



Anknüpfungspunkte – Mein persönlicher Bezug zum Thema Rassismus

Diese Methode ist auf weitere Themen übertragbar.

Ziel

- Einen persönlichen Zugang zum Thema finden

Rahmenbedingungen

Zeit	30 Minuten (20 Minuten paarweiser Austausch & 10 Minuten Auswertung)
Gruppengröße	Keine bestimmte Gruppengröße
Material	Evtl. Notizblock und Stift für alle Teilnehmenden
Raum	Gruppenraum

Ablauf der Übung

Die Teilnehmenden werden darüber informiert, dass in der folgenden Übung persönliche Bezüge zum Thema Rassismus besprochen werden. Sie werden gebeten, Paarkonstellationen zu bilden, in denen sie glauben, dieses Thema vertrauensvoll besprechen zu können.

Nun sollen sich die Teilnehmenden gegenseitig jeweils bis zu 10 Minuten ihre Assoziationen zur Fragestellung erzählen: „Mein persönlicher Bezug zum Thema Rassismus“

Sie sollen dazu ihren Gedanken freien Lauf lassen.

Sollte genügend Zeit vorhanden sein, so lässt sich dieser Austausch mit einem kleinen Spaziergang verbinden.

1

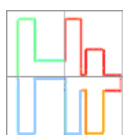
Auswertung

Im Plenum erfolgt nur eine kurze Auswertung. Es darf kein Zugzwang entstehen, seinen eigenen Bezug zum Thema zu veröffentlichen. Vielmehr soll die Möglichkeit gegeben sein, Erkenntnisse oder Fragen zu thematisieren, die in den Zweiergruppen aufgetaucht sind.

Im Anschluss sollte ein Input oder eine andere Form der Weiterarbeit zu Rassismus folgen.

Quelle

Eva Dumendiak / Ulrike Thrien





Brainstorming zu Diversity

Die Teilnehmenden erarbeiten in einem gemeinsamen Brainstorming, was der Begriff Diversity bedeuten kann. Die Moderation schreibt die Wörter auf das Flipchart und strukturiert dabei die von den Teilnehmenden eingeworfenen Ideen.

Ziele

- den Begriff Diversity vom Englischen ins Deutsche übersetzen
- nachdenken, in welcher Hinsicht Menschen unterschiedlich sein können
- erkennen, dass Unterschiedlichkeiten vorhanden sind und in dieser Gesellschaft als Anlass zur Diskriminierung genommen werden

Rahmenbedingungen

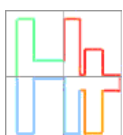
Zeit	10-20 Minuten
Gruppengröße	bis 25 TN
Material	Flipchart-Papier und Stifte
Raum	Gruppenraum mit genügend Platz für die Aufstellung

Ablauf der Übung

Alle Teilnehmenden sitzen im Kreis, die Moderation steht am Flipchart.

Die Moderation schreibt das Wort „Diversity“ groß und bunt in die Mitte des Blattes und fragt nach der möglichen Übersetzung des Wortes. Kommen die Begriffe „Unterschiedlichkeit“, „Verschiedenheit“, „Vielfalt“, werden diese dicht neben „Diversity“ geschrieben.

Danach bittet die Moderation die Teilnehmenden darum, darüber nachzudenken, in welcher Hinsicht Menschen unterschiedlich und verschieden sein können, worin die Vielfalt von uns Menschen besteht. Alle nun genannten Merkmale schreibt die Moderation um das Wort „Diversity“ herum. Die Moderation sortiert möglichst gleich beim Aufschreiben schon nach Themengebieten. So kann „Hautfarbe“, „Herkunft“, „Sprache“ nah beieinander stehen, sodass später das Thema „Rassismus“ dazugeschrieben werden kann. Ebenso kann „Bildung“ und „Einkommen“ später mit der Überschrift „Soziale Gerechtigkeit“ erfasst werden. Die Merkmale „Mann – Frau“ und „Heterosexualität – Homosexualität“ können später mit der Überschrift „Geschlecht und Sexualität“ versehen werden. Diese Methode wird auch Clustern genannt. Zusammenhängende Aspekte werden zu verschiedenen Themenbereichen zusammengefasst. Anhand der von der Moderation hinzugefügten Überschriften und Cluster entsteht auf dem Flipchart ein Bild, wobei der Begriff „Diversity“ in der Mitte steht und die Cluster wie z.B. „Rassismus“, „Soziale Gerechtigkeit“, „Ost – West“, „Geschlecht und Sexualität“ als Unterbereiche um „Diversity“ herum gruppiert sind. Hier wird deutlich, dass es eine große Vielfalt in unserer Gesellschaft gibt und dass es aufgrund von einigen Merkmalen zu Diskriminierung kommt.





