FILM AB – MUT AN!

Projektdokumentation

Ergebnisse und Angebote des Modellprojekts Film ab – Mut an! im Bereich Medienpädagogik und Antidiskriminierungsarbeit mit jungen Menschen

FILMUT
Film ab - Mut an !

Impressum:

Herausgeber (V.i.S.d.P.): Friedenskreis Halle e.V.,
Große Klausstr. 11, 06118 Halle (Saale)
Tel.: (0345) 279 807 - 10
Fax: (0345) 279 807 - 11
info@friedenskreis-halle.de
www.friedenskreis-halle.de

Redaktion: Ariane Röder, Anja Ibes
Autor*innen und Lektorat: Ariane Röder, Rashmi Sharma, Anja Ibes, Daniel Brandhoff, Maria Wagner, Julia Wenger, Marina Schulz, Christof Starke, Lilli Heuschneider
Lizenz: CC BY-NC-SA
Fotos: Eigene, Rechte vorbehalten.
Layout: Ungestalt GbR

Halle (Saale), 2019

ISBN 978-3-00-064532-7

Die Erstellung dieser Broschüre wird unterstützt durch das **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** im Rahmen des Programms *Demokratie leben!*, dem Land Sachsen-Anhalt und der Stadt Halle. Es handelt sich um die Ergebnisse des Modellprojekts *Film ab – Mut an! Systemisches Capacity Building gegen Alltagsrassismus*.

Ein Projekt des Friedenskreis Halle e.V.

Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben!

Gefördert im Rahmen des Landesprogramms #WIRSINDDASLAND

INHALT

4–5
Vorwort
Überblick

6–7
Film ab – Mut an!
Das Projekt stellt sich vor

8–9
Ein Rückblick in Bildern

10–11
Die Kurzfilme

12–17
Unser Bildungsansatz
_Von Antirassismus zu Antidiskriminierung
_Emanzipatorische Bildungsarbeit bei FilMut
*_Diskriminierungssensibilität in der Bildungsarbeit am Beispiel der Teamer*innen-Schulung*

18–24
Methoden und Konzepte unter die Lupe genommen
_Das Theater der Unterdrückten
_Drei Workshopmethoden vorgestellt
_Die Filmseminare

25
Stimmen von Projektbeteiligten

26
Danksagung
Material

Neue Wege in der Antidiskriminierungsarbeit mit Zukunftspotential

Mit dem Modellprojekt *Film ab – Mut an! Systemisches Capacity Building gegen Alltagsrassismus* im Rahmen des Bundesprogramms *Demokratie leben!* ist der Friedenskreis Halle e.V. in den letzten zweieinhalb Jahren neue Weg gegangen.

Der modellhafte Grundansatz des Projekts lag in der Verbindung von medienpädagogischer Arbeit mit persönlichen Diskriminierungserfahrungen Jugendlicher und der Erarbeitung strategischer Handlungsoptionen und Zivilcourage mit Hilfe von Theatermethoden. Für den Friedenskreis Halle neu war die Arbeit mit dem Medium Kurzfilm. Innovativ für die Friedensbildungsarbeit bundesweit ist die über die klassische analoge Seminararbeit hinausgehende, digitale Verbreitung der Filme im virtuellen Raum und die Diskussion auf sozialen Plattformen.

Die parallele kritische Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen im Rahmen der Projektarbeit sowie innerhalb des Friedenskreis Halle stellte eine Herausforderung dar.

Nicht alle Ansätze waren erfolgreich. Neben gelungenen Prozessen und Projektergebnissen sowie zahlreichen Auszeichnungen waren viele Etappen auch konfliktthaft, einige sind gescheitert, andere haben überraschende Wendungen genommen. Mit dieser praxisorientierten Broschüre wollen wir Sie und Euch an Prozessen und Ergebnissen teilhaben lassen. Wir wollen unsere Lernerfahrungen teilen, zur Nutzung der entstandenen Projektprodukte, den Filmen oder den beiden entwickelten Workshopkonzepten, einladen und Impulse für die Weiterarbeit geben.

Ein herzlicher Dank geht an alle am Projekt Beteiligten. Ohne das große Engagement des hauptamtlichen Projektteams, der beteiligten Jugendlichen und Kooperationspartner* innen wäre das Projekt nicht möglich gewesen. Ihnen und Euch als Leser*innen eine inspirierende Lektüre. Wir freuen uns über Rückmeldungen und Kontaktaufnahme zur gemeinsamen Weiterarbeit.

Christof Starke und Marina Schulz
Geschäftsführungsteam

#FilMut

WAS DIESE BROSCHÜRE MÖCHTE

Rassismus und strukturelle Diskriminierung sind aktuelle gesellschaftliche Themen. Die Dringlichkeit zeigte sich zuletzt in unser unmittelbaren Nachbarschaft: Der Anschlag eines Mannes, der aus rechtsextremistischer Motivation heraus die Synagoge angriff und schließlich zwei Menschen tötete löste bei uns Fassungslosigkeit aus. Gleichzeitig zeigte es uns einmal mehr, wie wichtig unsere Arbeit im Kampf gegen Diskriminierung und für Gewaltfreiheit und zivilcouragiertes Handeln ist. Im Modellprojekt wollen wir ein zivilcouragiertes Handeln entgegensetzen und fördern. Hierzu bieten wir Workshops an, in denen wir dazu anregen, die eigene Position zu reflektieren, um sich eigener Handlungsspielräume bewusst zu werden. Auch erproben die Jugendlichen dabei Fähigkeiten für Aktionen im Alltag. Wir drehen Kurzfilme, in denen Erfahrungen und Umgang mit Alltagsdiskriminierung thematisiert werden. Damit wollen wir ermutigen aktiv zu werden.

Mit dieser Handreichung möchten wir unsere theoretischen und pädagogischpraktischen Herangehensweisen vorstellen und unsere Erfahrungen und Lernmomente im Projektverlauf darlegen. Im Modellprojekt gab es immer neue Herausforderungen, denen mit Flexibilität, Improvisation und bisherigen Erfahrungen und Kenntnissen begegnet wurde. Wir wollen unsere Erfahrungswerte und Lernprozesse teilen und damit Pädagog*innen im schulischen und außerschulischen Kontext sowie andere und Projektarbeiter*innen unsere Sichtweise und unseren Umgang mit der Thematik transparent machen. Wir haben viel gelernt und unser Projekt immer wieder verändert und angepasst.

