen und Beispielen, wie du Workshops vorbereiten, durchführen und nachbereiten kannst und was dabei wichtig ist, auch in Bezug auf Selbstfürsorge. In diesem Kapitel findest du auch unsere Workshop Konzepte und die Methode „Sehaufträge“, angepasst an den Kurzfilm „Einfach nur Sam“.

a) Vorbereitung von Workshops

Um einen Workshop zu konzipieren, empfehlen wir als erstes zu überlegen, was der Fokus des Workshops sein soll: Wissensvermittlung? Empowerment? Vernetzung? Wer soll die Zielgruppe sein, sind es queere Menschen, eine gemischte Gruppe oder keine queere Gruppe? Dies erleichtert die weitere Konzipierung und Planung des Workshop-Ablaufes. Dafür empfehlen wir eine Struktur anzulegen, z.B. diese Workshop-Tabelle mit Einheit, Zeit, ZIM (Ziel, Inhalt, Methode) und eine Spalte für To Do und Materialien. Wenn du den Workshop mit einer oder zwei weiteren Personen anleitest, empfehlen wir eine weitere Spalte, z.B. zwischen Uhrzeit und Inhalt, um festzulegen, wer die jeweilige Einheit anleitet.

Dadurch entsteht auch eine reibungslosere Durchführung, da die Verantwortlichkeiten schon vorab geklärt und für alle Leiter*innen transparent sind und die entsprechenden Personen sich darauf vorbereiten können. So ist zu jedem Zeitpunkt des Workshops klar, wer gerade für die Moderation der Einheit verantwortlich ist und es kommt nicht zu spontanen Unstimmigkeiten während der Workshop-Durchführung.

Einheit

Die Spalte „Einheit“ ist dafür da, um eine Art Überschrift für die jeweiligen Einheiten zu finden.

Uhrzeit

Manchmal ist es leichter, die Spalten Inhalt, Ziel und Methode zuerst auszufüllen und danach erst zu überlegen, wie viel Zeit für jede Einheit gebraucht wird. Hier kannst du die Uhrzeiten eintragen. Die Anfangs- und Enduhrzeit sollte allerdings feststehen, sodass der Umfang des Workshops klar ist und ihr euch bei der Konzeptionierung nicht zu viel vornehmt, die sich in der Kürze der Workshopzeit nicht realisieren lassen.

Inhalt

In der Spalte Inhalt können in Stichpunkten aufgeschrieben werden, worum es in der Einheit geht. Dies ist hilfreich, um während der Durchführung des Workshops den roten Faden zu behalten und zu wissen, was in der Einheit passieren soll.

Ziel

In der Spalte „Ziel“ stehen die jeweiligen Ziele für jede Einheit. Dies ist wichtig, um herauszuarbeiten und zu reflektieren, warum du dich für diese Inhalte entschieden hast und was während des Workshops erreicht werden soll. Dies gibt dir während oder nach der Workshops auch die Möglichkeit, dich zu vergewissern, ob du dein Ziel erreicht hast.

Methode

Für die Umsetzung eurer Einheiten und Inhalte ist es wichtig, sich zu überlegen, welche Methode ihr für den Zweck der Einheit anwenden möchtet und welche Gruppenkonstellation (z.B. Einzelarbeit, Paararbeit, Kleingruppenarbeit, Plenum) dafür sinnvoll ist. Diese könnt ihr in der Spalte „Methode“ eintragen.

To Do und Materialien

In dieser Spalte können Dinge eingetragen werden, die noch zu erledigen sind. Oft ist es hilfreich, eine Frist zu setzen und eine verantwortliche Person dazu zu schreiben, die diese Aufgabe erledigt. Ein To Do könnte z.B. sein „Plakat beschriften (Name der verantwortlichen Person, vor Beginn des Workshops vor Ort)“. Außerdem können in dieser Spalte Materialien aufgelistet werden, die für diese Einheit gebraucht werden.

b) Workshop-Konzepte

In diesem Kapitel findest du vier Workshopkonzepte mit verschiedenen Zielgruppen und unterschiedlichen Schwerpunkten in der Methode, die wir im Rahmen dieses Projekts erstellt haben. Außerdem findest du hier die filmpädagogische Methode „Sehaufträge“ für die Workshop-Konzepte 1a und 1c sowie Beispiele für Sehaufträge mit Themen, Lernziel und Beispiele für die Umsetzung und Formulierung des Sehauftrags in Bezug auf den Kurzfilm „Einfach nur Sam“.

1a) WS-Konzept für queere Jugendzentren mit Fokus auf Film (idealerweise 12 TNs, max. 15 TNs)

| 1a) WS-Konzept für queere Jugendzentren mit Fokus auf Film (idealerweise 12 TNs, max. 15 TNs) | | | |
|---|-------------|---|--|
| Einheit | Uhrzeit | Inhalt | |
| Ankommen | 0:00 – 0:30 | Begrüßung Namensrunde, Pronomen Kennenlernspiel | |
| | | WS-Einführung: Ablaufplan vorstellen Was brauche ich, um gut hier sein zu können? | |
| Film I | 0:30 – 1:00 | Film schauen Kontext des Films erklären Film schauen mit Aufforderung, Eindrücke zu sammeln | |
| | 1:00 – 1:10 | Pause | |
| | 1:15 – 2:00 | Filmbesprechung: Eindrücke sammeln, clustern, einordnen Themen erarbeiten Narrative und Leerstellen des Films herausarbeiten | |
| | 2:00 – 2:15 | Pause | |
| Inhaltlicher Block | 2:15 – 2:30 | Präsentation zu Gender / Queerness / Geschichte / Intersektionalität | |
| | 2:30 – 2:50 | Diskussion | |
| | 2:50 – 3:00 | Synchronisieren: Feedback, Recap | |
| Mittagspause | 3:00 – 3:45 | | |
| Check-In | 3:45 – 4:00 | Check-In, Energizer, ggf. kurze Empowermentübung | |
| Film II | 4:00 – 5:30 | Filmpädagogische Methode: Sehaufträge Einteilung der Gruppe in 2-3 Kleingruppen, die je einen Sehauftrag erhalten Filmschauen mit Sehauftrag | |
| | 5:30 – 5:40 | Pause | |
| Feedback | 5:40 – 6:00 | Synchronisieren, Reflexion, Feedback | |

