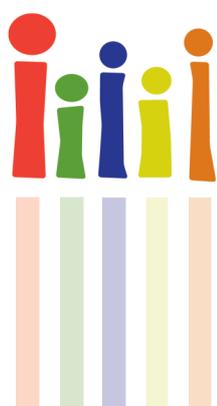


Selbstverständlich vorurteilsbewusst?!

Inklusive Perspektiven und Projekte in unseren Kitas

Hintergründe, Praxistipps und Erfahrungen im Projekt
Selbstverständlich Miteinander



Impressum

Hrsg:

Hansestadt Lüneburg

Dezernat Bildung, Jugend und Soziales

Am Ochsenmarkt 1

21335 Lüneburg

Texte/ Interviews: Beate Borutta, Timo Bryx, Gunda Ennen,
Britta Heidemann, Stefani Lügering, Hülya Özdemir-Yildiz,
Michaela Panck, Sabine Perten, Katrin Petersen, Petra Selent,
Denise-Katrin Stehr, Henrike Weßeler, Silke Westermann

Fotos: Hansestadt Lüneburg

Zeichnungen: Kinder der Kita Klinikum (S. 1, 41, 43),

Denise-Katrin Stehr (S. 32), <https://de.freepik.com> (S. 17),

Sabine Perten

Layout: Sabine Perten, Hansestadt Lüneburg

August 2020



Selbstverständlich Miteinander ist ein Kooperationsprojekt von
Hansestadt Lüneburg und VSE e.V.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
gefördert.

добро пожаловать

welcome

dobrodošli

ترحيب

Willkommen

hosgeldiniz

καλωσόρισμα

خوش آمد

Liebe Fachkräfte, liebe Interessierte,



in den Gruppen der Kindertageseinrichtungen unserer Stadt können Sie eine große Vielfalt entdecken. Es ist normal, dass wir verschieden sind, jede*r ist anders „normal“. Damit jedes Kind auf seinem Bildungsweg gut begleitet wird, müssen wir dieser Vielfalt in der pädagogischen Arbeit gerecht werden.

Im Projekt Selbstverständlich Miteinander, einem Kooperationsprojekt der Hansestadt Lüneburg und dem Verbund Sozialtherapeutischer Einrichtungen e.V. qualifizierten sich die Kita-Leitungen aller Einrichtungen in städtischer Trägerschaft in den vergangenen beiden Jahren im Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung weiter und trugen Impulse in ihre Einrichtungen.

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung - das bedeutet, sich über Vorurteile und Diskriminierung in der Kita bewusst zu werden, sich kritisch damit auseinanderzusetzen und dagegen aktiv zu werden.

„Diskriminierung in unserer Kita?“ werden Sie sich vielleicht ungläubig fragen. Und das ganz zu Recht, denn wer diskriminiert schon bewusst? Deshalb ist ein erster Schritt, sich intensiv mit sich selbst, der eigenen Herkunft, den eigenen Werten und den Beurteilungsschemata auseinanderzusetzen. Wenn Fachkräfte sich ihrer privilegierten Position bewusst werden, bietet das die Chance zu veränderten Haltungen. Weil wir privilegiert sind, nehmen wir die Haltungen und Lebensumstände der „randständigen“ Gruppen häufig gar nicht wahr. Es bedeutet Anstrengung, auch Verunsicherung und Irritation, sich neue Perspektiven zu erschließen. Jede*r von uns hat Vorurteile, sie sind Teil unserer persönlichen Sozialisationsgeschichte, sie ermöglichen es uns, dass wir uns in der Komplexität des Lebens zurechtfinden. Schwierig wird es, wenn diese Vorurteile im pädagogischen Handeln zu Benachteiligungen führen. Ziel ist es deshalb auch nicht, vorurteilsfrei zu sein, sondern sich der Vorurteile bewusst zu werden. Sich damit auseinanderzusetzen, dass die eigenen Norm- und Wertevorstellungen nicht absolut sind, ist die Basis für die Akzeptanz von Vielfalt.

Mit der vorliegenden Broschüre erhalten Sie einen Einblick in die vier Ziele der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung und finden methodische Anregungen für die pädagogische Praxis. Besonders freue ich mich, dass Kitas über ihren pädagogischen Alltag und ihre Erfahrungen auf dem Weg der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung berichten. Vielleicht können die Beispiele guter Praxis anderen Fachkräften als Inspiration dienen.

Mein herzlicher Dank gilt dem Projektteam von „Selbstverständlich Miteinander“ und allen Beteiligten, die durch Interviews, Einblicke in ihre Einrichtungen und Berichte über ihre Arbeit diese Broschüre ermöglicht haben.

Jutta Bauer

Bereichsleiterin Bildung und Betreuung

Inhalt

6

Einführung

Die Hansestadt Lüneburg qualifiziert im Projekt Selbstverständlich Miteinander alle Kita-Leitungen städtischer Einrichtungen, um die Weiterentwicklung inklusiver Einrichtungskulturen zu befördern

8

Gemeinsam für Vielfalt und gegen soziale Benachteiligung

Die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung als inklusives Handlungskonzept

12

Ziel 1 Ich- und Bezugsgruppenidentitäten stärken

Anerkennung und Wertschätzung für jede*n als Individuum und als Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe

16

Ziel 2 Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen

Bewusst und aktiv Erfahrungen mit Menschen machen, die anders aussehen und sich anders verhalten und Empathie entwickeln

20

Ziel 3 Kritisches Denken über Gerechtigkeit und Fairness anregen

Sich mit Vorurteilen, Einseitigkeiten und Diskriminierungen auseinandersetzen und sich darüber verständigen, was fair und unfair ist

24

Ziel 4 Aktiv werden gegen Unrecht und Diskriminierung

Sich gegen einseitige und diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr setzen, die gegen sich oder andere gerichtet sind

28

In Vielfalt miteinander wachsen und leben

Für das Team der Kita Marienplatz sind die eigene Haltung und der Umgang miteinander Grundvoraussetzungen für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung

30

Auch wir machen uns auf den Weg!

Die Kita Heidkamp implementiert Ansatzpunkte zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung im Rahmen der Konzeptionsarbeit und nutzt dazu die ELSA- Analyse

34

Wir gestalten die Lernumgebung

In der Kita Häcklingen hat das Team das Konzept der Gestaltung der Gruppenräume weiterentwickelt, um den Bedürfnissen der Kinder und Erzieher*innen besser gerecht zu werden

36

Familiensprachen in der Kita

In der Kita Schatzkiste wird die große Sprachvielfalt der Familien sichtbar gemacht. Daraus erwuchs die Idee eines Elternnetzwerkes, in dem sich Familien gegenseitig sprachlich unterstützen können

38

Diskriminierungskritische Auseinandersetzung mit Materialien

In der Kita Kaltenmoor hat sich das Team mit dem Kinderbuch „Wie ich Papa die Angst vor Fremden nahm“ auseinandergesetzt und ist selbst aktiv geworden

40

Jede*r kann mitentscheiden!

In der Kita Klinikum hat sich das Team intensiv mit den Rechten der Kinder auseinandergesetzt. Resultat sind ein Kinderparlament und eine Kita-Verfassung

44

Bildungs- und Erziehungspartnerschaften vorurteilsbewusst gestalten

In der Kita Ochtmissen setzt sich das Team mit der Gestaltung der Bildungs- und Erziehungspartnerschaften unter den geänderten gesellschaftlichen Bedingungen auseinander

46

Namen sind Identität

In der Kita Kaltenmoor gehen Fachkräfte reflektiert und sensibel mit den Namen aller Personen um und arbeiteten mit der Methode „Unsere Namen“

48

Materialkiste

Über Spielmaterialien erschließen sich Kinder die Welt. Hier finden Sie Tipps und Bezugsadressen zu Spielmaterialien und Bücher für Kinder und Literaturempfehlungen für Fachkräfte

50

Quellenverzeichnis

Methoden für die Praxis

13

Dialogisch kommunizieren

14

Sätze, an denen Kinder wachsen

Jedes Kind hat seinen Namen

Das bin Ich!

15

Die Familienwand

Mein kultureller Hintergrund

16

Bücher in Familiensprachen

Unsere Welt

Geschichten als Fenster zur Welt

19

Das Vielfaltskompetenzbarometer

22

Etikettierung

Das war unfair!

23

Der dritte Raum

26

Kollegiale Beratung

29

Selbsterfahrung Diskriminierung

Wertschätzung sichtbar machen

Die „Vier-Knopf-Methode“

Hypothesenbildung und deren Hinterfragung

Genogrammarbeit

33

ELSA- Analyse

47

Unsere Namen

Einzelnen Artikeln sind Methoden für die Praxis beigelegt. Zur besseren Auffindbarkeit sind diese Methoden hier noch einmal gesondert aufgeführt.

Einführung

Die Hansestadt Lüneburg qualifizierte im Projekt Selbstverständlich Miteinander alle Kita-Leitungen städtischer Einrichtungen, um die Weiterentwicklung inklusiver Einrichtungskulturen zu befördern

Seit September 2018 setzt die Hansestadt Lüneburg gemeinsam mit dem Verbund Sozialtherapeutischer Einrichtungen e.V. das Projekt Selbstverständlich Miteinander II, gefördert durch das Programm Inklusion durch Enkulturation des Europäischen Sozialfonds, in den städtischen Kindertageseinrichtungen um.

Herausforderung der zunehmenden Heterogenität

Die Hansestadt Lüneburg steht vor dem Hintergrund der gegenwärtigen gesellschaftlichen Veränderungen vor großen Herausforderungen. Knapp ein Drittel der Kinder im Elementarbereich und in den Krippen der Hansestadt hat einen Migrationshintergrund, mehr als ein Fünftel der Kinder in unseren Kindertagesstätten spricht eine andere Familiensprache als Deutsch. Hinzu kommt ein steigender Bedarf bei der Betreuung von Kindern mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen in Regelkindergärten. Diesen unterschiedlichen Bedürfnissen der Kinder möchte die Hansestadt in ihren Einrichtungen gerecht werden, um allen Kindern Teilhabe zu ermöglichen. Das erfordert eine verlässliche und familienfreundliche Betreuung durch gut ausgebildete Fachkräfte. Fachkräfte müssen bei der Entwicklung der Einrichtungen beteiligt und entsprechend der wachsenden Herausforderungen an ihre pädagogische Arbeit qualifiziert werden.

Implementierung eines Trägerkonzepts

Im Mai 2018 veröffentlichte die Hansestadt Lüneburg ihr Trägerkonzept, in dem neun Grundsätze für alle städtischen Kindertageseinrichtungen festgeschrieben sind. Drei der Grundsätze nehmen die Teilhabe für jede Familie und jedes Kind, die Stärkung jedes Kindes und die Gestaltung der Bildungs- und Erziehungspartnerschaften in den Blick.

Teilhabe ermöglichen für jede Familie und jedes Kind heißt, dass alle Kinder und ihre Familien in den Einrichtungen Raum bekommen, sich nach ihren Fähigkeiten und Neigungen in den Kitaalltag einzubringen. Die pädagogischen Fachkräfte begegnen

der Vielfalt an Kulturen, Sprachen und Lebensstilen mit Wertschätzung und schaffen einen Raum, in dem die Vielfalt als Bereicherung wahrgenommen wird.

Dabei wird **jedes Kind als Individuum wahrgenommen und in der Gruppe gestärkt**, anstatt ausschließlich stellvertretend für eine Gruppe gesehen zu werden. Dafür brauchen Kinder eine vertrauensvolle Bindung zu den Bezugspersonen in den Einrichtungen und die Sicherheit, mit ihren Gefühlen und Anliegen ernst genommen zu werden.



Im Trägerkonzeptes der Hansestadt Lüneburg sind für die städtischen Kindertageseinrichtungen neun Grundsätze verankert.

Die **Gestaltung von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften** mit den Familien und Bezugspersonen, bei denen das gemeinsame Interesse an einer positiven Entwicklung des Kindes im Mittelpunkt steht, schaffen eine übergreifende Lern- und Lebensumgebung für die Kinder, die Sicherheit vermittelt.

Qualifizierung im Projekt Selbstverständlich Miteinander II

Um die im Trägerkonzept festgeschriebenen Grundsätze gut umsetzen zu können und um mehr Handlungssicherheit im pädagogischen Alltag zu erlangen, nutzten die städtischen Kindertagesstätten das Projekt Selbstverständlich Miteinander II.

Alle Leitungsteams der städtischen Einrichtungen nahmen an der Qualifizierung teil. Als Qualifizierung wurde das Konzept *Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung* der Fachstelle Kinderwelten am Institut für den Situationsansatz ausgewählt.

Dieses Praxiskonzept basiert auf inklusiven Zielsetzungen für pädagogische Fachkräfte und Leitungskräfte.

Dabei werden vier Handlungsfelder der pädagogischen Arbeit in den Fokus genommen:

- die Gestaltung der Lernumgebung,
- die Interaktion mit Kindern,
- die Zusammenarbeit mit Eltern, Familien und Bezugspersonen und
- die Zusammenarbeit im Team.

In der Qualifizierung konnten die Leitungskräfte ihre eigene Haltung reflektieren, sich austauschen und bekamen Impulse zur Weiterentwicklung ihrer Einrichtungen.

Einfluss in die Kindertageseinrichtungen

Je nach individuellen Schwerpunkten und Möglichkeiten der einzelnen Einrichtungen trugen die Leitungskräfte durch die neuntägige Qualifizierungsreihe unterschiedlichste Impulse in die Kindertageseinrichtungen und ihre Teams.

Im Arbeitsalltag, in zusätzlichen Studientagen und mit Unterstützung von Prozessbegleiterinnen konnten sehr erfolgreich kleinere und größere Projekte umgesetzt werden, um sich dem gemeinsamen Ziel „Teilhabe für Alle“ mehr und mehr zu nähern.

Jede Einrichtung knüpfte dabei an ihren eigenen aktuellen Themen an.

Nachhaltigkeit des Projekts

Die Entwicklung inklusiver Kindertagesstätten ist ein Prozess, an dem stetig weitergearbeitet wird. Diese Broschüre stellt die Ergebnisse des Projektes Selbstverständlich Miteinander II zusammen, um sie allen Fachkräften zugänglich zu machen und weitere Impulse zur Verankerung inklusiver Ideen und Ansätze zu geben.

Im ersten Teil der Broschüre werden das Konzept der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung, das für Deutschland vom Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten adaptiert wurde und die vier Ziele des Konzeptes vorgestellt. Jedem Ziel haben wir aus unserer Projektpraxis heraus Methoden zugeordnet, die gut geeignet sind, sich dem Thema mit dem Team oder im pädagogischen Alltag mit Kindern und Familien zu nähern.

Im zweiten Teil der Broschüre geben Lüneburger Kindertageseinrichtungen einen Einblick, wie die Qualifizierungsinhalte die Entwicklungsprozesse einer vorurteilsbewussten pädagogischen Praxis angeregt und unterstützt haben. Diese Beispiele sind keine abschließende Aufzählung.

In einem dritten Teil finden Sie eine Auswahl weiterführender Literatur für einen tieferen Einstieg in das Thema und ausgewählte Spielsachen für die vorurteilsbewusste Gestaltung der Lernumgebung.

Liebe Fachkraft,

durch Ihre Haltung und Ihr professionelles pädagogisches Handeln wird der Begriff Inklusion mit Leben gefüllt und ermöglicht Bildung und Teilhabe für alle Kinder. Wir freuen uns, wenn Sie diese Broschüre auf dem Weg zu einer inklusiven Kita als Anregungen oder Unterstützung nutzen können.

Ihr Projektteam Selbstverständlich Miteinander



Gemeinsam für Vielfalt und gegen soziale Benachteiligung - Die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung als inklusives Handlungskonzept

Gleichberechtigte Teilhabe für alle Kinder und Familien zu schaffen ist seit mehreren Jahren Verpflichtung und Absicht in vielen Kommunen und Trägergemeinschaften der Kinder- und Jugendhilfe. Um ausgrenzende Strukturen in Institutionen und in kommunalen Bildungslandschaften abzubauen, müssen alle Beteiligten die Vielfalt der Kinder und Jugendlichen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen in den Blick nehmen. Gleichzeitig gilt es, Zugänge zu den verschiedenen Bildungsinstitutionen herzustellen, um die Vermittlung von gleichwertigen Bildungsinhalten zu sichern. Nichts leichter als das? – schließlich sind die Gesetze als Basis für inklusive Lern- und Entwicklungsbedingungen längst gemacht.

„Das ist einfach gesagt und geschrieben, doch wie ist eine entsprechende pädagogische Praxis zu gestalten? Wie müssten sich Erziehungs- und Bildungseinrichtungen als lernende Organisationen entwickeln, was müssten die Beteiligten wissen und können?“¹

Inklusion ist ein Ansatz, der auf den **menschenrechtlichen Prinzipien** von Gleichheit, Freiheit und Solidarität basiert. Inklusion verweist damit auf Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt.

Pädagogische Fachkräfte, die sich den Herausforderungen einer zunehmend heterogenen Gesellschaft stellen, benötigen eine professionelle Praxis zur Herstellung von Chancengleichheit.

Es gilt, Kontakte und Beziehungen auf Augenhöhe mit den ihnen anvertrauten Menschen zu gestalten und sich selbst in diesem „Miteinander“ zu entwickeln und zu qualifizieren.

Auch für die **Frühpädagogik** gelten die menschenrechtlichen Prinzipien in Form der Kinderrechtskonvention und der Behindertenrechtskonvention als Leitlinien.² So bedarf es neben einer persönlichen Verbindung mit diesen Werten auch eines fundierten fachlichen Wissens und didaktisch-methodischer Kompetenzen, um inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken³ in den Einrichtungen zu entwickeln.

Inklusion lebt in einer **Pädagogik der Vielfalt**⁴: d.h. die Unterschiedlichkeit der Menschen wird nicht als schwieriges Problem gesehen, das es zu lösen gilt.

Verschiedenheit stellt die „**Normalität**“ dar und kann als **Ressource** genutzt werden. Vor diesem Hintergrund müssen sich Kinder mit „Besonderheiten“ nicht mehr an das Bildungssystem anpassen, sondern das System passt sich an die vielfältigen Bedürfnisse der Kinder an. „Das Signal heißt: die Institution soll so geformt werden, dass sie für alle passt.“⁵

„*Inklusion ist ein Ansatz, der auf den menschenrechtlichen Prinzipien von Gleichheit, Freiheit und Solidarität basiert.*“

Die sozialpädagogischen Fachkräfte stehen damit in der Verantwortung, ihre alltäglichen Handlungen, Maßnahmen und Kontakte mit Kindern, Jugendlichen und ihren Bezugspersonen so auszurichten, dass alle Beteiligten sich zugehörig fühlen und ihre jeweiligen Potenziale entwickeln können.

Die persönliche **Reflexion und Meinungsbildung**⁶ der Fachkräfte beinhalten also das Erkennen von offenen und verborgenen Teilhabebarrrieren sowohl in Bezug auf institutionelle Bedingungen als auch im sozialpädagogischen Alltagshandeln.

Ab wann pädagogisches Handeln als „professionell inklusiv“ bezeichnet werden kann, ist nicht nur ein Aushandlungsprozess im kollegialen Diskurs, sondern auch eine (neue) Anforderungssituation für die unterschiedlichen **Weiterbildungsformate** mit dem Ziel der Entwicklung von inklusiver Praxis.

