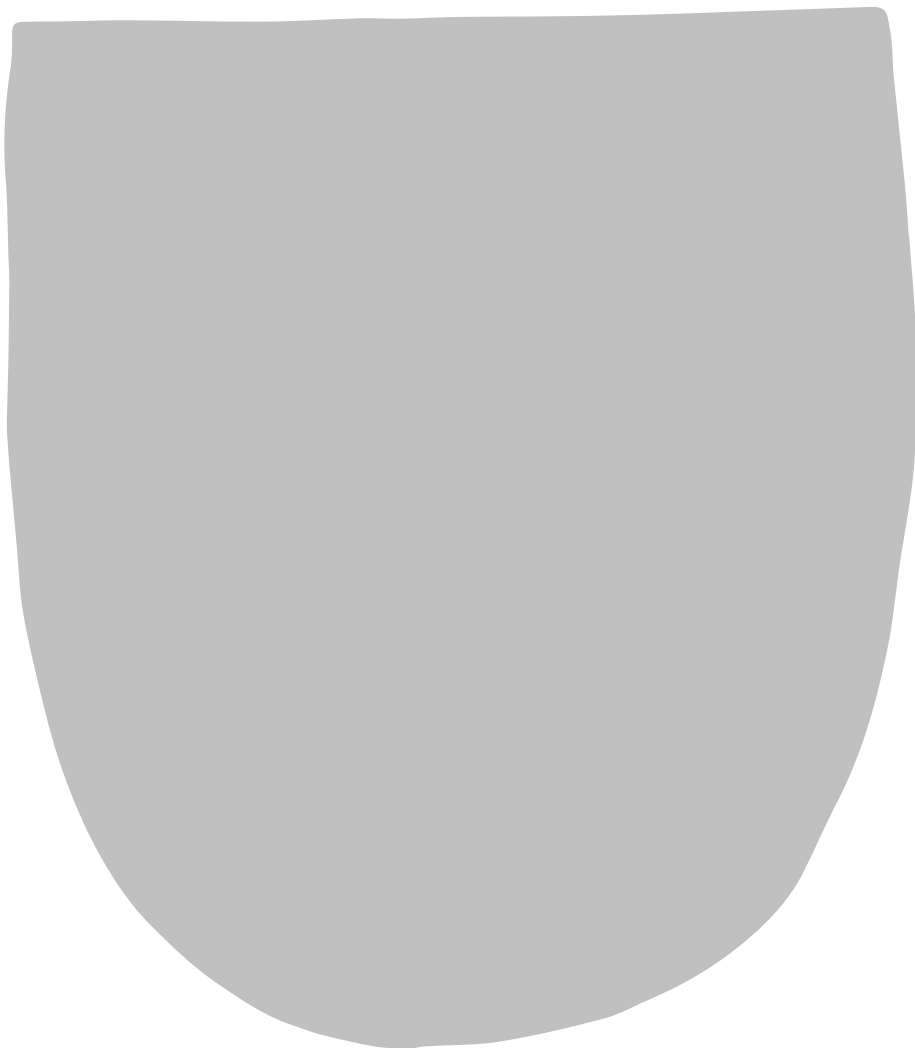
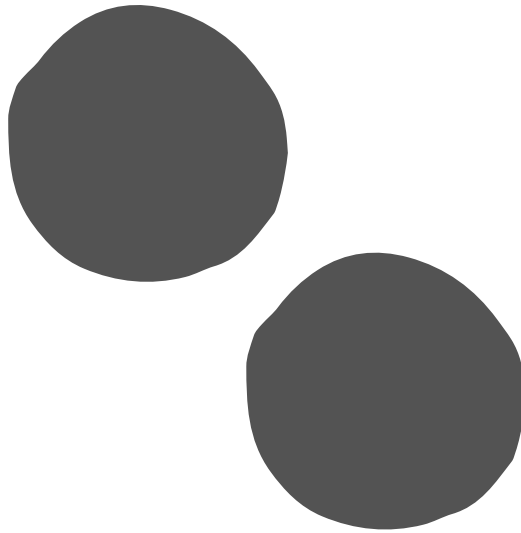
