

### Kompetenzmodell und Trainingsprogramm für Multiplikator\*innen der Empowermentbildung

Text: Agata Teutsch, Huyen Nguyen Thanh, Vera Spatz, Irene Zeilinger Lektorat: Klarina Akselrud, Sémil Berg, Joanna Pottle Übersetzung: Klarina Akselrud, Sémil Berg Grafik: Ewa Pasternak-Kapera

Herausgegeben von: Autonomia Stiftung Konrada Wallenroda 55/75 30-867 Kraków, Poland www.autonomia.org.pl

Kraków 2021 ISBN: 978-83-962592-2-6

Partner\*innenorganisationen: Autonomes Frauenzentrum Schiffbauergasse 4H, 14467 Potsdam, Germany www.frauenzentrum-potsdam.de

Garance ASBL Rue Royale 55, 1000 Brüssel, Belgien www.garance.be

Die Publikation wurde im Rahmen des Projekts "Empowerment für Mädchen\* und junge Frauen\* durch Ausbildung von Trainer\*innen und Aufbau von Mädchenzentren" erstellt, das in den Jahren 2019-2021 in der internationalen Partnerschaft der Autonomia Foundation, Garance ASBL Association aus Brüssel, dem Autonomen Frauenzentrum e.V. und dem Mädchen\*treff "Zimtzicken" aus Potsdam durchgeführt wird.

Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der alleinigen Verantwortung der Autor\*innen. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen und die Veröffentlichung kann in keiner Weise als Ausdruck der Ansichten der Europäischen Kommission angesehen werden.

Gefördert durch: Erasmus+ Programm der Europäischen Union



Die Veröffentlichung ist kostenlos und kann nicht verkauft werden. Die Publikation wurde unter der CC BY 4.0 Lizenz veröffentlicht

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung			
	1.1 1.2 1.3	Warum wurde diese Publikation erstellt? Für wen wurde diese Publikation erstellt? Empowerment Lesen	9 9 10	
2.	Das	Kompetenzmodell für Empowerment-Trainer*innen	11	
	2.1	Wann bin ich ein*e Empowerment-Trainer*in für Mädchen* und junge Frauen*?	13	
	2.2 2.3	Best-Practice-Prinzipien der nicht-formalen Bildung Kompetenzen: Einstellungen, Wissen und Fähigkeiten	14 14	
3.	Grui	ndlegendes ToT-Programm	19	
4.	Trai	Trainingsbeispiele		
	4.1 4.2	Training of Trainers zu feministischer Selbstverteidigung bei "Garance" Praktikant*innenprogramm im Mädchentreff ""Zimtzicken""	<b>2</b> 4	
	4.3	des Autonomen Frauenzentrums Potsdam e.V. Wen-Do Training Academy (WTA)-Programm bei "Autonomia"	25 26	
<b>5.</b>	Que	llenverzeichnis	27	
6.	Übe	r das Projekt und die Autor*innen	29	

1 Einleitung

Die vorliegende Publikation ist die dritte des "Empowerment-Projekts für Mädchen\* und junge Frauen\*, durch die Ausbildung von Jugendsozialarbeiter\*innen und Pädagog\*innen und die Schaffung von Mädchen\*zentren", und wurde von der Stiftung "Autonomia", von "Garance" ASBL und vom Mädchentreff "Zimtzicken" des Autonomen Frauenzentrums Potsdam e.V. erstellt.

Das hier vorgestellte Kompetenzmodell für Empowerment-Trainer\*innen und das Multiplikator\*innen- Programm "Training of Trainers" (ToT) sind wichtige Bausteine für eine weiterführende und umfassende Entwicklung von empowernden Mädchen\*zentren, welche das Ziel dieses Erasmus+ Projekts darstellt.

Diese Publikation bildet zusammen mit den beiden vorangegangenen Intellektuellen Outputs (IO1 und IO2) eine Einheit. Sie baut daher auf den Inhalten der ersten Publikation, "Empowerment für Mädchen\* und junge Frauen\* durch Ausbildung junger Trainer\*innen und Aufbau von Mädchen\*zentren" (IO1, im Folgenden "Aufbau von Mädchen\*zentren") und der zweiten Publikation "Curriculum der Empowermentbildung für Mädchen\* und junge Frauen\*" (IO2, im Folgenden "Curriculum") auf. Diese dritte Publikation soll die Inhalte der zuvor genannten Publikationen in die Praxis zu übersetzen.

Daher empfehlen wir sich zunächst mit den vorangegangenen Publikationen (IO1; IO2) vertraut zu machen. In der Publikation "Aufbau von Mädchen\*zentren" empfehlen wir insbesondere das Kapitel 5 mit dem Titel "Die Grundlagen für die Empowermentarbeit mit Mädchen\* und jungen Frauen\*", welches Empowerment als Strategie und Methode verortet und die Prinzipien der Gestaltung von Empowerment-Aktivitäten beschreibt. Darüber hinaus enthält es die für die Empowermentarbeit mit Mädchen\* und jungen Frauen\* wichtigsten Themen und Haltungen. Auch Kapitel 7 ebendieser Publikation "Das Personal – Rolle und Kompetenzen" bietet einen vertiefenden Einblick in die Aufgaben von Empowerment-Trainer\*innen.

Schließlich empfehlen wir das "Curriculum" aufmerksam zu lesen. Wir betrachten es als einen unverzichtbaren Einstieg in die Reflexion über die Kompetenzen von Personen, die empowernde Mädchen\*arbeit unterstützen und durchführen wollen. Es enthält u.a. Beschreibungen spezifischer pädagogischer Ansätze und Vorschläge für ein Empowerment und Anti-Gewalt-Bildungsprogramm für Mädchen\* und junge Frauen\*.

#### Weshalb wurde diese Publikation erstellt?

Menschen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, haben einen großen Einfluss auf die Qualität der Empowermentarbeit. Ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und Einstellungen und ihr Wissen entscheiden darüber, ob die von ihnen durchgeführten Aktivitäten Empowerment und diskriminierungskritische Arbeit fördern oder behindern.

Nachdem der "Aufbau von Mädchen\*zentren" und das "Curriculum" beschrieben worden sind, zielt diese Publikation nun darauf ab, folgende Fragen zu beantworten:

- Was bedeutet es, ein\*e Empowerment-Trainer\*in für Mädchen\* und junge Frauen\* zu sein?
- Welche Kompetenzen werden benötigt, um Bedingungen für die Emanzipation und Stärkung von Mädchen\* und jungen Frauen\* zu schaffen? Für das Erlangen eines hohen Selbstwertgefühls? Für Offenheit, Empathie, Resilienz, Handlungsfähigkeit und Solidarität? Für die Fähigkeit eigenständige Entscheidungen zu treffen und kritisch zu denken? Und für die Fähigkeit sich gegen Unterdrückung, Ausgrenzung und Gewalt zu wehren?
- Welche Elemente gehören in die Ausbildung von Trainer\*innen für Empowermentarbeit?

Selbstverständlich reicht es für eine wirkliche Veränderung der Situation von Mädchen\* und jungen Frauen\* nicht, ausschließlich Mädchen\*zentren zu schaffen und Personal auszubilden, welches sich auf das Empowerment von Mädchen\* und das Entgegenwirken von geschlechtsspezifischer Gewalt konzentriert. Vielmehr müssen die Gender-Perspektive und – breiter gefasst – Intersektionalität und Vielfalt als Selbstverständlichkeit in alle Bildungsaktivitäten mit Kindern und Jugendlichen integriert werden.