| | Ziel | Methode/Gruppe | To-Do's (Material) |
|--|--|---|---|
| | Gegenseitiges Kennenlernen, Vertrauensaufbau Gegenseitige Anerkennung durch spielerisches Kennenlernen | Plenum | Für Namensschilder: Kreppband und Eddings Methode für Kennenlernspiel überlegen Poster mit Ablaufplan erstellen Poster für "Was brauche ich, um gut hier sein zu können?" vorbereiten + Karteikarten und Eddings |
| | Ablaufplan vorstellen, um Rahmen zu geben, an dem sich WS-TNs mental/emotional orientieren können Raum geben, damit TNs Wünsche und Bedürfnisse identifizieren und einbringen können und WS-Leitende berücksichtigen können | | |
| | Grundlage für Filmbesprechung bilden: WS-TNs sollen den Kontext zum Film verstehen: Wer hat ihn gemacht? Mit welchen Geldern? Welche Perspektiven sind im Filmteam abgebildet? → TNs sollen Positioniertheit des Films verorten können | Präsentation TNs sollen Eindrücke einzubringen. | Präsentation, in der der Kontext des Films erklärt wird, vorbereiten Abspielgerät und Datenträger für Film und ggf. Präsentation (Beamer / Laptop / USB-Stick / HDMI-Kabel, etc.) |
| | Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten. Wichtig: Alle Eindrücke haben erst mal Berechtigung, für den Lerneffekt ist der Austausch und das Anleiten der Diskussion durch Aufgreifen und Kontextualisierung der Eindrücke entscheidend. | ggf. Besprechung der Eindrücke in Kleingruppen, danach sammeln im Plenum Eindrücke der TNs sammeln, beim Sammeln bereits grob in thematischen Clustern anordnen (z.B. Empowerment/Kleidung/Suche nach Selbst/etc.), um Impulse für Zusammenhänge zu geben. Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten. | Material vorbereiten zum Sammeln und zur Ergebnissicherung Poster, Moderationskarten, Stifte, etwas zum Anpinnen (Magnete, Stecknadeln, Kreppband) für Eindrücke, Film |
| | Grundlagenwissen zu Queerness und Intersektionalität, um Leerstellen des Films zu thematisieren. | Präsentation, danach Diskussion im Plenum oder in Kleingruppen | Präsentation vorbereiten (Beamer/Fernseher/HDMI-Kabel) |
| | Synchronisieren, damit alle TNs auf dem gleichen Stand sind, ggf. Fragen klären, Bedürfnisse äußern. | | |
| | | | Methode für Einheit überlegen |
| | Erklärung der Methode Je nach Fokus des Workshops können mit Sehaufträgen gezielt Themen erschlossen und besprochen werden. Bereite für deinen Workshop Sehaufträge zu den Punkten im Film vor, die dir besonders wichtig sind. Methode: Kleingruppen und Plenum (siehe Erklärung) | | Sehaufträge überlegen Sehaufträge für alle TNs ausgedruckt mitbringen |
| | | | Feedback-Methoden raussuchen |

1b) WS-Konzept für queere Jugendzentren mit Fokus auf kreativer Arbeit (idealerweise 12 TNs, max. 15 TNs)

| Einheit | Uhrzeit | Inhalt |
|----------------------------------|-------------|---|
| Ankommen | 0:00 – 0:30 | BegrüßungNamensrunde, PronomenKennenlernspiel |
| | | WS-Einführung:Ablaufplan vorstellenWas brauche ich, um gut hier sein zu können? |
| Film | 0:30 – 1:00 | Film schauenKontext des Films erklärenFilm schauen mit Aufforderung, Eindrücke zu sammeln |
| | 1:00 – 1:10 | Pause |
| | 1:10 – 2:00 | Filmbesprechung:Eindrücke sammeln, clustern, einordnenThemen erarbeitenNarrative und Leerstellen des Films herausarbeiten |
| | 2:00 – 2:15 | Pause |
| Inhaltlicher Block | 2:15 – 2:30 | Präsentation zu Gender / Queerness / Geschichte / Intersektionalität |
| | 2:30 – 2:50 | Diskussion |
| | 2:50 – 3:00 | Synchronisieren: Feedback, Recap |
| Mittagspause | 3:00 – 3:45 | |
| Check-In | 3:45 – 4:00 | Check-In, Energizer, ggf. kurze Empowermentübung |
| Kreatives Arbeiten / Empowerment | 4:00 – 5:15 | Kreatives Arbeiten |
| | 5:15 – 5:40 | Vorstellen |
| Feedback | 5:40 – 6:00 | Synchronisieren, Reflexion, Feedback |

| Ziel | Methode/Gruppe | To-Do's (Material) |
|---|---|---|
| Gegenseitiges Kennenlernen, VertrauensaufbauGegenseitige Anerkennung durch spielerisches Kennenlernen | Plenum | Für Namensschilder: Kreppband und EddingsMethode für Kennenlernspiel überlegenPoster mit Ablaufplan erstellenPoster für "Was brauche ich, um gut hier sein zu können?" vorbereiten +Karteikarten und Eddings |
| Ablaufplan vorstellen, um Rahmen zu geben, an dem sich WS-TNs mental/emotional orientieren könnenRaum geben, damit TNs Wünsche und Bedürfnisse identifizieren und einbringen können und WS-Leitende berücksichtigen können | | |
| Grundlage für Filmbesprechung bilden: WS-TNs sollen den Kontext zum Film verstehen: (Wer hat ihn gemacht? Mit welchen Geldern? Welche Perspektiven sind im Filmteam abgebildet?) → TNs sollen Positioniertheit des Films verorten könnenTNs sollen Eindrücke notieren, um sie in der Filmbesprechung einzubringen. Je nach WS-Konzept ggf. mit Sehaufträgen verbinden, damit TNs mit selektivem Fokus den Film sehen. | Präsentation | Präsentation, in der der Kontext des Films erklärt wird, vorbereitenggf. Methoden mit Sehaufträgen |
| Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten.Wichtig: Alle Eindrücke haben erst mal Berechtigung, für den Lerneffekt ist der Austausch und das Anleiten der Diskussion durch Aufgreifen und Kontextualisierung der Eindrücke entscheidend. | ggf. Besprechung der Eindrücke in Kleingruppen, danach sammeln im PlenumEindrücke der TNs sammeln, beim Sammeln bereits grob in thematischen Clustern anordnen (z.B. Empowerment/Kleidung/Suche nach Selbst/etc.), um Impulse für Zusammenhänge zu geben. Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten. | Material vorbereiten zum Sammeln und zur ErgebnissicherungPoster, Moderationskarten, Stifte, etwas zum Anpinnen (Magnete, Stecknadeln, Kreppband) für Eindrücke, Film |
| Grundlagenwissen zu Queerness und Intersektionalität, um Leerstellen des Films zu thematisieren. | Präsentation, danach Diskussion im Plenum oder in Kleingruppen | Präsentation vorbereiten (Beamer/Fernseher/HDMI-Kabel) |
| Synchronisieren, damit alle TNs auf dem gleichen Stand sind, ggf. Fragen klären, Bedürfnisse äußern. | | |
| | | Methode für Einheit überlegen |
| Durch Einzelarbeit oder Kleingruppenarbeit sollen die TNs empower und ermutigt werden bzw. sollen sich gegenseitig empowern, ihre eigenen Geschichten erzählen, queere Vielfalt zeigen, eigene Perspektiven kreativ einbringen. | Einzelarbeit oder Kleingruppenarbeit (TNs sollen eigene Gegenstände mitbringen, um kreativ zu sein)Thema: "My Own Stories" Verschiedene Tools anbieten:Kurzfilm / Videoclips / Reels: mit eigener Handkamera filmen, mit InShot App o.Ä. schneiden, Voiceover, SoundsTanzperformanceCreative Writing: Gedicht, Kurzgeschichte, Drehbuch, Theatertext (Monolog, Dialog), Ausschnitt für einen Roman, (Rap) Song, ..HörbuchFotografieZeichnen / MalenZine | Musikbox bereitstellenMaterialien aus Moderationskoffer bereitstellenTNs vorhab sagen, dass sie Materialien mitbringen können, z.B. Stifte, Papier, Aufnahmegerät, Videokamera, Musik, Klamotten für Tanzperformance, ... |
| | Vorstellen im Plenum | |
| | | Feedback-Methoden raussuchen |