SELBSTPOSITIONIERUNG

In der Projektkoordination von *Film ab – Mut an! (FilMut)* arbeiten ausschließlich Menschen aus einer privilegierten Perspektive, genauer *weiße*[1] Frauen mit akademischem Hintergrund, einem Pass und einer Sozialisation in der sozialen und ökonomischen Mittelschicht. Das beeinflusst und bestimmt die Art, wie wir unseren Anspruch auf machtkritische und diskriminierungssensible Bildungsarbeit umsetzen. Es bedarf der kritischen Auseinandersetzung unserer gesellschaftlichen Positionierung und eines kritischen *Weißseins,* welche wir im Rahmen unserer Möglichkeiten in unsere Arbeit mit einfließen lassen.

1 Schwarz und *weiß* verstehen wir als politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich *weißen* Gesellschaft. (vgl. Glossar der Neuen deutschen Medienmacher)

FILM AB – MUT AN!

DIE IDEE

Film ab – Mut an! Systemisches Capacity Building gegen Rassismus im Alltag wurde 2017 bis 2019 als Modellprojekt im Rahmen des Bundesprogramms *Demokratie leben!* umgesetzt. Die Kurzfassung *FilMut* bedeutet: Junge Menschen schauen die im Projekt entstandenen Kurzfilme und gewinnen dadurch den Mut, aktiv Zivilcourage im Alltag zu zeigen. Der Anspruch des Projekts ist es, junge Menschen in Situationen zu stärken, in denen sie Diskriminierung erfahren oder beobachten und mutig handeln. Um dies zu ermöglichen, bekommen junge Menschen mit diversen Erfahrungshintergründen in *FilMut*-Workshops den Raum, Erfahrungen auszutauschen, sich zu solidarisieren und gemeinsam Kurzfilme zu produzieren. Mit Unterstützung eines professionellen Filmteams erlernen sie die notwendigen medientechnischen Fähigkeiten, um selbständig Filme zu drehen. Die Filme haben ein ähnliches Format: Es werden Diskriminierungserfahrungen als wirkmächtige Lebensrealitäten thematisiert und darüber hinaus Handlungsoptionen angeboten.

FilMut ist ein Projekt, das unterschiedliche mediale Kanäle bedient. Die Filme, die im Rahmen der Workshops produziert werden, finden über Kanäle der Sozialen Medien Verbreitung und werden hier in jugendrelevanten Foren diskutiert. Ziel ist es, das Thema verstärkt in die Öffentlichkeit zu bringen und innerhalb der Gesellschaft Möglichkeiten der Zivilcourage sichtbar zu machen und zur Nachahmung einzuladen. Ausgehend von Erfahrungen mit Zivilcourage-Workshops, stellt sich die zentrale Frage, wie wir möglichst viele Jugendliche mit einem in der Gesellschaft unterrepräsentierten Thema erreichen und zur Auseinandersetzung begeistern können. Mit Blick auf eine fortschreitende Digitalisierung liegt der Gedanke nahe, jugendrelevante Plattformen wie Youtube und Facebook und die Arbeit mit dem Medium Film hierfür als didaktische Grundlage zu nutzen. Wir setzten demnach auf die Kombination: "Edutainment" als innovative Methode um die Beratungs- und Bildungsarbeit zu unterstützen.

DAS PROJEKT IM PROZESS

Eine besondere Herausforderung stellte die Beteiligung junger Teilnehmender gerade im außerschulischen Bereich dar. Ursachen liegen in den Möglichkeiten der Kontaktaufnahme, dem Freizeitverhalten und eventuell auch im thematischen Schwerpunkt des Projekts. Anfänglich wurde das Projektvorhaben über eine direkte Ansprache, Kooperationspartner*innen sowie auf unterschiedliche Weise (persönlich, schriftlich, Social Media, ect.) beworben. Es fand sich eine Gruppe von fünf bis acht Jugendlichen mit verschiedener sozialer Herkunft, Muttersprache, Geschlecht etc. zur Gruppe der *FilMaker* zusammen. Die Gruppe traf sich anfänglich alle zwei Wochen nachmittags für drei bis vier Stunden und arbeitete an der Produktion der ersten *FilMut*-Kurzfilme.

Die Teilnehmenden kamen allerdings aufgrund unterschiedlicher Umstände unregelmäßig zu den Veranstaltungen. Dies brachte Herausforderungen in der Vermittlung von inhaltlichen wie technischen Kompetenzen mit sich.

Deswegen wurde ein neues, mehrtägiges Workshop-Format konzipiert, welches die durchgehende Teilnahme der *FilMaker* gewährleistet. Nach einem halben Jahr Projektlaufzeit wurde die Idee einer Teamer*innen- Schulung in Kooperation mit einem weiteren Modellprojekt des Friedenskreis Halle *Weltentausch – Interaktive Spielentwicklung zu Flucht und Asyl in Deutschland* entwickelt *(mehr dazu auf S. 15).*

Nach einem Jahr fand eine Zwischenevaluation statt. Die Teilnehmenden bereicherten diese über ihre unterschiedlichen Hintergründe und Perspektiven (Anti-Diskriminierungstrainer*innen, *FilMaker*, Filmemachende und Projektteam). Bei der Reflexion wurde deutlich, dass die bisherige Projektausrichtung geändert werden sollte *(dazu siehe S. 12).*

FILMUT
Film ab - Mut an !

FILMUT
Film ab - Mut an !

FILMUT
Film ab - Mut an !

EIN RÜCKBLICK IN BILDERN

MAI 2016

Idee und Konzeptentwicklung durch Mine Röber als freie Mitarbeiterin des Trägers

APRIL 2017

Start und struktureller Aufbau des Projekts (Projektteam, Netzwerke aufbauen, PR-Konzeption)

MAI – AUGUST 2017

Logo und Designentwickelung (Logoentwicklungs-Workshop mit Ungestalt. GbR)

Produktion eines Trickfilms zur Projektvorstellung

Filme Kick-Off

SEPT – DEZ 2017

regelmäßige Filmworkshops mit den FilMakern

JAN – NOV 2018

Produktion Filme der FilMaker, Produktion von 4 Filmen: Mojib, Rilana, Dauda und Aysegül

MÄRZ 2018

Erste öffentliche Filmpräsentation mit Diskussion im Puschkino Halle

APRIL 2018

Zwischenevaluationsworkshop mit Konzeptwerkstatt, inhaltliche neue Ausrichtung/ Umgestaltung des Projekts

