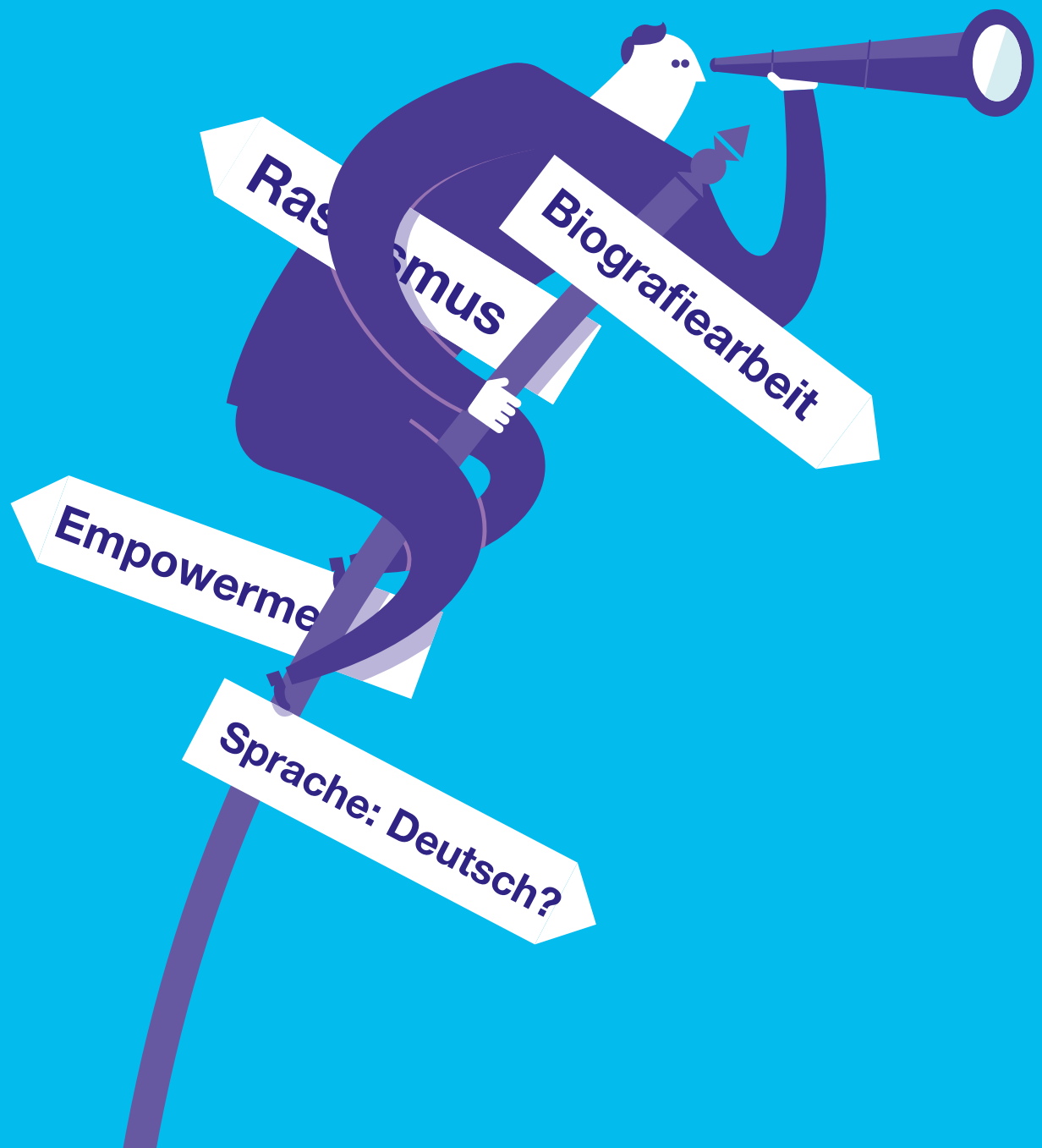


Woher komme ich?

Reflexive und methodische Anregungen
für eine rassismuskritische Bildungsarbeit



Inhalt

Einführung	4
Grußwort	5
Vorbemerkungen	6
Trainings (Bildungsarbeit) im Wandel (Jutta Goltz)	7
Der klebrige Migrationshintergrund (Jutta Goltz)	10
Hintergrundfolien	14
Biographiearbeit	
Einführung in die Biographiearbeit (Katrin Huxel)	15
Methoden	
- Meine Lebenslinie	17
- Narrative Landkarte	18
Anti-Bias-Ansatz	
Was ist Anti-Bias? (Annette Kübler, Žaklina Mamutovič)	20
Zum Einsatz der Methoden	22
Methoden	
- Power Flower	23
- Familiennetze	26
- Weltbilder	28
Exkurs I Widerstände in interkulturellen und rassismuskritischen Trainings (Simone Fleckenstein)	32

Reflexionen und Methoden

Migrationsgesellschaft	35
Normalität Migration (Gisela Wolf)	36
Flucht und Asyl (Ottmar Schickle)	40
Methoden (Amina Ramadan)	
- Timeline	45
- Landkarte	53
- Fokus auf die eigene Wanderung	54
Differenzkategorien und Machtverhältnisse	55
Intersektionalität (Katrin Huxel)	56
Diversitätssensible und diskriminierungs- kritische Perspektive (Ann-Marie Kaiser, Ulrike Thrien)	59
Methoden	
- Bingo	63
- Ich – Ich Nicht	65
- Vielfaltsaspekte	67
- Schritt nach vorn	69
Rassismus	73
Rassismus (Wiebke Scharathow)	74
(Ohn-) macht als MMM/POC/ Schwarze Trainerin (Dileta Sequeira)	78
Methoden	
- Anknüpfungspunkte	81
- Vier Seiten der Diskriminierung	82
Exkurs II Rassismus und Sprache (Daniel Bax)	83
Antiziganismus	85
Bildungsarbeit gegen Antiziganismus? (Albert Scherr)	86
Methoden	
- In den Taschen meines Lebensmantels	89
- Methodenhandbuch Feuerwache	90
Antimuslimischer Rassismus	91
Antimuslimischer Rassismus (Hussein Hamdan)	92
Methoden	
- Meinungsbarometer	97
- Textarbeit: Warum das Kopftuch moderner ist denn je?	98