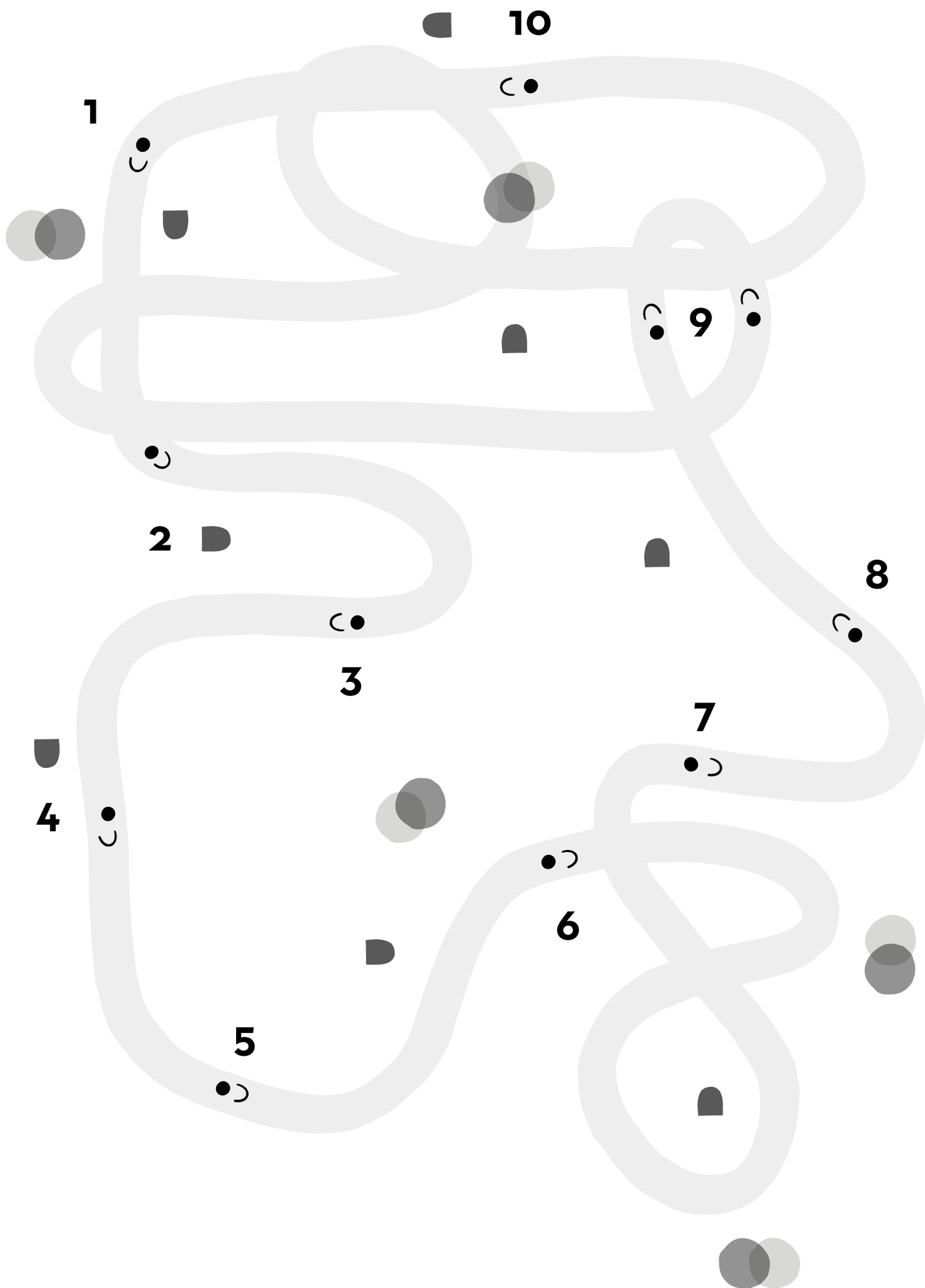
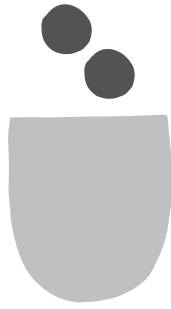