APRIL – OKT 2018

*Teamer*innen-Schulung (4 Module)*

JULI 2018 – DEZ 2019

Konzipierung und Durchführung des Kurzworkshopformats

OKT – DEZ 2018

mehrere Preise für FilMut :
_Jugend-Engagement-Preis Freistil 2018
_Jugend-Kultur-Preis "Wagnisse" 2018
_Nominierung für den Jugendvideopreis Sachsen-Anhalt 2018
_2. Platz beim Landespräventionspreis 2018 "Gegen Gewalt im öffentlichen Raum"

OKT 2018 – DEZ 2019

zahlreiche Filmvorführungen u.a.:
_GlobaLE (Okt 2018)
_Fahrradkino Heide Nord (März 2019)
_Köthener Filmtage (Okt 2019)
_Offener Kanal Merseburg – Querfurt e.V. : Kurzfilmwettbewerb Kurz&Gut, Tag des Ehrenamts, Kurzfilmtag (Dez 2019)

JAN – JUNI 2019

Verbreitung der FIlme und Projektergebnisse über die Social Media Plattformen von FilMut (Facebook, Youtube, Instagram)

JULI 2019

Kunstaktionen im öffentlichen Raum (Freiraumgalerie e.V.) und Vernissage (Dornrosa e.V.) zum Thema Diskriminierung

JULI – OKT 2019

*Weiterbildungsangebote für Teamer*innen aus Schulung*

OKTOBER 2019

Filmseminar mit Mädchengruppe aus Borna mit Produktion von 3 Kurzfilmen In Kooperation mit Bon Courage e.V. und dem MitMach-Laden Borna

OKT – DEZ 2019

_Anfertigung der pädagogischen Handreichung
_Projektabschlussveranstaltung

MOJIBS GESCHICHTE

Mojib hat einen Termin bei der Ausländerbehörde. Dort wird er beschuldigt, den Termin als Ausrede zu nutzen, um seinen Deutschkurs zu schwänzen. Mojib ist verletzt, da man ihn als Lügner hinstellt. Er sagt dem Sachbearbeiter, dass er einen Film über ihn und sein rassistisches Verhalten machen wird. Was hättest du an seiner Stelle getan?

RILANAS GESCHICHTE

Rilana erzählt von ihrer Freundin Maria, deren Vater das Beste für seine Tochter will, dabei aber eigene Vorurteile übersieht. Maria hält dagegen und bleibt klar bei ihrem Standpunkt. Was hättest du an ihrer Stelle gemacht?

DAUDAS GESCHICHTE

Dauda beobachtet im Bus eine Situation, bei der eine Frau eine rassistische Geste gegenüber einem anderen Fahrgast macht. Dauda setzt sich neben sie und spiegelt ihr ihr Verhalten. Was hättest du an seiner Stelle getan?

AYSEGÜLS GESCHICHTE

Aysegül möchte nicht mehr so behandelt werden als verstünde sie kein Deutsch. Als sie in der Straßenbahn wieder einmal zur Seite geschoben wird, reagiert sie höflich und zeigt, dass sie sehr wohl Deutsch versteht. Was hättest du an ihrer Stelle gemacht?

DAS ZAUBERMÄDCHEN

Daria wird im Park von zwei unbekannten Jungen beleidigt. Doch die beiden wissen anscheinend nicht, dass Daria zaubern kann und werden mit einem Wink ihres Zauberstabs in Frösche verwandelt. Ihnen bleibt nun nichts anderes übrig, als quakend wegzuhüpfen. Welche Superkraft hast du in solchen Situationen?

UNFREUNDLICHKEIT HILFT DIR NICHT WEITER

Nur weil sie sie nicht versteht, ignoriert eine Verkäuferin das stumme Mädchen, dass sie nach einer Information fragt. Eine Kundin, die die Situation beobachtet hat, hilft dem Mädchen weiter und zusammen zeigen sie der Verkäuferin, dass ihre Unfreundlichkeit sie nicht weit bringen wird. Hättest du geholfen?

MENSCH IST MENSCH

Wieder einmal gibt es eine Demonstration, bei der gefordert wird, dass "Ausländer raus" sollen. Doch was würde passieren, wenn wirklich alle gehen würden? Wie wäre Deutschland, wenn alle Menschen aus anderen Ländern nicht mehr da wären? Ein Kurzfilm über Döner und Kartoffeln.

Die Filme befinden sich bei

Film ab – Mut an! filmabmutan www.film-ab-mut-an.de

Sie stehen zur pädagogischen Nutzung oder politischen Disskussion zur Verfügung – wir freuen uns auf Feedback.

VON ANTIRASSISMUS ZU ANTIDISKRIMINIERUNG

In der Periode 2017 bis 2019, förderte das Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend im Rahmen des Programms *Demokratie leben!* Projekte, die sowohl die von Diskriminierung Betroffenen stärken als auch die Mehrheitsgesellschaft sensibilisieren sollten.

Mit dem Anspruch einer gelebten Solidarität innerhalb diversifizierter Gruppen bewegte sich *FilMut* von Anfang an zwischen beiden Bereichen. Unter anderem aufgrund der gesellschaftlichen Positionierung der Projektkoordinierenden stellten wir uns die Frage, wie kritische Bildungsarbeit unter welchen Umständen im Konkreten aussehen kann.

Die bereits erwähnte Zwischenevaluation unterstützte mit weiteren Impulsen unseren Prozess. In zwei Tagen reflektierten, diskutierten und erarbeiteten wir erste Entwürfe für die neuen Kurzworkshops namens *FilMut in Action!*.

Es wurden weitere machtkritische Fragen gestellt wie: Warum besteht ein Team, das zum Thema Rassismus und mit der Erfahrungsebene von Menschen arbeitet, die von Rassismus betroffen sind, aus *weißen* Akademiker*innen? Können wir aufgrund unserer gesellschaftlichen Positionierung in der Bildungsarbeit über Rassismus sprechen und junge Persons of Color (PoC) und *weiße* Jugendliche stärken und im Blick haben? Auch den Fragen, wer auf wessen kosten lernt, wenn in heterogenen Kontexten der Fokus auf eine spezifische Diskriminierungsform gelegt wird oder was benötigt wird um unterdrückenden Mechanismen entgegenzuwirken statt sie zu reproduzieren, versuchen wir konstruktiv und lernend zu begegnen. Hinter unserer Auseinandersetzung damit steht gerade in der Arbeit mit jungen Menschen eine Bedürfnisorientierung und Identifikationsfunktion sowie der Anspruch ungleiche Machtverhältnisse möglichst nicht zu reproduzieren, sondern zu hinterfragen.

