

„Erfahrung, wie schwer eine adäquate, spontane Reaktion fällt.“

„Einen Schritt zurückgehen zulassen, um genauer zu schauen, in mich zu hören und zu beobachten.“

„Ich nehme die Kommunikation mit Kindern bewusster wahr.“

„In erster Linie ist es doch immer Arbeit mit sich selbst.“

„Im Arbeitsalltag verliere ich auch mal den Blick für ‚Feines‘. Das Thema Kivobe hat mich dafür wieder sensibilisiert.“

„Ich habe erkannt, wie stark meine Erfahrungen mein Handeln beeinflussen.“

Erprobt und für gut befunden in 18 Einrichtungen der AWO Thüringen und Oberbayern

„Das wichtigste für mich ist, eigene Einstellungen und Normen nochmals zu hinterfragen.“

„Für mich hat sich bereits deutlich gezeigt, wie wichtig es ist, dass das Team von Beginn an ‚offen‘ für das Thema ist.“

„Ich habe mich selbst bei manchen Begrifflichkeiten ‚ertappt‘ gefühlt.“

„Die erlebte Hilf- und Machtlosigkeit nach Jahrzehnten später als Gebräuchliches.“

Praxisbuch Kivobe

Methoden, Materialien und Strategien für die vorurteilsbewusste Praxis und Struktur in der Kindertagesbetreuung

aus dem Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“

„In der Arbeit der eigenen Grenzen stößt man immer wieder an seine Grenzen.“

„Oft muss ich hinter die ‚Fassade‘ schauen, um zu begreifen, warum manche Dinge so schwierig umzusetzen sind.“

„Der gute alte Nach- und Hinterfragen, uns pädagogisch und pädagogisch offen und neugierig zu bleiben.“

„Ich muss mir zwei oder drei mal mehr nachsagen, bevor ich etwas sage oder gleich handle.“

Impressum

Herausgeber

AWO Bundesverband e. V.
Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: awo.org

Verantwortlich

Wolfgang Stadler, Vorsitzender des Vorstandes

Redaktion

Lucas Kriegbaum
Dr. Katja Ludwig
Sabina Smajic

Satz/Layout

textsalz – Linda Kutzki

Druck

PMS Reichhart, Alsdorf

© AWO Bundesverband e. V., Berlin. Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt, beim AWO Bundesverband e. V.

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des AWO Bundesverbands e. V.

Alle Rechte vorbehalten.

März 2020



Gefördert vom:



Das Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ wurde im Rahmen des Programms „rückenwind+“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Der Druck des Praxisbuches wurde durch das BMFSFJ finanziert.

Inhaltsverzeichnis

Ein Wort vorweg	4
Aufbau des Praxisbuchs	5
1 Warum und wie das Projekt entstanden ist	6
Warum heißt es „Kindern vorurteilsbewusst begegnen“?.....	6
Wie begann es an den Standorten?.....	7
2 Anregungen für die Einrichtungsteams	10
2.1 Anfangen: Erste Einstiege mit den Teams.....	10
2.2 Schätze in der Prozessbegleitung: Themenbezogene Methoden und Materialien.....	15
2.3 Umgang mit Widerständen und Herausforderungen – Hinfallen und wieder aufstehen.....	29
2.4 Ideen zum Projektabschluss und Dranbleiben.....	32
3 Anregungen für Träger, Prozessbegleitung, Fachberatungen/-stellen und Leitung	35
3.1 Empfehlungen für die Verantwortungsebene: Die Welle wird weitergetragen.....	35
3.2 Prozessbegleitung: Von Inputs und Outputs.....	42
3.3 Fortbildungsplanung: Den Horizont erweitern.....	44
3.4 Raum schaffen: Nicht im eigenen Saft schmoren.....	49
Ein Wort zum Schluss	50
Anhang	51
Übersicht aller Methoden.....	51
Arbeitsvorlagen.....	54
Methode „Wunschkrone“.....	58
Methode Walnusskette.....	59
Methode „Kinderkonferenz & Kindersprechstunde“.....	60
Was wir noch an Wertvollem gefunden haben – Strandgut.....	60
Dokumentation der Abschlusstagung.....	62
Tagungsprogramm.....	63
Quellenverzeichnis	70

Ein Wort vorweg

Liebe*r Leser*in,

seit der „Dortmunder Erklärung: Inklusion – Auch bei uns!“ des AWO-Präsidiums von 2013 ist die Umsetzung von Inklusion eine Selbstverpflichtung für die gesamte Arbeiterwohlfahrt, ihre Einrichtung und Mitarbeitenden. Es ist also eine zentrale Herausforderung, die abstrakte Begrifflichkeit in die Praxis zu überführen und zu einem Ausgangspunkt des alltäglichen Handelns in allen Arbeitsfeldern zu machen.

Bereits in den Projekten „InDuBi – Inklusion durch Bildung“ und „Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung“ konnte der AWO Bundesverband e.V. Erfahrungen mit inklusiven Prozessen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und auf diversen Hierarchieebenen sammeln. Mit dem Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ wurde darauf reagiert, dass sich in vorherigen Projekten die (Selbst-)Reflexion und Biographiearbeit als eine zentrale Voraussetzung für professionelles Handeln und eine professionelle Haltung herausgestellt hatte. Zu diesem Handeln gehört insbesondere ein offener, wertschätzender und vorurteilsbewusster Umgang mit allen Menschen. Ausgehend davon, dass Menschen bereits in der Kindheit bewusst Diskriminierung, Ungerechtigkeit und bestehende Machtverhältnisse wahrnehmen und reproduzieren, sollte das Personal von Kindertageseinrichtungen sensibel mit Prozessen des Ein- und Ausschlusses (Inklusion/Exklusion) – auch bei sich selbst – umgehen und diese reflektieren können. Dies war der Ausgangspunkt für das Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“.

Im März 2017 hat sich der AWO Bundesverband daher auf den wichtigen und notwendigen Weg gemacht, eine inklusive Willkommenskultur in Kindertageseinrichtungen zu schaffen. Dies geschah mit dem Bewusstsein, bei sich selbst anfangen zu dürfen, um gewünschte Änderungen im Umgang mit allen Akteur*innen, die einem im Alltag in der Kindertagesbetreuung begegnen, herbeizuführen. Ziel war die (Selbst-)Reflexion der Strukturen, Kulturen und Praxis sowie die Stärkung einer aktiven Positionierung gegenüber Ausgrenzung und Diskriminierung. Die Umsetzung dieser Ziele leistet einen Beitrag für Bildungsgerechtigkeit sowie kindgerechter individueller Entfaltung.

Die Erfahrungen des Projektprozesses mit unterschiedlichen Akteur*innen im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung (Trägervertreter*innen, Referent*innen, Fachberatungen/-stellen und vor allem Einrichtungsleitungen sowie pädagogischen Fachkräften) wurden von den Projektverantwortlichen in diesem Praxisbuch zusammengetragen. Es bietet Anregungen, Methoden, Materialien und Strategien für die Gestaltung einer vielfaltsbejahenden und vorurteilssensiblen Praxis, Kultur und Struktur in der Kindertagesbetreuung.

Wolfgang Stadler
Vorstandsvorsitzender Arbeiterwohlfahrt
Bundesverband e.V.

Aufbau des Praxisbuchs

Im Projekt Kivobe wurde in insgesamt 18 Kindertageseinrichtungen und Horten in Oberbayern und Thüringen eine intensive, über zwei Jahre anhaltende Auseinandersetzung mit den Themen Inklusion, Vielfalt, Diskriminierung, Partizipation und Vorurteilen geführt und von den Projektmitarbeiter*innen eng begleitet. Der dringlichste Wunsch aus den Einrichtungen im Vorfeld der Begleitung war der nach Handhabbarkeit und konkreten Umsetzungsideen. So haben wir uns gemeinsam mit Einrichtungsleitungen, pädagogischen Fachkräften und Fachberatungen/-stellen auf den Weg gemacht, adäquate Methoden und Materialien, für die auch Zeit und Raum im pädagogischen Alltag ist, zu sammeln und zu erproben. Dieses Praxisbuch orientiert sich an den Handlungsfeldern der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung (Interaktion mit Kindern, Lernumfeld, Zusammenarbeit mit Familien und Zusammenarbeit im Team) der Fachstelle Kinderwelten sowie an den aus der Projektpraxis hervorgegangenen Kernthemen:

- Biografie betrachten
- Zusammenarbeit im Team
- Partizipation von und mit Kindern
- Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren
- Reflexion von Praxis und Strukturen
- Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden

Mit diesem Praxisbuch möchten wir die Leser*innen an unseren speziellen und besonderen Momenten, Erkenntnissen und Erlebnissen in der Auseinandersetzung mit dem Thema, dem Entwicklungsprozess und aus unserer Sicht gelungenen Situationen teilhaben

lassen. Es geht nicht darum, ein weiteres Buch zum Thema zu verfassen, sondern von den im Projekt erlebten Erfolgen und Herausforderungen zu berichten.

Im ersten Kapitel finden Sie Informationen der Projektverantwortlichen zum Projekt selbst, die von ihren Erfahrungen im Umsetzungsprozess berichten. Ebenso finden Sie Ausführungen zu den für uns zentralen Themen professionelle Haltung und Selbstreflexion, die aus unserer Sicht eine zentrale Rolle in Veränderungsprozessen des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung spielen. Dazu dokumentieren wir auch Methoden und Materialien, die wir in der Umsetzung als hilfreich erlebt haben.

Das zweite Kapitel beinhaltet sogenannte „Schätze“, also Themenbereiche und Erfahrungen, die uns besonders wichtig sind. Dies gibt lediglich einen Ausschnitt der umfangreichen Erfahrungen aus 18 bayerischen und thüringischen Kindertageseinrichtungen wieder. Im Anhang finden Sie im „Strandgut“ darüber hinaus vielfältige Methoden, Checklisten und ergänzende Hinweise zu hilfreichen Quellen. Damit haben Sie die Möglichkeit, sich Anregungen für Ihren eigenen Umsetzungsprozess vor Ort zu holen. Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg bei der Umsetzung.

Im letzten Kapitel drei möchten wir uns an die Verantwortlichen der Entscheidungsebene wenden. Es geht darum, zu zeigen, dass die Unterstützung durch Träger, Fachberatung und Leitung elementar wichtig ist. Sie setzen die Rahmenbedingungen, schaffen Raum und Zeit, stellen aber auch die Ressourcen zur Verfügung, die nötig ist, um den Veränderungsprozess in Gang zu bringen und aufrechtzuerhalten.

Die Zitate an den Seitenränder sind von Kivobe-Teilnehmenden und sollen einen Einblick in die Projektpraxis geben.

1 Warum und wie das Projekt entstanden ist

„Die Zahl der institutionell betreuten Kinder unter drei Jahren [ist] von 297.000 im Jahr 2007 auf 665.000 im Jahr 2018 gestiegen. Mittlerweile nehmen 81 % der Kindertageseinrichtungen auch Kinder unter drei Jahren auf, ein Zuwachs von 15 % seit 2007. Im selben Zeitraum ist auch die Zahl der Kinder mit besonderem Förderbedarf [...] von rund 57.100 auf 84.600 (+48 %) gewachsen. [...] Während 2007 nur rund ein Viertel mindestens ein Kind mit (drohender) Behinderung betreute, waren es 2018 bereits 37 %. Nicht zuletzt ist die Zahl der Kinder, die in ihren Familien eine andere Sprache als Deutsch sprechen, zwischen 2007 und 2018 um 55 % auf knapp 695.000 gestiegen.“¹

Während das Zitat lediglich den Zuwachs der Anteile der Kinder nach den Vielfaltsdimensionen Sprache, Alter und Behinderung beleuchtet, verändern sich gleichzeitig auch die Zusammensetzung der Teams (u.a. Anstieg der Fach- und Leitungskräfte mit akademischem Abschluss und männlichem Geschlecht) und die Lebenslagen der begleiteten Familien (Regenbogenfamilien, Ein-Eltern-Familien, Familien mit Fluchthintergrund etc.). Diesen Entwicklungen, aber auch den bestehenden vielfältigen Lebenslagen der Familien adäquat zu begegnen sowie Kindern und Familien gerecht zu werden und nicht (un-)bewusst auszuschließen, war Ziel des Projekts Kivobe. Hierfür wurden Einrichtungsteams, -leitungen und -träger fachlich unterstützt und über zwei Jahre begleitet.

Entlang der genannten Entwicklungen sehen Wissenschaftler*innen der Frühen Kindheit das Wissen um und die Praxis eines feinfühligsten, gleichberechtigten Umgangs mit und die offene, wertschätzende Haltung zur persönlichen, kindlichen und familiären Vielfalt als elementare Qualitätsmerkmale der Pädagogik an.² Um diese Qualität in der Praxis, Kultur und Struktur der Kindertagesbetreuung zu verankern bedarf es Prozesse der Qualifizierung und (Selbst-)reflexion. Ein Ansatz dies zu verwirklichen, ist der der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung der Fachstelle Kinderwelten (im Institut für den Situationsansatz), welcher neben weiteren Konzepten als Arbeitsgrundlage in diesem Projekt diente.

Im Arbeitsalltag verliere ich auch mal den Blick für Feines. Das Thema Kivobe hat mich dafür wieder sensibilisiert.

Warum heißt es „Kindern vorurteilsbewusst begegnen“?

Im Mittelpunkt des Projekts Kivobe stand die Erkenntnis, dass jeder Mensch bereits in seinen ersten Jahren Vorurteile erwirbt und niemand vorurteilsfrei ist. Vorurteile umfassen nach Allport (1954, 1971) stabile (in der Regel) negative Einstellungen gegenüber Personen, Personengruppen oder Objekten. Von einzelnen Eigenschaften wird auf Eigenschaften einer Gruppe geschlossen. Vorurteile besitzen einen emotionalen Gehalt, vermitteln u.a. Orientierung, strukturieren Gedanken, geben vermeintlich Sicherheit und vereinfachen alltägliche Entscheidungen.³ Sie führen jedoch zu Handlungen und Strukturen, bei denen Menschen abgewertet oder benachteiligt werden können. Eine systematische Reflexion der persönlichen Biografie und Privilegien sowie der Strukturen und pädagogischen Handlungspraxis ist notwendig, um ungerechter Praxis vorzubeugen, diskriminierende Strukturen abzubauen und damit einen wesentlichen Beitrag zur pädagogischen Qualität zu leisten. Dies war der Ausgangspunkt der Arbeit der Projektreferentinnen vor Ort in den Kitas.

Der Begriff „vorurteilsbewusst“ ist dabei eine Wortkonstruktion der Fachstelle Kinderwelten, die in dem Versuch, den Anti-Bias-Approach⁴ von Louise Derman-Sparks und anderen aus den Vereinigten Staaten von Amerika auf das deutsche System der Kindertagesbetreuung zu übertragen, und ausgehend davon, dass kein Mensch vorurteilsfrei sein kann, nach einem Äquivalent in der deutschen Sprache suchte. Die

1 Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2019), S. 10

2 vgl. beispielsweise Kägi, S. et al. 2019/Nentwig-Gesemann, I. et al. 2012

3 vgl. Aronson, E. et al. (2004), S. 492f.

4 Derman-Sparks, Luise (1989): Anti-Bias-Curriculum. Tools for empowering young children. NAEYC: Washington

Fachstelle des Instituts für den Situationsansatz entwickelte mit dem Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung ein „inklusives Praxiskonzept“, welches sich durch den Kampf für Bildungsgerechtigkeit als explizit politisch versteht. Der Ansatz bietet eine detaillierte Umsetzungsstrategie für den sensiblen Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen, eine systematische Reflexion der Praxis und Strukturen sowie für den aktiven Einsatz gegen Ausgrenzung und Diskriminierung in der Kindertagesbetreuung.⁵

Das Projekt Kivobe kooperierte mit der Fachstelle Kinderwelten u.a. bei der Durchführung des „Grundlagenkurses als Multiplikator*in für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“, an dem die Projektreferent*innen und -verantwortlichen aus den Einrichtungen sowie Fachberatungen/-stellen der Standorte in Thüringen und Oberbayern teilnahmen. Zudem orientierte sich die Begleitung der Einrichtungsteams an dem Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung und verband ihn mit weiteren partizipations- und inklusionsorientierten Konzepten, Methoden und Materialien.

Wie begann es an den Standorten?

*„Meine Motivation war es, die Kolleg*innen dafür zu sensibilisieren, dass ihre Pädagogik mehr auf die Bedürfnisse der Kinder ausgerichtet wird und weg von dem oftmals vorurteilsbelasteten Bild vom Kind“*

Die beteiligten Einrichtungen aus Oberbayern und Thüringen sind in der Zusammensetzung sehr vielfältig. Sowohl innerhalb der Teams (am Beispiel Oberbayern siehe Abbildungen I–III) als auch mit Blick auf die Kinder und Eltern weisen die Einrichtungen beispielsweise eine breite Altersspanne, unterschiedliche Herkunftsländer, körperliche und kognitive Voraussetzungen und Lebenslagen auf.

Diese Vielfalt erfordert von den pädagogischen Fach- und Leitungskräften ein inklusives und partizipatives Arbeiten. Um diesen Herausforderungen gerecht werden zu können, meldete das Personal Unterstützungs- und Begleitungsbedarf an.