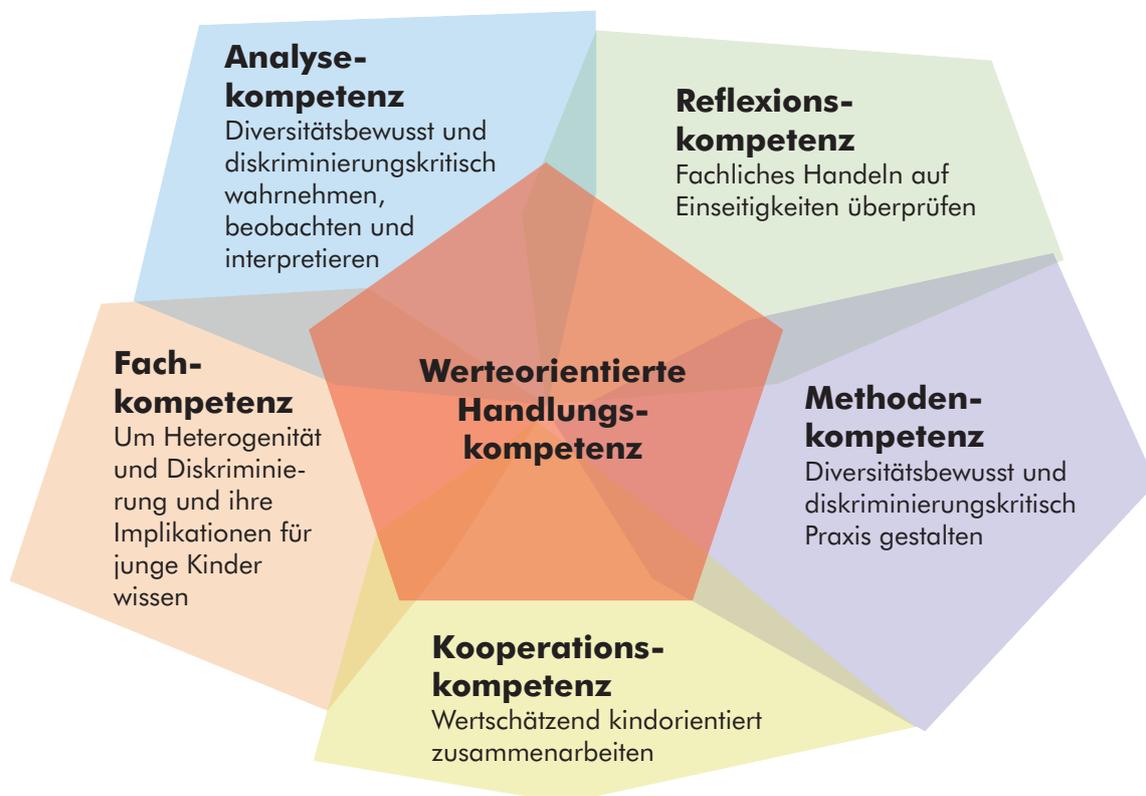
Aus den **Konzepten** des Anti-Bias-Approach und der deutschen Adaption der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung ergeben sich fünf Felder „wertorientierter Handlungskompetenz“ für pädagogische Fachkräfte: neben der Fachkompetenz (Wissen über Heterogenität und Diskriminierung), der Analysekompetenz (Wahrnehmung und Beurteilung von Lebenslagen und Bildungsprozessen), der methodisch-didaktischen Kompetenz (Gestaltung der pädagogischen Praxis) und der Kooperationskompetenz (Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams) wird auch explizit die **Reflexionskompetenz** (Überprüfung des fachlichen Handelns auf Einseitigkeiten) aufgeführt.

Es geht darum, eigene Deutungs-, Denk- und Handlungsmuster in den Blick zu nehmen und zu durchbrechen. In der Kindheit erworbene Vorurteile, stereotype

Bilder vom Anderen oder „Fremden“ können durch eine Reflexion biografischer Erfahrungen schrittweise aufgedeckt und verändert werden.⁷ Das gilt insbesondere auch für die eigene Verstrickung in Privilegien oder Benachteiligungen im pädagogischen Alltag in der Einrichtung. „Nur wenn Erfahrungen gut reflektiert werden, können sie anderen (Kindern und Erwachsenen) in Form von Empathie zur Verfügung gestellt werden.“⁸

Zu einem Bewusstsein von **Diversität** gehört es auch, die Überbetonung von Unterschieden, Stereotypisierungen und die Nicht-Beachtung von Vielfaltsaspekten zu hinterfragen und zu vermeiden, damit Zuschreibungsprozesse nicht verstärkt werden.

Diese diversitätsbewusste Handlungskompetenz wird ergänzt durch die Fähigkeit, anhand der Vielfaltsmerkmale von Kindern auftretende **Ausgrenzungsdynamiken diskriminierungskritisch** zu hinterfragen. Die zentrale Kompetenzanforderung an sozialpädagogische Fachkräfte im inklusiven Umgang mit Vielfalt besteht also darin, das fachliche Handeln sowohl **differenzbewusst** als auch **diskriminierungskritisch** zu reflektieren.⁹



Die fünf Felder der wertorientierten Handlungskompetenz, eigene Grafik in Anlehnung an Annika Sulzer, Petra Wagner (2011)¹⁰

Die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung¹¹ wird seit 2000 als inklusives Praxiskonzept für Kindertagesstätten und Grundschulen erprobt und kontinuierlich weiterentwickelt. Es basiert auf der Entwicklung von diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen pädagogischen Kompetenzen. Das Konzept fordert auf, im komplexen Alltagsgeschehen einer Kindertageseinrichtung genau hinzuschauen, wenn soziale Ungleichheiten zwischen Kindern oder auch zwischen Kindern und Erwachsenen Gruppen oder Einzelne ausgrenzen und deren Recht auf Teilhabe und Zugehörigkeit einschränken.

„Das Konzept fordert auf, genau hinzuschauen, wenn Einzelne ausgegrenzt und in Teilhabe und Zugehörigkeit eingeschränkt werden.“

Die Fachkräfte entwickeln Gespür und Wahrnehmung für unfaires Verhalten und positionieren sich im Ungleichheitsgeschehen. Ungerechtigkeiten und Ausgrenzungen „passieren“ wie überall im gesellschaftlichen Zusammenleben eben auch in frühkindlichen Bildungseinrichtungen. Kinder erfahren aufgrund von Merkmalen, die u.a. ihren Status und ihre Lebenssituation

prägen, wie z. B. vielfältige Migrationserfahrungen, Glaubensrichtungen, körperliche und geistige Beeinträchtigungen, prekäre ökonomische Verhältnisse, Geschlecht, sexuelle Identität oder „Hautfarbe“ und Alter, Ausgrenzung und Diskriminierung. Die Fachkräfte analysieren zusammen mit den Kindern und ihren Bezugspersonen Diskriminierungssituationen und ermutigen gleichzeitig alle Beteiligten, sich Vorurteilen und Abwertungen zu widersetzen und eine Gleichwertigkeit und Gleichwürdigkeit aller Kinder und Erwachsenen anzustreben.

Die **Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung** fordert damit einerseits zum machtkritischen Diskurs auf und stellt andererseits ganz pragmatisch differenziertes Wissen und vielfältige Methoden auf allen Handlungsebenen in den Kitas zur Verfügung.

Veränderungen und Entwicklungen werden auf vier wesentlichen **Handlungsebenen** angestrebt: der Gestaltung der Lernumgebung, der Interaktion mit Kindern, der Entwicklung von Bildungs- und Erziehungspartnerschaften und der Zusammenarbeit im Team. Hier vollziehen sich inklusives Wissen und Können, entstehen inklusive Handlungskonzepte und werden pädagogische Bedingungen und Kommunikationsstrukturen geschaffen, damit alle Kinder und Erwachsenen Zugehörigkeit und Teilhabe ohne Angst vor Verschiedensein erfahren können.¹²



Die Lüneburger Kitas in städtischer Trägerschaft haben sich im Projekt Selbstverständlich Miteinander mit den vier Zielen der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung auseinandergesetzt, um inklusive Einrichtungskulturen weiterzuentwickeln. Einen kleinen Einblick in die Prozesse geben die folgenden Rückmeldungen der Fachkräfte aus der Projektzeit:

„Selbstreflexion ist das A und O.“

„Rassismus hat viele Facetten. Es gibt noch viel zu tun.“

„Wieviel Vielfalt lassen wir in unseren Kitas zu?“

„Ich hätte mir noch mehr fachlichen Input gewünscht.“

„Der Transfer ist bei uns gerade schwierig, wir haben noch so viele andere Baustellen.“

„Wir beginnen in unserem Haus mit ersten Veränderungen.“

„Ich habe wertvollen Input zu unserer Weiterentwicklung erhalten.“

„Die Auseinandersetzung mit dem Thema hat viel Nachhall in mir ausgelöst.“

„Der Transfer in unsere pädagogische Praxis hat schon begonnen.“

„Fortschritt erfolgt nicht im Gleichschritt. Ich habe Zeit, den Weg zu gehen.“

„Ich nehme mit, dass ich gelassener mit meinen eigenen hohen Ansprüchen umgehen kann.“

„Ich habe eine Methode kennen gelernt, mit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Blick auf das einzelne Kind überprüfen können.“

„Jedes Haus hat sein eigenes Tempo.“

„...niemals stehen bleiben, stets reflektieren, immer mit Herzenswärme handeln.“

„Die Gewaltfreie Kommunikation werde ich in unser Team tragen.“

„Das ist noch ein langer Prozessweg.“

Ziel 1: Ich- und Bezugsgruppenidentitäten stärken

Ziel 1 in der Arbeit mit Kindern

Bestärken Sie jedes Kind in seinem Selbstvertrauen, indem Sie es als Individuum und als Mitglied seiner sozialen Bezugsgruppe anerkennen und wertschätzen. Ermöglichen Sie ihm die Aneignung von sachlich korrektem Wissen um seine Besonderheiten und seinen Hintergrund.¹⁴

Jedes Kind entwickelt die Vorstellung von sich selbst durch die Wahrnehmung der eigenen Besonderheiten und durch den Spiegel der anderen Menschen, durch die Einbindung in soziale Gruppen und in die Gesellschaft. Die wichtigste Bezugsgruppe für ein Kind ist seine Familie – die Menschen, die füreinander sorgen.¹⁵

Jede Familie hat ihre eigene Familienkultur. Kinder spüren sehr genau, wie die eigene Familie in der Kita wahrgenommen wird, und ziehen daraus Rückschlüsse auf sich selbst.¹⁵

Was bedeutet das in der pädagogischen Arbeit?

Kinder brauchen in der Kita eine positive Resonanz auf das, was sie „mitbringen“: ihre Kenntnisse, ihre Interessen, ihre Herkunft, ihre Familie. Deshalb ist es wichtig, Gemeinsamkeiten in den Mittelpunkt zu stellen, anstatt Unterschiede zu fokussieren. Denn selbst in bester Absicht führt dies eher zu einer Überbetonung und vergrößert den Abstand zwischen den Kindern. Dabei wollen Kinder sich zugehörig fühlen, „anders“ zu sein ist den meisten Kindern

hingegen unangenehm.¹⁶ Durch beschreibende Sprache an Stelle von Zuschreibungen und Verallgemeinerungen fühlen sich Kinder mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen in den eigenen Familien gesehen. „Das macht man so“ oder „Wir alle machen...“ verunsichert, wenn Kinder Situationen in ihren Familien anders erleben.

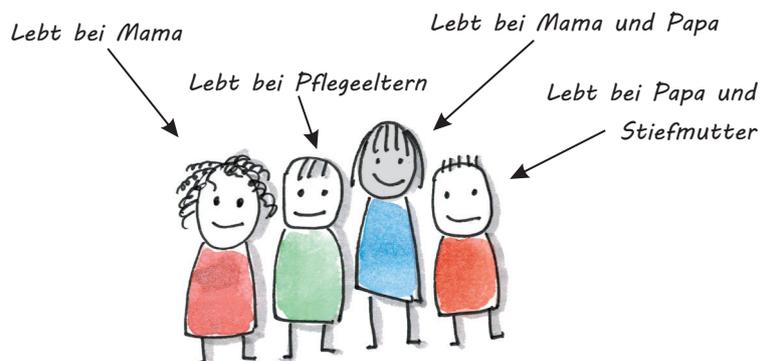
Oft sind Zuschreibungen gar nicht so leicht zu erkennen, ein freundlicher und wertschätzender Austausch mit den Kolleg*innen ist für die eigene Sensibilisierung überaus hilfreich.¹⁶

Um Kinder in ihrer Identität zu

bestärken bedarf es Kenntnis darüber, was die Identität ausmacht: die Menschen, die Umgebung, die Dinge, die für das Kind relevant sind. Erfahren Kinder ehrliches Interesse an ihrer Lebensrealität, spüren sie, dass sie „genau richtig“ und wichtig sind, dass sie dazugehören und vor Beschämungen sicher sind.

Die Erfahrung eines Kindes, „genau richtig“ und wichtig zu sein, dazuzugehören, sich selbstwirksam zu erleben, beim Erkunden unterstützt zu werden und sicher zu sein vor Beschämungen, ist die Basis für gelingende Bildungsprozesse.¹⁶

Alle Kinder haben Erwachsene, die sich um sie kümmern



Gemeinsamkeiten in den Mittelpunkt stellen

Ziel 1 für pädagogische Fachkräfte

Erkennen Sie Ihren eigenen kulturellen Hintergrund und seinen Einfluss auf Ihr berufliches Handeln.¹⁴

Ziel 1 für Leitungskräfte

Reflektieren Sie Ihre Identität als Leitung und Ihr Verhältnis zu Macht und Verantwortung. Erweitern Sie ständig Ihre Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.¹⁴

Der eigene kulturelle Hintergrund beeinflusst unsere Beurteilungsschemata. Das Bewusstmachen des eigenen Hintergrundes und die Einordnung in den gesellschaftlichen Kontext ermöglicht eine Öffnung für andere Perspektiven und andere Formen des „In-der-Welt-seins“. Pädagogische Fachkräfte müssen sich ihrem eigenen kulturellen Hintergrund bewusst sein, um die Auswirkungen auf ihre berufliche Tätigkeit erkennen zu können.¹⁶

Was bedeutet das für ein Kita-Team?

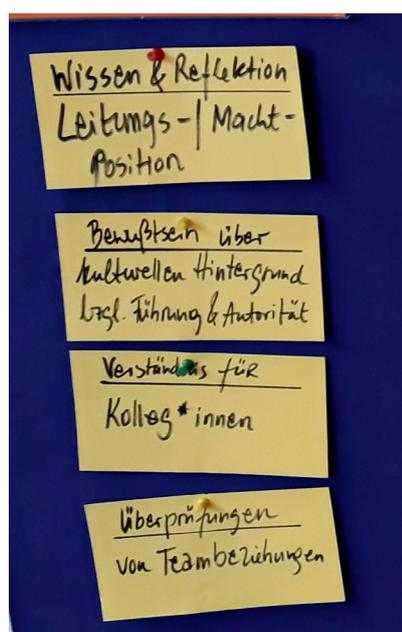
Durch gemeinsames Reflektieren ihres professionellen Handelns können sich Fachkräfte kritisch mit ihren eigenen Bewertungsschemata und denen ihrer Kolleg*innen auseinandersetzen. Häufig offenbaren sich dadurch Machtverhältnisse und Hierarchien in der Gesellschaft und innerhalb der Kindertageseinrichtung.

Das Bewusstmachen von Hierarchie, Status, Privilegien, Dominanz und Marginalisierung ermöglicht einen diskriminierungssensiblen und verantwortungsvollen Umgang mit Machtverhältnissen und sensibilisiert für Etikettierungen, Zuschreibungen und die Einordnung von Anderen in „Schubladen“.¹⁶



Dialogisch kommunizieren

Dialogisches Kommunizieren ist ein Austausch von Gedanken, Erfahrungen, Gefühlen, Haltungen. Dabei sind Dialogpartner*innen gleichwertig und unabhängig von Hierarchien in anderen Kontexten. Sie sind aufmerksam, offen und haben eine fragende Haltung. Es geht nicht darum, die andere Person von eigenen Haltungen zu überzeugen oder andere Sichtweisen zu beurteilen, sondern darum, sie zu akzeptieren, ihr zuzuhören und Neues zu entdecken. Eine einvernehmliche Lösung ist nicht Ziel des Dialogs. Dialogpartner*innen sind sich bewusst, dass ihre eigene Wirklichkeit nur ein Teil des Ganzen ist.¹⁷



Aus der Weiterbildung für Leitungskräfte¹⁸

Methoden I

Sätze, an denen Kinder wachsen^{18a} Jedes Kind hat seinen Namen²⁰

Mit wem?

mit Kindern, mit Eltern, mit dem Team

Ziel:

Kinder in ihrer Identität stärken

Wie?

Was für Sätze brauchen Kinder, um stark zu sein?

Mit Kindern: Besprechen Sie in der Kindergruppe, was Kindern hilft und sie bestärkt. Erinnern Sie sich mit Kindern an Situationen, in denen es für sie schwierig war: weil sie neu in einer Gruppe waren, weil etwas peinlich war, weil sie ängstlich waren... Fragen Sie, was für Sätze sie in diesen Situationen zur Stärkung gebraucht hätten.

Alternativ: Betrachten Sie mit den Kindern die Gefühlsmonsterkarten¹⁹ (Karten ausleihbar über die Inklusionskiste der Hansestadt Lüneburg, siehe Seite 49). Kommen Sie mit den Kindern ins Gespräch, warum sich das Monster gerade so fühlen könnte und welche Sätze ihm gut tun würden? Notieren Sie diese Sätze.

Mit Eltern:

Thematisieren Sie auf einem Elternabend, welche Wirkung bestärkende Sätze auf Kinder haben können. Lassen Sie Eltern erzählen, welche Sätze sie in ihrer Kindheit wachsen ließen. Sammeln Sie Sätze der Eltern unter der Überschrift „Sätze, die unsere Kinder wachsen lassen“ oder lassen Sie Eltern diese Sätze auf Kärtchen schreiben.

Mit dem Team:

Sprechen Sie im Team über stärkende Sätze aus der Kindheit. Tragen Sie „Sätze, die Kinder in meiner Gruppe wachsen lassen“ zusammen.

Veröffentlichen Sie die Satzsammlungen auf drei Tonkartonbögen in der Einrichtung.

Mit wem?

mit Eltern

Ziel:

Familien in ihrer Identität stärken, Familienkulturen in der Kita sichtbar machen

Wie?

Am Elternabend erzählen Eltern, wie ihr Kind heißt, warum sie ihm diesen Namen gegeben haben, was für eine Bedeutung er hat und was sie damit für Wünsche für ihr Kind verbinden. Jedes Elternteil schreibt auf ein farbiges Blatt den Namen des Kindes (in Familiensprache und ggf. in Deutsch) und gestaltet das Blatt. Die bunte Namensgalerie wird in der Gruppe für alle sichtbar aufgehängt.

Das bin ich!^{21,22}

Mit wem?

Kinder

Ziel:

Kinder in ihrer Identität stärken, Vielfalt sichtbar machen

Wie:

In der Gruppe werden körperliche Merkmale der Kinder besprochen. Die Kinder betrachten ihre Haare, ihre Augenfarbe, ihre Hautfarbe. Finden Sie mit den Kindern freundliche Bezeichnungen für diese Merkmale. Jedes Kind zeichnet von sich ein Porträt. Anschließend werden die Bilder aufgehängt: Das sind wir in unserer Gruppe, jedes Kind gehört dazu!



Die Familienwand²³

Mit wem?

mit Kindern und ihren Eltern/Familien

Ziel:

Familienkulturen sichtbar machen

Wie:

Jede Familie gestaltet über sich ein Blatt, auf dem das, was die Familie ausmacht, mit Fotos und Zeichnungen dargestellt wird: Wichtige Menschen, Lieblingssessen, besondere Erlebnisse, Haustiere, Lieblingsspiele, Worte in Familiensprache... Eine Familienwand aus diesen Blättern macht Familien in der Kita sichtbar und bietet viele Gesprächsanlässe für alle.

Mein kultureller Hintergrund^{18a,24}

Mit wem?

mit dem Team

Ziel:

Bedeutung der eigenen Prägung in der pädagogischen Arbeit reflektieren, sich im Team kennenlernen und mehr Wertschätzung füreinander entwickeln, Vielfalt der Bezugsgruppenzugehörigkeit, deren Bedeutung und gesellschaftliche Anerkennung wahrnehmen.

Wie:

Die Teammitglieder bilden Kleingruppen von 3 bis 4 Personen. Empfehlenswert ist es, dass sich vertraute Personen zusammenfinden. Die erste Arbeitsphase findet in Einzelarbeit statt. Jede*r hat Zeit, sich mit den folgend aufgeführten Fragen zu beschäftigen und ggf. dazu Notizen zu machen. Die Fragen unterstützen die Teilnehmenden, sich mit ihrem kulturellen Hintergrund zu beschäftigen und sich zu erinnern und müssen nicht vollständig bearbeitet werden. Sie können dazu das fertige Arbeitsblatt aus dem Methodenbuch⁵ verwenden, oder Sie notieren die Fragen auf Flipchartpapier und stellen für die Teilnehmenden Papier für Notizen zur Verfügung.