Antisemitismus	100
Thematisierung von Antisemitismus (Astrid Messerschmidt)	101
Methoden	
- Die Deutschen werden ...	105
- Der andere Blick	106
Critical Whiteness	108
Rassismus und Weiß-Sein (Ulrike Thrien)	109
Reflexionen zur Trainer_innenrolle (Ulrike Thrien)	113
Methoden	
- Schwarz-Weiß-Bilder	115
- Weiße Privilegien	116
- „Don't you call me...“	117
Gedichte	118
Empowerment	119
Empowerment (Wiebke Scharathow)	120
Hinweise	123
Sprache: Deutsch?	124
Sprachdominanz und Mehrsprachigkeit (Gisela Wolf)	125
Methoden	
- Sprachbiografie	128
- Selbsterfahrung – Fragebogen	129
- Selbsterfahrung – Mathestunde	130
Herausforderung interkulturelle Öffnung	132
Interkulturelle Orientierung und Öffnung (Hubertus Schröer)	133
Handlungsempfehlungen und Leitlinien Diakonisches Werk (Josef Minarsch-Engisch)	140
Anregungen für die Praxis (Josef Minarsch-Engisch, Inge Mugler)	143

Schlusswort	146
--------------------	-----

Autorinnen/Autoren	147
---------------------------	-----

Das englische Wort „Bias“ bedeutet übersetzt „**Voreingenommenheit**“ oder auch „**Einseitigkeit**“. Anti-Bias-Ansätze in der pädagogischen Arbeit und der Begleitung von Bildungseinrichtungen (Kitas, Schulen, usw.) zielen darauf, Schieflagen sichtbar zu machen und Diskriminierungen abzubauen.

In einem Prozess, der an den eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden ansetzt, erfolgt eine **Sensibilisierung** für eigene Vorurteile und verschiedene Formen von Diskriminierung. Oft können Menschen Diskriminierungen, von denen sie selbst verletzt werden, gut benennen. Ein wichtiger Schritt ist, auch zu erkennen, wie ich von Strukturen privilegiert werde, und wie Privilegien meinen Blick einschränken. Denn das Problem beginnt nicht erst, wo Menschen einseitig handeln – es beginnt schon, wo Menschen Situationen einseitig wahrnehmen. Anti-Bias wird auch mit „vorurteils-

bewusst“ übersetzt, um deutlich zu machen, dass niemand vorurteilsfrei ist, sondern gelernte Bilder unbewusst wirksam sind. Anti-Bias geht es nicht nur um einzelne diskriminierende Handlungen, sondern der Blick wird ebenso auf „die Luft, die sie umgibt“ gelenkt, den Kontext, auf gesellschaftlich geteilte Bewertungen und strukturell ungleiche Verteilung von Macht. Die Erkenntnis des eigenen Mitspielens in diskriminierenden Strukturen ist ein wichtiger und schwieriger Punkt. Mir einzugehen, dass ich Teil bin von Ungerechtigkeiten, die ich doch ablehne und hinzusehen, wie ich sie stabilisiere, ist oft mit Scham- und Schuldgefühlen verbunden. Doch der Schritt ist notwendig, um handlungsfähig zu werden, um konkret **alternative Betrachtungs- und Handlungsweisen zu entwickeln**: Wie gestalten wir Praxen so um, dass **nicht-diskriminierendes, vorurteilsbewusstes Verhalten unser Miteinander prägt**?

Der Anti-Bias Ansatz beschäftigt sich mit verschiedenen Formen von Diskriminierung und ihren vielschichtigen Verstrickungen (wie z.B. Gender, Klasse, sexuelle Lebensweise, Alter, rassifizierende Zuschreibungen, körperliche Gesundheit, usw.). Es wird die gesellschaftliche Bewertung von Unterschieden betrachtet und beinhaltet die Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung.

Der Anti-Bias Ansatz beschäftigt sich mit verschiedenen Formen von Diskriminierung und ihren vielschichtigen Verstrickungen (wie z.B. Gender, Klasse, sexuelle Lebensweise, Alter, rassifizierende Zuschreibungen, körperliche Gesundheit, usw.). Es wird die gesellschaftliche Bewertung von Unterschieden betrachtet und beinhaltet die Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung.

Zum Hintergrund von Anti-Bias

Anti-Bias als pädagogischer Ansatz für Bildungsgerechtigkeit mit einem Schwerpunkt auf Kleinkindpädagogik hat seine Wurzeln in der US-amerikanischen „social justice“ Bewegung (s.a. Louise Derman-Sparks). In der Praxis wurde er vielfältig weiterentwickelt: Kinderwelten.net erstellte ein umfassendes Konzept zur Praxisentwicklung in

Kindergärten, das vielfach praktisch erprobt ist, südafrikanische PädagogInnen (elru.co.za) nutzten ihn in Südafrika für Menschen aller Altersstufen, um die „Apartheid in den Köpfen“ zu verändern. Mit „Vom Süden lernen“ von inkota.de kam anti-bias mit südafrikanischen TrainerInnen in die erwachsenenpädagogische Weiterbildung. Trainer_innen (z.B. des anti-bias-netz.org) haben ihn für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen kontinuierlich weiterentwickelt.

Methoden und Ziele eines Anti-Bias-Trainings

Menschen zu motivieren und zu befähigen, Diversität zu respektieren und Diskriminierung zu widerstehen, sind Ziele des Trainings. Zunächst geht es darum, sich bewusst zu werden, wie Diskriminierung funktioniert, dass es nichts ist, was sich auf rechtsextreme oder „böse gemeinte“ Akte beschränkt. Mit Anti-Bias-Methoden werden Rassismus, Sexismus und andere Formen von Diskriminierung im Alltag, in Familie, Beruf und in Institutionen greifbar.

Zu Beginn eines Trainings stehen die Auseinandersetzung mit den eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung und das Lernen miteinander. Manche Übungen mögen zunächst banal aussehen, doch sie wirken nach: Neue Fragen werden angestoßen, Verwirrung bleibt zurück und begleitet in den Alltag. Ein Anti-Bias-Seminar ist als Einstieg in eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung im Alltag zu verstehen und soll unterstützen, vorurteilsbewusstes Verhalten zu entwickeln. Elemente eines Trainings sind: **Einander begegnen** und miteinander ins Gespräch kommen über: Wie erleben wir Diskriminierung? Welche Gefühle sind damit verbunden? Welche persönlichen Strategien haben wir im Umgang mit Diskriminierung entwickelt? Dabei betrachten wir sowohl die Position als Diskriminierte* als auch als Diskriminierende*.

Im weiteren Verlauf des Trainings schärfen wir unsere Wahrnehmung für Ausgrenzung.

Gerade, weil vieles „normal“ und unumgänglich erscheint, ist es notwendig, einen Blick für eigene Privilegien zu entwickeln. Dabei analysieren wir Strukturen von Dominanz und Unterdrückung, das Zusammenspiel privater und gesellschaftlicher Ebenen. Es geht nicht nur um eine erweiterte Wahrnehmung, sondern auch darum, ins Handeln zu kommen und mit **Veränderung zu beginnen**: ausgrenzende Strukturen zu benennen, uns gegen diskriminierende Verhaltensweisen zu wehren. Wo können wir uns einmischen und Veränderungen bewirken? Wie können wir Bündnisse initiieren?