ÜBERSETZEN





Intro



Ihr habt mit dem Set »Lesen Lernen« acht Indikatoren für diskriminierungskritische Lesefähigkeit kennengelernt. Dann habt Ihr mit dem Set »Üben« zu den drei Dimensionen Kanon, Methoden und Strukturen gearbeitet. Anhand vieler Übungen, Szenarien und Beispielen habt Ihr in den Proben und Vignetten Eure diskriminierungskritische Lesebrille geschärft. In dem Pool an Texten und weiterführenden, vertiefenden Materialien auf der Website habt Ihr Eure eigene Lernspur gelegt.

»Übersetzen« stellt auf dieser Basis orientierende Arbeitsschritte vor, um eine punktuelle diskriminierungskritische Veränderungsarbeit zu versuchen. Das Vorgehen ist von der Aktionsforschung inspiriert, in der sich eine Analyse der eigenen Praxis und ihrer Bedingungen mit dem Wunsch nach Veränderung verbindet. Diskriminierungskritische Veränderungsarbeit verläuft demnach in Spiralen, in einem Wechselspiel aus Reflexion und Aktion, im Verweben von Theorie und eigenen Erfahrungen. Den Rahmen für dieses Weben bilden zwei miteinander verbundene Fragen:

- Wie kann ich (mit anderen gemeinsam) meine eigene Praxis verändern?
- Wie kann ich (mit anderen gemeinsam) den Kontext, in den meine Praxis eingebettet ist (z. B. die Institutionen oder die lokale Politik, die gesellschaftlichen Verhältnisse), verändern?

Zu den Arbeitsschritten gehört auch das Einschätzen von Ressourcen, die für die Veränderungsarbeit zur Verfügung stehen: z. B. Geld, Zeit und Unterstützer_innen, der eigene Kräftehaushalt. Möglicherweise entscheidet Ihr, aufgrund dieser Bedingungen Eure diskriminierungskritische Veränderungsarbeit ausschließlich oder zunächst auf Eure eigenen Handlungen an der Schnittstelle von Kunst und Bildung zu konzentrieren. Das kann eine gute Entscheidung sein. Es ist sehr wertvoll, wenn eine individuelle Praxis sich diskriminierungskritisch verändert. Sie kann zudem über sich selbst hinaus Wirkung entfalten, zum Beispiel für Kolleg_innen oder als Anstoß für darauffolgende strukturelle Veränderungen.

Lest zu Beginn alle Arbeitsschritte einmal durch. Übersetzt sie im Laufe Eurer Arbeit auf Eure Situation, die eigenen Bedingungen und Fragen. Es handelt sich um eine modellhafte Reihenfolge der Schritte. Ihr könnt sie ändern, sowie zwischen den Schritten hin- und herwechseln. Beispiele und Erfahrungsberichte aus diesen Bildungsmaterialien können Euch die Prozesse diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit veranschaulichen und Euch inspirieren.

Beim Übersetzen von einer Sprache in die andere gehen ursprüngliche Bedeutungen in Teilen verloren, und neue Bedeutungen kommen hinzu. So können sich auch die in diesen Bildungsmaterialien vorgeschlagenen Ansätze durch Eure Übersetzungsarbeit verändern und weiterentwickeln.

Schritte

1. Verhältnisse beobachten und einen Veränderungsimpuls entwickeln

Euch fällt in Eurer eigenen Praxis/in Eurer Organisation etwas wiederholt auf, dass Ihr durch Eure diskriminierungskritisch geübte Lesebrille problematisch findet. Oder Ihr werdet von anderen auf etwas aufmerksam gemacht. Ihr entscheidet, an dieser Stelle mit der Veränderungsarbeit zu beginnen. Wahrscheinlich seht Ihr durch Eure diskriminierungskritische Lesebrille mehr als einen Ansatzpunkt und ihr müsst priorisieren. Ein paar Entscheidungshilfen:

Achtet auf Dringlichkeiten: Sind z. B. Personen in Eurem direkten Arbeitsumfeld (oder Ihr selbst) akut Diskriminierungen ausgesetzt, so wäre die Unterbrechung dessen eine Priorität.

Achtet auf Durchführbarkeit: Sucht Euch etwas aus, bei dem Euch eine Veränderung mit den für Euch verfügbaren Mitteln zum jetzigen Zeitpunkt möglich erscheint.

Fangt bei Euch selbst an: Nehmt Eure eigene Beteiligung an der Herstellung von Diskriminierung wahr und beginnt dort mit der Veränderung.