Vorschläge zur Weiterarbeit

Handout „Was meint Diversity?“ (siehe Material-Anhang)

Im Anschluss wird die Definition von Diversity vorgelesen und besprochen.

Geeignet als Methode auch für die weiteren Diversity Themenbereiche.

Quelle

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.

Material-Anhang: Was meint Diversity?

Diversity ist ein englisches Wort und heißt so viel wie Unterschiedlichkeit, Verschiedenheit, Vielfalt.

Diversity bedeutet, die menschliche Vielfalt zu achten, wertzuschätzen und zu fördern, unter anderem in Bezug auf:

- Alter
- Geschlecht
- Herkunft
- sozialen Status
- Behinderung
- Religion
- Weltanschauung
- sexuelle Orientierung

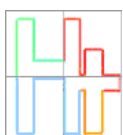
3

Diversity ist eine Weltanschauung, die darauf basiert, dass die Entfaltung des Menschen und des gesellschaftlichen Lebens durch die Einbeziehung und Gestaltung von Vielfalt bereichert wird.

Für die Schule und die Arbeit bedeutet Diversity:

- Vielfalt gestalten
- einbeziehen statt ausgrenzen
- Gemeinsamkeiten entdecken
- Unterschiede akzeptieren und anerkennen

Durch Diversity wird der Schutz jedes Einzelnen vor Diskriminierung positiv umgesetzt.





Soziometrische Übung - Vier Ecken

Die Teilnehmenden stehen zunächst in der Mitte des Raumes. Die vier Ecken im Raum repräsentieren vier mögliche Antworten. Dann wird eine Frage gestellt. Die Teilnehmenden beantworten die jeweilige Frage nun, indem sie sich in die entsprechende Ecke stellen. Nach dieser Art der Beantwortung der Frage folgt ein kurzer Austausch in der Gruppe unter Leitung der Moderation. Im Anschluss begeben sich alle wieder in die Mitte des Raumes. Die nächste Frage folgt. Usw.

Fragen und Antworten (je nach Thema, Zielgruppe und Veranstaltungsort)

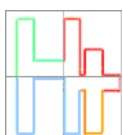
1. Wie viele Nächte verbringst Du in Marseille?
 - ✓ 4
 - ✓ 5
 - ✓ 6
 - ✓ mehr

2. An wie vielen Fortbildungen oder Trainings der Erwachsenenbildung nimmst Du in der Regel im Jahr teil?
 - ✓ an max. einer
 - ✓ an zwei
 - ✓ an drei
 - ✓ an vier oder mehr

3. Wie viele Geschwister hast Du?
 - ✓ keine, ich bin Einzelkind
 - ✓ 1
 - ✓ 2
 - ✓ Sonstiges

4. Wie viele Sprachen sprichst Du?
 - ✓ 1
 - ✓ 2
 - ✓ 3
 - ✓ sonstiges

5. Was ist dein sozio-ökonomischer Hintergrund?
 - ✓ Meine Familie ist wohlhabend: Geld war nie ein Problem.
 - ✓ Meine Eltern hatten ein sicheres Einkommen.
 - ✓ Die finanzielle Lage war unsicher und prekär.
 - ✓ Sonstiges





6. Welchen religiösen / weltanschaulichen Hintergrund hast Du?
 - ✓ christlich
 - ✓ muslimisch
 - ✓ keinen
 - ✓ sonstiges

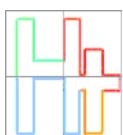
7. Wie groß ist die Entfernung zwischen Deinem Geburtsort und demjenigen des Eltern-/Großelternanteils, der am weitesten entfernt von Deinem Geburtsort geboren wurde.
 - ✓ gar nicht weit, wir sind alle in derselben Stadt/Region geboren
 - ✓ nicht so weit, wir sind alle in demselben Land
 - ✓ ziemlich weit, wir sind in unterschiedlichen Ländern, aber auf demselben Kontinent geboren
 - ✓ sehr weit, wir sind auf unterschiedlichen Kontinenten geboren

Positionierung im Raum - Barometer:

- ✓ Ich denke, dass es möglich ist, in Deutschland nichtrassistisch aufzuwachsen.
- ✓ Ich denke, dass es möglich ist, in Deutschland nichtsexistisch aufzuwachsen.