- Wer war für Sie in Ihrer Kindheit Familie? Wie (und mit wem) leben Sie jetzt?
- Mit welchen Werten sind Sie aufgewachsen? Welche kamen später dazu?
- Wie war die finanzielle Situation in der Familie?
- Wie alt waren Sie im Vergleich zu den anderen Familienmitgliedern? Älteste*r, Jüngste*r? Welchen Umgang gab es mit den verschiedenen Geschlechtern?
- Welche Rolle spielte Religion in Ihrer Kindheit? Welche Rolle spielt sie jetzt?
- Welchen Einfluss hatte der Wohnort auf Sie? Welchen Einfluss hat er heute? Waren Ihre Wohnorte und ist Ihr Wohnort jetzt auf dem Land, in einer Klein- oder in einer Großstadt? Mit wem wird/wurde in guter Nachbarschaft gelebt?
- Wie oft sind Sie umgezogen? Im Falle von einem oder mehreren Umzügen: Wie haben die verschiedenen Umzüge auf Sie gewirkt? Haben Sie Lebenserfahrungen in verschiedenen Ländern?
- Welchen Gruppen fühlten Sie sich in Ihrer Kindheit/Jugend zugehörig?
- Welchen Bildungsweg haben Sie eingeschlagen?

Basierend auf der Auseinandersetzung mit den obigen Fragen, notieren sich die Teilnehmenden in Einzelarbeit zu den folgenden Arbeitsaufträgen Stichpunkte.

- Benennen Sie positive Aspekte Ihres kulturellen Hintergrundes!
- Wie beeinflussen diese Ihre Vorstellungen von Erziehung und Bildung sowie Ihre pädagogische Praxis?

Die Teilnehmenden kommen anschließend in Kleingruppen zusammen und tauschen sich zu den Aspekten ihres kulturellen Hintergrundes und wie dieser die pädagogische Arbeit beeinflusst, aus. Dabei gilt der Grundsatz, dass jede*r selbst entscheidet, was er/sie mit der Gruppe teilen möchte und dass die Beiträge der anderen nicht bewertet werden.

Im Plenum kann die Reflexion gemeinsam vertieft werden und sich zu der Frage, was jede*r Einzelne aus dieser Übung mitnimmt, ausgetauscht werden.

Ziel 2 Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen

Ziel 2 in der Arbeit mit Kindern

Ermöglichen Sie allen Kindern, Erfahrungen mit Menschen zu machen, die anders aussehen und sich anders verhalten als sie selbst, so dass sie sich mit ihnen wohlfühlen sowie Empathie und Respekt für Vielfalt entwickeln können.¹⁴

Jede Gruppe einer Kindertageseinrichtung ist heterogen. Unterschiede lassen sich in verschiedenen Kategorien feststellen. Um Vielfalt zu erleben brauchen Kinder die Erfahrung, dass Unterschiede wertfrei betrachtet werden und unterschiedliche Verhaltensweisen oder unterschiedliches Aussehen natürlich und „richtig“ ist.



Unterschiede wertfrei benennen

Was bedeutet das in der pädagogischen Arbeit?

Wenn Fachkräfte mit Kindern über Gemeinsamkeiten und Aspekte von Verschiedenheit ins Gespräch kommen, können Kinder ihr Weltwissen erweitern und ihre Empathie schulen.

Erleben Kinder Gemeinsamkeiten als Basis, erfahren sie ein Zusammengehörigkeitsgefühl, aus dem heraus Besonderheiten wertfrei betrachtet werden können. Das ermöglicht es den Kindern, andere Menschen ganzheitlich wahrzunehmen, anstatt den Fokus auf Andersartigkeiten zu lenken.

Erkennen Kinder in der Kindertageseinrichtung Vielfalt, können Fachkräfte gemeinsam mit den Kindern „über den Tellerrand“ schauen und Vielfalt in der Gesellschaft entdecken.

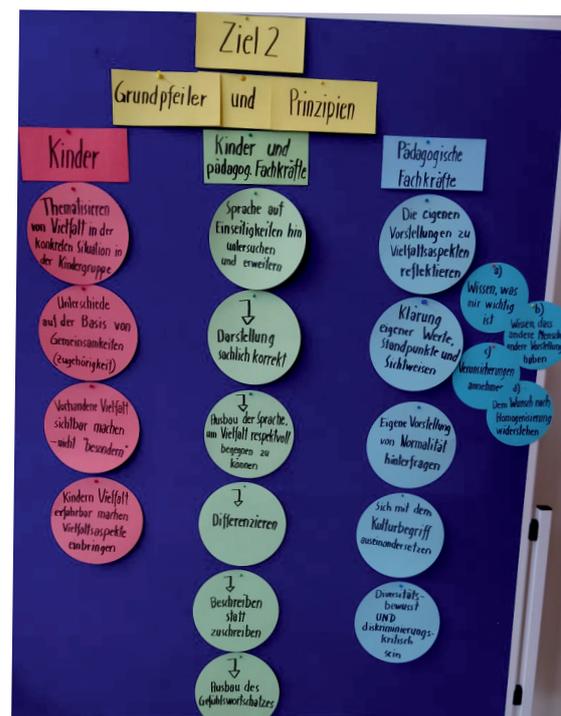
Um Kindern den Einstieg in Gespräche über Gemeinsamkeiten und Vielfalt zu erleichtern, bieten sich Fragestellungen, die alle Kinder einbeziehen und zu denen alle Kinder etwas sagen können, an.

Wenn ich Gespräche in meiner Gruppe „anzettel“, denke ich daran, dass sich ALLE Kinder darin einbringen können.



Von der Basis der Gemeinsamkeiten Unterschiede zu beschreiben, ist ein Prinzip der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung.

Manchmal benötigen Kinder in Gesprächen über Vielfalt aufgrund Ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen oder anderer Merkmale, die nicht der Mehrheitskultur entsprechen, besonderen Schutz.²⁵



Aus der Weiterbildung für Leitungskräfte¹⁸

Ziel 2 für pädagogische Fachkräfte

Lernen Sie die unterschiedlichen Familienkulturen und Vorstellungen über Erziehung kennen. Reflektieren Sie Ihre eigenen Erfahrungen mit unterschiedlichen Aspekten sozialer Vielfalt und hinterfragen Sie Ihre eigenen Normalitätstsvorstellungen.¹⁴

Ziel 2 für Leitungskräfte

Sorgen Sie dafür, dass die vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen aller Kolleg*innen im Team wahrgenommen und gefördert werden.¹⁴

Auch die Fachkräfteteams sind auf vielen Ebenen heterogen. Die eigenen Wertevorstellungen und ihre Entstehung zu reflektieren ist sehr persönlich. Das Teilen und Hinterfragen der eigenen Wertevorstellungen bedarf eines geschützten Raumes und eines wertschätzenden Miteinanders.

Was bedeutet das für ein Kita-Team?

Jedes Teammitglied trägt Verantwortung dafür, dass allen Raum für die jeweiligen Erfahrungen gegeben wird und dass anderen Wertevorstellungen mit Offenheit, Respekt, Neugier und Freundlichkeit begegnet wird. Zum Einstieg eignet sich dafür besonders die in Ziel 1 beschriebene Methode des Dialogischen Kommunizierens, um die eigenen Wertevorstellungen zu teilen.

Fachkräfteteams brauchen jedoch auch eine gemeinsame Haltung. Ausdruck der Haltung geschieht sehr häufig durch Sprache. Es bietet sich daher an, dort anzusetzen. Reflektiert ein Team von Fachkräften in einer wertschätzenden Atmosphäre gemeinsam den Umgang mit Sprache, können die

Fachkräfte sich gegenseitig konstruktives Feedback geben und sich mit den Auswirkungen kritischer Bezeichnungen auseinandersetzen.

Für Gespräche mit Kindern oder Familien hilft es, Stärken und Beeinträchtigungen ressourcenorientiert und wertschätzend sachlich zu kommunizieren. Sprache hat große Wirkung und beeinflusst unsere Wahrnehmung maßgeblich. Gemeinsames Reflektieren der eigenen Wertevorstellungen und des Umgangs mit Sprache sensibilisiert für einseitige (positive) Zuschreibungen. So kann es leichter gelingen, die Vielfalt einer Gruppe anhand von konkreten Lebensrealitäten und der Individualität der Familien in den Kindertageseinrichtungen sichtbar zu machen. Reflektieren Sie gemeinsam, warum dies vielleicht manchmal schwer fällt.

Gut gemeint tappen Fachkräfte in „Vielfaltsprojekten“ manchmal in

die Tourismusfalle und machen Familien zu Repräsentant*innen einer „Kultur“ oder sozialen Gruppe. Orientieren Sie sich an der konkreten Lebensrealität und der Individualität der Familien, wenn Sie Vielfalt in Ihrer Kita in den Fokus nehmen wollen.²⁶

Die Tourismusfalle

Die Tourismusfalle tut sich da auf, wo Fachkräfte durch die Brille der Mehrheitsgesellschaft auf die „Anderen“ sehen oder sie darstellen. Dabei werden Klischees bedient, oft folkloristisch geprägt, die nicht der Lebensrealität der „Anderen“, die ebenso individuelle Familien wie „wir“ selbst sind, entsprechen.

Die folkloristische Darstellung von Kindern verschiedener Länder, häufig auf Weltkarten für Kinder zu finden, lädt Kinder nicht zur Identifikation ein. Ebenso schnappt die Tourismusfalle zu, wenn Eltern dazu aufgefordert werden, etwas „Typisches“ zum gemeinsamen Buffet zum *Fest der Vielfalt* mitzubringen und ein exotisches Gericht aus dem afrikanischen Herkunftsland des Vaters erwartet wird, obwohl die Familie ganz andere Gerichte mag und kocht.^{27,28}



Folkloristische Kinderdarstellungen
Quelle: www.freepik.com

Methoden II

Bücher in Familiensprachen

Mit Wem?

mit Kindern, Eltern, dem Team

Ziel:

Vielfalt erlebbar machen und sich damit wohlfühlen, Eltern beteiligen

Wie?

Laden Sie Eltern in die Gruppe zu einem Büchertag ein. Eltern bringen Lieblingsbücher ihrer Kinder, vielleicht eigene Lieblingsgeschichten aus ihrer Kindheit mit oder wählen Bücher aus dem Fundus der Kita aus. In ihrer Familiensprache lesen sie vor oder erzählen. Kinder, in deren Familien nur Deutsch gesprochen wird, erweitern ihre Kenntnisse. Kinder, die ihre nichtdeutsche Familiensprache hören, spüren Akzeptanz der Familiensprache und Zugehörigkeit.

Auch die Organisation eines Festes der Sprachen mit mehrsprachigen Büchern, Vorlesen, passenden Spielen und gemeinsamen kreativen Gestalten bietet die Möglichkeit, Vielfalt sichtbar zu machen.²⁹

Unsere Welt

Mit Wem?

mit Kindern

Ziel:

Vielfalt sichtbar machen

Wie?

Betrachten Sie mit Kindern eine Weltkarte.

Hängen Sie eine Weltkarte in den Gruppenraum. Befestigen Sie an den Orten, die für die Kinder bedeutsam sind, Wollfäden. An diese Bänder werden mitgebrachte Fotos oder gemalte Karten zum jeweiligen Ort gemalt: Da war ich schon mal im Urlaub, da wohnt Oma, da ist mein Bruder geboren, da hat Papa gearbeitet... Ergänzen Sie die Karte mit Bildern, die das realistische Leben in verschiedenen Teilen der Erde widerspiegeln.³⁰ Achtung, Tourismusfalle vermeiden (siehe S. 17)

Geschichten als Fenster zur Welt

Mit Wem?

mit Kindern

Ziel:

Vielfalt sichtbar machen, Empathie empfinden

Wie?

Auch in Kitagruppen, in denen auf den ersten Blick wenig Heterogenität besteht, können Themen zu anderen Herkunftsländern, anderen Familienkulturen und -konstellationen, körperlichen Beeinträchtigungen, dunkler Hautfarbe, Armut und weiteren Vielfaltsaspekten zur Sprache kommen. Dazu eignen sich Bilderbuchgeschichten mit Heldinnen und Helden, die Merkmale aufweisen, die bei den Kindern der Gruppe nicht oder wenig bekannt sind und die zur Identifikation geeignet sind. So können Kinder ihr Wissen erweitern. Eine umfangreiche Liste geeigneter Bücher findet sich auf den Seiten der

Fachstelle Kinderwelten:
<https://situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten%E2%80%8B/>



Das Vielfaltskompetenzbarometer

Mit Wem?

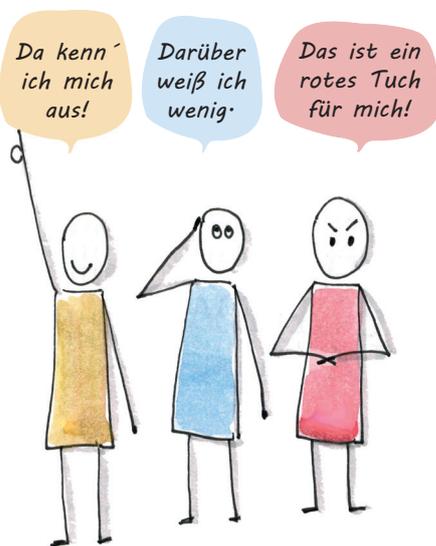
mit dem Team

Ziel:

Vielfalt sichtbar machen, das Team besser kennenlernen, eigene Haltungen reflektieren

Wie?

Die Teilnehmenden setzen sich mit Vielfaltsaspekten auseinander. Zunächst in Einzelarbeit bewertet jedes Teammitglied ausgewählte Vielfaltsaspekte nach den drei Kategorien:



„Da kenne ich mich aus, aufgrund eigener Erfahrungen, enger Beziehungen zu Menschen oder weil ich mich aus anderen Gründen damit beschäftigt habe.“

„Mein blinder Fleck. Da weiß ich wenig und habe kaum Erfahrungen bzw. Berührungen“.

„Das ist ein rotes Tuch für mich! Ich denke augenblicklich an negative Erfahrungen, wie Schwierigkeiten, Ärger, Frust, Aufregung, Unbehagen, Abwehr und begeben mich in Angriffsposition“.

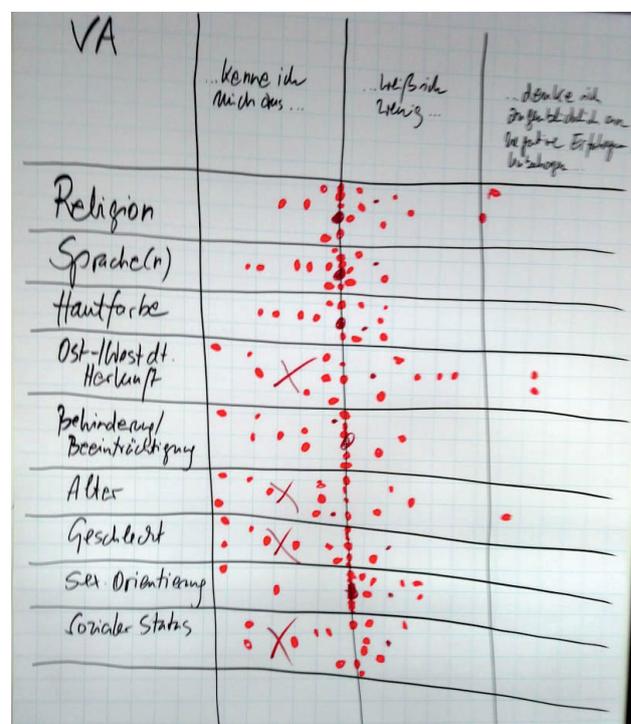
In einer Tabelle sind in der linken Spalte die Vielfaltsaspekte untereinander aufgeführt.

Das können bspw. Religion, Sprachen, Hautfarbe, ost-/westdeutsche Herkunft, Behinderung/ Beeinträchtigung, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, sozialer Status ... sein. Im Tabellenkopf sind die drei Kategorien eingetragen.

In Kleingruppen tauschen sich die Teammitglieder zu ihren Erfahrungen aus und besprechen die jeweiligen Zuordnungen.

Dann werden die Ergebnisse sichtbar gemacht: Auf einem Flipchartbogen „punkten“ die Teilnehmenden die Vielfaltsaspekte. Gemeinsam reflektiert das Team, wie mit den drei Kategorien umgegangen werden kann. Sind Vielfaltsaspekte durch Teammitglieder in der Kategorie „Da kenne ich mich aus!“ gepunktet, kann dies eine wertvolle Ressource für das Team sein. Gibt es viele **blinde Flecken** im Team, kann überlegt werden, wie dazu Wissen generiert werden kann, bspw. durch Fortbildungen, Befragung von Expert*innen/"Betroffenen", durch Literatur oder Filme.

Rote Tücher benötigen eine besonders sorgfältige Reflexion. Themen, die „Knöpfe drücken“, bergen die Gefahr, Ungerechtigkeit oder Empörung hervorzurufen. Wenn sich Fachkräfte damit auseinandersetzen, welche Gefühle durch „rote Tücher“ ausgelöst werden und wie sie das pädagogische Handeln beeinflussen, eröffnet sich die Chance für einen vorurteilsbewussten Umgang damit.^{18,31}



Aus der Weiterbildung für Führungskräfte¹⁸: Vielfaltsaspekte werden reflektiert

Ziel 3: Kritisches Denken über Gerechtigkeit und Fairness anregen

Ziel 3 in der Arbeit mit Kindern

Thematisieren Sie Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung, so dass die Kinder unfaire Handlungen und Äußerungen erkennen und benennen lernen.¹⁴

Bereits im Alter von etwa 4 Jahren ist die Denk-, Moral- und Empathie-Entwicklung bei Kindern so weit fortgeschritten, dass sie Ausgrenzungen und Abwertungen wahrnehmen und selber anwenden können.

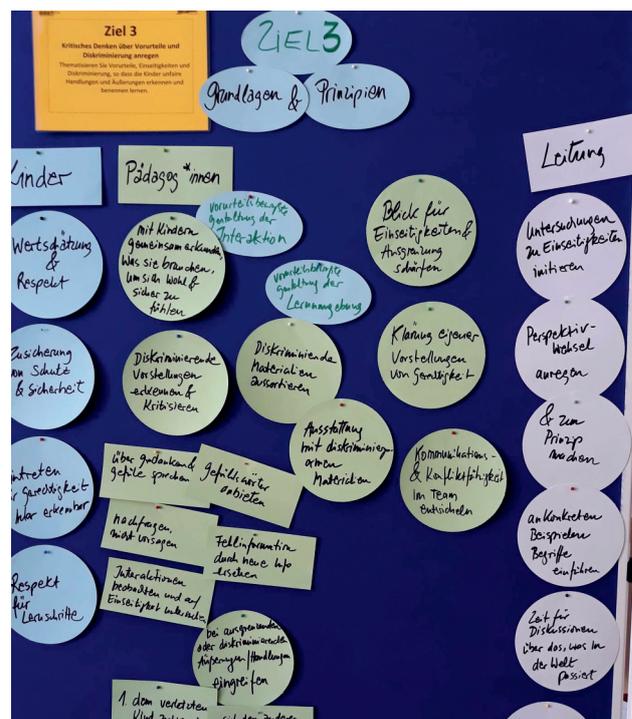
Um eigene Werte entwickeln und festigen zu können, brauchen Kinder erwachsene Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Erwachsene, die selber eine klare Vorstellung davon haben, welche Werte aus welchen Gründen wichtig sind, können eindeutig Position beziehen und Kindern Halt geben. Dadurch vermitteln sie eine klare Werteorientierung, Respekt vor Unterschieden und Vielfalt und das Nicht-Akzeptieren von unfairen Gedanken und Handlungsweisen.¹⁵

Was bedeutet das in der pädagogischen Arbeit?

Kinder orientieren sich an Erwachsenen in ihrem Umfeld und nehmen wahr, wenn deren Eintreten für Gerechtigkeit deutlich erkennbar ist, sie z.B. Situationen von Ausgrenzungen aufgreifen, thematisieren und dabei klar Stellung beziehen. Vertreten Erwachsene deutlich die Überzeugung, dass Vielfalt richtig und wichtig ist, können sie negative Auswirkungen auf das Selbstbild und die Identität von Kindern aufgrund von Reduzierung auf ein bestimmtes Persönlichkeitsmerkmal abwenden.³²

Indem Fachkräfte mit Kindern in den Dialog gehen und darüber sprechen, was sie denken und fühlen, was fair und was unfair ist, ermöglichen sie den Kindern, sich

mit ihren Besonderheiten und individuellen Lernschritten gesehen und akzeptiert zu fühlen. In einer Sprache, die Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung sachlich korrekt und wertschätzend beschreibt, können Unterschiede benannt und über Vielfalt informiert werden.



