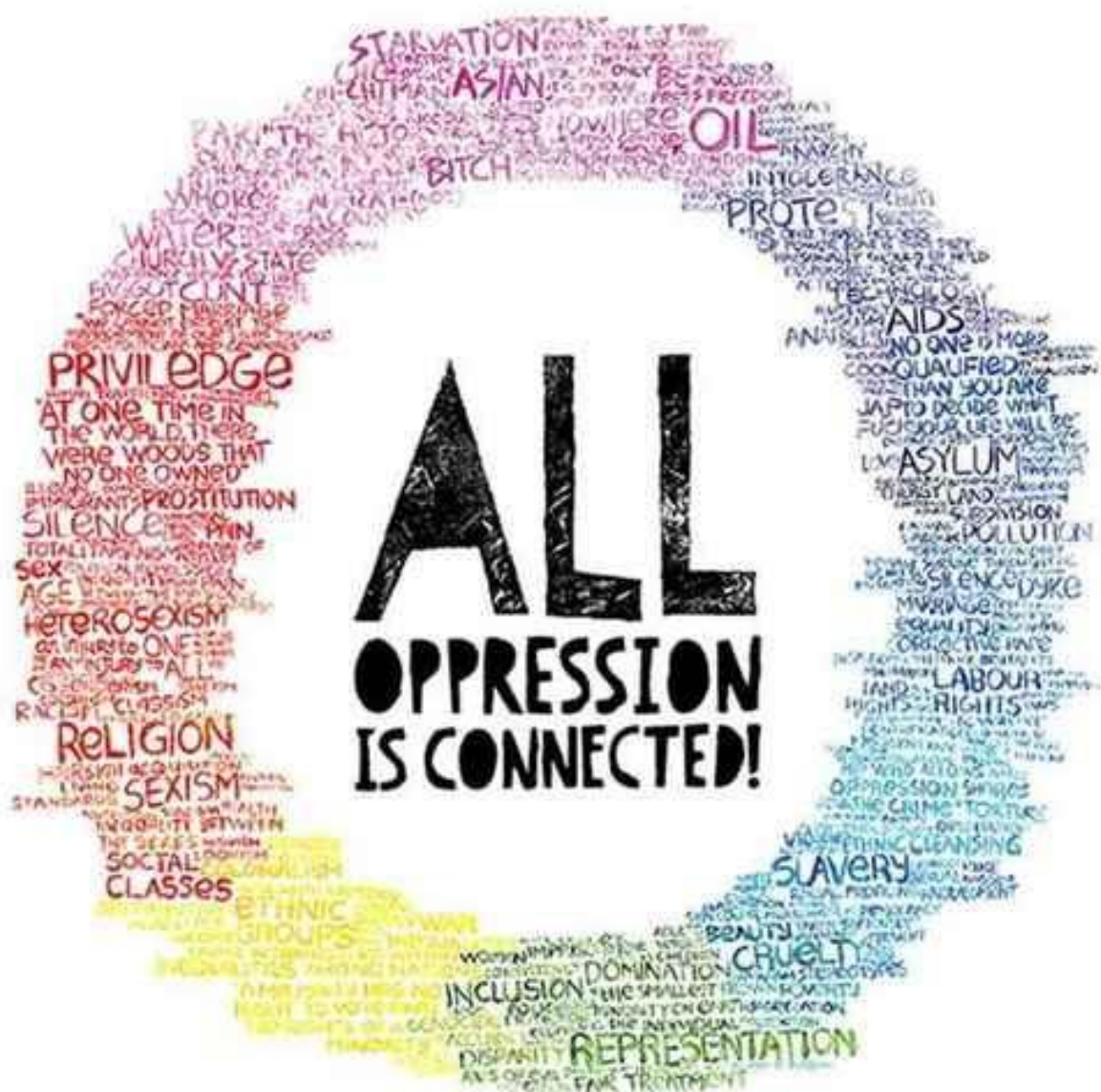


adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

„From silence to language to action“

Weiterbildung zur*m B_PoC Empowerment-Trainer*in



Oktober 2018 bis Juli 2019 in Tübingen

Für Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen

Inhaltsübersicht:

- 1. Ausgangslage**
- 2. Unser Verständnis von Empowerment**
- 3. Ziele und Inhalte der Weiterbildung**
- 4. Unsere Arbeitsweise**
- 5. Voraussetzung zur Teilnahme**
- 6. Termine und Veranstaltungsort**
- 7. Zertifikat**
- 8. Leitungsteam**
- 9. Kosten**
- 10. Bewerbung**

1. Ausgangslage

Für uns als adis e.V. (hervorgegangen aus dem Netzwerk Antidiskriminierung Reutlingen/Tübingen) zeigte sich in den letzten Jahren an vielen Stellen, dass in Baden-Württemberg ein großer Bedarf an ausgebildeten Empowerment-Trainer*innen herrscht, die Angebote für Jugendliche und (junge) Erwachsene machen können.

Gleichzeitig gibt es deutschlandweit wenig Erfahrung in der systematischen Weiterbildung von Empowerment-Trainer*innen. Eine Ausnahme ist darin Phoenix e.V. (<https://www.phoenix-ev.org>), ein Verein, dessen Angebote wir selbst (das Leitungsteam dieser Weiterbildung) besucht haben und sehr schätzen.

Wir sehen die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Empowerment-Angeboten in geschützten, auf eine Diskriminierungsform (hier Rassismus) hin ausgerichteten Räumen. Sie sind ein relevanter Teil unserer politischen wie beruflichen Praxis und unserer eigenen Empowermentprozesse. In jedem dieser Räume sind eine Vielzahl unterschiedlicher Identitäten vertreten und Menschen mit vielschichtigen Erfahrungen präsent. Besonders wichtig ist für uns darum der intersektionale Ansatz, welcher verschiedene Diskriminierungsformen sich überschneidend und ineinander verwoben sieht.

2. Unser Verständnis von Empowerment

Durch den mittlerweile inflationären Gebrauch des Begriffs „Empowerment“, der eine Beliebigkeit und Unklarheit mit sich bringt, erachten wir es als sehr wichtig klarzustellen, was wir unter dem Begriff nicht verstehen: Wir sehen zunehmend Empowermentansätze, die ahistorisch, unpolitisch und individualisierend sind und zur Selbstoptimierung oder zur Leistungssteigerung in ökonomischen Zwangsverhältnissen beitragen wollen/sollen. Davon grenzen wir uns ab.

Unser Grundverständnis ist, dass Empowerment-Räume von Personen mit eigenen

Diskriminierungserfahrungen angeboten werden sollten. Wenn es „geschützte“ (safer spaces), also für eine Gruppe mit einer vergleichbaren Diskriminierungserfahrung geschlossene Räume sind, werden sie von Trainer*innen mit den entsprechenden, ähnlichen Diskriminierungserfahrungen geleitet. Dabei ist selbstverständlich keine Person eine Insel – wir alle sind geprägt und betroffen von unterschiedlichen Erfahrungen und Erlebnissen. Viele B_ PoC erleben Diskriminierungen (ableism, cis-Heterosexismus, Klassismus, ...), die wichtig sind für unser Leben, unsere Sprache, unsere Perspektive auf die Welt und uns selbst.

Wir haben in der Empowermentarbeit und der Jugendarbeit erlebt, dass Rassismuserfahrungen oft verknüpft sind mit anderen Erfahrungen der Ausgrenzung und Abwertung durch Zuschreibungen aufgrund von konstruierten Kategorien wie Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderungen/Körperbild. Auf diese Weise entstehen spezifische, verschränkte Diskriminierungserfahrungen, die den Lebensalltag von Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen massiv belasten und in der pädagogischen Zusammenarbeit zur Sprache kommen und bearbeitet werden müssen.