Ziele und Auswertung

- Kennenlernen der Teilnehmenden
- Teilnehmende erhalten schlaglichtartiges Bild der entsprechenden Gruppenstruktur & -zusammensetzung (Gemeinsamkeiten-Unterschiede), Kurzinfos zu Lebensbedingungen, Gruppenzugehörigkeiten, ggf. wird Vielfalt abgebildet
- Wahrnehmung und Reflexion eigener Positionierungen und das Erleben, dass diese beweglich sind – Selbstreflexion und Hinterfragung des eigenen Standpunkts
- Teilnehmenden bemerken, wie vielschichtig und komplex sie sich selbst sehen (manchmal schwer sich „in eine Ecke“ zustellen). Sie verorten sich mehrfach, differenziert und temporär.
- Ausgrenzung/Rassismus/Diskriminierung funktioniert mit fixen, starren Bildern über Gruppen und Identitäten. Betroffenen wird eine „Ecke“ ungefragt zugeschrieben.





Punkte-Übung

In dieser Übung geht es darum zu erkennen, wie anhand von relativ willkürlich ausgewählten äußerlichen Merkmalen schnell Gruppen gebildet werden können. Die Übung will auch dafür sensibilisieren, dass solche Gruppenbildungen mit Ein- und Ausschlussmechanismen einhergehen können.

Ziele

Die Teilnehmenden werden dafür sensibilisiert, Gruppenbildungsprozesse sowie soziale Ein- und Ausschlussmechanismen zu erkennen und zu hinterfragen.

Rahmenbedingungen

Zeit	30-45 Minuten
Gruppengröße	bis 10-30 TN
Material	Selbstklebende Punkte in unterschiedlichen Farben und Größen, ggf. einen Stift, um die Punkte mit Mustern zu versehen
Raum	Raum, der so groß ist, dass alle TN sich frei bewegen können

Ablauf der Übung

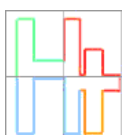
Markieren Sie die Teilnehmenden jeweils mit einem Klebepunkt auf der Stirn. Die Klebepunkte haben unterschiedliche Formen, Farben, Muster bzw. sind aus unterschiedlichem Material, sodass sich alle voneinander unterscheiden. Damit die Teilnehmenden nicht schon vorher wissen, worin die eigene Markierung besteht, schließen sie die Augen, während Sie ihnen die Punkte auf die Stirn kleben. Zwei der Teilnehmenden erhalten keine Markierung (bei kleineren Gruppen nur ein*e TN).

Jetzt wird die folgende Aufgabe gestellt: Ohne miteinander zu sprechen, sollen die Teilnehmenden innerhalb der nächsten 10 Minuten selbstständig und ohne Regelvorgaben Gruppen bilden. Wenn die Zeit um und der Prozess der wortlosen Gruppenbildung abgeschlossen ist, setzen sich die Teilnehmenden in ihren jeweiligen Gruppen zusammen.

Auswertung

Zur Auswertung der Übung setzen sich alle in einem Stuhlkreis zusammen. Im gemeinsamen Gespräch reflektieren und analysieren die Teilnehmenden, wie sich der Gruppenbildungsprozess vollzogen hat. Dabei wird herausgearbeitet, in welchem Maße äußerliche Merkmale oder bloße Zuschreibungen über Zugehörigkeit oder Ausschluss bestimmen. Ausgehend von ihren in der Übung gemachten Erfahrungen werden die Teilnehmenden dann nach vergleichbaren Beispielen aus ihrem Alltag befragt. Folgende Fragen können bei der Auswertung hilfreich sein:

- Was macht Sie zu einer Gruppe?
- Welche Rolle spielten dabei die Klebepunkte?
- Wie verlief der Prozess der Gruppenbildung, also was ist passiert, bis Sie zu





- einer Gruppe geworden sind?
- War Ihnen sofort klar, warum Sie sich zu einer Gruppe zusammenschließen?
- Haben Sie sich in der Gruppe willkommen, nur geduldet oder sogar ausgegrenzt gefühlt?
- Wer hat bestimmt, ob Sie der jeweiligen Gruppe zugeordnet wurden?
- Welche Rolle haben die Klebepunkte bei der Gruppenzuordnung gespielt?
- Falls die Klebepunkte eine Rolle gespielt haben: Was passierte mit den Personen, die nicht das gemeinsame Merkmal der eigenen Gruppe hatten?
- Wie haben sich diese Personen gefühlt?
- Fallen Ihnen noch weitere Merkmale ein, die Sie zu einer Gruppe machen könnten?
- Kennen Sie andere Beispiele dafür, dass Menschen aufgrund von einfachen Merkmalen ausgeschlossen wurden oder sich zusammengefunden haben?
- Fallen Ihnen Beispiele dafür ein, dass Menschen einer bestimmten Gruppe zugeteilt wurden, obwohl sie sich dieser gar nicht zugehörig fühlten?