#### An wen richtet sich diese Publikation?

Diese Publikation ist sowohl für die non-formale als auch für die formale Bildung geeignet. Damit richtet sich diese Veröffentlichung an Menschen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (oder sich in der Ausbildung befinden). Damit sprechen wir Jugend(sozial)arbeiter\*innen, Erzieher\*innen, Lehrer\*innen, Psycholog\*innen, Therapeut\*innen, Menschen die in der Peer-to Peer Arbeit tätig sind, Aktivist\*innen und Mitglieder von Jugendbewegungen und -organisationen an. Multiplikator\*innen stellen ein weiteres Zielpublikum dieses Kompetenzmodells dar (z.B. Ausbilder\*innen an Universitäten, (über-)regionalen Institutionen, Trägerschaften usw.).

Diese Publikation kann auch für Personen nützlich sein, die zum Thema Kinder und Jugendliche forschen, in Gremien und der Politik Einfluss nehmen und praktische und juristische Lösungen konzipieren.

Es gibt viele Standards und Modelle für die Ausbildung von Trainer\*innenkompetenzen – auch im Bereich der Jugend(sozial)arbeit. Um deren Inhalte nicht zu wiederholen, gehen wir in dieser Publikation davon aus, dass Menschen, die sich für die Standards der Arbeit mit Jugendlichen und Multiplikator\*innen interessieren, die grundlegenden Publikationen in diesem Bereich selbständig gelesen haben, kennen oder noch lesen werden. Auf europäischer Ebene ist z.B. die European Training Strategy II (ETS II) (Europäische Trainingsstrategie II) (vgl. Salto Youth 2014), welche im Rahmen der Europäischen Trainingsstrategie im Jugendbereich entwickelt wurde, zu empfehlen. In ihrer aktualisierten Fassung und im Zusammenhang mit dem Jugendportfolio des Europarates, enthält sie mehrere Elemente, die insbesondere für die internationale und interkulturelle Dimension der Jugendarbeit gelten. Darüber hinaus sind das Konzept und die Ziele des Jugendarbeitsportfolios des Europarates und des "Youthpass" sowie die Validierungs- und

Zertifizierungsmethoden (vgl. JUGEND für Europa 2011: 28), die den Teilnehmer\*innen an den Aktivitäten des Jugendprogramms zur Verfügung stehen, besonders zu empfehlen.

Diese Publikation bezieht sich auch auf eben die genannten Modelle. Zugleich gibt es in europäischen Ländern einschließlich der Länder, in denen unsere Projektpartner\*innen tätig sind (Polen, Deutschland und Belgien), verschiedene Modelle für Trainer\*innenkompetenzen, die uns als Referenzpunkt dienen.

Das Ziel unserer Publikation ist daher nicht, bereits existierende, qualitativ hochwertige Modelle zu ersetzen. Wir wollen uns stattdessen auf Schlüsselbereiche konzentrieren, die den Fokus auf Empowerment und auf das Entgegenwirken von Gewalt und Diskriminierung anhand von Geschlecht und geschlechtlichen Identitäten legen. Dabei verstehen wir diese Identifikationen nicht als alleinstehend, sondern innerhalb einer intersektionalen Perspektive (siehe hierzu "Handbuch für Mädchen\*zentren", Kapitel 5.3. Die Grundsätze der Mädchen\*empowermentarbeit/ Intersektionalität).

#### **Empowerndes Lesen**

Wir bezeichnen Menschen, die diese Publikation lesen als "Wriders" (Writers-Readers, Schreiber-Leser) (vgl. Teutsch 2016). Dieser Begriff bezieht sich direkt auf das Konzept des "Spect--Actor" (Zuschauer-Akteur) im Theater der Unterdrückten, das von Augusto Boal (2002) konzipiert wurde. Boals Konzept erlaubt es uns die Position einer Person, die aktiv und kritisch liest, und ihre Position als Individuum, das bewusst aus dem Lesen Kompetenzen schöpft, sichtbar zu machen. Dabei geht es darum, dass die Position aus eigenen Erfahrungen bezogen wird, auf welche dann auch neue Lösungen und Ansätze für zukünftige Aktivitäten beruhen. Durch das Lesen und Reflektieren – zum Beispiel durch das Stellen von Fragen, das Suchen nach Antworten, das Äußern von Zweifeln, das Verweisen auf eigenes Wissen und eigene Erfahrungen – werden die Lesenden zu Mitautor\*innen und Mitgestalter\*innen dieser Publikation und tragen individuell und kollektiv zu einer Veränderung bei.

Der "Wriders" Ansatz macht das Lesen selbst zu einer Methode des Empowerments. Diesem Ansatz folgend ermutigen wir nun die Leser\*innen die im folgenden Abschnitt vorgeschlagenen Inhalte kritisch zu lesen und zu reflektieren.

#### Fragen zum Reflektieren (Anregungen):

- Was denke ich über die Dinge, die ich gelesen habe?
- Warum denke ich so?
- Was sehe ich anders und warum?
- Was fehlt mir? Was möchte ich noch wissen?
- Wie bezieht sich das Gelesene auf mein Vorwissen/meine Erfahrungen?
- Welche Fragen stellten sich mir beim Lesen? Auf welche Fragen suche ich noch nach Antworten?
- Wie verstehe ich einen bestimmten Sachverhalt (nach dem Lesen)?
- Was ist für mich jetzt klarer, was bleibt unverständlich? Will ich etwas daran ändern, und wenn ja, was kann ich tun?
- Wie kann ich das, was ich gelesen und gedacht habe, nutzen/anwenden?
- Was möchte ich an meiner Arbeit ändern?
- Was habe ich über mich selbst gelernt?
- Was fühle ich über das, was ich gelesen habe?
- Was war schwierig und warum?
- Was gibt mir Kraft und warum?

10

Was kann ich mit meiner Kraft tun?

Das Kompetenzmodell für Empowerment -Trainer\*innen

Bei Youthpass handelt es sich um ein europaweit anerkanntes Zertifikat und Instrument für die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens in den Programmen des Erasmus+ Jugend und "Europäische Solida-

Wir beziehen uns dabei auf die Struktur und den Inhalt des "Kompetenzmodells für Trainer\*innen und Trainer" (ETS II) und auf verschiedene andere Kompetenzstandards für Anti-Diskriminierungs- und Anti-Gewalt-Pädagog\*innen im Bereich der non-formalen Bildung. Z.B. die Standards der Wen-Do Trainings Akademie der "Autonomia" Stiftung; das Modell der "Anti-Diskriminierungs-Trainingsakademie", welche in der Publikation "Antidiskriminierungsbildung. Handbuch für Trainer" beschrieben wird (vgl. Salto Youth 2014), und auf andere Publikationen, wie das "Toolkit für Antidiskriminierungsbildung" (vgl. Podsiadło-Dacewicz 2005).

Eine wichtige Erwartung an die Reflexion über die Kompetenzen einer Person, die Empowerment vermittelt, ist die Erkenntnis, dass es so etwas wie ein universelles, singuläres und erschöpfendes Empowermentkonzept nicht gibt.

Wie bereits in der Publikation "Aufbau von Mädchen\*zentren" erwähnt, weisen Studien zu Empowerment und emanzipatorischer Pädagogik darauf hin, dass Konzepte schwer zu beschreiben, operationalisieren, strukturieren oder institutionalisieren sind, weil eine Festschreibung dieser Prozesse den Empowermentprozess de facto blockieren kann. Sie kann ihn versteifen und verzerren, zum Erstarren des Veränderungsprozesses führen und seine Handlungen gegen den eigentlichen Sinn und Zweck richten (vgl. Czerepaniak-Walczak 2006).