Zusammensetzung des Personals nach Altersgruppen

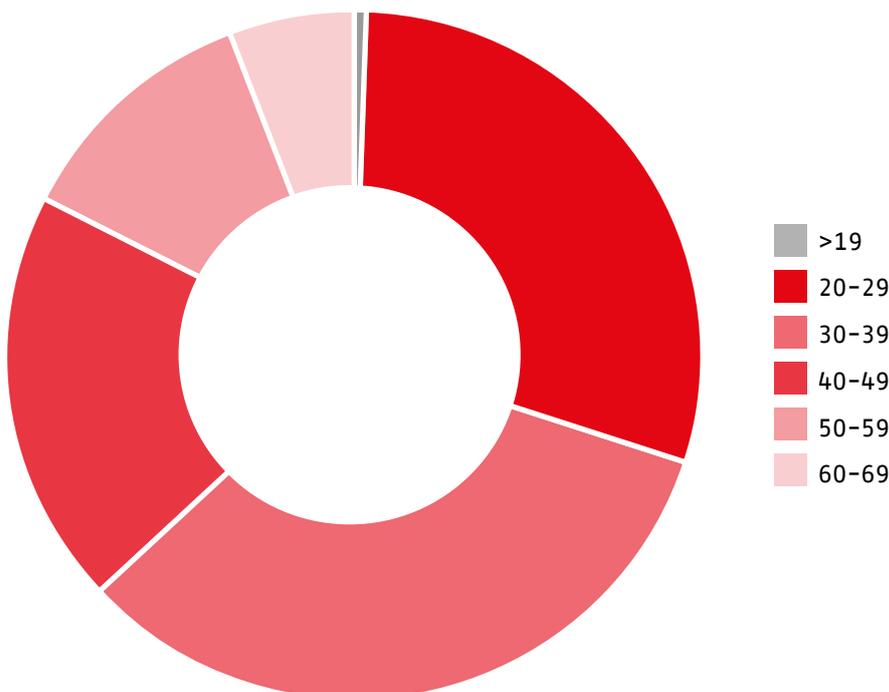


Abbildung I: Vielfalt in den Einrichtungsteams nach Alter

5 vgl. Nuran Yiğit 2019

Zusammensetzung des Personals nach Tätigkeit

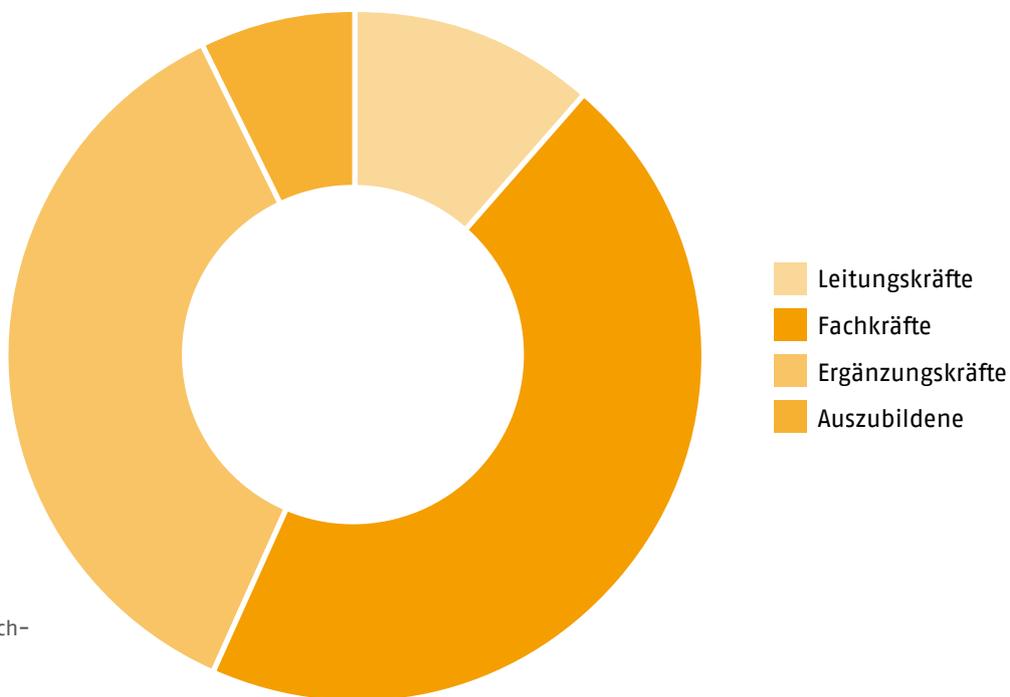


Abbildung II: Vielfalt in den Einrichtungsteams nach Tätigkeit

Zusammensetzung des Personal nach Nationalität

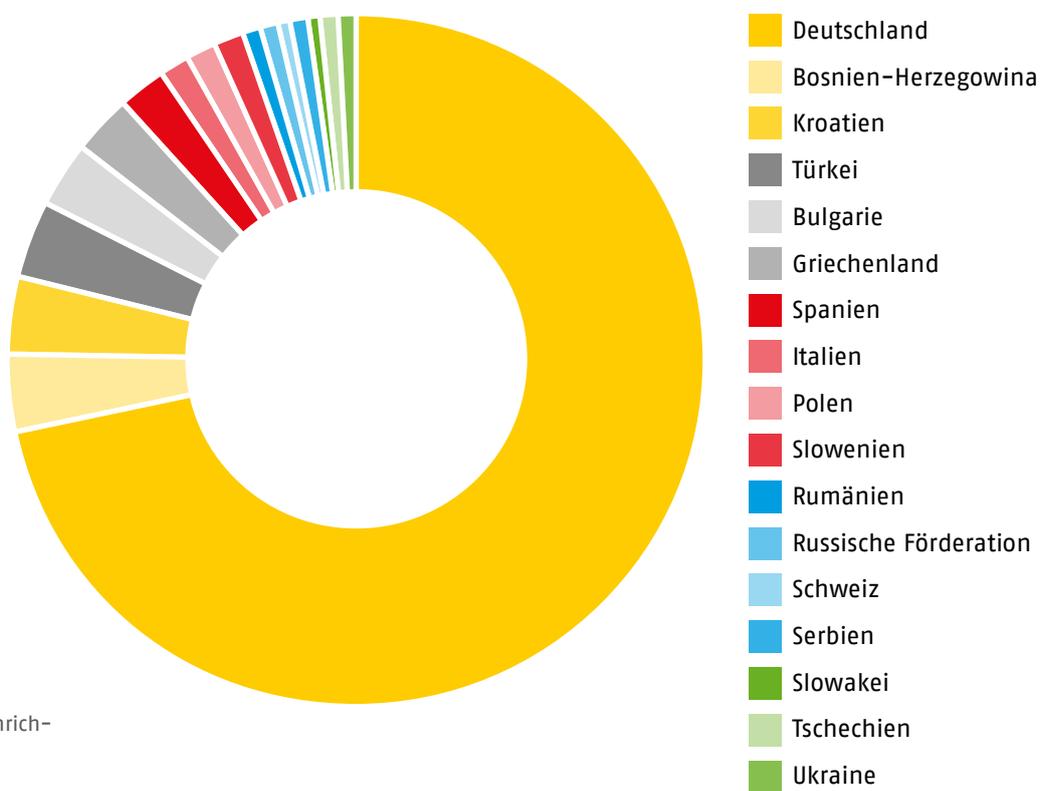


Abbildung III: Vielfalt in den Einrichtungsteams nach Nationalität

In der Begleitung vor Ort setzten die Referentinnen die Arbeit an der eigenen Haltung in den Mittelpunkt. Im Fokus standen dabei die eigene Erziehung und Sozialisation, Erfahrungen und Überzeugungen, die jede*r im Laufe seines*ihres Lebens gesammelt hat. Inwieweit hat sie das geprägt? Wie wirken sich diese auf die pädagogische Handlungspraxis aus? Welche Handlungen sind bewusst, was davon findet eher unbewusst statt? Diese und ähnliche Fragen wurden systematisch beleuchtet und auf ihre Daseinsberechtigung überprüft. Erfahrungen und Rückmeldungen von Teilnehmer*innen haben gezeigt, dass die Zusammenarbeit im Team die Basis für jedes weitere Themen- und Einsatzfeld ist. Erst wenn jede*r Einzelne im Team sich ihrer*seiner Vorurteile und Schubladen bewusst ist und deren Auswirkungen auf die eigene Handlungspraxis wahrnehmen und nachvollziehen kann, dann erst ist die Auseinandersetzung mit weiteren Feldern möglich.

Sowohl in Oberbayern als auch in Thüringen haben neun Einrichtungen am Projekt teilgenommen. Von der Krippe über Kinderhäuser bis hin zum Hort waren alle Einrichtungsarten vertreten.

*„Weil es meine Herzensangelegenheit ist, also dass wir uns und v.a. den Kindern vorurteilsbewusst begegnen. Ich finde, dass jeder Mensch als etwas Besonderes wahrgenommen werden sollte, was er ja auch mit seiner Vielfältigkeit ist. Ich wollte da einfach noch mehr Wissen haben und Methoden kennenlernen, wie ich eine entsprechende Haltung in meinem Team entwickeln kann, wie ich die Inhalte in mein Team bringe, damit wir den pädagogischen Alltag vorurteilsbewusst gestalten können. Wie können wir die Schubladen abbauen, die wir ja haben, wie funktioniert das, dass es den Kindern, Teamkolleg*innen und Eltern in unserem Haus gut geht?“*

Für mich hat sich bereits deutlich gezeigt, wie wichtig es ist, dass das Team von Beginn an offen für das Thema ist.

Thüringen

- Kita Fuchsgrund, Erfurt
- Kita Sonnenschein, Ilmenau
- Kita Blauer Vogel, Rauenstein
- Kita Regenbogen, Effelder
- Kiga Goldfischteich, Saalfeld
- Kita Sommerau, Zella-Mehlis
- Kita Holzlandknirpse, Hermsdorf
- Kita Ziegenhainer Tal, Jena
- Kita Nordknirpse, Weimar

Oberbayern

- AWO Kinderhort an der Winterstraße, Penzberg
- AWO Kinderhaus Straßäckerallee 11, Unterföhring
- AWO Kinderhaus Mäuseburg, Pullach
- AWO Kinderhort am Wald, Taufkirchen
- AWO Kinderhort Wasserflöhe, Gröbenzell
- AWO Kinderhort Mogli, Puchheim
- AWO Kinderhaus an der Pappelstraße, Taufkirchen
- AWO Kindergarten Brucker Strolche, Fürstenfeldbruck
- AWO Kinderhaus Tausendfüßler, Maisach

2 Anregungen für die Einrichtungsteams

Wie startet man ein Projekt erfolgreich bundesländerübergreifend in verschiedenen Kindertageseinrichtungen? Dieser Fragestellung wird in diesem Kapitel nachgegangen. Im Folgenden werden der Einstieg in den Einrichtungen und die verwendeten Methoden und Ansätze geschildert, mit denen in den ersten Teamsitzungen gearbeitet wurde.

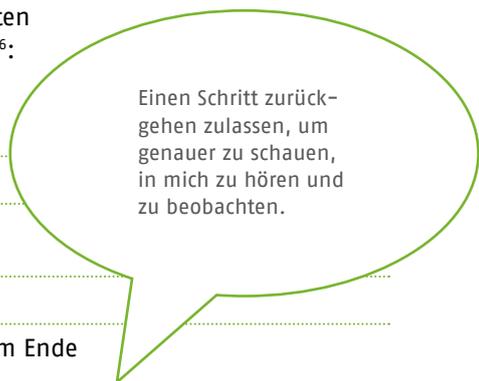
2.1 Anfangen: Erste Einstiege mit den Teams

Sowohl in Thüringen als auch in Oberbayern startete das Projekt in vergleichbarer Weise: Nachdem sich die Kindertageseinrichtungen auf Basis der Freiwilligkeit beworben und Zusagen erhalten hatten, wurden Einzelgespräche mit den Leitungen geführt. Neben dem persönlichen Kennenlernen wurden die folgenden Aspekte besprochen:

- Vorstellung des Projekts und der Projektbausteine
- Vorstellung des Ansatzes „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ und insbesondere der Handlungsfelder

- Ziele, die die Leitung mit der Teilnahme am Projekt verbindet
- Wünsche, Anliegen und Erwartungen der Leitung
- Besonderheiten und Schwerpunkte der Einrichtung
- Konkretisierung der Begleitung vor Ort (Termine, zeitlicher Umfang etc.)
- Teilnahmemodalitäten (TN-Monitoring, Finanzierung, Fragebögen etc.)
- Teilnahme an der Multiplikator*innenfortbildung: Zeitumfang, Termine und Kosten

Mit den folgenden Methoden und Ansätze wurde in den ersten Teamsitzungen gearbeitet⁶:



Einen Schritt zurückgehen zulassen, um genauer zu schauen, in mich zu hören und zu beobachten.

Name

Zeitkapsel

Ziel/Zweck	Reflexion und Feststellung der persönlichen Entwicklung
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • zu Beginn der Zeitkapsel ca. 10 Minuten, Reflexionsrunde am Ende ca. 1 Stunde • Stifte, kleine Zettel, Kuvert/Box
Ablauf	Teilnehmer*innen erhalten kleine Zettel, auf denen sie ihre momentanen Bedürfnisse, ihre Wünsche, ihre Erwartungen an das Projekt/Thema und/oder ihre Ziele aufschreiben/aufmalen können. Dabei sind folgende Fragen hilfreich: Was beschäftigt mich im Moment? Was bedeutet das Projekt/Thema für mich? Welche Erwartungen habe ich? Wo möchte ich am Ende des Projekts/Themas stehen? Den Teilnehmer*innen ist es freigestellt, ob sie den Notizen ihre Namen hinzufügen oder ob sie ihre Niederschrift anonym verfassen. Die Teamleitung oder eine andere ausgewählte Person sammelt alle Zettel ein und verschließt sie sicher in einem Briefumschlag oder einer Box. Am Ende des Projekts oder nach erfolgreicher Bearbeitung eines Themas wird die Box mit dem gesamten Team wieder aufgemacht, die einzelnen Zettel werden vorgelesen und der Inhalt wird gemeinsam reflektiert. Die Teilnehmer*innen können auf ihre damaligen Gedanken, Bedürfnisse und Wünsche zurückblicken und deren Realisierung überprüfen.
Weitere Themenfelder	die eigene Biografie betrachten, Partizipation von und mit Kindern, Reflexion von Praxis und Strukturen, Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden
Einsatz im Prozessverlauf	zu Beginn und am Ende einer Prozessbegleitung
Quelle	Netzwerk Service-Learning (2008)

⁶ Die vollständigen Literaturangaben der Methoden (meist mit Online-Verlinkung) finden Sie im Quellenverzeichnis

 Name

6-3-5-Methode

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> zur Identifizierung individueller Ziele und Prioritäten der pädagogischen Fachkräfte in einer der ersten Teamsitzungen geeignet zur Ideenfindung und Weiterentwicklung von Ideen
Dauer und Material	<ul style="list-style-type: none"> je nach Teamgröße 30 Minuten bis 1 Stunde vorbereitete DIN-A4-Blätter und Stifte
Ablauf	Jede Kleingruppe erhält ein vorbereitetes Arbeitsblatt. Es enthält die Fragestellung bzw. das Thema sowie Felder für Ideen. Der*die Moderator*in legt die Zeitspanne bis zur Weitergabe der Arbeitsblätter fest. Jede Gruppe verfasst mindestens eine Idee und trägt diese in das erste Feld ein. Nach Ablauf der Zeitspanne werden die Arbeitsblätter an die nächste Gruppe weitergegeben. Jede Gruppe entwickelt nun die beschriebene Idee weiter. Nach Ablauf der Zeit wird das Arbeitsblatt an die nächste Gruppe weitergegeben. Dieser Weitergabezyklus wiederholt sich, bis alle Gruppen das Arbeitsblatt mit ihrer ursprünglichen Idee erhalten.
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team, Reflexion von Praxis und Strukturen, Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden
Einsatz im Prozessverlauf	zu Beginn und am Ende einer Prozessbegleitung
Quelle	Atelier für Ideen AG (o.J.):

 Notizen



Name

Erlebte Vorurteile

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion persönlich erlebter Vorurteile und der damit verbundenen, zum Teil bis heute noch schmerzenden Gefühle • Transfer in die Praxis ist möglich
Dauer und Material	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 1,5 Stunden • Moderationskarten, Stifte
Ablauf	<p>Die pädagogischen Fachkräfte erhalten folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Notieren Sie sich Vorurteile, die Ihnen während Ihrer Kindheit, gegenwärtig und/oder in Ihrer Einrichtung persönlich begegnet sind oder begegnen. <i>(Hinweis: Jeder sollte mindestens zwei bis drei Vorurteile (ein Vorurteil pro Moderationskarte) notieren. Geben Sie den pädagogischen Fachkräften genügend Zeit. Bei Verständnisschwierigkeiten bietet die Fragestellung „In welche Schublade wurden Sie bereits gesteckt?“ eine Hilfestellung.)</i> 2. Notieren Sie, wie Sie sich jeweils gefühlt haben. 3. Notieren Sie, wer oder was Ihnen geholfen hat bzw. hätte. <p>Clustern Sie als Team die Ergebnisse in drei Spalten. Spalte 1 = Vorurteile, Spalte 2 = zugehörige Gefühle, Spalte 3 = Was geholfen hat oder hätte. Die dritte Spalte bietet Anknüpfungspunkte zum Praxistransfer. Durch das Clustern wird den pädagogischen Fachkräften optisch verdeutlicht, dass jeder mit Vorurteilen konfrontiert wurde und die damit verbundenen Gefühle oftmals negativ sind. Sie schmerzen und wirken zum Teil bis heute nach. Niemand kann vor negativen Vorurteilen und Stereotypen geschützt werden. Anschließend stellen die Erzieher*innen auf Basis der Freiwilligkeit erlebte Vorurteile mit den dazugehörigen Gefühlen vor. In der Abschlussreflexion sollte der Fokus darauf liegen, was in der Situation geholfen hat oder hätte, etwa Selbstvertrauen, Gespräche oder Mut, sich dagegenzustellen. Damit wird auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten verwiesen, die bei den Kindern unterstützt werden sollten.</p>
Weitere Themenfelder	die eigene Biografie betrachten, Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren, Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	Ludwig, K. (2019)