2a) WS-Konzept für Schulen mit Fokus auf Film

| Einheit | Uhrzeit | Inhalt | |
|------------------|-------------|--|--|
| Ankommen | 0:00 – 0:30 | Begrüßung Namensrunde, Pronomen Kennenlernspiel | |
| | | WS-Einführung: Ablaufplan vorstellen Was brauche ich, um gut hier sein zu können? | |
| Sensibilisierung | 0:30 – 1:30 | Sensibilisierung mit Reflexionsmethoden: | |
| | 1:30 – 1:40 | Pause | |
| Film | 1:40 – 2:10 | Film schauen Kontext des Films erklären Film schauen mit Aufforderung, Eindrücke zu sammeln | |
| | 2:10 – 2:20 | Pause | |
| | 2:20 – 3:00 | Filmbesprechung: Eindrücke sammeln, clustern, einordnen Themen erarbeiten Narrative und Leerstellen des Films herausarbeiten | |
| Mittagspause | 3:00 – 3:45 | | |
| Check-In | 3:45 – 4:00 | Check-In, Energizer, ggf. kurze Empowermentübung | |
| Film II | 4:00 – 5:30 | Filmpädagogische Methode: Sehaufträge Einteilung der Gruppe in 2-3 Kleingruppen, die je einen Sehauftrag erhalten Filmschauen mit Sehauftrag | |
| | 5:30 – 5:40 | Pause | |
| Feedback | 5:40 – 6:00 | Feedback | |

| | Ziel | Methode / Gruppe | To-Do's (Material) |
|--|---|---|---|
| | Gegenseitiges Kennenlernen, Vertrauensaufbau Gegenseitige Anerkennung durch spielerisches Kennenlernen | Plenum | Für Namen: Kreppband und Eddings für Namen Methode für Kennenlernspiel überlegen Poster mit Ablaufplan erstellen Poster für "Was brauche ich, um gut hier sein zu können?" vorbereiten +Karteikarten und Eddings |
| | Ablaufplan vorstellen, um Rahmen zu geben, an dem sich WS-TNs mental/emotional orientieren können Raum geben, damit TNs Wünsche und Bedürfnisse identifizieren und einbringen können und WS-Leitende berücksichtigen können | | |
| | WS-TNs sollen erkennen, dass es binäre Geschlechterrollen mit festen Erwartungshaltungen an sie gibt Sie sollen erkennen, dass Geschlechtszuschreibungen sehr viel ihres Alltags strukturieren und dass externe Erwartungen und interne Bedürfnisse häufig in Konflikt stehen | | Methoden für Reflexion überlegen und ausgedruckt / visualisiert mitbringen (beispiel: Identitäts-Zwiebel) |
| | Grundlage für Filmbesprechung bilden: WS-TNs sollen den Kontext zum Film verstehen: (Wer hat ihn gemacht? Mit welchen Geldern? Welche Perspektiven sind im Filmteam abgebildet?) → TNs sollen Positioniertheit des Films verorten können TNs sollen Eindrücke notieren, um sie in der Filmbesprechung einzubringen. Je nach WS-Konzept ggf. mit Sehaufträgen verbinden, damit TNs mit selektivem Fokus den Film sehen. | Präsentation | Präsentation, in der der Kontext des Films erklärt wird, vorbereitend ggf. Methoden mit Sehaufträgen |
| | Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten. Wichtig: Alle Eindrücke haben erst mal Berechtigung, für den Lerneffekt ist der Austausch und das Anleiten der Diskussion durch Aufgreifen und Kontextualisierung der Eindrücke entscheidend. | ggf. Besprechung der Eindrücke in Kleingruppen, danach sammeln im Plenum Eindrücke der TNs sammeln, beim Sammeln bereits grob in thematischen Clustern anordnen (z.b. Empowerment/Kleidung/Suche nach Selbst/etc.), um Impulse für Zusammenhänge zu geben. Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten. | Material vorbereiten zum Sammeln und zur Ergebnissicherung Poster und Moderationskarten für Eindrücke, Film |
| | | | Methode für Einheit überlegen |
| | Erklärung der Methode Je nach Fokus des Workshops können mit Sehaufträgen gezielt Themen erschlossen und besprochen werden. Bereite für deinen Workshop Sehaufträge zu den Punkten im Film vor, die dir besonders wichtig sind. Methode: Kleingruppen und Plenum (siehe Erklärung) | | Sehaufträge überlegen Sehaufträge für alle TNs ausgedruckt mitbringen |
| | | | Methoden für die TNs raussuchen |

2b) WS-Konzept für Schulen mit Fokus auf kreativer Arbeit

| Einheit | Uhrzeit | Inhalt |
|---------------------------------|-------------|---|
| Ankommen | 0:00 – 0:30 | BegrüßungNamensrunde, PronomenKennenlernspiel |
| | | WS-Einführung:Ablaufplan vorstellenWas brauche ich, um gut hier sein zu können? |
| Sensibilisierung | 0:30 – 1:30 | Sensibilisierung mit Reflexionsmethoden: |
| | 1:30 – 1:40 | Pause |
| Film | 1:40 – 2:10 | Film schauenKontext des Films erklärenFilm schauen mit Aufforderung, Eindrücke zu sammeln |
| | 2:10 – 2:20 | Pause |
| | 2:20 – 3:00 | Filmbesprechung:Eindrücke sammeln, clustern, einordnenThemen erarbeitenNarrative und Leerstellen des Films herausarbeiten |
| Mittagspause | 3:00 – 3:45 | |
| Check-In | 3:45 – 4:00 | Check-In, Energizer, ggf. kurze Empowermentübung |
| Empowerment/ Kreatives Arbeiten | 4:00 – 5:00 | Kreatives Arbeiten / Empowerment-Übung zu Geschlechterrollen |
| | 5:00 – 5:40 | Vorstellen der Kreativer Arbeiten |
| | 5:40 – 5:45 | Pause |
| Feedback | 5:45 – 6:00 | Feedback |

| Ziel | Methode / Gruppe | To-Do's (Material) |
|---|---|---|
| Gegenseitiges Kennenlernen, VertrauensaufbauGegenseitige Anerkennung durch spielerisches Kennenlernen | Plenum | Für Namen: Kreppband und Eddings für NamenMethode für Kennenlernspiel überlegenPoster mit Ablaufplan erstellenPoster für "Was brauche ich, um gut hier sein zu können?" vorbereiten +Karteikarten und Eddings |
| Ablaufplan vorstellen, um Rahmen zu geben, an dem sich WS-TNs mental/emotional orientieren könnenRaum geben, damit TNs Wünsche und Bedürfnisse identifizieren und einbringen können und WS-Leitende berücksichtigen können | | |
| WS-TNs sollen erkennen, dass es binäre Geschlechterrollen mit festen Erwartungshaltungen an sie gibtSie sollen erkennen, dass Geschlechtszuschreibungen sehr viel ihres Alltags strukturieren und dass externe Erwartungen und interne Bedürfnisse häufig in Konflikt stehen | | Methoden für Reflexion überlegen und ausgedruckt / visualisiert mitbringen (beispiel: Identitäts-Zwiebel) |
| Grundlage für Filmbesprechung bilden: WS-TNs sollen den Kontext zum Film verstehen: (Wer hat ihn gemacht? Mit welchen Geldern? Welche Perspektiven sind im Filmteam abgebildet?) → TNs sollen Positioniertheit des Films vororten könnenTNs sollen Eindrücke notieren, um sie in der Filmbesprechung einzubringen. Je nach WS-Konzept ggf. mit Sehaufträgen verbinden, damit TNs mit selektivem Fokus den Film sehen. | Präsentation | Präsentation, in der der Kontext des Films erklärt wird, vorbereitenwenn Methoden mit Sehaufträgen angewandt werden, ausgedruckt mitbringen |
| Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten.Wichtig: Alle Eindrücke haben erst mal Berechtigung, für den Lerneffekt ist der Austausch und das Anleiten der Diskussion durch Aufgreifen und Kontextualisierung der Eindrücke entscheidend. | ggf. Besprechung der Eindrücke in Kleingruppen, danach sammeln im PlenumEindrücke der TNs sammeln, beim Sammeln bereits grob in thematischen Clustern anordnen (z.B. Empowerment/Kleidung/Suche nach Selbst/etc.), um Impulse für Zusammenhänge zu geben. Gemeinsam Verbindungen zwischen Clustern und Themen herstellen, um Narrative und Leerstellen des Films zu erarbeiten. | Material (Plakate, Moderationskarten, Pinnadeln, etc.) vorbereiten zum Sammeln und zur ErgebnissicherungPoster und Moderationskarten für Eindrücke, Film |
| Übung, in der die TNs kreativ werden, um sich aus binären Rollenzuschreibungen zu befreien. Mögliche Fragen: Wie lebe ich mein Gender aus? Welche Fremdzuschreibungen werden mir zugeschrieben, weil Menschen mich mit einem bestimmten Gender wahrnehmen? Welche dieser Fremdzuschreibungen passen zu mir, welche nicht? Von welchen Fremdzuschreibungen möchte ich mich lösen, aber kann es eventuell (noch) nicht? | Arbeit in Einzelarbeit oder selbstgewählten KleingruppenVerschiedene Tools anbieten:Kurzfilm / Videoclips / Reels: mit eigener Handykamera filmen, mit InShot App o.Ä. schneiden, Voiceover, SoundsTanzperformanceCreative Writing: Gedicht, Kurzgeschichte, Drehbuch, Theatertext (Monolog, Dialog), Ausschnitt für einen Roman, (Rap) Song, HörbuchFotografieZeichnen / MalenZine | Musikbox bereitstellenMaterialien aus Moderationskoffer bereitstellenTNs vorhab sagen, dass sie Materialien mitbringen können, z.B. Stifte, Papier, Aufnahmegerät, Videokamera, Musik, Klamotten für Tanzperformance, ... |
| Eigenarbeit oder Kleingruppenarbeit | | Methoden für die TNs raussuchen |