Annette Kübler
Žaklina Mamutović
**Was ist
Anti-Bias?**

Aus der Praxis: „Ich sehe was, was du nicht siehst“

„Ich kann hier keine Diskriminierung sehen“ ist eine häufige Antwort, wenn wir auf Schieflagen aufmerksam machen. Es ist, als ob eine Person sagen würde: „Du stehst auf meinem Fuß, bitte gehe runter“ und zur Antwort erhält „Aber ich bin ein guter Mensch. Und außerdem merke ich es gar nicht“. In der Bildungsarbeit gibt es die Chance, Räume zu schaffen, um diese Dynamiken zu reflektieren.

Single stories¹ sichtbar machen, Dominanz reflektieren, zum Perspektivwechsel einladen

In Seminaren haben wir Möglichkeiten, einseitige Perspektiven zum Thema zu machen. Wir können hier Chancen nutzen, um exemplarisch bewusst zu machen, dass es einseitige Bilder und dominante Diskurse gibt. Beispielsweise: Welche single story steckt hinter dem Begriff „Entdeckung Amerikas“? Warum werden unterworfenen Menschen bis heute „Indianer“ genannt und ist es vielerorts noch sozial akzeptiert, sich als solcher verkleiden? Warum sehen wir nicht, was im Hintergrund verhandelt wird – und wie können wir es sehen lernen? Wie können wir Anstöße und Irritationen nutzen, um durch Perspektivwechsel mehr in den Blick zu bekommen? Wie unterstützen wir Menschen, um einen Blick für unbewusste Dominanz zu bekommen?

Dabei gilt es immer wieder, Dinge zu hinterfragen, die wir für normal halten. Was braucht es, um in Frage zu stellen, womit wir aufgewachsen sind, was uns als selbstverständlich vermittelt wurde? (Apropos: Welches Wissen wird an Schulen vermittelt, welches nicht?) Wie lernen wir eigene Privilegien wahr zu nehmen? Wie merken wir, wenn wir jemandem auf dem Fuß stehen und gehen runter, spätestens, wenn wir drauf hingewiesen werden?

Wenn normal nicht mehr normal ist...

Typisch für die Lernprozesse, die bei Anti-Bias angestoßen werden, sind Gefühle von Verunsicherung und Verwirrung. Das gehört dazu, wenn dominante Lesarten von Realität in Frage gestellt werden. Die Frage: „Wenn das nicht stimmt, was ist dann wirklich wahr?“ verunsichert. Und darauf gibt es keine leichte Antwort. Vielleicht, dass sich immer wieder Türen öffnen, und es ist wie eine Reise, bei der wir viele kleine Steine aneinanderzusetzen, wie ein Mosaik, das uns Wege und Richtungen eröffnet.

Für ein gleichberechtigtes Miteinander ist wichtig, dass wir uns für marginalisierte Perspektiven öffnen, erforschen, was Strukturen von Dominanz mit unserer Wahrnehmung gemacht haben – auch wenn das den sicheren Boden unter den Füßen

manchmal zum Schwanken bringt. Einmal begonnen ist die Reise aufregend: sich informieren, Selbstverständliches hinterfragen, die Bedeutung von Begriffen erforschen, „andere“ Texte suchen, Menschen mit weniger Privilegien sehr gut zuzuhören, ausgegrenzte Perspektiven ernst nehmen und nicht als „überempfindlich“, „aggressiv“, oder „unangemessen“ abwehren.

Haltung ist wichtiger als Methoden

Worum es uns bei der Anti-Bias Arbeit geht, sind weniger die Methoden als solche. Die Übungen sind für uns Türöffner, schaffen Möglichkeiten ins Gespräch zu kommen, Prozesse anzustoßen zu Themen, die sonst nur schwer zu berühren sind: erkennen, wie ich Teil bin von Ungleichverhältnissen, mich hinterfragen mit meinen Werten und Normen und meinem Mitspielen in Systemen von Dominanz. Dabei stehen politische Analysen und soziopsychologische Prozesse nicht gegeneinander, sondern in enger Verbindung.

Anti-Bias möchte Räume schaffen, um eigene Erfahrungen zu teilen, Überzeugungen zu hinterfragen und neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Voraussetzung ist eine wertschätzende Atmosphäre in der Gruppe mit Platz für neue Erkenntnisse und auch für Konflikte. Konflikte können ein wertvoller Teil der Anti-Bias Arbeit sein, wenn sie angesprochen werden und wir sie, ohne zu beschuldigen, als Lerngelegenheiten nutzen.

Dabei muss darauf geachtet werden, dass nicht Dominierende auf Kosten von Dominierten lernen. Widerstände sowie Schuld- und Schamgefühle sind Teil von Lernprozessen und müssen achtsam begleitet werden.

„Zwar geht die Anti-Bias-Arbeit nicht davon aus, dass pädagogische Arbeit politische Bewegungen ersetzen könnte, aber der Anti-Bias-Ansatz zielt ausdrücklich auf eine Transformation hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. Demnach bedeutet Anti-Bias-Arbeit immer auch eine klare politische Positionierung, die den Abbau von Machtasymmetrien und Diskriminierungen auf allen Ebenen in der Gesellschaft einfordert.“ (Bettina Schmidt)

Anti-Bias ist viel mehr als eine Methodensammlung!

¹ den Begriff „single stories“ prägte Chimamanda Adichie für einseitige Bilder und dominante Diskurse, siehe: The danger of a single story: in ihrer wunderbaren TED-Rede: http://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story

Zum Einsatz der Methoden:

Bei der Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz ist bei allen Übungen darauf zu achten, prozessorientiert und flexibel zu arbeiten und auf aktuelle Störungen und Bedürfnisse einzugehen. Anleitende sollten die Übungen selber bereits als Teilnehmende erlebt haben, sie sollten zunächst bei der Anleitung einer Kolleg_in hospitieren, um ein Gefühl für die Übung zu bekommen, um Wirkungsweisen und Potentiale einschätzen zu können. Wir selber entwickeln unsere Arbeit – und damit auch die Methoden – ständig weiter. Die hier vorgestellten Methoden mit den Zeitangaben und den Auswertungsfragen können darum lediglich als Anregungen verstanden werden und für die jeweiligen Kontexte und an den eigenen Führungsstil speziell angepasst werden.

Alle vorgestellten Methoden leben von einer guten Reflexionsphase. Diese erfordert Übung, Erfahrung und Klarheit von den anleitenden Menschen. Anti-Bias-Trainings werden auch darum grundsätzlich immer zu zweit angeleitet. Wir bringen unterschiedliche Erfahrungen ein und je eine Person kann noch anders auf den Gruppenprozess achten, Trainer_innen lernen fortwährend voneinander und können die Prozesse miteinander auswerten.