Ans der Weiterbildung für Leitungskräfte¹⁸

Ziel 3 für pädagogische Fachkräfte

Regen Sie mit kritischen Fragen zu Vorurteilen, Einseitigkeiten und Diskriminierung das Nachdenken der Kinder über Gerechtigkeit an. Üben Sie sich selbst in kritischem Nachdenken über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung in Ihrer Kita oder Schule, im Elementarbereich, im Bildungssystem, in der Bildungspolitik und in der Gesellschaft.¹⁴

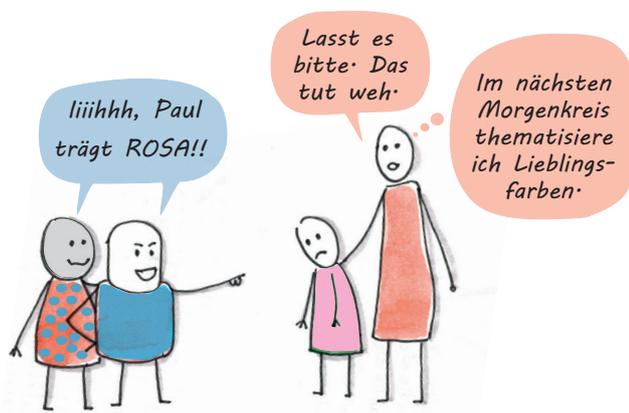
Ziel 3 für Leitungskräfte

Setzen Sie sich mit Formen und Auswirkungen von Machtausübung auseinander. Thematisieren Sie Einseitigkeiten und Diskriminierungen.¹⁴

Kritisches Denken über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen heißt auch, sich mit Machtdynamiken auseinanderzusetzen. Auch innerhalb des Teams gibt es gelebte Hierarchien und Machtstrukturen.¹⁶

Was bedeutet das für ein Kita-Team?

Um eine gute Basis für eine kritische Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Diskriminierung zu haben, müssen sich alle Mitglieder des Teams akzeptiert fühlen. In einer fehlerfreundlichen und wohlwollenden Atmosphäre gelingt es, sich gemeinsam mit dem Team über Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen und Gefühle der Hilflosigkeit, Verdrängungsmechanismen der Tabuisierung oder Verharmlosung der diskriminierenden Handlungen zu thematisieren.



Wenn Fachkräfte eindeutig Position beziehen, bieten sie Kindern Orientierung.

Dies schärft den Blick für Einseitigkeiten und Ungerechtigkeiten und schafft dadurch auch für Kinder, Eltern und Kolleg*innen einen Raum, in dem kritische Anliegen geklärt werden können und der Ausdruck von Gefühlen, Bedürfnissen und Interessen einen Platz findet.¹⁸

Der farbenblinde Ansatz

Fachkräfte, die ihre pädagogische Arbeit am Grundsatz „Alle Kinder sind gleich, da mache ich keinen Unterschied!“ ausrichten, möchten Unterschiede und damit verbundene Ungleichheit in der Kita nicht thematisieren. Dem liegt das Bild eines vorurteilsfreien, für alles offenen Kindes zugrunde. Im „Schonraum Kita“ sind die Kinder von der rauen Welt „draußen“ abgeschirmt. Unterschiede werden durch Nichtbeachtung ausgeblendet, die Fachkräfte schauen „farbenblind“ auf die Kinder. Dadurch wird ein Teil der Erfahrungen, die Kinder im Alltag sammeln, ignoriert. Kinder nehmen sehr früh Botschaften auf, dass bestimmte Merkmale von Menschen mit Bewertungen verknüpft sind. Wenn dies im Kitaalltag außen vor bleibt, können wertvolle Lernchancen nicht genutzt werden, bspw. sich in andere Menschen hineinzusetzen und Empathie für sie zu entwickeln, Ungerechtigkeit zu erkennen und dagegen vorzugehen oder Konflikte auszutragen.³³

Methoden III

Etikettierung^{18a}

Mit Wem?

Mit dem Team

Ziel:

Die Teilnehmenden werden sich ihres Verhaltens gegenüber den Kindern bewusst

Wie?

Die Teilnehmenden tauschen sich in Zweier- oder Kleingruppen darüber aus, welche Etikettierungen gegenüber Kindern in ihrer Einrichtung vorkommen, wodurch die einzelnen Etikettierungen gekennzeichnet sind und welche Auswirkungen das auf die betroffenen Kinder hat. Impulsgebend können Arbeitsblätter mit Sammlungen von möglichen Etikettierungen oder Leitfragen sein. Im Plenum können die Ergebnisse gesammelt und gemeinsam besprochen werden.

Das war unfair!^{18a}

Mit Wem?

Mit dem Team, mit Eltern

Ziel:

Eigene Haltung reflektieren, Gefühle und Reaktionen von Kindern verstehen

Wie?

In Selbstreflexion erinnern die Teilnehmenden eine Situation ihrer eigenen Kindheit, in der sie sich unfair behandelt fühlten. Leitfragen zur Reflexion können sein:

„Wie fühlte ich mich in der Situation?“

„Wie habe ich in der Situation auf das unfaire und ausgrenzende Verhalten reagiert?“

„Haben damals in der Situation Dritte etwas getan, was für mich zusätzlich belastend war?“

„Gab es hilfreiche Interventionen bzw. was hätte mir geholfen?“

Der Austausch über die erinnerten Situationen sollte in selbstgewählten (Klein-)Gruppen erfolgen.



Wenn Fachkräfte sich mit Etikettierungen auseinandersetzen, bedeutet das, bisherige Einstellungen zu hinterfragen.

Der dritte Raum^{18a}

Mit Wem?

Mit Eltern, mit dem Team, mit Kindern?

Ziel:

Konfliktlösung durch Perspektivwechsel und Kompromissfindung

Wie?

In einem Konflikt setze ich mich in einem **ersten Schritt** mit meinen Gefühlen und meinem eigenen Wertesystem auseinander:

Was löst dieses Verhalten in mir aus? Warum triggert mich das, welche „Knöpfe werden bei mir gedrückt“?

Welche Wertesysteme stehen dahinter?

Im **zweiten Schritt** wechsel ich die Perspektive und „schlüpfe in die Schuhe“ des Gegenübers:

Welche guten Gründe könnte es für das Verhalten geben?

Nach diesem Bewusstwerden und Reflektieren der eigenen Werte, die den Konflikt befeuern und der Perspektivübernahme ist es in einem **dritten Schritt** möglich, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.



Aus der Weiterbildung für Führungskräfte¹⁸: Der dritte Raum



Manchmal gibt es auch im dritten Raum keine Lösung.



Aus der Weiterbildung für Führungskräfte¹⁸: Auseinandersetzung mit dem Thema „Eigenes Spielzeug in die Kita mitbringen“. Es wurden links auf grünen Karten die eigenen Gedanken und Gefühle, in der Mitte auf gelben Karten die Perspektive der Kinder/Eltern und rechts auf blauen Karten mögliche Lösungen notiert.

Ziel 4: Aktiv werden gegen Unrecht und Diskriminierung

Ziel 4 in der Arbeit mit Kindern

Ermutigen Sie Kinder, sich aktiv und gemeinsam mit anderen und gegen einseitige und diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder andere gerichtet sind.¹⁴

Die ersten kindlichen Konzepte von Gerechtigkeit sind mit Gleichbehandlung verbunden: Gerecht ist, wenn jede*r gleich viel bekommt, ungerecht ist, wenn jemand mehr oder weniger bekommt. Mit zunehmender Reife wächst jedoch die Einsicht in unterschiedliche Bedürfnisse, damit differenziert sich der Begriff von Gerechtigkeit: Gerecht ist nicht die absolute Gleichbehandlung, sondern ein angemessenes Eingehen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse.

Neben gerechter Verteilung beschäftigen sich Kinder auch damit, ob Menschen ansonsten gerecht und fair miteinander umgehen. Besonders in Interessenskonflikten lernen Kinder viel über das Stark- bzw. Schwach-Sein und über Grenzziehung bzw. Grenzübertretung.¹⁸

Was bedeutet das in der pädagogischen Arbeit?

In Gruppen von Gleichaltrigen lernen Kinder wichtige soziale Strategien und wie sie einen Platz in einer

Gruppe finden. Durch das Austragen von Konflikten in Kindergemeinschaften entwickeln sie wichtige soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Fähigkeit sich in andere hinein zu versetzen und die Wahrnehmung und Artikulation ihrer eigenen Interessen.

Konflikte, in denen Kinder aufgrund eines Merkmals ihrer Identität ausgegrenzt, schikaniert oder diskriminiert werden, können Kinder allerdings nicht alleine lösen. Sie brauchen Schutz und Unterstützung von Erwachsenen, die sich klar gegen Diskriminierung positionieren und in der Gruppe thematisieren.³²

Fachkräfte können durch genaues Hinsehen beurteilen, um welche Art von Konflikten unter den Kindern es sich handelt.

Diskriminierung und Ausgrenzung in Kindertageseinrichtungen sind Anlässe, um aktiv gegen die Ungerechtigkeit vorzugehen und mit den Kindern zu besprechen. Dadurch wird Ungerechtigkeit für die Kinder sichtbar und sie erfahren,

dass Hilflosigkeit und Ohnmacht überwunden werden können.

In Gesprächen mit den Kindern unterstützen Fachkräfte die Kinder dabei, Gefühle zu benennen und ihren Gefühlswortschatz zu erweitern. Dies wiederum schult die kindliche Empathiefähigkeit und ermöglicht Kindern das Einnehmen einer anderen Perspektive.



Aus der Weiterbildung für Leitungskräfte¹⁸

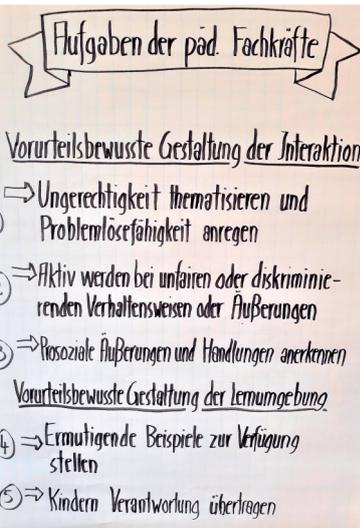
Ziel 4 für pädagogische Fachkräfte

Thematisieren Sie Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung und sprechen Sie auftretende Spannungen an, mit Kindern, Eltern, Kolleg*innen und im Umfeld der Kita. Setzen Sie sich aktiv für Gerechtigkeit ein und tragen Sie Konflikte aus.¹⁴

Ziel 4 für Leitungskräfte

Beziehen Sie eindeutig Position gegen Diskriminierung und Einseitigkeit. Initiieren und unterstützen Sie den Dialog über Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung in der Kita.¹⁴

Kinder, die das Ziel von Diskriminierung oder Ausgrenzung sind, brauchen Unterstützung von Erwachsenen. Hänseleien und Schikanen aufgrund eines unveränderlichen Merkmals beeinträchtigen das Selbstwertgefühl nachhaltig negativ. Besonders Kinder aus gesellschaftlich marginalisierten Familien machen Ausgrenzungserfahrungen und müssen geschützt werden.



Aus der Weiterbildung für Leitungskräfte¹⁸

Was bedeutet das für ein Kita-Team?

Fachkräfte können unterscheiden, ob es sich um einfache Konflikte zwischen Kindern handelt, deren eigenständige Bewältigung die Entwicklung der Kinder fördert oder ob es sich um Ausgrenzung und Diskriminierung aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals handelt. Fachkräfte reagieren auf diskriminierende und abwertende Äußerungen und Handlungen kompetent, indem sie ungerechte Handlungen ansprechen und die diskriminierten Kinder schützen. Durch das sachliche Ansprechen von Ungerechtigkeiten lernen Kinder, welche Äußerungen aus welchem Grund zu beanstanden sind und was sie bei den diskriminierten Personen auslösen können. Dadurch können sie aus der Situation lernen anstatt selber beschämt zu werden. Die ausgegrenzten Kinder fühlen sich wahrgenommen und erleben sich als gleichberechtigten Teil der Gruppe.¹⁸

Didaktische Prinzipien

Die Didaktische Prinzipien der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung

- 1 Von Gemeinsamkeiten ausgehen
- 2 Die Kinder über die Sache an sich informieren
- 3 Aufmerksam sein für Formulierungen wie „anders“ oder „normal“, die Besonderheiten als Abweichung darstellen; nach inklusiven Formulierungen suchen
- 4 Beschreiben statt zuschreiben
- 5 Die praktische Handhabung benennen – nicht vom Defizit aus denken; statt zu benennen, was er*sie nicht kann, beschreiben, wie er*sie die Situation handhabt
- 6 Am konkreten Erleben der Kinder bleiben
- 7 Den Gebrauch unangemessener Adjektive zurückweisen und darauf hinweisen, dass dieses Wort ein Kind verletzen kann; Alternativen anbieten³⁴

Methoden IV

Kollegiale Fallberatung³⁵

Mit Wem?

mit dem Team

Ziel:

Handlungsorientierungen oder Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage entwickeln

Hintergrund:

Kollegiale Beratung ist ein klar strukturiertes Beratungsgespräch. Durch einen zeitlich und inhaltlich festgelegten Ablauf, wird ein Teammitglied von Kolleg*innen mit verteilten Rollen beraten.

Kollegiale Beratung findet in einer Gruppe von ca. 4 bis 10 Personen auf Augenhöhe statt.

Die Methode ist **ressourcen – und lösungsorientiert**, denn sie nutzt die verschiedenen Stärken und Kompetenzen jedes Einzelnen in der Gruppe für die strukturierte Reflexion. Sie ist zeitlich sehr gut mit maximal einer Stunde Beratungszeit **planbar**. Sie ist **effektiv**, da es in der Regel einen Mehrwert nach der Beratung gibt, sei es eine Bestätigung und Verständnis für die eigene Praxis, auf den „richtigen“ Weg zu sein, eine andere Sichtweise oder alternative Handlungsoptionen als mögliche Lösungen. Darüber hinaus findet ein **Lernprozess für alle Beteiligten** stellvertretend für die eigene berufliche Praxis statt und erweitert die eigene fachliche Kompetenz.

Der Ablauf:

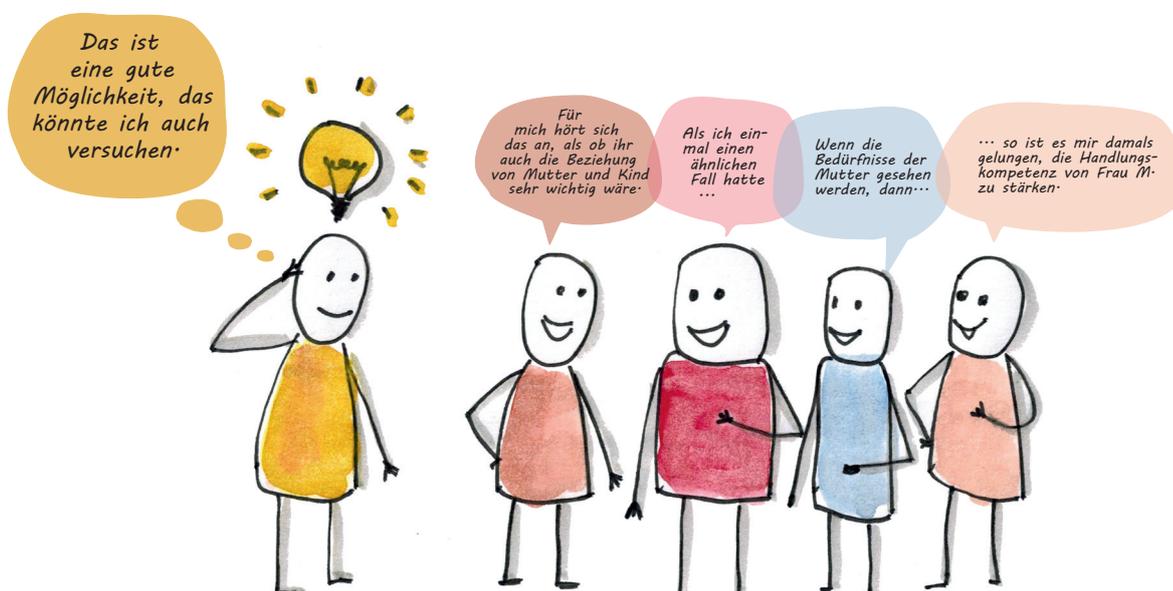
Vorab findet eine Rollenverteilung statt. Es wird sich in der Gruppe darauf verständigt, wer einen Fall einbringen möchte, wer die Moderation übernimmt und wer das Protokoll schreibt.

Die Moderation: strukturiert und führt durch die verschiedenen Phasen, achtet auf die Zeiteinhaltung und auf ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander.

Die/der Protokollant*in: protokolliert das Thema, die Leitfrage, Ideen und Vorschläge des Beratungsteams und notiert die Reaktionen und Handlungsimpulse der Fallgeberin bzw. des Fallgebers.

Die/der Fallgeber*in: stellt eine Praxissituation aus ihrer/ seiner individuellen Perspektive dar und nennt wichtige Informationen und eigene Gedanken, Gefühle und körperliche Reaktionen zu dem Thema. Es wird eine Schlüsselfrage für das Anliegen herausgearbeitet. Diese ist zentral für den weiteren Prozess.

1. Die Person, die den Fall einbringt, erzählt, ohne unterbrochen zu werden.
2. Erst danach können von der Gruppe Verständnisfragen gestellt werden.
3. Entscheidend ist die konkrete Zielformulierung als Leit- bzw. Schlüsselfrage, die herausgearbeitet wird.
4. Die anderen Teilnehmenden beobachten, geben Rückmeldungen und entwickeln als



Beratungsteam Hypothesen aus verschiedenen Perspektiven. Bewertungen, Kommentare und Diskussionen finden nicht statt. Die oder der Fallgebende hört nur zu und sitzt dabei etwas abseits. Gegebenenfalls können bei Missverständnissen noch nachträgliche Informationen gegeben werden.

5. Die oder der Fallgeber*in gibt Rückmeldungen zu den Hypothesen des Beratungsteams, was sie/ihn anspricht oder nicht. Entstandene Gefühle können geäußert werden.
6. In Ich-Botschaften können aus dem Beratungsteam eigene positive Erfahrungen aus ähnlichen Situationen als Lösungsvorschläge eingebracht werden z.B. "Mir ist das auch schon passiert, da hat ... gut geklappt" oder „ich könnte mir vorstellen, dass ... dabei helfen könnte.“ Es wird weder bewertet noch diskutiert!
7. Die Person, die den Fall einbringt hört dem Beratungsteam zu und entscheidet, welche Idee sie als möglichst konkrete Handlungsorientierung weiter verfolgen möchte und begründet dies.
8. In einer Abschlussrunde geben die Teilnehmenden eine positive und wertschätzende Rückmeldung, was sie berührt hat und was sie mitnehmen.



Aus der Weiterbildung für Führungskräfte¹⁸: Kollegiale Beratung in Kurzform

Zeitplan einer kollegialen Beratung

1. Rollenverteilung	2 - 5 min
2. Fallschilderung	5 min
3. Verständnisfragen	5 - 7 min
4. Leitfrage	2 min
5. Hypothesen	5 - 7 min
6. Rückmeldung zu Hypothesen	5 min
7. Lösungsvorschläge	10 min
8. Entscheidung	5 min
9. Abschlussrunde	5 min
gesamt max. 60 min	

Die Kopfstand-Methode:

Die Schlüsselfrage wird auf den Kopf gestellt und in ihr inhaltliches Gegenteil verkehrt: „Was könnte das Problem verschlimmern?“ Diese Methode eignet sich, wenn die Situation verfahren erscheint. Sie bietet neue Perspektiven und kann sehr kreativ sein. Zum Schluss werden die gesammelten Ideen wieder auf die Beine gestellt.

Grenzen der Kollegialen Beratung:

Die Methode der Kollegialen Beratung kommt an ihre Grenzen, wenn das Vertrauen innerhalb der Gruppe oder des Teams nicht gegeben ist. Wenn es im Team Spannungen gibt, empfiehlt sich eher eine externe Supervision.

In Vielfalt miteinander wachsen und leben

Für das Team der Kita Marienplatz sind die eigene Haltung und der Umgang miteinander die Grundvoraussetzungen für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung.

„Grundvoraussetzung für eine vorurteilsbewusste Erziehung und den Umgang miteinander ist unsere eigene Haltung!“ ist sich das Leitungsteam der Kita Marienplatz einig.