2. Worte finden

Versucht, für Euch selbst bzw. gemeinsam mit Euren Mitstreiter_innen zu beschreiben, worum es sich genau handelt: Wie wirken bei dem, was Ihr beobachtet, Strukturen, Methoden und Kanon zusammen? Liegt auf einer der drei Dimensionen ein Schwerpunkt? Welche der acht Indikatoren diskriminierungskritischer Lesefähigkeit sind vielleicht besonders gefordert? Oder: Wie verändert sich die Erzählung, der Blick auf Eure Handlungsmöglichkeiten und Eure eigene Beteiligung an dem was Ihr verändern wollt, wenn Ihr die Situation von jeweils einer der drei Dimensionen oder von einem Indikator aus betrachtet?

Entwickelt beim Wortefinden Euer Vokabular weiter. Lest dafür gerne in diesem Bildungsmaterial und in den weiterführenden Materialien nach und recherchiert bei Bedarf zusätzlich Spezifisches für Eure Situation. Vielleicht macht Ihr sogar eine kleine Weiterbildung, einen Workshop zur Vertiefung eines bestimmten Wissens mit, zum Beispiel zu Klassismus, Transfeindlichkeit, Antisemitismus oder Rassismus – je nachdem, was Ihr anpacken wollt.

3. Zur Sprache bringen

Sprecht mit verschiedenen Leuten über Eure Beobachtungen. Zum Beispiel in Eurem Team im Rahmen einer kollegialen Beratung, in Eurer Organisation, im Betriebsrat oder bei Gewerkschaften, bei Vorgesetzten, in Euren Netzwerken. Oder wenn Ihr alleine arbeitet, tretet in Austausch mit Kolleg_innen. Je nachdem in welcher Situation Ihr Euch befindet, könnt Ihr dafür auch Methoden nutzen, wie problemzentrierte Interviews, Gruppendiskussionen und Cluster.

4. Problemstellung schärfen

Sammelt die Reaktionen und Argumente, die Ihr erhaltet: solidarische, unterstützende genauso wie abwehrende. Vielleicht verändert und schärft sich durch die Rückmeldungen Eure eigene Problembeschreibung. Vielleicht entsteht durch Euren Impuls und das Zur-Sprache-Bringen auch eine größere Gruppe, die das nun gemeinsam bestimmte und geschärfte Problem gemeinsam angehen will.

5. Bedingungsfield wahrnehmen

Allmählich kommt ein Bedingungsfield zum Vorschein: Ihr habt zum Beispiel eine etwas konkretere Vorstellung davon gewonnen, wer sich mit Eurem Anliegen diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit solidarisiert, wer es teilt und wer vielleicht ausweicht, explizit dagegen ist oder untergründig dagegen arbeitet. Möglicherweise ist auch schon eine Vorstellung davon entstanden, wieviel Ressourcen – Zeit, Geld, Räume, Wissen, Akteur_innen – für die beabsichtigte Veränderungsarbeit aufgebracht werden müssten, und in welchem Verhältnis diese Notwendigkeiten zu den vorhandenen Ressourcen stehen. Versucht, das Wissen über diese Bedingungen soweit wie möglich zu konkretisieren. Vielleicht führt Ihr dafür weitere Recherchen, Gespräche und Gruppendiskussionen durch.

6. Bedingungsfield schaffen, Pläne anpassen

Versucht, die notwendigen Ressourcen aufzutreiben, die Eurer Einschätzung nach für Eure diskriminierungskritische Veränderungsarbeit notwendig sind. Je nachdem was ihr vorhabt, versucht das Benötigte zu beschaffen, z. B. durch Forderungen bei der Organisationsleitung nach Zeit, Geld, Personal (oder wenn Ihr die Leitung seid: durch das Organisieren und Bereitstellen von Ressourcen). Oder, wenn es um Eure eigene Praxis geht, plant Eure eigene Arbeit in einer Weise, dass z. B. Zeit für Euren Veränderungsprozess frei wird.

Stoppt zu einem definierten Zeitpunkt die Suche nach weiteren Ressourcen – sonst besteht die Gefahr, dass diese Suche zum Selbstläufer wird und ihr mit der Veränderungsarbeit niemals startet. Passt an diesem Punkt Eure geplante Veränderungsarbeit den verfügbaren Ressourcen an und konkretisiert dadurch Eure Pläne.