Aufgrund der Vielfalt von Identitäten, Identifikationen, Erfahrungen und aufgrund unterschiedlicher kultureller und Bildungskontexte der Trainer\*innen und Sozialarbeiter\*innen ist es wichtig, dass die Leser\*innen sich der beschriebenen Leitlinien bewusst sind und sich für das Ziel einsetzen, den Empowermentprozess durch pädagogische Aktivitäten zu unterstützen. Dafür ist es hilfreich, sich das Verständnis, die praktische Umsetzung und die ethischen Prinzipien – welche von Erzieher\*innen- und Trainer\*innen-Verbänden entwickelt wurden und sich gegen Diskriminierung und Gewalt richten – anzueignen. Im Allgemeinen ist es von großer Bedeutung, die eigenen Kompetenzen ständig weiterzuentwickeln, u.a. indem ein Bewusstsein für die eigene Position, die eigenen Privilegien, Fähigkeiten und Grenzen reflektiert werden. Durch ein bewusstes und zielgerichtetes Auseinandersetzen mit dem eigenen psychophysischen Wohlbefinden und Supervision, können die eigenen Kompetenzen stehts erweitert und gestärkt werden.

## 2.1

# Was macht mich zu eine\*r Empowerment-Trainer\*in für Mädchen\* und junge Frauen\*?

Zunächst ist festzuhalten, dass es die Rolle einer Empowerment-Trainer\*in ist, (Selbst-) Ermächtigung durch Bildung zu unterstützen. So etwas wie "die eine Empowerment-Lehrer\*in" kann es gar nicht geben – niemand kann Anderen beibringen, sich zu empowern. Empowerment-Trainer\*innen sind viel mehr Menschen, die über Kompetenzen (Wissen, Fähigkeiten und spezifische Werte/Einstellungen), Ressourcen und Privilegien verfügen, die sie bewusst einsetzen, um das Empowerment von Menschen – insbesondere Menschen aus marginalisierten Gruppen, denn sie sind es, die im Zentrum der Empowerment-Bildung stehen – zu fördern. Daher werden wir in dieser Publikation die Begriffe "Empowerment-Trainer\*in" und "den Empowermentprozess fördernde Trainer\*in/ Sozialarbeiter\*in, Pädagog\*innen" synonym verwenden.

Zweitens ist ein\*e Empowerment-Trainer\*in eine Person, die die Erfahrung hat, als eine Frau\* zu leben oder als solche sozialisiert zu werden. Gleichzeitig ist uns wichtig zu betonen, dass Gender nur eine von vielen Dimensionen einer Identität darstellt. Andere Dimensionen sind u.a. Alter, Gesundheitszustand, sozio-ökonomischer Status, Be-Hinderung<sup>2</sup>, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder -ausdruck, kulturelle und religiöse Selbstverständnisse, sowie Staatsangehörigkeit(en).

Im "Aufbau von Mädchen\*zentren" wird betont, dass die Mitarbeit von cis-Männern (Menschen, die sich als männlich identifizieren und bei der Geburt als solche identifiziert wurden) als Ausnahme behandelt werden sollten. Daher sollte im Vorfeld bei der Umsetzung von Programmen geklärt werden, ob, warum und wie cis-Männer in bestimmte Programmaktivitäten einbezogen werden können und sollen.

Unter Berücksichtigung der gelebten Erfahrungen und der Forschung zu geschlechtsspezifischer Unterdrückung gilt, dass je nach Form der Gewalt oder der Verletzungen 25 %, 60 %, 90 % bzw. bis zu 100 % der Menschen, die als Mädchen\* und Frauen\* aufgewachsen sind und/oder als solche leben, systemische Gewalt erlebt haben und oder erleben. Wenn wir diese Statistik auf Empowerment-Trainer\*innen übertragen, liegt es nahe, dass auch diese ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Daher ist zu empfehlen, dass die Trainer\*innen selbst an verschiedenen Formen von Empowermentprogrammen teilnehmen, einschließlich der Reflexion der eigens erlebten Gewalt und Diskriminierung. Erst im Anschluss kann das Empowerment-Training an Andere weitergegeben werden.

Darauf legen wir Wert, da die Trainer\*in/Pädagog\*in, die den Empowermentprozess fördert, sowohl inhaltlich, methodisch als auch ethisch eine sehr anspruchsvolle Verantwortung trägt. Die eigene Rolle im Modellieren von Verhaltensstrukturen und Einstellungen im Empowermentprozess ist von großer Bedeutung und muss daher in Bezug auf das Entgegenwirken von Diskriminierung und Gewalt in erster Linie persönlich reflektiert und bewusst gemacht werden, bevor der Einsatz von Empowerment-Strategien für andere zielführend ist.

Die Schreibweise Be-Hinderung verdeutlicht gesellschaftliche Konstruktionen, in denen Menschen mit Be-Hinderungen erst durch normative Vorstellungen und Barrieren am Zugang gehindert bzw. ihnen dieser erschwert wird. Erst durch diese Barrieren werden sie an der gesellschaftlichen Teilhabe be-hindert (vgl. Stein 2008: 355).

## 2.2

#### Best-Practice-Prinzipien der nicht-formalen Bildung

In der überarbeiteten Fassung des "ETS Competence Model for Trainers", das auf internationaler Ebene arbeitet, wurden Kriterien und Indikatoren als integraler Bestandteil der "European Training Strategy II" (vgl. Amended Version, ETS II) integriert. Diese Prinzipien beziehen sich auf die non-formale Bildung und werden im Folgenden vorgestellt (vgl. Salto Youth 2014: 3):

- Zentrierung auf die lernende Person (d.h. der Fokus liegt auf der lernenden Person und auf ihrer Entwicklung)
- · Vereinbarung von Lernzielen durch Trainer\*innen und Lernende
- Nachvollziehbarkeit
- Vertraulichkeit
- Fokus auf Inhalt und Methodik
- Freiwilligkeit
- Teilhabe
- Eigenverantwortung
- · demokratische Werte und Praktiken

### 2.3

#### Kompetenzen: Einstellungen, Wissen und Fähigkeiten

Sprechen wir über Kompetenzen von Trainer\*innen, beziehen wir uns im Allgemeinen auf drei Dimensionen: 1. Einstellungen (manchmal als Bewusstsein und Werte beschrieben), 2. Wissen und 3. Fertigkeiten.

Das ETS II-Modell beinhaltet zusätzlich folgende sechs Kompetenzbereiche: "Individuelle und Gruppen-Lernprozesse verstehen und fördern, Lernen erlernen, Bildungsprogramme gestalten, erfolgreiche Teamarbeit, sinnvolle Kommunikation und Interkulturelle Kompetenz" (Salto Youth 2014: 2).

In dieser Studie werden wir uns nur auf die Kompetenzen konzentrieren, die wir als besonders wichtig erachten, um Empowerment zu ermöglichen.<sup>3</sup>

Die folgende Beschreibung ist ein Idealbild. Die aufgeführten Fähigkeiten und Kenntnisse sind Teil eines lebenslangen Lernprozesses, in dem wir unsere Fähigkeiten stets weiterentwickeln und reflektieren.

#### Was macht ein\*e Empowerment-Trainer\*in aus?



#### **Haltungen und Werte**

- Offenheit Bereitschaft, sich selbst kennenzulernen und zu verändern; eigene Überzeugungen, Vorurteile und Verhaltensmuster kritisch zu reflektieren; Bereitschaft, Andere kennenzulernen (ihre Perspektiven, Erfahrungen, Werte); Wertschätzung von Vielfalt; Bereitschaft, für sich selbst Methoden professioneller Hilfe zu nutzen, z.B. Beratung und Supervision;
- Glaube an die inhärente Menschenwürde, Subjektivität und Autonomie jedes Menschen;
- Glaube an die Gleichheit aller Menschen, unabhängig von gesellschaftlich-definierten Merkmalen, insbesondere: Geschlecht, sexuelle Orientierung, Gender Ausdruck und Gender Identität, nationale, religiöse und kulturelle Herkunft und Selbstverständnis-