Varianten

- a. Sie können vor der gemeinsamen Auswertung im Stuhlkreis einen individuell zu bearbeitenden Arbeitsschritt einbauen. Alle erhalten einen Stift, ein Blatt Papier und 5 Minuten Zeit, um sich jede*r für sich stichpunktartig die Antworten auf folgende Frage zu notieren: Welche Merkmale haben uns zu einer Gruppe gemacht?
- b. Sie können nach der Auswertung den in der Übung erfahrenen Zusammenhang von willkürlichen (äußerlichen) Merkmalen, Gruppenbildung und Ausschlussmechanismen mithilfe einer Visualisierung veranschaulichen (s. Anhang).

7

Gedanken und Fragen, die die Teamenden in die Diskussion einbringen können

In der Diskussion sollte deutlich werden, dass jede Gruppenidentität letztlich ein Konstrukt darstellt, weil die Merkmale oder Eigenschaften, die über die Zugehörigkeit zu einer Gruppe entscheiden, immer willkürlich festgelegt werden (können).

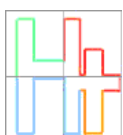
Vorschläge zur Weiterarbeit

Methode „Wie im richtigen Leben“

Geeignet als Methode im Themenbereich Ungleichheitsideologien, Gender, Behinderung, soziale Gerechtigkeit.

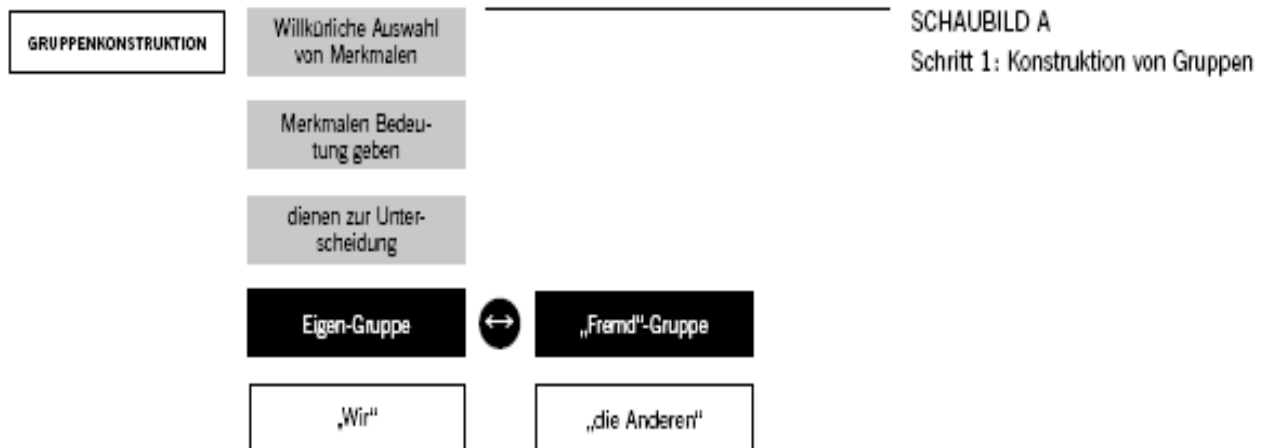
Quelle

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V., in Anlehnung an Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (KIGa e.V.) (2013): Widerspruchstoleranz. Ein Theorie-Praxis-Handbuch zu Antisemitismus und Bildungsarbeit, Berlin, S. 59ff.

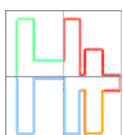




Material-Anhang: Schaubild zu Merkmalen, Gruppenbildung und Ausschlussmechanismen



Aus: KlGÄ e.V. (2013): Widerspruchstoleranz. Ein Theorie-Praxis-Handbuch zu Antisemitismus und Bildungsarbeit, Berlin.





Definition von Vorurteilen und Diskriminierung

Die Teilnehmenden schreiben nach einem ausführlichen Gespräch auf, was sie unter Vorurteilen verstehen und was mit Diskriminierung gemeint ist.

Ziele

- Auseinandersetzung mit den Begriffen Vorurteile und Diskriminierung
- voneinander lernen, wie andere Menschen darüber denken
- eigene Gedanken mündlich und schriftlich in Worte fassen

Rahmenbedingungen

Zeit	30–60 Minuten
Gruppengröße	bis 24 TN
Material	Flipchart und Stifte für die Kleingruppen, Handouts mit Definitionen für alle
Raum	Gruppenraum mit Stühlen und Tischen

Ablauf der Übung

Die Gruppe wird in Kleingruppen geteilt. Die Kleingruppen sitzen möglichst so weit voneinander entfernt, dass sie in Ruhe arbeiten können. Eine Zeitangabe von z.B. 20 Minuten gibt ihnen den Rahmen vor, in dem sie erst gemeinsam sprechen und dann ihre Ergebnisse auf dem Flipchart festhalten sollen. Das Ziel dieser Aufgabe besteht darin, dass die Kleingruppen hinterher vor der gesamten Gruppe vorlesen können, was ihrer Meinung nach Vorurteile sind und was Diskriminierung bedeutet. Sie können dabei auch Beispiele nennen. Wenn die Kleingruppen ihre Aufgabe erfüllt haben, kommen alle wieder zusammen und jede Gruppe stellt nacheinander ihre Ergebnisse vor.