Wir bieten Ihnen hier bei den Übungen je nur eine Auswahl von Reflexionsfragen an, weil jede Reflexion die spezifische Situation berücksichtigen muss: in welchem Prozess die Übung eingesetzt wird, was die konkreten Ziele und das Setting sind usw.. Lange Auswertungsfragen bieten eine Scheinsicherheit und Risiko, dass diese Fragen „abgearbeitet“ werden, statt sie auf die Gruppe und auf die Situation anzupassen.

Reflexionsprozesse hängen stark von den Fähigkeiten der Seminarleiter_innen ab, die jeweiligen Prozesse gut zu leiten. Wir möchten Sie einladen, sich die Übung selber anzueignen, sich mit ihr sorgfältig auseinander zu setzen und bevor Sie sie zum ersten Mal in einer fremden Gruppe anleiten – probieren Sie erst im Kolleg_innen oder Freundeskreis aus, was alles in ihr steckt.

Quellen/Lesetipps:

Anti-Bias-Curriculum: Tools for empowering young children, Derman-Sparks, Louise/A.B.C Task Force.: Washington D.C.: NAEYC, 1989.

Anti-Bias-Netz: Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz, Lambertus Verlag.

Anti-Bias-Netz: Zusammenschluss freier Anti-Bias MultiplikatorInnen, die seit 2002 den Anti-Bias Ansatz in die Praxis umsetzen, sowie Trainings und Fortbildungen anbieten. Schwerpunkt der Arbeit ist die Adaption des Ansatzes auf den Kontext Schule. Die Autorinnen haben den Ansatz für die schulische und außerschulische Bildung mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen kontinuierlich weiterentwickelt. www.anti-bias-netz.org

Diversität respektieren, Diskriminierung widerstehen Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung im Rahmen von KINDERWELTEN, Petra Wagner auf www.heimatkunde.boell.de

Freiheit gibt es nicht nur in Träumen. Die 4 Anti-Bias Ziele anhand des Buches „Kinderkiste“ von Toni Morrison, Slade Morrison, 2013. Berit Pohle und Annette Kübler auf www.kritisch-lesen.de

Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance – Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung, Freiburg 2008. Petra Wagner (Hrsg.)

Methoden sind nicht alles, Artikel von Bettina Schmidt in der CD Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit, 2007. www.anti-bias-werkstatt.de

Mit dem Anti-Bias-Ansatz die „Rolle vorwärts“ wagen! Oder: warum es so wichtig ist, bei sich selbst anzufangen. Artikel in der Zeitschrift Lernende Schule Heft 60, 2012. Nele Kontzi, Jetti Hahn und Annette Kübler

Kinderwelten ist ein Projekt zur vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung in Kitas und Grundschulen. Auf den Seiten von Kinderwelten finden sich Materialien und Texte zum Ansatz. <http://www.kinderwelten.net/>

Shifting Paradigms – Using an Anti-bias-strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context, Lansdowne/South Afrika 1997. Hrsg ELRU, www.elru.co.za

Starke Kinder machen Schule – Modellprojekt in Kooperation mit vier Berliner Grundschulen. Die dort entwickelten Lernmaterialien stehen bei: <http://fippev.de>

The danger of a single story – Reproduktion von Vorurteilen in Fortbildungen und Materialien des Globalen Lernens – ein Erfahrungsbericht. Artikel in der Broschüre „Developmental Turns“, 2013, Annette Kübler

Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit, Berlin 2002. INKOTA-netzwerk e.V. (Hrsg.)

Wie Rassismus aus Wörtern spricht, (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache, ein kritisches Nachschlagewerk, 2011, Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard (Hg)

Perspektivwechsel. Theoretische Impulse – Methodische Anregungen hg. von der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V., Frankfurt 2010 www.zwst-perspektivwechsel.de (Empfehlung von Gisela Wolf)

Methode: Power Flower

- Sensibilisierung und Reflexion eigener gesellschaftlicher Positionierung
- Erkennen gesellschaftlicher Schiefenlagen, Machtverhältnisse und die Wirkmächtigkeit gesellschaftlicher Normvorstellungen
- Erkennen der eigenen Vielschichtigkeit von Identität
- Bewusster und verantwortungsvoller Umgang mit der eigenen Machtposition und der daraus sich ergebenden Zugänge für Strategien

Ziel/-e

Je nach Zielgruppe und Auswertung 60 bis 90 Minuten

Zeit

- Kopie des Arbeitsblattes Power Flower
- Stifte

Material

Die Teilnehmenden bekommen das Arbeitsblatt Power Flower. Die Power Flower besteht aus mehreren Schichten. Im Inneren der Blume sind verschiedene gesellschaftliche Kategorien dargestellt. Es gibt auch unbeschriftete Felder, diese können individuell ausgefüllt werden, mit Merkmalen, die der Person wichtig sind, aber nicht mit aufgeführt sind. Weiter besteht die Power Flower aus inneren und äußeren Blütenblättern, die inneren Blätter stehen für Privilegierung, betreffen das jeweilige Merkmal und die äußeren für Benachteiligung. Die Teilnehmenden haben ca. 10 Minuten Zeit, ihre persönliche Machtblume, je nach Kategorie und Zugehörigkeit, auszumalen. Welche Zugehörigkeiten und welches Blütenblatt (außen, innen) ausgefüllt werden, bleibt den Teilnehmenden und ihrer Selbsteinschätzung überlassen. Die Einzelarbeit geht über in eine Kleingruppenphase von ca. 3-4 Personen, je nach Gruppegröße. Die Leitung teilt nicht in Gruppen ein, diese finden sich von selbst, denn es braucht eine Vertrauensbasis, um über die eigene Machtblume miteinander ins Gespräch zu kommen. Ebenso ist der Hinweis wichtig, dass die eigene Blume bei der jeweiligen Person verbleibt und auch nicht öffentlich gemacht werden muss. Für die KG Arbeit ist es wichtig, sich wertschätzend zuzuhören und nicht die Kategorien von „wer hat sich falsch oder richtig eingetragen?“ anzulegen. Für die Kleingruppenarbeit gibt es 30 Minuten, in dieser Zeit sollten alle in der KG die Möglichkeit haben, sich zu äußern. Wie die Gruppe ihre Vorstellung der Blumen organisiert, bleibt auch der KG überlassen, also ob sie sich jeweils von Merkmal zu Merkmal austauschen oder eine Person nach der anderen ihre Power Flower vorstellt.

