

Videoprojekte aus macht- und rassismuskritischer Perspektive

Eine Handlungsempfehlung für pädagogische Fach- und Lehrkräfte in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit

Cima-Nadja Samadi und Corinna Graubaum für die Internetwerkstatt Netti

Kaum ein anderes Medium wird so häufig verwendet und verbreitet sich in so hoher Geschwindigkeit über das Internet wie Filme, Videos und Fotos.

Bewegte Bilder eignen sich hervorragend, um z.B. gesellschaftliche und politische Themen leicht verständlich zu bearbeiten und zu vermitteln.

Jugendliche haben dieses Tool längst für sich entdeckt. Über Instagram, YouTube, TikTok und andere Onlinedienste sowie soziale Netzwerke produzieren und teilen Jugendliche ihre eigenen Videos und Messages. Mit einfachen technischen Mitteln wie dem Smartphone, kostengünstigen Videoschnittprogrammen und lizenzfreier Musik ist es möglich, im Handumdrehen hochwertige Videos im „Cinematic Look“ zu produzieren.

Es gibt unzählige Video-Tutorials im Internet, von und für Jugendliche, die aufzeigen mit welchen Tipps und Tricks ein eigenes Video produziert werden kann, worauf

geachtet werden muss und welches Equipment sich dafür eignet. In der schulischen wie außerschulischen Bildungsarbeit kann das Medium Video eine kreative Unterstützung sein, um Jugendlichen Lernräume zu eröffnen, damit sie ihre Themen und Erfahrungen sowie ihre Fähigkeiten und ihr Wissen einbringen können.

Damit Pädagog*innen diese Lernräume für alle Teilnehmenden inklusiv anbieten und gestalten können, ist eine macht- und rassismuskritische Grundhaltung zwingend notwendig. Dafür braucht es nicht nur ein theoretisches Wissen über rassistische und diskriminierende Strukturen, sondern auch eine Bereitschaft sich mit diesen Themen offen und prozessorientiert auseinanderzusetzen. Die ungleiche Verteilung von Macht, Ressourcen, Chancen und Privilegien in der Gesellschaft, beeinflussen die Wahrnehmungen, Lebensgestaltungsmöglichkeiten und Lebensrealitäten sowohl der Teilnehmenden als auch der Pädagog*innen.

DEFINITIONEN UND

BEGRIFFSERKLÄRUNGEN:

Da sich Machtstrukturen auch in der Sprache zeigen, ist das Benennen und Sichtbarmachen von Diskriminierungsstrukturen ein wichtiger Bestandteil für eine kritische Betrachtung von verstandener Normalität und die damit verbundenen gesellschaftlichen Mechanismen.

Einige Begriffe und Bezeichnungen, die im Folgenden verwendet werden, werden an dieser Stelle kurz erläutert. Grundlage für die Definitionen und Begriffserklärungen ist der „Rassismuskritische Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarz-sein, Afrika und afrikanischer Diaspora“. Aufgrund des begrenzten Rahmens in dieser Handreichung wird hier für weitere und umfangreichere Begriffserläuterungen, auf die Link- und Literaturempfehlung, am Ende des Leitfadens verwiesen.

Diese Definitionen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Da der Leitfaden unter anderem den Fokus auf eine rassismuskritische Haltung legt, wird „Rassismus“ als Begriff, hier im Text, gesondert von „anderen Diskriminierungsformen“ genannt.

Rassismus: „Rassismus ist eine Ideologie von Herrschaft und Dominanz, die dazu dient, die ungleiche Verteilung von Macht, Privilegien, Ressourcen und Möglichkeiten der Selbstverwirklichung zu legitimieren und zu stabilisieren. Diese Ideologie wird u.a. in den medialen Diskursen, in der Wissensproduktion und Bildung fortwährend reproduziert und schafft rassistische Realitäten – diskriminierende Strukturen und Gewalt. So werden individueller und struktureller Rassismus oder andere Diskriminierungsformen zur »Normalität«, nicht im Sinne von »natürlich«, sondern im Sinne von Norm – konstruiert durch Normierungs- und Ordnungsprinzipien von Gesellschaft und Macht, die unsere Gesellschaft strukturiert.“

„Rassismus soll als Denkweise und Praxis verständlich werden, durch welche Menschen auf der Basis von physischen und kulturellen Merkmalen bzw. ihrer Herkunft / Nationalität in Gruppen eingeteilt werden, wobei diese Gruppen als intellektuell, moralisch und sozial verschieden konstruiert und hierarchisiert werden. Rassismus ist ein Machtverhältnis, das Weißsein und Westlichsein bevorteilt und Schwarzsein / »Nicht-Weißsein« und »Nicht-Westlichsein« benachteiligt. Wichtig ist, vermeintlich objektiv wahrnehmbare Unterschiede (bspw. Hautfarbe oder kulturelle Zugehörigkeit) als erlerntes rassistisches Wissen zu erkennen. Geschichtlich ist Rassismus eng mit europäischen Kolonialismus und »Aufklärung« verweben.“