Aus diesem Grund werden wir diese Weiterbildung auch in einem Leitungsteam von Kolleg*innen mit eigenen Rassismuserfahrungen und anderen Diskriminierungserfahrungen (im Bereich Sexismus und Klassismus) und verschiedenen theoretischen und berufs-praktischen Wissensbeständen anbieten.

Inhaltlich basiert die Weiterbildung auf verschiedenen Empowermentansätzen, politischen und theoretischen Wissensbeständen aus der feministischen (Black Feminist Thought) und postkolonialen Theorie, konzeptionellen Ideen der Intersektionalität, der Analyse von Machtverhältnissen und Normalitätsvorstellungen, Wissen und Praxen aus Jugendsozialarbeit/Jugendkulturarbeit und einer eigenen Praxis des Umgangs mit unterschiedlichen Unterdrückungs- und Herrschaftsformen.

In der Empowermentarbeit mit Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen mit Rassismuserfahrungen verbinden wir den Gedanken von Schutz und Unterstützung mit Möglichkeiten der Stärkung in Selbstbild und Selbstwahrnehmung und der Erweiterung ihrer Handlungskompetenz und eines Wissens, das sie betrifft.

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass Empowermentangebote für Menschen mit Rassismuserfahrungen ein Verständnis ihrer Lebensrealitäten und ihrer Perspektiven auf die Welt benötigen. Es geht unter anderem darum, Folgen des Rassismus (unsichtbar gemacht werden, Ohnmachtsgefühle, Selbstzweifel, vermindertes Selbstwertgefühl) in empowernden Räumen über vielfältige Wege (Gespräche, künstlerisches Schaffen und Ausdruck, Wissenserarbeitung, Community-Arbeit etc.) entgegenzuwirken.

Dabei steht für uns die Erkenntnis im Zentrum, dass Antidiskriminierungsarbeit ohne Empowerment nicht möglich ist und umgekehrt.

Als Rassismuserfahrung betrachten wir dabei nicht nur unmittelbare körperliche Gewalt oder Anfeindungen, sondern auch Erfahrungen von subtilen und/oder strukturellen Diskriminierungen, die oft auch für die Betroffenen nicht eindeutig erkennbar sind. Bewertungen, Abwertungen, Ausschlüsse, ein ständig sich wiederholendes „zum-Anderen-gemacht-werden“ sind schmerzvolle Erfahrungen von Alltagsrassismus.

3. Ziele und Inhalte der Weiterbildung

Die Teilnehmenden erweitern mit dieser Weiterbildung ihre Kompetenzen,

- ...im Bereich der Reflexion der eigenen Selbstermächtigung und im Hinblick auf ihren eigenen Empowerment-Prozess und ihr Verständnis davon
- ...in der Reflexion von Methoden auf der Metaebene und erweitern gleichzeitig ihr Methodenrepertoire

- ...um selbständig empowernde Mikroprojekte, Workshops oder Aktionen mit Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen zu konzipieren und durchzuführen
- ...in Hinblick auf theoretische Diskurse zu Rassismus und Empowerment
- ...im Bereich der Vernetzung und Kennenlernen anderer Empowermentgeschichten und –kämpfe
- ...im Erleben des gemeinsamen Erschaffens eines solidarischen Raums

Wir möchten in der Weiterbildung auch aufgrund des **Pilotcharakters sehr prozessorientiert** arbeiten, die Fragen, Anliegen und Lerninteressen der Teilnehmenden aufgreifen und die verschiedenen Erfahrungsressourcen der Beteiligten einbeziehen. Aus diesem Grund werden wir die Inhalte der jeweiligen Weiterbildungsmodule von Modul zu Modul gemeinsam mit der Gruppe besprechen und anschließend im Leitungsteam vorbereiten.

Folgende **Themenbereiche und Ebenen** sind uns wichtig, in welcher Intensität und in welcher Reihenfolge wir sie gemeinsam bearbeiten werden, wird sich im Prozess entwickeln.