- se, Hautfarbe, Alter, Gesundheitszustand, Glaube, Be-Hinderung, sozio-ökonomischer Status; Überzeugung, dass jeder Mensch in der Lage sein sollte, angstfrei zu leben, sich und seine Ziele frei zu definieren und seinen Lebensweg zu wählen;
- Bewusstsein für und Widerstand gegen Ungleichheiten und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und anderen Identitäten, sowohl auf (inter-)persönlicher als auch auf systemischer Ebene;
- Respekt verinnerlichte Überzeugung, dass die Teilnehmer\*innen der Aktivitäten Expert\*innen ihrer selbst sind, in der Lage sind, eigenständig zu denken, Aktivitäten zu gestalten und zu handeln;
- Solidarität insbesondere mit Menschen aus (anderen) marginalisierten Gruppen im Streben nach Freiheit, Gerechtigkeit und Gleichheit;
- Mut verstanden als die Fähigkeit, in Übereinstimmung mit den eigenen Überzeugungen zu handeln, sowie die Bereitschaft, die eigene Sensibilität/Verletzlichkeit zu zeigen;
   Bereitschaft, sich aktiv an der Lösung schwieriger Situationen, z.B. Gruppenkonflikte, zu beteiligen;
- Durchsetzungsvermögen als Haltung (Ich bin okay und es ist ok, dass andere Menschen anders sind); als Fähigkeit, eigene Überzeugungen und Gefühle auszudrücken, ohne Andere anzugreifen;
- Bewusstsein für die eigenen Grenzen und Respekt für die Grenzen Anderer;
- Sensibilität und Empathie Berücksichtigung des Wohlbefindens und der Interessen anderer Menschen, ihrer Bedürfnisse und Erwartungen;
- Bewusstsein für die eigenen Erfahrungen, das eigene Verhalten, die eigene Rolle und die eigenen Reaktionen im Kontext von Diskriminierung und Gewalt;
- Wahrnehmung der Erziehungssituation als eine, in der alle Menschen gleichermaßen wichtig sind und voneinander lernen;
- Verantwortung im Hinblick auf die eigene Rolle und den eigenen Einfluss auf die Menschen, die an den Aktivitäten teilnehmen;
- Bewusstsein über die eigenen Grenzen und Inkompetenzen und die Fähigkeit, diese sich selbst und Anderen gegenüber fair offenzulegen; Erkennen des eigenen begrenzten Einflusses und der Kontrolle (in bestimmten Situationen/Kontexten);
- Konzentration auf die ständige Entwicklung und Evaluierung der eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen (innerhalb eines sicheren Raums);
- Emotionale Stabilität das Vorhandensein von Schwierigkeiten und Spannungen zwischen Menschen akzeptieren und offen sein für den Umgang mit Unterschieden, Missverständnissen und Konflikten; Fähigkeit, das eigene emotionale Gleichgewicht zu halten;
- Neugierde und Kreativität die Fähigkeit, kreativ und spontan auf eine gegebene Situation zu reagieren; zu experimentieren und nach neuen Lösungen zu suchen; Neugierde auf die Welt;
- Engagement für den sozialen Wandel hin zu mehr Vielfalt, Gerechtigkeit und der Durchsetzung von Menschenrechten;
- Und nicht zuletzt Enthusiasmus!



#### Fähigkeiten

- Fähigkeit, einen Bildungsprozess zu gestalten, der zur Emanzipierung der Menschen führt, ihnen hilft, bewusst, kritisch, kreativ, frei und aktiv zu werden;
- Kenntnisse und Anwendung von p\u00e4dagogischen Techniken, Methoden und Werkzeu-

- gen zur Förderung des Empowermentprozesses; insbesondere Werkzeuge und Methoden der Empowermentarbeit mit Mädchen\* und jungen Frauen\*;
- Kritisches Denken, Lesen, kritische Analyse von Materialien, Methoden und Werkzeugen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf den Empowermentprozess;
- die Fähigkeit Atem, Stimme und Körperarbeit in Empowerment-Trainings einzusetzen;
- Fähigkeit, eine Atmosphäre des Respekts aufzubauen, in der jede Person sich und ihre Ansichten sicher ausdrücken und aktiv an jedem Bildungsprozess teilnehmen kann;
- Fähigkeit, eine Bildungssituation als einen dialogischen Prozess aufzubauen, der auf dem Wissen, den Fertigkeiten, Erfahrungen und Fähigkeiten der Teilnehmer\*innen basiert, in dem jede Person sowohl lernend als auch lehrend ist;
- Fähigkeit, Bildungsangebote um Probleme/Dilemmata herum aufzubauen, da Menschen am besten lernen, wenn sie keine vorgefertigten Antworten auf ihre Fragen bekommen, sondern wenn sie selbst Antworten suchen und formulieren und Feedback von und mit Hilfe von Anderen erhalten;
- Fähigkeit, zwischenmenschliche Kompetenzen und Kommunikationstechniken einzusetzen, um Konfliktsituationen zu deeskalieren;
- Fähigkeiten, Diskriminierung und Gewalt zu erkennen, diese zu intervenieren und darauf zu reagieren, wenn man Zeug\*in davon wird oder sie erlebt;
- Fähigkeit, Aktivitäten mit Fokus auf Teilhabe und Inklusion vorzubereiten und durchzuführen (z.B. Aktivitäten, die an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer\*innen angepasst sind);
- Fähigkeit, sichere Räume für Entwicklung, Spiel, Entspannung und Regeneration zu schaffen,
- Fähigkeit, sich um die eigene psychosoziale Verfassung zu kümmern (z. B. um Burnout vorzubeugen und Zeit für Regeneration zu schaffen);
- Verwendung von Methoden zur Verbesserung der eigenen Kompetenzen als Trainer\*in, einschließlich: Selbstreflexion, Feedback, (Peer-)Supervision und Gruppenberatung, Hospitieren, Methoden zur Selbstevaluation und Techniken zur Stressbewältigung:
- Fähigkeit, Ideen auszutauschen und mit anderen Menschen zu kooperieren, die an der Unterstützung von Empowermentprozessen beteiligt sind.

### Kenntnisse

- Kenntnis der Ziele, Prinzipien und Methoden der Emanzipations- und Empowermentarbeit:
- Verständnis von Konzepten in Bezug auf Gender und Intersektionalität;
- Kenntnisse über die Entwicklungspsychologie von Mädchen\* und jungen Frauen\*;
- Kenntnis des rechtlichen Rahmens für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen;
- Verständnis für die Prozesse der Identitätsbildung, der sozialen Kategorisierung und der Stereotypisierung;
- · Kenntnisse über die Mechanismen von Stereotypisierung und Diskriminierung;
- Kenntnisse über Diskriminierung in ihren interpersonellen, gruppenübergreifenden und systemischen Dimensionen/Ebenen;
- Wissen über Feminismus und die Menschenrechte von Frauen\*
- HER-storisches Wissen, bezogen auf die feministische Bewegung mit ihren verschiedenen Strömungen und internen Debatten, die Bewegung für die Rechte von LGBTIQ+, etc;

- Wissen über geschlechtsspezifische Gewalt (Ausmaß, Arten, Formen, Recht, Unterstützungs- und Hilfesysteme für Opfer von Gewalt) - einschließlich Gewalt gegen Kinder/Mädchen\*, Frauen\* mit Be-Hinderungen, Frauen\* mit Migrations- und Fluchterfahrung, nicht-heteronormative und nicht-binäre Menschen, etc;
- Kontakte zu und Wissen über Fachkräfte, Institutionen und Organisationen, bei denen Mädchen\* und junge Frauen\* (rechtliche, psychologische und finanzielle) Unterstützung erhalten können.

Einige der bestehenden Kompetenzmodelle für Pädagog\*innen und Jugendsozialarbeiter\*innen führen zudem noch Instrumente zur Selbsteinschätzung auf. Diese sind auf Englisch in der Publikation "Antidiscrimination Education" (Salto Youth 2014) aufgeführt.

3 Grundlagen des ToT

In diesem Kapitel schlagen wir ein Trainingsprogramm vor, das es ermöglicht, einige der im vorherigen Kapitel erwähnten Kompetenzen zu erwerben.