Quelle: (Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015): S. 7, 38, 65)

Inklusion: „Der vom Deutschen Institut für Menschenrechte verwendete Begriff der Inklusion bezog sich zunächst auf Menschen mit Behinderungen wurde dann aber auf alle gesellschaftlichen Mitglieder in ihrer Unterschiedlichkeit und Diversität erweitert. Der **erweiterte** Inklusionsbegriff (48. Weltbildungsministerkonferenz der Unesco, 2008) bezieht sich auf alle gesellschaftlichen Mitglieder in ihrer Unterschiedlichkeit und Diversität. Auch People

of Color und Schwarze Menschen *werden behindert*. Die Behinderung liegt eher in den Barrieren, die durch gesellschaftliche Organisations- und Machtverhältnisse wie in Bildungsinstitutionen usw. noch nicht ausgeräumt wurden bzw. geschaffen werden. Inklusion ist ein Menschenrecht, in unserem Kontext das Recht aller Kinder auf Bildung.“

Quelle: (Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015): S. 6, 66)

Intersektionalität: „Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen bei einer Person, Betonung und Sichtbarmachung verschiedener Identitäten in einer Person. Basierend auf Audre Lorde's Ansatz »There is no hierarchy of oppression«, sprich, Unterdrückungsformen und -ebenen nicht gegeneinander aufzuwiegen, sondern miteinander in Relation zu setzen, entwickelte sich aus der Schwarzen Feministischen Bewegung um Kimberlé Crenshaw und das Combahee River Collective der Ansatz Intersektionalität, um zunächst die Unterdrückung Schwarzer Frauen von *weißen* Feministinnen im Kampf gegen das Patriarchat sichtbar zu machen. Rassismus gegen Schwarze Menschen und PoC (Person of Color) wirkt sich, je nach individueller Verortung, in einer Matrix existierender Dominanzverhältnisse unterschiedlich aus. Aus einer intersektionalen Perspektive wird von Rassismen gesprochen.“

„Das eigentliche Diskriminierungsspektrum wird erst erkennbar, beschreibbar und anfechtbar, wenn alle Kategorien in Betracht gezogen werden. Diskriminierung intersektional zu denken wird einer Lebensrealität gerecht, in der jede*r immer mehrfache Zugehörigkeiten empfindet oder von der Gesellschaft in verschiedenen sozialen Positionen verortet wird (nach Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, »Behinderung«, Herkunft, Religion, legalem und sozialem Status, Bildungsabschluss u.v.m.) und damit auch auf mehrfacher Ebene unterdrückt werden kann.“

Quelle: (Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015): S. 67)

BIPoC (B: Black I: Indigenous PoC: People of Color): BIPoC ist eine politische und selbstgewählte Bezeichnung von Menschen, welche von strukturellem Rassismus, Ausgrenzungen, rassistischen Zuschreibungen und Stigmatisierungen sowie als „Anders“ markiert werden, betroffen sind.

Kritisches Weißsein: „analysiert die sozial konstruierte Kategorie *weiß*. Die Positionen *weiß*-Sein und Schwarz-Sein beziehen sich immer aufeinander. Sie sind nicht unabhängig voneinander denkbar. Diese gesellschaftliche Positionierung *weißer* Menschen, die als Gegenstück zur Ausgrenzung rassistisch diskriminierter Menschen besteht, wird von der *weißen* Mehrheitsgesellschaft weder thematisiert noch wahrgenommen. »Weißsein erfährt gleichermaßen Bestätigung dadurch, wenn es nicht hinterfragt und aufgrund seiner behaupteten Neutralität nicht benannt wird – weder als Position, noch als Bündel von Privilegien, als Perspektive oder Identität.« Da Weißsein als gesellschaftliche Norm konstruiert ist, sind Privilegien, die *weiße* Menschen genießen, ihnen häufig nicht bewusst, z.B. das Privileg, sich keine Gedanken über Rassismus machen zu müssen. Kritisches Weißsein fördert eine Reflektion der *weißen* gesellschaftlichen Positionierung und Selbstreflexion der Verstrickung in rassistische Strukturen.“

Quelle: (Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015): S. 66)

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR RASSISMUSKRITISCHE UND DISKRIMINIERUNGSBEWUSSTE RÄUME:

Räume, in denen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen Gehör bekommen, sind selten und müssen dringend geschaffen werden. Wenn das Videoprojekt das Ziel hat, so einen Raum mit anzubieten, braucht es bestimmte Rahmenbedingungen.

Damit für die Teilnehmenden die Möglichkeit besteht sich untereinander auszutauschen und miteinander und voneinander zu lernen, ist eine diskriminierungsbewusste Moderation zwingend notwendig. Insbesondere dann, wenn die Gruppe aus sehr unterschiedlich zusammengesetzten Teilnehmenden besteht, die ebenso unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen mitbringen.