Methode: Sehaufträge

(Dauer inkl. Film schauen: ca. 1,5h)

Abkürzungen: WS = Workshop; TNs = Teilnehmende

| Ziel | Inhalt | Methode |
|--|--|---|
| <p>WS-TNs sollen mit selektivem Fokus auf die Themen im Film lenken, die du ihnen vermitteln möchtest. Je nach Fokus des Workshops können mit Sehaufträgen gezielt Themen erschlossen und besprochen werden.</p> | <p>Um die eigene Auseinandersetzung mit dem Film zu fördern, sollen WS-TNs über die Aufgaben von Sehaufträgen selbst kreativ werden. Bereite für deinen Workshop Sehaufträge zu den Themen im Film vor, die dir besonders wichtig sind. Die kreative Eigenarbeit der Sehaufträge können beispielsweise bestehen aus:</p> <ul style="list-style-type: none">• Schreiben oder Nachspielen, Dialogen oder Monologen• Visualisierungen durch Mindmaps, Illustrationen, Comics• ... anderen Methoden aus der politischen Bildungsarbeit. <p>Für das gemeinsame Konsensieren (= übereinstimmend) der Ergebnisse und deiner Lernziele ist das Aufgreifen der Ergebnisse, das Anleiten der Diskussion und das gemeinsame Reflektieren der Ergebnisse entscheidend.</p> | <ol style="list-style-type: none">1. Aufteilung der Gruppe in 2-3 Kleingruppen (K1, K2, K3) und Vergabe von Sehaufträgen an die Kleingruppen.2. Zusammen Film anschauen3. Bearbeitung der Sehaufträge in den Kleingruppen.4. Besprechung der Ergebnisse in den Kleingruppen5. Mischen der Kleingruppen, sodass jede gemischte Gruppe mit K1, K2 und K3 zusammengesetzt ist6. Gemeinsames sammeln, reflektieren und diskutieren im Plenum |

Beispiele für Sehaufträge:

| Thema | | |
|--|--|--|
| Gender Performance | Wie empowert sich Sam durch Kleidung und äußerliche Erscheinung? | |
| Queerness und Persönlichkeitsentwicklung | Sam ist auf der Suche nach Identität / Platz auf dieser Welt und hadert mit dem eigenen Prozess, fühlt Druck, benennen zu können, "wer das Ich ist". Prozesshaftigkeit der queeren Persönlichkeitsentwicklung hervorstellen, lineare Vorstellungen mit Anfang und Ende von Identitätsfindung entgegenwirken. | |
| Binäres System Geschlechtersystem | In dem Film werden Institutionen gezeigt, die Gender Vielfalt unterdrücken und binäre Systeme aufrechterhalten: Staat, Schule, Familie, Markierungen wie Kleiderordnungen, Erwartungen an Verhaltensweisen / körperliche Erscheinungsformen, etc. | |
| Queer Community | Zu Queerness gehört nicht nur Identität, sondern auch ein Imaginieren und Erschaffen von anderen, machtkritischen, kollektiven Formen des Zusammenlebens jenseits von / widerständig zu Normen und Zwängen (z.B. biologischen Familien, heteronormativen, patriarchalen Ordnungen, Staatsgewalt, Kapitalismus, Institutionen etc.). | |
| Machtverhältnis in (queeren) Beziehungen | Vicky ist mit 22 Jahren deutlich älter als Sam (17 Jahre) und persönlich gefestigter. Das daraus entstehende Ungleichgewicht kann für beide herausfordernd sein, wenn sich beide auf Augenhöhe begegnen möchten. | |
| Intersektionalität/Kritik an Leerstellen des Films | Die Geschichte findet in einem weiß-dominierten, bürgerlichen Middle Class-Setting statt, gleichzeitig wird der Kontext entannt (= nicht genannt).(Problematisch: So wird Queerness als weiße Domäne reproduziert / eine weiße queere Geschichte als queere Geschichte universalisiert.) | |
| | Paul hat als Schwarze Person und einzige rassifizierte Person keine Persönlichkeitsanteile, die unabhängig von Sam existieren → Reproduktion von Reduktion von Schwarzen Menschen als Hilfsperson für weiße Menschen | |
| | Wie auch im Film ist Repräsentation von queeren Körpern sehr oft weiß, androgyn, dünn, ableisiert. Fehlende Sichtbarkeit von fetten, be_hinderten, BIPOC / rassifizierten queeren Körpern, Erzeugen von neuen "queer normativities", Nahelegen, es gäbe einen "queeren Look", Unsichtbarmachung von mehrfachdiskriminierten queeren Körpern, etc.(Ambivalent: queere Ästhetik als Markierung von Differenz kann wieder in Machtverhältnisse eingebettet werden). | |