Diskriminierung

[...] Diskriminierung (auch: Benachteiligung, Ausschluss, Ungleichbehandlung) heißt, dass eine Person schlechter als andere behandelt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat.[...] Diskriminierung bedeutet den Ausschluss von materiellen Ressourcen, politischer und gesellschaftlicher Teilhabe sowie die Verweigerung von Anerkennung, Respekt oder Interesse. Dabei kann soziale Diskriminierung ganz unterschiedliche Formen annehmen: Sie zeigt sich durch Kontaktvermeidung, Beleidigungen, psychische und körperliche Gewalt, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, gesetzliche Ausgrenzung, persönliche Herabsetzung usw. Der Grundmechanismus von Diskriminierung ist dabei immer gleich: unterscheiden – abwerten – schlechter behandeln. (Quelle: ADB, gekürzt)

Zentral war für uns die anschließende Erweiterung des Themenschwerpunkts von Rassismus zu weiteren Diskriminierungsformen. Dies war ein notwendiger Schritt, um Intersektionalität und die Verwobenheit verschiedener Diskriminierungsformen anzuerkennen. Dabei gingen wir außerdem davon aus, dass mit einer Erweiterung des Fokus mehr Menschen angesprochen werden. Um uns der Herausforderung zu nähern, die die Arbeit mit einer diversifizierten Gruppe mit sich bringt, machen wir u.a. zu Beginn einzelner Workshops unsere eigene Positionierung sowie unserer Auseinandersetzung damit sichtbar. Wir versuchen "Räume" zu schaffen, in denen wir ein besonders bedürfnisorientiertes Miteinander pflegen. Diese "Räume" werden bereits bei der Konzeption von Bildungsangeboten sensibler. So kann ein Team mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und Perspektiven die verschiedenen Bedürfnisse der Teilnehmenden besser in der Konzeption sowie auch bei der Durchführung beachten. Darüber hinaus kann es jungen Menschen eher als Identifikationsfigur zur Seite stehen. Als Beispiel aus unserer Projekterfahrung werden Teamer*innen, die im Alltag Rassismus erleben, von jungen Menschen, die diese Erfahrungen teilen, anders adressiert. Es entsteht eine andere Verbindung und somit ein anderes Verständnis. Dieses Vertrauen ist bei Themen, die mit traumatischen Erfahrungen einhergehen können besonders relevant.

Auf dieser Basis konzipierten wir in Zusammenarbeit mit Expert*innen unterschiedlicher Lebensrealitäten und Erfahrungen einerseits Kurzworkshops für Schulklassen oder den außerschulischen Bereich (z.B. Jugendclubs), sowie andererseits Filmworkshops. Auch bei der Durchführung versuchten wir, in diversifizierten Teams zu arbeiten. Das Format der Filmworkshops änderte sich ebenfalls. Statt wöchentlicher Treffen mit wenig Kontinuität bei der Teilnahme wurde ein fünftägiges Workshopformat von einem Team mit unterschiedlicher Positionierung konzipiert und durchgeführt. Das Lernen ist hier ein fortwährender Prozess gewesen und in der Projektarbeit bedurfte es stetiger Reflexion und Auseinandersetzung auch der Projektkoordination, um diskriminierende Strukturen aufzudecken und ihnen entgegenzuwirken.

Intersektionalität

Intersektionalität bedeutet Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen. [...] Verschiedene Merkmale können aber auch auf ganz spezifische untrennbare Art und Weise zusammenwirken und sich gegenseitig beeinflussen, so dass sie nicht mehr getrennt voneinander betrachtet werden können. [...] (Quelle: ADB, gekürzt)

EMANZIPATORISCHE BILDUNGSARBEIT

In unserer Bildungsarbeit verfolgen wir einen emanzipatorischen Ansatz. Das heißt, wir verstehen Bildung als Persönlichkeits- und Bewusstseinsbildung. Deshalb setzen wir auf interaktive Bildungsformate und erfahrbares und handlungsorientiertes Lernen. Wissen verläuft nicht eindimensional von Team zu Teilnehmenden, sondern es entsteht ein Raum, in dem alle eigenverantwortlich voneinander lernen und den Lernrahmen gemeinsam mitgestalten und mitbestimmen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, gestalteten wir das Projekt möglichst partizipativ und bezogen die Zielgruppe in den Projektprozess mit ein. Dies wurde auf unterschiedlichen Ebenen sichtbar.

Wir finden es wichtig, jungen Menschen nicht nur Austauschräume für Erfahrungen mit Diskriminierung zu bieten und sie in ihrem Handeln dagegen zu stärken, sondern sehen auch die Partizipation im Projekt als einen wichtigen Bestandteil. So wurden die jungen Menschen beispielsweise in die Entwicklung des Logos einbezogen. Auch in der Produktion von Filmen konnten sich die Jugendlichen aktiv einbringen. Dadurch machten sie zusätzlich Erfahrungen in der Teilhabe an demokratischen Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen. Neben der stärkeren Identifikation mit dem Projekt sehen wir die von den Jugendlichen erfahrene Selbstwirksamkeit als Voraussetzung für einen positiven Lernprozess.

Die Filme über Soziale Medien zu verbreiten, hat das Ziel, möglichst viele junge Menschen dazu zu bringen, sich mit dem Thema Diskriminierung auseinanderzusetzen. Wir wollten die Jugendlichen zu Diskussionen im digitalen Raum anregen. Doch dadurch, dass der Einsatz von Sozialen Medien nicht planbar ist, ließ sich diese Strategie nicht umsetzen.

Die Idee des Peer-to-peer-Ansatzes war es, dass sich Jugendliche gegenseitig unmittelbar ansprechen können und als "peers" eher für etwas begeistern können. So wurde die Teamer*innen-Schulung organisiert. Darin sollte jungen Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen ein Zugang zu Bildungsarbeit ermöglicht und das dort gelernte in den *FilMut*-Kurzworkshops direkt praktisch angewendet werden. Wegen ihres Erfolgs wurde dieses Format in das Angebot des Friedenskreis Halle e.V. aufgenommen.

Im Projekt werden und wurden wir phasenweise von jungen Freiwilligen im Rahmen von Praktika, Freiwilligendiensten (Weltwärts) sowie im Ehrenamt unterstützt. In der intensiven Zusammenarbeit brachten die jungen Menschen kreative und wertvolle Impulse ein. Sie beteiligten sich an der Workshopkonzeption, planten Veranstaltungen und führten eigene kleinere Projekte durch.

