

Ксенія Юрменіч (Xenia Urmenic)

Алексей Юр'єв (Aleksej Urev)

Переклад з російської Володимир Сенько

Підхід «Anti-Bias»

«Anti-Bias» - це **підхід** у боротьбі проти дискримінації. У перекладі з англійської «Bias» означає упередженість, упередження або ухил. (Мюллер 1987, 74). У контексті підходу, «bias» вказує на суспільний дисбаланс, що виник в результаті нерівності в суспільстві. Таким чином «bias» поєднує в собі з одного боку індивідуальні установки, з іншого глобальний і громадський дисбаланс (Schmidt 2009, 24). Луїза Дерман-Спаркс, одна з засновниць підходу, описує «bias» як будь-яке відношення, переконання або відчуття, які виправдовують несправедливе ставлення до окремого індивіда, на основі її або його ідентичності¹ (Derman-Sparks 1989, 3). Для того, щоб уникнути звуження підходу лише до індивідуальних установок, поряд з терміном «bias» Дерман-Спаркс додатково використовує термін «пригнічення»² (ELRU 1997, 4). Частина «anti» вказує на активістський характер підходу. Таким чином «anti» закликає прийняти активну громадянську позицію у боротьбі проти дискримінації. Дерман-Спаркс вважає, що неможливо стати вільною або вільним від «bias» без активної участі у боротьбі з ним (Derman-Sparks 1989, 3). В контексті семінарів за цією методикою ми використовуємо термін «диференціація» як синонім терміну «bias».

Звідки і як виник підхід

Підхід «Anti-Bias» розроблений в США на початку 1980-х років Луїзою Дерман-Спаркс і Керол Брансон-Філліпс в рамках педагогіки дітей дошкільного віку. Мотивацією послужила відсутність, в той час, підходів у боротьбі з расизмом, які крім «кольору шкіри»³ також брали до уваги й інші форми дискримінації (Schmidt 2009, 31). На початку 1990-х років «Early Learning Resource Unit» (ELRU), одна з південноафриканських організацій, продовжили розробку та адаптацію підходу. В умовах, що виникли в країні після скасування політики апартеїду і переходу до демократії, працівниці та працівники в галузі педагогіки зіткнулися з абсолютно новою для них ситуацією в роботі з дітьми. На початку 1990-х років в зв'язку з цим був розроблений перший проект «Anti-Bias», який ELRU реалізували в ПАР (ELRU 1997, 3).

¹ Bias: Any attitude, belief or feeling that results in, and helps to justify unfair treatment of an individual because of his or her identity (Derman-Sparks 1989, 3)

² У контексті підходу Дерман-Спаркс також використовує термін «oppression». Англо-російський словник Мюллера перекладає «oppression» як утиск або пригнічення (Мюллер 1987, 494)

³ "колір шкіри" ми беремо в лапки, бо розглядаємо цю категорію як соціальну конструкцію, в рамках якої існують ідеології, що виправдовують расизм.

У рамках проекту з обміну досвідом в роботі проти расизму з країнами глобального півдня «Vom Süden lernen»⁴, мультиплікатори з ПАР наприкінці 1990-х років провели в Німеччині ряд семінарів з «Anti-Bias» (INKOTA 2002, 13). З того часу існують кілька різних проектів⁵, що працюють безпосередньо з підходом, адаптуючи і створюючи паралельно теоретичну базу; а також ряд організацій, які інтегрують «Anti-Bias» у свої концепти роботи в сфері антидискримінації. На сьогоднішній день «Anti-Bias» вважається в Німеччині одним з найбільш вагомих та інноваційних підходів у роботі з протидії дискримінації.

Вихідна позиція підходу «Anti-Bias»

Всі люди так чи інакше перебувають в умовах соціальної нерівності, а стереотипи і дискримінація - повсюдні. Тому «Anti-Bias» зачіпає всіх людей, незалежно від того чи знаходяться вони на місці тих кого дискримінують, або на місці тих хто дискримінує. Відмінності, за ознаками яких може мати місце дискримінація (стать, гендер, сексуальна ідентичність, соціальний статус, походження тощо) розглядаються як соціальні конструкції, при цьому стереотипи формуються і засвоюються протягом всього життя. Отже, їх можна усвідомлювати і деконструювати.

Тому іноді процес «Anti-Bias» описують як «позбавлення звички сприймати світ через призму стереотипів».

«Anti-Bias» виходить з того, що всі індивіди знаходяться на перетині різних ознак, на основі яких вони можуть бути дискриміновані. Тому підхід не обмежується певними формами дискримінації, а спрямований проти всіх її проявів. Таким чином стає можливим комплексний аналіз дій та механізмів дискримінації, при цьому мета - не прийняти до уваги максимальну кількість відмінностей, за ознаками яких може мати місце дискримінація, а виявити ті, які в конкретному контексті роботи, наприклад у шкільному класі або команді колег, мають або можуть мати значення. Таким чином рефлексуючи і аналізуючи конкретні практики надається можливість виявлення дискримінації та розробки альтернативних дій, спрямованих на її запобігання.