Notizen

 Name

Experiment Wahrnehmung

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • pädagogische Fachkräfte erleben, wie unterschiedlich und doch gleichwertig ihre Wahrnehmung ist
Dauer und Material	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 20 Minuten • Flipchart, 1 DIN-A4-Blatt, Stifte
Ablauf	<p>Mindestens drei Kolleg*innen verlassen den Raum.</p> <p>Zeigen Sie anschließend das Bild fünf Sekunden einem*einer Kolleg*in im Raum. Decken Sie es anschließend zu.</p> <p>Holen Sie nun ein*e Kolleg*in von draußen in den Raum und lassen Sie sie*ihn das Bild beschreiben. Dieses Verfahren wird so lange wiederholt, bis draußen nur noch ein*e Kolleg*in ist. Er*Sie bekommt die Aufgabe, das Bild zu zeichnen. Die darauffolgende Reflexionsrunde kann mit der Frage „Was ist passiert? Wie kommt diese Differenz zustande?“ initiiert werden. Dies kann als Überleitung zur Funktionsweise von Wahrnehmung und damit von Bewerten und Vorurteilen genutzt werden.</p>
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team, Reflexion von Praxis und Strukturen, Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	unbekannt

 Notizen



Name

Speed Talking

Ziel/Zweck	Einführung in ein neues Thema, Auflockerung der Gruppendynamik
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none">• ca. 20 Minuten• vorbereitete Thesen bzw. Fragestellungen
Ablauf	Diese Übung eignet sich sehr gut dafür, die Teilnehmenden zum gemeinsamen Austausch und zur Diskussion anzuregen und in ein neues Thema einzuführen. Vor allem bei Sitzungen in den frühen Morgenstunden oder nach einem ereignisreichen Arbeitsalltag am späten Nachmittag kann diese Methode Teilnehmende dabei unterstützen, ins Gespräch zu kommen. Ganz im Stil des klassischen Speed Datings sitzen sich die Teilnehmer*innen paarweise gegenüber. Daraufhin liest der*die Referent*in eine der vorbereiteten Thesen vor und lässt die Teilnehmer*innen für eine kurze Zeit, ca. ein bis zwei Minuten lang, nacheinander darüber sprechen. Nachdem beide Parteien zu Wort gekommen sind, rückt die eine Hälfte der Teilnehmer*innen im Uhrzeigersinn einen Stuhl weiter, sodass sich neue Paarkonstellationen ergeben. Nun wird die nächste Behauptung vorgelesen und es wird wie oben beschrieben verfahren, bis alle Thesen vorgelesen wurden bzw. sich das anfängliche Ausgangspaar wieder gegenüber sitzt.
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	angelehnt an die Methode „Talking Wheel“: Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018), S.55

Notizen



Foto: Eingangsbereich einer Projekteinrichtung, Sabina Smajic

2.2 Schätze in der Prozessbegleitung: Themenbezogene Methoden und Materialien

Aufgrund des Ansatzes, die Bedürfnisse der Kindertageseinrichtungen in den Mittelpunkt zu stellen, sind in beiden Bundesländern unterschiedliche Praxisformate entstanden:

- Auftaktveranstaltung
- Werkstatttreffen
- Fachtag
- Begleitung vor Ort in den Kindertageseinrichtungen
- Leitungstreffen
- Hospitationszirkel
- Fortbildungen, Inhouse-Schulungen und Coachings mit externen Referent*innen

Um teilnehmende Kindertageseinrichtungen für das Projekt zu gewinnen, fand pro Bundesland eine ganztägige Auftaktveranstaltung statt. In dieser wurden das Projekt, seine Hintergründe und Ziele sowie der Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung vorgestellt. Im Anschluss erfolgten Übungen zur Sensibilisierung von Vorurteilen, um auf die einseitige Wahrnehmung aufmerksam zu machen und das Gespür für Diskriminierung zu schärfen sowie einen Einblick in die Projektarbeit zu geben.

In den ein- bis dreitägigen Werkstatttreffen mit den Projektverantwortlichen aus den Einrichtungen und Standorten wurde zu Themen gearbeitet, die aus den Kindertageseinrichtungen kamen, etwa: Wie starte ich ein Projekt in der Einrichtung?, Wissenstransfer, Wertschätzung nach außen sichtbar machen, Partizipation von Kindern mit Behinderung oder Vorurteilsbewusst leiten und beraten. Die

Werkstatttreffen dienten insbesondere zum Praxisaustausch und internen Evaluation des Projektstandes. Enge Bindungen und Vertrauen entstanden. Um die Nachhaltigkeit abzusichern, nahmen die Fachberatung bzw. Fachstellen auf freiwilliger Basis teil.

Vor Ort wurden die Einrichtungen alle sechs bis acht Wochen durch die Referentinnen begleitet. Nachdem gemeinsam mit dem jeweiligen Team Entwicklungsziele und praxisrelevante Themen identifiziert wurden, erarbeitete jede Einrichtung ein individuelles Handlungskonzept. Je nach Bedarf wurden der Leitung Methoden und andere Rechercheergebnisse, etwa aktuelle Forschungsergebnisse, zugearbeitet, individuelle Beratungen durchgeführt oder das gesamte Team geschult.

Der in Oberbayern durchgeführte Fachtag „Diskriminierung – Wahrnehmung schärfen, Handlungsfähigkeit stärken“ diente dazu, dass sich die pädagogischen Fachkräfte Impulse zum Thema Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung holen und in Workshops weitere Handlungsschritte und Umsetzungsstrategien erarbeiten. Ein weiteres elementares Ziel war der thematische Austausch zwischen den projektbeteiligten Fachkräften.

In regelmäßigen Abständen trafen sich die Leiter*innen der Kindertageseinrichtungen zu Leitungstreffen, um sich über ihre Erfahrungen im Projekt, die damit verbundenen Herausforderungen sowie die erreichten Erfolge zu dokumentieren und die nächsten Schritte festzulegen.

Erfahrung, wie schwer eine adäquate, spontane Reaktion fällt.

Der Hospitationszirkel zielte darauf ab, sich auszutauschen, Lernmöglichkeiten wahrzunehmen und in fremde Praxis einzutauchen. Je zwei pädagogische Fachkräfte im U3- und Ü3-Bereich hospitierten mit oder ohne Beobachtungsauftrag einen Tag in einer anderen Projekt-Kita. Neben dem Beobachten beinhaltete der Hospitations-Zirkel eine individuelle Entdeckungsreise durch die Einrichtung mit einer Kamera und einen strukturierten Austausch. Bei Letzterem wurden die Erfahrungen, Erlebnisse und Beobachtungen mit den Kolleg*innen der Einrichtung reflektiert.

Im Projektzeitraum von zweieinhalb Jahren erhielten die Kindertageseinrichtungen verschiedene Fortbildungen, wobei die Themen und Bedarfe von den Einrichtungen kamen und an die Kivobe-Erfahrungen anknüpfen mussten. Um den organisatorischen Aufwand für

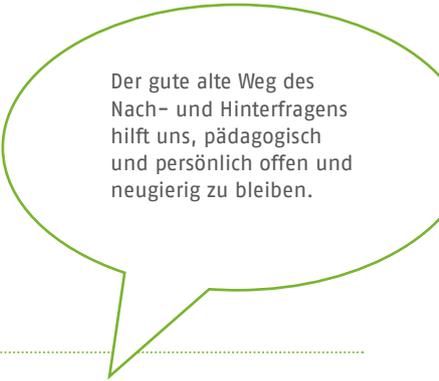
die Kindertagesstätten so gering wie möglich zu halten, wurden die Fortbildungen von den Projektreferent*innen organisiert.

Entlang und in diesen Formaten haben sich im Projektverlauf die folgenden Themenfelder in den Einrichtungen herauskristallisiert:

- die eigene Biografie betrachten
- Zusammenarbeit im Team
- Partizipation von und mit Kindern
- Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren
- Reflexion von Praxis und Strukturen
- Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden

Im weiteren Verlauf werden themenspezifisch Methoden angeführt, mit denen gearbeitet wurde.

Notizen



Der gute alte Weg des Nach- und Hinterfragens hilft uns, pädagogisch und persönlich offen und neugierig zu bleiben.

Methoden, die eigene Biografie zu betrachten

Name

Mein kultureller Hintergrund – Familienfäden

Ziel/Zweck	Auseinandersetzung mit der eigenen Identität, Kulturen- und Formenvielfalt innerhalb der Familie wahrnehmen
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • 1,5 bis 2 Stunden • vorbereitete Leitfragen, Stifte, Arbeitsblätter
Ablauf	<p>Anhand von vorbereiteten Leitfragen bekommen die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zuerst in Einzelarbeit und anschließend in Kleingruppen mit ihrer Herkunftsfamilie und ihren Erfahrungen als Kind auseinanderzusetzen und den Habitus innerhalb des Familienkonstrukts zu betrachten. Dazu sind folgende Fragen hilfreich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Personen gehör(t)en zu Ihrer Familie? • Wo und wie haben Sie gelebt? • Wie ist die Rollenaufteilung innerhalb Ihrer Familie? • Welche Feste und Tage haben Sie gefeiert? • Was waren Ihre Essensgewohnheiten? <p>Diese Übung kann die Teilnehmenden dabei unterstützen, sich mit ihrer eigenen Identität auseinanderzusetzen, und ihr Gespür für die Kulturen- und Formenvielfalt innerhalb der Familien zu schärfen. Das Bewusstwerden dieser Thematik hilft dabei, die Auswirkungen ihrer Erfahrungen auf ihre pädagogische Handlungspraxis hin zu überprüfen und konkrete Beispiele zu finden.</p>
Weitere Themenfelder	Partizipation von und mit Kindern, Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren, Reflexion von Praxis und Strukturen, Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden
Einsatz im Prozessverlauf	zu Beginn einer Prozessbegleitung
Quelle	Spangenberg, R. (2010), S. 16–18

Notizen



Name

Mein Name

Ziel/Zweck den eigenen Namen und seine Herkunft reflektieren und sich über seine Einstellung gegenüber dem eigenen Namen klar werden

Dauer/Material

- ca. 1,5 Stunden
- Arbeitsblätter

Ablauf

Der eigene Name ist etwas sehr Persönliches und trägt entscheidend zur Identität bei. Woher kommt er und was bedeutet er? Kann ich mich mit meinem Namen identifizieren? Oder gab es vielleicht eine Zeit, in der ich meinen Namen nicht mochte und gerne einen anderen Namen gehabt hätte? Was habe ich im Zusammenhang mit meinem Namen erlebt? Welche Auswirkungen haben die Erfahrungen mit meinem Namen auf meine pädagogische Arbeit?

Mit diesen Fragen beschäftigen sich die Teilnehmer*innen zunächst in Einzelarbeit, um sich anschließend in Kleingruppen über ihre Erfahrungen und Ergebnisse auszutauschen. Im Plenum stellt jede Gruppe ihre Ergebnisse vor.

Anschließend daran besteht die Möglichkeit, die Übung auf den Umgang mit den Namen von Kindern und Eltern in der Einrichtung auszuweiten.

Arbeitsblätter und weitere Anregungen zur Übung sind im Methodenhandbuch der Fachstelle Kinderwelten zu finden.

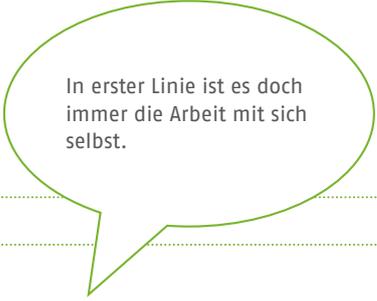
Um auf möglichen diskriminierenden Umgang mit den Namen anderer aufmerksam zu machen, empfiehlt es sich als Einstieg in die vorher beschriebene Übung autobiografische Texte von Betroffenen vorzulesen oder von Freiwilligen aus dem Team vorlesen zu lassen: siehe Artikel von Kahraman, H. (2016)

Weitere Themenfelder Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren, Reflexion von Praxis und Strukturen, Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden

Einsatz im Prozess-verlauf zu Beginn einer Prozessbegleitung

Quelle Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018), S. 111

Notizen



In erster Linie ist es doch immer die Arbeit mit sich selbst.

Name

Rollen-Zirkel

Ziel/Zweck	sich über die eigene Rolle innerhalb der Herkunftsfamilie klar werden, sich mit eigenem Habitus im Umgang mit den Mitmenschen befassen
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 2 Stunden • vorbereitete Rollen
Ablauf	<p>Vier verschiedene Verhaltensweisen (Besänftigen, Ausweichen, Tadeln, Predigen) stehen zur Auswahl. Vier Teilnehmer*innen übernehmen jeweils freiwillig eine Rolle und treten ohne Themavorgabe in einen gemeinsamen Austausch. Das Spannende an dieser Übung ist es, zu beobachten, in welche Rolle die Teilnehmer*innen jeweils schlüpfen: in die des Kindes, eines Elternteils oder eines*r Kolleg*in?</p> <p>Alle anderen im Team fungieren als Beobachter und schreiben sich ihre Notizen und Erkenntnisse auf. Im Anschluss daran erfolgt eine Auswertungs- und Reflexionsrunde.</p>
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team, Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	zu Beginn einer Prozessbegleitung
Quelle	Gudjons, H./Wagener-Gudjons, B./Pieper, M. (2008), S. 77f.

Methoden zur Unterstützung der Zusammenarbeit im Team

Name

Landkarte der Befindlichkeiten



Mein jetziger Stand ist:
Der Weg hat begonnen.

Ziel/Zweck	Reflexionsprozesse anregen
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer der Übung ist individuell variabel • Schaubild, Reflexionsfragen
Ablauf	<p>Die Landkarte der Befindlichkeiten beinhaltet unterschiedliche aufgemalte Stationen innerhalb einer Landschaft, z.B. Sonnenplatz, Liegewiese etc. Anhand dieser Stationen haben Teilnehmer*innen die Möglichkeit, ihre Befindlichkeit anhand dieser Darstellungen bildlich festzuhalten und zu konkretisieren.</p> <p>Diese Landkarte kann ein sehr erfolgreiches Instrument sein, um unterschiedliche Reflexionsprozesse anzuregen. Unabhängig davon, in welcher Phase sie eingesetzt wird, bietet die Landkarte viele Möglichkeiten, anhand von Leitfragen Teilnehmende zum Nachdenken anzuregen und sich u.a. die eigene Wahrnehmung, Gefühle und Erfahrungen bewusst zu machen.</p>
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team, Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	Shop Schlüssel & Blume, wird nicht mehr verkauft

Name

Fühlomat

Ziel/Zweck

Klima im Team insgesamt veranschaulichen
Kolleg*innen kommen über Stimmungen und Gefühle ins Gespräch

Dauer/Material

- wenige Sekunden
- Reagenzgläser, Kugeln, Flipchart, Stifte

Ablauf

Je nach Stimmungslage verorten sich die Kolleg*innen auf freiwilliger Basis mit einer Kugel im entsprechenden Gefäß nach ihrem Ankommen in der Kindertageseinrichtung. Sie signalisieren: Ich fühle mich ...

Weitere Themenfelder

Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden

Einsatz im Prozessverlauf

prozessunabhängig einsetzbar

Quelle

entwickelt vom Team der Kita Sommerau



Sonnig

gute Laune
voller Energie
optimistisch



Kreativ

lustvoll
Hoffnung
nach Regen kommt
Sonnenschein
frei



Durch den Wind

Durcheinander
geordnetes Arbeiten
fällt schwer
zu viel



Fotos: Fühl-O-Mat, Inge Bauer



1000 Volt

geladen
ärgerlich
wütend



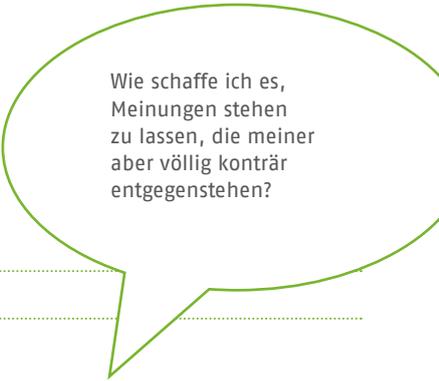
Im Nebel

Unsicherheit
Ungewissheit
der Überblick fehlt
ich brauche Hilfe
fehlende Klarheit
ich fühle mich allein
gelassen



Bedröppelt

in Verlegenheit
betrübt, bedrückt
deprimiert
bekümmert
freudlos
mutlos
niedergeschlagen



Wie schaffe ich es, Meinungen stehen zu lassen, die meiner aber völlig konträr entgegenstehen?