Das ganze Team der Kita Marienplatz weiß, dass Haltung über eigene Erfahrungen, die dazugehörigen Gedanken und schließlich über das gesprochene Wort entsteht. Daher reflektieren und überprüfen sie ständig ihre eigenen Werte und Normen, die in ihren Biografien entstanden sind. Dies tut das Team der Kita Marienplatz sowohl in Supervisionen als auch in

Dienstbesprechungen und an Studientagen. Selbstreflexion und stetiger Austausch im Team sind für die Leitung der Kita Marienplatz unabdingbar für eine vorurteilsbewusste Erziehung in der Einrichtung, denn „nur wer sich selbst kennt, wertschätzt und mit sich im Reinen ist, kann auch sein Gegenüber so annehmen und wertschätzen, wie es ist.“

In gemeinsamen Treffen stellt das Team der Kita Marienplatz deshalb regelmäßig Fragen, die jede*n im Team und in der Einrichtung gleichermaßen betreffen.



Ein gutes Team ist wie ein bunter Blumenstrauß, eine Vielfalt von Kompetenzen. Davon profitieren alle Kinder und Erwachsene.

Erprobte Methoden in unserer Kita

Verschiedene erprobte Methoden ermöglichen den Fachkräften der Kita Marienplatz, verschiedene Aspekte der Themen zu beleuchten und sich darüber auszutauschen. Das Team nutzt diese Methoden u.a. auch zur Vorbereitung von Elterngesprächen, Entwicklungsgesprächen oder zur Planung und Durchführung ganz konkreter Projekte im Kita-Alltag.

Selbsterfahrung mit Ausgrenzung und Diskriminierung

Das Team erhält Karten mit der Aufgabe, die Arbeitsaufträge darauf auszuführen. Alle Aufträge sind in unbekannt Sprachen formuliert. Wir reflektieren gemeinsam, wie wir uns damit fühlen.

Die „Vier-Knopf-Methode“

Anhand der Fragen „Was muss jemand tun, damit ich mich schuldig/ hilflos/ ärgerlich/ kontrolliert fühle?“ reflektiert jedes Teammitglied eigene Gefühle für sich, um sich besser in die Gefühle der Kinder einfühlen zu können. Die Mitarbeiter*innen tauschen sich im Team zu ihrer Selbsterfahrung aus.

Hypothesenbildung und deren Hinterfragung

Das Team arbeitet in Dreiergruppen. Zwei Personen unterhalten sich über die dritte Person und stellen Vermutungen zu Lebensumständen an. Die dritte Person löst die Vermutungen auf. Ziel dieser Methode ist das Bewusstwerden von Vorurteilen.

Wertschätzung sichtbar machen

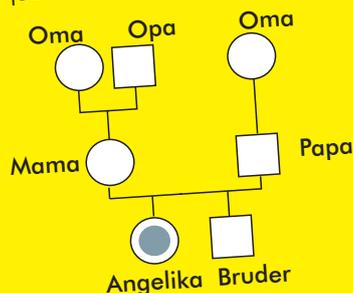
Methoden zur Stärkung des Selbstwertgefühls für das Team bzw. für Eltern

„Schätze heben“
Fachkräfte kommen mit Eltern anhand von Fragekarten ins Gespräch über besondere Fähigkeiten, Qualitäten oder Talente der Eltern im Umgang mit ihren Kindern.

Kompetenzen „einkaufen“
Eltern bzw. Fachkräfte fertigen Kärtchen der „Schätze“ (s.o.) an. Eltern können aus diesem Fundus für sie passende Kärtchen auswählen und sich von ihnen inspirieren lassen.

Genogrammarbeit

Zur Sichtbarmachung von Familienstrukturen und zur Sensibilisierung des Teams für unterschiedliche Familienformen zeichnet das Team für jedes Kind ein Genogramm.



Auch wir machen uns auf den Weg!

Die Kita Heidkamp implementiert Ansatzpunkte zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung im Rahmen der Konzeptionsarbeit und nutzt dazu die ELSA-Analyse. Die stellvertretende Kitaleitung Denise-Katrin Stehr berichtet:

» *Jedes Kind hat das Recht auf Bildung und jedes Kind hat das Recht auf Wertschätzung von Verschiedenheit und dem Schutz vor Ausgrenzung und Diskriminierung.*³⁶

Dieser wichtige Leitsatz aus der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung zeigt, wie umfassend die Beschäftigung mit der Frage ist, wie wir die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung nachhaltig in unsere Kita und in unser Team transportieren und integrieren können.

Also, wie kann es im Einzelnen gelingen, dieses Grundfundament an Haltung zu integrieren?

Haltungen verändern sich durch Reflexion

Als notwendige Basisarbeit haben wir uns innerhalb einzelner Dienstbesprechungen immer wieder in kurzen Sequenzen mit der jeweiligen eigenen Geschichte und mit der Eigenreflexion und Blickfelderweiterung zu einzelnen Themen von Vielfalt und Familiengeschichte beschäftigt. Dies gelang hauptsächlich in Form von Einzelreflexionen und kleineren Gruppenarbeiten anhand von Fragestellungen zur eigenen Haltungsarbeit. Diese erste persönlich – fachliche Ebene der Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und ihren Auswirkungen war uns wichtig, um eine gemeinsame Ausgangsbasis für die darauffolgende eher strukturell verankerte Arbeit am Konzept zu schaffen.

Uns ist als Leitungsteam innerhalb der lang angelegten Fortbildung durch die Referentinnen von Kinderwelten deutlich geworden, dass wir als pädagogische Fachkräfte ein positives Verhältnis zu unserer eigenen Identität und eine Bewusstheit über unsere familienkulturellen Prägungen brauchen, wenn wir Kinder in ihren Identitäten und Familienkulturen wirklich unterstützen möchten. Somit war dieser erste eigenreflexive Anteil in den ersten Dienstbesprechungen immer wieder im „Kleinen“ im Fokus.

Kindern eine aktive Auseinandersetzung mit Vielfalt zu ermöglichen geht nur, wenn wir selbst wissen, mit welchen Aspekten von Vielfalt wir uns als einzelne

Personen leichter oder schwerer tun, wo unsere eigenen Vorurteile liegen und welche frühen Botschaften über Menschen wir verinnerlicht haben.

Die Kita als „Lernende Organisation“

In einem weiteren Schritt ist es notwendig, dass wir uns als Kita als „Lernende Organisation“ begreifen, um eine Kultur der Achtsamkeit und der Reflexion bei der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung sinnvoll zu entwickeln.

An einem ganz praktischen Beispiel der Gestaltung der Lernumgebung haben wir den Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung in der Umstrukturierung unserer Kinderbibliothek mit Blickwinkel auf „Bücher und Diversität“ gemeinsam mit dem Team in die Tat umsetzen können. Eine Herausforderung war hierbei die kritische Reflexion der eigenen Vorurteile und Einseitigkeiten, der eigenen Familiengeschichte, wie auch der pädagogischen Routinen und Vorstellungen im Hinblick auf gerechte Teilhabe und Antidiskriminierung („Wieso, das Buch haben wir doch schon immer gelesen...“ „Das Buch habe ich selber auch schon immer in meiner Kindheit vorgelesen bekommen“...).

Bei der Umgestaltung der Kinderbibliothek und der kritischen Analyse unserer literarischen Ausstattung ging es darum, eine ganz konkrete Praxisveränderung in diesem Feld vorzunehmen. Bei der Analyse ist uns deutlich geworden, dass bestimmte Bücher, Gedichtbände oder Bildbände nicht mehr zu vereinbaren sind mit unserem Blick vor dem Hintergrund der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung.

» *Der rege Austausch hat uns geholfen, etwas ins Rollen zu bringen*

Der intensive Austausch, warum etwas „nicht mehr geht“ oder „was vielleicht doch unproblematisch ist“ oder „was hilfreich“ ist im Hinblick auf Diversität, hat uns hierbei sehr geholfen, wirklich ins Gespräch zu kommen, „etwas ins Rollen zu bringen“ und nicht zuletzt selber immer wieder angeregt, nocheinmal

ganz neu und mit einem „vorurteilsbewussten Blick“ auf das Angebot an Büchern zu schauen.

Die Reflexion und Umgestaltung der Bibliothek haben wir als Chance gesehen, eine gemeinsame Form eines bewussten Auswahlprozesses darüber herzustellen, wie die „Lesekultur“ in Zukunft bei uns im Heidkamp gestaltet sein soll. Ganz nebenbei ist uns deutlich geworden, dass es hier nicht „nur“ um eine Auswahl an Büchern geht, sondern dass wir plötzlich mitten drin waren in einem regen Austausch und einer wirklichen Diskussion über Diversität und vorurteilsbewusste Kitaarbeit, mit allen eigenen Fragen und Haltungen, die wir ganz persönlich zu dem Thema haben. Und das, obwohl es „nur“ um die Bücher ging. Die eigenen Emotionen schwingen immer mit und sei es auch „nur“ bei der Auswahl an Büchern zum Thema „Vielfalt“.

Ganz praktisch wurde eine lange Liste an Büchern ausgedruckt. Im Rahmen einer Dienstbesprechung wurden die Bücher, strukturiert nach einzelnen Themenbereichen, durchgesehen. In Kleingruppen ging das Team darüber ins Gespräch, so dass am Ende die Bücher neu einsortiert, aussortiert oder mit Fragezeichen versehen wurden. Eine Bandbreite an Vielfalt bei den Themenbereichen der Bücher ist hierbei unser weiter angestrebtes Ziel, welches natürlich sukzessiv immer wieder in den Blick genommen werden soll.

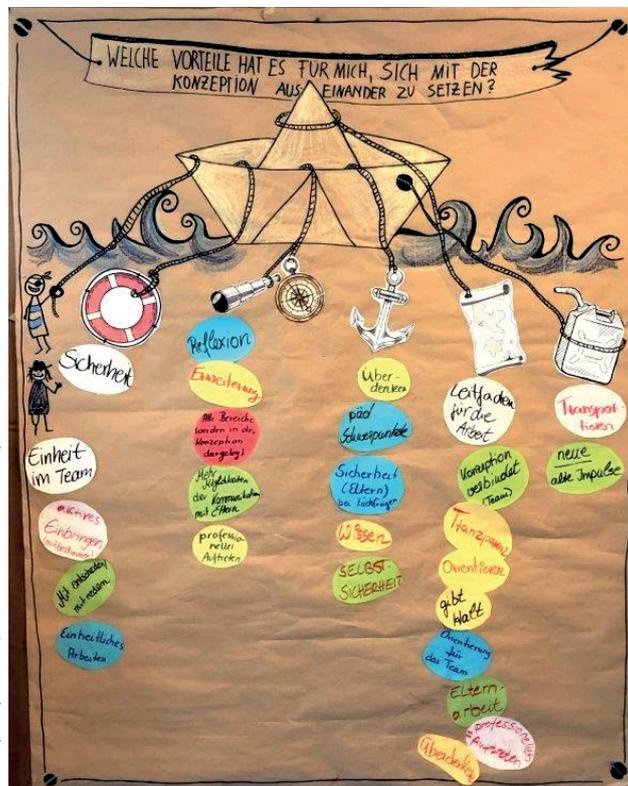
Konzeptarbeit im großen Team

Ein weiterer wichtiger Schritt im Prozess der Implementierung des Ansatzes der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung war für uns als Einrichtung die intensive Auseinandersetzung auf der strukturellen Ebene der Konzeptarbeit in unserem großen Team. Uns ist wichtig, dass die Aspekte der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung ganz klar und für uns als Haus stimmig definiert werden, um dann auch überprüfbar

genau dort anzukommen, wo sie benötigt werden: bei den Kindern.

Im Rahmen der Leitungsqualifizierung ist uns deutlich geworden, dass die Entwicklung vorurteilsbewusster Arbeit Anregungen, einen guten Austauschrahmen und Methodenvielfalt braucht, um ein inneres Bild davon entstehen zu lassen, wie eine vorurteilsbewusste Lernumgebung aussehen kann, wie die Interaktion mit Kindern, die Zusammenarbeit mit Eltern/ Bezugspersonen und die Zusammenarbeit im Team in der Praxis auch aussehen kann.

Das Sichtbarmachen von Vielfalt und die Grundbeschäftigung mit dem Thema ist allerdings kein einfacher und gradliniger Prozess, das konnten und können wir immer wieder feststellen. Er ist an manchen Stellen langwierig, beschwerlich und bei jeder einzelnen Person treten immer wieder eigene Grenzen und Barrieren auf, gerade bei so einem großen Team ist das eine Herausforderung. Oft war es, wenn es darum ging Vielfalt sichtbar zu machen, auch ein Aufdecken der bestehenden eigenen Vorurteile, ein Ringen um eine eigene Definition von Macht und Deutungsmacht, die wirklich an die eigene Substanz geht. Das ist eine Herausforderung für jede*n Einzelne*n, für ein so großes Team, wie unseres, umso mehr. Jedoch ist uns hierbei auch deutlich geworden, dass wir als „Heidkampteam“ bereits ein Stück des Weges zusammen gegangen sind, durch die Arbeit an der Kinderverfassung, der Umsetzung des Kinderparlamentes und unser Beschwerdemanagement. All dies hat bereits zu einer grundlegenden Veränderung der Haltung bei jedem einzelnen Teammitglied und damit auch unseres gesamten Hauses geführt. Wir haben eine grundlegende Basis des gemeinsamen kollegialen und professionellen Austausches, an der es nun weiter anzuknüpfen gilt. Diese Basis war auch bei der Arbeit in Bezug auf Vorurteilsbewusste Bildung und



Konzeptionsarbeit in der Kita Heidkamp, Zeichnung: Denise-Katrin Stebr

Erziehung ein sicherer Boden für uns, auf dem wir aufbauen können.

» *All dies hat zu einer grundlegenden Veränderung der Haltung bei uns im Haus geführt.*

Die praktische Umsetzung der Konzeptionsüberarbeitung in Bezug auf die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung haben wir Anhand der Elsa Analyse³⁷ geplant.

Umsetzung mit der ELSA-Analyse

Die ELSA-Analyse ist eine Form der Teamanalyse und der Standortbestimmung eines Teams anhand strukturierter vorgegebener Fragestellungen.

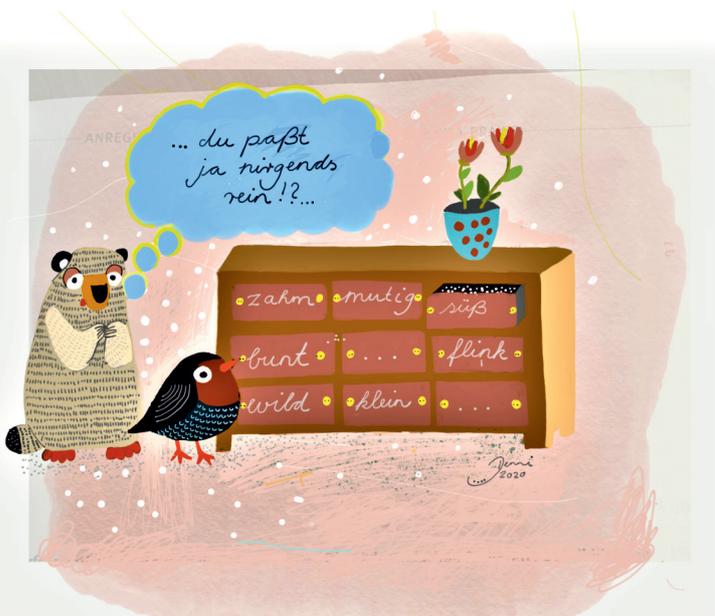
Die Fragen erfassen die Potenziale des Teams, den gegenwärtigen IST- Stand sowie die Zukunftsperspektive des Teams. Wir konnten mithilfe der Fragen sowohl auf einer breiten Basis als auch in Form von Einzelreflexionen gut strukturiert diskutieren, an Fragen dranbleiben und es entwickelte sich ein gemeinsamer Prozess, der von allen Stück für Stück mitgetragen werden konnte.

Es gab intensive Auseinandersetzungen mit Werten und Normen, die unsere Kolleg*innen, bewusst oder unbewusst, in die einzelnen Arbeitsschritte am Konzept

mit einfließen ließen. Welche Werte und Normen sollten für uns als Team gelten? Es gab auch Inputs, Fragen und Auseinandersetzungen mit einzelnen Begriffen, wie z.B. „Adultismus und Etikettierung“. Hier haben wir gezielt einen Vortrag für unser Team als Input genutzt, mit der Einladung an die Kolleg*innen, sich ganz persönlich mit diesem Aspekt von Vielfalt zu beschäftigen: Wo begegnete mir Adultismus in meiner eigenen Geschichte?

Insgesamt gab es bei der Neuerarbeitung des Konzeptes Momente der Erschöpfung, der kurzen Stagnation, die aber immer wieder von Phasen des intensiven und hochkonzentrierten sich „Einlassens“ auf das Thema und Phasen der Begeisterung und Freude am „Gemeinsamen“ abgewechselt wurden. Am Ende konnten wir die gesammelten Aspekte und gewichtige Anhaltspunkte für unsere Konzeption festhalten (in Form einer Galerie, wo die Aspekte festgeschrieben waren, die jedoch zum Ergänzen und nochmal Hinterfragen einladen), um sowohl Sicherheit als auch Orientierung und damit einen Rahmen für die gemeinsame Zusammenarbeit zu schaffen. Als besonders wichtig benannten die Kolleg*innen in einer Abschlussrunde dabei die intensive Auseinandersetzung mit den einzelnen Werten und dem damit verbundenen Kennenlernen und Verstehen der eigenen Kolleg*innen. „Ich habe so viel über meine Kolleg*innen erfahren während dieser Studientage. Wir arbeiten bereits so lange zusammen, aber es ist so gut, mal Zeit dafür zu haben, sich wirklich gemeinsam auszutauschen und Werte zu formulieren“ wurde in der Abschlussrunde wiederholt geäußert. Wir als Einrichtung haben bemerkt, dass gerade die Auseinandersetzung im Handlungsfeld „Zusammenarbeit im Team“ einen festen Boden geschaffen hat, der uns durch die weiteren Prozesse, die noch folgen sollen, tragen wird.

Die Struktur der ELSA-Analyse hat uns dazu verholfen, das Team partizipativ im Blick zu haben, dennoch unsere Themen auf Basis der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung nicht aus den Augen zu verlieren. Außerdem half uns der bewusste Fokus auf die Ressourcen durch die ELSA-Analyse, Stärken und Entwicklungspotenziale, die wir bereits haben, wahrzunehmen und diese bewusst herauszuarbeiten, um diese noch besser integrieren zu können. Wie oft fällt genau das gedanklich hinten runter!



Zeichnung: Denise-Katrin Stebr, Kita Heidkamp

ELSA-Analyse³⁷

Standortbestimmung des Teams

E für Erfolge und gute Ergebnisse des Teams

- ➔ Was läuft gut?
- ➔ Was haben wir erreicht?
- ➔ Worauf können wir uns verlassen?
- ➔ Was bedeutet uns viel?
- ➔ Was motiviert uns?
- ➔ Über welche Zugkräfte und Fähigkeiten verfügen wir?

L für Lücken, ungenutzte Gelegenheiten und Chancen

- ➔ Wozu wären wir noch fähig?
- ➔ Was liegt brach?
- ➔ Was könnten wir ausbauen?
- ➔ Was könnten wir uns neu erschließen?
- ➔ Was kommt an Positivem auf uns zu?

S für Störungen, Fehler, Missstände

- ➔ Welche schwierigen Erfahrungen haben wir gemacht?
- ➔ Welche Störungen und Defizite gibt es bei uns?
- ➔ Was fällt uns schwer?
- ➔ Wo liegen unsere "Fallen"?
- ➔ Was verhindert eigentlich, dass wir es besser machen?

A für „Abgründe“, potentielle Fallen

- ➔ Was kommt an Schwierigkeiten auf uns zu?
- ➔ Was geschieht, wenn alles so weiter läuft wie bisher?
- ➔ Was sind unsere Schreckensbilder?

Wie erreichen wir, dass sich die ungenutzten Potenziale und Chancen entfalten können?

*Was können wir tun, um die befürchteten negativen Entwicklungen zu verhin-
dern?*

Wir gestalten die Lernumgebung

*In der Kita Häcklingen hat das Team, angeregt durch das Projekt Selbstverständlich Miteinander, das Konzept der Gestaltung der Gruppenräume weiterentwickelt, um den Bedürfnissen der Kinder und Erzieher*innen besser gerecht zu werden. Kita-Leiterin Britta Heidemann berichtet:*

An einem Studientag innerhalb des Projektes beschäftigten wir uns intensiv mit der Gestaltung unserer Gruppenräume. Jeder Raum in unserer Kita hatte einen Bildungsschwerpunkt. So befand sich in der blauen Gruppe eine umfangreiche Baulandschaft mit vielfältigen Konstruktionsmaterialien. In der gelben Gruppe war der Kreativbereich Schwerpunkt, in der roten Gruppe war bislang eine Lernwerkstatt integriert, und in der grünen Gruppe befanden sich alle Bücher der Kita.

