

## Anti-Bias-Fortbildungen und Organisationsentwicklungs-Maßnahmen

Das Vorhandensein von Vielfalt in unserer Gesellschaft bedeutet nicht automatisch gelungene soziale Inklusion und Belonging (gelebte, positive Zugehörigkeiten). Die Gestaltung und Pflege von Sozialer Inklusion und Belonging ist ein Prozess, der nur gelingen kann, wenn aktiv Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass alle ihre Potenziale optimal entfalten und vielfältigste Bildungsbarrieren abgebaut werden können.

Ein entscheidendes Element hierfür ist eine differenzsensible Haltung und die Bereitschaft, jeglicher Form von Exklusion und Diskriminierung entschieden entgegenzutreten. Der langjährig erprobte Anti-Bias-Ansatz kann wertvolle Hilfestellung leisten, die Sensibilität für Diskriminierung zu schärfen und Bildungs- und Teilhabebarrrieren abzubauen. Entwickelt wurde das Konzept Anfang der 1980er Jahre von PädagogInnen in den USA. Die Weiterentwicklung für die Erwachsenenbildung fand Anfang der 1990er Jahre in Südafrika nach dem Ende der Apartheid statt. Das englische Wort „Bias“ bedeutet Voreingenommenheit, Schiefelage, Vorurteil. Der Ansatz nimmt vielfältige Formen von Diskriminierung in den Blick: Geschlecht, Herkunft, Aussehen, soziale Schicht, körperliche und geistige Gesundheit, Religionszugehörigkeit oder sexuelle Orientierung können Merkmale sein, aufgrund derer Menschen diskriminiert werden. In der Anti-Bias-Arbeit werden Ausgrenzung und Diskriminierung nicht als Resultate von Vorurteilen Einzelner verstanden, sondern im Kontext sozialer und politischer Machtstrukturen gesehen. Damit hilft der Ansatz, individuelle, gesellschaftliche und institutionelle Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen, zu analysieren und letztlich zu verändern.

### Methoden und Ziele

Die berufsbegleitende Qualifizierung in fünf Modulen gibt Gelegenheit, sich intensiv mit dem Anti-Bias-Ansatz zu beschäftigen und Möglichkeiten einer praxis-orientierten Umsetzung für den beruflichen Alltag zu erproben. Durch praktische Übungen, Inputs, Gruppen- und Einzelarbeit machen die fünf Module auf verschiedenen Ebenen die Verwobenheit zwischen individuellen Vorurteilen, gesellschaftlichen Ideologien und politischen Machtstrukturen begreifbar. In einem Prozess, der an den Erfahrungen der Teilnehmenden ansetzt, werden diskriminierende Mechanismen transparent gemacht und alternative Betrachtungsweisen entwickelt, die es ermöglichen, nichtdiskriminierende Handlungsformen für das schulische und außerschulische Berufsfeld zu entwerfen.

Der modulare Aufbau der Fortbildung gibt Zeit und Raum, das Gelernte zwischen den Modulen umzusetzen, zu reflektieren und in den weiteren Modulen die in der Zwischenzeit gewonnenen Kenntnisse zu vertiefen, kritisch zu hinterfragen und sich nachhaltig zu vernetzen.

### Zielgruppen

- Multiplikator/innen der Bildungsarbeit
- Berater/innen und Trainer/innen
- Fachpersonal kommunaler Einrichtungen (wie Bildungsbüro/Inklusionsbüro)
- Sozialpädagoge/innen und Sozialarbeiter/innen
- Lehrer/innen



Zentrum für soziale Inklusion Migration und Teilhabe

- Leiter/innen von Bildungseinrichtungen
- Integrationsbeauftragte
- Projektverantwortliche von Non-Profit-Organisationen

### Themen und Inhalte der modularen Fortbildung (jedes Modul dauert zweieinhalb bis drei Tage)\*

- Anti-Bias-Strategie
- Belonging (gelebte, positive Zugehörigkeiten) und Soziale Inklusion

- Funktionen, Grenzen und Gefahren von eigenen Vorurteilen/Stereotypen
- interaktives, selbsterfahrungsorientiertes Modell der Mechanismen von Diskriminierung
- Ebenen von Diskriminierung
- moderne und verinnerlichte Formen von Unterdrückung
- Entstehung und Verfestigung von Ideologien der Überlegenheit und Unterlegenheit
- Erwachsenen Entwicklungsreise: Phasen beim Abbau von Diskriminierung
- Familie, Gender, Herkunft
- Fall-Analysen aus der Anti-Bias-Perspektive
- alternative, nichtdiskriminierende Verhaltensweisen und Strategien
- Entwicklung eines persönlichen und institutionellen Aktionsplans
- Anti-Bias und Organisationsentwicklung
- vorurteilsbewusste Moderations-, Facilitations- und Feedback-Methoden
- Vernetzung und Nachhaltigkeit

\*Bei Interesse kann eine Fortbildungsübersicht mit inhaltlichen Angaben einzelner Module hier angefordert werden: [office@zsimt.com](mailto:office@zsimt.com)

### Weitere Angebotsformate

- In-House Team-Trainings/Coaching und Studientage
- Team Supervision
- Wochenend-Fortbildungen
- Einstiegsworkshops: halb- bis eintägig
- Vorträge
- themenrelevante Referententätigkeiten
- Lehraufträge
- Projektkooperationen

### Kontakt

Zentrum für soziale Inklusion Migration und Teilhabe (ZSIMT)

z. Hd. Dr. phil. Prasad Reddy,  
Europaring 26  
D-53123 Bonn  
Tel: +49-228-4228292  
Email: [office@zsimt.com](mailto:office@zsimt.com)  
Homepage: [zsimt.com](http://zsimt.com)

*Inhaltlich und strategisch wird das Zentrum von Dr. phil. Prasad Reddy (Jhg. 1966) gesteuert. Reddy ist promovierter Erziehungswissenschaftler, der über internationale Berufserfahrung als Experte, Projektleiter, Berater und Referent in den Bereichen Diversity, Globales Lernen vor Ort und Anti-Diskriminierung verfügt. Nach wissenschaftlicher Weiterbildung wurde er von der Grundig Akademie nach ISO Standards als Diversity Manager und von der Deutschen Gesellschaft für interkulturelle Trainingsqualität dgikt e.V. als Interkultureller Trainer/Coach sowie von der tele-akademie der Universität Furtwangen European Net Trainers Assoziation als European Net Trainer zertifiziert. Als Autor, Lehrbeauftragter Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter zählen zahlreiche Publikationen, Forschungsprojekte, Fachvorträge und Konferenzbeiträge zu seinen bisherigen Produkten. Email: [reddy@zsimt.com](mailto:reddy@zsimt.com)*