Name

Freiheit

Ziel/Zweck

- sich über die Charakteristika der eigenen Bedürfnisse im Klaren werden
- die eigenen Grenzen in Auseinandersetzung mit anderen ausloten
- eine eigene Definition des Begriffs Freiheit entwickeln und für demokratische Abläufe innerhalb von Entscheidungsfindungen sensibilisieren

Dauer/Material

- Dauer der Übung ist individuell variabel
- Stifte, kleine Zettel, Schere, Schnur, Reflexionsfragen

Ablauf

Diese Methode setzt ein Maß an Vertrauen innerhalb der Teilnehmenden voraus, da sie sich innerhalb der Übung auch körperlich nah kommen können.

Teilnehmer*innen werden in kleinen Gruppen mit maximal sechs Personen aufgeteilt. Anschließend erhält jede*r einen kleinen Zettel, auf dem er*sie ein Bedürfnis bzw. einen Wunsch aufschreiben kann, dem er*sie nachgehen würde, falls er*sie zehn Minuten Pause hätte. Diese Zettel steckt er*sie ein, ohne anderen Gruppenmitgliedern zu verraten, was er*sie aufgeschrieben hat.

Anschließend schneidet sich jede*r Teilnehmer*in so viel Fadenschnur ab, wie er*sie möchte, und befestigt ein Ende der Schnur am Körper (Finger, Gürtelschnalle, Knopfloch, etc.). Wenn alle Teilnehmer*innen ihre Schnur an ihrem Körper befestigt haben, binden sich alle Gruppenmitglieder mit dem anderen Ende des Fadens zusammen. Nachdem nun jede Gruppe verbunden ist, wird sie für zehn Minuten in die Pause geschickt. Zeitgleich verrät jedes Mitglied, was es auf seinem Zettel stehen hat. Es folgt nun ein Austausch, ob und wie die einzelnen Bedürfnisse bzw. Wünsche erfüllt werden können.

Die Übung ist in ihrem Ablauf gruppenspezifisch nicht vorherzusehen. Deshalb ist es wichtig, genügend Zeit und Raum für die Auswertung und Reflexion einzuräumen. Dies kann anhand von Leitfragen erfolgen, die sowohl jede*n Einzelne*n als auch die Gesamtgruppe zum Reflektieren einladen.

Weitere Themenfelder

die eigene Biografie betrachten, Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren, Reflexion von Praxis und Strukturen

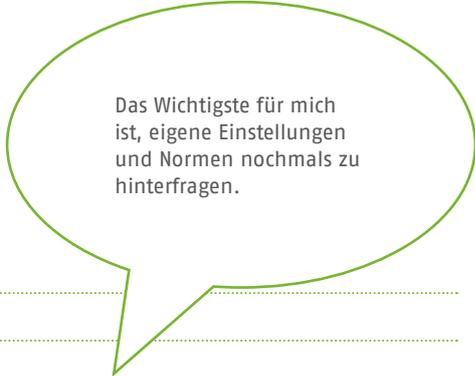
Einsatz im Prozessverlauf

zu Beginn einer Prozessbegleitung

Quelle

Ulrich, S./Sinai, T. (2003)

Notizen



Name	
Psychokick	
Ziel/Zweck	Kartenspiel regt dazu an, sich Gedanken über verschiedene Bereiche des Lebens zu machen und Einstellung dazu zu reflektieren
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • zeitlich flexibel gestaltbar • Karteikarten mit Fragen
Ablauf	Im Plenum ziehen die Teilnehmer*innen jeweils nacheinander eine Karte und beantworten anschließend die Frage. Es besteht auch die Möglichkeit, eine andere Karte zu ziehen oder bei der Frage zu passen. Mit diesem Spiel haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich unter verschiedenen Blickwinkeln neu kennenzulernen und ihre Haltung bzw. Überzeugungen zu überprüfen.
Weitere Themenfelder	die eigene Biografie betrachten, Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	Thiesen, P. (2012)

Name	
Gemeinsame Werte	
Ziel/Zweck	Kennenlernen, Teamfindung, Gruppendynamik, Konsensfindung
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 1,5 Stunden • Stifte, Metaplankarten, Flipchartpapier, Pinnwand
Ablauf	<p>In Einzelarbeit überlegt sich jede*r Teilnehmer*in drei Werte, die ihm*ihr wichtig sind, und notiert diese auf Metaplankarten. Anschließend werden Dreiergruppen gebildet. Jede Gruppe einigt sich auf drei gemeinsame Werte und hält diese bildlich auf einem Plakat fest. Die Arbeitsergebnisse werden im Plenum vorgestellt.</p> <p>Das Schöne an dieser Übung ist es, zu sehen, wie einig sich die verschiedenen Teamgruppen in ihrer Wertvorstellung sind. Natürlich besteht auch die Möglichkeit, ein vielfältiges Ergebnis zu erhalten. Die Teammitglieder haben die Möglichkeit, sich mit ihren Werten auseinanderzusetzen und als Team einen Konsens über Werte, die sie in ihrer Einrichtung leben möchten, zu finden.</p>
Weitere Themenfelder	Reflexion von Praxis und Strukturen, Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden
Einsatz im Prozessverlauf	zu Beginn einer Prozessbegleitung
Quelle	Lecturio (2017)



Ich fand interessant, welche Rolle Bedürfnisse spielen. Es ist erstaunlich, dass sie sich doch so gleichen, egal ob Kind, Eltern oder Mitarbeiter*innen.

Name

Mein, dein, unser Bedürfnis

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • pädagogische Fachkräfte erkennen, dass sie ähnliche Bedürfnisse haben • sich ernst genommen fühlen • erkennen, dass unsere Bedürfnisse denen der Kinder nicht unähnlich sind • Steigerung der Motivation
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • ein halber bis ein Tag • Flipchartpapier, Stifte
Ablauf	<p>Die folgenden Fragen können in der Gruppe oder allein bearbeitet werden:</p> <p>Was gibt mir Kraft in meiner Einrichtung?</p> <p>Was nimmt mir Kraft in meiner Einrichtung?</p> <p>Was hilft mir? (Selbstfürsorge)</p> <p>Was hilft der Beziehung untereinander?</p> <p>Was stört die Beziehung untereinander?</p>
Weitere Themenfelder	die eigene Biografie betrachten, Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	entstanden in der Kita Sommerau unter der Fortbildnerin Frau Leitner

Methoden zur Partizipation von und mit Kindern

Name

Einschätzung des Mittagessens durch Kinder

Ziel/Zweck	Essensbewertung durch Kinder
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • wenige Minuten im Anschluss an das Mittagessen • 2 Boxen, Steinchen
Ablauf	<p>Die Kinder werfen entweder ein Steinchen in die Box „Es hat mir geschmeckt“ oder „Es hat mir nicht geschmeckt“. Die Ergebnisse können dem Essenanbieter zurückgemeldet werden. Es bedarf einer Auswertung mit den Kindern. Möglich ist als eine Konsequenz, dass die Kinder sich z.B. ein Wahlessen aussuchen.</p>
Weitere Themenfelder	Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	nicht am Anfang, bedarf Vorbereitung der Kinder und enge Begleitung
Quelle	erarbeitet von der Kita Ziegenhainer Tal



Foto: Einschätzung des Mittagessens durch Kinder, Susanne Schildhauer

Name

Kindersprechstunde

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none">als pädagogische Fachkräfte aktiv zuhören; den Kindern helfen, Anliegen zu äußern und sprachlich mitzuteilen; empathisch und annähernd wertneutral auf das Kind einzugehenKinder lernen, ihre Anliegen, Konflikte, Wünsche und Bedürfnisse angstfrei und mit Rücksicht auf andere zu äußernKinder lernen, sich aktiv zu beteiligen und das Leben im Kindergarten mitzugestalten
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none">20 Minuten
Ablauf	Im 14-tägigen Gespräch mit der Einrichtungsleitung können die Kinder ihre Ideen, Beschwerden, Anliegen und Probleme anbringen. Ein Hinweisschild und die pädagogischen Fachkräfte erinnern die Kinder daran, dass es so weit ist. Die von Kindern geäußerten Konflikte oder Wünsche werden notiert und besprochene Inhalte als Bild dargestellt.
Weitere Themenfelder	Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren, Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	nicht am Anfang, bedarf Vorbereitung der Kinder und enge Begleitung
Quelle	Kindergarten Mellrichstadt (2016)

Name

Wunschkrone

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none">Bestärkung der Kinder in ihrem SelbstvertrauenFörderung der gegenseitigen Akzeptanz
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none">ca. 15 MinutenKrone (im Abschnitt Arbeitsvorlagen)
Ablauf	Alle 14 Tage setzen sich die vier- bis sechsjährigen Kinder im Rahmen des Morgenkreises die Wunschkrone auf den Kopf und äußern eine Idee oder einen Wunsch. Das Gesagte wird von der*m Pädagog*in protokolliert. Die Wünsche können sich auf das Verhalten anderer Kinder (z.B. „Ich wünsche mir, dass Max mich fragt, ob er meinen Lkw haben darf.“), auf das Verhalten des*der Erziehers*in (z.B. „Ich wünsche mir, dass Frau X mich mit meinem richtigen Namen ruft und nicht Paulinchen zu mir sagt.“) als auch auf das Erkunden von Vorschlägen für Gruppenaktivitäten oder Unternehmungen beziehen (z.B. „Ich wünsche mir einen Ausflug in den Wald mit dem Förster.“).
Weitere Themenfelder	Reflexion von Praxis und Strukturen, Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden
Einsatz im Prozessverlauf	nicht am Anfang, bedarf Vorbereitung der Kinder und enge Begleitung
Quelle	Großmann, H. (2003)

Methoden, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu reflektieren

Name	
	„Bewegen Sie sich, wenn ...“
Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • Einstieg in die Thematik Diskriminierung und Rassismus • Sensibilisierung für eigene Ausgrenzungserfahrungen
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 2 Stunden • Arbeitsblatt mit Aussagen
Ablauf	<p>Mit vorbereiteten Aussagen werden Teilnehmer*innen eingeladen, persönliche Erfahrungen zu diesen Themen zu reflektieren und ihre eigene Wahrnehmung zu schärfen.</p> <p>Die nummerierten Aussagen werden nacheinander mit der laufenden Nummer laut und deutlich vorgelesen. Die Teilnehmer*innen bewegen sich nach jedem vorgelesenen Satz nach eigenem Belieben, wenn sie einer Aussage zustimmen und/oder Erfahrungen in diesem Zusammenhang gemacht haben. Parallel notieren sie sich die Nummer der Aussage, falls sie irgendetwas im Anschluss an die Übung noch besprechen möchten und/oder ihnen etwas an den Aussagen bemerkenswert, denkwürdig oder unverständlich vorkommt. Im Anschluss erfolgt eine Auswertungsrunde.</p> <p>Bei dieser Übung sollte man wegen der sensiblen Thematik ein besonderes Augenmerk auf die Befindlichkeiten der einzelnen Teilnehmer*innen haben. Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen können erlebte Traumata erneut ans Tageslicht bringen. Deshalb sollte die Ein- und Durchführung dieser Übung besonders transparent und feinfühlig erfolgen.</p>
Weitere Themenfelder	die eigene Biografie betrachten, Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	Diese Übung setzt ein bestimmtes Maß an Vorwissen voraus.
Quelle	interne Datei: Projekt „Den Menschen im Blick der Ludwig-Maximilians-Universität in Kooperation mit dem AWO Bundesverband e.V.“

Die erlebte Hilf- und Machtlosigkeit sind noch Jahrzehnte später als Gefühle abrufbar.

Notizen



Ich denke jetzt zwei oder drei Mal mehr nach, bevor ich etwas sage oder gleich handle.

Name

Labeling und Etikettierung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung

Ziel/Zweck

- lädt pädagogische Fachkräfte dazu ein, sich darüber klar zu werden, in welchen Situationen sie unbewusst auf Etikettierungen zurückgreifen und welche Auswirkungen diese auf das Selbstbild der Kinder haben können

Dauer/Material

- 2 Stunden
- Arbeitsblätter
- Klebeetiketten mit Eigenschaften

Ablauf

Transuse, Meckerliese und Zappelphilipp – diese und ähnliche Begriffe hat man vielleicht schon in der eigenen Kindheit zu hören bekommen. Im Alltag sind sie leider immer noch in Gebrauch. Teilnehmer*innen erhalten Arbeitsblätter, auf denen verschiedene Rollenzuweisungen abgebildet sind, mit denen Kinder betitelt werden. Im gemeinsamen Austausch wird reflektiert, was das mit Kindern macht und welche Konsequenzen sich daraus ergeben können. Im Anschluss kann gemeinsam überlegt werden, warum pädagogische Fachkräfte auf diese Begriffe zurückgreifen und wie man dies verhindern kann.

Eingeleitet werden kann diese Übung durch ein Rollenspiel, bei dem die Teilnehmer*innen selber erspüren können, was Labeling und Etikettierung in einem auslösen können. https://www.dija.de/ikl/methodenbox-interkulturell/?no_cache=1&tx_fedijamethoden_pi1%5BshowUid%5D=61 (letzter Zugriff: 19.12.2019)

Weitere Themenfelder die eigene Biografie betrachten, Reflexion von Praxis und Strukturen

Einsatz im Prozessverlauf setzt ein bestimmtes Maß an Vorwissen voraus

Quelle Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018), S. 104

Notizen

Methoden zur Reflexion der Praxis und Strukturen

Name	
Notiz-to-go	
Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenntnisgewinn in Fortbildungen sicherstellen • Fortbildungsinhalte bleiben nachhaltig präsent
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • wenige Minuten • Post-its (Klebezettel), Stifte
Ablauf	Die Teilnehmer*innen notieren sich auf Notizzettel mindestens drei Erkenntnisse, die sie im Verlauf der Fortbildung gewonnen haben. Die Notizzettel können, sofern möglich, am Arbeitsplatz angebracht werden. Dadurch bleiben die Fortbildungsinhalte präsent.
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	Lienhart, A. (2017), S. 242

Name	
Fragebogen zur Einschätzung der Lernumgebung durch das Team	
Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung der Lernumgebung mit dem Fokus Vielfalt durch das Team einschätzen
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • 0,5 bis 1 Stunde • Fragebögen (im Abschnitt Arbeitsvorlagen), Stifte
Ablauf	Pädagogische Fachkräfte gehen in Kleinteams von Raum zu Raum und schätzen mithilfe des Rasters die Lernumgebung ein. Sie halten sämtliche Begründungen und Beispiele schriftlich fest. Die Leitung wertet anschließend die Bögen aus. Die für den Raum zuständigen pädagogischen Fachkräfte erhalten das ausgefüllte Raster zurück. Im Anschluss bieten sich Zielvereinbarungen an.
Weitere Themenfelder	Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	<p>Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (2015)</p> <p>Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft – GEW (2017)</p> <p>Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2017)</p> <p>Wagner, P./Hahn, S./Enßlin, U. (Hrsg.) (2006)</p>

Methoden, um Vielfalt sichtbar zu machen und einen Umgang damit zu finden

Name

Vielfalt verdeutlichen

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • für Vielfalt sensibilisieren • Perspektivwechsel
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • wenige Minuten • Blätter, Stifte
Ablauf	<p>Die pädagogischen Fachkräfte erhalten die Aufgabe, einen Hund zu zeichnen. (Variation: Zitronen fühlen lassen)</p> <p>Reflexionsfragen: Welche Gemeinsamkeiten fallen Ihnen auf? Welche Unterschiede fallen Ihnen auf? Was bedeutet dies für Ihre Praxis?</p>
Weitere Themenfelder	Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	zu Beginn einer Prozessbegleitung
Quelle	Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e. V. (KgKJH) (o.J.)

Es war eine sehr intensive Auseinandersetzung mit dem Anders sein, der eigenen Identität. Wir haben uns selbst erst einmal kennengelernt. Es ist schön, dass wir alle so einzigartig sind.

Name

Vielfaltsfächer

Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden, Respektieren der Vielfalt
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • 1,5 bis 2 Stunden • Arbeitsblätter
Ablauf	<p>Das Arbeitsblatt „Vielfaltsfächer“ dient als Metapher und beinhaltet gemeinsame und unterschiedliche Arten, wie Menschen etwas ausüben können, z.B. Schlafen, Lernen, etc. Die Teilnehmer*innen sammeln in Kleingruppen alle Erscheinungsformen, die ihnen zum vorgegebenen Thema einfallen. Im nächsten Schritt geht es darum, zu überlegen, welche Formen in der eigenen Einrichtung vorkommen und bei welchen die Teilnehmer*innen Schwierigkeiten haben, diese zu tolerieren. Anschließend wird reflektiert, warum die Akzeptanz schwerfällt und inwiefern die eigene Bewertung, dass etwas „richtig“ oder „falsch“ ist, eine Rolle spielt.</p> <p>In der darauffolgenden Plenum- und Diskussionsrunde stellt jede Gruppe ihre Ergebnisse vor. Arbeitsblätter und weitere Anregungen zur Übung sind im Methodenhandbuch der Fachstelle Kinderwelten zu finden.</p>
Weitere Themenfelder	Die eigene Biografie betrachten, Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren
Einsatz im Prozessverlauf	setzt ein bestimmtes Maß an Vorwissen voraus
Quelle	Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018), S. 55

Ich bin sehr viel sensibler im Umgang mit Vielfalt, kenne meine eigenen Schubladen besser.

