

Ergebnis- und Fotoprotokoll Vernetzungstreffen „Queere Bildung“ 22.06.2017



AG 1 – Die haben wir hier gar nicht?!- Queere Sichtbarkeit im Kontext Schule

1. Queere Sichtbarkeit ohne Diskriminierung/Othering
2. Wie Vielfalt ins Team bringen?
3. Wie Raum (Raum und Zeit) schaffen für Persönlichkeitsbildung?
4. Strukturelle Probleme

Zu1) strukturelle Probleme

- Ausfinanzierte Projekte als Grundlage
- Modellhaftigkeit
 - ➔ Innovationsdruck auf brechen
- Projektbeantragungsrhythmus + Geldausschüttung besser gestalten
 - ➔ Förderungslogiken realitätsnaher gestalten

Problem	Wunsch	Lösung
Unsicherheit	Schule der Vielfalt	
Queere Sichtbarkeit im Unterrichtsstoff (als Querschnittsaufgabe)	Haltung	Zeit Geld Ideen
Heteronormativität= Diskriminierung= Unsichtbarkeit	Obligatorisches Curriculum für Lehrkräfte (Studium/ Fortbildung/...)	Schulen installieren Mechanismen, die automatisch einsetzen, wenn Diskriminierung stattfindet
Individuelle Persönlichkeitsbildung (fehlender Raum/Zeit)	Wunsch nach Begleitung Kompetent und wohlwollend	Unterstützung von/Solidarität mit queeren Schüler*innen
Queere Sichtbarkeit → Angst vor Diskriminierung	Diversität = Normalzustand	Methoden mit „Schutzraum“ anwenden
Mangelndes (zu oberflächliches) Problembewusstsein bei pädag. Fachkräften (einschließlich Lehrer*innen)	Alle pädagogischen Fachkräfte (Lehrer*innen) erkennen Diskriminierung und sehen es als ihre Aufgabe an <u>immer</u> aktiv zu werden	Bessere ökonomische Voraussetzungen für diese Arbeit → Nicht nur ehrenamtlich
Einbindung von Vielfalt der Identität in die konkrete Bildungsarbeit		
Sichtbarmachung= Ausstellung= Othering	Sichtbarkeit von Vielfalt (angstfrei) Entspannte Offenheit ohne Othering	Viel queere Sichtbarkeit + Normalität (sic!)/Alltag = ♥ Othering Othering Othering Normalität



<p>Problem: Queere Sichtbarkeit in Schule → Angst vor Diskriminierung</p>	Wie Vielfalt ins Team bringen	<p>Wie schaffen wir Raum für (queere) Persönlichkeitsbildung?</p> <p>Viel Empathie für alle zeigen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine Klassensanktionen - Kein Vorführen <p>Auf Umgangsregeln (zuvor erarbeitet) im Diskriminierungsfall verweisen</p> <p>→ Sanktionen vorher besprechen</p>
	<p>Vielfalt im Team in einer weiß positionierten, cis-geschlechtlichen Mehrheitsgesellschaft</p> <p>Kooperationen anregen für Projektzusammenarbeit</p>	<p>Genderdiverse Rollenvorbilder einbauen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Auf vielen Ebenen → Horizonte erweitern → Auch durch Reisen, Events
		<p>Konflikttraining anbieten</p> <ul style="list-style-type: none"> → Entschuldigungen → Deeskalation
		<p>Vitrinen + Ausstellungsbereiche in der Schule nutzen</p> <p>→ Beratungsmaterial zugänglich und präsent</p>
<p>Wunsch: Alle pädagogischen Fachkräfte (Lehrer*innen) erkennen Diskriminierung <u>und</u> sehen es als ihre Aufgabe an <u>immer</u> aktiv zu werden</p> <p>Schule der Vielfalt</p>		
<p>Lösung: Schulen installieren Mechanismen, die automatisch einsetzen, wenn Diskriminierung stattfindet</p>	Vertrauensarbeit	<p>Wie ermöglichen wir queere Sichtbarkeit ohne Diskriminierung/ohne Othering?</p>
		<p><u>Strukturelle Verankerung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Neue Rahmenlehrpläne - Schule der Vielfalt -> Leitbildverankerung - Uni-Ausbildung - Weiterbildung
		<p><u>Methodische Möglichkeiten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gendersensible Sprache!!! - Sofort-Feedback bei Diskriminierung + Kontextualisierung - Weniger Wertung von Schüler*innen -> mehr Empowerment - Auswahl der Beispiele in

AG 2 – Queere Bildung Intersektional

In der AG wurde intersektionale Pädagogik im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und die Sensibilisierung für Mehrfachdiskriminierung thematisiert, in Kleingruppen wurden Forderungen und Handlungsmöglichkeiten ausformuliert und Lösungsvorschläge gesammelt.