DISKRIMINIERUNGSSENSIBILITÄT IN DER BILDUNGSARBEIT AM BEISPIEL DER TEAMER*INNEN-SCHULUNG

In dem Projekt *Weltentausch* haben wir gemeinsam mit jungen Menschen mit und ohne Fluchterfahrung ein Planspiel zum Thema Flucht und Asyl entwickelt. Dieses wurde im Rahmen der Teamer*innen-Schulung mit dem Ziel multipliziert, dass die Teilnehmenden anschließend jenes Planspiel selbst in divers aufgestellten Teams in der außerschulischen Bildungsarbeit durchführen. In Kooperation beabsichtigten die Projekte *Weltentausch* und *FilMut*, jungen Menschen mit weniger Zugang zu Ressourcen einen Einstieg in die Bildungsarbeit zu ermöglichen.

Neben den beiden Projektspezifischen-Modulen wurde ein Basis-Modul zur politischen Bildungsarbeit im Allgemeinen sowie der Rolle der Teamenden und ein weiteres Basis-Modul zum Thema Antidiskriminierung angeboten. Aus der Schulung ist ein Pool an Teamer*innen hervorgegangen, die uns bei der täglichen Projektarbeit gegen Aufwandsentschädigung ehrenamtlich unterstützen.

Im Rahmen der Teamer*innen-Schulung stießen wir auf verschiedene Herausforderungen: Die Suche nach Teilneh-

ZIVILCOURAGE

Unter Zivilcourage (wörtlich übersetzt Mut-von-Bürgern) wird das öffentliche Auftreten gegen die herrschende Meinung ohne Rücksicht auf eigene Interessen verstanden. Die Spannbreite reicht davon, bei diskriminierenden Witzen nicht mitzulachen, verbal Stellung zu beziehen, wenn andere ungerecht behandelt werden, bis zum gezielten Hilferufen bei körperlichen Übergriffen. Zivilcourage ist keine angeborene Eigenschaft, sondern kann in so genannten Trainings erlernt werden.
(Quelle: ADB, gekürzt)

menden verlangte sehr viel Zeit und persönliches Engagement. Wir machten die Erfahrung, dass kaum junge Geflüchtete sowie PoC erreicht werden konnten. Daran liegen womöglich unsere bedingt erreichten Kanälen wie auch der Rahmen des Angebots an sich. Die Zielgruppe die wir anzusprechen versuchten, unterliegt u.a. verschiedenen Zwängen, sodass die Sorge zwecks Grundbedürfnissen wie z.B. ein sicherer Aufenthaltsstatus, der Anforderung von guten Deutschkenntnissen, Arbeitssuche ect., das Angebot einer Ausbildung zum*r Bilder*in unattraktiv macht. Eine weitere Voraussetzung, die von der Zielgruppe aufgebracht werden muss, ist die Offenheit und Kraft, sich mit den schweren Erfahrungen der Flucht und des Asylverfahrens offen oder des rassistischen Systems in einer Gruppe auseinanderzusetzen, in der unterschiedliche Privilegien vorherrschen. Neben gewissen Vorbehalten aufgrund des Begriffs "politische Bildung" machten wir darüber hinaus die Erfahrung, dass Menschen, die im Asylsystem leben, die Teilnahme an diesen Projektformaten zeitlich und finanziell stark erschwert wird. Die Erfahrung in der entstandenen diversifizierten Gruppe werten wir letztendlich als solidarisch stärkend und stützend.

Es war uns nicht möglich, alle Teilnehmenden der Teamer*innenschulung für ein Engagement in der politischen Bildung zu begeistern. Verschiedene Faktoren wie beruflich, schulische oder familiäre Eingebundenheit ließen ein weiteres Engagement nicht zu.

Ein weiterer zu problematisierender Punkt umfasst die Entlohnung der Tätigkeit. Ehrenamtlich Teamende, die Workshops für unseren Verein durchführen, erhalten eine Aufwandsentschädigung. Doch Menschen, die sich im System des Asylbewerberleistungsgesetzes oder des Jobcenters befinden, dürfen kaum oder gar nichts dazu verdienen. Die Motivation für die Ausübung solch einer Tätigkeit basiert daher auf ungleichen Voraussetzungen. In der Realität wird Ehrenamt und Engagement so zu dem Privileg einer Minderheit.

Retrospektiv stellen wir uns die Frage: Haben wir überhaupt rassismus- und diskriminierungssensibel gearbeitet? Die Ausgestaltung der Schulung ist durch eine Vielfalt von Perspektiven geprägt, jedoch sind strukturell betrachtet die Ideengeber*innen aus beiden Projekten *weiß* positioniert. Dadurch werden Herrschaftsstrukturen und Machtverhältnisse reproduziert.

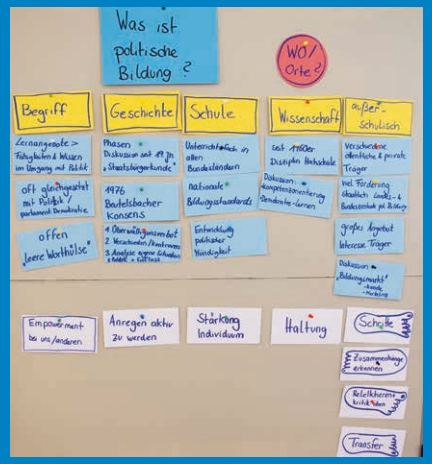
Rassismus

Rassismus bezeichnet die Einteilung von Menschen in feste Gruppen ("Rassen" oder "Kulturen") anhand tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (Haut-, Haarfarbe, Sprache, Herkunft, Religion) und die damit verbundenen Bewertungen und Diskriminierungen. [...] Die Existenz menschlicher "Rassen" ist längst widerlegt. [...] Rassismus beruht auf historisch gewachsenen ungleichen Machverhältnissen, die durch individuelle Verhaltensweisen, Gesetze und Institutionen aufrechterhalten werden. (Quelle: ADB, gekürzt)

Zudem werden wertvolle und für rassismuskritische bzw. diskriminierungssensible Projekte unabdingbare Perspektiven und Impulse nicht mit in die Planung einbezogen. Eine heterogene Stellenbesetzung und Kooperationen mit migrantischen Selbstorganisationen sind hier eine mögliche Herangehensweise. Auch können von Diskriminierung nicht betroffene Teamende nicht die Anknüpfungs- und Identifikationspunkte bieten wie jene, welche Erfahrungen mit den Teilnehmenden teilen.

Diese Erfahrungen und die stetige Selbstreflexion darüber hatten auch im Friedenskreis Halle e.V. Konsequenzen. Der Verein strebt eine Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung an, um weitere strukturelle Benachteiligung aufzudecken. Es wird versucht, Alternativen und Strategien zu finden.