Diskriminierungserfahrungen in größeren Gruppen zu teilen und zu besprechen, erfordert viel Mut und ist immer mit großen Ängsten der Betroffenen verbunden, da die Gefahr besteht, sich weiteren Diskriminierungssituationen auszusetzen. Daher benötigen Pädagog*innen fundierte Kenntnisse zu strukturellen Machtverhältnissen und sozialen Ungleichheiten. Gemeinsam mit den Teilnehmenden können dann optimale Rahmenbedingungen für einen inhaltlichen Austausch geschaffen werden.

Für alle Teilnehmenden müssen die gleichen Chancen bereit liegen, damit sie ihre Fähigkeiten gleichberechtigt einbringen können. Wertschätzung, Anerkennung und eine ressourcenorientierte Haltung gegenüber den einzelnen Personen und ihrem jeweiligen Wissen, müssen unbedingt gegeben sein. Nur dann kann jede Stimme gehört werden.

Macht- und Rassismuskritik als Grundlage für Videoprojekte – Wichtige Hinweise:

- Videos können rassistisches und diskriminierendes Denken, Handeln und Hierarchien re-/produzieren. Daher ist es wichtig darauf zu achten, wie und welche Situationen dargestellt werden, welche Perspektiven sprechen und wie Repräsentationen stattfinden.
- Gemeinsam mit den Teilnehmenden, können alternative Darstellungsmöglichkeiten besprochen werden, um Chancenungleichheiten, Rassismen und anderen Formen von Diskriminierungen sowie gesellschaftlichen Ausschlüssen entgegenzuwirken.
- Erfahrungen von Jugendlichen, die von Rassismus und / oder anderen Diskriminierungsformen betroffen sind, weisen wichtiges Wissen auf. Dieses Wissen muss anerkannt und ernst genommen werden.
- Pädagog*innen sind in diesen Prozessen genauso Lernende wie die Teilnehmenden Lehrende sind. Die Bereitschaft der Pädagog*innen, sich kritisch selbst zu hinterfragen und sich in kontinuierliche Lern- und Reflexionsprozesse zu begeben, hat vielschichtige und positive Auswirkungen auf den gesamten Bildungsbereich.

- Pädagog*innen, mit eigenen Rassismus- und / oder Diskriminierungserfahrungen, sind mit ihrem Expert*innenwissen und ihren Lebensrealitäten wichtige Identifikationspersonen für Teilnehmende, die von Rassismus und / oder anderen Diskriminierungsformen betroffen sind.
- In Bezug auf Rassismus und dessen tiefe Verankerung in den Strukturen der Gesellschaft, können *weiße* Teilnehmende sowie *weiße* Pädagog*innen von BIPOC Pädagog*innen lernen, sich kritisch mit ihrem *weiß*-Sein auseinanderzusetzen und alternative Wissensbestände kennenlernen. Das heisst aber nicht, dass BIPOC Pädagog*innen in der Verantwortung stehen, *weißen* Pädagog*innen oder Teilnehmende in ihren Lernprozessen zur Verfügung zu stehen!
- In Bezug auf andere Formen von Diskriminierungen wie z. B. Sexismus, Klassismus, Diskriminierung aufgrund von Behinderungen / Beeinträchtigungen, Altersdiskriminierung u.a., verhält es sich in gleicher Weise.
- Es ist nicht die Aufgabe von Pädagog*innen oder Teilnehmer*innen, die von Rassismus und / oder anderen Diskriminierungsformen betroffen sind, Nichtbetroffene, Pädagog*innen oder Teilnehmer*innen über ihre Privilegien und ihr rassistisches oder diskriminierendes Verhalten aufzuklären.
- Eine Vielzahl von Literatur, Dokumentationen, Fortbildungen, Filmen, Vorträgen, Veranstaltungen, Erfahrungsberichte von betroffenen Personen sowie rassismuskritisches Material, stehen zur selbstverantworteten Reflexion und als Lern- und Lehrmaterial zur Verfügung.

Quelle: vgl. Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015)

PRAKTISCHE HINWEISE FÜR DIE VIDEOPROJEKTE:

Teamgröße der Pädagog*innen / Lehrkräfte:

- In Lehr- und Lernsettings spielen sowohl die Größe der Teilnehmer*innen in der Gruppe als auch die Anzahl der Pädagog*innen, eine ausschlaggebende Rolle dafür, ob und wie Lern-Prozesse stattfinden können. Gerade bei medienpädagogischen Vorhaben bewährt es sich, wenn die Begleitung des Projekts gut aufgestellt ist und mehr als zwei Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.