Das Programm für Empowerment-Trainer\*innen soll Elemente, wie z.B. Kurse für Neueinsteiger\*innen, die mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen arbeiten wollen, enthalten. Zugleich werden auch Themen, die die Kompetenzen im Bereich Empowerment erhöhen und Diskriminierung und Gewalt aufgrund von Geschlecht und anderen Identitäten entgegenwirken, besprochen.

Bei der Erstellung dieses Vorschlags stützen wir uns auf Erfahrungen aus folgenden Trainingsprogrammen: der Wen-Do-Trainingsakademie, dem Training für die Leiter\*innen der "16 Tage zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen" – einer internationalen Kampagne des globalen Zentrums für Frauen in Führungspositionen (Center for Women's Global Leadership) der Rutgers Universität im Jahr 1993, dem Bildungszyklus für MultiplikatorInnen "Niemand wird mit Vorurteilen geboren" (Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami) und der "Anti-Diskriminierungs-Bildungsakademie" (Anti Discrimination Education Academy) des Jüdisches Zentrum in Oświęcim/ Auschwitz.

## Alle ToT, außer dem letzten, wurden in Polen von der Stiftung "Autonomia" durchgeführt.

Das Basisprogramm des ToT umfasst unter anderem die folgenden Elemente:

- · Verbesserung der Kompetenzen in der zwischenmenschlichen Kommunikation
- Pädagogische Ansätze und Lehrmethoden für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Dynamik von Gruppenprozessen
- Aufbau eines Programms/einer Agenda
- Erforschung von Erwartungen und Bedürfnissen
- Trainingsmethoden und -techniken
- Moderation
- Bewältigung von herausfordernden Lernsituationen
- Auswertung

ToT, das auf Empowermentarbeit abzielt, sollte alle oben genannten Elemente mit einer Empowerment-, Anti-Gewalt- und Anti-Diskriminierungs-Perspektive analysieren und umsetzen.

#### Ziel

Ziel des TOT ist die Entwicklung einer professionellen und eigenständigen Bildungs- und Sozialarbeit im Bereich Empowerment, Anti-Gewalt und geschlechtsspezifische Diskriminierung, die sich vor allem gegen Frauen\* und Mädchen\* richtet – und in der Intersektion auch auf marginalisierte Gruppen zutrifft. Dabei ist anzumerken, dass das ToT keine therapeutischen Aktivitäten anbietet.

#### Die Gruppe

Es sollten nicht mehr als 20 Personen gleichzeitig an einem ToT-Programm teilnehmen und für je 10 Teilnehmer\*innen muss eine Betreuungsperson zur Seite gestellt werden (Betreuungsschlüssel). Das Training muss von mindestens zwei Trainer\*innen durchgeführt werden. Es ist natürlich möglich, mehr Trainer\*innen und Expert\*innen einzubeziehen, solange gewährleistet wird, dass die Trainer\*innen für Konsistenz und Kontinuität einstehen und in den Grup-

penprozess eingebunden werden.

Die Zusammensetzung der Gruppe ist sehr wichtig. Daher sollte die Gruppe so vielfältig wie möglich unter Bezugnahme der Intersektionalität als Grundhaltung der Mädchen\*arbeit zusammengestellt werden.

Die bisherigen ToT zu Wen-Do oder Antidiskriminierung, die in Polen stattfanden, waren kostenlos. Das reduzierte die Barriere in Bezug auf den sozio-ökonomischen Status. Während der Bewerbung und Rekrutierung für die Wen-Do-Trainingsakademie wurde zudem sichergestellt, dass die Teilnehmer\*innen in ihrer Identität und Identifikation in Bezug auf Religion, Gender, Staatsangehörigkeit und Be-Hinderung divers sind.

#### Mitarbeiter\*innen

Diejenigen, die ToT durchführen, müssen sowohl über eine abgeschlossene (Wen-Do) Trainer\*innen Ausbildung verfügen, als auch bereit sein, ein ToT durchzuführen. Sie müssen zertifiziert sein und ihre Sorgfalt bei der Kompetenzentwicklung und Supervision nachweisen können. Sie sollten auch über einschlägige Erfahrungen in der Umsetzung verfügen und eine Mitgliedschaft bei feministischen Organisationen und Gruppen kann ebenfalls einen Mehrwert darstellen.

#### Form

Ein ToT sollte in einem Live-Format (persönlich) stattfinden. Das schreiben wir, da wir bisher keine positiven Beispiele in der Durchführung von ToT im Onlineformat gemacht haben (insbesondere mit Teilnehmer\*innen die im Feld der feministischen Empowermentbildung noch keine Vorerfahrungen haben).

Das Lernmodell von D. Kolb (2013) ist ein Zyklus, der mit Erfahrung beginnt, dann die Phase der Reflexion, Analyse und Schlussfolgerung durchläuft und mit der Anwendung endet.

Als Teil des Trainings sollten die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit haben, an unterschiedlichen Übungen mit verschiedenen aktiven Methoden, Vorträgen, Diskussionen, Vorführungen und Besprechungen teilzunehmen.

Verschiedene Formen des Engagements seitens der Teilnehmer\*innen sind ebenfalls notwendig. Sie sollen den Raum haben, den Kurs mitzubestimmen und ihre Kompetenzen einzubringen. Dafür benötigt es jedoch die Schaffung eines sicheren und respektvollen Raums – diese Verantwortung liegt in erster Linie auf Seiten der Trainer\*innen. Die Beiträge der Teilnehmer\*innen umfassen eine Einzelarbeit, die Vorbereitung von Präsentationen und Referaten und die Vorbereitung von Aktivitäten im öffentlichen Raum und Durchführung eines abschließenden Workshops.

#### Dauer

Die Reflexion umfassender Ausbildungen für Empowerment- und Antidiskriminierungstrainer\*innen (einschließlich feministischer Selbstverteidigung und des Standards für die Kompetenzen von TrainerInnen "STOP" des nicht-Regierungsorganisation Trainer\*innen-Verbands (NGO Trainers' Association) zeigt auf, dass ein Training nicht kürzer als etwa 200 Stunden sein sollte. Die Wen-Do-Trainingsakademie umfasst z.B. 370 Stunden an Workshops, Vorträgen, Übungen, Diskussionen, Präsentationen und Vorführungen, die in 11 Trainingseinheiten durchgeführt werden und die Antidiskriminierungs-Trainingsakademie umfasst 340 Stunden, von denen 250 Stunden Gruppenworkshops sind.

#### Einblick in die Schlüsselmodule und ihre Dauer im ToT

Das folgende beispielhafte Programm stellt die allgemeinen Kompetenzen der Trainer\*in-

nen und die auf Empowerment bezogenen Kompetenzen getrennt dar. In der Praxis erfüllt jedes Trainingsmodul mehrere Ziele gleichzeitig und zwar die Verbesserung der klassischen Kompetenzen von Trainer\*innen und, im Speziellen, im Empowerment und dem Entgegenwirken von Diskriminierung und Gewalt.

#### I. Spezifische Empowerment-Module:

- Feministischer Selbstverteidigungsworkshop (bzw. dessen Elemente)
- Anti-Diskriminierungs-Workshop (oder dessen Elemente)
- Workshop zu Gender-Bewusstsein (oder dessen Elemente)
- · Empowermentarbeit mit Atem, Stimme und Körper
- · Training zu geschlechtsspezifischer Gewalt, deren Prävention und Gegenwirkung
- Geschichts- und Grundlagenworkshop zu Menschenrechten
- Besonderheiten in der Arbeit mit Mädchen\* und Jugendlichen\*
- Arbeit mit M\u00e4dchen\* und jungen Frauen\* mit verschiedenen Arten von Be-Hinderungen
- Arbeit mit Mädchen\* und jungen Frauen\* mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Selbstverständnissen und Staatsangehörigkeiten

#### II. Allgemeine Module:

- Training von zwischenmenschlichen Kompetenzen
- Gruppenprozesse und ihre Dynamik
- Training von Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten
- Forschung zu Bildungs- und Entwicklungsbedürfnissen
- Aufbau eines Programms und dessen Evaluation
- Die Rolle und Ethik von Trainer\*innen
- Werkzeuge zur Verbesserung der Trainer\*innenkompetenzen
- · Sozialer Wandel und Engagement für Empowerment

Ein ToT sollte mit einem Empowerment-Workshop abgeschlossen werden, der von zwei Teilnehmer\*innen des ToT geleitet wird.



