



## Handlungsempfehlungen für die Praxis

### **Erstellt von:**

Marina Burkowski (ISKA, Fachdienst für Flüchtlingsintegration)  
Heidrun Eherding (Integratives Familienzentrum Globus)  
Marina Hildebrandt (vormals Stadt Nürnberg, Jugendamt, Städtische Kindertagesstätten)  
Irmengard Massinger (vormals Evangelisches Familienzentrum Nürnberg)

*Team-  
entwicklung  
braucht  
Rahmen-  
bedingungen*

Neben der Bereitschaft des Teams, sich mit diesen Themen auseinander zu setzen und in einen gelingenden Prozess einzusteigen, ist es von Vorteil, wenn der Träger diesem Prozess zustimmt und sich ebenfalls für diese Haltung einsetzt. Er sollte hinter der Einrichtung stehen und Ressourcen freigeben (Zeit, Gelder). Auch Teamfortbildungen und eine begleitende Supervision sind eine ideale Ergänzung und wichtige Bausteine für die weitere Arbeit.

### **Vorbereitung der Leitung**

Der Kita-Leitung kommt eine besondere Rolle in diesem Prozess zu. Sie braucht eine klare Struktur, um die Thematik im Alltag erlebbar zu machen. Sie ermöglicht dem Team einen regelmäßigen, fachlichen Austausch zum Thema Vielfalt und schafft Raum und Zeit in Teambesprechungen für die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung zu Vielfalt und Verschiedenheit. Die Leitung sorgt für eine respektvolle Atmosphäre, damit auch die Reflexion über eigene Vorurteile und Erfahrungen gelingen kann. Hierzu ist die Aneignung und Information zu Hintergrundwissen besonders wichtig.

### **Vorbereitung zum Teamentwicklungsprozess**

Der Weg zu einer vorurteilsbewussten Praxis braucht zuallererst Zeit, Regelmäßigkeit und die Bereitschaft, sich – entgegen der ersten Impulse – auf die Thematik einzulassen. Zu verstehen, dass jeder von uns, je nach gesellschaftlicher Position, Teil eines Systems ist, das bereits junge Menschen ausgrenzt, diskriminiert und benachteiligt. Dies zu erkennen, fällt häufig besonders Kolleg\*innen schwer, die ihren Beruf lieben und tagtäglich versuchen, das Beste für die Kinder zu erreichen. Sie behandeln doch bereits alle Kinder so gerecht wie nur möglich.

Daher ist es besonders wichtig, zeitliche Ressourcen zu ermöglichen, einen längeren Prozess einzuplanen und eine klare Abgrenzung des Themenbereichs zu alltagsrelevanten Themen zu schaffen.

### **Teamveränderung**

Es geht darum, sich als Team auf einen Veränderungsprozess einzulassen und sich mit den bereits reflektierten Inhalten kritisch auseinanderzusetzen. Auch die Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit müssen sichtbar gemacht werden und es sollten gemeinsam Überlegungen stattfinden, welche weiteren Schritte notwendig sind.

Zum Prozess gehören zudem kritische Fragestellungen im Sinne von „Wer sind wir?“ im Team und als Team oder „Was sind unsere Teamstärken und -schwächen?“

### **Gemeinsame Handlungsleitlinien formulieren und diese regelmäßig reflektieren**

In den gemeinsam erarbeiteten Handlungsleitlinien oder Standards sollte nun schriftlich festgelegt werden, wie die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse umgesetzt und gelebt werden. Diese stehen allen Mitarbeiter\*innen, den Eltern und dem Träger zur Verfügung.



## Themenbereich Teamarbeit



### Literaturtipp

Eine gute Einführung in den Prozess der diversitätssensiblen Teamentwicklung finden Sie hier:

Ayten, Nuran; Richter, Sandra; Ringkamp, Tajan; Wagner, Petra (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“

In: Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. und ISTA Institut für den Situationsansatz/  
Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der INA Berlin gGmbH  
(Hrsg.). Hamburg: Verfügbar unter:

<https://situationsansatz.de/publikationen/wir-machen-uns-auf-den-weg-kitas-qualifizieren-sich-fuer-vorurteilsbewusste-bildung-und-erziehung/> (zuletzt aufgerufen am 16.06.2023)