Name	
Landkarte der Vielfalt	
Ziel/Zweck	• metaphorische Einschätzung der Vielfalt in der Einrichtung durch pädagogische Fachkräfte
Dauer/Material	• ca. 15 bis 20 Minuten • Kopie der Landschaft
Ablauf	Die Teilnehmer*innen verorten sich auf dem Landschaftsbild (z.B. Wald, Höhle, Fluss, Berg etc.) und schätzen die Vielfalt in ihrer Einrichtung ein. Anschließend stellen sie ihre Perspektive den Kolleg*innen vor.
Weitere Themenfelder	Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	zu Beginn oder am Ende einer Prozessbegleitung
Quelle	Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule (2018)

2.3 Umgang mit Widerständen und Herausforderungen – Hinfallen und wieder aufstehen

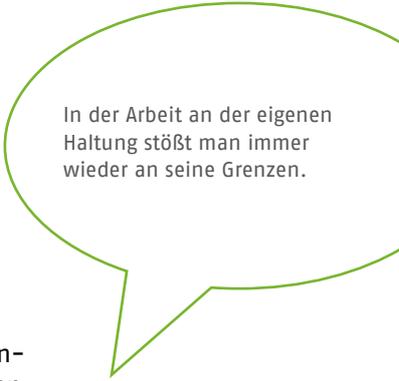
Eine wichtige Funktion im Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ besitzen die Projektreferentinnen, die als externe Prozessbegleiterinnen in den Einrichtungen Veränderungen anregen und die Umsetzung unterstützen. Entsprechende Prozesse werden dabei häufig von Widerständen und Herausforderungen anderer Art begleitet. Im folgenden Kapitel werden diese und ihr Umgang damit ausschnittsweise geschildert.

Externe Prozessbegleitung

Einige wenige Teilnehmende sehen externe Prozessbegleiter*innen, die zudem keine Erzieher*innen in der Kindertagesbetreuung sind, als problematisch an. Eine Folge könnte das Verwehren von Einblicken in Arbeitszusammenhänge und damit benötigt der Aufbau einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre mehr Zeit. Verweigert die Mehrheit des Teams die Zusammenarbeit mit der*dem Prozessbegleiter*in, bietet es sich in Absprache mit der Leitung der Kindertageseinrichtung an, die Interessierten zu Multiplikator*innen auszubilden, d.h. für das Thema zu sensibilisieren, zielentsprechende Methoden zuzuarbeiten und Arbeitsaufträge für das Team zu formulieren.

Herausfordernde Themen

Eine weitere Herausforderung ist oftmals die Arbeit mit pädagogischen Fachkräften zu Themen wie Vorurteile, Inklusion, Biografie und Werten. Diese können Verunsicherungen und Ängste erzeugen. In der Folge kann es zu Widerständen kommen, die sich beispielsweise in der Körperhaltung, Anmerkungen oder am geringen Grad der Beteiligung zeigen. Dass die genannten Themen häufig mit Befürchtungen, z.B. bezüglich schmerzhafter Erinnerungen, und Zweifeln besetzt sind, zeigt sich u.a. in der Äußerung einer pädagogischen Fachkraft: „Ich erlebe an mir die Verunsicherung, wie ich es denn nun richtig machen kann.“ Eine vertrauensvolle Atmosphäre, Raum für Reflexion und ein positives Bestärken kann dem entgegenwirken. Dies zeigt die Aussage: „Sie sei erleichtert, dass es in Ordnung ist, Vorurteile zu haben, und jeder diese hat. Es gehe nur darum, diese zu reflektieren.“ Auch das Anknüpfen an Alltagsthemen aus der Praxis wie Beschwerdeverfahren oder Mittagessen betont die Relevanz der Themen für die pädagogischen



In der Arbeit an der eigenen Haltung stößt man immer wieder an seine Grenzen.

Fachkräfte. Eine weitere Lösung können Arbeitssitzungen ohne Einrichtungsleitung sein. Das Team kann sich im geschützten Raum frei äußern, es besteht keine Angst vor Sanktionen.

Zeit

Als eine weitere Schwierigkeit stellt sich heraus, Zeit in den Einrichtungen zu finden, kontinuierlich mit dem Team am Projekt und den gesetzten Zielen zu arbeiten. Teamsitzungen nach der Schließzeit der Kindertageseinrichtungen erwiesen sich als schwierig. Nach einem Arbeitstag sind viele pädagogische Fachkräfte verständlicherweise erschöpft, kaum mehr aufnahmefähig und nur schwierig zu motivieren. Auf unterschiedlichen Weisen wurde ein Umgang damit gefunden: So wurde in Dienstberatungen und Mittagspausen mit dem Team gearbeitet. Daraus ergab sich jedoch die nächste Herausforderung: Inhalte zu vermitteln und Methoden mit einem hohen Reflexionsanteil anzuwenden, benötigt häufig mehr Zeit als eine bis zwei Stunden. Ein Lösungsansatz war, Methoden zu reduzieren. In Kindertageseinrichtungen, die neben Schließtagen für Fortbildungen auch über vier bis sechs Bildungsnachmittage im Jahr verfügen und wöchentlich Dienstberatungen durchführen, war ein kontinuierliches inhaltliches und nachhaltiges Arbeiten leichter.

Personalmangel und -fluktation

Als grundsätzliche Stolpersteine für eine inhaltliche Arbeit zeigen sich Personalmangel und Personalfluktuatation. Aufgrund von fehlenden pädagogischen Fachkräften wurden des Öfteren Teamsitzungen abgesagt, da die Betreuung und Erziehung der Kinder sichergestellt werden musste. Bei neuen Mitarbeiter*innen stellte sich die Frage, wie die Inhalte der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung vermittelt werden können.

Ein Lösungsansatz war es, neue Bewerber*innen bereits im Vorgespräch über die Auseinandersetzung mit den genannten Thematiken aufzuklären.

Die neuen Kolleg*innen konnten in einem „Auffrischungsworkshop“ von ihren Kolleg*innen, die sich bereits länger mit dem Thema beschäftigt haben, eingeführt werden. Gleichzeitig diente diese Wiederholung einer stärkeren Verankerung der Inhalte im gesamten Team.

Um die pädagogischen Fachkräfte während der Veränderungsprozesse emotional zu unterstützen, sollte der Fokus auf ihren Ressourcen liegen. Die folgenden beiden Methoden stehen beispielhaft dafür.

Notizen

Name

Schatzkiste

Ziel/Zweck	Stärken der pädagogischen Fachkräfte sichtbar machen und nutzen
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> wenige Minuten Kiste, Karteikarten, Stifte
Ablauf	Auf Karteikarten sind die Stärken der pädagogischen Fachkräfte notiert, etwa PC-Kenntnisse oder schwierige Elterngespräche. Bei Bedarf können diese Stärken von Kolleg*innen genutzt werden.
Weitere Themenfelder	Reflexion von Praxis und Strukturen
Einsatz im Prozessverlauf	nicht am Anfang, bedarf Vorbereitung
Quelle	erarbeitet in der Kita Nordknirpse

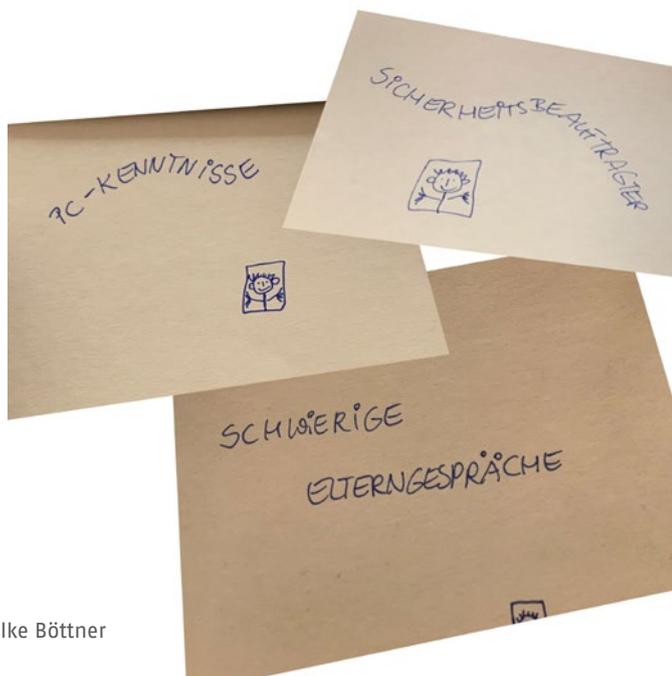
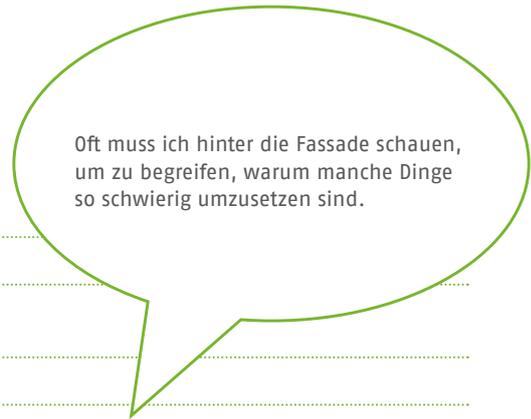


Foto: Schatzkiste Personal, Silke Böttner

Notizen



Name	
Spiel der Stummen	
Ziel/Zweck	• Auflockerung, Zusammenarbeit, Gruppendynamik
Dauer/Material	• ca. 30 Minuten • Vorlage für Quadratstücke, Briefumschläge
Ablauf	Die Teilnehmer*innen setzen in Fünfergruppen vorher ausgeschnittene und eingeteilte Quadratstücke wieder zusammen. Dabei dürfen sie sich weder verbal noch nonverbal verständigen. Gewonnen hat die Gruppe, die ihr Quadrat als Erstes zusammengesetzt hat. Spannend ist es, die Teilnehmenden dabei zu beobachten, wie sie in Zeitnot handeln, wie sie sich innerhalb der Gruppe verhalten und welche Gruppendynamik aufgrund des Wettbewerbsgedankens erfolgt.
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	CVJM-Gesamtverband in Deutschland e. V. Referat musisch-kulturelle Arbeit / TEN SING (o.J.)

Eine gelungene Methode, die Teilnehmenden zu stärken, ist, ein Gemeinschaftsgefühl herzustellen. Vorurteilsbewusster Umgang kann nur gelingen, wenn wir den Prozess vom ICH zu WIR gehen! (s. Übung Gemeinsame Werte [-> S. 22])



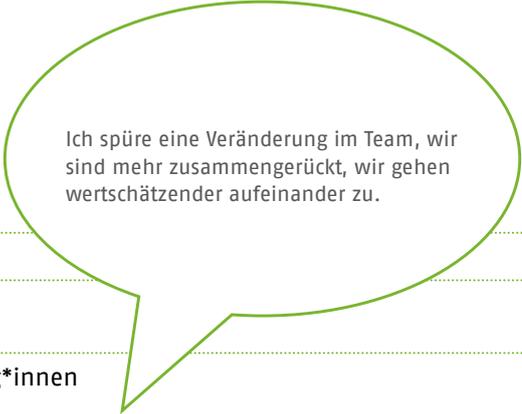
Foto: Wiese der Erfolge, Silke Böttner

2.4 Ideen zum Projektabschluss und Dranbleiben

Veränderungsprozesse sind auch mit dem Blick auf Nachhaltigkeit bedeutsam. Unter anderem müssen Ergebnisse und Erfahrungen gesichert werden, um als Erinnerungshilfe zu dienen und sie nachfolgenden Personen zur Verfügung zu stellen. Aber Erfolge sollten auch genossen und gefeiert werden.

Erfolge bewusst machen

Oftmals ist der pädagogische Alltag in den Kindertageseinrichtungen von einem hohen Arbeitspensum durchzogen. Damit Erfolge bewusst wahrgenommen werden, das Gefühl des Stolzseins sich einstellt und die pädagogischen Fachkräfte weitermotiviert werden, ist es hilfreich, Erfolge ritualisiert festzuhalten. Die folgende Methode ist eine Möglichkeit, sich der schönen und erfolgreichen Momente der Woche bewusst zu werden.



Ich spüre eine Veränderung im Team, wir sind mehr zusammengerückt, wir gehen wertschätzender aufeinander zu.

Name	
Wiese der Erfolge	
Ziel/Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung des Austauschs unter Kolleg*innen • Förderung positiven Denkens
Dauer/Material	<ul style="list-style-type: none"> • wenige Minuten am Wochenende • Blatt, Stifte
Ablauf	Alle Kolleg*innen halten ihre schönen Momente der Woche auf einer „Wiese“ fest. Wöchentlich werden diese an einer Leine befestigt und beispielsweise in der nächsten Teamsitzung reflektiert.
Weitere Themenfelder	Zusammenarbeit im Team
Einsatz im Prozessverlauf	prozessunabhängig einsetzbar
Quelle	entwickelt von der Kita Nordknirpse

Auch die Zeitkapsel [→ S. 10] und die 6-3-5-Methode [→ S. 11] können am Projektende wiederaufgegriffen werden.

Nachhaltige Verankerung

Um in den Einrichtungen nach Abschluss eines Projekts oder einer Prozessbegleitung weiterhin am Ball zu bleiben und die Motivation hierfür hoch zu halten, sind im Projekt folgende Ideen entstanden:

- Benennung einer verantwortlichen Ansprechperson in der Einrichtung und beim Träger (Multiplikator*in/Prozessbegleitung)
- Einrichtungsleitung hat besondere Verantwortung für die Fortführung
- bedürfnisorientierte Fortbildungen für die Einrichtungsleute
- Konzeptionstage zu den Themen
- Aufbau von Vernetzungsstrukturen im Träger, innerhalb der Einrichtungen und darüber hinaus
- Aufnahme der Themen vorurteilsbewusster Umgang und Strukturen in die Konzeption, Einarbeitung und Bewerbungsprozess
- ggf. Erstellen eines „Verhaltenscodex“

- (Selbst-)Reflexion als regelmäßiger Bestandteil der Teamsitzungen (z.B. 15 Minuten zu je einer Fragestellung aus dem GEW-Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen⁷ oder dem Arbeitsbuch „Auf dem Weg zur Inklusion“⁸)
- regelmäßige Evaluation durch Inklusionschecks oder Bestandserhebungen (z.B. aus dem Arbeitsbuch „Auf dem Weg zur Inklusion“ oder dem Handbuch „Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung“⁹)

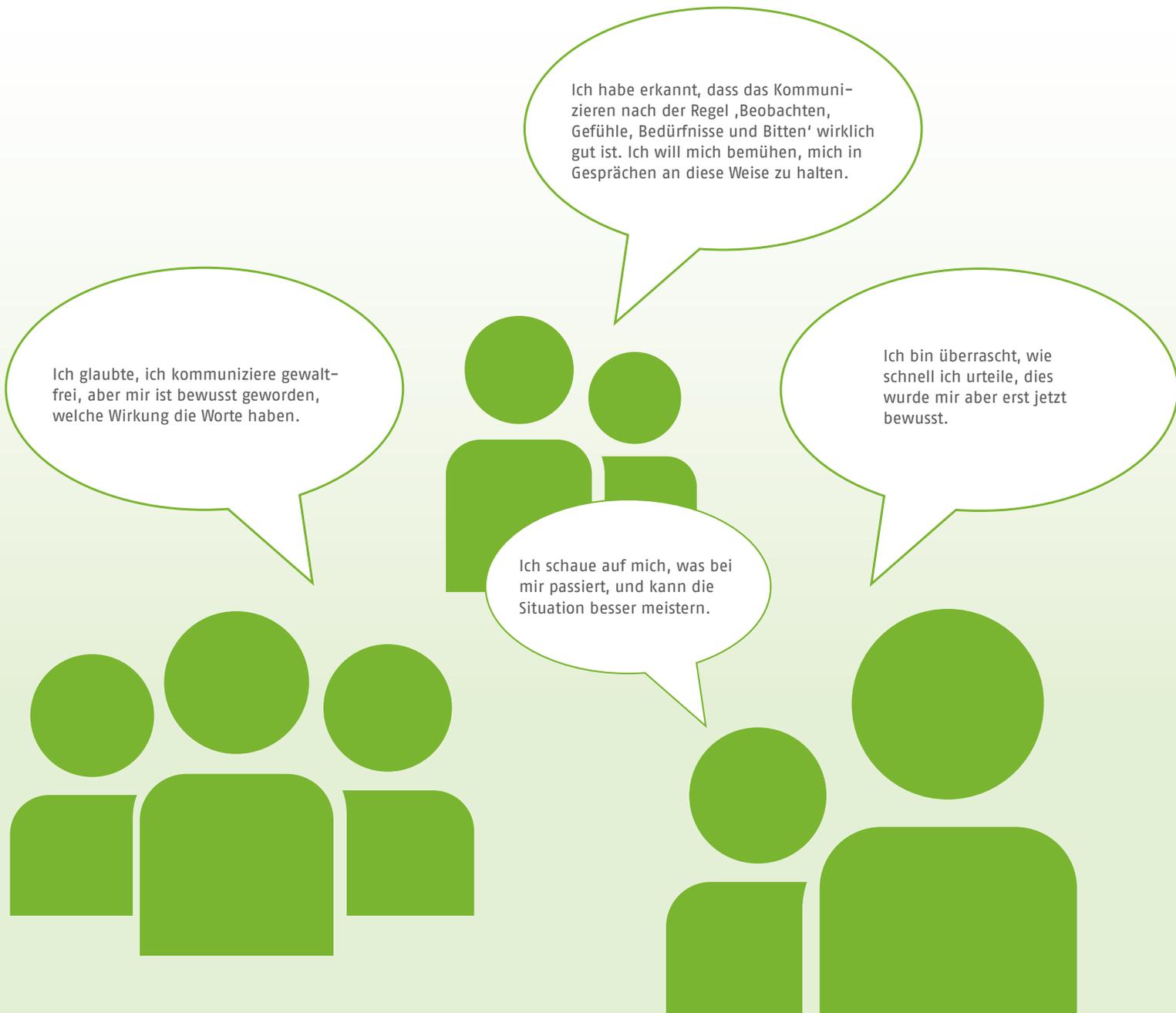
Sowohl für das Feiern und Reflektieren von Erfolgen und Erfahrungen als auch zur Sammlung von Ideen zur nachhaltigen Verankerung in den Einrichtungen und bei den Trägern hat sich die Gestaltung einer Abschlusstagung bewährt. Anregungen zur Planung einer solchen Veranstaltung sind im Anhang zu finden (siehe Kapitel Dokumentation der Abschlusstagung).

