Einblicke in die Praxis der Arbeit mit dem Anti-Bias Ansatz

Workshop von Julia Suchar

Fachtag
Demokratiebildung mit Wirkung
Hannover, 10. Dezember 2018

evangelische arbeitsgemeinschaft familie

Diakonie Deutschland

Plan des Workshops

- Einblick in den Anti-Bias Ansatz
- Reflexion über eigene Praxis
- Austausch
- Akteure und Literaturempfehlungen

Anti-Bias

- Begriff: *bias* (Eng.) **Vor**eingenommenheit, **Ein**seitigkeit, **Schief**lage;
- Ursprung:
  → **Südafrika** (Ende 1980er): Valerie Batts, Visions;
  Early Learning Ressource Unit (1990)

→ **USA** (1980er): Louise Derman-Sparks; Carol Brunson-Phillips

- Anti-Bias in **Deutschland** (Ende 1990er)

  →Fachstelle Kinderwelten: *Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung als inklusives Praxiskonzept für Kitas;*

  → Inkota-netzwerk e.V. : *‚Vom Süden lernen‘*

Anti-Bias Ansatz

- ist **erfahrungs**orientiert;
- ist **prozess**orientiert;
- stellt Möglichkeit zur (Selbst-)**Reflexion**;
- sucht nach alternativen Handlungsmöglichkeiten;
- ermöglicht Schritte zum Abbau von Diskriminierung.

Grundannahmen

- Jede*r hat **Vorurteile**;
- Jede*r macht Erfahrung mit **Diskriminierung**;
- Alle **Formen** und alle **Ebenen** (interpersonelle, institutionelle, ideologisch-diskursive) von Diskriminierung werden thematisiert;
- Diskriminierung wird ermöglicht durch **Differenzierungen** in Verbindung mit **Macht**, die im gesellschaftlichen und globalen Kontext zu sehen sind. (vgl. Schmidt (2009))

Ziele

Quelle: https://www.anti-bias-netz.org/wp-content/uploads/2012/04/IMG_48321.jpg

Begriffe

- Vorurteile
- Identitäten / Zugehörigkeiten
- Macht
- Privilegien und Benachteiligungen
- Diskriminierung

Vorurteile

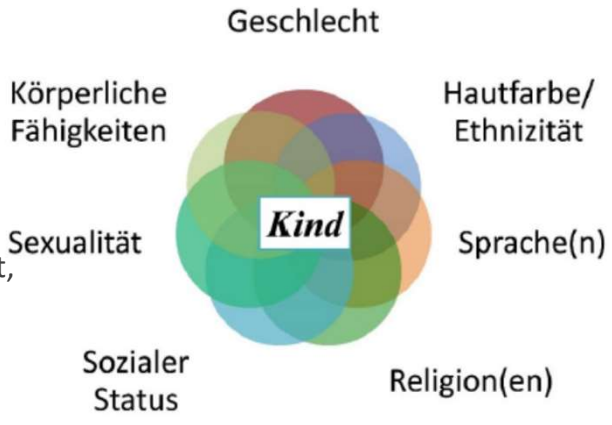
- Begriffsdefinition
- Vorurteile werden in früher Kindheit **erlernt**.
- In Verbindung mit Macht können Vorurteile zur Ausgrenzung und Diskriminierung führen.
- Bewusster Umgang mit Vorurteilen ermöglicht Entwicklung von alternativen, nichtdiskriminierende Verhaltensweisen.

Praxisbezug

Welche **Vorurteile** spielen in Ihrem (beruflichen) Alltag eine Rolle?

Identitäten / Zugehörigkeiten

Modell nach Annika Sulzer (2011)

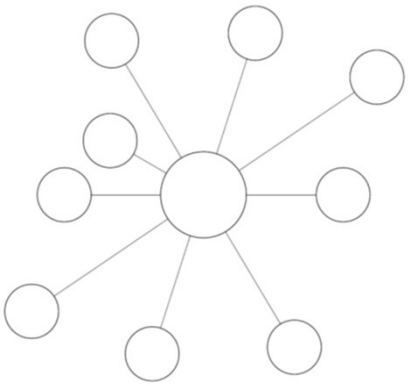


Weitere Differenzlinien:
Nation, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit, Nord-Süd/ Ost-West, gesellschaftlicher Entwicklungsstand modern-traditionell, Besitz, u.v.m.
(vgl. Helma Lutz (2001))

Reflexion

‚Mein Identitätsmolekül'

- Welche **Zugehörigkeiten** sind Ihnen derzeit wichtig?
- Zu welchen **Gruppen** fühlen Sie sich im Moment angehörig?



Identitäten

- Identitäten verbunden mit menschlichen Grundbedürfnis nach **Wertschätzung, Akzeptanz und Anerkennung** verbunden;
- Identitäten sind nicht statisch; manche verändern sich situations- bzw. kontextabhängig;
- Menschen **definieren sich** durch ihre Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen (Macht der Selbstdefinition);
- Menschen **werden** auch von anderen **definiert** (Macht der Fremddefinition).

- Zugehörigkeiten werden als **Differenzierungs-linien** gelesen und sind in der Gesellschaft mit **Hierarchie** und **Wertung** verbunden.
- Gruppenzugehörigkeit wird gesellschaftlich gedeutet und hängt mit **Privilegien** bzw. **Benachteiligungen** zusammen.