7. Ziele und Vorgehen festlegen

Im Zuge der vorangegangenen Schritte sind Vorstellungen von Euren Zielsetzungen und einem Vorgehen entstanden. Definiert nun Euer Ziel für die Veränderungsarbeit möglichst konkret: z. B. lieber »wir möchten, dass unsere Einrichtung den Gender-Gap benutzt«, statt »wir möchten, dass unsere Einrichtung nicht transfeindlich ist«. Haltet die Schritte, die Ihr zur Erreichung dieses Ziels plant, schriftlich fest: bestimmt Tätigkeiten, Aufgabenverteilungen, Phasen mit jeweiliger Dauer und die Ressourcen, die ihr braucht. Ihr könnt eine Tabelle anlegen und/oder eine Landkarte, ein Schaubild, das den Prozess veranschaulicht, zeichnen. Vergesst dabei nicht, Zeit für regelmäßige Reflexionen des Prozesses und Anpassungen Eurer Ziele und Eures Vorgehens zu reservieren. Vergesst auch nicht, Zeit für die Aufzeichnung und Dokumentation Eurer diskriminierungskritischen Veränderungsarbeit zu reservieren. Und vergesst nicht, Zeit für Konflikte frei zu halten.

Eine Schwerpunktsetzung auf eine der drei Dimensionen Kanon – Strukturen – Methoden (ohne dabei deren Zusammenwirken außer Acht zu lassen), macht die Zielerreichung wahrscheinlicher. Sie hilft dabei, Euer Vorhaben angesichts der zu Verfügung stehenden Ressourcen realistisch zu dimensionieren.

8. Loslegen

Wenn Eure Planung soweit steht, dass Ihr denkt, Ihr könnt mit der Veränderungsarbeit beginnen: fangt an. Haltet vielleicht noch einmal kurz inne und betrachtet, was sich möglicherweise schon durch die bisher gegangenen Schritte, durch das Zur-Sprache-Bringen und die verschiedenen Prozesse in der Planungsphase zugunsten Eures Vorhabens verändert hat. Aber dann: legt los!

9. Abschließen

Die diskriminierungskritische Veränderungsarbeit insgesamt ist eine unabschließbare Aufgabe – Euer Projekt, das Ihr im Rahmen des Übersetzens Eures diskriminierungskritischen Bildungsprozesses auf Eure eigene Arbeits- oder Studienwirklichkeit durchführt, braucht dagegen einen von Euch festgelegten Abschluss. Idealerweise ist das Übersetzen-Projekt abgeschlossen, wenn Ihr Euer Ziel erreicht habt. Manchmal müsst Ihr es auch abschließen wenn Ihr nur einen Teil Eures Ziels erreicht habt, aber merkt, dass es unter den gegebenen Bedingungen das war, was Ihr erreichen konntet. Oder aber es hat sich während des Prozesses herausgestellt, dass die Widerstände so massiv und/oder die strukturellen Bedingungen zu ungünstig sind, dass Ihr Euer Ziel

diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit nicht erreichen konntet. Wie auch immer Eure Einschätzung ausfällt: Es ist notwendig, einen Schlusspunkt zu setzen. Zum Beispiel, damit Ihr Euch nicht in einen Erschöpfungszustand manövriert. Oder damit Ihr nicht zu informellen »Veränderungsagent_innen« Eurer Organisation werdet, die von nun an jedes Mal, wenn Diskriminierung virulent wird, mit Veränderungsarbeit beauftragt werden – zusätzlich zu dem, was Ihr sowieso schon zu tun habt.

10. Erreichtes reflektieren und nächste Schritte planen

Schaut auf Eure diskriminierungskritische Veränderungsarbeit zurück: was hat gut geklappt, was würdet Ihr rückblickend anders machen? Wo gab es Widerstände, in Euch selbst und außen? Welches neue Wissen und neuen Erfahrungen sind entstanden? Überlegt, was als nächstes für Euch ansteht. Wollt Ihr z. B. Eure Arbeit nutzen, um in Eurer Organisation einen umfassenden diskriminierungskritischen Organisationsentwicklungsprozess einzufordern? Oder geht es vielleicht erst mal darum, im nächsten Schritt Euer kommendes Jahresprogramm und Eure Website so zu bearbeiten, dass sich die diskriminierungskritische Lesebrille darin deutlich manifestiert? Vielleicht besteht Euer nächster Schritt darin, euch einen anderen Arbeits- oder Studienkontext zu suchen, weil sich gezeigt hat, dass es da, wo Ihr gerade seid, keine Veränderungsmöglichkeit gibt? Findet Ihr, Ihr braucht im Anschluss methodische Fortbildungen, um noch mehr zu diskriminierungskritischen Methoden in der Kunstpädagogik zu lernen? Möglicherweise macht Ihr eine Pause und startet dann einen neuen Zyklus, um das Erreichte zu erweitern und zu vertiefen. In diesem Fall: Weiter geht es bei Schritt 1.