Wir stellten uns folgende Fragen:

Sind die Funktionsräume optimal strukturiert?

Wird die rote Gruppe als kommende Integrationsgruppe mit ihrer Ausstattung und ihren Materialien den inklusiven Anspruch erfüllen?

Welche unterschiedlichen Interessen und Begabungen haben wir Erzieherinnen?

Inwiefern können wir diese bei der Gestaltung der Räume entfalten?

Sind unsere Gruppenräume wirklich Räume für Begegnung und Gemeinsamkeiten und haben sie Platz für Rückzug und individuelle Beschäftigung?

Welche Ideen können wir ohne großen finanziellen Aufwand relativ zeitnah umsetzen?

war ihnen ein großes Anliegen. Anregend, entspannend, ablenkungsarm, ästhetisch ansprechend sollte er sein. Die bisher integrierte Lernwerkstatt sollte aufgelöst und die meisten Lerntablets und Spiele auf die Gruppen verteilt bzw. zentral in einem Lernwerkstattsschrank verstaut werden.

Im blauen Gruppenraum bestand keine Notwendigkeit, den Funktionsraum zu verändern. Hier wurde gemeinsam überlegt, welche Aufbewahrungsmöglichkeiten es für die vielen Baumaterialien geben könnte, damit die Kinder selbstständig alles erreichen können und beim Aufräumen Strukturen vorfinden.

Die Erzieherinnen der gelben Gruppe wollten ihren Kreativbereich abgeben und stattdessen den Schwerpunkt auf das Rollenspiel setzen. Eine große Fläche zum Verkleiden, Einkaufen, Kochen und für weitere Ideen der Kinder sollte entstehen. Im kleinen Team überlegten sie, welche Materialien dazu noch notwendig wären.

Und da die Gruppenerzieherinnen der grünen Gruppe mit einer Kreativecke in ihrem Gruppenraum den Interessen ihrer Kinder und den eigenen Begabungen entsprächen, wurden Überlegungen angestellt, wie man diesen Raum verändern könnte. Fest stand, dass das bisher in dem Raum befindliche Bücherregal dort nicht mehr bleiben konnte.

So entstand die Idee, im Flur unserer Kita die Bücher aufzubewahren. Allerdings so, dass sich die Kinder selbstständig Bücher nehmen und nach dem Anschauen wieder einsortieren können. Auch für die Erwachsenen sollte es eine Erleichterung sein, nach bestimmten Büchern zu suchen und sie wieder einzuordnen. Somit wurde der gesamte Buchbestand inventarisiert, in Themenbereiche wie z.B. „Familie“, „Tiere und Natur“, „Körper und Gesundheit“ und „Fantastisches“ eingeteilt.

Ziemlich schnell war klar, dass die beiden Gruppenerzieherinnen der roten Gruppe einen ansprechenden Ruheraum einrichten möchten. Dem Bedürfnis der Kinder nach aktiver Bewegung und Ruhephasen gerecht zu werden, gerade Kindern mit Behinderung,

Diesen einzelnen Themenbereichen wurde eine Farbe zugeordnet, die Bücher dementsprechend mit farbigen Punkten am Buchrücken markiert.

Im Zuge der Inventur der Bücher fiel auf, in welchen Themenbereichen wenig Bücher vorhanden waren. Wir haben deshalb eine Reihe von Büchern zu diesen Themenbereichen angeschafft. Dabei haben wir zum Beispiel darauf geachtet, dass sich Kinder aus unterschiedlichen Familienkonstellationen in den Büchern wiederfinden können und es auch Bücher zum Thema Trennung gibt.

Die Übersicht der Themenbereiche befindet sich nunmehr für die Erwachsenen am Regal, eine Inventarliste liegt in einem Ordner im Regal. Alle Bücher sind in einzelnen Regalfächern farblich sortiert. Die Kinder können die Bücher nach dem Benutzen durch die farbige Markierung schnell wieder selbstständig einsortieren.

Neben den Regalen lädt ein Sofa zum Lesen ein. So ist, entsprechend den räumlichen Gegebenheiten unserer Kita, ein einladender Ort zum Verweilen entstanden.



Buchtipps aus der Kita Häcklingen



Titel:

So bin ich und wie bist du?

Autorin:

Pernilla Stalfelt

Verlag:

Klett Kinderbuch

ISBN 978-3-95470-097-4

Toleranz, Integration, Inklusion, kulturelle Vielfalt - lauter wichtige Werte, die wir Kindern vermitteln möchten. Nur wie, ohne dass es überkorrekt, langweilig und abstrakt überkommt?

Das Buch ist aus der Zusammenarbeit mit Kindern entstanden und behandelt das Thema Toleranz so unterhaltsam und witzig, dass man gar nicht merkt, wie sehr man ins Mitdenken gerät.³⁸

Familiensprachen in der Kita

In der Kita Schatzkiste wird die große Sprachvielfalt der Familien sichtbar gemacht. Daraus erwuchs die Idee eines Elternnetzwerkes, in dem sich Familien gegenseitig sprachlich unterstützen können, berichtet Kita-Leiter Timo Bryx.

In der Kita Schatzkiste werden 109 Kinder mit 16 unterschiedlichen Familiensprachen betreut. Einige Familien beherrschen neben ihrer Familiensprache weitere Sprachen. Die Sprachvielfalt in der Kita wird bereits im Eingangsbereich der Einrichtung sichtbar, an der Wand hängt eine große und bunte Sprachvielfaltsblume.

Einige Sprachen werden innerhalb der Einrichtung nur von wenigen Sprecher*innen verstanden und beherrscht und auch die in den städtischen Einrichtungen anfragbaren Sprachmittler*innen decken nicht die volle Breite der sprachlichen Vielfalt ab.

Da die Nutzbarkeit der eigenen Familiensprache aber hohes Identifikationspotenzial birgt und die Vertrauensbasis stärkt, kam dem jetzigen Einrichtungsleiter Timo Bryx eine Idee: Er möchte die Eltern so miteinander vernetzen, dass sie sich gegenseitig unterstützen.

Eltern als Unterstützende

Eltern mit guten Kenntnissen der deutschen Sprache sollen für Familien mit gleicher Familiensprache, aber weniger Deutschkenntnissen erreichbar sein, um bei

sprachlichen Herausforderungen helfen zu können. „Ich habe den Elternbegleiterkurs gemacht und bin darauf aufmerksam geworden, dass Elternarbeit sehr wichtig ist, auch bei Eltern mit Migrationshintergrund. In meiner vorherigen Arbeitsstelle in der Kita Schützenstraße ist der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund sehr hoch und wir hatten oft Schwierigkeiten, Dolmetscher*innen für Elterngespräche zu finden. Als unkomplizierte Lösung ist mir die Idee gekommen, dass Eltern für andere Eltern übersetzen können“ so Timo Bryx.

Familiensprachen sichtbar machen

Timo Bryx entwarf einen Elternbrief und fragte ab, welche Sprachen in der Einrichtung überhaupt vorkommen. Einzelne Eltern wurden auch persönlich angesprochen. Erst war der Plan lediglich, diese Informationen für Einzelfälle wie z.B. die sprachliche Unterstützung für eine Eingewöhnung zu nutzen. Dann kam Timo Bryx die Idee, die Familiensprachen in der Kita sichtbar zu machen und mit Kindern und Eltern eine „Vielfaltsblume“ zu gestalten. Dabei stand er vor der Frage: „Wie kann ich Eltern animieren, ihre Sprache sichtbar zu machen?“ Viele Eltern meldeten zurück, dass sie arabisch sprechen würden, aber das stimmte gar nicht. Tatsächlich wurde innerhalb der Familien ein Dialekt gesprochen. Die Vielfaltsblume hat besonders den Kindern Spaß gemacht, sie haben schnell den Sinn verstanden und ihre Eltern darin bestärkt, ihre Familiensprache einzubringen. In Gesprächen konnte dann auch geklärt werden, dass jede noch so selten gesprochene Sprache einen gleichberechtigten Platz bekommt. Dadurch ist ein richtig großes Netzwerk entstanden, „die Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften und den Eltern, aber auch zwischen den Eltern untereinander ist enger geworden. Es haben sich sogar Freundschaften gebildet, auch über die Gruppen hinaus. Das Netzwerk der Eltern untereinander ist gewachsen, das ist richtig toll! Und die Eltern sind auch viel mutiger geworden. Sie trauen sich jetzt Dinge anzusprechen, weil sie wissen, sie bekommen Hilfe, sie werden verstanden“, so Timo Bryx.



Die Vielfaltsblume der Kita Schatzkiste

Und auch für die Zukunft hat er Pläne mit dem stetig wachsenden Netzwerk seiner Einrichtung.

„Ich könnte mir vorstellen, besonders bei seltenen Dialekten, später auf Eltern zugreifen zu können, wenn sie gar nicht mehr in der Einrichtung sind. Wir haben zum Beispiel eine Mutter, die spricht Kurmandschi, da war es sehr schwierig jemanden zu finden. Die merke ich mir auf jeden Fall, wenn wir da Unterstützung

brauchen, auch wenn die Familie keine Kinder mehr in unserer Einrichtung hat.“ Darüber hinaus gibt es die Idee, das Elternnetzwerk als Stadtnetzwerk aufzustellen und sich über die Einrichtungsgrenzen hinweg zu vernetzen.

So können auch Sprecher*innen noch seltener in Lüneburg gesprochener Sprachen und Dialekte davon profitieren und andere Eltern unterstützen.

Liebe Eltern,

wir als Kita möchten gerne bestehende Sprachbarrieren abbauen und ein gutes Miteinander gestalten. Hierfür brauchen wir Sie als Eltern, als Expert*innen in Ihrer jeweiligen Sprache.

Zunächst möchten wir gerne erfassen, welche verschiedenen Sprachen überhaupt in unserer Kita vertreten sind (Muttersprache oder gute Sprachkenntnisse). Wir bitten Sie, sich dafür in die aushängende Liste einzutragen.

Können Sie sich vorstellen, mit Ihren Sprachkenntnissen andere Eltern zu unterstützen? Für andere Eltern, die noch nicht so gut Deutsch sprechen, könnten Sie als „Übersetzer*in“ hier in der Kita eine große Hilfe sein.

Details besprechen wir mit Ihnen sehr gern im Einzelgespräch.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an die Kita-Leitung,
wir freuen uns auf Sie!

Diskriminierungskritische Auseinandersetzung mit Materialien

In der Kita Kaltenmoor hat sich das Team mit dem Kinderbuch „Wie ich Papa die Angst vor Fremden nahm“ auseinandergesetzt und ist selbst aktiv geworden. Kita-Leiterin Hülya Özdemir-Yıldız berichtet im Interview über die Hintergründe und Haltungen in der Kita.

Was ist in eurer Kita bei der Auswahl der Spielmaterialien und Bücher wichtig?

Interkulturelle Arbeit und Sprache ist ein wichtiger Schwerpunkt in unserer Konzeption. Wir sind sehr sensibel, welche Materialien wir anschaffen und fragen uns, welche Botschaften diese Materialien Kindern vermitteln. Für uns ist es selbstverständlich, dass die Spielmaterialien in den Gruppen eine kulturelle Vielfalt widerspiegeln. Das beachten wir bspw. in der Auswahl der Puppen oder der Bilderbücher, von denen es selbstverständlich mehrsprachige gibt. Oder bei unseren Hautfarben-Stiften, die umfassen eine große Farbpalette.

„Für uns ist es selbstverständlich, dass Spielmaterialien kulturelle Vielfalt widerspiegeln“

Wenn wir neue Materialien auswählen, begutachten wir sie gemeinsam kritisch und besprechen, ob sie in unsere Einrichtung passen. Wir fragen uns, welche Botschaft bspw. ein Buch den Kindern vermittelt.

Wichtig ist uns, dass wir Bücher haben, in denen Kinder mit verschiedenen Hautfarben vorkommen und es auch Kinder sind, die eine Behinderung haben.

„Wir versuchen Klischees und Vorurteile aufzubrechen.“

Ebenso wichtig sind uns geschlechtsspezifische Aspekte, die im Alltag präsent sind z.B. ein Mädchen darf Nagellack haben, ein Junge nicht. Was passiert, wenn Hans mit einem Tutu in die Kita kommt? Selbstverständlich darf ein Junge mit rosa Nagellack kommen, ebenso wie ein Mädchen Fußball spielen kann. Wir versuchen Klischees und Vorurteile aufzu-

brechen. Dabei ist das Material wichtig, ebenso wie die Aufklärung im Team. Wir besprechen, wie wir mit den Kindern umgehen. Heben wir Hans mit seinem Tutu hervor, „Oh, Hans, du hast ja ein Tutu an!“ oder nehmen wir es selbstverständlich: „Schön Hans, dass du da bist!“

Bezieht ihr die Eltern in diese Prozesse ein?

Auf jeden Fall. Wir haben z.B. viele Aushänge für Eltern, die unsere Haltung auch deutlich machen. Ganz aktiv beteiligen wir auch den Elternrat, dort besprechen wir Bücher, Materialien und Themen.

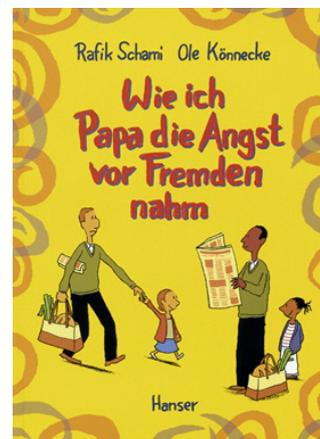
Wir stellen aktuelle Materialien für Eltern aus. Sie können sich diese ausleihen, damit sie nachvollziehen können, woran wir Fachkräfte gerade in den Gruppen arbeiten z.B. nach einer Bilderbuchbetrachtung.

Wie kam es zu der Auseinandersetzung mit Rafik Schamis Buch *Wie ich Papa die Angst vor Fremden nahm*?

Kolleg*innen waren von dem Buch so begeistert, dass wir es angeschafft haben. Der erste Eindruck war toll, ich mag den Autor und fand die Bilder schön und bunt. Aber etwas irritierte mich:

es werden Klischees bedient, beispielsweise gibt es eine riesengroße afrikanische Familie, die Trachten trägt. Dann wurde wiederkehrend das Wort „schwarz“ als Bezeichnung der Hautfarbe erwähnt.

Gibt es die Hautfarbe schwarz überhaupt? Als politische Betitelung ist



der Begriff „schwarz“ korrekt, ebenso wie die Unterscheidung zwischen schwarz und weiß. Ein Kinderbuch sollte jedoch sensibler sein. Wir haben Kinder aus Afrika, die bewusst sagen „Ich bin nicht schwarz“.

Mit wem sollte ich meine Irritation besprechen? Ich kam auf die Idee, unseren neuen (dunkelhäutigen) Kollegen zu bitten, sich das Buch anzugucken und eine Rückmeldung zu geben. Ihm ging es ebenso wie mir, er fand das Buch schön, aber einige Dinge störten ihn.

» *Ich bin nicht schwarz.*

Wir kamen überein, dass der Kollege das Buch im Team vorstellte. Dabei berichtete er auch über sich: „Ich bin nicht schwarz, ich bin dunkelbraun und möchte am liebsten, dass mich Menschen als dunkelhäutig betiteln“.

Im Team haben wir uns mit dem Buch auseinander gesetzt. Einige waren empört. Damit wollten wir konstruktiv umgehen und schrieben an den Verlag, dass wir das Buch schön finden, aber das Gefühl haben, dass einige Klischees bedient werden und dass darüber vielleicht noch einmal nachgedacht werden könnte. Wir wären interessiert zu hören, wie der Verlag das sieht. Uns ist die Kommunikation darüber wichtig. Leider bekamen wir bisher keine Rückmeldung.

Nun stellt sich die Frage im Team, wie wir damit umgehen. Wir haben so viele Bücher des Autors Rafik Schami, vielleicht müssten wir Rafik Schami sensibilisieren: Warum statt schwarz nicht dunkelhäutig?

» *Es ist berührend, Solidarität zu erleben.*

In unserer Kita arbeiten Kolleg*innen mit und ohne Migrationshintergrund. Deutsche Kolleg*innen haben manchmal viel mehr aufzuarbeiten. Sie begegnen in der Regel nicht dem Alltagsrassismus wie ihre Kolleg*innen mit Migrationshintergrund. Wenn diese von erlebten alltäglichen Diskriminierungen erzählen, fragen ihre deutschen Kolleg*innen betroffen: „Warum lasst ihr euch das gefallen?“ Es ist berührend, diese Solidarität zu erleben.

In unserer Kita herrscht eine Atmosphäre der Offenheit und ein sensibler Umgang. Das ermöglicht es, eigene Gefühle und Bedenken zu äußern und eigene Schubladen zu öffnen.

Büchertipp aus der Kita Kaltenmoor



Sei ein Mädchen!

Raimund Frey, Jochen Till
Verlag: Tulipan

Mädchen sind immer wohl-erzogen? Mädchen können kein Mathe und sie verstehen nichts von Technik? So ein Blödsinn! Mädchen können nämlich ALLES! Also: Sei

ein Mädchen und glaub an dich! Zeig das, was du kannst, auch wenn du mal aus der Reihe tanzst.³⁹



Raffi und sein pinkes Tutu

Riccardo Simonetti
Verlag Community Editions

Raffi ist ein kleiner Junge, der gerne Fußball spielt und Sporttrikots trägt. Er liebt aber nicht nur Sport, sondern auch seine Lieblingspuppe und sein pinkes Tutu. Eines Tages entschließt er

sich, sein Tutu in der Schule zu tragen. Doch es wird kein schöner Tag für ihn. Aber mit der Unterstützung seiner Eltern fasst er Mut und die anderen Kinder erkennen, dass »Anderssein« nichts Schlimmes bedeutet. Im Gegenteil: Es macht einen zu etwas Besonderem!⁴⁰



Das kleine Wir

Daniela Kunkel
Carlsen Verlag

Eines Tages geht zwei befreundeten Kindern ihr WIR-Gefühl verloren, weil sie sich zuviel gestritten und weil sie immer zuviel "ICH!" gesagt

haben. Das WIR ist scheu und hat sich versteckt. Die beiden Kinder vermissen es sehr. Ohne das WIR bleibt alles grau und ohne Freude. Und so machen sie sich auf die Suche nach ihm. Wo steckt das WIR? Die beiden Kinder schreiben ihm Briefe und bitten es, zu ihnen zurückzukommen. Und schließlich ist das WIR wieder Teil ihres Lebens - und die Freude ist groß.⁴¹

Jede*r kann mitentscheiden!

In der Kita Klinikum hat sich das Team intensiv mit den Rechten der Kinder auseinandergesetzt. Resultat sind ein Kinderparlament und eine Kita-Verfassung. Die stellvertretende Kita-Leiterin Beate Borutta berichtet zu Hintergrund und Erfahrungen.

Was war der Auslöser dazu, im Team eine Kita-Verfassung zu erarbeiten?

Es war uns wichtig einen „roten Faden“ für die Zukunft zu haben. Wir haben uns während unserer Studientage mit Unterstützung eines externen Dozenten im Konsensverfahren über die Rechte der Kinder in unserer Einrichtung verabredet. Nach langen und durchaus sehr lebhaften Diskussionen wurden wir uns am Ende alle einig.

Welchen Zweck hat eine Kita-Verfassung?

Unsere Kita-Verfassung legt die Rechte fest, die Kinder bei uns in der Einrichtung haben. Da alle Erzieher*innen diese Vereinbarung unterschrieben haben, gibt es nun keine Ausnahmen mehr und es kommt nicht auf „die gute Laune“ der pädagogischen Fachkraft an, ob sie den Kindern etwas zubilligt oder nicht.

Welche Bedeutung hat dieses Thema in Ihrem pädagogischen Alltag?