Anleitung

Achtungspunkte bei der Übung Power Flower:

Diese Übung benötigt einen vertrauensvollen Rahmen und sollte gut platziert sein vom Ablauf her. Sie ist nicht geeignet als Einstiegsübung. Wichtig ist, alle Teilnehmenden darauf hinzuweisen, dass sie bei sich bleiben sollen und nicht andere in der Übung bewerten, sowie auf Vertraulichkeit. Hierzu sollte bereits eine entsprechende Kultur des Miteinanderumgehens entwickelt sein. Die Übung ist nicht geeignet für Teilnehmende, die in vielen Aspekten benachteiligt sind, da Menschen meist über ihre Benachteiligungen gut Bescheid wissen. Sie ist besser geeignet für Teilnehmende, die privilegierten Gruppen angehören, da einem dies nicht immer bewusst ist.

Bitte kopieren Sie nicht direkt diese Vorlage sondern passen Sie die Power Flower ihrer jeweiligen Gruppe an. Bitte entscheiden Sie für ihre jeweilige Gruppe, welche Kategorien passend sind und der Gruppe gute Anregungen zur Reflexion bieten. Viel hängt davon ab, wo die Gruppe im Prozess ist, was davor und was danach kommt. Wir selber verwenden auch immer unterschiedliche Varianten und die in der Power Flower verwendeten Begriffe sind ihrerseits Teil des Reflexionsprozesses.

Bei den Begriffen verwenden wir Zuschreibungen, die in unserer Gesellschaft üblich sind. Bei manchen fühlt es sich ungewohnt an, sich selber einzusortieren. Doch wie ist es, sortieren wir nicht häufig andere Menschen ein? Es kann z.B. irritieren, sich selber zu einer „ethnischen Gruppe“ zuordnen zu sollen. Aber wie ist es denn im Alltag? Tun wir das nicht oft mit anderen Menschen? Irritationen aus der Arbeit mit der Machtblume bringen eine Grundlage für weitere Reflexionen. Generell ist das Thema „Begriffe“ ein wichtiges Thema: welche verwenden wir im Alltag und drücken sie das aus, was wir meinen?

Hinweise

► Was ist Anti-Bias?

Erläuterung zum Begriff „Hautfarbe/Rassisierung“: es geht nicht um die tatsächliche Farbe der Haut, sondern um gesellschaftlich gemachte Normen von Gruppenzugehörigkeiten. Der Begriff „Rassifizierung“ (racialized group) meint diesen Prozess. Dies trifft auch auf andere Kategorien zu, wie zum Beispiel „Gesundheitliche Beeinträchtigung“. Es geht um scheinbar „Normale“ und „um zum Anderen gemachte“. Der Begriff „race“ auf englisch meint das Konstrukt: „Race does not exist. But it does kill people“ (Collette Guillaumin). (Weiterlesen bei Stuart Hall, Paul Mechiril, beim Themenfeld „Othering“ oder in: Eggers, Maureen M.; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy (Hrsg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster 2006

Auswertung

Hier einige Fragen als Anregung zur Reflexion der Erfahrungen im Plenum. Wichtig ist, die Fragen der Situation anzupassen, sie entstehen im Prozess und verlangen eine große Aufmerksamkeit der Leitung. Die Fragen sind abhängig davon, was Sie in diesem Moment des Seminars in dieser Gruppe herausarbeiten möchten.

- Wie haben Sie die Übung erlebt (Einzelarbeit)?
- Welche Zuordnung ist Ihnen schwer/leicht gefallen?
- Wie war der Austausch in den Kleingruppen?
- Entspricht dieses Verhältnis Ihrem Gefühl in der Gesellschaft?
- Bewegen Sie sich in jedem Kontext in der gleichen Kategorie?
- Bedeuten uns die Zugehörigkeiten gleich viel, sind sie uns bewusst? Haben sie in der Gesellschaft das gleiche Gewicht?

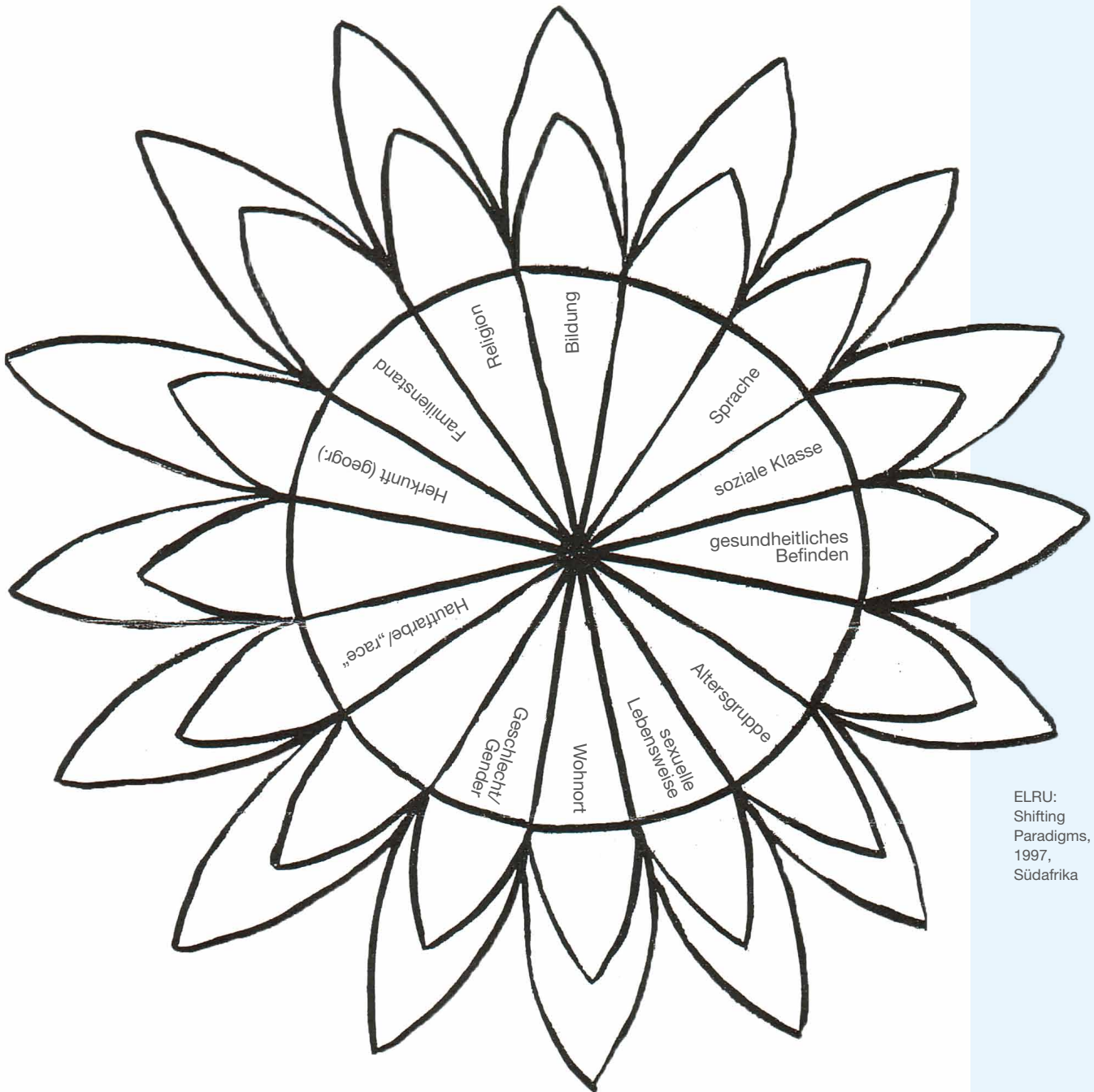
Manche Formen von Diskriminierung haben eine lange Geschichte mit extremer Gewalt (z.B.: Rassismus – Kolonialismus-Sklaverei – heutiges Nord-Süd-Verhältnis). Die historische Dimension verfestigt diese Unterdrückungsformen so weit, dass sie teilweise kaum mehr als solche wahrgenommen werden.