- Wissen erarbeiten, Wissen teilen: Auseinandersetzung mit zentralen Begriffen wie Empowerment, Rassismus, LSBTTIQ, Behinderung/ableism, Intersektionalität, Klasse/ökonomische Verhältnisse, Powersharing; Black Feminist Thought, historische Befreiungskämpfe, marginalisierte Geschichten und Bezugspunkte; Bezugspunkt AGG und Menschenrechte; verschiedene Ebenen von Machtverhältnissen und Machtstrukturen (Hierarchiereflexion); Stigmatisierungsprozesse; Umgang mit Stress und Trauma.
- (Meta-)Kommunikation üben – differenziertes Sprechen über: Wie kann das Sprechen über Diskriminierungserfahrungen gelingen? Welche Voraussetzungen braucht es dafür? Dilemma von Gruppenzuschreibungen und realer Binnendifferenzierung; Fremd- und Selbstbezeichnungen; mit Sprache achtsam umgehen; narratives Sprechen als Empowerment; eine gemeinsame Sprache finden und sich verständigen; Gefühle, Ängste und Unsicherheiten – persönlich sprechen – Verantwortung übernehmen für Intensität, was ich den anderen zeigen möchte; Verschiedenheit und Widersprüchliches aushalten lernen.
- Raum für Selbstreflexion und Praxisreflexion: Biografische Auseinandersetzung – Ausschluss und Zugehörigkeitserfahrung; Auseinandersetzung mit eigener sozialer Positionierung, mit Privilegien, eigene Verstrickung in die gesellschaftlichen Machtverhältnisse; verinnerlichte Dominanz- und Unterwerfungsdynamiken; Widerstandstrategien; verschiedene Formen von Praxisreflexion mit Blick auf Kontextabhängigkeit von Handeln; Risiken und Nebenwirkungen von verschiedenen Methoden; eigene Anteile/Verantwortung an auftauchenden Konflikten; Reflexion der eigenen Empowermentpraxis; Auseinandersetzung mit der eigenen Grundhaltung: Ressourcenblick, Wertschätzung und Anerkennung, Achtsamkeit.
- Die Gruppe leiten und die Einzelnen begleiten: Selbst-Ermächtigung als Leitung; Selbst-Ermächtigung erlebbar machen; gruppendynamische Prozesse erkennen, reflektieren und steuern; Zugehörigkeits- und Ausschlussprozesse in der Weiterbildungsgruppe reflektieren; gemeinsame Vereinbarungen zur Form und Art der Zusammenarbeit (Selbstverantwortung, Selbstachtsamkeit, eigene und fremde Grenzen wahren) treffen; gemeinsames Leiten im Team; Umgang mit Heterogenität und Verschiedenheit in der Gruppe/Team (Bedürfnisse, Geschwindigkeiten, Lerninteressen); verschiedene Rollen in der Leitung von Empowermentgruppen
- Methodenrepertoire teilen und erweitern: verschiedene Zugänge im Bereich der Empowermentarbeit erproben: körperorientierte, biografische, theaterpädagogische, psychodramatische, künstlerische, ressourcenorientierte, bioenergetische Methoden; Einsatz von verschiedenen Materialien und Instrumenten erfahren: z.B. Naturmaterialien, Musikinstrumente,

Phantasieereisen, Medien wie Filme, Gedichte, Lieder; Methoden zu verschiedenen Anlässen: Warm ups, Cool downs, Methoden zur Vertiefung von Prozessen; Methoden zum Wissenstransfer in der Gruppe; Achtsamkeit mit verschiedenen Lernsettings; verschiedene Strategien des politischen Widerstandes entwickeln, Abbau von Barrieren, Wellbeing und Selfcare.