Zunächst wurde besprochen was unter intersektionalen Gesichtspunkten in der Bildungsarbeit passieren sollte. Daran anknüpfend wurde die Frage diskutiert, wie anti-diskriminierende Bildungsarbeit gewährleistet werden kann und was unter inklusiver Bildungsarbeit zu verstehen ist.

Dazu mussten Begriffe wie Betroffenheitsnormen oder Binnendifferenzen definiert werden, um auf Lehrinhalte genauer eingehen zu können, denn sie enthalten oft ausschließende und diskriminierende Diskurse, die bestimmte Effekte auf die Jugendlichen haben. Die eigene Rolle und Machtpositionen in der queeren Bildungsarbeit als Lehrkraft, Pädagog*in oder Sozialarbeiter*in muss dahingehend reflektiert sowie Erfahrungen in queerer Bildungsarbeit sollte mitgebracht werden.

Weitere Fragen die sich stellten, waren: Wie bei Diskriminierungen intervenieren? Welche Machtdynamiken sollen aufgebrochen werden? Wie können wir Theorie im Alltag umsetzen? Forderungen bzw. Prinzipien intersektionaler Arbeit mit Jugendlichen sollten sein:

- Interventionen bei Diskriminierung / Alle im Bereich Soziale Arbeit, Pädagogik, politischer Bildung sollten „sensibel“ für exkludierende und rassistische Begriffe und Handlungen sein
- Sensibilität für Mehrfachdiskriminierungen bzw. Überkreuzungen von Ausschlüssen / mehrdimensionale Verletzbarkeit (Hutson) als Voraussetzung für Alle
- KEINE Tabuisierung und keine Reproduktion von diskriminierender Sprache
- Empowerment statt Intervention
- Differenzkategorien sollten nach den Situationen der Schüler*innen unbedingt beachtet werden



Gruppenarbeit 1) Inklusive Arbeit

Forderungen an inklusiver Arbeit an Schulen

Inklusion in der Schule bedarf der Unterstützung des Senats. Schulen dürften nicht finanzielle Barrieren für die Umsetzung von Inklusion in den Weg gestellt werden. Treffen aller Landesstiftungen, um folgendes leisten zu können:

- Zugänglichkeiten zu inklusiver Schule bieten- dazu bedarf es Kenntnisse und Wissen zu Inklusion
- Partizipation von Schüler*innen nach individueller Förderung
- Binnendifferenzen
- Schule sollte Elternschaft mit einbeziehen
- Gewerkschaften und Arbeitsgruppen sollten sich treffen, um Strategien für fehlende Realisierung auszuarbeiten
- Festanstellungen im Queeren Bildungsbereich

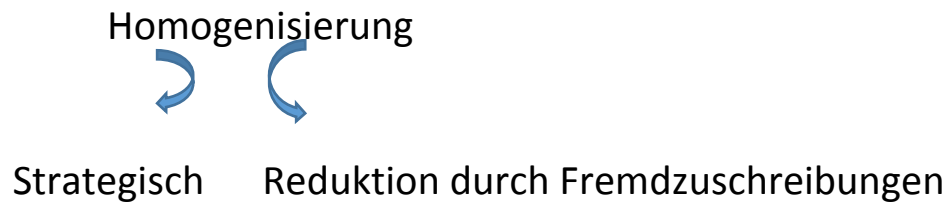
Gruppenarbeit 2)

- 1) Interventionen und Machtdynamiken
- 2) Differenzkategorien und Haltung- inklusive Arbeit im Schulkontext-
- 3) Opferbilder / Solidarisierung

Differenzkategorien und Haltung – inklusive Arbeit im Schulkontext

<u>Probleme</u>	<u>Interventionen</u>	<u>Netzwerke /Bündnisse schaffen</u> (auch ohne Verpflichtung und Konkurrenz)
-Quantität statt Qualitätsstandards	-Lehrkräfte „Führerschein“; Tests bzw. Prüfung	-Bsp. Queere Bildung/LSV
-Keine internen Fobi's	Expert*innenprüfungsgruppe die Lehrkräfte auf „Lern“-prozesse testet	-Bündnisse Lehrpersonal (persönlich vs ideologisch)
-Externe Projekte können die Struktur nicht ändern	-Studium/Ausbildung -> Diversity als Pflichtfach	-Bündnisse queere Projekte „voneinander lernen“
	-Personal: Quotierung auf alle Differenzkategorien	- Diversity-Schüler*innen Gruppen unterstützen
	-Stiftungen	- Geldgeber*innen?
	Schule > Schulinspektion (unabhängig): Sanktionen	
	-Umbau der Räume, Umkleiden, WC's	
	-(bindende) Rahmenlehrpläne	