| | Lernziel | Beispiele für Umsetzung und Formulierung des Sehauftrags |
|--|---|--|
| | Empowernde Möglichkeiten der Gender Performance aufzeigen. | Stell dir vor, du bist Sam und hast heute Abend wieder einen Konzertauftritt. Du machst dich fertig und stylist dich für den Auftritt, probierst Outfits an und erhältst dabei Rat und Unterstützung von Vicky. Wie sähe ein Dialog aus? Schreibe oder spiel ihn (mit jemand anderes) nach. |
| | Empowerment durch Fokus auf die Dinge, die einen bei der persönlichen Entwicklung bestärken ("es ist okay / es wird immer okay sein, auf der Suche zu sein"). | Stell dir vor, du bist Sam fünf Jahre später. Schreibe einen Brief an dein altes Ich: Wie blickst du zurück? Welche Entscheidungen, Situationen, Menschen, Umfeld haben dich in den letzten Jahren empowert? |
| | Sensibilisieren für Institutionen des binären Geschlechtersystems. | Male eine Mindmap mit Sam in der Mitte und skizziere Sams Umfeld. In welchem Netzwerk steckt Sam? Wie sind die Knotenpunkte im Netzwerk miteinander verbunden? In welchen Verbindungen fühlt sich Sam wohl, sicher und gesehen? |
| | Empowerment durch das Herausstellen der Bedeutung von queeren Communities, Chosen Families und Support Systeme für persönliche Entwicklung von Queers. | Male eine Mindmap mit Sam in der Mitte und skizziere Sams Umfeld. In Netzwerk steckt Sam? Wie sind die Knotenpunkte im Netzwerk miteinander verbunden? In welchen Verbindungen fühlt sich Sam wohl, sicher und gesehen? |
| | Sensibilisieren für Machtverhältnisse in (queeren) Beziehungen und mit Fragen von Verantwortung verknüpfen. Vicky's Verhältnis zu Sam vielschichtiger zeichnen, Einseitigkeit von Begehren aufbrechen, Aufmerksamkeit auf Ungleichgewicht zwischen beiden lenken. | Vicky trifft sich an einem Freitagnachmittag auf einen Kaffee mit einer befreundeten Person und erzählt von Sam, von den schönen Begegnungen, aber auch von den Ängsten und Sorgen, die Vicky im Bezug auf das Verhältnis mit Sam hat. Schreibe oder spiele einen Dialog zwischen Vicky und der befreundeten Person nach. |
| | Sensibilisieren für die Verortung des Films als weiß-dominiert, bürgerlich, Middle Class. → evtl. Verknüpfen mit race/gender/Queer Liberation Input | Stell dir vor, du bist Tourist*in und reist für eine Woche in den Ort, in dem sich der Film abspielt. Beobachte: Wie ist das Straßenbild? Wie sehen die Leute aus? Gibt es öffentliche Plätze und werden sie genutzt? Schreib einen Reisebericht für deinen Travelblog. |
| | Sensibilisieren für unterkomplexe Darstellung von BIPOC / rassifizierten Menschen in (queeren) Filmen. | Sieh dir den Film an und versetze dich danach in Pauls Rolle. Schreibe aus Pauls Sicht einen Tagebucheintrag über sein Leben, Umfeld und Träume, in dem Sam nicht vorkommt. |
| | Sensibilisieren für mehrfachdiskriminierte queere Körper, Reflexion eigener Privilegien. | Reflexion von Privilegien (bei queerer TN-Gruppe). Beispielfragen: Ich bin mit queeren Vorbildern "größgeworden". Ich profitiere von pretty privilege. Ich profitiere von thin privilege. Ich entspreche dem eurozentrischem Schönheitsideal. Ich passe als cis Mann oder cis Frau. Mein Körper wird nicht als be_hindert wahrgenommen...Erst individuell reflektieren, danach gemeinsames Besprechen in 2er-Teams und ggf. abschließend angeleitete Diskussion im Plenum. |

c) Durchführung

1. Brave Space

Um einen Raum halten zu können, ist es wichtig, sich immer wieder zu vergegenwärtigen, welchen Raum du schaffen möchtest. Wenn wir Empowerment Workshops geben, gehen wir beide von einem „Brave Space“ aus. Brave Spaces ist ein anderer Ansatz als „Safer Spaces“. Wie auch viele andere, die in der Empowerment-Arbeit und Diskriminierungskritik tätig sind, sind auch wir der Meinung, dass es keine „Safe(r) Spaces“ gibt, weil es in jedem Raum zu Verletzungen sowie gewaltvollen Äußerungen und Verhaltensweisen kommen kann. Ein „Safe(r) Space“ suggeriert auch, dass sich alle automatisch geschützt(er) fühlen, nur weil ein Raum für eine bestimmte Zielgruppe kreiert wurde, z.B. ein Space für queere Menschen.

Das Konzept „Brave Space“ betont dagegen die Notwendigkeit, einen gemeinsamen mutigen Raum zu schaffen, in dem die Wunden, Emotionen, Traumata und Prozessen der Anwesenden in diesem Raum eine Daseinsberechtigung haben. Es soll also auch ein Raum sein, in dem es möglich ist, voneinander und miteinander zu lernen und zu entlernen. Es soll ein Raum sein, in dem Fehler passieren “dürfen” und in dem das Tragen von Verantwortung für die eigenen Fehler als Umgang von Bedeutung ist. Es soll ein Raum ein, der gemeinsam gestaltet und co-kreiert wird sowohl von den Referent*innen bzw. Workshopleiter*innen als auch von den Teilnehmer*innen.

Wir beziehen uns beim Konzept des “Brave Space” auf das Gedicht von Beth Strano (2015):

"There's no such thing
as a safe space
We exist in the real world
And we all carry scars
have caused wounds
This space
Seeks to turn down
The volume of the
World outside and
Amplify the voices
That have to fight to
Be heard elsewhere
This space will not
Be perfect, it will
Not always be what
We wish it to be, but
It will be ours together and we Will work on it side by side"

Frei ins Deutsche übersetzt von Thủy-Tiên Nguyễn:

Es gibt nicht sowas wie einen
Sicheren Raum
Wir existieren in einer realen Welt
Und wir alle tragen Wunden,
Haben Wunden verursacht
Dieser Raum versucht
Die Lautstärke der Außenwelt leiser zu stellen
Und die Stimmen zu verstärken
Die kämpfen müssen um gehört zu werden
Dieser Raum wird nicht perfekt sein
Dieser Raum wird nicht immer das sein,
Was wir uns wünschen wie es sein soll
Aber
Dieser Raum wird unser gemeinsamer mutiger Raum sein
Und
Wir werden daran arbeiten — Seite an Seite

2. Rolle und Haltung der Workshopleitung

Intersektional-feministische Grundhaltung

"Nobody is free until everybody's free" (deutsch: „Keine Person ist frei, wenn nicht alle frei sind“) – Fannie Lou Hamer (Schwarze US-amerikanische Bürger*inrechtlerin)

Als Workshopleitung solltest du eine intersektional-feministische Grundhaltung anstreben. Gerade wenn wir Empowerment-Workshops für verschiedene mehrfachmarginalisierte Menschen anbieten, spielen unterschiedliche Intersektionen eine Rolle, z.B. Race, Class, Gender, Sexualität, Ableismus und die damit einhergehenden strukturellen Rassismen und Diskriminierungen.

Auch eine stetige kritische Reflexion der Rollenbilder, Schönheitsideale, Gender usw., die über Medien und Gesellschaft vermittelt werden, ist dabei wichtig, sowie das stetige Anwenden von gendergerechter Sprache und diskriminierungskritischer Sprache (z.B. keine ableistische, rassistische, sexistische Sprache). Darüber sind wir der Auffassung, dass die beständige, aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie sowie deiner eigenen Positionierungen und Privilegierungen Voraussetzung ist, um dem Anspruch an diskriminierungskritischer Bildungsarbeit gerecht zu werden.

Normativitätskritische Haltung

Um eine normativitätskritische Haltung zu entwickeln, ist es sehr wichtig, sich Wissen über Gender als soziales Konstrukt und in Bezug auf Kolonialismus anzueignen, da binäre und gegenwärtig dominante Vorstellungen von Gender in diesem geschichtlichen Zusammenhang entstanden sind. Zum anderen ist dies notwendig, um die Überrepräsentation weißer Perspektiven auf Queerness mitzudenken und nicht unkritisch zu reproduzieren. Dies sollte sich auch in der Auswahl der Workshop-Übungen und der Sprache abbilden. Normative Konzepte sind z.B. das binäre Geschlechtersystem mit zwei endo cis Gender, Heterosexualität, Weißsein.