Immer wieder ...



Auf sich und die Mitstreiter_innen achten

Achtet darauf, Euch bei der diskriminierungskritischen Veränderungsarbeit nicht mehr Gewalt auszusetzen, als Ihr vertragen könnt.

Achtet auf eine gute Balance von Gesprächen und Begegnungen mit informierten, solidarischen Personen, die Euch inspirieren, anstatt Euch zu entmutigen. Achtet auf genug Pausen. Kommt auf die verschiedenen Hinweise für die Selbstsorge, die Sorge füreinander, die ihr in diesen Bildungsmaterialien findet, zurück.



Auf Reziprozität achten

Sucht bei den verschiedenen Schritten Rat, Austausch und Zusammenarbeit.

Kollektivität ist eine Basis diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit.

Zusammenarbeit im Team, in der Organisation ist dabei das eine Standbein. Aber oft braucht es auch Partner_innen, Wissen, Aktivismus von außen, die Euch bei Eurem Vorhaben unterstützen.

Achtet bei jeder Konsultation und jeder Zusammenarbeit auf Reziprozität: Beutet keine marginalisierten Menschen und deren Wissen aus. Sprecht mit allen, die Ihr für die Unterstützung Eures Anliegens gewinnen wollt, genau über die Bedingungen der Beratung und Zusammenarbeit.



Die eigene Beteiligung wahrnehmen

Manchmal kann die Entscheidung, die diskriminierungskritische Veränderungsarbeit auf die Institution oder Gruppe zu konzentrieren, zur Vermeidung der Auseinandersetzung mit dem eigenen Diskriminierungshandeln, mit den eigenen Leerstellen führen. Nehmt Euch immer wieder Zeit, Euren eigenen Beitrag bei der Herstellung von Diskriminierung zu reflektieren. Es gibt kein Außen der Verhältnisse und keine widerspruchs- und konfliktfreie Position.



Prozesse und Ergebnisse dokumentieren und weitergeben

Diskriminierungskritische Veränderungsarbeit wird nie alleine bewerkstelligt.

Es ist wichtig, dass wir vernetzt arbeiten und unser Wissen und unsere Praxiserfahrungen teilen. Findet also Methoden und Formen, Eure Arbeit,

Eure Ergebnisse, Eure Erfahrungen, Euer Wissen zu dokumentieren und zu veröffentlichen oder informell an andere weiterzugeben. Ihr findet dafür Beispiele und Anregungen in diesen Bildungsmaterialien, unter anderem bei den Proben. Denkt bei Veröffentlichungen an die selbstbestimmte Repräsentation und an den Dank aller Beteiligten.



Pläne und Ziele reflektieren und anpassen

Im Zuge diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit verändern sich häufig Bedingungen; Prozesse verlaufen anders, als es vorhersehbar war; Widerstände genauso wie Unterstützung tauchen an überraschenden Stellen auf oder verschwinden unerwartet. Es ist wichtig, Kontingenz nicht (nur) als Hindernis zu begreifen, sondern als Bestandteil der Arbeit anzuerkennen. Auch führt die Arbeit zu einem laufenden Wissens- und Erfahrungszuwachs, der vielleicht Eure Zielsetzung und Eure Ideen zum Vorgehen verändert. Beides macht es notwendig, Euren Plan während der Durchführung mehrmals zu überprüfen und anzupassen. Nehmt Euch dafür die Zeit, denn der Abgleich trägt dazu bei, dass Ihr ein Verständnis für die Entwicklungen bekommt. Zudem entsteht dadurch Raum zu reflektieren, was passiert – und was das, was passiert, für Eure Weiterarbeit bedeuten könnte.

Quelle: Mörsch, Carmen (Hg.): Lehr- und Lernmaterial für eine diskriminierungskritische Praxis an der Schnittstelle Bildung/Kunst. Mainz 2022. ISBN 978-3-940892-22-5. <http://diskrit-kubi.net>