

Praxishilfe: Gemeinsam für Vielfalt in der Kita

Teamarbeit

! Relevanz für die Praxis

- ❖ Kinder werden bereits in jungen Jahren von diskriminierenden Verhältnissen beeinflusst und erleben, wie sie und ihre Familien bewertet und bestimmten Kategorien (wie z.B. Geschlecht, Migrationshintergrund, Behinderung, arm/reich) zugeordnet werden (Nuran u.a. 2019).
- ❖ Diese Erfahrungen spielen bei der Identitätsentwicklung eine wichtige Rolle: Das Selbstbild wird konstruiert aus Selbstzuordnungen zu den Kategorien und aus dem, wie man von anderen gesehen und eingeordnet wird (Nuran u.a. 2019).
- ❖ Betroffenen Kindern und deren Familien können wir Kita-Fachkräfte ein Vorbild sein, um Diskriminierung zu durchbrechen. Dazu ist es wichtig, sich gemeinsam als Team auf den Weg zu machen und in einem gemeinsamen Prozess sich mit seinen eigenen Wertevorstellungen und Vorurteilen auseinanderzusetzen (Wagner 2018).

🎯 Ziele für die Praxis

- ❖ „Vor der eigenen Türe kehren“ – Wir fangen bei uns selbst an
- ❖ „Über den Tellerrand hinausschauen“ – Vom Ich zum Wir
- ❖ „Gemeinsam sind wir stark“ – Wir als Team
- ❖ „Wir nehmen eine klare Haltung ein und handeln entsprechend“



Handlungsempfehlungen für die Praxis

-> orientiert am Ansatz vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung© von der Fachstelle Kinderwelten

1) Vorbereitung der Leitung

- ❖ Ermöglicht dem Team einen regelmäßigen, fachlichen Austausch.
- ❖ Sorgt für respektvolle Atmosphäre, damit Reflexion über eigene Vorurteile und Erfahrungen gelingen kann.
- ❖ Aneignung und Information zu Hintergrundwissen.

2) Vorbereitung zum Teamentwicklungsprozess

Der Weg zu einer vorurteilsbewussten Praxis braucht zuallererst Zeit, Regelmäßigkeit und die Bereitschaft, sich darauf einzulassen.

3) Teamveränderung

- ❖ Sich als Team auf einen Veränderungsprozess einlassen.
- ❖ Sich mit den bereits reflektierten Inhalten kritisch auseinandersetzen (Wer sind wir? Teamstärken? Teamschwächen?).

4) Gemeinsame Handlungsleitlinien formulieren und diese regelmäßig reflektieren

Diese stehen allen Mitarbeiter*innen, Eltern, Trägern zur Verfügung.

Es ist von Vorteil, wenn der Träger diesem Prozess zustimmt und Ressourcen (Zeit, Gelder) z.B. für Teamfortbildungen, Supervision freigibt.



💡 Reflexion und Evaluation

Selbstebene, z.B.

- ❖ Welche Erfahrungen habe ich als Kind mit Menschen gemacht, die sich im Hinblick auf ethnische Herkunft, Hautfarbe, Familienkonstellation, sozioökonomischen Status, Religion, etc. von mir unterschieden haben? Empfund ich diese als positive oder negative Erfahrung?
- ❖ Was kennzeichnet meinen soziokulturellen Hintergrund und welchen Einfluss hat dieser auf mein jetziges berufliches Handeln?

Teamebene, z.B.

- ❖ Auf welche Weise überprüfen wir als pädagogisches Team unsere Einstellungen zu Vielfalt und Diversität?
- ❖ Wie werden unterschiedliche Kompetenzen der Teammitglieder wahrgenommen und gestärkt?
- ❖ Wie entwickeln wir eine Teamkultur, die macht- und diskriminierungskritisch ist und es erlaubt, dass sich sowohl der*die Einzelne als auch das Gesamtteam gegen Ungerechtigkeit zur Wehr setzt und diese abbaut?



Checkliste

Selbstebene, z.B.

- Ich begegne meinem Gegenüber wertschätzend / respektvoll.
- Ich achte unterschiedliche Fähigkeiten.
- Unterschiedliche Lebensweisen, z.B. Ernährungsgewohnheiten, Familienkulturen etc. kann ich ohne Wertung stehen lassen.
- Ich greife bei diskriminierenden und negativen Bemerkungen unter Kolleg*innen ein.



Teamebene, z.B.

- Im Team gibt es immer wieder Raum, sich über Vielfalt und Diversität jeglicher Form zu informieren und auszutauschen.
- In der Einrichtung existiert zum Thema Vielfalt und Diversität ein Verhaltenskodex, der für alle verbindlich ist.
- Im Team wird Vielfalt gelebt (z.B. Alter, Herkunft, Sprache).
- Im Team wird die Kommunikation immer wieder auf adultistische Ausdrucksweisen überprüft und wir unterstützen uns gegenseitig dabei.



Leitungsebene, z.B.

- Ich kann bei der Personaleinstellung mitbestimmen.
- Ich erhalte regelmäßig Leitungscoaching.
- Ich werde vom Träger / Fachberatung unterstützt.



Literaturhinweise:

- Nuran, Ayten u.a. (2019): Wir machen uns auf den Weg! Kitas qualifizieren sich für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung. Hamburg / Online: <https://situationsansatz.de/publikationen>
- Benker, Doro (2019): Teamsitzung in der Kita: 10 Methoden für ein gutes Gelingen. Online: www.klett-kita.de
- ISTA/Fachstelle Kinderwelten (2016): Inklusion in der Kitapraxis. Band 4 – Die Zusammenarbeit im Team vorurteilsbewusst gestalten. Berlin: WAMIKI.
- LVR-Landesjugendamt Rheinland (2015): GEMEINSAM VERSCHIEDEN - Empfehlungen für den Einstieg in eine Pädagogik der Vielfalt in Kindertageseinrichtungen. Köln / Online: www.lvr.de
- Wagner, Petra (2018): Kinder brauchen vorurteilsbewusste Erwachsene. Zur Selbst- und Praxisreflexion der pädagogischen Fachkräfte im Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Berlin / Online: <https://situationsansatz.de/publikationen>
- Wertfein, Monika u.a. (2020): PQB – Qualitätskompass. Instrument zur Beobachtung und Reflexion der Interaktionsqualität in Kindertageseinrichtungen. München / Online: www.ifp.bayern.de

Erstellt von Marina Burkowski, Heidrun Ehlerding, Marina Hildebrandt, Irmengard Massinger
Herausgegeben von der Nürnberger Arbeitsgemeinschaft Kindertageseinrichtungen