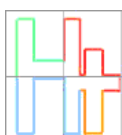
Auswertung

- Was ist Ihnen schwergefallen, was war ganz klar und einfach?
- Worin unterscheiden sich Ihre Definitionen und wo stimmen sie überein?
- Wir stellen Ihnen noch eine weitere Definition vor (Handout austeilen und durchlesen lassen).
- Was ist noch Neues enthalten in dieser Definition?

Arbeitshilfe zur Auswertung: Definition von Vorurteilen und Diskriminierung

Vorurteile sind Einstellungen, die oft von anderen übernommen sind und nicht an der Realität auf ihre Richtigkeit hin überprüft werden.

Bei Diskriminierung geht es um mehr!





Erstens handelt es sich um Diskriminierung, wenn Vorurteile genutzt werden, um bestimmte Menschengruppen auszuschließen und zu benachteiligen, mit dem Ziel die eigenen Vorteile zu sichern.

Zweitens ist Diskriminierung im Gegensatz zu Vorurteilen nicht allein eine Frage von persönlichen Einstellungen. Vielmehr handelt es sich um eine Verknüpfung von persönlichen Einstellungen mit gesellschaftlichen Strukturen und Machtverhältnissen.

Und: Diskriminierung heißt, dass die Privilegien der einen Gruppe auf der Benachteiligung der anderen Gruppe beruhen.

Variante

Die Moderation gibt den Kleingruppen nur jeweils einen der beiden Begriffe vor und erteilt die Aufgabe, nur den einen Begriff zu definieren.

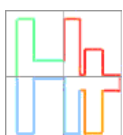
Vorschläge zur Weiterarbeit:

Methode „Diskriminierung, ja oder nein?“

Geeignet als Methode auch für die weiteren Diversity Themenbereiche.

Quelle

Anti-Bias-Netz





Kollegiale Beratung

Konzept

Professionelle Beratung ist oft sinnvoll und sehr hilfreich, steht jedoch aus Zeit-, Kosten- oder anderen Gründen nicht immer zur Verfügung. Selbstorganisierte Beratungsmodelle wie die sogenannte „Kollegiale Beratung“ bieten hier einen Ausweg.

Vorteile der Kollegialen Beratung

Kollegiale Beratung ist zeitökonomisch, eignet sich gut für selbstangeführte Gruppen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und ermöglicht eine Zusammenarbeit von Mitarbeiter*innen auch mit unterschiedlichen Kompetenzen und aus verschiedenen Hierarchiestufen.

Weitere Vorteile sind:

- Eigenverantwortlichkeit und das Selbsthilfepotential der Beteiligten werden gestärkt.
- Kommunikativen Fähigkeiten werden erweitert.
- Reflexionsfähigkeit über das eigene Kommunikationsverhalten wird erhöht.

Die distanzierte Betrachtung ermöglicht den Blick auf Ungereimtheiten, Konflikte und (Schein-) Harmonien im Alltag. Die Transparenz und hohe Strukturierung des Verfahrens verhindern dabei, dass Teilnehmende durch vorschnelle Bewertungen anderer „überfahren“ werden und nicht zu einer eigenen Lösung finden. Die Zuhörenden erhalten gleichzeitig Anregungen und Handlungsmöglichkeiten für ähnlich gelagerte Probleme.

11

Grenzen der Kollegialen Beratung

Bei der Kollegialen Beratung geht es um die Stützung und Stärkung von arbeitenden Menschen und der Erweiterung ihres professionellen Handlungsspielraums. Beeinträchtigungen der Persönlichkeit oder die Bearbeitung von Schädigungen und Blockierungen können in der Kollegialen Beratung nicht aufgearbeitet werden – Kollegiale Beratung ist keine Therapie. Gut geeignet für diese Beratungsform sind jedoch Unsicherheiten, Misserfolge, Lustlosigkeit sowie Probleme mit Kollegen oder dauerhafte Aversionen, z.B. gegen den Arbeitsplatz oder die getroffene Berufswahl.

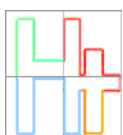
Eine weitere Einschränkung ergibt sich, wenn fehlendes Vertrauen oder komplexe Spannungen und Konflikte im Team Sachinhalte zu Beziehungsthemen werden lassen. Hier wird die Gruppe ohne eine*n externe*n, professionelle*n Berater*in nicht auskommen.