In einem Dreierteam mit einer Gruppe von z. B. 15 – 20 Teilnehmenden zu arbeiten hat folgende Vorteile:

- Die Zusammensetzung des Teams kann auf verschiedenen Ebenen Identifikationsrollen für die Teilnehmenden einnehmen.
- Ein Pädagog*innen-Team, welches unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen und Perspektiven repräsentiert,

kann eine Gruppe, die sich aus Teilnehmenden mit ebenfalls unterschiedlichen Perspektiven zusammensetzt, wertschätzender und achtsamer unterstützen und begleiten.

- Der Umgang innerhalb eines reflektierten und selbstkritischen Pädagog*innen-Teams sowie die Gestaltung der Zusammenarbeit, vermittelt nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch, was eine diskriminierungsbewusste- und rassismuskritische Haltung bedeuten kann.
- Ressourcen und Fähigkeiten einzelner Pädagog*innen können aufeinander abgestimmt werden und sich ergänzen.
- Eine intensivere Unterstützung der Teilnehmer*innen und Arbeitsgruppen, insbesondere bei technischen Problemen, kann sichergestellt werden.
- Inhaltliche Gruppenprozesse können aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet, begleitet und gefördert werden.

Zielgruppe:

- Sind die Jugendlichen selbst die Hauptzielgruppe oder womöglich (auch) externe Einrichtungen, Projektleitungen, Geldgeber*innen, Eltern, andere Pädagog*innen, Schulleiter*innen ...? Werden externe Personen oder Einrichtungen die Projekte sehen und bewerten und inwieweit muss ich dem als Workshopleitung zusätzlich gerecht werden?
Diese Fragestellungen haben Einfluss auf den gesamten Rahmen des Projektes. Sowohl die Themensetzung, als auch die Moderation und Navigation wird sich dementsprechend anders auswirken. Auch der gegebene künstlerische Freiraum hängt damit zusammen.
- Gebe ich eine produkt- und ergebnisorientierte oder eine prozessorientierte Haltung in die Gruppe hinein?

Themenfindung:

- Welche Themen sind im Raum, welche Schnittpunkte gibt es untereinander und was bewegt die Gruppe? Wie frage ich das ab? Wer wird gehört und wer möglicherweise nicht? Wie werden am Ende die Themen gesetzt und Entscheidungen getroffen? Inwieweit spielen auch meine eigenen Themen und Zielsetzungen eine Rolle?

Vorschläge für die Themenfindung:

- Über das Thema „Filme“ oder „YouTube-Videos“ lässt sich ein guter Einstieg ins Themenfeld finden. Dabei kann via Mindmapping oder Brainstorming, in der Gesamtgruppe oder in Kleingruppen, gesammelt werden, was die Jugendlichen gerade interessiert, welche Videos sie bewegen und aus welchen Gründen.
- Welche Genres sind bei den Teilnehmenden beliebt? Welche Genres gibt es z. B. bei YouTube (Musikvideos, Tutorials, Erklärvideos, Let's play, Challenges, Hauls, Pranks, Vlogs u. n. v. m.).

- Welche Themen werden in positiv bewerteten Videos behandelt, wer transportiert diese Themen und was finden sie gut oder auch verbesserungswürdig. Was kann kritisch betrachtet werden? Die Beiträge können beispielsweise auf einem Flipchart zusammengetragen werden.
- Die Jugendlichen bringen schon viel Expert*innenwissen mit. Diesem Wissen Raum zu geben ist sinnvoll. Wer von der Gruppe hat schon selbst Filme oder Videos produziert und bringt welchen Erfahrungsschatz mit? Ggf. kann das auch für die Zusammensetzung der Videoteams relevant sein.
- Wenn die Gruppe ausreichend Raum bekommt sich miteinander auszutauschen und ihre Meinung zu äußern, wirkt sich das meist motivierend und inspirierend auf die nachfolgenden Prozesse und auf die Arbeitsbasis aus. Die Pädagog*innen haben zudem Zeit, die Gruppe kennenzulernen und die Dynamiken der Gruppe zu beobachten.
- Drei Blitzlichtfragen in die Gesamtgruppe geben und in Einzelarbeit stichpunktartig auf Moderationskarten schreiben lassen – mit der Option sie anonym abzugeben oder selbst vorzustellen! Anschließend alle Karten nach Themen clustern und visuell veranschaulichen. Die Fragen eher allgemein halten wie bspw. „Was läuft gerade bei mir?“, „Was nervt mich übertrieben?“ „Was braucht es gerade (für mich oder allgemein)?“
Diese Fragen könnten auch in Kleingruppenarbeit bearbeitet und vorgestellt werden.

Teamarbeit:

- Appell an eine gut harmonisierende Teamarbeit! Die Gruppe sollte ihre verschiedenen Kompetenzen wahrnehmen, sich gegenseitig stärken und ihre unterschiedlichen Perspektiven wertschätzend berücksichtigen.