- Ist die Zugehörigkeit zu den Kategorien in den Blütenblättern meine freiwillige Entscheidung oder wurde sie von „außen“ bestimmt?
- Ist die Zugehörigkeit zu den Blütenblättern veränderbar?
- Können privilegierte/nicht-privilegierte Zugehörigkeiten andere Zugehörigkeiten nach sich ziehen?
- Wie geht es uns mit unserer Macht bzw. Ohnmacht und was machen wir jetzt damit?

Die Power Flower lädt ein zum Austausch und zum Bewusstmachen über unterschiedliche Zugänge und Positionierungen in der Gesellschaft. Vor allem möchte die Machtblume den Blick für eigene Möglichkeiten und Ressourcen schärfen und damit einen empathischen und verantwortungsbewussten Umgang verdeutlichen. Um Scham- und Schuldgefühle geht es hierbei nicht, sondern um das Potenzial eigener Handlungsstrategien zum Handeln gegen Diskriminierung. Macht wird hier positiv verstanden, um aktiv Machtasymmetrien entgegen zu wirken.

Quelle/ Autor_in

Shifting Paradigms – Using an Anti-bias-strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context, Lansdowne/South Afrika 1997. Hrsg ELRU, www.elru.co.za



ELRU:
Shifting
Paradigms,
1997,
Südafrika

- Da, wo du denkst, dass du aufgrund dieses Merkmals in dieser Gesellschaft diskriminiert/benachteiligt bist, füllst du das äußere Blütenblatt aus.
- Da, wo du denkst, dass du aufgrund dieses Merkmals in dieser Gesellschaft privilegiert/bevorzugt bist, füllst du das mittlere Blütenblatt aus.
- In den leeren Feldern können weitere Kategorien eingetragen werden.

► Was ist Anti-Bias?

Methode: Familiennetze

Ziel/-e

Menschen, die zu dominanten Gruppen gehören, sind sich oft nicht bewusst, dass auch sie kulturell geprägt sind, denn sie nehmen sich als „normal“ wahr. Mit der Übung wird die kulturelle Geprägtheit aller Menschen deutlich und auch die Unterschiede innerhalb scheinbar homogener Gruppen.....

- Reflexion der eigenen Prägung
- Gemeinsamkeiten erkennen und Unterschiede wertschätzen lernen
- die Unterschiede von unterschiedlichen Familienbildern bei unterschiedlichen Individuen wahrnehmbar machen, denn diese können eine Quelle von Diskriminierung sein
- ein besseres gegenseitiges Verständnis für Gewohnheiten, Weltanschauungen und Praktiken der verschiedenen Familienkulturen, die die Teilnehmenden in der Gruppe repräsentieren, schaffen
- Auswirkungen (Verletzungen/Privilegierung) durch gesellschaftliche Normvorstellungen, durch Minder-/Höherwertigkeiten in der Bewertung von Familienpraktiken erkennen

Zeit

Je nach Zielgruppe und Auswertung 60 bis 90 Minuten

Material

Kopien des Arbeitsblattes „Familiennetze“

Anleitung

Die Teilnehmenden bekommen das Arbeitsblatt „Familiennetze“ mit dem Hinweis, dass sie 15 Minuten für die Einzelarbeit haben, für sich ihr Netz auszufüllen und dass es nicht darum geht, alles vollständig auszufüllen, sondern für sich die relevanten Bereiche auszuwählen. Danach tauschen sie sich in selbstgewählten Kleingruppen von 3-4 Personen aus. Alles, was in der Kleingruppe besprochen wird, wird vertraulich behandelt. Die Teilnehmenden müssen für sich entscheiden, was und wie viel sie erzählen. Hierfür haben sie 45 Minuten Zeit. In den Kleingruppen tauschen sich die Teilnehmenden zu einer Frage nach der anderen gemeinsam aus. Dabei sollte jede_r die Gelegenheit bekommen, zu jeder Frage etwas zu sagen, bevor es zur nächsten Frage geht. Während der Übung sind Verständnisfragen erlaubt, die Teilnehmenden sollten nicht in die Versuchung kommen, andere Familiennetze in den Kategorien „richtig“ oder „falsch“ zu beurteilen oder sonstige Kommentare fallen zu lassen. Der Austausch soll zum aktiven Zuhören und zur Wertschätzung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden anregen.

Hinweise

Diese Übung benötigt einen vertrauensvollen Rahmen und sollte vom Ablauf gut platziert sein. Sie ist nicht geeignet für kurze Seminarsettings. Durch die Übung können Emotionen angetriggert werden, es ist wichtig, den Teilnehmenden einen Gesprächsraum anzubieten. Alle Teilnehmenden darauf hinweisen, dass sie bei sich bleiben und nicht in der Übung bewerten, alles im Rahmen der Vertraulichkeit.

Es ist darauf zu achten, dass nicht generalisiert wird, z.B. durch Zuordnungen verschiedener Vorstellungen von Familie zu einer Nationalkultur. Die Übung kann verdeutlichen, warum Kinder verletzt werden, wenn wir ihre Familie in die Schublade einer Nationalkultur schieben und mit Vorurteilen belegen. Stattdessen können Pädagog_innen hier erkennen, warum es so wichtig ist, sich für die je unterschiedlichen Familienkulturen des einzelnen Kindes zu interessieren.

Mit Kindern und Jugendlichen kann das Arbeitsblatt auch mit weniger/anderen Fragen ausgestattet sein. Kinder können einzelne Fragen auch malerisch darstellen, z.B. welche Feste feiern wir zu Hause?