7 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2017): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen: Gemeinsam leben, spielen und lernenv

8 AWO Bundesverband e.V. (2014): Auf dem Weg zur Inklusion. Ein Arbeitsbuch

9 Ebd., S. 17f., oder AWO Bundesverband e.V. (2016): Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung. Handbuch zur Planung, Gestaltung und Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse, S.17ff.

Notizen



3 Anregungen für Träger, Prozessbegleitung, Fachberatungen/-stellen und Leitung

Dieses Kapitel soll Anregungen für die Einführung vorurteilssensibler Praxen und Strukturen für Träger und Verantwortliche von Kindertagesbetreuung auf Basis der Projekterfahrungen geben. Durch den eingeschränkten Projektkontext sind diese nicht zwangsläufig auf alle Einrichtungs- und Trägerstrukturen übertragbar und daher als Impulse zu verstehen. Hierbei werden Vorgehensweisen, Ideen für Fortbildungen und Prozessbegleitung, Unterstützungspotenzial für Einrichtungen, Teams, Fachberatungen und Leitungspersonal sowie Überprüfung und Anpassungsbedarfe der Rahmenbedingungen aufgezeigt und beschrieben.

3.1 Empfehlungen für die Verantwortungsebene: Die Welle wird weitergetragen

Im Folgenden werden Praxisbausteine für die Entwicklung einer vorurteilsbewussten Praxis und Struktur vorgestellt. Diese sind im Rahmen einer externen Evaluation durch das INIVITE e. V., Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie & Evaluation, einem An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal, entstanden. Die Praxisbausteine behandeln sowohl Rahmenbedingungen als auch Prozesse und Themenfelder des Projekts „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ und formulieren Handlungsempfehlungen für die jeweiligen Bausteine:

1. Baustein: Wichtige Bedingungen für den Start in eine vorurteilsbewusste Praxis in der Kindertagesbetreuung
2. Baustein: Voraussetzungen für eine vorurteilsbewusste Pädagogik
3. Baustein: Motivation
4. Baustein: Partizipation von Kindern
5. Baustein: Partizipation von Eltern
6. Baustein: Partizipation im Team
7. Baustein: Herausforderungen
8. Baustein: Praxistransfer

Neben den Trägerverantwortlichen sind die Praxisbausteine ebenfalls für Fachberatungen/-stellen, Einrichtungsleitungen und -teams relevant.

Die Praxisbausteine wurden vom Kompetenzzentrum Frühe Bildung der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit INIVITE e. V., einem An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal, erarbeitet.

1. Baustein: Wichtige Bedingungen für den Start in eine vorurteilsbewusste Praxis in der Kindertagesbetreuung

Der Erfolg bei der Auseinandersetzung mit einer vorurteilsbewussten Pädagogik kann durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst werden. Zu Beginn sind dabei unterschiedliche Bedingungen von Bedeutung. Den größten Einfluss für eine erfolgsversprechende Auseinandersetzung und Berücksichtigung einer vorurteilsbewussten Pädagogik hat dabei die Motivation des Teams. Entscheidend dafür ist der Einbezug des gesamten Teams von Beginn an. Motivationsfördernd wirkt darüber hinaus, wenn die pädagogischen Fachkräfte eine Bedeutung und einen persönlichen Nutzen in den Inhalten für sich und ihre Arbeit erkennen. Einen Beitrag dazu kann auch eine Informations-/Auftaktveranstaltung leisten. Diese sollte so konzipiert werden, dass sie am Kenntnis-/Wissensstand der Teilnehmer*innen ansetzt und mit Blick auf das Projekt noch viel Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum lässt.

Der eigene Entscheidungsspielraum bildet dabei auch eine Bedingung, um die Motivation über den Projektverlauf aufrechtzuerhalten. Des Weiteren haben einrichtungsübergreifende Projekttreffen einen positiven Einfluss auf die Entwicklung und den Erhalt von Motivation, da sie den pädagogischen Fachkräften eine Austauschmöglichkeit bieten, bei der sie sich gegenseitig unterstützen können. Erschwerend auf die Einführung einer vorurteilsbewussten Pädagogik im Kindertagesbetreuungsteam wirken sich insbesondere fehlende Zeit und fehlendes Personal sowie auch fehlende Motivation aus.

Handlungsempfehlung

Für eine erfolgsversprechende Umsetzung einer vorurteilsbewussten Praxis in der Kindertagesbetreuung ist ein motiviertes Team nötig. Deswegen sollten alle Mitarbeiter*innen von Beginn an in den Prozess miteinbezogen werden. Das gesamte Team sollte sich für eine Teilnahme entscheiden und alle weiteren wichtige Schritte besprechen und festlegen. Von Bedeutung für die Motivation ist auch die Informationsveranstaltung vorab. Diese sollte so gestaltet werden, dass sie an der täglichen Handlungspraxis und dem Wissenstand der Teilnehmenden anschließt und so einen persönlichen Nutzen für sich selbst und für die tägliche Arbeit erkennen lässt.

2. Baustein: Voraussetzungen für eine vorurteilsbewusste Pädagogik

Die Voraussetzungen für das Leben einer vorurteilsbewussten Praxis in der Kindertagesbetreuung betreffen mehrere Ebenen des Systems Kindertagesbetreuung. So umfassen sie auf der personellen Ebene beispielsweise das Vorhandensein von Wissen, Motivation, ein Verständnis von Vielfalt sowie eine Akzeptanz des Ansatzes. Auf der institutionellen Ebene sollte es insbesondere um den Einbezug aller Akteure (Familien, Kinder und Team) gehen. Und letztendlich sind für ein Gelingen auch die Unterstützung des Trägers sowie entsprechend Zeit und Personal notwendig. Die wichtigste Bedingung ist ausreichend Personal. Die darauffolgenden Bedingungen beziehen sich aber mit Ausnahme von genügend Zeit auf die Professionalität von pädagogischen Fachkräften. Hier erachten Pädagog*innen ein bestimmtes Verständnis von Vielfalt, einen bestimmten Fundus an Wissen und eine anerkennende und wertschätzende Haltung als die wichtigsten Voraussetzungen, um vorurteilsbewusst mit Kindern und Eltern interagieren zu können. Darüber hinaus wird zudem die Akzeptanz des Ansatzes im gesamten Team als essentiell genannt.

Handlungsempfehlung

Eine vorurteilsbewusste Praxis in der Kindertagesbetreuung verlangt bestimmte Bedingungen auf unterschiedlichen Ebenen, wobei eine Veränderung der Rahmenbedingung als ein längerfristiger Prozess anzusehen ist, an dem die pädagogischen Fachkräfte zunächst nichts ändern können. Vor diesem Hintergrund sollten Voraussetzungen in den Blick genommen werden, die durch aktives Handeln des Personals veränderbar sind. Hier sollte es um die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte, genauer, um ihr Wissen, ihr Können und ihre Haltungen gehen. Ausschlaggebend dafür können Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zur vorurteilsbewussten Pädagogik für die Teams sein. Der anschließende Praxistransfer sollte reflexionsanregende Begleitungen z.B. durch eine*n Multiplikator*in/Projektreferent*in/Fachberater*in bieten. Diese Verbindung von Theorie und reflektierter Praxis ermöglicht eine (Weiter-)Entwicklung des eigenen Könnens und der eigenen Haltung und führt somit zu einer Professionalisierung im Sinne einer vorurteilsbewussten Pädagogik.

3. Baustein: Motivation

Motivation ist sowohl bei der Implementierung als auch über den gesamten Projektverlauf eine zentrale Voraussetzung. Neben der bereits aufgezeigten Erkenntnis des persönlichen Nutzens einer vorurteilsbewussten Pädagogik sind hier vielfältige Fortbildungsangebote, das Team und die Projektreferent*innen von motivationsfördernder Bedeutung. Als motivierend bei Fort- und Weiterbildungen wirkt eine dadurch erhoffte Horizonterweiterung, ein Wissenszuwachs und eine dadurch veränderte Praxis. Des Weiteren sollten die Teilnehmer*innen ihre eigenen Wünsche und ihr Wissen in die Veranstaltung einbringen können, diese sollten also ko-konstruktiv und an die Handlungspraxis anknüpfend gestaltet werden. Ein weiteres wichtiges Element der Veranstaltungen sollte biografische Arbeit sein, die zur Auseinandersetzung mit der eigenen Person und damit den eigenen Vorurteilen führt. Letztendlich werden Fortbildungsveranstaltungen, an denen

das gesamte Team teilnimmt, als motivierend erlebt, weil dadurch eine Stärkung des Teams sowie die Auseinandersetzung und Nutzung der individuellen Stärken der Mitarbeiter*innen stattfindet. Gemeinsam mit dem Einsatz für eine Sache ist die individuelle Stärkennutzung auch ausschlaggebend für die positive Wirkung, die dem Team zugeschrieben wird. Der*Die Projektreferent*in wird insbesondere durch die Vermittlung von Inhalten, seine*ihre Unterstützungsfunktion, v.a. an der Konzeptionsarbeit, und als kontinuierliche*r Ansprechpartner*in sowie als motivierender Faktor wahrgenommen. Als motivationsfördernd werden zudem Kinder, die Fachberatung, die Multiplikator*innen, die Leitung, entsprechende Materialien und die Netzwerktreffen wahrgenommen.

Handlungsempfehlung

Die Motivation als entscheidender Faktor für eine erfolgsversprechende vorurteilsbewusste Handlungspraxis wird v.a. durch das Team gefördert. Besonders unterstützend sind dabei Fort- und Weiterbildungsveranstaltung. Diese sollten für das gesamte Team konzipiert sein und an den Alltag, die Bedürfnisse und die Herausforderungen der Teilnehmenden anschließen und auf die Förderung der individuellen Teammitglieder zielen. Daneben spielen auch extern begleitende Personen eine Rolle, die als kontinuierliche Ansprechpartner*innen und Unterstützer*innen zur Verfügung stehen sollten.

4. Baustein: Partizipation von Kindern

Innerhalb des Projekts werden die Kinder in den jeweiligen Kindertageseinrichtungen unterschiedlich einbezogen und es werden je nach Bedarf unterschiedliche Inhalte wie Interkulturalität und Vielfalt vermittelt. Dabei übernehmen die Pädagog*innen mit ihrer eigenen Haltung eine Vorbildrolle und vermitteln diese den Kindern auf eine wertschätzende und respektvolle Art und Weise. Aus diesem Grund ist die Beziehungsarbeit innerhalb der pädagogischen Situation wesentlich für das Gelingen der Partizipation von Kindern innerhalb des Projekts „Kivobe“. Aufgabe der Pädagog*innen

ist es deshalb ebenfalls, ihren Sprachgebrauch sowohl im Team und gegenüber den Eltern als auch in der Zusammenarbeit mit den Kindern stets zu reflektieren. Um Partizipation in den Einrichtungen zu leben, müssen Kinder in die Erarbeitung von Regeln zum gemeinsamen Umgang von vornherein miteinbezogen werden. Weiterhin erfordert Partizipation insbesondere in der Arbeit mit Kindern die Bereitstellung von Raum und Zeit. Für die Berücksichtigung einer vorurteilsbewussten Pädagogik ist es ebenfalls wichtig, dass es den Kindern ermöglicht wird, sich selbst sichtbar in ihrer Vielfalt und ihren Befindlichkeiten in ihrer Einrichtung darzustellen oder abzubilden.

Kinderrechte und Beschwerdeverfahren

Im Rahmen des Projekts werden den Kindern ihre Rechte im Sinne der UN- Kinderrechtskonvention vermittelt. Um Partizipation in allen Bereichen sicherzustellen, ist es wichtig, den Kindern auch Beschwerden zu ermöglichen, wenn sie sich in ihren Rechten verletzt fühlen. Hierzu sollte mit ihnen besprochen werden, wie Beschwerdeverfahren etabliert und in die Praxis umgesetzt werden können. Aus Sicht der Pädagog*innen ist es zudem wichtig, Kindern zu ermöglichen, Kritik zu äußern. So werden beispielsweise auch Sprechstunden bei der Leitung angeboten. Hierdurch erleben Kinder ebenso wie das pädagogische Personal auf unterschiedlichste Weise eine gleichwertige Behandlung. Zusätzlich werden die Kinder bezüglich ihrer Interessen angehört und erhalten für ihre persönliche Entwicklung Wertschätzung. Über das Spiel werden Kinder an die unterschiedlichen Themen herangeführt. Sie werden bei der Raumgestaltung und bei der Auswahl von Materialien einbezogen und über das Betrachten von Bilderbüchern werden ihnen wichtige Werte vermittelt. Von Bedeutung ist hierbei eine altersspezifische und methodisch abwechslungsreiche Vermittlung von Projekthinhalten. Ab dem Krippenalter lernen Kinder, Bedürfnisse zu artikulieren, und verschiedene Meinungen kennen.

Partizipative Gestaltung der Mahlzeiten

Auch während der Mahlzeiten ist es wichtig, Kinder miteinzubeziehen. Hier sollten Kinder selbst bestimmen, was sie essen wollen und wie viel. Einige Einrichtungen bieten daher die Mahlzeiten in einem Kinderrestaurant an und/oder die Kinder werden bei der Essensplanung miteinbezogen. Auch gibt es Kinderküchen, in denen das Essen gemeinsam mit den Kindern zubereitet wird. Teilweise ist auch eine Bewertung des Essens durch die Kinder möglich.

Kinderkonferenzen

Insbesondere in Horteinrichtungen finden regelmäßig Kinderkonferenzen statt. Hier hat jedes Kind eine Stimme und es wird regelmäßig demokratisch ein „Teamchef“ oder eine „Teamchefin“ gewählt, Regeln werden besprochen und festgelegt und der gemeinsame Tag wird ausgewertet.

Geburtstagsgestaltung

Eine weitere Form der Einbeziehung kann auch durch die Geburtstagsgestaltung in der Einrichtung erfolgen. Dabei werden Kinder im Vorhinein gefragt, mit wem sie feiern möchten, welche*r Erzieher*in sie dabei begleiten und wie die Feier stattfinden soll. Dadurch wird der eigene Geburtstag auch in der Einrichtung zu einem besonderen Erlebnis und das Kind kann im Rahmen der Möglichkeiten selbst über seinen besonderen Tag bestimmen.

Handlungsempfehlungen

Mit dem Artikel 3 der UN-Kinderrechtskonvention wird die Pflicht der Staaten zur Beachtung der Interessen der Kinder bei allen Planungen und Entscheidungen formuliert, somit auch bei der Beteiligung an Entscheidungsfindungsprozessen. Aus diesem Grund müssen bei einer Orientierung an einer vorurteilsbewussten Pädagogik Kinderinteressen bei allen Prozessen innerhalb der Einrichtung mitgedacht, nach dem kindlichen Entwicklungsstand einbezogen und berücksichtigt werden. Des Weiteren sind

eine vorurteilsbewusste Haltung sowie ein reflektierter Sprachgebrauch erforderlich.