Wir lernen aus unseren Erfahrungen und entwickeln die Teamer*innenschulung stetig und selbstkritisch weiter.



Person/People of Color (PoC)

... ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als *weiß*, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. [...] Inzwischen wird häufiger von BPoC (Black and People of Color) gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschließen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) vor, die auch indigene Menschen mit einbezieht. (Quelle: Glossar der Neuen deutschen Medienmacher)

Mitte 2018 kamen die *FilMut*-Projektkoordinator*innen mit der Antidiskriminierungstrainerin Rashmi Sharma sowie einer Teilnehmerin aus der Teamer*innenschulung zusammen und konzipierten einen Tagesworkshop für schulische und außerschulische Bildungskontexte. Dabei orientierten wir uns an den Ergebnissen der Zwischenevaluation. Der Tagesworkshop *FilMut in Action!* (in dieser Broschüre auch Kurzworkshop genannt) nimmt die bestehenden Kurzfilme der *FilMaker* als Grundlage, um sich mit Diskriminierung im Alltag zu beschäftigen. Der Workshop richtet sich an junge Menschen mit diversen Lebensrealitäten im Alter von 14 – 27 Jahren und dauert in der Regel 6 Stunden. Aus den sich in unserer Reflexionen ergebenen Auseinandersetzungen mit den Rahmenbedingungen für die Bildungsarbeit im Projekt wird auch hier eine Zusammensetzung der Workshopleitung in diversifizierten Teams bevorzugt. In dem Workshop arbeiten wir mit einer Kombination aus Anti-Bias-Methoden[2], die anschließend zu einer kritischen Analyse der im Projekt entstandenen Filme überleiten. Mit Übungen aus der Theaterpädagogik und dem *Theater der Unterdrückten* (nähere Beschreibung s.u.) wird sich dem Thema Diskriminierung auf einer Erfahrungs- und Emotionsebene genähert. So wird die Möglichkeit der Ermächtigung und Handlungsfähigkeit geschaffen, und die Teilnehmenden gestärkt.

Der Tagesworkshop *FilMut in Action!* als auch das 5-tägige *Film ab - Mut an!* Filmseminar sind auch 2020 weiterhin buchbar.

Für weitere Informationen und Anfragen schicke Sie bitte eine Mail an:
friedensbildung@friedenskreis-halle.de

2 Anti-Bias = Konzept, bei dem sich der eigenen Vorurteile bewusst gemacht wird

DAS *THEATER DER UNTERDRÜCKTEN*

Über die theaterpädagogischen Methoden des *Theater der Unterdrückten* werden Unterdrückung und Machtverhältnisse sichtbar gemacht und versucht, diese gemeinsam zu verändern. Vieles, was mit Worten nicht gesagt werden kann, wird in einem dafür sensiblen Raum durch den Körper und das eigene Handeln wahrnehmbar gemacht. Dazu nutzen wir in unserem Workshop *FilMut in Action!* theaterpädagogische Methoden, wie z.B. das "Forumtheater" oder das "Standbildtheater" *(siehe "Material", S. 26).*

Die Teilnehmenden verstehen Diskriminierungsmechanismen und Machtverhältnisse in mehrstündigen Workshops anhand der Erfahrungen, die sie mitbringen. Dabei lernen die Teilnehmenden, ihr eigenes Verhalten kritisch zu reflektieren und werden diskriminierungsbewusster. Sie werden motiviert, in verschiedenen Situationen der Unterdrückung widerständig und solidarisch zu handeln.

DREI WORKSHOPMETHODEN VORGESTELLT

Im Folgenden wollen wir uns drei ausgewählte Übungen aus dem Kurzworkshop-Format genauer anschauen und unsere Erfahrungen damit teilen:

Wichtige Hinweise:

- Zu Beginn versuchen wir, ein vertrauensvolles Gruppenklima zu erzeugen. Dazugehört es, einen Raum zu schaffen, in dem sich alle Anwesenden wohl fühlen,indem die Teilnehmenden Grundregeln für das Miteinander im Seminar erstellen.Bei allen Übungen ist Freiwilligkeit und Vertraulichkeit grundlegend und esist immer möglich, sich zurückzuziehen.
- Innerhalb des theoretischen Teils der Workshops, der sich u.a. auf Methoden zur Reflexion der eigenen Identität bzw. Biographiearbeit konzentriert, arbeiten wir meist mit Anti-Bias-Methoden *(zu finden unter S. 26).*
- In der Arbeit mit Theatermethoden ist es wichtig, dass die Teilnehmenden im Vorfeld ein Gefühl für den Raum, die Anwesenden und sich selbst entwickeln. Daher werden immer wieder kleinere Theater- oder Körperbewusstseins-übungen eingesetzt.

1. PERSPEKTIVWECHSEL – DIE ARBEIT MIT DEN KURZFILMEN

Ziel: Die Teilnehmenden (TN) setzen sich mit den in den Filmen gezeigten Geschichten bezüglich Alltagsdiskriminierung auseinander. Es kommt zu einem Perspektivenwechsel. Handlungsoptionen werden aufgezeigt.
Zeit: 30 – 40 Minuten
Material: Beamer, Boxen, Filme
Ablauf: Zu Beginn wird der Kontext der Filme (Produktionsprozess) transparent gemacht. Es werden 3 – 4 Filme zusammen angeschaut. Anschließend werden Fragen in die Gruppe gegeben werden, wie:

- Was ist in den Filmen passiert?
- Wer spricht? In was für einer Sprache wird gesprochen?
- Wie wird gehandelt (immer anwendbare Strategie)?

Es lassen sich außerdem unterschiedliche Ebenen von Diskriminierung herausarbeiten sowie das Thema Intersektionalität einbeziehen.

Unsere Erfahrungen mit dieser Methode:
Die Teilnehmenden sind in der Regel sehr begeistert von dem Medium Kurzfilm. Dieses ist in unterschiedlicher Form anwendbar. In Bezug auf den anschließenden Austausch werden die Teilnehmenden angeregt, eigene Erfahrungen zu teilen. Um eventuelle "Trigger" zu vermeiden, kann es hilfreich sein, im Vorfeld kurz zu beschreiben, dass Situationen gezeigt werden, in denen Menschen Diskriminierung erleben.