Antirassistische und antidiskriminierende Haltung und Verhalten

Es ist wichtig, ein Bewusstsein für verschiedene Lebensrealitäten der Teilnehmenden zu haben, inkl. dem strukturellen Rassismus und strukturellen Diskriminierungen, die die Teilnehmenden ausgesetzt sind. Du solltest als Workshopleitung durch deine Aussagen, dein eigenes Handeln und Verhalten deutlich machen, dass du aktiv allen Diskriminierungsformen entgegentreten und bei rassistischen und diskriminierenden Aussagen und Verhalten einschreiten und Konsequenzen ziehen wirst.

Anerkennung und Respekt der Selbstbestimmtheit

Die Teilnehmenden sind die Expert*innen des eigenen Lebens und müssen von dir als Workshopleitung als solche wahrgenommen und ernst genommen werden. Konkret bedeutet das: keine eigenen Erfahrungen und Gefühle relativieren oder absprechen!

3. Umgang mit sensiblen Themen

Bevor in der Gruppe sensible Themen behandelt werden, solltest du dir die folgenden Fragen stellen:

- Klare und einfache Sprache, aber nicht verniedlichen. Fachwörter erklären.
- Ist das Vertrauen innerhalb der Gruppe ausreichend hoch, um das Thema zu behandeln?
- Fühle ich mich selbst damit wohl, das Thema mit der Gruppe zu besprechen? Verfüge ich über ausreichend Fachkenntnisse in Bezug auf das Thema?
- Welche Begriffe möchte ich verwenden, wenn wir über das Thema sprechen? Klare und einfache Sprache, aber nicht verniedlichen. Fachwörter erklären.
- Welche Schwierigkeiten können auftauchen? Wie gehe ich dann damit um?
- Welche Fragen könnten die Teilnehmer*innen zu dem Thema stellen? Kann ich alle Fragen beantworten? Wie viele Details zu meinen persönlichen Erfahrungen und Gedanken zu diesem Thema möchte ich preisgeben?

4. Content Notes:

Verbale und / oder schriftliche Content Notes (inhaltlicher Hinweise) sind wichtig, damit Menschen sich mental drauf einstellen können, wenn sie wissen, dass bestimmte Themen für sie unangenehme Gefühle auslösen können oder diese Triggerthemen für sie sein können. Dies reduziert das Risiko einer Retraumatisierung. Daher ist es wichtig, den Teilnehmenden am Anfang des Workshops (und bei Bedarf auch zwischendurch als Erinnerung) zu sagen, dass ein Content Note ausgesprochen werden soll, bevor etwas Sensibles und / oder Traumatisches geteilt wird, z.B. Content Note: Transfeindlichkeit und körperliche Gewalt. Außerdem ist es wichtig, nach der Content Note Setzung kurz abzuwarten. Dadurch kann jede Person nachspüren und selbst entscheiden, ob die Person sich die Aussage in dem Moment anhören möchte oder z.B. lieber aus dem Raum gehen möchte, oder einen kurzen Moment braucht, um sich mental auf das Geteilte einzustellen.

5. Konsens:

Konsens beim verbalen Austausch: Menschen dürfen nicht zu einer aktiven Teilnahme am Gespräch gedrängt werden und sollten sich nur äußern, wenn sie etwas sagen möchten.

Konsens bei körperlichem Kontakt: Dies gilt für dich als Workshopleitung, aber auch für alle Teilnehmenden: Es muss vorher gefragt werden, ob die Person z.B. eine Umarmung haben möchte.

Es gilt immer: erst bei einem klaren "Ja" ist es im Konsens! Wenn du dir bei einem nicht-verbalen „Ja“, z.B. durch Nicken, unsicher bist, ob es wirklich ein „Ja“ ist, dann frag nach, ob die Person dir ein verbales „Ja“ geben kann, damit du dir sicher sein kannst.

6. Umgang bei unterschiedlichem Wissen:

Wenn Teilnehmende unterschiedliches Wissen, Kenntnisse und Erfahrungen zu einem Thema haben, solltest du als Workshopleitung dies anerkennen, aber diese Teilnehmende nicht in eine Expert*innenrolle drängen oder einzelne Teilnehmende wegen Unkenntnis bloßstellen, verurteilen oder abwerten.

7. Check-In:

Wir empfehlen Check-In Runden am Anfang jedes Workshops und nach jeder größeren Pause (z.B. ab 30 Minuten). Dies ist wichtig, um einen Raum aufzumachen, sodass die Teilnehmenden, aber auch du als Workshopleitung, bestimmte Dinge ansprechen können. Dabei kannst du z.B. folgende Fragen reingeben: „Wie geht es dir? Wie fühlst du dich? Welche Bedürfnisse hast du? Was wünschst du dir?“ Es ist hilfreich dir vorab eine Methode zu überlegen, z.B. der Reihe nach / ohne Reihenfolge verbal sagen, anonym auf Papier sammeln, gemeinsam auf Plakate schreiben oder die Wetter-Methode („Wie fühlst du dich, wenn du dich mit einem Wetter beschreiben würdest, z.B. regnerisch, sonnig, bewölkt“).

Konsens: Es ist jederzeit möglich, sich nicht bei den Check-In Runden zu äußern.

8. Thema schließen / Abschluss finden / Check-Out:

Ein Thema zu schließen ist wichtig, damit alle Teilnehmenden wissen, dass die Einheit zu Ende ist und sich mental auf die nächste Einheit einstellen können. Dabei gibt es z.B. folgende Möglichkeiten. Du kannst entweder eines oder beide Möglichkeiten auswählen:

- Verbal schließen, z.B. "Wir werden nun das Thema schließen und eine kurze Pause einlegen / zum nächsten Programmpunkt übergehen, ..."
- Mit einer Körperübung abschließen, z.B. Körper abklopfen, Raumwahrnehmungsübung (durch den Raum geben und Impulse geben „Wie sieht der Boden aus? Was hängt an der Wand? Wo sind die Fenster?“
 - Wichtig: vorher ankündigen, dass eine freiwillige Körperübung durchgeführt wird und Teilnehmende jederzeit die Übung vorzeitig beenden oder zu einem späteren Zeitpunkt (wieder) einsteigen können, wenn z.B. Unwohlsein, Body Dysmorphia und/oder Gender Dysphoria aufkommen, wenn z.B. der eigene Körper abgeklopft oder berührt wird.

Am Ende der Einheit empfehlen wir ein Check-Out mit den Teilnehmenden. Dabei kannst du die Teilnehmer*innen direkt fragen: Wie geht's dir? Wie fühlst du dich nach dieser Übung? Welche Fragen gibt es noch? Was war hilfreich, was nicht? Was brauchst du jetzt? Was wünschst du dir noch zu diesem Thema? Wie beim Check-In kannst du dir beim Check-Out eine Methode überlegen.

Konsens: Es ist jederzeit möglich, sich nicht bei den Check-Out Runden zu äußern.

d) Nachbereitung

1. Ressourcen teilen

Nach dem Workshop kannst du den Teilnehmenden eine Liste mit Ressourcen senden, die du ihnen mitgeben möchtest, z.B. Beratungsstellen, empfehlenswerte Podcasts, Bücher und Online-Artikel passend zu den Workshop-Inhalten, ggf. Teile deiner Präsentationsfolien.

2. Aufarbeitung

Ist während des Workshops etwas problematisches, diskriminierendes vorgefallen? Gab es Konflikte, die während des Workshops noch nicht gelöst und aufgearbeitet werden konnten? Gibt es Kritik von den Teilnehmenden an dich als Workshopleitung, die du aufarbeiten solltest?

3. Self Care (Selbstfürsorge) und Community Care

In der Rolle als Workshopleitung, die mit Verantwortung einhergeht, kann es (emotional) anstrengend und belastend sein. Daher ist sehr wichtig, für sich selbst gut zu sorgen.