5. Baustein: Partizipation von Eltern

Ein wichtiger Bestandteil der vorurteilsbewussten Pädagogik ist das Informieren der Eltern über das Projekt und ein kontinuierlicher Einbezug in den Verlauf. So kann erreicht werden, dass auch außerhalb der Einrichtung Kindern Zeit und Raum gegeben wird, um die Inhalte und Werte des Projekts zu leben. Hierzu gehört auch das Recht auf Mitbestimmung im familiären Umfeld. Die Themen und die Erläuterungen zum Projekt werden im Rahmen von Elternabenden und Elternbeiratstreffen vermittelt. Weiterhin können die Eltern auch durch verschiedenste Medien über das Projekt in Kenntnis gesetzt werden, beispielsweise in Form von Flyern und Elternbriefen, welche teilweise auch in andere Sprachen übersetzt sind. Wandzeitungen können über den Projektverlauf informieren und Pressemitteilungen bieten eine Möglichkeit, im Vorfeld über ein Projekt zu berichten. Des Weiteren können Eltern bei der Organisation und Durchführung von Festen und Ausflügen involviert werden und sich in diesem Rahmen über vielfältige Traditionen und Bräuche zum Beispiel beim Erstellen von interkulturellen Gerichten austauschen. Aus Sicht von Pädagog*innen bietet „Kivobe“ die Chance, die bestehende Zusammenarbeit zwischen Eltern und pädagogischem Personal zu stärken und die Vertrauensbasis weiter auszubauen. Die Familien werden als Ganzes mit ihren Ressourcen und ihren Bedürfnissen durch die vorurteilsbewusste Pädagogik wahrgenommen und in ihrer Haltung bestärkt, Vertrauen in die Kompetenzen ihres Kindes zu setzen.

Handlungsempfehlung

Für die Berücksichtigung einer vorurteilsbewussten Pädagogik ist es wichtig, die Eltern rechtzeitig über das Projekt zu informieren und in die Projektorganisation miteinzubeziehen. Hierdurch können die Familien für Vielfalt und Offenheit in der Einrichtung sensibilisiert werden und die Vertrauensbasis innerhalb der Erziehungspartnerschaft wird gestärkt.

Die teilnehmenden Einrichtungen sollten stets Zuhörbereitschaft für die Sorgen und Probleme der Familien signalisieren und auch den Eltern vielfältige Möglichkeiten eines Beschwerdemanagements in der Einrichtung anbieten.

6. Baustein: Partizipation im Team

Durch unterschiedliche Strukturen von Einrichtungskonzepten und verschiedene Teamkonstellationen findet die Partizipation bei den Pädagog*innen differenziert statt. Häufig wurden Treffen und Zusammenkünfte in die bestehenden Strukturen mitaufgenommen. So erfolgte der Austausch über die Projektinhalte über Teamsitzungen, Konzepttage, Teamfahrten und Teamspiele sowie die Erarbeitung von Feedbacksystemen. Unter Aspekten des „Kivo-be-Ansatzes“ werden weiterhin auch kollegiale Beratungen durchgeführt.

Die Teammitglieder wurden von Anfang an über das Projekt informiert und waren häufig bereits am Bewerbungsverfahren beteiligt. Teilweise haben mehrere Mitglieder der Teams die Multiplikator*innen-Ausbildung durchlaufen und berichten regelmäßig von stattgefundenen Fortbildungen und Netzwerktreffen. Nicht immer ist es möglich, dass die Teammitglieder selbst entscheiden, sich an dem Projekt zu beteiligen. Häufig werden solche Entscheidungen von den Einrichtungsleitungen und auf Empfehlung des Trägers im Vorfeld getroffen. Dennoch wurden bereits während der Einstiegsphase in das Projekt die Teammitglieder bei der Festlegung der Themenfelderer miteinbezogen. Innerhalb von Teamsitzungen besprechen die Mitglieder die Projektinhalte und reflektieren ihre Haltung. Im Rahmen des Projekts setzen sie sich mit ihren vorhandenen Vorurteilen auseinander und machen sich deren Hintergründe bewusst. Durch das Projekt erleben die Pädagog*innen einen stärkeren Zusammenhalt innerhalb des Teams sowie einen regelmäßigen intensiven Austausch in den Teamsitzungen. Herausforderungen unterschiedlicher Teamkonstellationen haben hierbei auch Einfluss auf die Partizipation im Team. Die eigene Motivation sowie die Zeit, die Offenheit und das Verinnerlichen von Projektinhalten spielen eine wesentliche Rolle. Des Weiteren

gibt es innerhalb eines solchen Projekts unterschiedliche individuelle Meinungen, die auch zu Konflikten führen können.

Handlungsempfehlung

Für eine vorurteilsbewusste Gestaltung der Praxis ist es empfehlenswert, dem Team einen großen Mitgestaltungs- und Entscheidungsraum zu ermöglichen. Hierdurch fühlen sich die Teilnehmenden mehr in das Projekt miteinbezogen. Wichtig ist dabei die Bereitstellung von Zeit und Raum sowie ein sensibler und reflektierter Umgang in der Kommunikation. Vorurteilsbewusste Pädagogik erfordert die gemeinsame und eigene Arbeit innerhalb des Teams und an der eigenen Haltung. Pädagogische Teams, die im Rahmen einer vorurteilsbewussten Pädagogik an ihrer Haltung intensiv arbeiten, benötigen weiterhin professionelle Unterstützung von außen sowie bereits geschultes Personal innerhalb der Einrichtung. Die Positionierung der Einrichtung und ihrer pädagogischen Fachkräfte und die Projektinhalte sollten bereits in Vorstellungsgesprächen erläutert werden.

7. Baustein: Herausforderungen

Rahmenbedingungen

Die Herausforderungen im Projekt beziehen sich sowohl auf strukturelle Rahmenbedingungen wie fehlende Zeit oder fehlendes Personal als auch auf die persönliche Ebene, sodass pädagogische Fachkräfte aufgrund von ungünstigen Rahmenbedingungen das Projekt manchmal auch als zusätzliche Belastung empfinden.

Personal

So ist der Personalmangel in den Einrichtungen auch durch Rahmenbedingungen wie dem Personalschlüssel bedingt. Häufige Personalwechsel können ebenfalls eine Herausforderung für das bestehende Team darstellen, da neues Personal über die Inhalte und Methoden des Projekts aufgeklärt werden muss und auch

hierfür teilweise der zeitliche Rahmen nicht vorhanden ist. Eine weitere Herausforderung ergibt sich aufgrund der Ausbildung von Pädagog*innen. Aus Sicht der Praktiker*innen werden wichtige Werte und Inhalte einer vorurteilsbewussten Pädagogik den Studierenden nicht ausreichend vermittelt. Zusätzlich führt die Arbeitsmarktsituation des Berufsfeldes dazu, dass Fachkräfte eingestellt werden müssen, die eine vorurteilsbewusste Haltung und Reflexion noch nicht mitbringen.

Fehlende Motivation

Wie bereits im Baustein 1 „Voraussetzungen für eine vorurteilsbewusste Pädagogik“ dargestellt, ist das Team eine der wichtigsten Ressourcen im Projekt „Kivobe“. Die Teams sind vielfältig zusammengesetzt und dadurch auch unterschiedlich in ihrer Herangehensweise an und ihrem Umgang mit dem Projekt. Insbesondere gilt dies auch für den Zeitpunkt, ab dem sie sich auf das Projekt einlassen können, die darin vermittelten Werte für sich verinnerlicht und akzeptiert haben und eine vorurteilsbewusste Haltung entwickeln. Die Gründe hierbei liegen ebenfalls in der Vielfalt der Zusammensetzung und den individuellen Hintergründen der einzelnen Teammitglieder. Eine Herausforderung innerhalb des Projekts ist es deshalb, die Motivation in dem Projekt aufrechtzuerhalten und die Inhalte aus der Theorie in die Alltagspraxis einzubauen.

Handlungsempfehlung

Aus Sicht der Pädagog*innen wäre es gut, das Projekt über einen Zeitraum von zwei Jahren hinaus laufen zu lassen. Es sollte die Möglichkeit geben, verpasste Themen aufgrund von beruflicher oder privater Verhinderung nachholen zu können. Weiterhin sollten mehr und stärker frequentierte Projekttreffen stattfinden, um die Motivation zu erhalten. Auch ein im Vorfeld festgelegter strukturierter Projektablauf ist förderlich für den Erhalt der Motivation und gibt den Teilnehmenden eine Zielrichtung. Eine hohe Bereitschaft zur Reflexion der pädagogischen Tätigkeit und der eigenen Haltung ist dabei für die Berücksich-

tigung einer vorurteilsbewussten Pädagogik notwendig. Eine gute Zusammenarbeit wie auch ein guter Teamzusammenhalt sind wichtige Voraussetzungen, um sich gegenseitig wertzuschätzen und sich nicht innerhalb des Austauschs im Rahmen der Auseinandersetzung im Projekt kritisiert zu fühlen. Teammitglieder sind ebenfalls motiviert, wenn der bürokratische Aufwand eines solchen Projekts möglichst gering gehalten wird. Die Teilnehmenden sollten zudem in die Themengestaltung und -auswahl miteinbezogen werden, um die Motivation weiter aufrechtzuerhalten.

8. Baustein: Praxistransfer

Eine vorurteilsbewusste Pädagogik in Kindertagesstätten und insbesondere die Arbeit an der Haltung der einzelnen Teammitglieder ist durch gegebene Strukturen wie Zeit, Raum, Personalschlüssel, Teamkonstellationen und professionelle Unterstützung determiniert. Dies nimmt ebenfalls Einfluss auf die Realisierung der theoretischen Inhalte in der Praxis.

Gelingensbedingungen für das Leben einer vorurteilsbewussten Pädagogik liegen dabei auch in der Motivation. Diese sollte dabei von jedem Teammitglied aus intrinsischen Motiven herrühren und der Bereitschaft, sich mit dem Kivobe-Ansatz über einen längeren Zeitraum auseinanderzusetzen und sich über eigene und die Ansichten der anderen Teilnehmenden auszutauschen. Ein weiterer Faktor liegt hierbei in der Zeit. Dafür sollten auch Schließungstage oder Konzepttage verwendet werden. Außerdem ist es wichtig, dass die Schwerpunkte der Arbeit im Team liegen. Dessen Haltung muss bewusst reflektiert und nach individuellen Entwicklungsverläufen geschaut werden. Die Teammitglieder müssen für ihren individuellen Sprachgebrauch sensibilisiert werden. Erst dann ist der Einbezug der Kinder in das Projekt möglich. Denn durch seine Haltung lebt das Team eine vorurteilsbewusste Pädagogik und dient den Kindern der Einrichtung als Vorbild, indem es wesentliche Normen und Werte des Projekts vermittelt, die zu einem demokratischen Aufwachen jedes einzelnen Kindes beitragen. Eine entscheidende Gelingensbedingung ist hierbei insbesondere die Rolle der Multiplikator*in.

Die*der Multiplikator*in sorgt für den Erhalt der Motivation im Team und vermittelt regelmäßig auch neu hinzukommenden Mitgliedern die wesentlichen Projektinhalte sowie die speziellen Handlungsbedarfe der Einrichtung. Die Multiplikatoren-Funktion berücksichtigt die Beteiligung des Teams, der Kinder und Eltern. Sie schafft Raum und Zeit für die Reflexion und die Erarbeitung der Projektinhalte. Sie steht im intensiven Austausch mit der Projektreferentin, übernimmt einzelne Arbeitsaufträge wie auch die Antragsstellungen für weitere Projektteilnehmer*innen und gibt Informationen an das Team weiter. Sie beschafft Materialien, die die Vermittlung der wesentlichen Projektinhalte sicherstellen und die Vielfalt der Einrichtung widerspiegeln. Die Multiplikator*innen besuchen Schulungsmodule, Fortbildungen und Werkstatttreffen und passen die zu vermittelnden Inhalte an die Teamsituation und die Einrichtungsstrukturen an.

Handlungsempfehlung

Die Berücksichtigung einer vorurteilsbewussten Pädagogik in Kindertagesstätten sollte offen für eine Vielfalt von Themen sein und Vielfalt im weiten Sinn von Inklusion verstehen. Auch vom Team gewünschte Themen sollten aufgegriffen werden. Die individuelle Entwicklung eines jeden Einzelnen spielt hierbei eine Rolle und dies kann durch biografisches Arbeiten reflektiert werden. Die Unterstützung einer vorurteilsbewussten Pädagogik ist erfolgreich, wenn sie regelmäßig und zeitnah stattfindet. Bei der Vermittlung einer vorurteilsbewussten Pädagogik in Kindertageseinrichtungen haben die Multiplikator*innen, zumeist Einrichtungsleitungen, die Expertise, die zu vermittelnden Inhalten auch methodisch an die Situationen der Einrichtung anzupassen.¹⁰

Weiterhin entstanden im Projektverlauf für die Einführung vorurteilsbewusster Strukturen und Praxen folgende Empfehlungen:

Der Träger sollte von Beginn an Transparenz sicherstellen und Unterstützung signalisieren. Er bettet das Thema in einen Kontext mit Themen wie beispielsweise Inklusion, Partizipation, Demokratieentwicklung, Vielfalt, Diskriminierung, pädagogische Qualität und (AWO)Wertorientierung ein. Denn die Gestaltung einer vorurteilsbewussten Praxis und Struktur ist kein isoliert zu betrachtendes Thema, sondern steht in einem (menschen-)rechtlichen, verbandlichen und fachpolitischen Kontext und trägt zur Umsetzung verschiedener gesetzlicher Vorgaben und des Leitbildes der Arbeiterwohlfahrt bei. Zur Unterstützung des Trägers gehören aus Sicht der Projektverantwortlichen neben dem Zurverfügungstellen der benötigten Ressourcen auch eine klare Positionierung in der Öffentlichkeit und intern zugunsten der Kivobe-Themen und einer vielfaltsbejahenden und wertschätzenden Arbeit sowie gegen menschenverachtende und extremistische Tendenzen. Innerhalb eines Trägers kann dazu beispielsweise ein regelmäßiges Newsletter-Format mit aktuellen Entwicklungen in dem Themenfeld erstellt werden.

Der Träger sollte bei der Einführung eine zeitnahe Planung zur Umsetzung gemeinsam mit den Verantwortlichen erstellen und transparent machen. Darin enthalten sind ein konkreter Arbeitsauftrag für die Beteiligten mit Zielsetzungen und eine Benennung der zuständigen Personen (Trägerverantwortliche, Multiplikator*innen/Prozessbegleitung, Fachberatungen/-stellen und Einrichtungen). Diese sollten für ihre eigene Weiterqualifizierung und für die Aufgaben zur thematischen Einführung möglichst zeitlich freigestellt werden. Des Weiteren ist es hilfreich, fachliche Unterstützung und Beratung durch den Träger zur Verfügung stellen und mit Fachakademien und Ausbildungsstätten zu kooperieren, um u.a. die Themen in die Fort-, Weiter- und Ausbildung zu implementieren. Dabei kann als interne und externe Unterstützung der Aufbau eines

¹⁰ Die Praxisbausteine wurden vom Kompetenzzentrum Frühe Bildung der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit INIVITE e. V., einem An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal, erarbeitet.

Referent*innen- sowie Expert*innen-/Multiplikator*innenpools (siehe folgende Kapitel) beim Träger selbst dienen. Um sich vertieft inhaltlich mit den Kivobe-Themen auseinandersetzen zu können, sollte Bürokratisches zeitlich klein gehalten werden (Protokolle, Teilnehmendenlisten etc.).

Der Träger sollte Leitungen bzw. Projektverantwortliche von Beginn an in die Verantwortung nehmen und das Vorgehen mit ihnen abstimmen, um ggf. Herausforderungen im Vorfeld zu erkennen und Nachsteuerungen zu vermeiden.

Wichtig ist zudem, ein Wissensmanagement in den Einrichtungen, aber auch innerhalb des Trägers zu den Kivobe-Themen einzuführen, um beispielsweise Personalwechsel von Einrichtungsleitungen auffangen zu können. Hierzu könnten zum Beispiel die Multiplikator*innen/Prozessbegleitung/Fachberatungen/-beratungsstellen/Leitungen regelmäßig an Austauschrunden teilnehmen (beispielsweise in Arbeitskreisen, Werkstatttreffen, siehe Kapitel 2.2.), um auf dem aktuellen Entwicklungsstand zu sein und diesen ggf. an neues Personal zu vermitteln.

Die Projektinhalte und -ziele können darüber hinaus auch trägerübergreifend vorgestellt und vermittelt werden. Durch verschiedene Vorträge und Workshops der Referentinnen in Kooperation mit Projektteilnehmenden haben innerhalb des Projekts Kivobe auch andere Träger, Fort- und Ausbildner*innen, Fachberatungen/-beratungsstellen und Fachkräfte Einblicke in das Projektgeschehen erhalten und einige Methoden und Materialien kennengelernt. Zusätzlich wurde das Projekt über verschiedene Arbeitskreise und -gremien, Foren, verbandsübergreifende und -interne mediale Kanäle und Veranstaltungen öffentlich wirksam dargestellt. All dies trug zur Verbreitung der Projektinhalte und zur Profilierung der Träger bei.

3.2 Prozessbegleitung: Von Inputs und Outputs

Im Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ gab es an den Projektstandorten mit den beiden Referent*innen jeweils eine Prozessbegleitung der Einrichtungen und der Träger vor Ort. Eine Ansprechperson, die Expert*in für die vorurteilsbewusste Gestaltung von Praxis und Struktur ist und den gesamten Prozess im Blick hat, hat sich im Verlauf bewährt und ist für die Einführung empfehlenswert.