Requisiten & Kostüm:

- Bei der Auswahl von Requisiten und Kostümen ist es wichtig, rassistische Reproduktionen zu vermeiden (z. B. Blackfacing, rassistische Verkleidungen im Karneval).

Messages:

- Welche Botschaften werden in den Videos vermittelt und sichtbar? Diese können sich während des gestalterischen Prozesses herauskristallisieren und ausgearbeitet werden.

Sprachen:

- Möglichst diversitätsorientierte Optionen aufzeigen:
- Dürfen alle Sprachen in dem Video gesprochen werden und biete ich das explizit an?
- Gibt es die Option für Untertitel?
- Wird auf gendergerechte Sprache aufmerksam gemacht?

- Wird ein Video ohne Worte oder ohne sich vor der Kamera zu zeigen ebenfalls als Option angeboten?
- Wie kann nonverbale Kommunikation wirken? Welche Vorteile ergeben sich daraus?

Perspektiven und Sichtweisen:

- Die Entscheidung, aus welcher Perspektive und mit welcher Sichtweise das Video gefilmt und erzählt wird, ist eine der wichtigsten Entscheidungen:
- Ein geschärfter und kritischer Blick: wer in den Videos über wen und auch wie spricht, ist ein zentraler Aspekt!
- Wie können Perspektiven den Inhalt eines Videos verändern?
- Werden Menschengruppen von außen beurteilt oder spreche ich aus eigener Erfahrung?
- In der Gruppe besprechen, was übliche und dominante Erzählweisen und Perspektiven sind und ob diese Normen aufgebrochen werden können.
- Gibt es Filmbeispiele, in denen Sexismus keine Rolle spielt?
- Fließen Perspektiven von älteren oder jüngeren Menschen, benachteiligten Minderheiten oder stigmatisierten Gruppen ein?
- Diskriminierende und rassistische Darstellungen müssen erkannt werden, um diese gemeinsam mit den Teilnehmenden reflektieren zu können.
- Besteht der Wunsch, Themen mal ganz anders, als „man es kennt“ zu behandeln?
- Sind Verletzungen bei beteiligten Akteur*innen und den Zuschauer*innen ausgeschlossen?
- Wird der erstellte Film am Ende für alle Menschen zugänglich sein? Wer könnte den Film möglicherweise nicht sehen, hören. Wen erreicht der Film möglicherweise nicht?

Während der Gruppenarbeiten:

- Aus machtkritischen Gründen sollten die Videoteams möglichst viel Freiraum bekommen und nach Möglichkeit während der Dreharbeiten ungestört bleiben. Autoritätspersonen beeinflussen und verändern die Prozesse der Jugendlichen maßgeblich.
Den Jugendlichen ausreichend Raum geben, indem sie ihr kreatives Potenzial eigenständig und in ihrem Tempo für die einzelnen Prozesse nutzen und entfalten können, lohnt sich! Hier erfordert es einen Balanceakt zwischen zur Verfügung stehender Unterstützung und dem feinen Justieren innerhalb der Prozesse.

Vorspann & Triggerwarnung:

- Triggerwarnungen sind zwingend erforderlich, sollten in den Videos gewaltvolle, diskriminierende und rassistische Darstellungen wiedergegeben und reproduziert werden. Das sollte sowohl mündlich vor der Präsentation des jeweiligen Videos passieren als auch im Vorspann des Videos, lang und deutlich sichtbar sein.
- Auch der Konsum von Zigaretten, Alkohol oder andere Drogen, die nachgestellt werden, könnten im Vorspann eine kurze Erklärung finden, dass es sich nur um Nachstellungen handelt.

Lizenz: Die redaktionellen Inhalte dieses Flyers stehen unter der Creative-Commons-Lizenz „CC BY SA 4.0, Cima-Nadja Samadi & Corinna Graubaum, ‚Mediennutzung von Kindern – Hinweise für Eltern Videoprojekte aus macht- und rassistuskritischer Perspektive ‘ für die Internetwerkstatt Netti“.



Medienkompetenzzentrum
Tempelhof-Schöneberg



LINK- UND LITERATUREMPFEHLUNGEN

Videoprojekte aus macht- und rassismuskritischer Perspektive

Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarz-sein, Afrika und afrikanischer Diaspora Autor*innen-Kollektiv (2015) **Rassismuskritischer Leitfaden Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (LEO)** beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin und Elina Marmer (Hrsg.)

www.elina-marmer.com

Rassismuskritisch denken, sprechen und handeln

www.tupoka.de/die-bildungsarbeit

Was ist Rassismus?

www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus

i-PÄD

Initiative intersektionale Pädagogik

www.i-paed-berlin.de/de/Aktuell

mangoes and bullets

www.mangoes-and-bullets.org

quix – kollektiv für kritische Bildungsarbeit

<https://www.quixkollektiv.org>

Portal Intersektionalität

Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen

portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool

glokal e.V. – machtkritische Bildung und Beratung

www.glokal.org

xartsplitta

www.xartsplitta.net

Definitionsmacht enteignen!

www.migrazine.at/artikel/definitionsmacht-enteignen

Kann es denn rassistisch sein, wenn ich es nicht rassistisch meine?

