



## Relevanz und Ziele für die Praxis

**Erstellt von:**

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

Kinder werden bereits in jungen Jahren von diskriminierenden Verhältnissen beeinflusst und erleben, wie ihre Familien bewertet werden und bestimmten Kategorien zugeordnet werden.<sup>1</sup>

Die Kategorien spielen bei der Identitätsentwicklung von Menschen eine wichtige Rolle, das Selbstbild wird konstruiert aus Selbstzuordnungen zu den Kategorien und zu einem großen Teil aus dem, wie man von anderen gesehen und eingeordnet wird.<sup>2</sup>

Genau diesen Kindern und auch ihren direkten Bezugspersonen können wir, die pädagogischen Fachkräfte, in den Kitas ein Vorbild sein, um rassistische Denkmuster zu durchbrechen. Dazu wäre es wichtig, sich gemeinsam als Team auf den Weg zu machen und in einem gemeinsamen Prozess sich mit seinen eigenen Bildern und Vorurteilen auseinanderzusetzen. Sind einzelne Teammitglieder dabei, Ungerechtigkeiten, Diskriminierung oder Einseitigkeiten aufzudecken, so ist es nicht immer einfach, dies anzusprechen. Sie brauchen Gleichgesinnte im Team, eine Leitung, die sie unterstützt, idealerweise einen Teamkonsens für Gerechtigkeit und gegen Ausgrenzung.<sup>3</sup>

Im Idealfall spiegelt das Team einer Einrichtung die Vielfalt in unserer Gesellschaft wider.

Vielfalt in einem Team kann sehr vielschichtig betrachtet werden:

Da wären zum Beispiel die äußeren Merkmale, wie Alter, Hautfarbe, Geschlecht. Weitere Merkmale ergeben sich aus den unterschiedlichen Biografien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Wo komme ich her? Aus welchem Land komme ich? Habe ich in einer Großstadt gelebt? Habe ich Geschwister? ...).

Ein weiterer Aspekt sind die jeweils individuellen Werte der einzelnen Teammitglieder:

Ist mir meine Religion wichtig? Lebe ich sie? Was ist mir wichtig? Finde ich mich mit meinen Werten in der Einrichtung wieder?

Zudem gilt es, die eigene Rolle im Team zu reflektieren:

Wo ist mein Platz im Team? Werde ich mit meinen Fähigkeiten und Kompetenzen gesehen? Kann ich sie leben? Oder werde ich auf bestimmte Aspekte z.B. meine Muttersprache reduziert? Erlebe ich Diskriminierung?

Im Vordergrund steht, sich bewusst zu werden, dass es sich um einen Prozess handelt, der Zeit und eine Bereitschaft zur Weiterentwicklung und dauerhaften Reflexion benötigt.

<sup>1</sup> Ayten, Nura; 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: Seite 10.

<sup>2</sup>Ebd. Seite 11

<sup>3</sup> Wagner, Petra (2018): Kinder brauchen vorurteilsbewusste Erwachsene. Zur Selbst- und Praxisreflexion der pädagogischen Fachkräfte im Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Seite 3.



### **„Vor der eigenen Türe kehren“ – Wir fangen bei uns selbst an**

Dies beinhaltet, sich mit sich selbst auseinander zu setzen, seine eigenen Werte zu definieren, sich auf die eigene Geschichte einzulassen und diese zu betrachten, verdeckte Prägungen und Erwartungen zu erkennen und anzuerkennen und daraus resultierende Verhaltensmuster zu verstehen beziehungsweise zu hinterfragen.

### **„Über den Tellerrand hinausschauen“ – Vom Ich zum Wir**

Der klare Blick auf die eigenen Prägungen und Werthaltungen und allem was dazugehört erleichtert es, sich auf die Geschichten und Prägungen der Teamkolleg\*innen einzulassen und ermöglicht, manches in einem anderen Licht zu sehen. Die Grundlage um einen vertrauensvollen Raum zu schaffen, ist eine wertschätzende und offene Kommunikation innerhalb des Teams.

### **„Gemeinsam sind wir stark“ – Wir als Team**

Es sollte den Teams die Möglichkeit gegeben werden, sich gemeinsam auf den Weg zu machen, Neues hinzuzulernen, Offenheit für Neues zu entwickeln, offene und verdeckte Zuschreibungen aufzudecken, sich gegenseitig zu helfen und zu unterstützen und sich gemeinsam den Herausforderungen des Alltags zu stellen (zum Beispiel Gewalt, dominante Eltern, unterschiedliches Rollenverständnis, ...).

### **„Wir nehmen eine klare Haltung ein und handeln entsprechend“**

Das Ergebnis eines solchen Teamentwicklungsprozesses ist es, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln in Bezug auf diversitätssensibles und diskriminierungskritisches Handeln innerhalb der eigenen Einrichtung. Dieses wird sichtbar und erlebbar durch eine klare Positionierung als Team gegenüber Kindern, ihren Eltern aber auch nach außen hin (zum Beispiel im Leitbild der Einrichtung).