«Anti-Bias» не вважає, що повне позбавлення від стереотипів можливо. Замість цього робота фокусується на аналізі функціональності та механізми їх дій. Таким чином, мета не в повному позбавленні від стереотипів, а в усвідомленому і відрефлексованому сприйнятті їх наявності, і виходячи з цього, прагненні до вільного від дискримінації життя і діяльності.

⁴ У перекладі з німецької «vom Süden lernen» можна перекласти як «вчимося у півдня»

⁵ Докладніше про деякі конкретні проекти можна прочитати, перейшовши за наступними посиланнями: www.anti-bias-werkstatt.de, www.anti-bias-netz.org, www.kinderwelten.net, www.zwst-perspektivwechsel.de (15.03.2013)

Центральні теми

Центральними темами підходу є диференціація, влада і дискримінація. Диференціація (Bias) розглядається як система поглядів, уявлень, стереотипів, оціночних суджень, забобонів, суспільних норм, цінностей тощо, і є однією з умов для дискримінації.

«Anti-Bias» виходить з того, що вільних від влади просторів не існує. Владу можна описати як наявність сили, статусу, (можливість діяти в певних ситуаціях, «володіння ситуацією», здатність щось подужати, наявність доступу до ресурсів, привілеї тощо. У контексті суспільства, влада розглядається як наявність здебільшого певних позитивних атрибутів, що виходять з приналежності до певних соціальних груп. В цілому, влада розглядається як здатність діяти, заснована на певних ситуативних і структурних можливостях. Поряд з диференціацією, влада може стати ще однією умовою для дискримінації. Важливим моментом при цьому є акцент на слово «може», що підкреслює можливий, а не обов'язковий характер дискримінації. Це означає, що підхід не стверджує, що сукупність влади та диференціації автоматично призводить до дискримінаційних практик. Замість цього в ході роботи на семінарах з «Anti-Bias» ми намагаємося виявити шляхи позитивного сприйняття диференціації та розпізнання власних сил і можливостей, які можна спрямувати на вихід з дисбалансу, запобігаючи і викорінюючи дискримінаційні практики. Дискримінація в «Anti-Bias» не обмежується визначенням правових норм, а розглядається в більш широкому контексті, включаючи в себе також почуття пригніченості. В цілому, дискримінація це не тільки результат особистих поглядів і практик окремих індивідів, а завжди розглядається в контексті глобальних або домінуючих в конкретному суспільстві дискурсів, норм поведінки, цінностей, традицій, правової ситуації тощо. Для того, що б взяти до уваги весь комплекс реальності, аналіз дискримінації в підході «Anti-Bias» проходить на різних рівнях, включаючи інтеракційний, інституційний й ідеологічно-дискурсивний.

Таким чином «Anti-Bias» розглядається як

- особиста практика життя і діяльності, що формується і змінюється в процесі усього життя;
- як підхід у громадянській та політичній освіті;
- як інструмент аналізу дискримінаційних практик.

У першу чергу «Anti-Bias» розглядається як особиста практика життя і діяльності. Ця практика формується і змінюється в процесі всього життя. Тому орієнтація на процес в «Anti-Bias» відіграє важливу роль. Виходячи з цього, головним ресурсом в роботі з підходом є рефлексія особистого досвіду. Метою є розробка альтернативних недискримінаційних практик за рахунок розпізнання власної залученості в дискримінаційні структури і виявлення власних сил і можливостей у боротьбі з нею. Саморефлексія, обмін власним дискримінаційним досвідом, обмін думками, а також

розробка стратегій альтернативних, чи не дискримінаційних практик є важливими складовими в процесі навчання на основі підходу «Anti-Bias».

Про авторів:

Ксенія Юрменіч (Xenia Urmenic) фасилітатор семінарів з «Anti-Bias», активістка в сфері антидискримінації в Росії та Німеччині, ГО Планета № 9, Білефельд

Алексей Юр'єв (Aleksej Urev) фасилітатор семінарів з «Anti-Bias», співробітник «Анти-Байес Веркштатт», Берлін, Ольденбург, ГО Планета № 9, Білефельд

Електронна пошта: kontakt@anti-bias-werkstatt.de

Переклад: Володимир Сенько (volodymyr.senko@gmail.com)

Посилання:

1. Derman-Sparks, Luise and the ABC Task Force (1989/1991): Anti-Bias-Curriculum. Tools for Empowering young children. Washington
2. Early Learning Resource Unit (ELRU) (1997): Shifting paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context. Lansdowne
3. INKOTA-Netzwerk e.V. (2002): Vom Süden lernen: Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit. Berlin
4. Мюллер, В. К. (1987): Англо-русский словарь. Москва
5. Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zu Diskussion stellen. Oldenburg