

## Handout 38

### Toleranz versus Wandel

- A. Annahmen über die Ursachen für Diskriminierung und Konflikte
- B. Annahmen darüber, was geändert werden muss
- C. Annahmen darüber, wer Anti-Bias-Bildung braucht
- D. Zusammenarbeit mit Eltern und der Kommune
- E. Ziele
- F. Methoden und Inhalte
- G. Lehrer\*innen- und Facilitator\*innen-Ausbildung

### A. Annahmen über die Ursachen für Diskriminierungs-/Probleme und Konflikte

Paradigma der Toleranz	Paradigma des Wandels
Rassistische Probleme und Probleme verbunden mit anderen Formen von Diskriminierung (wie Sexismus, Klassismus) existieren wegen Voreingenommenheit	Rassistische Probleme und mit anderen Formen von Diskriminierung verbundene Probleme (wie Sexismus, Klassismus) sind ein systemisches Problem auf der institutionellen und strukturellen Ebene
Voreingenommenheit ist ein individuelles Problem, abhängig vom Typ der Persönlichkeit und Einzelerfahrungen	Voreingenommenheit ist methodisch geschaffen auf der Basis von Charakteristika oder (z.B. rassistischen/sexistischen) Unterschieden von Gesellschaften und menschlichen Gruppen
Voreingenommenheit zeigt sich, wenn Menschen verschiedener Hintergründe, Kulturen und Religionen aufeinander wirken	Voreingenommenheit wird durch Gier und Konkurrenz systematisch geschaffen und ist in ökonomischen, politischen und kulturellen Strukturen tief verwurzelt. Für die Opfer führt dies zu einer physischen, emotionalen und spirituellen Erniedrigung
Voreingenommenheit ist die Folge eines Mangels an Wissen und immer wiederkehrender Stereotype. Sie ist ein Mittel, die auftretenden komplexen Verhältnisse verständlich zu machen, die daraus entstehen	Jede einzelne Person, die in einer rassistischen und von anderen Formen von Diskriminierungen geprägten Gesellschaft geboren ist, lernt Rassismus und andere Formen von Diskriminierung und beteiligt sich, aktiv oder inaktiv, an dessen vielfältigen Formen, z.B. in der Familie, in Schulen und den Medien

### B. Annahmen darüber, was geändert sein muss

Paradigma der Toleranz	Paradigma des Wandels
Einzelne Einstellungen und Umgangsweisen ändern: Voreingenommenheit und Diskriminierung verschwinden	Einzelne Änderungen sind nicht genug. Ein Wiederaufbau von machtvollen Beziehungen in ökonomischen und kulturellen Institutionen der Gesellschaft ist nötig
Mehr Informationen und Fakten einholen über unterschiedliche „Kulturen“. Rassismus und andere Formen von Diskriminierung werden eliminiert durch ein größeres gegenseitiges Einwirken von unterschiedlichen Menschen	Es ist notwendig, die Dynamik der Unterdrückung und Macht und die einzelnen Personen, die darin eine Rolle spielen, zu untersuchen. Es ist notwendig, systematisch zu lernen, ein*e aktive*r Antirassist*in und Anhänger*in ökonomischer, gesellschaftlicher und politischer Gerechtigkeit zu werden

### C. Annahmen darüber, wer Anti-Bias-Bildung braucht

Paradigma der Toleranz	Paradigma des Wandels
Menschen, die Ziele von rassistischen und anderen Formen von Voreingenommenheit sind, müssen ihre Selbstachtung aufbauen und sich selbst ermächtigen	Menschen benötigen Anti-Bias-Bildung in allen lernenden Situationen
Menschen in gemischten/integrativen Verhältnissen brauchen Anti-Bias-Bildung, um voneinander zu lernen	Angelegenheiten und Aufgaben variieren für Kinder/ Menschen aufgrund ihrer unterschiedlichen rassistischen, kulturellen und verschiedene anderen Hintergründe, ihrer Familien- und Lebenserfahrungen
Menschen, die sich in einer reinen weißen Umgebung befinden, brauchen keine Anti-Bias-Bildung, weil dort keine rassistischen Probleme existieren	Alle Beteiligten müssen sich um Anti-Bias-Bildung bemühen

### D. Inklusiv arbeiten

Paradigma der Toleranz	Paradigma des Wandels
Besondere kulturelle Aktivitäten miteinander teilen, exotisches Essen kochen, traditionelle Kleidung anziehen, Bilder vom Herkunftsland zeigen	Zusammenarbeit bei Lehrplan-Entwicklung, Durchführung und Einschätzung
Teilen von Äußerlichkeiten: von Information über die sichtbaren Aspekte von Familienkulturen, Essen, Musik, Gegenständen, aber tiefere Aspekte, Überzeugungen und Regeln von Interaktions- und Lernstilen ignorieren/nicht kennen lernen	Benutzt eine Vielfalt von Aktivitäten und Strategien und involviert alle Parteien unter Einbeziehung der Sprache, der heimischen Kultur, der Bedürfnisse, der politischen Situation und Erfahrung

### E. Ziele

Paradigma der Toleranz	Paradigma des Wandels
Seminare/Workshops über „andere“ Kulturen unterrichten: d.h. über Kulturen, die „anders“ sind als die dominante europäisch-amerikanische Kultur	Die Entwicklung von Menschen aller Altersklassen zu Aktivist*innen gegen Ungerechtigkeit, die gegen sie selbst oder andere ausgeübt wurde/wird. Eine gut fundierte, eigene Identität konstruieren
Anerkennung, Vergnügen und Toleranz gegenüber unterschiedlichen Kulturen befürworten	Einfühlende, gewinnende und kenntnisreiche Wege entwickeln, um mit Menschen unterschiedlicher Herkunft umzugehen und sich mit kritischen Gedanken aller Art mit Diskriminierung auseinanderzusetzen. Multikulturelle Erziehung ist ein Prozess und eine lebenslange Reise