Im folgenden Kapitel werden beispielhaft die ToT-Trainings von "Garance" ASBL, von "Autonomia" und das Praktikant\*innenprogramm des Mädchentreffs "Zimtzicken", des Autonomen Frauenzentrums Potsdam e.V. vorgestellt.

## 4.1

#### Training of Trainers zu feministischer Selbstverteidigung bei "Garance"

Der Schwerpunkt dieses ToT liegt auf dem Erlernen von Kenntnissen, Verhaltensweisen und Kompetenzen, die für die Anleitung von Workshops zu feministischer Selbstverteidigung (FSV) erforderlich sind. Neben praktischen Kompetenzen in den Bereichen Pädagogik und Selbstverteidigung arbeiten die Teilnehmer\*innen u.a. an folgenden Themen: Gender, Intersektionalität, Gewalt und Sicherheit, Körper, Emotionen, Resilienz und Stärkung, Entspannung und Selbstfürsorge, rechtliche Rahmenbedingungen, Unterstützungsangebote für Überlebende von Gewalt und Arbeitsbedingungen von FSV-Trainer\*innen.

"Garance" orientiert sich an den Prinzipien der feministischen Psychopädagogik. Daher legen wir besonderen Wert auf Gruppenarbeit, kritisches Denken, Körperarbeit, Rollenspiele, Visualisierungen und Wahrnehmungsübungen, um den Teilnehmer\*innen zu ermöglichen, ihre Selbsterkenntnis zu erhöhen, Machtverhältnisse zwischen Trainer\*in und Teilnehmer\*innen und innerhalb der Gruppe zu hinterfragen und Solidarität aufzubauen. Das ToT-Programm setzt individuelles und kollektives Reflektieren über gelebte Erfahrungen, Gewalt, Unterdrückung und Widerstand voraus.

Auch die Werte von "Garance", wie Empowerment, Inklusion, Solidarität und Partizipation, sowie die Prinzipien unserer Organisation, Intersektionalität, Transparenz, Verlässlichkeit und Verantwortlichkeit, gelten für das ToT.

Unser ToT setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen:

- einem kollektiven Lernprozess, bestehend aus 25-30 Tagen Gruppentraining, verteilt auf mehrere Module über einen Zeitraum von 18 Monaten;
- einem individuellen Lernprozess, der auf Einzelübungen basiert;
- einem praktischen Lernprozess vor Ort durch Hospitationen und durch gemeinsames Anleiten mit erfahrenen Trainer\*innen.

Ziel des Basis-ToTs ist es, Trainer\*innen auf die Arbeit mit erwachsenen Frauen\* aus einem breiten Publikum vorzubereiten. Trainer\*innen, die sich darüber hinaus weiterbilden wollen, können Fortbildungen zu verschiedenen Aspekten feministischer Selbstverteidigung (z.B. zu verbaler Selbstverteidigung) oder zur Arbeit mit spezifischen Zielgruppen, wie Mädchen\*, älteren Frauen\*, migrantischen Frauen\* und Frauen\* of Color, Frauen\* mit Be-Hinderungen, LGBTQI+ Menschen oder Menschen, die Sexarbeit machen, besuchen.

Bei der Ausbildung von Trainer\*innen für die Arbeit mit Mädchen\* liegt der Fokus des ToT auf einem fundierten Verständnis der psycho-sozialen Entwicklung von Mädchen\* und deren Kulturen, Lebensbedingungen und Gewalterfahrungen in unterschiedlichen Altersstufen. Dabei hinterfragen die Trainer\*innen ihre Machtposition als Erwachsene und ihren verinnerlichten Adultismus, um eine unterstützende und ethische pädagogische Haltung zu entwickeln, die das Empowerment und das autonome Selbstverständnis von Mädchen\* fördert.

Nach jedem ToT werden das Gesamtkonzept, die Inhalte und das Handbuch anhand der Evaluationen bisheriger Teilnehmer\*innen, der Beobachtungen der Trainer\*innen sowie anhand neuer Methoden oder Erkenntnisse unserer zahlreichen Projekte angepasst und aktualisiert.

Um das Wissen und Know-how unserer Trainer\*innen zu erhalten und weiterzuentwickeln und ihnen Raum zu bieten, in dem sie ihre Erfahrungen austauschen und Unterstützung finden können, organisieren wir pro Quartal einen zusätzlichen Weiterbildungstag. Jede\*r "Garance"-Trainer\*in nimmt an mindestens zwei Weiterbildungstagen pro Jahr teil, um auf dem neuesten Stand der Entwicklung von FSV zu bleiben.



## Praktikant\*innenprogramm im Mädchentreff "Zimtzicken" des Autonomen Frauenzentrums Potsdam e.V.

#### Voraussetzungen für ein Praktikum

Junge Frauen\*, die eine Ausbildung zur Sozialarbeiter\*in machen oder Soziale Arbeit studieren, können beim Mädchen\*treff "Zimtzicken" ein Praktikum absolvieren. Diese Praktika dauern in der Regel 3 bis 5 Monate und bieten einen zuverlässigen Rahmen zum Reflektieren mit Supervision innerhalb und außerhalb des Mädchentreffs "Zimtzicken".

Bei der Ausbildung von Praktikant\*innen verwenden wir die folgende Leitlinien:

- 1. Die\* Praktikant\*in schreibt eine kurze Bewerbung an das Autonome Frauenzentrum Potsdam e.V. oder direkt an den Mädchen\*treff "Zimtzicken".
- 2. Im Rahmen der Teamsitzung findet ein Kennenlerngespräch statt. Wichtige Kriterien sind hierbei Motivation, Neugier auf etwas Neues und die Bereitschaft zur Selbstreflektion im Hinblick auf die eigene Sozialisation als Mädchen\* und Frau\*. Wir fragen die\* angehende Praktikant\*in besonders danach, welche Freizeitbeschäftigungen und Hobbies sie\* hat und welche Aktivitäten ihr\* besonders viel Spaß machen. Menschen, die in der Empowermentarbeit mit Mädchen\* tätig sind, können Mädchen\* am besten zu Aktivitäten motivieren, die ihnen selbst gut gefallen, die ihnen Spaß machen und die ihnen selber viel Kraft geben.
- 3. Bei gegenseitiger Sympathie und Einverständnis zu den Begebenheiten bzgl. der Arbeitszeiten kann das Praktikum an dem gewünschten Datum beginnen.
- 4. Im Team wird festgelegt, wer die Anleitung der Praktikant\*in übernimmt.
- 5. Der erste Praktikumstag beginnt für die\* Praktikant\*in mit einer herzlichen Begrüßung im Team des Mädchen\*treffs. Sie\* unterschreibt eine Schweigepflichtserklärung und eine Belehrung zur Aufsichtspflicht, zu den Brandschutzbestimmungen und Sicherheitsregeln im Umgang mit Werkzeugen. Außerdem erhält sie\* eine Einführung in die Hausordnung des Mädchen\*treffs.
- 6. Einmal in der Woche hat die\* Praktikant\*in ein Anleitungsgespräch mit der Praxisanleiter\*in. Hierbei wird zu Beginn ein Ausbildungsplan erstellt. Abhängig von den Aufgaben, die die auszubildende Person im Rahmen der Ausbildung oder im Rahmen
  des Studiums hat, wird die Zeit des Praktikums in verschiedene Phasen strukturiert.
  Zusätzlich dazu werden die Ziele der Praktikant\*in für das Praktikum definiert. Hierbei
  kann es um bestimmte Kompetenzen gehen, welche entwickeln werden sollen oder
  um neue Erfahrungen, welche die\* Praktikant\*in machen will.
- 7. Inhalte des Praktikums und Anforderungen an die Mitarbeiter\*innen:
  - a | Teilnahme an allen beruflichen Tätigkeiten, entsprechend des Berufsziels.
  - b| Die Mitarbeiter\*innen machen das eigene Handeln transparent und erläutern es.
  - c| Die Mitarbeiter\*innen geben der\* Praktikant\*in die Möglichkeit, nach und nach alle Arbeiten zu übernehmen, die sie\* sich zutraut.
  - d| Die Praktikant\*in soll die Möglichkeit haben, selbstständig zu arbeiten, trotzdem bleibt die lernende Position bestehen, wodurch die\* Praktikant\*in nur zu klar abgesprochenen Zeiten alleine und eigenverantwortlich für die Betreuung der Zielgruppe zuständig sein soll.