Rollen, Aufgaben und Vorgehensweise

Rollen und Aufgaben

*Aufgabe des*der Ratsuchenden*

Der*die Ratsuchende sollte den individuellen Fall möglichst plastisch und konkret beschreiben, um die persönliche „Innensicht“ für andere nachvollziehbar zu machen. Das, was am lebendigsten in Erinnerung ist, hat Vorrang: Gedanken, Gefühle, körperliche Reaktionen, die das Ereignis ausgelöst hat, und Erwartungen, die der*die Ratsuchende an





sich und an den Gesprächspartner hatte. Ebenso wichtig ist es, dass der*die Ratsuchende offen ist für neue Ideen und Lösungsansätze, die er*sie bisher als unrealistisch oder gar „verrückt“ abgelehnt hat.

*Aufgabe des Berater*innenteams*

Kennzeichnend für die Kollegiale Beratung ist das systematische, schrittweise Vorgehen. Das Berater*innenteam durchläuft dabei stets das folgende Schema: Zuhören – Nachfragen – Ursachen analysieren – Lösungsvorschläge machen. Absicht dieser Reglementierung ist, dass sich das Berater*innenteam vor der Unterbreitung von Lösungsvorschlägen ein vollständiges Bild des Falls machen kann. Um die Erforschung wichtiger Hinweise und Details nicht durch vorschnelle Deutungen zu stören, ist ein Überspringen von Phasen nicht erlaubt. Unterschiedliche Fachkompetenzen innerhalb des Berater*innenteams stören nicht, sie sind sogar erwünscht (allerdings müssen die vorhandenen Kompetenzen als Reflektionsbeiträge und nicht als Expert*innenberatung einfließen). Nicht hierarchische Positionen oder Wissensvorsprünge sind wichtig, sondern die gemeinsame, partnerschaftliche Reflexion.

Aufgabe der Moderation

Die Moderation ist für das Gelingen der Beratung von großer Bedeutung. Durch die Rolle der Moderation wird der Ablauf strukturiert, begrenzt und diszipliniert.

Die Moderation ...

- achtet auf die Einhaltung der Regeln, des Ablaufschemas und der Zeiten;
- achtet auf einen respektvollen Umgang miteinander und das emphatische Herangehen der Beteiligten an den Fall (nicht analytisch, belehrend oder bewertend);
- schützt die Teilnehmenden vor zu weitgehenden Fragen und Herausforderungen;
- führt ggf. Protokoll (zur späteren Aufarbeitung und um wichtige Details festzuhalten).

12

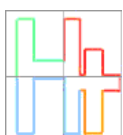
Die Rolle der Moderation ist nicht fest mit einer Person verbunden, sondern kann wechselweise eingenommen werden. Grundsätzlich gilt aber: entweder nimmt jemand die Moderator*innenrolle wahr oder diskutiert mit – beides gleichzeitig gefährdet den Prozess.

Vorgehensweise

Günstig ist eine Gruppengröße zwischen vier und acht Teilnehmenden. Aufgabe der Gruppe ist, neben der Einhaltung von Vereinbarungen und Terminen, die Schaffung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre. Die Zusammensetzung der Gruppe sowie die Häufigkeit und Ausgestaltung der Treffen sollen vorab vereinbart werden. Damit wird sichergestellt, dass der Fall im Mittelpunkt steht und die Gruppe sich nicht in Diskussionen über die Vorgehensweise verliert.

Der Prozess der Kollegialen Beratung solle sich nicht nur auf die Mitteilung von sachlichen, objektivierten Darstellungen beschränken. Er soll auch den Freiraum schaffen, persönliche Gefühle und Assoziationen mitzuteilen: Impulse, Bilder, Phantasien, eigene Erlebnisse und Erinnerungen, Querverbindungen, Anhaltspunkte, Indizien, usw.

Quelle: © Marcel Widmer Leadership Navigation www.leadership-navigation.ch



HochVier – Gesellschaft für politische und interkulturelle Bildung e.V.

Dieses Werk bzw. sein Inhalt steht unter der Creative Commons Lizenz
Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland.

Der Vielfalt gerecht werden – Methodensammlung

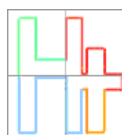
Workshop „Diversity in der Erwachsenenbildung“ 16.-20.05.2016 in Marseille
ERASMUS+ 2015-1-DE02-KA104-002207