- Konzeption, Planung, Durchführung und Reflexion von eigenen Empowermentworkshops: Auswahl von Zielen, die zur Zielgruppe passen; Umsetzung der Ziele mit Hilfe von Methoden; Entwicklung von Konzeptionen die die Erfahrungen und Interessen der Teilnehmenden von Empowermentgruppen ins Zentrum stellen; solidarische Praxis herstellen – Bündnisse aufbauen, Entwicklung von politischen Aktionen.
- Räume herstellen/ zur Verfügung stellen: Aufbau und Erhalt von Schutz-, Lern- und Freiräumen; Probehandeln und Selbstbestimmung ermöglichen; Bedeutung von Zeit – Pausen geben – Rhythmus finden; Bedeutung von Ritualen und klaren Anfängen und Enden/Abschlüssen.
- Den Rahmen schaffen: Verortung von Empowermentworkshops – innerhalb/außerhalb einer Institution; Finanzierungsmöglichkeiten; politische Aktionen und Netzwerke.

4. Unsere Arbeitsweise

- Prozessorientierte Herangehensweise
- Werkstattcharakter
- Lernraum für alle
- Verständnis, dass alle Expert*innen sind: each one teach one –Prinzip!
- Arbeit an den konkreten Praxiserfahrungen und Fragen der Teilnehmenden
- Erproben von Methoden
- Vermittlung theoretischer Grundlagen
- Selbstreflektion
- Austausch und Vernetzung
- Praxistransfer
- Coaching des Transferprozesses

Es ist grundlegend, ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass wir als Empowerment- Trainer*innen ein hohes Maß an **Achtsamkeit, Sensibilität und Wissen** brauchen.

Auch die Arbeit in Empowermentangeboten, birgt eine Verletzungsgefahr: mensch bewegt sich immer in einem Spannungsverhältnis zwischen Gemeinsamkeiten/Solidarität/Parallelen in den Erfahrungen und der Gefahr der erneuten Reproduktion von Ausschlüssen. Gleichzeitig sehen wir in der Zusammenarbeit und der Entwicklung gemeinsamer Empowerment-Räume und -Projekte eine Chance: Nicht nur die Ähnlichkeiten, auch die Unterschiede erweitern die Perspektive und die Horizonte aller Beteiligten - und somit auch ihrer Praxis.

Die Weiterbildung möchte alle Teilnehmenden positiv herausfordern, sich mit neuen Ansätzen, Methoden und Menschen auseinanderzusetzen und die gewonnenen Erkenntnisse mit anderen zu teilen. Wir verstehen die Weiterbildung als einen **Lernraum**, in dem auch die Personen aus dem Leitungsteam als lernende Subjekte partizipieren.



Welche Art und Weise der Zusammenarbeit wünschen wir uns in der Weiterbildung?

- vertrauensvolle Lernatmosphäre ohne Leistungsdruck, in der neue Dinge ausprobiert werden können und Fehler gemacht werden dürfen (Werkstattcharakter),
- aktives Einbringen der Teilnehmenden mit den eigenen Lerninteressen, aber gleichzeitig kein Lernen auf Kosten anderer,
- hohe Selbstverantwortung in Bezug auf eigene Bedürfnisse, Empfindlichkeiten und Grenzen,
- geduldiges Zuhören und Aushalten von Verschiedenheit und Widersprüchen, die in der Gruppe auftauchen,
- Verständnis und Bereitschaft eine gemeinsame Sprache zu finden, d.h. sie teilweise auch zu entwickeln, um sprach-fähig zu werden,
- bedingungslose Akzeptanz und Anerkennung von Diskriminierungserfahrungen anderer,
- wertschätzender und achtsamer Umgang miteinander, besonders mit Verletzungen, die sich zeigen,
- Mut und Offenheit, sich selbst so authentisch wie möglich zu zeigen und die Dinge zur Sprache zu bringen,
- Bereitschaft auftauchende Konflikte konstruktiv zu lösen,
- Bereitschaft zur Selbstreflexion (was ist mein Anteil, an dem was gerade passiert? Wo bin ich verstrickt? Welche biografischen Erfahrungen werden aktualisiert?)
- Aufmerksamkeit auf die Belange, Interessen und Perspektiven der Zielgruppe, der Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen, die nicht anwesend sind (Reflexion damit einhergehender Hierarchien -Adulismus),
- Vertrauen in den gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess,
- solidarisches miteinander lernen und wachsen, Gemeinschaft erleben, Raum für Leichtigkeit, Spaß und Freude.