Nach 45 Minuten kommen alle Teilnehmenden wieder ins Plenum zurück für die weitere Auswertung. Dabei wird zunächst auf die Gefühle und Gedanken während der Einzelarbeit eingegangen und danach auf die Zusammenarbeit in der Kleingruppe.

Auswertung

Einige Fragen eignen sich als Anregung zur Reflexion der Erfahrungen im Plenum. Die Fragen sind abhängig davon, was Sie in diesem Moment des Seminars in dieser Gruppe herausarbeiten möchten.

- Wie war es für Sie, über das Thema Familie zu sprechen und von sich zu erzählen?
- Wie war es, den anderen aktiv zuzuhören?
- Wie haben Sie in der Gruppe den Aspekt „Gleiches und Verschiedenes“ bzgl. Familie, „klassisches“ Familienbild vs. alternative Familienbilder, Rollenzuschreibungen, Traditionen, Rituale etc. erlebt?
- Welches Familienbild wird in der Gesellschaft gefördert und wie passt dieses Bild zu meinem eigenen Bild und Erleben von Familie?
- Wie kann eine einschließende Gesellschaft aussehen?



► Was ist Anti-Bias?

Methode: Weltbilder

Ziel/-e

Die Übung ist ein Teil eines Prozesses. Mit ihm können Gelegenheiten geschaffen werden, sich exemplarisch über eigene Prägungen bewusst zu werden. Im besten Fall verunsichert er, weil bisher unhinterfragte Selbstverständlichkeiten ins Wanken kommen. In Bezug auf Privilegien ist ein wichtiger Schritt, zu erkennen, dass das, was ich bisher für normal hielt, eben nichts anderes als Privilegien sind. Das Erkennen läuft häufig an Brüchen, an Irritationen, an Konflikten entlang, wenn ich auf ein anderes Welt-Bild treffe. In der vorliegenden Übung wird das exemplarisch und spielerisch am Beispiel Weltkarten „inszeniert“.

Die Übung kann einen Prozess anstoßen, in dem weiße Dominanz und daraus resultierende verinnerlichte Dominanz und Unterdrückung gesehen und benannt werden.

- Reflektieren, wie gesellschaftliche Verhältnisse das eigene Weltbild prägen
- Erkennen und Hinterfragen gelernter Normalitätsvorstellungen
- Begrenztheit der eigenen Perspektive erkennen und bereit werden für Perspektivwechsel
- den Unterschied zwischen Ethnozentrismus und Eurozentrismus benennen können
- sich mit der global wirksamen eurozentristischen (Definitions-) Macht auseinandersetzen

Zeit

90 bis 120 Minuten (Grundmodul. Ist erweiterbar)

Material

- Ein Arbeitsblatt „Quiz“ pro Person, Stifte
- Sammlung von unterschiedlichsten Weltkarten zur Ansicht: Mercatorprojektion, flächentreue Peters-Weltkarte u.a. Projektionen, europazentrierte und solche mit Amerika bzw. Australien in der Mitte, manche mit dem Norden, andere mit dem Süden oben, historische und aktuelle etc.
- Für Anleitende ist vorab eine intensive Selbstreflexion notwendig. Sie umfasst z.B. ein Wissen darum, wie genau ich Teil bin von Strukturen gesellschaftlicher Diskriminierung oder dass ich nicht von außen als Gute dagegen kämpfe, sondern mittendrin bin. Eine Auseinandersetzung mit eigener verinnerlichter Dominanz/Critical Whiteness ist notwendig.

Anleitung

- Quizblätter verteilen und bitten, die Größenverhältnisse der Länder bzw. Kontinente individuell oder in Zweiergruppen zu schätzen. Deutlich machen, dass die Arbeitsblätter später nicht eingesammelt werden. Es geht nicht darum, Menschen zu blamieren. Die Aufgabe ist, sich selber gut zu beobachten, die eigenen Gedanken, während die Fragen nach Größenverhältnissen von Kontinenten und Ländern beantwortet werden. Falls die Frage kommt, ob die abgebildete Karte „richtig“ sei, diese nicht direkt beantworten: „Das klären wir nachher“.
- Am Flipchart auf Zuruf die Schätzungen zusammentragen, die ganze Bandbreite sichtbar machen, dabei Raum für Irritationen/Diskussionen lassen.
- Wenn alle fertig sind, ca. 10 verschiedene Weltkarten als stummen Impuls im Raum auslegen. Die Gruppe einladen, herumzugehen und zu vergleichen. Gespräche und Diskussionen beobachten, gegebenenfalls begleiten und später aufgreifen. Zeit lassen für eigene Erkenntnisprozesse.
- Im Plenum Gedanken und Fragen austauschen
- Das Quiz auflösen:

Norden	49 Mio km ²		Europa	9,7 Mio	-	1	
Süden	100 Mio km ²		Afrika	30 Mio	-	3	
Grönland	2,3 Mio km ²	-	4	Nordamerika	24 Mio	-	4
China	9,5 Mio km ²	-	1	Afrika	30 Mio	-	5

Es können verschiedene Dimensionen von Dominanz herausgearbeitet werden:

Geographie und Politik:

Wann und warum hat Mercator die Karte so gezeichnet? Er erstellte sie zu Beginn des Kolonialismus, setzte Europa in die Mitte der Welt. In anderen Regionen der Welt gab es andere Weltkarten. Mit der Dekolonialisierung entstanden auch andere Weltkarten. Welches Weltbild empfinden wir heute als angemessen? Wie stark hat die achsentreue Mercatorprojektion aus dem Jahre 1569 unser Weltbild geprägt? Wir können herausarbeiten, dass die Darstellung der Welt eine Frage der eigenen Position ist. Muss der Norden immer oben sein? Gibt

es eine richtige/eine falsche Darstellung der Welt? (Ja, alle „platten“ Darstellungen der Welt sind „falsch“).

Geometrie:

Verdeutlichen, woher die Verzerrungen kommen: Wegen der Kugelform der Erde werden bei der winkeltreuen Darstellung auf einer Fläche die Länder nahe des Äquators stark verkleinert und die Nordhalbkugel vergrößert.