Praxisbezug

Blick in die **Kinderbücher**

Welche **Menschen, Familien, Vorbilder, Geschichten, Erfahrungen, Werte, Traditionen, Lebensrealitäten**, etc. vermitteln Kinderbücher, die Sie in Ihrem Arbeitskontext nutzen?

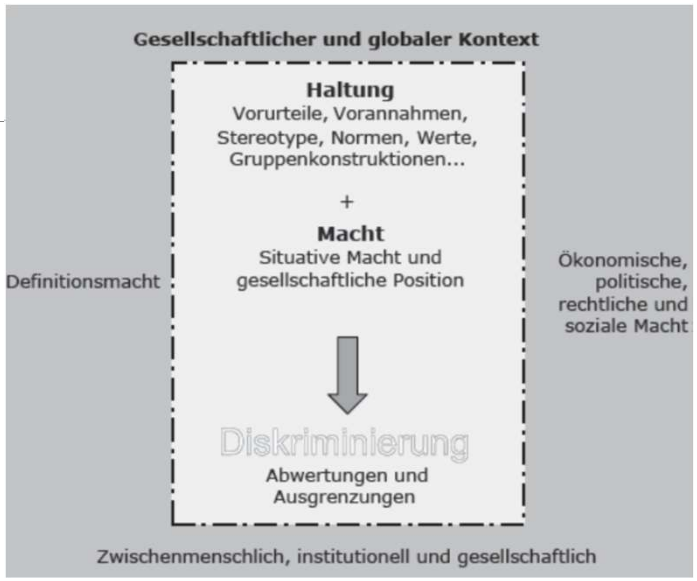
Macht

- Es gibt **keine machtfreien** Räume;
- Es gibt **Macht zu** und **Macht über**;
- Machtunterschiede haben **Folgen** auf zwischen-menschlicher, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene;
- Macht spiegelt sich in **Privilegien** und **Benachteiligungen**.

Praxisbezug

Welche Machtverhältnisse sehen Sie in Ihrem (beruflichen) Kontext?

Diskriminierung



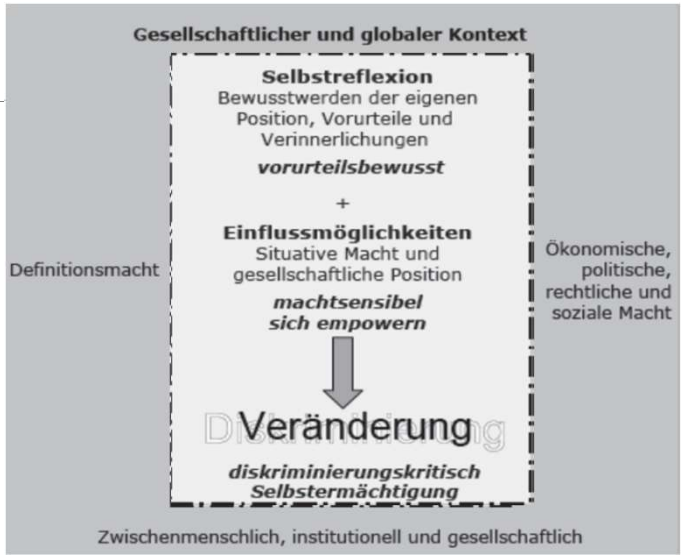
Modell nach Anti Bias Netz (2016)

Diskriminierung

- Anti-Bias blickt aus Perspektiven und Erfahrungen von:
  - → Ich als Person, die diskriminiert;
  - → Ich als Person, die diskriminiert wird;

  Fokus liegt auf Gefühlen <u>und</u> Handlungen.
- Es werden Machtverhältnisse und Privilegien aufgezeigt.
- Es werden Wirkungen auf mehreren Ebenen beachtet.

Veränderungsmodell



Modell nach Anti-Bias-Netz (2016)

Anti-Bias

- *„Anti-Bias ist eine **lebenslange Reise**, die in uns selbst beginnt.“* (Louise Derman-Sparks)
- ein Prozess (von **Bewusstmachung** zur aktiven **Veränderung** diskriminierender Praktiken und Strukturen im eigenen Einflussbereich);
- eine **Haltung;**
- setzt sich auch mit der **Sprache** auseinander.

Literatur

Akteure

anti-bias-netz

Beratung & Prozessbegleitung
Fortbildungen & Trainings
Seminare & Workshops
Projekte mit Kindern und Jugendlichen

www.anti-bias-netz.org

Fachstelle Kinderwelten
Institut für den Situationsansatz

www.situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html

Quellen

- Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz (Anti Bias Netz (Hrsg.), 2015)
- Anti-Bias – ein Ansatz zur Unterstützung vorurteilsbewusster Veränderungsprozesse in Schule (Anti Bias Netz/ Nele Kontzi, 2016)
- Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung (Petra Wagner, 2009)
- „Anti-Bias-Arbeit ist eine lange Reise...“. Grundlagen vorurteilsbewusster Praxis in Kindertageseinrichtungen (Petra Wagner, 2003)
- Material aus dem dreimoduligen Anti-Bias-Training von Anti Bias Netz in der EJBW (2009-2010)