Unsere Idee, im Erfahren der gemeinsamen Arbeit in der Weiterbildungsgruppe viel für unsere zukünftige Arbeit zu lernen, möchten wir mit einem Lern-/Erkenntnistagebuch arbeiten, es wird

immer wieder Zeit geben, eigene Gedanken, Erlebnisse und Gefühle im Rahmen der Weiterbildung aufzuschreiben.

5. Voraussetzungen zur Teilnahme

Da in unserem Verständnis Empowermentangebote für Menschen mit Rassismuserfahrungen von Trainer*innen mit Rassismuserfahrungen gemacht werden sollten, wünschen wir uns folgende Voraussetzungen für die Teilnehmenden:

- eigene Rassismuserfahrungen und gleichzeitig eine Bereitschaft sich mit anderen Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen,
- eigene Erfahrungen als Teilnehmende an Empowerment-Angeboten
- Motivation selbst Empowermentangebote für Jugendliche und (junge) Erwachsene anbieten zu wollen und im Rahmen der Weiterbildung ein eigenes Konzept dafür zu entwickeln,
- bestimmtes Maß an Lebenserfahrung und Erfahrung mit Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung,
- Erfahrung in der Leitung von Gruppen,
- erste Auseinandersetzung mit der eigenen gesellschaftlichen Positionierung, damit verbundenen Machtverhältnissen und eigenen Privilegien. Bereitschaft diese zu erkennen und damit bewusst umgehen zu wollen,
- erste Beschäftigung bzw. Basiswissen zu den Themen Rassismus, Empowerment, Antidiskriminierung und Intersektionalität,
- Bereitschaft, sich neben der Praxis auch mit Theorien und Konzepten auseinanderzusetzen.

Die Weiterbildung ist insgesamt auf 12 Teilnehmende beschränkt und vorwiegend auf Baden-Württemberg ausgerichtet.

6. Termine und Veranstaltungsort

Die Weiterbildungsmodule finden jeweils in den Räumen von adis e.V., Aixerstrasse 12, in Tübingen statt.

Die Räume sind barrierefrei und ruhig.

Die Teilnehmenden müssen sich selbst um eine Übernachtungsmöglichkeit kümmern, gerne unterstützen wir bei der Suche.

Modul 1	2 Tage	26. -27. Oktober 2018 (Fr. + Sa.)
Modul 2	2 Tage	05. und 06. Dezember 2018 (Mi. + Do.)
Modul 3	2 Tage	07. und 08. März 2019 (Do. + Fr.)
Modul 4	2 Tage	09. und 10. Mai 2019 (Do. + Fr.)
Modul 5	2 Tage	03. und 04. Juli 2019 (Mi. + Do.)

Seminarzeiten (2 Tage):

1. Tag: 10:00 - 13:00 Uhr 14:30 - 18:30 Uhr

2.Tag: 09:00 – 13:00 Uhr 14:00 – 17:30 Uhr

7. Zertifikat

Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat „From silence to language to action _ Weiterbildung zur*in B_PoC- Empowerment-Trainer*in“, wenn sie

- an den Weiterbildungsmodulen regelmäßig teilnehmen (max. 2 Tage Fehlzeiten) und
- ein eigenes kleines Empowermentangebot (z.B. ein Workshop, eine Aktion) konzipiert und dieses reflektiert haben.