Geschichte:

Warum wird auch außerhalb Europas meist die eurozentrische Karte verwendet? Klären, worin der Unterschied besteht zwischen einer ethnozentristischen Darstellung der Welt (ich stelle meine Gruppe in die Mitte) und einer eurozentristischen (ich habe die politische/ökonomische Macht, mein Weltbild weltweit zu verbreiten). Jede Gruppe setzt ihren Bezugspunkt in die Mitte – doch nur Europäer haben sich im Kolonialismus die Macht genommen, ihr eurozentrisches Bild über die ganze Welt zu verbreiten. Da der Kolonialismus im Schulunterricht und in den Medien in Deutschland weitgehend verschwiegen wird, kann Wissen über koloniale Gewalt nicht vorausgesetzt werden. Die Übung kann ein Anlass sein, über Kolonialpolitik und europäische Dominanz zu informieren, zu vermitteln, wie seit dem Kolonialismus europäische Länder bestimmen/beeinflussen, was in den Schulen kolonialisierter Länder unterrichtet wird. Die Weltkarte ist nur ein Beispiel von Einflüssen des Kolonialismus auf das Denken bis heute.

Die Übungen eignen sich gut, um sich exemplarisch mit dem Thema „unreflektierte Dominanz“ auseinander zu setzen, d.h. mit der eigenen eurozentristischen Sozialisierung und der (Definitions-) Macht des globalen Nordens. Mit dieser Übung wird erlebbar, dass das, was ich für normal halte, nicht unbedingt die Wahrheit sein muss. Die Übung kann motivieren, sich auf dem Weg zu machen, um weitere weiße Privilegien wahr zu nehmen.

Es kann sein, dass Teilnehmende sich schämen, dass sie die dominante Weltkarte bisher nicht in Frage gestellt hatten oder dass sie verwirrt sind. Oft ist hilfreich, deutlich zu machen, dass diese Gefühle Lernprozesse häufig begleiten. Bei der Übung geht es gerade nicht um individuelles Versagen, sondern um ein Verständnis dafür, wie stark die Dominanzkultur uns als Individuen geprägt hat. Im Gegenteil: hier ist eine Gelegenheit, sich damit zu konfrontieren, dass solche verinnerlichten falschen Annahmen ein typischer Teil einer Sozialisation in einer Dominanzgesellschaft sind. Das ist gemeint mit „bias“ im Anti-Bias-Ansatz: ich bin geprägt von Strukturen und vielleicht gar nicht so individuell, wie ich bisher dachte. Diese Arbeit der Selbstreflexion – dass ich Teil bin von unterdrückenden Strukturen – ist anstrengend.

Da viele weiße Menschen vermeiden, über Macht/Dominanz/Eurozentrismus/Rassismus zu sprechen, weil sie Angst haben, etwas Falsches zu sagen und weil sie sich ihrer Privilegien nicht bewusst sind, ist ein spielerischer Zugang hilfreich. Eine wertschätzende, anerkennende Lernatmosphäre ist für die Durchführung der Übung nötig, denn es darf niemand bloßgestellt werden. Sonst könnte die Übung als „ihr wolltet uns absichtlich reinfallen lassen“ erlebt werden. Die anleitende Person sollte vorher selbst an der Übung teilgenommen und sich bereits mit den Wirkungen von strukturellem Rassismus und dessen Verinnerlichung auseinandergesetzt haben. Dann kann diese Übung ein guter Einstieg zu Reflexion „weißer Privilegien“ sein.

Wie groß ist Afrika?

Bei der Arbeit mit Karten ist ein sehr wirkungsvolles Material der Vergleich des Kontinents Afrika mit einigen großen Ländern: China, Indien, USA und Westeuropa passen locker in Afrika rein, siehe: The True Size of Africa von Kai Krause: <http://www.marlink.net/wp-content/uploads/2010/10/true-size-africa.jpg> „Africa in Perspective“ – source: The Times Atlas

Mögliche Fragen für die Reflexion der Übung können sein:

- Wie war der Prozess?
- An welchen Punkten kamen Zweifel auf, ob die abgebildete Karte bei der Beantwortung der Fragen hilft? Wie wurde damit umgegangen? In welchen Momenten wurde die Abbildung in Frage gestellt?
- Wann wurde sie unhinterfragt akzeptiert? Warum wird diese Karte oft für „normal“ gehalten? Woher haben wir dieses Bild?

Transfer:

- Wie fühlt sich das an, wenn das eigene Weltbild, das eigene Wissen in Frage gestellt wird?
- Wo begegnet mir das selber, dass ich etwas wahrnehme, was andere gar nicht sehen und was gar keinen Raum bekommt?

Hinweise

Ergänzen- des Material

Auswertung

► Was ist Anti-Bias?

- Was braucht es, um Dinge zu hinterfragen, mit denen wir aufgewachsen sind und die uns als normal vermittelt wurden? Wie lernen wir, Dinge zu hinterfragen, die wir für normal halten? Wie lernen wir, eigene Privilegien wahr zu nehmen?

Quelle/ Autor_in

Annette Kübler: Weltkarten – Sicht der Welt. In: Führung, Gisela/Kübler, Annette: Die Welt in unserer Schule. Globales Lernen im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Grundschule. Berlin 2010 (2. Auflage)

Hinweis auf weitere Materialien:

Weltkarte „Perspektiven wechseln“ (Format 137,5 cm x 96,2 cm), angelehnt an die Peters-Projektion kann mit Beiheft über Engagement Global – Bildung trifft Entwicklung – kostenlos bezogen werden: info@engagement-global.de

Flächentreue Weltkarte, Hg: EMS, Missionshilfe Verlag Hamburg, www.emw-d.de. Der Quiz wurde auf Grundlage der Infos auf dieser Weltkarte entwickelt.

Peters Projektion als download: <http://www.emw-d.de/fix/files/peter-proj.jpg>

Welt-Sichten, www.welthaus.at

Wie groß ist eigentlich Afrika? The True Size of Africa von Kai Krause: <http://www.marilink.net/wp-content/uploads/2010/10/true-size-africa.jpg> “Africa in Perspective” – source: The Times Atlas

Eine sehr gute Übung, um über Schief lagen in der Wahrnehmung und Berichterstattung über Reichtum und Flüchtlinge ins Gespräch zu kommen, bietet die Übung Refugee Chairs: <http://baustein.dgb-bwt.de/C8/RefugeeChair.html>



Quiz zu Größenverhältnissen von Ländern und Kontinenten

Die gesamte Fläche der Kontinente beträgt 149,29 Mio. km². Schätze die Anteile

Norden (schwarz markierten Länder)
..... Mio km²

Süden (weiß markierten Länder)
..... Mio km²



Wie ist das Größenverhältnis von Europa zu Afrika?

Europa	2	1,5	1	1	1	1
Afrika	1	1	1	1,5	2	3



Wie ist das Größenverhältnis von Grönland zu China?

Grönland	4	2	1	1	1
China	1	1	1	2	4



Zeichne den Äquator ein!



Wie ist das Größenverhältnis von Nordamerika zu Afrika?

Nordamerika	2	5	1	4	1
Afrika	1	4	1	5	2



© Annette Kübler
Zeichnungen nach
der Karte des
EMW Missionshilfe
Verlag