### F. Methode und Inhalt

Paradigma der Toleranz	Paradigma des Wandels
Aufgaben/Übungen für jedes Kind bzw. alle Lernenden, ohne Berücksichtigung von Unterschieden – Ansatz: „Eine Größe, die allen passt“	Das Curriculum integriert in sich kritische Denkweise, Anti-Bias und gerechtigkeitsorientierte Konzepte und Handlungen
Unbeständiges Lernen von Kulturen von verschiedenen rassifizierten und ethnischen Gruppen	Aktives Erzählen der Lebenserfahrungen und Interessen von Menschen und den kulturellen, psycho-sozialen und individuellen Bedürfnissen der Lernenden bzw. Teilnehmenden
Vermeintliche Anti-Bias-Aktivitäten tendieren dazu, „Anhänge“/„add-ons“ zum Curriculum bzw. zu Lernprozessen zu werden: z.B. andere Kulturen „besuchen“ – durch spezielle Ferienaktivitäten, z.B. „Afrika-“ oder „Indische“ Wochen, um dann wieder zum Alltag zurückzukehren	Anti-Bias-Bildung wird zum festen Bestandteil des Curriculums und Regelunterrichts und integriert Vielfalts- und Gerechtigkeits-Fragen in Bezug zu unterschiedlichen Arten von Diskriminierung – Rassismus, Sexismus, Alter usw.
Einführung von „Tourismus“ ins Curriculum/Lernform – die alltägliche Kultur, ihre sozialen Sitten nicht, berücksichtigen aber ihre Esskultur, Kunst und Musik.	Betrachtung von Lernenden/Menschen als „aktiv“ Lernenden, die voneinander und von anderen Kulturen lernen. Partizipatorisches Lernen ist ein entscheidender Bestandteil von Gleichberechtigung

## G. Lehrer\*innen/Facilitator\*innen Ausbildung

Paradigma der Toleranz	Paradigma der Umwandlung
Information über verschiedene Kulturen und ein Kompendium von multikulturellen Aktivitäten. Lernen geschieht als ein separates Modul und wird nicht in das Curriculum oder in den Mainstream integriert	Die Ausbildung fordert Teilnehmer*innen heraus, ihre eigenen Vorurteile, ihr Unbehagen, ihre falschen Kenntnisse aufzudecken, ihnen ins Gesicht zu schauen und sie zu ändern und dadurch Erziehungsmethoden, die Rassismus sowie andere institutionelle Diskriminierung und Voreingenommenheit fördern, zu identifizieren und zu ändern
Methoden betonen Information durch Vorlesungen und „Sprecher*innen“ verschiedener ethnischer Gruppen	Die Ausbildung ermöglicht Lernenden, ihre eigene kulturelle Identität und Verhaltensweise zu verstehen und fördert dadurch, kulturell bewusste und angemessene Wege im Umgang mit anderen zu entwickeln
Im Rahmen der Ausbildung ist keine Aufdeckung und Änderung von eigenen Vorurteilen und eigenem Unbehagen oder das Lernen von Dynamik und Erscheinungsformen von Institutionellem Rassismus erforderlich	Fragen über Vielfalt und Gleichberechtigung sind in alle Aspekte der Ausbildung integriert durch Verwendung von kooperativen und erfahrungsorientierten Methoden, Peer-Lernen und Austausch von Information

### Arbeitsblatt: Von der Toleranz zur Transformation

#### Fragen zur Einzelarbeit (Persönliche Selbstreflexion) anhand des Handouts 38 „Toleranz vs. Wandel“

- Was sind meiner Ansicht nach die Ursachen für Konflikte bezogen auf verschiedene Formen von Diskriminierung (Rassismus, Sexismus, Klassismus etc.)?
- Was kann ich (konkret) tun, um diesen diskriminierenden Einstellungen zu begegnen bzw. sie abzubauen?
- Was sind die Annahmen meiner Einrichtung darüber, wer Anti-Bias-Bildung benötigt?
- Welche Schlüsse ziehe ich aus dieser Einstellung zum Umgang mit Diskriminierung und Bildungsarbeit, inkl. Facilitator\*innen-Fortbildungen?

#### Fragen zur Gruppenarbeit anhand des Handouts 38 „Toleranz Versus Wandel“

- Kurzer Bericht von jedem\*jeder über die persönliche Selbstreflexion
- Was ist die Einstellung meiner Umgebung/Institution/Gesellschaft zu Ursachen für Konflikte bezogen auf verschiedene Formen von Diskriminierung (Rassismus, Sexismus, Klassismus etc.)?
- Was sind Ihre Annahmen bzw. die Annahmen Ihrer Einrichtung darüber, was geändert werden muss?
- Was sind Ihre Annahmen bzw. die Annahmen Ihrer Einrichtung darüber, wer Anti-Bias-Bildung benötigt?
- Welche Schlüsse ziehe ich/zieht meine Einrichtung aus dieser Einstellung zum Umgang mit Diskriminierung und Bildungsarbeit, inkl. Facilitator\*innen-Fortbildungen?
- Was sind die aktuellen Ziele, Methoden und Inhalte der Workshops/Fortbildungen/Curricula bezüglich der Anti-Bias-Bildung?