Weißsein, Theater und die Normalität rassistischer Darstellung

heimatkunde.boell.de

Rassismus und Sexismus in alten Filmen: Wie Disney mit Leichen im Keller umgeht

www.derstandard.de

Tupoka Ogette

Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen

UNRAST Verlag, Juni 2020

ISBN 978-3-89771-230-0

Nkechi Madubuko

Empowerment als Erziehungsaufgabe

Praktisches Wissen für den Umgang mit

Rassismuserfahrungen

UNRAST Verlag, Februar 2018

ISBN 978-3-89771-597-4

Noah Sow

Deutschland Schwarz Weiß

Verlag: Books on Demand, 2018

ISBN-13: 9783746006819

Alice Hasters

Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten (2019).

Berlin: Carl Hanser Verlag,

ISBN 978-3-446-26425-0.

CHECKLISTE VIDEODREH!

Challenge: Sammelt mindestens 20 Checkpoints !!

Lest einfach die folgenden Tipps & Hinweise und macht Notizen
- falls Ihr schon welche machen könnt!

DIE WICHTIGSTEN SCHRITTE

Gruppengröße:

Wie viele Personen braucht das Projekt mindestens und höchstens? Wenn Ihr bis zum Ende lest, könnt Ihr wahrscheinlich noch besser planen, wie viele Personen mit Aufgaben versorgt werden können.

..... check

Themenfindung:

Wie finde ich heraus, welches Thema für meine Gruppe passt?
Wer darf entscheiden und mitbestimmen?
Welches Thema finde ich selbst interessant?

.....
..... check

Umgang miteinander:

Wie werden wir ein bestmögliches Team?
Wie holen wir das jeweils Beste aus uns heraus?
Was brauche ich selbst, und was brauchen andere vielleicht?

.....
..... check

Teamarbeit:

Kommunikation und Entscheidungen: Wie machen wir das?
Gute Teamarbeit macht Ihr, wenn ALLE beteiligt sind mit ihren Ideen, Bedürfnissen und Themen!

..... check

Moderation für die Gruppe:

Eine Person die versucht, den Überblick zu behalten, über die Bedürfnisse und Themen des Teams und die Kommunikation moderiert, könnte gut sein.

..... check

Zeitmanagement:

Preproduktion (= vorbereitende Produktion),
Dreh und Postproduktion (= nachbereitende Produktion)
– das dauert IMMER länger als man denkt!
Ein Zeitplan muss her!

..... check

Zielgruppe:

Für wen macht Ihr das Video?
Wer soll und wird das Video sehen?

..... check

Message:

Soll das Video eine Botschaft haben?

..... check

DREHPLAN UND STORYBOARD:

Macht unbedingt einen (groben) Drehplan mit den wichtigen Infos! Einigt euch darauf, was genau passiert, was soll gezeigt werden, was wird gesprochen wo, wann, wer und wie? Woran muss alles gedacht werden?

..... check

Beispiele und Vorlagen:

<https://www.storyboardthat.com/de/blog/e/was-ist-ein-storyboard>

<https://www.referenzfilm.de/filmwissen/storyboard/story-board-erstellen>

<https://www.dillyhearts.com/storyboard-video-vorlage>

Requisiten & Kostüme:

Braucht Ihr Kostüme, bestimmte Gegenstände, Make-up, Sonnenbrillen, Schmuck, Verkleidung, Schilder oder was anderes?

..... check

Was kann ich selbst mitbringen?

..... check

Achtet auch hier unbedingt darauf, dass Ihr durch Verkleidung keine rassistischen Klischees bedient und Rassismus reproduziert!

Sprachen:

In welchen Sprachen könntet Ihr in dem Video sprechen?

..... check

In welchen Sprachen werdet Ihr in dem Video sprechen?

..... check

Soll es vielleicht auch Untertitel geben?

..... check

Stummfilm: Es gibt auch die Möglichkeit, ohne Worte etwas auszudrücken. Fallen Dir da Beispiele oder Möglichkeiten ein?

..... check

Perspektiven und Sichtweisen:

Die Entscheidung, aus welcher Perspektive und Sichtweise das Video gedreht und erzählt wird, ist eine der wichtigsten Entscheidungen!

..... check

Ist es die Sicht einer älteren oder jüngeren Person?

Welches Geschlecht, welche Lebensrealität usw. bekommt eine Stimme in dem Video?

..... check

Welche Perspektiven / Sichtweisen kommen rein und welche sind am Ende nicht mit drin? Und was hat das manchmal vielleicht auch mit Diskriminierung oder Unterdrückung zu tun?