### 4.3

#### Die Wen-Do Trainer\*innenausbildung (WTA) von "Autonomia"

Die WTA ist ein umfassendes ToT, das professionelle und unabhängige Trainer\*innen und Sozialarbeiter\*innen im Bereich der Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung – hauptsächlich gegen Frauen\* und Mädchen\* – ausbildet. Dieses ToT richtet sich an Menschen, die als Frau sozialisiert wurden oder sich als solche verstehen und an Menschen, die intersektional marginalisiert und diskriminiert werden. Wir von der WTA vertreten die Meinung, dass es notwendig ist, als Frau und Mädchen gelebt zu haben, um Wen-Do-Trainer\*in zu werden.

Die Grundlagen des WTA-Programms sind Prinzipien der kritischen-emanzipatorischen Pädagogik, der Pädagogik der Unterdrückten und feministischer Perspektiven. Diversität, Intersektionalität und barriere-arme Zugänge stellen ebenfalls grundlegende Prinzipien dar.

Die Wen-Do Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen\* und Mädchen\* ist die einzige Selbstverteidigungsmethode in Polen, die Perspektiven zu Gender und Feminismus einbezieht. Sie unterstützt die Teilnehmer\*innen dabei, ihre Grenzen effektiv zu verteidigen, eine selbstbewusste Kommunikation zu entwickeln und sich gegen Diskriminierung und Gewalt zu wehren.

#### Die WTA beinhaltet die Auseinandersetzung mit folgenden Themen:

- Geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung innerhalb einer intersektionalen Perspektive,
- andere Formen von Gewalt im Kontext von Frauen\*rechten und feministischen Perspektiven (z.B. Definitionen, Gewaltformen, Rechte, Unterstützungs- und Hilfesysteme für diejenigen, die Opfer von Gewalt wurden),
- Gewalt gegen spezifische Gruppen: Kinder, Frauen\* mit Be-Hinderungen, ältere Frauen\*, Frauen\*, die Rom\*nja sind, geflüchtete und migrantische Frauen\*; nicht-heteronormative Frauen\* und Gender nicht-binäre Menschen,
- · Reflektieren der eigenen Erfahrungen mit Gewalt und Widerstand,
- Empowermentmethoden und Wen-Do,
- · Aspekte aus antidiskriminierungs und gendersensiblen Workshops,
- Aspekte aus der Geschichte der Frauen\*emanzipation,
- · Konsens,
- · Körperarbeit und Stimmbefreiung,
- Selbstverteidigungstechniken,
- · zwischenmenschliche Kommunikation,
- Methoden zur Deeskalation von Konfliktsituationen,
- selbstbewusstes Verhalten,
- Rollenspiele,
- · Grundlegende Entspannungstechniken,
- Visualisierungen,
- Differenzierung von Workshopinhalten unter Berücksichtigung der Diversität der Teilnehmer\*innen (Wen-Do für Mädchen\*, Frauen\* mit Be-Hinderungen, etc.),
- Die Rolle der\* Trainer\*in in der Empowermentbildung, Ethik und Methoden zur Kompetenzerweiterung.

Das WTA-Programm umfasst 370 Stunden an Workshops, Vorträgen, Übungen, Diskussionen, Präsentationen und Filmvorführungen, die in 11 Trainingseinheiten unterteilt sind (jede Trainingseinheit besteht aus drei bis fünf Workshoptagen, die meist einem bestimmten Thema gewidmet sind). Das WTA-Programm vermittelt Lösungsansätze, die Empowerment fördern. Ebenso bezieht es die Ressourcen der Teilnehmer\*innen und deren Einfluss auf das Programm ein. Zwischen den Trainingseinheiten nehmen die Teilnehmer\*innen an Vernetzungstreffen teil, besuchen Kurse, die von erfahrenen Trainer\*innen geleitet werden, und führen eigene Aktivitäten durch, wie z. B. im Rahmen der Kampagne "16 Aktionstage gegen geschlechtsspezifische Gewalt".

5 Quellenverzeichnis

 $\mathbf{26}$ 

- Boal, A. (2002). Games for actors and non-actors. New York and London, Routledge.
- Bohm, J., Frey, V., Schindlauer, D., Wladasch, K. (2005). *Manual for Trainers. Workshops to Counteract Discrimination*. Warsaw, Wydawnictwo CODN.
- Branka, M., Cieślikowska, D. (2010). *Antidiscrimination Education. Trainers' Manual (Edukacja anty-dyskryminacyjna. Podręcznik trenerski)*. Verfügbar unter:
  - https://www.villa.org.pl/villa/wp-content/uploads/2013/12/EdukacjaAntydyskryminacyjna\_ebook.pdf [01.05.2021].
- Czerepaniak-Walczak, M. (2006), *Pedagogika emancypacyjna (Emancipatory Pedagogy)*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 128–132.
- Ethical code of Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej (Antidiscrimination Education Society in Poland).

Verfügbar unter:

https://tea.org.pl/kodeks-etyczny-czlonkow-i-czlonkin-towarzystwa-edukacji-antydyskryminacyjnej/ [01.05.2021].

Ethical code of Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (Non-governmental Organisations Trainers' Association). Verfügbar unter:

https://stowarzyszeniestop.pl/stop/wp-content/uploads/2021/03/KODEKS\_ETYCZNY\_STOP.pdf [01.05.2021].

- JUGEND für Europa (2011): Youthpass, macht mehr aus Ihrem Lernen. Youthpass-Handbuch. Verfügbar unter: https://www.youthpass.eu/de/help/guide/ [01.05.2021].
- JUGEND für Europa: Programme, Youthpass. Verfügbar unter: https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-jfe/projekte/youthpass/ [01.05.2021].
- Kolb, D./ Kolb A. (2013): The Kolb Learning Style Inventory- Version 4.0. A Comprehensive Guide to the Theory, Psychometrics, Research on Validity and Educational Applications, Experience Based Learning Systems. Verfügbar unter:
  - https://learningfromexperience.com/research-library/the-kolb-learning-style-invento-ry-4-0/ [01.05.2021].
- Podsiadło-Dacewicz, I. (2005). *Antidiscrimantion. Educational Package (Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*). Verfügbar unter:
  - http://bc.ore.edu.pl/Content/190/antydyskryminacja.pdf [01.05.2021].
- Salto Youth, ETS Competence Model for Trainers Verfühbar unter:
  - https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/trainercompetencedevelop-ment/trainercompetences/ [01.01.2021] und SALTO Training & Cooperation Resource Centre, 2014 ETS II Amended version of competences for trainers working at international level with criteria and indicators Verfügbar unter:
  - https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3862/ETS-Competence-Model%20\_Trainers\_Amended\_version.pdf [01.01.2021].
- Stein, A. (2008): Be-Hinderung und sozialer Ausschluss. Ein untrennbarer Zusammenhang? In: Anhorn R. (Hg.) Sozialer Ausschluss und soziale Arbeit. Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie soziale Arbeit, Wiesbaden, Verl. für Sozialwissenschaft, S.355-367.