Ablaufschema

Quelle: © Marcel Widmer Leadership Navigation www.leadership-navigation.ch

Zeit	Phase	Vorgehensweise	Ratsuchender	Beratungsteam	Regeln
15'	Vorbereitung	Information über das Vorgehen, Vereinbarung von Terminen etc., Verständigung: wer ist Moderator, wer Ratsuchender, wer ist im Beratungsteam			
5'	Vorstellung des Falls	Der Ratsuchende bringt den Fall ein, berichtet, skizziert oder präsentiert mit Medien. Die Berater hören zu und machen sich Notizen. Sie fragen noch nicht nach.	beschreibt die Situation, formuliert eine Fragestellung	hört zu, macht sich Notizen	noch nicht nachfragen!
15'	Befragung	Das Interview des Ratsuchenden durch das Beratungsteam umfasst nur Informations- und Verständnisfragen. Hier wird eine ausführlichere Präsentation des Falls durch den Ratsuchenden möglich. Interpretationen, Hypothesen und „Rezepte“ werden unterbunden.	antwortet differenziert	interviewt den Ratsuchenden	nur Verständnis- und Informationsfragen, keine Probleminterpretationen!
10'	Hypothesen	Das Beratungsteam bespricht die Hypothesen, äussert Vermutungen. Die Assoziationen umfassen Querverbindungen, Anhaltspunkte, Indizien, Bilder, aber auch eigene Erinnerungen und Gefühle. Der Ratsuchende hört zu und macht sich Notizen.	geht aus der Runde, hört zu	berät sich, äussert Hypothesen, Vermutungen, Eindrücke	noch keine Lösungen entwickeln!
5'	Stellungnahme	Der Ratsuchende äussert sich zu den Hypothesen. Assoziationen, Bilder und Phantasien können geäussert werden, die auch einen emotionalen Zugang zum Fallproblem ermöglichen. Die Berater hören zu und korrigieren ggf. die Aufnahme ihrer Hypothesen.	kehrt zurück, ergänzt, korrigiert ggf.	hört zu, korrigiert ggf. die Aufnahme ihrer Hypothesen	keine Diskussionen!
10'	Lösungsvorschläge	Das Beratungsteam sagt dem Ratsuchenden, was sie an seiner Stelle nun tätigen. Sie fassen das Zusammenspiel von Beziehungen, Situationen und fachlichen Faktoren in Beurteilungs- und Lösungs-Statements zusammen. Diese können auch schriftlich auf Kärtchen geschrieben werden, so dass sie in einer Nachbereitung des Beratungsgesprächs dem Ratsuchenden präsent sind. Der Ratsuchende hört in dieser Phase intensiv zu und macht sich Notizen.	geht aus der Runde, hört intensiv zu, macht sich Notizen	jeder sagt (oder schreibt auf), was er anstelle des Ratsuchenden tun würde	keine Diskussionen!
10'	Entscheidung	Der Ratsuchende teilt mit, welche Hypothesen und Lösungsvorschläge er aufgreifen wird und welche verworfen werden. Er beurteilt den Lösungsansatz nach dessen Angemessenheit und äussert auch, bei welchem er besondere Impulse, Dynamiken und Reaktionen (auch emotional) festgestellt hat. Der Ratsuchende teilt mit, wie der Fall weiter bearbeitet wird. Die Berater hören zu und reflektieren still die vom Ratsuchenden akzeptierten Hypothesen, Lösungen und Begründungen.	entscheidet, begründet, welche Hypothesen angenommen werden und welche Vorschläge er umsetzen möchte	hört zu	keine Diskussionen!
5'	Austausch	Der Ratsuchende und das Beratungsteam sprechen darüber, wie sie sich fühlen und welche persönlichen Anmerkungen noch ausgetauscht werden sollten. Das angewandte Schema der Kollegialen Beratung wird besprochen und bewertet. Hieran kann sich ein Abschluss-Blitzlicht ebenso anschliessen wie ein Feedback.	äussert, wie es ihm geht, persönliche Anmerkungen	teil mit, was jeder aus dem Gespräch mitnimmt, persönliche Anmerkungen	





Männer-Erfahrungen und Frauen-Erfahrungen

Die Teilnehmenden werden dazu angeregt, über eigene geschlechtsspezifische Erfahrungen, die sie als Männer bzw. Frauen in dieser Gesellschaft gemacht haben, nachzudenken.

Ziele

- eigene geschlechtsspezifische Erfahrungen wahrnehmen und sich bewusst machen
- geschlechtsspezifische Erfahrungen von anderen wahrnehmen
- typisch männliche und weibliche Erfahrungen erkennen
- gesellschaftliche Erwartungen an Männer und Frauen erkennen und reflektieren
- Normierungsprozesse in Bezug auf Männlichkeit und Weiblichkeit reflektieren

Rahmenbedingungen

Zeit	30–40 Minuten
Gruppengröße	auch in Großgruppen möglich
Material	Karten mit Aussagen für Männer und Frauen
Raum	Gruppenraum mit Stuhlkreis

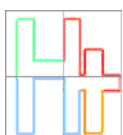
Ablauf der Übung

Die Moderation erklärt, dass die Übung sich zuerst nur an die Männer, später nur an die Frauen richtet (oder andersherum). Alle Teilnehmenden sitzen gemeinsam im Stuhlkreis, doch reagieren in der ersten Runde nur die Männer auf die von der Moderation vorgelesenen Aussagen, in der zweiten Runde reagieren nur die Frauen. Die Aussagen fordern dazu auf, aufzustehen, wenn das Benannte auf die Person zutrifft. Danach setzen sich alle wieder. Am Ende der beiden Runden findet eine Auswertung statt.