Manchmal mussten wir uns selbst und auch gegenseitig daran erinnern, welches Recht Kinder bei uns haben. So wurde z.B. vor der Verfassung von uns bestimmt, was die Kinder anziehen sollen, wenn sie nach draußen wollen (Regenhose, Gummistiefel, Mütze, Schal). Heute sind wir mit den Kindern viel mehr im Gespräch. Jetzt sagen wir: „Geh mal raus und fühl selbst wie warm oder kalt dir ist, dann kannst du entscheiden, ob du eine Jacke o.ä. brauchst.“ Zu den Mahlzeiten füllen sich alle Kinder selbst ihr Essen auf den Teller und wir akzeptieren, dass ein Kind an manchen Tagen eben nur Kartoffeln essen möchte. Auch der Gang zur Toilette wurde von uns sehr

lebhaft diskutiert. Wer sollte z.B. bestimmen, ob, wann und wie oft ein Kind auf die Toilette geht? Und wer bestimmt, von wem ein Kind gewickelt wird oder wer einem Kind den Po abwischt?

Wie geht es den Kindern damit?

Heute gut, sehr gut. Anfangs haben sie uns immer noch gefragt z.B. ob sie eine Regenhose anziehen müssen und uns dann ganz erstaunt angesehen, wenn wir sie daran erinnern haben, dass sie das selbst entscheiden können. Einige Kinder fragen uns auch noch heute. Manches ist wohl auch für Kinder einfacher, wenn Vorschriften das tägliche Leben bestimmen. Es gab und es gibt auch noch Gewissenskonflikte. Eltern möchten z. B., dass ihr Kind eine Mütze aufsetzt, das Kind will es nicht! In diesen Situationen sind wir Erzieher*innen als Erklärer*innen und Vermittler*innen gefragt. Diese Gespräche stellen uns manches Mal vor Herausforderungen. Aber wir wachsen mit unseren Aufgaben und so stellt sich eine gewisse Routine ein. Wir haben gelernt, die Bedeutung von Partizipation und die Wichtigkeit

unserer Verfassung und deren Einhaltung an die Eltern und Kinder weiterzugeben.

Warum ist es Ihnen wichtig ein Kinderparlament zu haben?

Alle Kinder sollen bei uns ein Mitspracherecht haben, natürlich nicht nur im Kinderparlament. Wir geben ihnen das Recht, ihren Alltag hier bei uns in der Kita in Teilen mitzugestalten und mitzubestimmen. Wir bieten den Kindern mit dem Kinderparlament einen Raum, in dem es ganz gezielt um ihre Anliegen, Wünsche und Beschwerden geht. Wir verschaffen ihnen Gehör und



Abbildung: Kita Klinikum

unterstützen sie bei einer gemeinsamen Problemlösung, Wunscherfüllung und nehmen ihre Beschwerden ernst.

Wie war der Entstehungsweg?

Wir haben uns bereits während der Studientage über die Einrichtung eines Kinderparlaments in unserer Kita geeinigt, erste Schritte festgehalten und Vorbereitungen getroffen.

Es wurde z.B. über die Anzahl der Abgeordneten aus jeder Gruppe gesprochen, wie anstehende Entscheidungen zukünftig getroffen werden und in welchem Rhythmus die Zusammenkünfte stattfinden sollen. Julius Seelig hat uns verschiedene Wahlverfahren aufgezeigt und uns bei der Wahl zweier Abgeordneter aus unserem Team unterstützt. Diese sollten im Kinderparlament uns Erzieher*innen vertreten.

So gut vorbereitet starteten wir in die nächsten Wochen, in denen wir die Kinder über unser Vorhaben informierten. Begriffe wie Teilhabe, Mitbestimmung und Parlament mussten erklärt werden und auch über die Rechte, welche die Kinder in Zukunft bei uns haben, wurde ausführlich gesprochen und bildlich dargestellt.

Die von den Kindern aufgestellten Regeln wurden viel besser angenommen und umgesetzt, als wir Erwachsenen das geschafft hätten..

Für einen intensiven Einstieg halfen uns verschiedene Materialien zum Thema Partizipation z.B. Bilderbücher und Info-Blätter speziell für Kinder.

Von nun an sollte es in jeder Gruppe jeweils 2 Kinder geben, die ihre Gruppe im Kinderparlament vertreten. Diese wurden von den Kindern gewählt. Hierzu haben wir den Kindern verschiedene Wahlverfahren vorgestellt und mit ihnen ausprobiert. Besonders gespannt waren wir auf unsere Krippenkinder, denn auch sie sollten beteiligt werden und ihre Abgeordneten wählen. Die Erzieher*innen legten also am Wahltag Fotos aller Kinder, die ins Parlament wollten, in die Mitte des Morgenkreises. Jedes Kind der Krippengruppe bekam einen kleinen Stein, welcher nun auf ein Foto seiner Wahl gelegt werden durfte. Welches Kind die meisten Steine (Stimmen) bekommen hatte, das war Gruppensprecher*in und somit auch Abgeordnete*r für das Kinderparlament.

Gab es bei der Entstehung des Kinderparlamentes Aha-Momente oder besondere Erlebnisse?

Ein Erlebnis hat uns besonders in unserem Entschluss den Kindern mehr Verantwortung zu übertragen bestärkt: Wir haben in unserer Kita Fahrzeuge, mit denen die Kinder sehr viel und schnell durch die Flure fahren. Dabei kam es häufig zu Unfällen zwischen Fahrer*innen und Fußgänger*innen. Diese Unfälle wurden in allen Gruppen zum Gesprächsthema. Die Kinder beschlossen: Regeln müssen her! Das Kinderparlament wurde einberufen, Abgeordnete aus den Gruppen und der Erzieher*innenrunde trafen sich, Regeln wurden erarbeitet und diese wurden auf großen Plakaten bildlich dargestellt. Im Anschluss unseres großen Singkreises im Bewegungsraum, an dem alle Kinder unserer Einrichtung teilnehmen, haben dann die Kinder-Abgeordneten die neuen Regeln vorgestellt und erklärt. Es war für alle sehr beeindruckend. Es gab Stoppschilder, Uhrzeiten, Fahrtrichtungspfeile, Zebrastreifen und Haltelinien. Alle diese Regeln wurden ab dem folgenden Tag in die Tat umgesetzt. Und diese, von den Kindern selbst aufgestellten Regeln, wurden von allen viel besser angenommen und umgesetzt, als wir Erwachsenen es alleine geschafft hätten. Da wussten wir: Es klappt, auch Kinder können was bewegen!

Vor welchen Herausforderungen standen die Fachkräfte?

Eine Herausforderung ist immer wieder die visuelle Darstellung von Protokollen der Parlamentssitzungen. Die Mehrheit der Kita-Kinder können Wörter noch nicht lesen, also braucht es Bilder/Symbole, damit alle



beteiligt werden können. Auch müssen wir den Kindern immer mal wieder erklären, dass sie für sich entscheiden dürfen, dass ihre Stimme zählt und wichtig ist, gerade bei Entscheidungen, die für alle getroffen werden müssen z.B. bei der Wahl, welche Fahrzeuge oder Spielmaterialien für die Kita angeschafft werden sollen.

Wie haben Sie Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den Eltern bewältigt?

Einige Eltern hatten Bedenken, dass die Kinder mit der neuen Entscheidungsfreiheit und komplizierten Wahlverfahren überfordert sein könnten.

Wir haben sie daraufhin eingeladen, als stille Zuhörer*innen an einer Sitzung des Kinderparlaments teilzunehmen. So konnten sie sich ein Bild davon machen, welche Themen den Kindern wichtig sind und auf welche Weise diese Themen mit ihnen besprochen und bearbeitet werden.

„*Wir haben Eltern eingeladen, an einer Sitzung des Kinderparlaments teilzunehmen.*“

Diese Bedenken bezogen sich aber nicht nur auf das Kinderparlament. Manch eine*r hatte Sorge, dass nun alle Kinder machen können was sie wollen.

Auf einem großen, gut besuchten Elternabend konnten wir den Eltern diese Sorge zu einem großen Teil nehmen. Moderiert wurde dieser Abend durch unseren externen Dozenten, der den Eltern anhand von beeindruckenden Beispielen aus vielen Jahren Erfahrungen das Thema Partizipation verständlich erklären und somit ein gutes Stück näherbringen konnte. Wir haben nach diesem Abend viele positive Rückmeldungen aus der Elternschaft erhalten.

Wie hat sich der Kita-Alltag verändert?

Wir führen mit den Kindern viele intensive und vor allem interessante Gespräche, hören ihnen aufmerksam zu, haben aber nicht immer gleich eine Antwort parat.

Unser Anliegen ist es, gemeinsam nach Möglichkeiten zu suchen, sie bei ihren Ideen und Vorhaben zu unterstützen und mit den Kindern zum Beispiel der Frage nachzugehen, warum ein Löwe nicht unbedingt das geeignete Haustier für eine Kita ist.

Teilhabe bedeutet für uns auch, dass wir die Kinder an unseren Gedanken teilhaben lassen, damit sie unser Handeln und unsere Entscheidungen verstehen.

Welche Bedeutung hat das Kinderparlament für die Kinder?

Die Abgeordneten sind natürlich immer ganz aufgeregt, wenn sie ins Kinderparlament gehen dürfen, um dort die Anliegen ihrer Gruppe vorzubringen. Jeder von ihnen hat einen Ordner für die Protokolle, in diesen steht in Bildern, was im Parlament erarbeitet wurde.

Die Ergebnisse werden dann in jeder Gruppe von den jeweiligen Abgeordneten vorgestellt. Im Eingangsbereich unserer Kita hängt ein großes Plakat, auf dem Fotos von allen Kinderparlamentsmitgliedern zu sehen sind. Dieses Plakat ist beim Bringen und Abholen häufig Anlass für viele Gespräche zwischen Eltern und Kindern, denn auch die Ergebnisse einer Wahl werden dort kundgetan. Die Kinder erklären ihren Eltern dann ganz genau, wie es zu dieser Entscheidung gekommen ist.

Haben Sie Ideen für die nahe und ferne Zukunft?

Haben wir! Bei uns soll wirklich jede*r zu Wort kommen und mitentscheiden können. Dazu braucht es gegenseitiges Vertrauen. Die Kinder sollen bei uns in allen Situationen, mit all ihren Meinungen und Gedanken von uns angenommen, akzeptiert und willkommen sein.

„*Bei uns soll jede*r zu Wort kommen und mitentscheiden können.*“

Wir fangen dafür schon im ersten Jahr bei den Krippekindern an. Wir sind immer wieder ganz erstaunt, wie auch schon die ganz Kleinen anhand von Bildkarten und Murmeln für sich entscheiden, welches Lied gesungen, welcher Tischspruch gesagt oder welches Bilderbuchprojekt umgesetzt werden soll.

Wir wollen die Kinder auf ihrem Weg zu eigenständig denkenden und handelnden Menschen begleiten, die ihre Meinungen und Bedenken äußern, für sich und andere einstehen und Ungerechtigkeiten erkennen und bekämpfen.

Auszug aus unserer Kitaverfassung

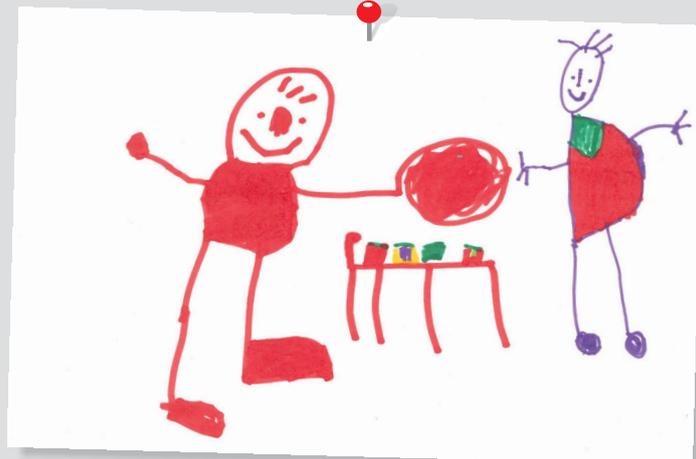
§ 9 (1)

Die Kinder haben nicht das Recht, über die von der Kita angebotenen Speisen mitzuentcheiden.



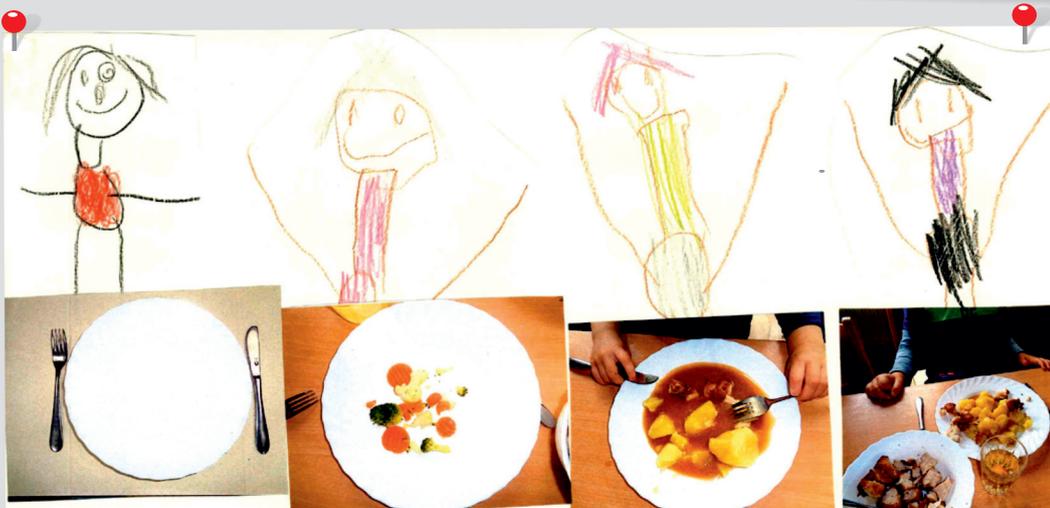
§ 9 (11)

Jedes Kind hat das Recht zu entscheiden, ob es zu Mahlzeiten ein Lätzchen trägt.



§ 9 (3)

Jedes Kind hat das Recht, selbst zu entscheiden, ob, was und wie viel es isst, sofern keine medizinische Indikation vorliegt und für alle Kinder genug da ist.



Abbildungen: Kita Klinikum

Bildungs- und Erziehungspartnerschaften vorurteilsbewusst gestalten

In der Kita Ochtmissen setzt sich das Team mit der Gestaltung der Bildungs- und Erziehungspartnerschaften unter den geänderten gesellschaftlichen Bedingungen auseinander. Die Kita-Leiterin Michaela Panck berichtet:

Neue Herausforderungen für professionelles Handeln

Die Zusammenarbeit zwischen der Kita und den Familien hat sich im 21. Jahrhundert stark verändert. Durch die zunehmende Berufstätigkeit der Eltern nehmen die Betreuungszeiten zu. Die Einbindung der Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner*innen rückt stärker in den Fokus. Die zunehmende Vielfalt der Familienkulturen und -formen erfordert eine neue Willkommenskultur. Mit dieser Vielfalt vorurteilsbewusst umzugehen und sie in unseren Alltag zu integrieren, stellt das Kita-Team vor neue Herausforderungen. Unter anderem hat sich die Zusammenarbeit mit den Erziehungspartner*innen verändert, denn Eltern und Erzieher*innen teilen sich die Verantwortung für entwicklungsfördernde Bedingungen.

In unserer Kita möchten wir für die Eltern bzw. Betreuungspersonen einen Raum schaffen, in dem sie sich mit ihren soziokulturellen Werten, Familienformen, Familiensprachen, Religionen und Bedürfnissen angenommen, wertgeschätzt und respektiert fühlen.

Was braucht unser Team?

Um professionell mit diesen Veränderungen umzugehen, benötigte unser Team Handwerkszeug zu den Themen Kommunikation, Gesprächsführung und Moderation.

Ebenso erforderlich war eine intensive Auseinandersetzung und Reflexion mit dem eigenen biografischen Rucksack, unseren Erfahrungen und unseren Werten.

Bestandsanalyse

Den Einstieg fanden wir mit einem systematischen Fragebogen zum Schwerpunkt Elternarbeit, welcher an den Index für Inklusion angelehnt war. Jede*r Mitarbeiter*in füllte diesen Fragebogen individuell aus. Die Ergebnisse stellten wir anschließend im Team vor und erörterten die Themen, welche wir intensiver bearbeiten wollten. Im Konsens verabschiedeten wir uns von dem Begriff „Elternarbeit“. Wir nutzen nun die Begriffe

„Zusammenarbeit mit Eltern“ oder „Erziehungspartnerschaften“.

Unsere inhaltlichen Schwerpunkte setzten wir zum einen in der dialogischen Gesprächsführung, um unvoreingenommen mit Eltern bzw. Bezugspersonen in den Austausch gehen zu können und zum anderen in der Beteiligung von Eltern bzw. Familien.

Im nächsten Schritt entwickelten wir in Anlehnung an den Index für Inklusion einen Fragebogen für die Eltern unserer Einrichtung. In der Auswertung setzte sich das Team mit den Wünschen, Ideen und Vorschlägen der Eltern auseinander.

Unser Weg

In Dienstbesprechungen und an zwei Studientagen beschäftigten wir uns intensiv mit den von uns gesetzten Schwerpunkten. So konnten wir für unsere Kita bedeutsame Prozesse anstoßen. Die Etablierung einer vorurteilsbewussten Gesprächskultur in unserem Team ist uns sehr wichtig. Die Eltern bzw. Bezugspersonen sollen sich willkommen und in ihren Bedürfnissen und Interessen wahr- und ernstgenommen fühlen und uns vertrauen.

Wir vermitteln Eltern, dass ihre Sichtweise von Bedeutung ist.

Im dialogischen Gespräch mit den Familien möchten wir Gedanken, Gefühle, Erfahrungen, Ideen und Weltansichten austauschen und den Auffassungen des Gegenübers offen begegnen. Dabei sind wir uns als Team unseres Standpunktes bewusst und vertreten ihn ohne zu verurteilen. Wir vermitteln den Eltern, dass ihre Sichtweise von Interesse und Bedeutung ist.

Für unser professionelles Handeln benötigten wir Sicherheit in der Strategie des kommunikativen Fragens. Dies gelingt uns nun mit offen gestellten „Entdecker-Fragen“, mit denen wir interessiert auf Eltern und Bezugspersonen zugehen.

Intensiv reflektierten wir unsere Haltungen zu den

Familien. Wann und wie greifen wir ein und positionieren uns, damit niemand diskriminiert wird? Nur mit einer vorurteilsbewussten Kommunikation können Eltern und Bezugspersonen als gleichwertige Erziehungspartner*innen eingebunden werden.

Besondere „Aha-Momente“ gab es in der Bearbeitung der eigenen Biografie und der Werte. Wir erlebten eine spannende Reise zu unseren Wertvorstellungen.

Veränderungen in unserer Kita

Durch die Auseinandersetzung mit unseren Schwerpunkten veränderte sich unsere Kita. In Elterngesprächen setzen die Erzieher*innen nun die erlernten Methoden zur Gesprächsführung ein.

Auch die Informationspinnwände in der Kita strukturierten wir neu. Nun gibt es eine Gruppenpinnwand, eine allgemeine Elterninfowand und eine Pinnwand mit pädagogischen Themen.

Auf Elternabenden und Elternratssitzungen setzen wir von nun an Methoden ein, die für einen lockeren Einstieg sorgen.

Die Eltern gründeten einen Förderverein.

Neu gestalteten wir auch unseren Weihnachtsmittag für Eltern und Kinder. Wir forderten von den

Eltern keine Mitarbeit mehr ein. Alle Angebote führten die Teamkolleg*innen durch und in der Cafeteria gab es Selbstbedienung. So hatten die Familien Zeit für die Kommunikation miteinander.

Kontakt zu Familien während des Lockdowns durch neue Ideen

Der Lockdown infolge der Corona-Pandemie brachte eine besonders herausfordernde Zeit mit sich. Wir als Team stellten uns die Frage, wie wir die Familien gut durch diese Zeit begleiten können und wie wir alle erreichen. Unser Team bewies dabei eine große Kreativität. Natürlich hielten wir Kontakt über E-Mails, Telefonate, Briefe und WhatsApp. Wir installierten für

die Familien eine „Kita-Cloud“ im Internet, die alle Mitarbeiter*innen mit Texten, Bildern, Videos und Liedern befüllten. Die Eltern erhielten per E-Mail regelmäßig Post von der Leitung mit inspirierenden Texten und Bildern.

Aber uns war auch wichtig, die Familien persönlich zu sehen. Deshalb luden wir zu „Fenstergesprächen“ ein und führten verschiedene kreative Aktionen unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen durch. Dazu gehörten z. B. „Actionpainting“, „Wir begrünen Ochtmüssen“ oder „Flechtwerk“.