Verfügbar unter:

https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fld=874655 [15.04.2020].

Teutsch, A. (ed.). (2016). Strength, courage, solidarity. Empowerment as an effective strategy to counteract violence against women and girls and other gender-based violence. Handbook for organizations and institutions. (Siła, odwaga, solidarność. Upełnomocnienie jako skuteczna strategia przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i dziewcząt i innej przemocy ze względu na płeć. Podręcznik dla organizacji i instytucji). Kraków, fundacja Autonomia.

The Council of Europe Youth Work Portfolio. Verfügbar unter: https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/home [01.01.2021].

6 Über das Projekt und die Autor\*innen

Das Projekt wird unter der Leitung von "Autonomia" aus Krakau/Polen in Zusammenarbeit mit dem Autonomen Frauenzentrum e.V. /Mädchentreff "Zimtzicken" aus Potsdam/Deutschland und "Garance" ASBL aus Brüssel/Belgien durchgeführt.

Hauptziel des Projekts ist es dazu beizutragen, dass die Gesellschaft auf der Grundlage von Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Mädchen\* und junge Frauen\*, einschließlich derer\* aus minorisierten Gruppen, inklusiver wird. Wir glauben, dass Empowermentprozesse ihnen helfen können, sich gegen Unterdrückung zu wehren, eine aktivere Rolle in der Gesellschaft einzunehmen und die Welt zu verändern.

Dieses Ziel wollen wir erreichen, indem wir qualitativ hochwertige Empowermentangebote für Mädchen\* und junge Frauen\* (13-22 Jahre) durch Empowerment-Zentren für Mädchen\* und junge Frauen\*, feministische Selbstverteidigung und andere Formate fördern und entwickeln.

Während des ganzen Projekts lernen wir viel voneinander und über internationale Zusammenarbeit. Wir nehmen an Studienfahrten, Trainings of Trainers (ToT) und Workshops teil.

Durch unsere transnationale Zusammenarbeit haben wir ein "Operating Model for Girls\* Empowerment Centres" (IO1), ein "Empowerment Education Curriculum for Girls\* and Young Women\*" (IO2), ein "Competence Model and Training Program for Empowerment Educators" (IO3) und schließlich die "Recommendations and Standards for the Models and Methodologies" (IO4) erstellt, die die Effektivität messen und politische Lösungen aufzeigen, um unserem Ziel der Verwirklichung von Mädchen\*empowerment näher zu kommen.

Wir hoffen, dass diese Materialien einer Vielzahl von Communities und Ländern nützlich sein werden und in vielen kleineren und größeren europäischen Städten implementiert und multipliziert werden können.

Das Projekt umfasst neben den drei Partner\*innenorganisationen außerdem drei Stakeholder-Komitees, 60 Trainer\*innen und die für die Zeit der COVID-19-Pandemie größtmöglichste Anzahl junger Mädchen\* und Frauen\* im Alter von 13-22 Jahren, die minorisierten und benachteiligten Gruppen angehören.

#### Für weitere Details, kontaktieren Sie uns bitte:

Autonomia

E-mail: fundacja@autonomia.org.pl, +48 515 47 66 59

E-mail: post@frauenzentrum-potsdam.de, +49 (0)331 90 13 13

E-mail: info@garance.be; +32 2 216 61 16

#### Autor\*innen:

Agata Teutsch – feministische Aktivistin mit 25 Jahren Erfahrung, zertifizierte Trainerin für Empowerment, Selbstverteidigung und Selbstbehauptung, Wen-Do sowie Antidiskriminierung (in Polen, Weißrussland und der Ukraine), Supervisorin, Expertin. Sie gründete die Programme "Lesbian empowerment" und "Niemand wird mit Behinderung geboren", sowie die Wen-Do-Akademie (Trainerinnenausbildung) und das erste polnische Zentrum für Empowerment von Mädchen\*. Sie ist Mitautorin u.A. von "Einführung in die LGB-Psychologie" (2012), "Stärke, Mut, Solidarität. Empowerment als eine wirksame Strategie im Kampf gegen die Gewalt gegen Frauen und Mädchen und andere gendermotivierte Gewalt. Handbuch für Organisationen und Institutionen" (2016). Zudem ist sie Mitbegründerin der informellen Gruppe "Schwesterstraße" (Ulica Siostrzana), der Stiftung "Autonomia" und des Bildungsvereins "Gegen Diskriminierung". Sie ist auch Mitglied des Gleichheitsrates in Krakau und hat einen Magisterabschluss in Internationalen Beziehungen.

#### Und:

Huyen Nguyen Thanh – Sozialpädagogin mit einem Abschluss von der Fachhochschule Potsdam und Soundingenieurin (B.A. an der Filmuniversität Babelsberg "Konrad Wolf" in Potsdam). 1988 wanderte sie aus Vietnam nach Deutschland ein. Seit 1998 arbeitet sie im Autonomen Frauenzentrum e.V. in Potsdam. 2007 schloss sie sich dort dem Mädchen\*zentrum "Zimtzicken" an. Sie arbeitet in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit und Migration.

Vera Spatz – Diplom-Sozialarbeiterin und Pädagogin, studierte Sozialwesen an der FH-Nordostniedersachsen in Lüneburg mit dem Schwerpunkt: Frauen in der sozialen Arbeit. Danach berufliche Praxis in der ambulanten Betreuung von Mädchen\* und Frauen\* im Rahmen der Hilfen zur Erziehung und Hilfen in besonderen Lebenslagen in Lüneburg, Berufsbegleitende Weiterbildung zur Kunsttherapeutin. Seit 2006 Mitarbeiterin im Mädchentreff "Zimtzicken" in Potsdam, Deutschland. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der interkulturellen Mädchen\*arbeit und der internationalen Begegnungsarbeit.

Irene Zeilinger – österreichische Soziologin, Feministin, Selbstverteidigungstrainerin sowie Gründerin von "Garance", früher Geschäftsführerin und jetzt Beauftragte für internationale Angelegenheiten. In 28 Jahren ihres Wirkens hat Irene über 5.000 Frauen\* und Mädchen\* in Europa und Lateinamerika geschult und ist Autorin einer Selbstverteidigungsanleitung für Frauen\*, die in Frankreich zum Bestseller wurde, "Non, c'est non". Sie hat auch einen Master in Studien zur Gewalt gegen Frauen und Kinder an der London Metropolitan University und arbeitet aktuell an der Université libre de Bruxelles an ihrer Doktorarbeit über die Verbindungen von Gewalt und männlichen Identitäten.

#### Lektorat:

Klarina Akselrud – Kulturwissenschaftlerin, studierte Soziologie und Holocaust-Education an der Europa-Universität Viadrina, der FU Berlin und an der Universität Haifa. Ihre Arbeitsfelder liegen in der Forschungsassistenz, im Kulturmanagement und der historisch-politischen Bildungsarbeit für Institutionen wie das Jüdische Museum Berlin, das Anne Frank Zentrum und der DAAD in Haifa, Israel. Seit 2017 ist sie internationale Trainerin für Jugendbegegnungen und arbeitet zu politischer Selbstbestimmung, Feminismus und Empowerment. 2019 war sie Projektleiterin des "Europeans for Peace" Programms in Bosnien und Herzegowina. Seit 2020 ist sie als freie Mitarbeiterin für das Autonome Frauenzentrum Potsdam tätig.

Sémil Berg – arbeitet freiberuflich in den Bereichen historische Forschung, Textarbeit, Dolmetschen, Übersetzen und Lektorat in Berlin.

Joanna Pottle - Lektorat, US Fulbright Alumna und derzeitige Doktorandin an der Jagiellonen Universität in Krakau (2020-2022).

31