Nehmt Euch Zeit darüber zu sprechen, damit Euer Video besonders gut wird !

..... check

Achtet darauf, wer über wen spricht und vor allem auch wie!

Ist Eure Sprache achtsam und respektvoll oder kann sie verletzen?

..... check

Urteile ich über Menschengruppen, denen ich auch angehöre oder spreche ich über eine Minderheit?

..... check

KLISCHEES UND VORURTEILE:

Schwieriges Thema. Sie sind manchmal hilfreich und notwendig, um etwas bestimmtes darzustellen. Oft sind sie aber auch einfach nur blöd, verletzend und tragen nicht dazu bei, Vorurteile abzubauen!

.....check

Sind Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, Menschen, die mit Barrieren in der Gesellschaft zu kämpfen haben, von Euch mitgedacht? Bekommen sie beispielsweise eine Stimme oder einen Platz in Eurem Film/ Video und kann jede Person den Film / das Video anschauen, sehen, hören, verstehen usw.?

.....check

Diskriminierende und rassistische Darstellungen:

Kommen in den allermeisten Filmen vor. Das muss aufhören! Macht es besser und zeigt, dass das geht!

.....check

Wenn Ihr etwas gegen Ungerechtigkeiten darstellen wollt, denkt immer auch an die Opfer von Unrecht wie z. B. bei Rassismus, Mobbing, Beleidigungen wegen des Aussehens, Homophobie, Diskriminierungen, weil man jünger ist, Menschen, die Behinderungen haben und körperliche oder psychische Gewalt erleben.

Wie wird es ihnen gehen, wenn sie Eure Darstellungen sehen und hören?

.....check

Sexismus:

Auch ein wichtiges Thema. Besprecht in Eurer Gruppe, wer was darüber weiß und diskutiert, wo Sexismus beispielsweise schon anfangen kann und wie Ihr das mitdenken könnt!

.....check

Plant Zeit für die finale Prüfung aller Aspekte ein!

Ganz zum Schluss noch ein abschließender kritischer Blick auf Alles. Dies kann zu wichtigen Diskussionen führen, wenn es unterschiedliche Meinungen darüber gibt, was zum Beispiel rassistisch, beleidigend, verletzend oder „nicht so schlimm“ ist. Geht im Zweifel immer auf Nummer sicher und seid offen für den Austausch!!

.....check

Prüft Eure Fairness und Euer Gerechtigkeitsgefühl – denkt andere mit:

Denkt inklusiv, divers, diskriminierungs- und rassistuskritisch! Was das alles bedeutet? Diskutiert das in der Kleingruppe oder in der großen Runde.

.....check

AUFGABENVERTEILUNG TECHNIK:

Wer ist verantwortlich für was? Was gibt es noch für Aufgaben außer Kamera und Schnitt? Wer möchte gerne vor die Kamera und wer mag vielleicht gar nicht gefilmt werden?

Wer schon sicher weiß, dass er / sie* nicht veröffentlicht werden will, sollte eine Aufgabe im Produktionsbereich und keine Schauspielrolle übernehmen.

.....check

Was würde ich gerne machen?
Was könnte ich Neues ausprobieren?

.....check

Was gibt es noch für Aufgaben, um die sich gekümmert werden muss? Wer kümmert sich z. B. um lizenzfreie Musik, den Abspann oder vielleicht das Filmen und Sammeln der Outtakes?

.....check

Die Qualität der Aufnahmen kann erhöht werden, wenn es eine Kameraassistenten gibt und damit 2 Verantwortliche für die Drehaufnahmen in jeder Gruppe sind!
4 Augen sehen mehr als 2 und die beiden Personen können sich mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen unterstützen!

..... check

Wenn Ihr ausreichend Zeit habt, gibt es auch die Möglichkeit für Videoeffekte wie z.B. Slow Motion, Stop Motion, besondere Übergänge, Über- oder Untertitel/ Einblendungen und noch vieles mehr. Welche Effekte würden Dich interessieren?

..... check

Wenn Ihr ein externes Mikrofon für die Tonaufnahmen angeschlossen habt, achtet darauf, dass es eingeschaltet ist, wenn Ihr dreht!
- Das passiert wirklich oft, dass das vergessen wird!

..... check

WÄHREND DER DREHARBEITEN:

Licht:

Die Lichtverhältnisse sind sehr wichtig. Behaltet sie im Blick!
Zu welcher Tageszeit, an welchen Orten und in welchen Räumen geht filmen gut?

..... check

Sprecht etwas langsamer und deutlicher als Ihr normalerweise sprechen würdet. Wenn Ihr etwas darstellt, ist es gut, es „einen Tick“ deutlicher darzustellen, da es sonst passieren kann, dass die Zuschauer*innen vielleicht etwas wichtiges verpassen.

Bei welchen Eurer Szenen könnte das gut sein?