Audre Lorde, eine Schwarze Schriftstellerin und Aktivistin (beschrieb sich selber als „Black, lesbian, feminist, mother, poet, warrior (deutsch: Schwarze, Lesbe, Feministin, Mutter, Dichterin, Kriegerin“)) beschreibt Selbstfürsorge als radikalen Akt der Befreiung.

Definitionen von Self Care / Selbstfürsorge:

- “Caring for myself is not self-indulgence, it is self-preservation, and that is an act of political warfare.” (Lorde, 1988, S. 130)
 - Deutsch: „Sich um mich selbst zu kümmern, ist kein Selbstvergnügen, sondern Selbsterhaltung, und das ist ein Akt der politischen Kriegsführung.“
- "Die Fähigkeit, mit sich gut umzugehen, zu sich selbst gut zu sein, sich zu schützen und nach sich selbst zu schauen, die eigenen Bedürfnisse berücksichtigen, Belastungen richtig einschätzen, sich nicht zu überfordern oder sensibel auf Überforderungen zu bleiben." (Küchenhoff, 1999, S. 151)

Neben dem Konzept von Selbstfürsorge bzw. Self Care, gibt es noch das Konzept von **Community Care**:

- „Community care is defined as a commitment to leveraging privilege, knowledge, expertise, time and labour to be available for others in multi-faceted ways“ (Valerio, 2020).
 - Deutsch: „Community / Gemeinschaftliche Fürsorge ist definiert als die Verpflichtung, Privilegien, Wissen, Expertise, Zeit und Arbeit zu nutzen, um auf vielfältige Weise für andere da zu sein.“
- „Being there for your community means letting others be there for you too. Communicate your needs openly and recognize the power of vulnerability. Which of your needs are you constantly putting on the back burner?“
 - "Für deine Gemeinschaft da zu sein bedeutet, dass du anderen Menschen auch für dich da sein lässt. Kommuniziere deine Bedürfnisse offen und erkenne die Macht der Verletzlichkeit. Welche deiner Bedürfnisse schiebst du ständig auf die lange Bank?“

Self Care and Community Care Tools:

Diese Tools wurden durch das The Audre Lorde Project von und für queere Menschen erstellt, die gleichzeitig negativ von Rassismus betroffen sind. Das Audre Lorde Project ist ein Community Organizing Center für lesbische, schwule, bisexuelle, Two-Spirit, trans und gender nicht-konforme People of Color („The Audre Lorde Project (ALP) is a Community Organizing Center for Lesbian, Gay, Bisexual, Two-Spirit, Trans and Gender Non Conforming (LGBTSTGNC) People of Color Communities“). Bitte erkenne an, in welchem Kontext diese Tools entstanden sind. Weitere Informationen gibt es im Link im letzten Kapitel „Quellenverzeichnis & weitere Ressourcen“.

Weitere Impulse, die dir helfen können:

- Selbstreflektion: Wie hast du dich vor, während und nach dem Workshop gefühlt?
- Ggf. Unterstützung holen: Was für eine Art von Unterstützung brauchst du? Brauchst du emotionalen Support, z.B. ein offenes Ohr von einer vertrauten Person? Brauchst du psychotherapeutische Unterstützung? Brauchst du eine Supervision mit deinem Team oder eine kollegiale Fallberatung, bei der du nach Rat für einen Umgang mit bestimmten Situationen während des Workshops fragen kannst?
- Achtsamkeitsübungen

4. Kleines FAQ

Du hast in den vorherigen Kapiteln Ansätze aus Empowerment und Diskriminierungskritik kennengelernt. Die didaktische Raute, das ZIM und unsere praxisnahen Empfehlungen sollen dir dabei helfen, deine Workshopformate zu konzipieren. Da Lernprozesse und Gruppendynamiken in der politischen Bildungsarbeit allerdings nicht immer planbar und kontrollierbar sind, haben wir hier einige Fragen aufgelistet, die in unserer Erfahrung immer wieder in der Bildungspraxis von Workshop-Leiter*innen aufkommen. Wir möchten sie hier versuchen zu beantworten.

Frage: Was soll ich tun, wenn ich bei der Erwartungsabfrage merke, dass die Teilnehmenden etwas anderes erwarten, als was ich für den Workshop vorbereitet habe?

Antwort:

Zunächst mal: keine Panik! Dass deine Teilnehmenden mit anderen Erwartungen an deinen Workshop herantreten können, ist kein Grund, das vorbereitete Workshop-Konzept über Bord zu werfen. Du bist für diejenigen Erwartungen verantwortlich, die du mit der Ausschreibung bzw. Beschreibung deines Workshops weckst. Achte daher genau darauf, wie du deinen Workshop nach außen bewirbst.

Tipp: Beschreibe, welche Methoden (Schreibübungen, Film schauen, Körperübungen, etc.) im Workshop gemacht werden. Benenne Prozesse, die beim Workshop in Gang gesetzt werden sollen, und sei vorsichtig mit dem Ankündigen von Lernzielen (lieber “Zugang zu unserer Kreativität suchen” anstatt “wir werden unsere Kreativität steigern”, “wir werden uns mit dem Thema auseinandersetzen” anstatt “wir sind nach dem Workshop Expert*innen”).

Nutze zudem die Erwartungsabfrage, um diejenigen Erwartungen aufzugreifen, die im Workshop erfüllt werden könnten. Benenne diejenigen Erwartungen, für deren Erfüllung vermutlich kein Raum sein wird. So ist für Teilnehmende und dich transparent, was in deinem Workshop passieren wird. Natürlich kannst du auch spontan abwägen, für welche Erwartungen du spontan noch Raum schaffen möchtest. Behalte dabei allerdings dein Workshop-Konzept und deine Ziele im Auge.

Wir empfehlen dir auch eine Ressourcenliste für deine Bildungsarbeit anzulegen. Darin kannst du Bücher, Filme, Instagram-Seiten, Online-Quellen, Musik, Vereine, Verbände, Organisationen sammeln, die für deine Teilnehmenden nützlich sein könnten. So können sie eigenständig weiter recherchieren und andere Anlaufstellen für ihre Bedürfnisse finden.

Frage: Wie gehe ich mit Momenten um, in denen ich keine Antwort weiß und überfordert bin?

Antwort:

Dass du nicht immer alle Antworten parat hast, ist völlig in Ordnung. Als Workshop-Leiter*in bist du verantwortlich dafür einen Raum zu schaffen, in dem gewisse Prozesse in Gang gesetzt werden sollen, du bist keine Wissensmaschine. Wenn du keine Antwort auf eine Frage weißt, raten wir dir, authentisch zu bleiben und das sichtbar zu machen – auch wenn den Druck spüren könntest, immer eine Antwort parat haben zu müssen. Du kannst sagen, dass du keine Antwort auf eine Frage hast, und du kannst auch sagen, wenn du dich gerade überfordert fühlst. Überlege dir daraufhin das weitere Vorgehen. Brauchst du eine Pause? Möchtest du, dass alle gemeinsam über die Frage diskutieren? Möchtest du die Frage zurückstellen und am Ende des Workshops noch mal darauf eingehen? Als Workshop-Leitung bestimmst du wesentlich, wie authentisch die Teilnehmenden sich im Workshop zeigen können. Sehen sie, dass du zu dir stehen kannst, sehen sie sich eingeladen, dies auch zu tun.

Frage: Was mache ich, wenn ich mich zeitlich stark überschätzt habe und während des Workshops merke, dass ich nicht alle Workshop-Inhalte bearbeiten kann?

Antwort:

Solltest du merkst, dass du zeitlich hinter deinem entworfenen Zeitplan hinterher hängst, empfehlen wir dir, die restlichen Workshop-Einheiten auf dein Ziel hin zu überprüfen: Welche Einheit brauche ich auf jeden Fall für die Erfüllung der Ziele? Welche sind Nice-to-Have?