14

An die Männer: Bitte stehen Sie schweigend auf, wenn ...

- ... Sie schon einmal das Gefühl hatten, nicht hart genug zu sein.
- ... Ihnen schon einmal gesagt wurde, dass Sie nicht weinen dürfen.
- ... Sie schon einmal geschlagen wurden, weil Sie geweint haben.
- ... Sie schon einmal jemand „schwul“ oder „Schwuchtel“ genannt hat.
- ... Ihnen schon einmal jemand gesagt hat, Sie sollen sich wie ein Mann benehmen.
- ... Sie schon einmal von einem anderen körperlich verletzt wurden.
- ... Sie schon einmal körperlich verletzt wurden und den Schmerz vor den anderen verborgen haben.
- ... Sie schon einmal gesehen haben, wie ein Mann, den Sie respektiert haben, eine Frau geschlagen oder mit Worten verletzt hat.
- ... Sie schon einmal Angst hatten, einem anderen Mann Ihre Zuneigung zu zeigen, ihn zu umarmen oder zu berühren, weil Sie geglaubt haben, es sähe komisch aus.
- ... Sie schon einmal Drogen oder Alkohol genommen bzw. getrunken haben, um Ihre Gefühle zu unterdrücken oder weil Sie Kummer hatten.





An die Frauen: Bitte stehen Sie schweigend auf, wenn ...

- ... Sie schon einmal Make-up benutzt, sich die Beine rasiert oder Nylonstrümpfe getragen haben.
- ... Sie schon einmal unbequeme, einengende Kleidung getragen haben –
- Schuhe mit hohem Absatz, Hüfthalter, für Sie bzw. für Ihren Geschmack zu enge oder zu freizügige Kleidung.
- ... Sie sich schon einmal Sorgen gemacht haben, nicht hübsch genug zu sein.
- ... Sie schon einmal das Gefühl hatten, nicht weiblich genug zu sein.
- ... Sie schon einmal Ihre Ernährungsweise umgestellt haben oder trainiert haben, um abzunehmen oder Ihre Figur zu verbessern.
- ... Sie sich schon einmal weniger wichtig gefühlt haben als ein Mann.
- ... Sie schon einmal so getan haben, als seien Sie weniger intelligent, als Sie sind, um das Ego eines Mannes nicht zu verletzen.
- ... Sie schon einmal in einer Gesprächsrunde Angst hatten etwas zu sagen oder Sie sich überflüssig vorkamen, weil Männer das Gespräch dominierten.
- ... Sie sich schon einmal hinsichtlich Ihrer beruflichen Aussichten eingeschränkt gefühlt haben.
- ... Sie schon einmal von einem Mann belästigt worden sind, ein Mann Ihnen nachgerufen, hinterher gepfiffen, Ihnen gegenüber anzügliche Bemerkungen gemacht oder Sie betatscht hat.
- ... Sie schon einmal irgendwelche Aktivitäten eingeschränkt haben, weil Sie Angst hatten, überfallen oder vergewaltigt zu werden.
- ... man schon einmal von Ihnen erwartet hat, alleine für die Empfängnisverhütung zu sorgen.
- ... Sie schon einmal Angst vor dem Zorn eines Mannes hatten oder aus Angst „Ja“ zu einem Mann gesagt haben, obwohl Sie lieber „Nein“ gesagt hätten.

Auswertung

Ausführliche Runde dazu, wie es den Teilnehmenden mit den Aussagen ergangen ist und was ihnen gerade dazu alles durch den Kopf geht. Damit alle sich in der Auswertung äußern können, auch wenn sie nichts sagen wollen oder können, kann mit Karten gearbeitet werden: Alle bekommen eine rote, eine gelbe und eine grüne Karte. Grün steht für gut, gelb für mittel und rot für schlecht. Wenn die Moderation am Ende der Übung die Teilnehmenden fragt, wie es Ihnen geht, können sie mit den Karten antworten.

Vorschläge zur Weiterarbeit

Übungen „Positionsbarometer“ oder „Filmanalyse: Made in Dagenham“

Geeignet als Methode im Themenbereich Homophobie

Quelle

Creighton, Allan/Kivel, Paul (1993): Die Gewalt stoppen, Mühlheim an der Ruhr