8. Das Leitungsteam

Josephine Jackson, Jg. 1984 – Schwarze Sozialarbeiterin und Aktivistin mit den Schwerpunkten Rassismuskritik und internationale Soziale Arbeit, Antidiskriminierungsberaterin und Empowerment-Trainerin mit langjähriger Erfahrung in der Empowermentarbeit mit Schwarzen Menschen und Menschen mit Rassismuserfahrung. Sie ist angestellt bei den Projekten „Empowerment _ quer gedacht“ und „Online Beratung“ bei adis e.V. in Tübingen. Sie leitet freiberuflich Schulungen und Workshops zu den Schwerpunkten Rassismuskritik, Intersektionalität und Antidiskriminierungspädagogik und ist Sprecherin der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg.

Maria Kechaja, Jg. 1978 – Empirische Kulturwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten kritische Migrations- und Rassismusforschung, Antidiskriminierungsberaterin, Mentorin und künstlerische Leitung des Jugendkulturprojekts TALK in Reutlingen (<https://www.facebook.com/TALKprojekt>). Sie ist angestellt bei den Projekten „Empowerment_ quer gedacht“ und „Online Beratung“ bei adis in Tübingen. Freiberuflich gibt sie Workshops und Inhouse-Schulungen mit thematischen Schwerpunkten auf Empowerment, Rassismuskritik, rassismuskritischem Feminismus und Arbeit mit künstlerischen Ausdrucksformen.

Infos zu den Projekten unter <https://adis-ev.de/>

In Modul 2 und 3 werden Gastreferent*innen aus ihrer Praxis berichten und methodische Übungen mit den Teilnehmenden erproben.

9. Kosten

Uns ist bewusst, dass Gebühren und Kosten oftmals Barrieren darstellen. Aus eigener Klassismuserfahrung versuchen wir so gut es geht, die Kosten niedrig zu halten und diese Barrieren etwas abzumildern. Leider können wir die Weiterbildung jedoch nicht kostenlos gestalten. Das Projekt „Online Beratung“ wird über das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ bezuschusst.

Für die Teilnehmenden fallen **insgesamt (alle Module)** Teilnehmendengebühren in Höhe von **500.-€** an. Darin enthalten sind die Seminargebühren und die Kosten für die Verpflegung. Nicht enthalten sind die jeweiligen Fahrtkosten zum Veranstaltungsort sowie die Übernachtungskosten.

Sollten Sie/Solltest Du bei der Finanzierung der Weiterbildung Schwierigkeiten haben, können Sie/kannst Du dich/sich gerne an uns wenden, wir wollen versuchen, Ihnen/Dir mit einer Ermäßigung entgegenkommen.

Gleichzeitig haben Menschen unter Ihnen/Euch die Möglichkeit, einen Solidaritätsbeitrag zu leisten, um mit einer höheren Teilnehmendengebühr andere zu unterstützen. Bitte wenden Sie sich/wendet euch an uns, falls es euch möglich sein sollte mehr als 500.-€ zu bezahlen.

10. Bewerbung

Bitte bewerben Sie sich/Du dich bis 15.10.18 bei josephine.jackson@adis-ev.de
oder postalisch:

adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung
z.Hd. Maria Kechaja
Aixerstraße 12
72072 Tübingen

mit vollständig ausgefülltem beiliegendem Bewerbungsbogen. Bei Rückfragen können Sie sich/Du dich an Maria Kechaja (Telefon: 07071 14310415) wenden.

Da die Weiterbildung auf insgesamt 14 Teilnehmende beschränkt ist, möchten wir möglichst mit allen Bewerber*innen, ein **kurzes telefonisches Vorgespräch** führen.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung
| Aixerstraße 12 | 72072 Tübingen

Tel. 07071 14310415 | info@adis-ev.de | www.adis-ev.de

Vorstand:

Lean Haug; Lutz Adam (Vorsitzende); Jana Mokali; Marjam Kashefipour; Harald Sickinger; Claudia Merkt.

Geschäftsführer:

Andreas Foitzik

Registergericht Stuttgart VR 721648

Anerkannt als Träger der außerschulischen Jugendbildung nach §4 JBiG BW

Gemeinnützig anerkannt nach §52 AO