2. HANDLUNGSSTRATEGIEN – AUSTAUSCHRAUM UND GRUPPENARBEIT

Ziel: Die TN kommen in Kontakt. Sie tauschen sich über Erfahrungen mit Alltagsdiskriminierung und eigene Strategien aus. Zusammen werden Strategien entwickelt.
Zeit: 30 – 40 Minuten
Material: Flipchart, Stifte, Moderationskarten, Uhr
Ablauf: Die TN finden sich in Kleingruppen (ab 3 TN) zusammen. Es wird die Aufgabe in die Gruppen gegeben, sich zu den gesehenen Filmen oder selbst erfahrenen Situationen auszutauschen und mögliche Handlungsoptionen zusammenzutragen und zu notieren.
Hierfür bekommen die Gruppen jeweils 20 – 30 min. Zeit. Alle kommen wieder zusammen, in der Großgruppe werden verschiedene Handlungs-optionen zusammengetragen und auf ein Plakat geschrieben – auf **Frei-willigkeit** basierend können TN von ihren Erfahrungen erzählen.
» Diese Übung dient als Vorbereitung für Ideen zum Theaterspiel.

Unsere Erfahrungen mit dieser Methode:
Aus zahlreichen Feedbacks zu schließen ist dieser Teil oftmals der für TN einer der bedeutendsten Teile des Workshops. Aufgrund der sensiblen Thematik ist es wich-tig, dass die TN sich selbstständig in Gruppen zusammenfinden. Genügend Zeit für diese Methode bereitzustellen, ist für den Prozess der TN hilfreich.

3. HANDELN ÜBEN – DAS FORUMTHEATER

Ziel: Die TN machen sich gegenseitig Diskriminierung sichtbar. Die TN verändern die Situation aktiv über ein Ausprobieren verschiedener Handlungsoptionen. TN erkennen Grenzen in eigenen Handlung.

Zeit: Mindestens 60 Minuten

Material: Bühne (angedeutet), Stühle aufgereiht für die TN in der Rolle des Publikums

Ablauf: Die TN bekommen Zeit, sich ein bis zwei Situationen in einer Kleingruppe zu überlegen. Die erste Gruppe geht auf die Bühne. Zu Beginn der Szene werden die Darstellenden vom Publikum "ein-" zu Ende hin "ausgeklatscht". Die Szene beginnt und wird bis zum Höhepunkt gespielt. Die Darstellenden werden einzeln gefragt, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Das Publikum wird nach einer möglichen Handlungsoption in der Rolle der Unterdrückten oder einer passiven Person gefragt. Die Szene wird von Beginn an mit eingetauschter Person aus dem Publikum gespielt. Darstellende werden gefragt, ob sich ihre Gefühle verändert haben. Handlungsoption wird notiert, Darstellende und Publikum wechseln weiter durch, Szene wiederholt sich in abgewandelter Form. Nächste Gruppe kommt auf die Bühne.
» Verschiedene Handlungsoptionen können im Bezug auf die eigene Positionierung sowie die Fähigkeiten aufgezeigt werden.

Unsere Erfahrungen mit dieser Methode:
Auch bei dieser Methode ist es wichtig, den Teilnehmenden viel Zeit und Raum zu geben. Ihre Anwesenheit basiert auf Freiwilligkeit. Wenn sie jedoch merken, dass es keinen Anspruch an Perfektion oder Professionalität gibt, steigt der Mut zu performen. Für die Verständlichkeit ist es wichtig, Schritt für Schritt das Vorgehen zu erklären. Teilnehmende berichteten, dass dies der eindrücklichste Teil des Workshops war.

DIE FILMSEMINARE

GEDANKEN ZU ERFAHRUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN BEI DER PLANUNG UND UMSETZUNG

Die von uns konzipierte Filmseminarwoche im Umfang von ca. 5 Tagen gestaltet sich ähnlich wie unser Kurz-Workshop *FilMut in Action!*. Wir beleuchten zusammen das Thema Alltagsdiskriminierung, entwickeln und erproben dazu Handlungsoptionen und arbeiten dabei mit Methoden des *Theaters der Unterdrückten*. Das zeitlich längere Format bietet den Vorteil, dass die Teilnehmenden genügend (Zeit-)Raum in einem sensiblen Rahmen bekommen, sich über eigene Diskriminierungserfahrungen auszutauschen, diese mit ihrer Positionierung zusammenzubringen und anschließend filmisch dazu Statements zu verfassen. Eine durchgehende Teilnahme ist hierfür eine wichtige Voraussetzung.

DAS KONZEPT DER FILMSEMINARWOCHE

1. Kennenlern- und Gruppenprozess

Je nachdem wie gut sich die Gruppe kennt, wird viel Zeit für den Kennenlern- und Gruppenprozess als Grundlage für eine anschließend sehr persönliche Auseinandersetzung mit einem sensiblen Thema eingeplant.

2. Annäherung an die eigene Identität

Über lebensweltnahe und erfahrungsbasierte Methoden wird sich der eigenen Identität genähert. Hier ist es abhängig von der Zielgruppe, welcher Zugang gewählt wird. Es bietet sich eine Form von Biographiearbeit an, bei der die Teilnehmenden gegenseitig Anknüpfungspunkte finden und Gemeinsamkeiten und Unterschiede ausgemacht werden.

3. Vorurteile und Diskriminierung

Um aufzuzeigen, wie Vorurteile wirken, wird mit methodischen Übungen die Vielfalt der eigenen Identität auf einige wenige Merkmale reduziert. Hier können bspw. mit einer Bildanalyse Vorurteile sichtbar gemacht werden (s. Chimamanda Ngozie Adichie – "The Danger of a Single Story"). Hierbei wird an die eigenen Vorurteile angeknüpft. An den vorausgegangenen Übungen lässt sich erläutern, was Diskriminierung ist, wie diese entsteht und wirkt.

4. Handlungsmöglichkeiten und Entwicklung einer Filmidee

Mit Methoden aus dem *Theater der Unterdrückten*, die in Vorübungen vorbereitet werden, können wir uns dem Thema Zivilcourage annähern (s. oben). Gleichzeitig bietet die szenische Darstellung von Situationen, in denen Diskriminierung stattgefunden hat, eine Vorbereitung für die Ideenfindung für die Kurzfilme. Die Verbindung von Forumtheater mit der Produktion von Filmen hat sich als förderlich erwiesen und ist daher sehr empfehlenswert. Hier werden Szenen nachgespielt, die bei Menschen mit traumatischen Erfahrungen starke Gefühle auslösen können. Darum ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese Übung absolut freiwillig ist!

5. Filmproduktion

Die Filmproduktion selbst ist meistens aus der Situation heraus. Es braucht genügend Personen (abhängig vom Alter bzw. vom Grad der Selbständigkeit der Teilnehmenden), welche die Kleingruppen unterstützen und sich grundlegend mit der Produktion von Filmen auskennen.

