1.1 Was ist der Anti-Bias-Ansatz?

➢ **Was bedeutet Anti-Bias?**

Das englische Wort "Bias" bedeutet übersetzt "Voreingenommenheit" oder auch "Einseitigkeit". Anti-Bias-Ansätze in der pädagogischen Arbeit und der Bildungsarbeit zielen darauf, eine Schieflage, die auf Grund von Einseitigkeiten und Vorurteilen entsteht, ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierungen abzubauen. Der Ansatz geht davon aus, dass wir Vorurteile erlernen - und dass wir Vorurteile auch wieder verlernen oder zumindest bewusster mit unseren Voreingenommenheiten umgehen können. Die Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz zielt immer auf individuelle und institutionelle Veränderung und versucht einen Beitrag dazu zu leisten, Vielfalt als Bereicherung anzuerkennen. Anti-Bias-Arbeit ist der Versuch, „Erwachsene und Kinder in ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten und Gefühlen zu bestärken, die notwendig sind, damit wir gemeinsam Schulen und Nachbarschaften aufbauen, in denen jede und jeder

- sich zugehörig fühlt,
- in allen Aspekten seiner/ihrer Identität angenommen wird,
- über kulturelle Grenzen hinweg gerne von anderen lernt und
- vorurteilhaftes Verhalten aktiv angeht, durch eine offene Kommunikation und die Bereitschaft zu wachsen."[1]

➢ **Wie hat sich der Anti-Bias Ansatz entwickelt?**

Der Ansatz wurde in den 80er Jahren in den USA von den Grundschulpädagoginnen Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips konzipiert und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Die vorliegenden Ansätze multikultureller Erziehung erschienen ihnen nicht weit reichend genug, um angehende LehrerInnen auf die Arbeit mit Kindern unterschiedlicher kultureller und ethnischer Herkunft vorzubereiten. Derman-Sparks und ihre Kolleginnen wollten mehr darüber erfahren, was kleine Kinder über die verschiedenen Aspekte menschlicher Vielfalt denken und wie sich

[1] Derman-Sparks 2001,1

die gängigen Vorurteile und die vorhandene Diskriminierung auf ihre Entwicklung auswirken. Sie entwickelten antirassistisch ausgerichtete Erziehungskonzepte für Kinder in Kindergarten und Vorschulalter, um Fragen von Vielfalt und Akzeptanz zu beantworten.

In Südafrika wurden diese vorurteilsbewussten Konzepte nach der gesetzlichen Abschaffung der Apartheid von PädagogInnen und ErzieherInnen aufgegriffen. Sie erkannten die Notwendigkeit, die „Apartheid in den Köpfen" und die daraus abzuleitenden persönlichen Haltungen der Menschen zur Sprache zu bringen und zu bearbeiten. Im Zuge der politischen Anstrengungen, das historische Unrecht des Apartheid-Regimes aufzuarbeiten und der multi-ethnischen Realität in Südafrika gerechter zu werden, entwickelten verschiedene Organisationen Anti-Bias-Trainingseinheiten für Jugendliche und Erwachsene. Diese bezogen neben Rassismus auch andere Formen von Diskriminierung (aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Macht und Ohnmacht in Gruppen usw.) ein. Die vorliegenden Anti-Bias-Materialien basieren auf den Trainingsmethoden südafrikanischer Anti-Diskriminierungs-Netzwerke, die Ansatz und Methode aus den USA adaptiert und für ihren Kontext weiter entwickelt haben, und auf Praxiserfahrungen von TrainerInnen in Deutschland / eigenen Praxiserfahrungen der AutorInnen als TrainerInnen.

Ende der 90er Jahre brachte das INKOTA-netzwerk[2] im Rahmen seiner entwicklungspolitische Bildungsarbeit den Ansatz nach Deutschland. Anti-Bias-TrainerInnen aus Südafrika arbeiteten in der Veranstaltungsreihe „Vom Süden lernen" mit MultiplikatorInnen aus dem Bildungsbereich zu den Themen Rassismus und Sexismus.

Das Berliner Projekt „Kinderwelten"[3] entwickelte in den Jahren 2000 - 2003 ein Konzept zur vorurteilsbewussten Arbeit in Kindertagesstätten. Dieses Konzept wurde gemeinsam mit vier Kindertagesstätten in Berlin-Kreuzberg auf der Grundlage der Anti-Bias-Arbeit von Louise Derman-Sparks erarbeitet. Louise Derman-Sparks geht davon aus, dass bereits Kleinkinder Stereotype und Vorurteile erlernen und sie in ihrer Aneignung und Deutung der Welt und der Bewertung der eigenen Person

[2] Im Rahmen des Projektes „Vom Süden lernen" übertrug INKOTA-netzwerk e.V. in enger Zusammenarbeit mit südafrikanischen TrainerInnen den Ansatz in den deutschen Bildungsbereich und in die erwachsenenpädagogische Weiterbildung.

und anderer Menschen einsetzen. Aus dieser Grundannahme wurde die Frage abgeleitet, wie kind- und familienorientierte Kitas in einer Einwanderungsgesellschaft beschaffen sein müssen, um ein Klima der Wertschätzung von Vielfalt zu schaffen.

➢ Wie entstehen Vorurteile und Diskriminierung?

