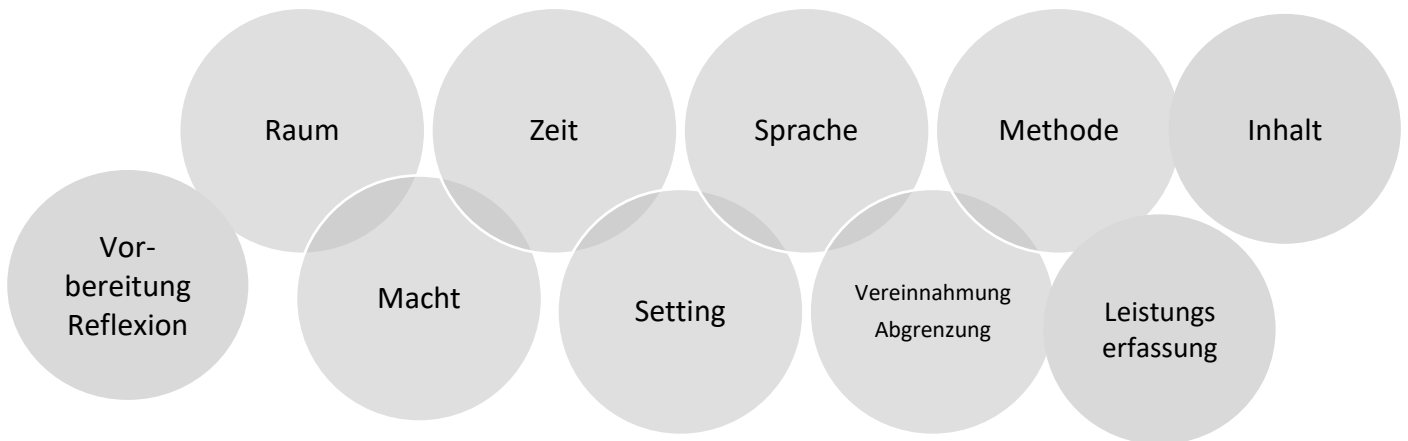


Aufgabenstellung

Beobachtung einer Trainingssequenz, einer Lehrsituation oder einer Arbeitssituation in vier Schritten mit dem Fokus auf antidiskriminatorische und rassismuskritische Interaktion und Kommunikation:

1. Beschreiben Sie die Situation, den irritierenden Moment (Im Gegensatz zum Deuten)
2. Deuten Sie die Situation. Machen Sie Ihre Bewertungen dazu. Versuchen Sie, verschiedene Deutungen zu finden.
3. Analysieren Sie Ihre Bewertungen und eigenen Überzeugungen, Ihre Denkmuster, auch im Hinblick auf Ihre Haltung.
4. Entwickeln Sie neue Ideen zu der beschriebenen Situation.

Mögliche Reflexionsbereiche



Raum:

Wie habe ich mich im Raum bewegt, bin ich gestanden, zu den Teilnehmenden gegangen, sind sie zu mir gekommen?

Halte ich zu allen Teilnehmende ungefähr denselben Blickkontakt, wieviel Raum gebe ich wem?

Zeit:

Wieviel Redezeit stand den einzelnen Teilnehmenden zur Verfügung, wieviel mir?

Vereinnahmung/Abgrenzung:

In wie vielen Sätzen verwende ich *ich* bzw. *wir*? Oder *du* bzw. *ihr*? Wie wähle ich meine Inhalte aus? Was wird nicht behandelt und warum? Wem gebe ich wofür Anerkennung und Wertschätzung, in welchem Ausmaß?

Sprache:

Habe ich Diversität und Gender in schriftliche Unterlagen berücksichtigt in Wort und Bild?

Berücksichtige ich bei meinen Arbeitsanweisungen die Sprachkompetenz der

Teilnehmenden? Achte ich auf den Sprachgebrauch (Fachsprache, Sondersprache und Berufssprache), sind meine Materialien in einfacher Sprache gehalten? (Vermeidung von Nominativen, mehrsilbigen Wörtern, langen Sätzen, Konjunktiv, Passivkonstruktionen,...)

Verwende ich geschlechterreflektierte Sprache? Welche Zuschreibungen hinsichtlich der Personen, mit denen ich arbeite, habe ich bei mir bewusst wahrgenommen?

Setting/Methode:

Wie sehr ist es mir möglich, im Setting und der Methodenauswahl auf die Zielgruppe einzugehen? Welchen Einfluss kann ich darauf nehmen? Wie groß ist der Anteil der Gruppenarbeit? Wie gehe ich mit Konflikten in der Gruppe um, kulturalisiere ich sie? Welche Settings verwende ich, um diskriminierenden Faktoren entgegen zu wirken?

Macht:

Wie sieht die Machtverteilung aus (meine Rolle in Selbst- und Fremdwahrnehmung)? Welche außersprachlichen Signale setze ich?

Inhalt:

Wie präsent sind Themen wie Antidiskriminierung und Rassismuskritik im Alltagsgeschehen? Wie fördere ich Respekt, Vertrauen und Gemeinschaftsgefühl? Wann und wie oft bringe ich etwa gesetzliche Rahmenbedingungen ein (Demokratie, Meinungsfreiheit, Verbot von Gewalt in der Familie, Gleichstellung von Mann und Frau? Religionsfreiheit? usw.)

Leistungserfassung:

Kenne ich meine Erwartungshaltungen? Was ist die Kultur der Organisation dazu? Gibt es eine Definition der Leistungserfassung? Kenne ich die Lernziele (des Auftraggebers, der Organisation, meine und die der Teilnehmenden)? Was bedeutet für mich Lerngeschwindigkeit? Welche Methoden der Selbstbeurteilung von Teilnehmenden kenne und setze ich ein? Welches Gewicht haben diese?

Vorbereitung/Reflexion:

Kenne ich gesellschaftspolitische Ursachen und Folgewirkungen von Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus? Wie eigne ich mir dieses Wissen an? Innerhalb der Arbeitszeit, außerhalb der Arbeitszeit? Wer übernimmt die Kosten? Wieviel Zeit nehme ich mir bzw. kann ich mir für Reflexion nehmen?