Mit den Familien vereinbarten wir dazu individuelle Termine auf unserem Außengelände. Für jede Familie waren 20 Minuten für die Aktion und Gespräche reserviert. Es war eine sehr intensive Zeit, welche die Kita und die Familien enger zusammenbrachte. Wir erhielten sehr viele positive Rückmeldungen von den Eltern. Wir fanden in unserem Briefkasten häufig kleine

Aufmerksamkeiten wie Gebasteltes, kleine Süßigkeiten, Briefe und Postkarten.

Für uns war dies ein großes Kompliment und ein Erfolg bei der Gestaltung gelingender Erziehungspartnerschaften. Kinder und Eltern sind nach dem Lockdown vertraut und fröhlich in die

Kita zurückgekehrt. Sie sprachen offen über ihre Gedanken und Herausforderungen in dieser Zeit. Dies war für uns ein großer Vertrauensbeweis.

Es gibt keinen Stillstand

Vertrauen, Wertschätzung und Respekt bilden in der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft das Fundament und öffnen die Türen für ein gutes Miteinander. Um auch in Zukunft eine vorurteilsbewusste Erziehungspartnerschaft mit allen Beteiligten zu leben, ist es wichtig, dass wir nicht stillstehen. Das bedeutet, dass wir uns immer wieder selbst reflektieren und weiterentwickeln.

Unser Themenspeicher ist gefüllt.



*Action Painting für Familien in der Kita Ochtmüssen während des Corona-Lockdowns
Foto: Michaela Panck*

Namen sind Identität

In der Kita Kaltenmoor geben Fachkräfte reflektiert und sensibel mit den Namen aller Personen um.

Die Verwendung des Namens prägt

Der eigene Name ist Teil der eigenen Identität. Von Geburt an begleitet der eigene Name jeden Menschen. Der Umgang und die Reaktionen anderer Menschen auf den eigenen Namen haben Auswirkungen auf das Selbstbild und die Identitätsentwicklung. Ob unser Name wohlwollend und positiv bewertet wird oder ob wir negative Erfahrungen mit der Verwendung unserer Namen gemacht haben oder sogar Ausgrenzung aufgrund unserer Namen erfahren haben, beeinflusst unser Verhältnis zum eigenen Namen und kann unsere Persönlichkeit stärken oder unsere Selbstsicherheit mindern.

Für Kinder sind die Reaktionen auf ihren Namen besonders wichtig. Sie nehmen sich selbst in unserer Welt über ihren Namen wahr und reagieren daher besonders sensibel auf Erfahrungen, die sie in Zusammenhang mit ihren Namen machen.

» Ich sehe dich mit deinem Namen, er gehört zu dir, du hast das Recht, dass er richtig ausgesprochen wird.

Im Sinne von vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung kommt dem reflektierten Umgang mit Namen eine große Bedeutung zu. Besonders bei seltenen Namen oder Namen aus einem anderen Sprachraum stellt sich die Frage, wie der Name richtig ausgesprochen wird. Welche Anrede bietet sich in den jeweiligen Situationen an und fühlt sie sich für die angesprochenen Personen angenehm an? Sind Verniedlichungen der Namen, Kosenamen oder Begleitnamen angebracht oder bewirken sie Unwohlsein beim Gegenüber oder schaffen eine ungewollte Hierarchie zwischen den Gesprächspartner*innen?

Der Junge mit dem falschen Namen

Durch die Leitungsqualifizierung sensibilisiert, fiel der Leitung der Kita Kaltenmoor ein Fallbeispiel in der eigenen Einrichtung auf. Der Name eines Jungen wurde unwissentlich von allen Fachkräften falsch ausgesprochen. Das prägte den Jungen so weit, dass er selbst diese Benennung adaptierte und anstelle

seines eigentlichen Namens verwendete. Er begründete sein Verhalten auf Nachfrage mit „weil alle es tun“, er veränderte einen wesentlichen Bestandteil seiner Identität aufgrund der Reaktionen seines Umfeldes.

An zwei aufeinanderfolgenden Studientagen wurde das Thema mit dem gesamten Kita-Team gezielt aufgegriffen.

Das Team setzte sich mit den eigenen biografischen Erfahrungen zum eigenen Namen auseinander, reflektierte den Umgang mit Namen im pädagogischen Alltag und entwickelte ein Bewusstsein und eine gemeinsame Haltung zum Thema Namen in der Praxis.

Der Umgang mit Namen in der Kita Kaltenmoor

„Ich sehe dich mit deinem Namen, er gehört zu dir, du hast das Recht, dass er richtig ausgesprochen wird“, das ist die Haltung in der Kita Kaltenmoor berichtet die Kita-Leitung Hülya Özdemir-Yildiz. Es sei wichtig, Kinder, Eltern und Kolleg*innen mit korrektem Namen anzusprechen. Die Kolleg*innen achten untereinander darauf, dass Namen auch nach außen hin z.B. am Telefon richtig ausgesprochen werden und korrigieren sich gegenseitig. Sie selbst werde von ihrer stellvertretenden Leitung Stefani Lügering regelmäßig korrigiert, wenn sie ihren eigenen Namen „verdeutsch“ ausspricht, erzählt Hülya Özdemir-Yildiz.

Bei den Kindern achtet das Team darauf, dass sie mit ihren Namen und nicht mit Kosenamen angesprochen werden. Kein Kind soll durch die Verwendung von Verniedlichungen oder Kosenamen in eine Schublade gesteckt und in der Entwicklung eingeschränkt werden, Etikettierungen werden damit vermieden.

Auch bei den Eltern ist es den Mitarbeiter*innen wichtig, die richtige Anrede zu finden und diese korrekt zu verwenden.

Bei Eltern, die unterschiedliche Nachnamen tragen oder die aus ihrer kulturellen Prägung heraus beispielsweise mit dem Vornamen angesprochen werden möchten, erfragen die Mitarbeiter*innen die gewünschte Anrede. Dies vermittelt den Eltern das Gefühl, wertgeschätzt und respektiert zu werden.

Methode

Unsere Namen

In der Kita Kaltenmoor bewährte sich zum Einstieg ins Thema „Namen“ die Methode „Unsere Namen“. Sie wurde an zwei aufeinanderfolgenden Studientagen umgesetzt, könnte aber auch auf zwei Dienstbesprechungen realisiert werden.

- Die Kita-Leitung bereitet für jede*n Mitarbeiter*in eine Moderationskarte vor. Auf die eine Seite der Karte wird der Vorname der Person, auf der anderen Seite der Karte die Bedeutung des Namens notiert.



Auf einer Stellwand werden alle Karten so angepinnt, dass die Seite mit der Bedeutung sichtbar ist.

- Die Kolleg*innen betrachten die vorbereitete Stellwand mit den Bedeutungen der Namen des gesamten Kollegiums. Jedes Teammitglied nimmt als „Hausaufgabe“ zum nächsten Tag die Fragen mit:
 - Was könnte die Bedeutung meines Namens sein?
 - Welche Bedeutung wünsche ich mir für den eigenen Namen?

- Am nächsten Tag hängt jedes Teammitglied eine andersfarbige Moderationskarte mit seinem Namen neben die Karte, von der es glaubt oder sich wünscht, dass diese die Bedeutung des eigenen Namens wieder gibt.

- Nun werden die „Bedeutungskarten“ umgedreht und wieder angepinnt. Jetzt hängen zwei Namen unter- oder nebeneinander. Stimmen beide Namen überein, ist die Bedeutung richtig zugeordnet. Möglicherweise sind die Namen verschieden, dann ist der Namen nicht der richtigen Bedeutung zugeordnet.

Dabei ist zu beachten, dass einem Namen in unterschiedlichen Kulturkreisen, Sprachen oder Mythologien voneinander abweichende Bedeutungen zugeordnet sein können.

- Im Plenum tauschen sich die Mitarbeiter*innen zu folgenden Fragen aus:
 - Welche Auswirkungen hat der eigene Namen auf das Selbst?
 - Kann ich mich mit meinem Namen identifizieren?
 - Wo kommt mein Name her?
 - Welche Bedeutung hat mein Name?
 - Habe ich mir eine andere Bedeutung gewünscht?
 - Hat mich die Bedeutung überrascht?

Die positive Wertschätzung meines Namens im Team hat mir gut getan.

Das hat mir gezeigt, wie wichtig der Namen für jeden Menschen ist.

Warum habe ich mich eigentlich noch nicht früher mit meinem Namen beschäftigt?

Materialkiste

Über Spielmaterialien erschließen sich Kinder die Welt. Kinder werden in ihrer Identitätsentwicklung gestärkt, wenn sie sich in der Lernumgebung, also in Spielsachen, Büchern und in der Raumgestaltung mehrfach mit ihren Vielfaltsaspekten wiederfinden. Hier finden Sie Tipps und Bezugsadressen zu Spielmaterialien und Bücher für Kinder und Literaturempfehlungen für Fachkräfte, die sich intensiver mit dem Thema Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung beschäftigen möchten.

Das Deutsche Kinderhilfswerk und das Institut für den Situationsansatz haben das Kompetenznetzwerk Demokratiebildung im Kindesalter ins Leben gerufen.

In der übersichtlichen Internetpräsenz des Kompetenznetzwerkes finden Sie viele Links zu Bezugsadressen von geeigneten Spielsachen und Büchern.



www.kompetenznetzwerk-deki.de

Ebenfalls auf der Seite des Kompetenznetzwerkes hat die Fachstelle Kinderwelten eine Checkliste zur diversitätsbewussten Auswahl von Spielsachen verlinkt. Über den QR-Code kommen Sie direkt zur Checkliste.



Weitere empfehlenswerte Adressen:

www.diversity-spielzeug.de

www.inklusive-shop.ariadne.de/themenwelten/erzieherinnen-shop/

www.kita-global.de/material/

www.vielfalt-erfahrenswert.de

www.vielfalt-mediathek.de

www.tebalou.shop



Box mit Emotionskarten, die Kinder unterstützen, Gefühle zu benennen.

gesehen auf www.timetex.de



Babypuppen mit Downsyndrom

gesehen auf www.tebalou.shop



Magnetblockset für unzählige Möglichkeiten, Familien zu erstellen

gesehen auf www.diversity-spielzeug.de



Memory „Little Feminist“ mit farbigen Portraits von Frauen, die Geschichte geschrieben haben

gesehen auf www.vielfalt-erfahrenswert.de



gesehen auf

www.inklusive-shop.ariadne.de



Stoffpuppen auf www.tebalou.shop

Eine von der **Fachstelle Sprache** der Hansestadt zusammengestellte Auswahl an Fach- und Bilderbüchern können Sie am Standort der Ratsbücherei Am Marienplatz 3 ausleihen.

Die „**Inklusionskiste Kita**“ ist mit Bilderbüchern und Fachbüchern zu den Themen Vielfalt in der Kita und Partizipation gefüllt. Sie ist kostenlos bei der Kita-Fachberaterin der Hansestadt Lüneburg, Henrike Weßeler (Kontakt: 04134 309 3643), auszuleihen.



Inklusionskiste Kita

Unsere Fachbuchempfehlungen

Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen: Gemeinsam leben, spielen und lernen

Hrsg: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. ISBN: 978-3-944763-36-1

Inklusion in der Kitapraxis

Hrsg: Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten
Verlag: wamiki

Band 1: Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten
ISBN: 978-3-945810-21-7

Band 2: Die Lernumgebung vorurteilsbewusst gestalten
ISBN: 978-3-945810-22-4

Band 3: Die Interaktion mit Kindern vorurteilsbewusst gestalten
ISBN: 978-3-945810-23-1

Band 4: Die Zusammenarbeit im Team vorurteilsbewusst gestalten
ISBN: 978-3-945810-24-8

Band 5: Die Kita vorurteilsbewusst leiten
ISBN: 978-3-945810-39-2

Band 6: Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten
Methodenhandbuch
ISBN: 978-3-945810-40-8

Handbuch Inklusion

Hrsg: Petra Wagner. Verlag Herder. ISBN: 978-3-451-32705-6

Inklusion in Kindertageseinrichtungen - Eine Frühpädagogik der Vielfalt

Hrsg: Anke König, Ulrich Heimlich. Verlag Kohlhammer. ISBN: 978-3-17-034713-7

Quellenverzeichnis

- 1 Wagner, P. (o.J.). Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung als inklusives Praxiskonzept in der Kita. https://www.kath-kita-bayern.de/sites/default/files/doc/1/wagner_vorurteilsbew-bildung-erziehung-110915_0.pdf; Zugriff am 10.08.2020
- 2 Prengel, A. (2020). Pädagogik der Vielfalt im Kindergarten. In: König, A. & Heimlich, U. (2020): Inklusion in Kindertageseinrichtungen: Eine Frühpädagogik der Vielfalt. (S.32). Kohlhammer
- 3 In Anlehnung an: Booth, Tony u.a.: Index für Inklusion
- 4 Die Pädagogik der Vielfalt wurde als Konzept von Annedore Prengel (2006 und 1993) entwickelt, die als Erste die Vielfaltdimensionen Ethnizität, Geschlecht und Beeinträchtigung miteinander verbunden hat.
- 5 Haug, P. (2008). Inklusion als Herausforderung der Politik im internationalen Kontext. In: Kreuzer, M. & Ytterhus, B. (Hrsg.), Dabei sein ist nicht alles. Inklusion und Zusammenleben im Kindergarten.(S.40).reinhardt
- 6 Sulzer, A.; Wagner, P. (2011). Inklusion in Kindertageseinrichtungen-Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. Wiff Expertisen. Deutsches Jugendinstitut e.V.
- 7 ebd.: S.26 ff.
- 8 ebd.: S.39
- 9 ebd.: S. 58
- 10 ebd.: S.49
- 11 Der Ansatz der Vorurteilbewussten Bildung und Erziehung ist eine Adaption des „Anti-Bias-Approach“, eines Ansatzes gegen Einseitigkeiten und Diskriminierung für Kinder ab zwei Jahren, der in den 1980er Jahren von Louise Derman-Sparks in den USA mitentwickelt wurde.
- 12 In Anlehnung an das viel zitierte Postulat von Theodor W. Adorno (1951) „Ohne Angst verschieden sein“.
- 13 Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2016). Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kitas (S. 13).
- 14 Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2019/20), Ziele Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung in der Leitungsqualifikation Lüneburg
- 15 Krause, A. (2018). Wie Kinder hierarchisierte Annahmen über sich und andere entwickeln. In Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.), Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten, Ein Methodenhandbuch (S.21-24). Wamiki
- 16 Wagner, P. (2013). Der Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung als inklusives Praxiskonzept. In Wagner, P. (Hrsg.), Handbuch Inklusion (S. 22ff). Herder
- 17 Schopp, J.; Bozkurt, F. (2006). Martin Bubers Dialogphilosophie in der Praxis mit Migrantinnen - Eltern lernen im Dialog, Johannes Schopp, Systema 3/2006, S. 297ff.
- 18 Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2019/20), Leitungsqualifikation Lüneburg, Referentinnen: Evelyne Höhme & Anke Dietrich
- 18a in Anlehnung an Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2019/20), Leitungsqualifikation Lüneburg, Referentinnen: Evelyne Höhme & Anke Dietrich
- 19 Höch-Corona, J.; Corona, Ch. (2013). Gefühlsmonster, Eigenverlag www.gefuelsmonster.eu
- 20 in Anlehnung an Simon, R.; Ansari, M. (2017). Mein Name hat eine Geschichte. In Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.), Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten (S. 46-49). wamiki
- 21 Richter, S.; Ansari, M. et al. (2017). Ich bin ich. In Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.), Die Lernumgebung vorurteilsbewusst gestalten (S. 29-31). wamiki
- 22 Hausleitner, K. (2017). Kulturelle Vielfalt kennenlernen. In Kinderbüro, die Lobby für Menschen bis 14 (Hrsg.), Kulturelle Vielfalt leben (S. 24 ff)
- 23 Richter, S.; Ansari, M., et al. (2017). Die Familienwand. In Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.), Die Lernumgebung vorurteilsbewusst gestalten (S. 53). Wamiki
- 24 Azun, S.; Boldaz-Hahn, S. et al. (2018) Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten – Ein Methodenbuch. Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.), (S.129ff). wamiki
- 25 Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2019/20), Didaktische Prinzipien, Leitungsqualifikation Lüneburg
- 26 Wagner, P. (2020) Herausforderungen an die pädagogische Praxis. In BIBER – Netzwerk frühkindliche Bildung. Abgerufen auf <https://www.bibernetz.de/wws/vorurteilsbewusste-bildung-erziehung-herausforderung.html>
- 27 Wagner, P. (2020) Achtung Pseudovielfalt: Der touristische Ansatz. In: BIBER – Netzwerk frühkindliche Bildung. Abgerufen auf <http://bibernetz.de/wws/paedagogische-praxis.php>
- 28 Boldaz-Hahn, S. (2007) Vorsicht: Tourismusfalle! Betrifft Kinder 05-06/2007, S. 52 bis 55.
- 29 Hausleitner, K. (2017). Kulturelle Vielfalt erfahren. In Kinderbüro, die Lobby für Menschen bis 14 (Hrsg.), Kulturelle Vielfalt leben (S. 27)
- 30 in Anlehnung an Krause, A. (2013) „Woher kommst du?“ – Wie junge Kinder Herkunftsfragen begreifen. In Wagner, P. (Hrsg.), Handbuch Inklusion (S. 137). Herder
- 31 Hausleitner, K. (2017). Vorurteilsbewusste Bildung leben. In Kinderbüro, die Lobby für Menschen bis 14 (Hrsg.), Kulturelle Vielfalt leben (S. 16-17)
- 32 Keller, M. (2013). Die Entwicklung und Förderung moralischen Denkens und moralischer Gefühle in der Kindheit. In Wagner, P. (Hrsg.), Handbuch Inklusion (S. 81ff). Herder
- 33 Wagner, P. (2020) Achtung Pseudovielfalt: Der farbenblinde Ansatz. In: BIBER – Netzwerk frühkindliche Bildung. Abgerufen auf <http://bibernetz.de/wws/paedagogische-praxis.php>

- 34 Azun, S.; Boldaz-Hahn, S. et al. (2018) Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten – Ein Methodenbuch. Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.), wamiki
- 35 nach dem "Heilbronner Modell zur kollegialen Beratung". Institut für kollegiale Beratung (2020). <https://www.rpz-heilsbronn.de/arbeitsbereiche/berufsbegleitung/kollegiale-beratung/heilsbronner-modell-zur-kollegialen-beratung/>
- 36 Wagner, P.; Aytan, N. et al. (2019): Wir machen uns auf den Weg! Kitas qualifizieren sich für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung. Bericht aus dem Projekt Kita international der Initiative "Fachkräfte sichern"
- 37 Pesch, L. & Sommerfeld, V. (2002). Team Entwicklung. (S. 20ff). Beltz
- 38 Information des Klett Kinderbuchverlags, <https://www.klett-kinderbuch.de/buecher/details/so-bin-ich-und-wie-bist-du.html>
- 39 Information des Tulipanverlages, <https://tulipan-verlag.de/sei-ein-maedchen/>
- 40 Information des Community Editions Verlag, <https://www.community-editions.de/riccardo-simonetti-raffi>
- 41 Information des Carlsen Verlags, <https://www.carlsen.de/hardcover/das-kleine-wir/65643>



Das Projektteam



**Hansestadt
Lüneburg**



**Verband
Sozialtherapeutischer
Einrichtungen e.V.**

Jutta Bauer

Bereich Bildung und Betreuung
Projektleitung

Anja Katharina Grumann

Bereich Bildung und Betreuung
Stellvertretende Projektleitung

Sabine Perten

Bereich Bildung und Betreuung
Projektkoordination

Henrike Weßeler

Bereich Bildung und Betreuung
Projektmitarbeit

Niklas Hampe

Stabsstelle 05
Projektmitarbeit

Wiebke Peters

Bereich Service und Finanzen
Projektverwaltung

Gunda Ennen

VSE e.V.
Projektfachberatung

Katrin Petersen

VSE e.V.
Projektmitarbeit

Silke Westermann

VSE e.V.
Projektmitarbeit

добро пожаловать

Willkommen

καλωσόρισμα

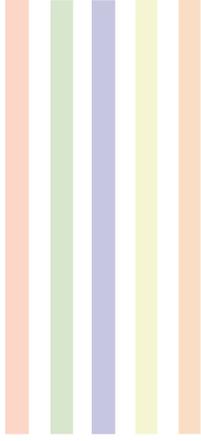
welcome

dobrodošli

ترحيب

hosgeldiniz

خوش آمد



Selbstverständlich
Miteinander



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

добро пожаловать

welcome

dobrodošli

ترحيب

Willkommen

hosgeldiniz

καλωσόρισμα

خوش آمد