6. Abschlusspräsentation

Hier werden die Produkte, wenn möglich, feierlich Freund*innen und Familie präsentiert. Es ist ein sehr wichtiger Moment der Selbstwirksamkeit und Stärkung, der die Jugendlichen selbst und ihre Angehörigen mit Stolz auf das erfüllt, was sie in der Woche produziert haben. Gleichzeitig wird so der Wirkungskreis erweitert.

Wichtige Hinweise

- Es besteht eine Spannung zwischen Prozess und Ergebnis. Lernen ist an sich prozesshaft und nicht auf Ergebnisse fokussiert. Dennoch ist es für die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden wichtig, dass ein fertiges Produkt entsteht. Und auch erwarten z.B. Fördermittelgeber häufig sichtbare Ergebnisse. Es muss aktiv darauf geachtet werden, dass dem Lernprozess genügend Zeit eingeräumt wird.
- Das Fünf-Tages-Seminar hat sich allgemein als sehr geeignetes Format erwiesen. Soziale Netzwerke können junge Menschen gut in ihrer Lebenswelt erreichen, sodass während der Produktion von Inhalten (sei es Film, Radio, Musikvideos, etc.) Lernprozesse stattfinden. Gruppen können aus ihrer Dynamik geholt werden und im Unterricht weniger sichtbare Jugendliche erhalten die Möglichkeit, sich persönlich zu entfalten.

Frieda

Ich habe zuerst als Praktikantin und später als Teilnehmerin der Teamer*innenschulung an dem Projekt von *FilMut* teilgenommen. Mich haben das Engagement, die positive innere Einstellung sowohl der ProjektleiterInnen als auch der Teilnehmenden beeindruckt. Durch das Zulasssen von kritischem Hinterfragen des eigenen Projektes, sowie begleitenden rassismuskritischen Workshops, wurde Raum für einen achtsamen und sensiblen Umgang aller Projektteilnehmer*innen geschaffen. Genau auf diese achtsame und respektierende Haltung zueinander macht dieses Projekt aufmerksam und sensibilisiert (hoffentlich) dafür, wenn andere Menschen aufgrund äußerer Merkmale diskriminiert und in ihrer Würde verletzt werden.

Rashmi

Trotz Vorhandensein eines Antidiskriminierungsgesetzes erfahren viele Menschen in der deutschen Gesellschaft Alltagsdiskriminierung in verschiedener Form. Vielen Menschen fehlt es an Sensibilität, Diskriminierung im Alltag zu sehen. Es besteht der Gedanke, dass es in Deutschland schon ausreichend Gleichberechtigung gibt. Um dies infrage zu stellen und Diskriminierung langfristig zu bekämpfen, ist kritische Bildungsarbeit ein wichtiger Lösungsansatz.

Rilana

Das Projekt bietet eine gute Möglichkeit, sich mit der Thematik Rassismus und von Rassismus betroffenen Menschen auseinanderzusetzen und gleichzeitig auch aktiv etwas gegen diese Form der Diskriminierung zu tun.

Sebastian

Ich glaube, dass in so einem Workshop alle Teilnehmenden ihre eigenen spannenden, traurigen, lustigen und berührenden Geschichten zu erzählen haben. Allerdings wurde diesen Geschichten bislang eben noch kein oder wenig Gehör geschenkt. Deshalb bietet für mich dieser Workshop die Möglichkeit, mit den Teilnehmenden Filme zu schaffen, die man sonst vielleicht eben nicht zu sehen bekommt. Das macht es für mich spannend.

Danksagung

Mine Röber • ehem. Projektkoordinatorin und Ideengeberin von *FilMut*
Ariane Röder • Projektkoordinatorin *FilMut*
Anja Ibes • Projektkoordinatorin *FilMut*
Christof Starke & Marina Schulz • Geschäftsführung Friedenskreis und Projektsteuerung *FilMut*
alle Kolleg*innen im Team des Friedenskreis Halle e.V.
(insbesondere in der Buchhaltung und Markus Wutzler, Julia Wenger, Maria Wagner, Daniel Brandhoff, Udo Bormann, Lilli Heuschneider)
Doro Weiß • Praktikantin, angehende Teamerin
Frieda Koch • Praktikantin, angehende Teamerin
Aida Lamija • Weltwärts-Freiwillige und Künstlerin
Sebastian Stoer • Medienfachliche Begleitung der *FilMaker* (Lumalenscape GmbH)
Robert Schröder • Executive Producer (Lumalenscape GmbH)
Ivo Zibulla & Freya Schork • Gestaltungsexpert*innen (Ungestalt GbR)
Barbara Bräuer • Supervision und Teamcoaching
Maria Köhler • Social-Media-Beraterin (Kokoma – PR- und Projektmanagement)
Luis Carrera • Beratung im Rahmen Evaluation (FairBindung e.V.)
Miriam Chebaibai Koch • Beratung im Rahmen Evaluation (EOTO e.V.)
Soma Said • Beratung im Rahmen Evaluation
Rashmi Sharma • Antidiskriminierungstrainerin
Ndella Ba • Freie Antidiskriminierungstrainerin
Maria Taebling • Freie Medienpädagogin und medienfachliche Begleitung der Filmseminare
Barbara Bräuer • Supervision und Teamcoaching

und natürlich unsere teilnehmenden Jugendlichen, ohne deren Engagement und Interesse dieses Projekt nicht hätte stattfinden können

Material

- Antidiskriminierungspädagogik, Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen (Liebscher, Fritzsche)
- Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler" (Boal)
- "Rainbow of Desire" / "Regenbogen der Wünsche" (Boal)
- Mangoes and Bullets (glokal e.V.) – "Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln" https://www.mangoes-and-bullets.org/
- Bildungsmaterial Informationsbüro Nicaragua http://www.informationsbuero-nicaragua.org/neu/index.php/wir-ueber-uns-28
- Rassismuskritischer Leitfaden (Autor*innenKollektiv Imafredu Projekt) https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leiftaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf
- "Willst du mit mir gehen?" (quix – Kollektiv für kritische Bildungsarbeit – Intersek) https://www.quixkollektiv.org/

Die Antidiskriminierungsarbeit des Friedenskreis Halle e.V. unterstützen, Geld spenden oder Fördermitglied werden: **www.friedenskreis-halle.de/spenden.**

Für Anfragen zu den Workshops und für die Zusendung weitere Broschüren: **Friedensbildung@friedenskreis-halle.de**
Tel.: (0345) 279 807 - 10

ISBN 978-3-00-064532-7