..... check

Sound:

Auch der Ton ist wichtig. Dreht nur an Orten, wo Ihr sicher stellen könnt, dass es keine lauten Nebengeräusche, Störungen oder viel Wind gibt!

..... check

Mit den Kameraeinstellungen und verschiedenen Perspektiven kann man viel machen. Szenen kommen unterschiedlich rüber, je nachdem wie ich die Kamera halte.
Welche Möglichkeiten kennst Du?

.....

..... check

Vor der Kamera:

Wenn Ihr eine Szene spielt, achtet darauf, dass niemand mit dem Rücken zur Kamera spielt und bestimmt eine Person, die während der Dreharbeiten, gemeinsam mit Regie und Kamera, darauf achtet!

..... check

Es macht Sinn das Bildmaterial zwischendurch zu prüfen, die Speicherkarte regelmäßig zu leeren und alles immer wieder zu sichern!!

..... check

Damit nichts untergeht, niemals gleichzeitig sprechen, sondern immer nacheinander!

..... check

SONSTIGES:**Titel:**

Wie soll Euer das Video heißen?
Sammelt Ideen und nehmt Euch etwas Zeit dafür.
Entscheidet das am Besten gemeinsam zum Schluss!

..... check

Abspann:

Wie soll der Abspann aussehen?
Einigt Euch darauf, wie Ihr dort erwähnt sein möchtet und dass
alle Namen richtig geschrieben sind!
Wollt Ihr nur Vornamen oder auch Eure Nachnamen nennen?
Sollen auch die Aufgaben und Rollen hinter Euren Namen stehen?
Sollen die Namen von Euren Unterstützer*innen, der Einrichtung,
des Projekts auch genannt werden? Logos, Verlinkungen oder
#Hashtags gehen auch!

..... check

Vorschläge zu der Anordnung von Namen:

Ihr könnt die Namen in umgekehrter alphabetischer Reihenfolge
nennen, angefangen von Z – A
Mit den jüngsten Personen anfangen
Die Mädchen* und Frauen* zuerst nennen
Diejenigen, die hinter der Kamera aktiv waren, den Personen vor
der Kamera, vorziehen.

..... check

Veröffentlichungen:

Es braucht ein Gesamtverständnis zum Datenschutz der
Videogruppe, falls Ihr Euer Video irgendwo veröffentlichen wollt!

..... check

Bei Veröffentlichungen dürfen keine fremden Personen,
Autokennzeichen, Bilder, Zitate oder Hintergrundmusik erkannt
werden – wegen der Urheberrechte!

..... check

Solltet Ihr Musik im Video verwenden, prüft die Urheberrechte!

..... check

Bekannte Lieder eignen sich eher nicht. Auf verschiedenen
Webseiten für lizenzfreie Musik könnt Ihr etwas finden z. B. auf
<https://freemusicarchive.org> – wenn Stücke hier mit CC markiert
sind, könnt Ihr diese nutzen. Die Urheber*innen müssen beim
Abspann des Videos erwähnt werden.

..... check

OFFENE FRAGEN ODER ERGÄNZUNGEN?

.....

.....

.....

.....

Gesammelte Checkpoints: check

Toll, dass Du Dir so viel Zeit genommen hast, um diese Tipps und
Hinweise zu lesen!!

Jetzt hast Du schon eine kleine Ausbildung im Beruf Filmregie
gemacht!!

Dann viel Spaß und Film ab!

ÜBER DIE AUTORINNEN

Videoprojekte aus macht- und rassismuskritischer Perspektive

Cima-Nadja Samadi,

lebt in Berlin und ist bundesweit in der politischen Bildungsarbeit tätig. Mit den Schwerpunkten Macht- und Rassismuskritik, Empowerment und Medienpädagogik ist sie als Referentin, Trainerin und Multiplikatorin in der Jugend- und Erwachsenenbildung tätig. Zudem konzipiert sie Formate für diversitätsbewusste Bildungsprogramme in analogen wie digitalen Räumen. Nach ihrer Ausbildung zur Eventmanagerin bei den Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH war sie für einige Jahre bei den Internationalen Filmfestspielen Berlin und den Berliner Festspielen tätig und absolvierte im Anschluss ein Studium in Sozial- und Kulturanthropologie sowie in Geschichte und Kultur des Vorderen Orients an der Freien Universität Berlin.

Corinna Graubaum,

lebt in Berlin und ist bundesweit im Rahmen von Workshops und Fachtagungen zu dem Schwerpunkt diskriminierungssensible Bildungsarbeit tätig. Zudem arbeitet sie im Bereich der Atemarbeit. Ihre Leidenschaft für Foto-, Video- und Musikproduktion bringt sie in Workshops mit Jugendlichen und Erwachsenen mit ein. Corinna hat an der Freien Universität Berlin Erziehungswissenschaften studiert.