Manchmal kann es ratsam sein, Einheiten kürzer zu halten, damit mehr Zeit für andere Einheiten ist. Behalte dabei jedoch dein Lernziel im Blick und unterschätze nicht, dass einige Prozesse, auf die sich die Teilnehmenden in deinem Workshop einlassen, Zeit brauchen. Manchmal kann es auch ratsam sein, ganze Einheiten spontan aus dem Ablaufplan herauszustreichen. So bleibt mehr Zeit, um andere Einheiten angemessen durchzuführen, und dein Workshop wird nicht zum stressvollen Schnelldurchlauf.

Kommuniziere spontane Änderungen deines Workshop-Ablaufs zudem mit deinen Teilnehmenden rechtzeitig und mach' sie transparent. So haben die Teilnehmenden die Chance, ihre Erwartungen während des Workshops anzupassen.

Generell empfehlen wir dir, die Zeit lieber etwas großzügiger für Workshop-Einheiten zu planen. So verfügst du über Flexibilität und Spielraum, um auf etwaige Verzögerungen im Workshop-Ablauf zu reagieren.

5. Schlusswort

Wir hoffen, wir können dir durch die Fragen in Kapitel 4 vermitteln, worauf es in politischer Bildungsarbeit ankommt, erst recht im Bereich Queerness: Selbstbewusstsein und Authentizität.

Damit ist nicht gemeint, dass du immer jederzeit stark und von dir selbst überzeugt sein muss – damit ist gemeint, dass du selbstbewusst und self-aware an deine Workshops herangeht. Dass du weißt, wo deine Stärken und Schwächen liegen, wo du Wissen und Wissenslücken hast, wie du dich gerade fühlst, und was du gerade brauchst, um deine Rolle als Workshop-Leitung weiter wahrnehmen zu können. Zeig' dich mit deiner (Workshopsleitung-)Persönlichkeit, ohne dich zu verstecken und ohne dich größer zu machen als du bist. Transparenz über sowohl deine Fähigkeiten als auch Begrenztheiten ist sehr wertvoll, damit auch deine Teilnehmenden sich ihrer bewusst werden und lernen können.

Zum Schluss möchten wir gern das Wort noch an zwei verschiedene Personengruppen richten.

An Menschen, die am Anfang ihrer politischen Bildungsarbeit sind bzw. damit anfangen möchten:

Wir wissen, dass es nicht so leicht sein kann, in der politischen Bildung tätig zu sein und sich zu vernetzen, gerade wenn Menschen rassifiziert werden_sind und/oder trans*, inter*, nicht-binär oder sich mit der eigenen Gender-Identität jenseits des binären Systems positionieren. Teamer*innen Ausbildungen können dabei sehr hilfreich sein, sich spezifische Fähigkeiten und Wissen anzueignen, zu erweitern und zu stärken.

Daher möchten wir dich gerne dazu ermutigen, solche Teamer*innen Ausbildungen wahrzunehmen, die oft kostenlos sind und in verschiedenen Orten in Deutschland von unterschiedlichen (queeren) Trägern angeboten werden. Wir wissen allerdings auch, dass solche Teamer*innen Ausbildungen meistens sehr weiß- und endo cis-dominiert sind, selbst in queeren Kontexten, und dass es deshalb nicht immer ein sensibilisierter, rassismuskritischer und diskriminierungskritischer Raum sein kann und die Hürde sich anzumelden noch höher ist. Vielleicht hast du eine vertraute Person, mit der du eine solche Ausbildung machen möchtest. Bitte lass dich nicht entmutigen, wenn du kein bestimmtes Studium abgeschlossen hast oder noch keine oder nicht so viele Berufserfahrungen gesammelt hast. Studienabschlüsse sagen nichts darüber aus, ob du in der Lage bist, Workshops vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten sowie Räume zu halten — auch wenn wir in dieser kapitalistischen, rassistischen und klassistischen Welt leben, in der es ein hierarchisierendes Bildungssystem gibt. Du wirst Fehler machen und das ist völlig okay. Wichtig ist, dass du stetig dazu lernst, Konflikte aufarbeitest, Verantwortung für dein Verhalten übernimmst und achtsam und geduldig mit dir selbst bist.

An pädagogische Fachkräfte, die Teamer*innen Ausbildung anbieten und durchführen:

- Wie schreibt ihr die Ausschreibungen aus?
- Wo bewirbt ihr die Ausschreibungen?
- Welche Zielgruppen erreicht ihr, welche erreicht ihr nicht?
- Wie seid ihr im Team positioniert? Macht ihr eure Positionierungen (z.B. weiß, endo cis) transparent? Wenn nicht, warum nicht?
- Welche Barrieren könnt ihr abbauen, welche nicht?
- Wenn ihr weiß seid: habt ihr euch mit eurem eigenem Weißsein kritisch auseinandergesetzt? Was könnt ihr tun, damit der Raum nicht mehr weiß-dominiert ist? Was könnt ihr tun, damit Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind, sich bei euch sicherer fühlen?
- Wenn ihr endo cis Personen seid: habt ihr euch kritisch mit eurem Gender auseinandergesetzt? Was könnt ihr tun, damit der Raum nicht mehr endo cis-dominiert ist? Was könnt ihr tun, damit trans*, inter*, nicht-binäre Menschen und weitere Menschen mit Gender-Identitäten jenseits des binären Systems, sich bei euch sicherer fühlen?
- Welche Inhalte vermittelt ihr? Welche Inhalte habt ihr vergessen?

Wir hoffen sehr, dass du durch unser Praxishandbuch wichtige Impulse mitnehmen kannst. Wir wünschen dir alles Gute und viel Kraft und Freude in der (queeren) politischen Bildungsarbeit!

6. Quellen- verzeichnis & weitere Ressourcen

- Boger, Mai-Anh (2019): Die Methode der sozialwissenschaftlichen Kartographierung. Eine Einladung zum Mitfühlen – Mitdiskutieren – Mitdenken. 1. Aufl., Münster: Edition Assemblage.
- DIASPORA.ASIA Podcast (2020): Politische Arbeit- Wie finde ich meine Rolle? Spotify Link: https://open.spotify.com/episode/2osbvshxg0yWPt94yGNvFB?si=Ggh1jkTdROyF99sgelp_Q
- Doan, T., Kruse, S., Schwarz, J., Ziegenhagen, J., Peter, S. (2021): Recovery* orientierte Gruppenarbeit – 2 Perspektiven, 6 Gruppenportraits.
- International Rescue Committee (IRC) (2020): "Mädchen Mischen Mit: Mädchen*arbeit für Vielfalt und Teilhabe – Ein Praxishandbuch für Mentorinnen* zur Anleitung von Mädchen*gruppen", Link: https://de.rescue.org/sites/default/files/2022-08/IRC_MMM_Handbuch_Web.pdf
- Küchenhoff, Joachim (1999): Die Fähigkeit zur Selbstfürsorge — Die seelischen Voraussetzungen. In: Joachim Küchenhoff (Hrsg.), Selbstzerstörung und Selbstfürsorge (S. 151). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Lorde, Audre (1988): A Burst of Light and Other Essays, S. 13.
- The Audre Lorde Project (n.d.): Breaking Isolation: Self Care and Community Care Tools For Our People. Link: <https://alp.org/breaking-isolation-self-care-and-community-care-tools-our-people>
- Valerio, Nakita (2020): Community Care in Crisis (Webinar). Muslim Association of Canada. YouTube Video: <https://www.youtube.com/watch?v=oTFenZFZnKw>