Bereits im Alter von 3 - 4 Jahren beginnen Kinder sich über das „Warum?" von Unterschieden zwischen Menschen Gedanken zu machen. Durch ihre Beobachtung des Verhaltens Erwachsener gegenüber anderen erhalten sie Informationen über die abwertende Unterscheidung von Menschen entlang bestimmter Merkmale und damit über gesellschaftliche Machtunterschiede und Diskriminierung. In diesem Alter übernehmen sie bereits Stereotype, negative Haltungen und Ängste gegenüber Menschen, die sich von ihnen und ihrer Familie unterscheiden. Diese „Vor-Vorurteile" entstehen auf Grund gesellschaftlich gängiger Vorstellungen und unhinterfragter Handlungen, also wirksamer Muster, denen sie in Familie, Kindergarten, Nachbarschaft, den Medien etc. häufig auch subtil begegnen.

Wenngleich Vorannahmen auch die wichtige Funktion haben, in einer bestimmten Situation schnell eine Auswahl treffen und damit systematisieren zu können, wird es immer dann problematisch, wenn diese im Zusammenspiel mit Macht und Machtausübung stehen. In diesem Zusammenhang dienen Vorurteile dazu, gesellschaftlich konstruierte Hierarchien, wie z.B. „Weiße sind Schwarzen überlegen" (Rassismus), „Männer sind Frauen überlegen" (Sexismus), zu legitimieren.

➢ Ziele der vorurteilsbewussten Arbeit mit Kindern (Derman-Sparks)

Der Anti-Bias-Ansatz sieht vier Ziele für die vorurteilsbewusste Arbeit vor, die aufeinander aufbauen und sich wechselseitig verstärken. Diese sind vorrangig für die Arbeit im vorschulischen Bereich konzipiert, geben jedoch wertvolle Anregungen dafür, Leitlinien auch für den schulischen Bereich zu entwickeln.

---

[3] In dem dreijährigen Modellprojekt „Kinderwelten" hat INA/ISTA an der FU-Berlin den Anti-Bias-Ansatz als Ansatz „vorurteilsbewusster Erziehung" in Kindertagesstätten adaptiert und weiter entwickelt.

- Jedes Kind muss Anerkennung und Wertschätzung finden, als Individuum und als Mitglied einer sozialen Gruppe, dazu gehören Selbstvertrauen und ein Wissen um den eigenen Hintergrund. **(Ziel 1)**
- Auf dieser Basis muss Kindern ermöglicht werden, Erfahrungen mit Menschen zu machen, die anders aussehen und sich anders verhalten, so dass sie sich mit ihnen wohlfühlen und Empathie entwickeln können. **(Ziel 2)**
- Das kritische Denken von Kindern über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierungen anzuregen heißt auch, mit ihnen eine Sprache zu entwickeln, um sich darüber verständigen zu können, was fair und was unfair ist. **(Ziel 3)**
- Von da aus können Kinder ermutigt werden, sich aktiv und gemeinsam mit anderen gegen einseitige oder diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst und gegen andere gerichtet sind. **(Ziel 4)** (Wagner 2003, 261)

Für die Identitätsbildung und -entwicklung von Kindern und Jugendlichen ist es von hoher Bedeutung, dass sie Bestätigung und Stärkung für die eigene Person wie auch für die eigene Bezugsgruppe erfahren. Sind sie mit ihrem ethnisch-kulturellen Hintergrund in der Einrichtung sichtbar? Besteht Interesse an ihrer Familie? Für MitarbeiterInnen im pädagogischen Arbeitsfeld bedeutet dies, dass sie ihre Lehr- und Lerninhalte, die Ausstattung der Räumlichkeiten, ihre Haltung gegenüber SchülerInnen und Eltern kontinuierlich auf einseitige und stereotype Bilder von Menschen überprüfen müssen. Damit einhergehen muss die Bereitschaft Veränderungen vorzunehmen, die die Identitätsbildung und -entwicklung aller Kindern und Jugendlichen berücksichtigen, die ihre Einrichtung besuchen. Sie müssen sensibel sein gegenüber der eigenen Einseitigkeit, wonach nur das wahrgenommen wird, was vertraut ist und anderes ignoriert wird.

- **Anti-Bias-Trainings**

In Anti-Bias-Trainings werden die vielfältigen Formen von Diskriminierung, Macht und Ohnmacht - und ihre Wirkungsweisen - emotional begreifbar gemacht. Die TeilnehmerInnen werden dazu angeregt und ermutigt, eigenes diskriminierendes Verhalten abzulegen, zu verlernen.

Die Trainings setzen immer an den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden als DiskrimierendeR und DiskriminierteR an und beziehen dann die zwischenmenschliche Ebene - das Miteinander - mit ein. In einem weiteren Schritt wird die gesellschaftliche und institutionelle Ebene betrachtet, mit dem Ziel dort (strukturell) verankerte Vorannahmen und Vorurteile aufzufinden. Innerhalb der Trainingsgruppe werden alternative Betrachtungsweisen entwickelt, die neue Ideen und Handlungsformen für die eigene Arbeits- und Lebenssituation ermöglichen. Die Trainings befähigen die Teilnehmenden dazu, die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung auf den verschiedenen Ebenen zu erkennen, transparent zu machen und damit eine Veränderung einzuleiten.