Opferbilder/Solidarisierung



Didaktische Methoden:

- Differenzen sichtbar machen
- Bündnisse für gemeinsame Ziele ermöglichen
- Vereinbarungen aushandeln
- Selbstpositionierungen
- Powerflower

Interventionen

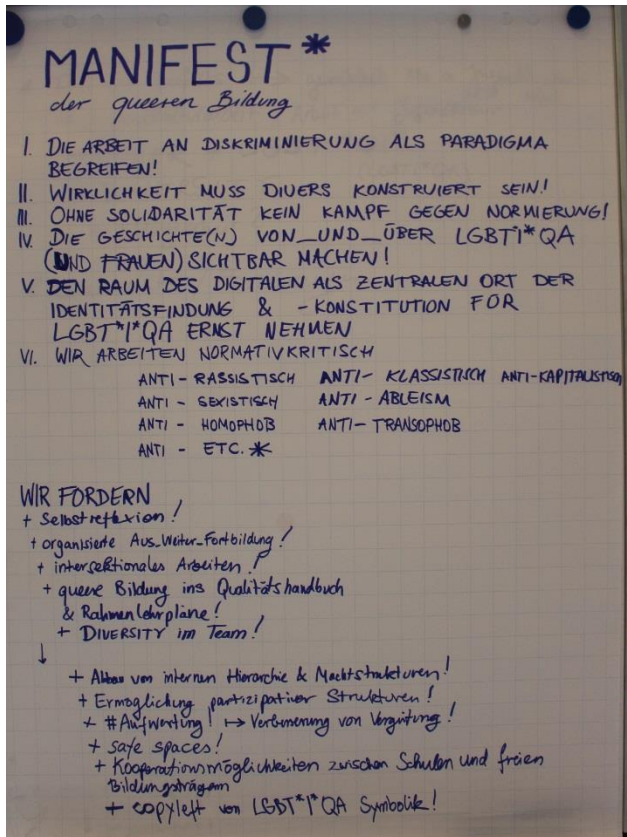
Machtdynamiken

Beispiel: geäußerte Diskriminierung/Schimpfwörter

- Kontext (Schule, außerschulische B., Erwachsenenbildung, Medienbildung...)
- Zielgruppe (Alter,...)
- Diskussions-/Unterrichtsthema

- ➔ Nicht überhören, sich positionieren
- ➔ Sanktionen (Schulgesetz, ...)
- ➔ Gruppenregeln + -verantwortung
- ➔ Thematisieren
- ➔ Trennung von Person und Handlung
 - Nicht im Namen von/für...sprechen Vs. klare Haltung einnehmen
 - Verantwortung Teamende*r <-> Gruppe
 - Grenzen

AG 3 – Queer und Jugendkulturen - Ansätze für die praktische Bildungsarbeit



Manifest* der queeren Bildung

1. Die Arbeit an Diskriminierung als Paradigma begreifen!
2. Wirklichkeit muss divers konstruiert sein!
3. Ohne Solidarität kein Kampf gegen Normierung!
4. Die Geschichten von_und_über LGBT*I*QA (und Frauen) sichtbar machen!
5. Den Raum des Digitalen als zentralen Ort der Identitätsfindung und -konstitution für LGBT*I*QA ernst nehmen
6. Wir arbeiten normativkritisch
 - a. ANTI-rassistisch
 - b. ANTI-sexistisch
 - c. ANTI-homofeindlich
 - d. ANTI-klassistisch
 - e. ANTI-ableistisch
 - f. ANTI-trans*feindlich

g. ANTI-kapitalistisch

h. ANTI-*

Wir fordern:

- Selbstreflexion!
- Organisierte Aus_Weiter_Fortbildungen!
- Intersektionales Arbeiten!
- Queere Bildung ins Qualitätshandbuch und in die Rahmenlehrpläne!
- DIVERSITY im Team

Wir brauchen:

- Abbau von internen Hierarchien und Machtstrukturen!
- Ermöglichung partizipativer Strukturen!
- #Aufwertung -> Verbesserung von Vergütung!
- Safe spaces!
- Kooperationsmöglichkeiten zwischen Schule und freien Bildungsträger*innen
- Copyleft von LGBT*I*QA-Symbolik!



Abschlusspräsentation mit Diskussion