Prozessbegleiter*innen sollten dabei möglichst folgende Voraussetzungen erfüllen:

- langjährige Berufserfahrungen im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung und Erwachsenenbildung (und entsprechende berufliche Qualifikation)
- Wissen und Vermittlungskompetenzen zu partizipativen und inklusiven Praxiskonzepten in der Kindertagesbetreuung (wie etwa zu dem Ansatz der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung der Fachstelle Kinderwelten), entsprechend ausgebildete Multiplikator*innen (siehe Kapitel „Fortbildungsplanung – Den Horizont erweitern“) sind von Vorteil
- didaktische und methodische Kompetenzen zur Anleitung von (Selbst-) Reflexion und Biografiearbeit

Zu den Aufgaben der Prozessbegleitung gehören:

- die Begleitung der Teams, Einrichtungsleitungen und des Trägers auf dem Weg zu einer vorurteilsbewussten Praxis und Struktur
- Wissensvermittlung und Anleitung von Reflexion zu den Themen Inklusion, Partizipation, Demokratieentwicklung, Vielfalt, Diskriminierung, Macht und Privilegien
 - Anleitung von (Selbst-)Reflexion und Biografiearbeit

- bedürfnisorientierte und partizipative Entwicklung und Durchführung durch unterschiedliche Methoden und Formate
- Beteiligte auffangen, Motivator*in bei erschwertem Alltag
- Vertrauensperson bei Beschwerden, Konflikten etc. sein
- Schutzräume für Team (auch ohne Leitung) und für Leitung (auch ohne Team) zur Verfügung stellen
- Vernetzung der verschiedenen Projektverantwortlichen (Trägervertreter*innen, Fachberatungen/-stellen, Einrichtungsleitungen, pädagogische Fachkräfte) und Initiierung eines regelmäßigen fachlichen Austauschs
- Steuerung des Prozessverlaufs
- Öffentlichkeitsarbeit im Träger und darüber hinaus

Für die Arbeit als Prozessbegleiter*in zu Beginn der Einführung ist es wichtig, Folgendes zu beachten:

Der Zeitpunkt der Einführung in den Einrichtungen sollte mit Bedacht gewählt werden.

Zwei Zeitpunkte, zu dem die Einführung der Projektthemen vermieden werden sollten, sind ein Leitungswechsel und eine prekäre Personalsituation, in der beispielsweise der Gruppendienst kaum ausreichend besetzt ist. Denn die systematische Überprüfung der Praxis und Struktur benötigen Zeit, Raum, eine klare personelle Verantwortlichkeit in der Einrichtung (aber auch beim Träger) sowie eine Einrichtungsleitung, die hinter dem Veränderungsprozess steht.

Als Einstieg in die Thematik wird eine mindestens eintägige Schulung empfohlen. Optimal wäre es, einen weiteren Schulungstag anzuschließen. Dabei ist es wichtig, den idealen Einstiegszeitpunkt jeder Einrichtung auszumachen und zu berücksichtigen. Das Einsteigen sollte beispielsweise nicht bei einem hohen Personalmangel oder zu Anfang eines Kindergarten- oder Schuljahres, wenn üblicherweise viele Eingewöhnungen stattfinden, erfolgen, da die Teams in diesen Situationen erhöhtem Stress und größeren Anforderungen ausgesetzt sind.

Zu Anfang jeder Prozessbegleitung, v.a. wenn sie über einen mehrjährigen Zeitraum geht, ist es wichtig, sich als Referent*in genügend Zeit zu nehmen, ein stabiles Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufzubauen. In der

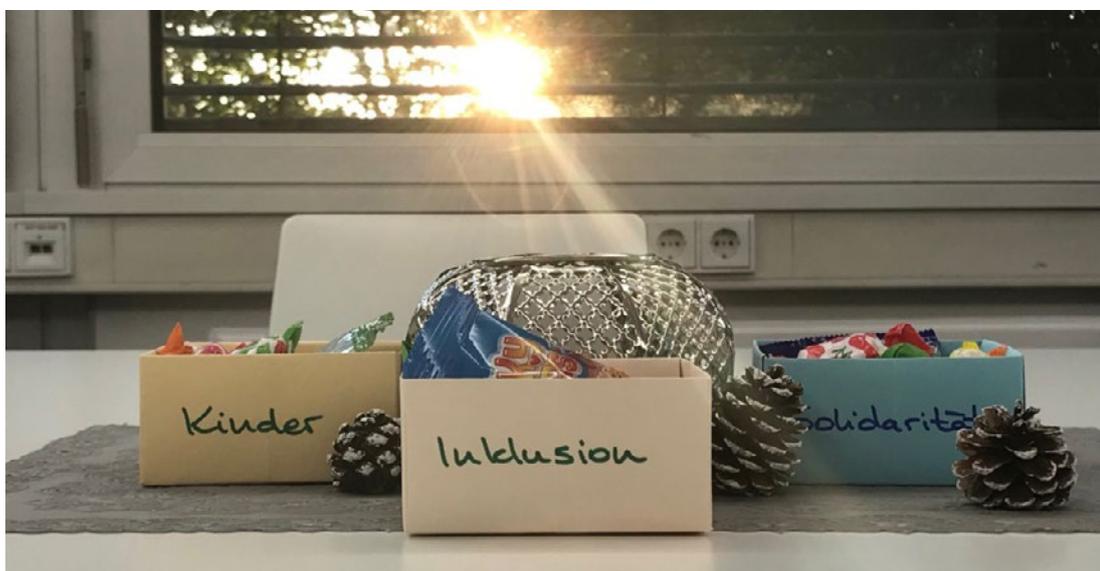


Foto: Kinder, Inklusion und Solidarität, Sabina Smajic

Auseinandersetzung mit sich selbst und der eigenen Biografie bringen und offenbaren die Teilnehmer*innen viel Persönliches. Unabdingbar dafür sind die Beziehung zur Referentin und das Vertrauen, dass nichts davon nach außen dringt.

Die folgenden Sitzungen sollten sich inhaltlich und zeitlich nach den Bedürfnissen der Teams und Einrichtung richten. Empfehlenswert sind tendenziell längere Einheiten (beispielsweise Teamnachmittage, Konzeptionstage), die nicht während des Einrichtungsalltags oder im direkten Anschluss daran stattfinden, da gerade (Selbst-)Reflexion ein hohes Maß an Motivation und Konzentration fordert.

Darüber hinaus geben die Prozessbegleiter*innen (Referent*innen) des Projekts Kivobe ihren Nachfolger*innen folgende Ratschläge für die Arbeit mit den Beteiligten (insbesondere mit den Einrichtungsteams):

- Zu Anfang jedes Formats empfiehlt sich, eine kleine Blitzlichtrunde zu starten u.a. mit der Frage nach aktuellem Befinden der Teilnehmenden, dringenden Anliegen, aktuellen Herausforderungen etc. Damit ergibt sich für die*den Referenten*in die Möglichkeit, auszuloten, ob ein reflexives Arbeiten mit dem Team überhaupt möglich ist.
- Hören Sie genau hin und zu. Dadurch haben Sie die Gelegenheit, sich auf die Anliegen jeder*s Teilnehmenden einzustellen und die Sitzungen bedarfsgerecht gestalten zu können.
- Geben Sie den Teilnehmenden Raum. Schaffen Sie eine offene Atmosphäre des Vertrauens ohne Wertungen und Urteile.
- Heißen Sie Störungen und gegensätzliche Meinungen willkommen. Sie geben jeder Thematik und Situation die Möglichkeit, diese aus immer wieder neuen Perspektiven zu betrachten und den Horizont jeder*jedes Einzelnen zu erweitern.
- Weisen Sie bei jeder Sitzung und Beratung immer wieder auf die Freiwilligkeit der Teilnehmenden hin.
- Betonen Sie immer wieder, dass die Sitzung in einem geschützten Rahmen abläuft und Persönliches, wenn gewünscht, auch persönlich bleibt und nicht nach außen getragen wird.
- Laden Sie Teilnehmende zum Mitmachen und Übungen ein, fordern Sie sie nicht auf.
- Lassen Sie die Teilnehmenden die Sitzungen thematisch und methodisch mitbestimmen und mitgestalten.
- Heißen Sie angeregte Diskussionen willkommen. Bestehen Sie nicht auf dem Weitermachen des geplanten Programms.
- Haltungsarbeit setzt voraus, dass die Leitung von Anfang an mit im Boot ist und das Team den gesamten Prozess über unterstützt, Impulse gibt und es bei Herausforderungen auffängt.
- Vertraulichkeit ist gerade bei Themen wie Selbstreflexion und Biografiearbeit prozessförderlich und unabdingbar.

3.3 Fortbildungsplanung: Den Horizont erweitern

Im Projekt sind zwei Fortbildungscurricula entstanden. Das erste Curriculum „Die vorurteilsbewusst gestaltete Kindertagesstätte“ richtet sich an pädagogische Fachkräfte einer Einrichtung und kann als Inhouse-Schulung für ganze Teams zur Einführung und Etablierung der Kivobe-Themen und Prozessbegleitung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung genutzt werden. Möglich ist auch eine gemischte Gruppe aus pädagogischen Fachkräften und Leitungspersonal verschiedener Einrichtungen, die die Themen in ihrer Einrichtung selbstständig implementieren. In letztgenannter Zusammensetzung wurde die Fortbildungsreihe im Projekt Kivobe erprobt und von den Teilnehmenden als gelungen und hilfreich wahrgenommen.

Weitere Informationen zur Fortbildung „Die vorurteilsbewusst gestaltete Kindertagesstätte“ erhalten Sie beim AWO Bildungswerk Thüringen gGmbH: bildungswerk@awo-thueringen.de

Curriculum I: „Die vorurteilsbewusst gestaltete Kindertagesstätte“

Die Fortbildungsreihe „Die vorurteilsbewusste Kindertagesstätte“ entstand im Rahmen des Projekts „Kivobe – Kinder vorurteilsbewusst begleiten“ vom AWO Bundesverband in Kooperation mit der AWO Thüringen und der AWO Oberbayern. Über zwei Jahre wurden in Thüringen und Bayern 18 Kindertagesstätten auf dem Weg zu einer Praxis begleitet, die Vielfalt als Normalität ansieht. Das Projekt basiert auf dem Anti-Bias-Ansatz und der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung der Fachstelle Kinderwelten. Es richtet sich gegen Diskriminierung und betont Vielfalt als integralen Bestandteil unserer Gesellschaft. Die Erfahrungen der Projektteilnehmer*innen sollen mit dieser Fortbildung weiteren pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen zugänglich gemacht werden.

Ein Ergebnis des Projekts ist, dass Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten häufig Vorurteile und Diskriminierung erfahren. Diese werden jedoch selten erkannt, als solche wahrgenommen und artikuliert. Die eigene pädagogische Praxis systematisch zu reflektieren und Handlungsansätze für ihre Einrichtung zu entwickeln, ist Ziel der insgesamt dreitägigen Fortbildungs- und Workshop-Reihe.

Sie erhalten Raum und Zeit, sich mit der Begrenztheit unserer Wahrnehmung, Beurteilungstendenzen, Vorurteilen und deren Auswirkungen sowie mit erzieherischer Macht auseinanderzusetzen. Um die Relevanz dieser Themen zu erhöhen, können die teilnehmenden pädagogischen Fachkräfte dem Bedarf ihrer Einrichtung entsprechend ein Schwerpunktthema wie Tagesablauf, Mittagsschlaf, Mahlzeiten, Anziehen, Bildungsangebote/Spiel, Rituale, Hygiene oder Regeln wählen.

Inhalte der Fortbildungsreihe

Unsere Fortbildungsreihe umfasst fünf Module. Modul 1 umfasst eine ganztägige Auftaktveranstaltung. Modul 2 bis 5 sind als Bildungsnachmittage im Umfang von 16 Stunden gestaltet. Im Mittelpunkt steht die Auseinandersetzung

mit dem Thema „Sich vorurteilsbewusst begegnen“. Die pädagogischen Fachkräfte werden sensibilisiert, den Zusammenhang zwischen der eigenen Biografie und ihrer pädagogischen Praxis zu erkennen, sich in Selbstreflexion zu üben und ein Bewusstsein für Ausgrenzung und Benachteiligung zu entwickeln. Um die Praxisrelevanz zu verdeutlichen und die eigene Reflexion zu unterstützen, erhalten die pädagogischen Fachkräfte neben der bereits benannten Wahl des eigenen Schwerpunktthemas Praxisaufgaben in ausgewählten Modulen.

Modul 1: eintägige Auftaktveranstaltung

- aktiver Einstieg in das Thema über ein Wahrnehmungsexperiment in Verbindung mit der theoretischen Verknüpfung
- biografische Übung zum Thema „Schubladen im Kopf“ in Verbindung mit Beurteilungstendenzen und -fehlern
- Fallarbeit zur Ausgrenzung und/oder Benachteiligung
- Einwahl in ein individuelles Schwerpunktthema: z.B. Tagesablauf, Mittagsschlaf, Mahlzeiten, Anziehen, Bildungsangebote/Spiel, Rituale, Hygiene, Regeln
- Arbeitsauftrag: Erhebung des Ist-Standes für das Schwerpunktthema

Modul 2: Bildungsnachmittag

- Präsentation des Ist-Standes in der Einrichtung in Verbindung mit persönlicher Zielfindung und -vereinbarung
- Welche Ziele möchten wir erreichen?
- In welchen Schritten wollen wir wie vorgehen?
- Welche aktuellen Erkenntnisse gibt es zu unserem ausgewählten Thema? Was sind

ausgewählte Fragen, mit denen wir uns auseinandergesetzt haben oder auseinandersetzen werden?

- theoretische Verknüpfung zu aktuellen Erkenntnissen Ihres Schwerpunktthemas in Verbindung mit Ihren persönlichen Erfahrungen aus der eigenen Kindheit
- Praxisaufgabe: Situationen aus Ihrem Schwerpunktthema, in denen Sie an sich selbst oder bei anderen beobachtet haben, wie erzieherische Macht eingesetzt wird (anonymisiert)

Modul 3: Bildungsnachmittag

- Theorieinput Macht & Adultismus in Verbindung mit der Präsentation und Reflexion der Ergebnisse aus der Praxisaufgabe
- Fallarbeit – erzieherische Macht
- Praxisaufgabe: Situationen, in denen ein Kind in einer Situation entsprechend Ihres Schwerpunktthemas diskriminiert wird/wurde (anonymisiert)

Modul 4: Bildungsnachmittag

- Reflexion der Praxisaufgabe: Meine Bedürfnisse, Bedürfnisse der Kinder in Verbindung mit der theoretischen Verknüpfung
- Fallarbeit zur Ausgrenzung und/oder Benachteiligung
- Praxisaufgabe: Erhebung des neuen Ist-Standes für das Schwerpunktthema
- Wie haben wir unsere Ziele/Teilziele erreicht? Woran machen wir das fest? Was haben wir (noch) nicht erreicht? Weshalb nicht?
- Wie hat unsere Vorgehensweise dazu beigetragen, dass wir unsere Schritte umsetzen konnten? Was hat uns wie daran gehindert?

- Welche aktuellen Erkenntnisse haben wir jetzt zu unserem ausgewählten Thema? Welche Antworten haben wir auf unsere ausgewählten Fragen gefunden?

Modul 5: Bildungsnachmittag

- Präsentation der Ergebnisse (neuer Ist-Stand) in Verbindung mit Rückmeldungen aus der Einrichtung und von außen
- theoretischer Input zu (Selbst-)Reflexion als Kernkompetenz professioneller pädagogischer Haltung
- nachhaltig Reflexion in der Einrichtung verankern: Welche Zeiträume und welcher Rhythmus bieten sich an? Wie können wir individuelle persönlich-fachliche Entwicklungsziele formulieren und umsetzen? Was hilft uns, Veränderungsprozesse aus eigener Kraft „am Laufen zu halten“?
- Zusammenfassen der Ergebnisse und konzeptionelle Verankerung im Sinne der fachpraktischen Umsetzung: Weshalb machen wir das ab jetzt so?

Die Fortbildungsreihe sollte vollständig absolviert werden. Um eine nachhaltige vorurteilsbewusste Handlungspraxis zu entwickeln, bietet es sich an, die einzelnen Module über einen längeren Zeitraum zu verteilen.

Curriculum II: „Was Qualität in der Kindertagesbetreuung ausmacht – selbstreflexive und vorurteilssensible Demokratieentwicklung“ (Arbeitstitel)

Das zweite Curriculum „Was Qualität in der Kindertagesbetreuung ausmacht – selbstreflexive und vorurteilssensible Demokratieentwicklung“ (Arbeitstitel) ist aus einer Kooperation der Projekte „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ mit dem Projekt „DEVI – Demokratie, das sind wir alle. Vielfalt, das sind wir alle. Demokratie und Vielfalt fördern – Diskriminierungen und Barrieren abbauen“ des

AWO Bundesverbandes e.V. entstanden. Eine Idee ist es, das Curriculum sowohl als Vorlage für eine Prozessbegleitungs-/Multiplikator*innenschulung zu nutzen als auch als Vorlage für Inhouse-Schulungen zur Einführung der Projektthemen in Einrichtungsteams (die wiederum durch die Multiplikator*innen durchgeführt werden könnten). Dieses Curriculum befindet sich momentan noch in der Entwicklung und soll im Rahmen des Projekts „Demokratie stärken. Vielfalt gestalten (DEVI) – selbstreflexive und vorurteilssensible Begegnungen in der Kindertagesbetreuung“ ab 2020 qualifiziert und erprobt werden.

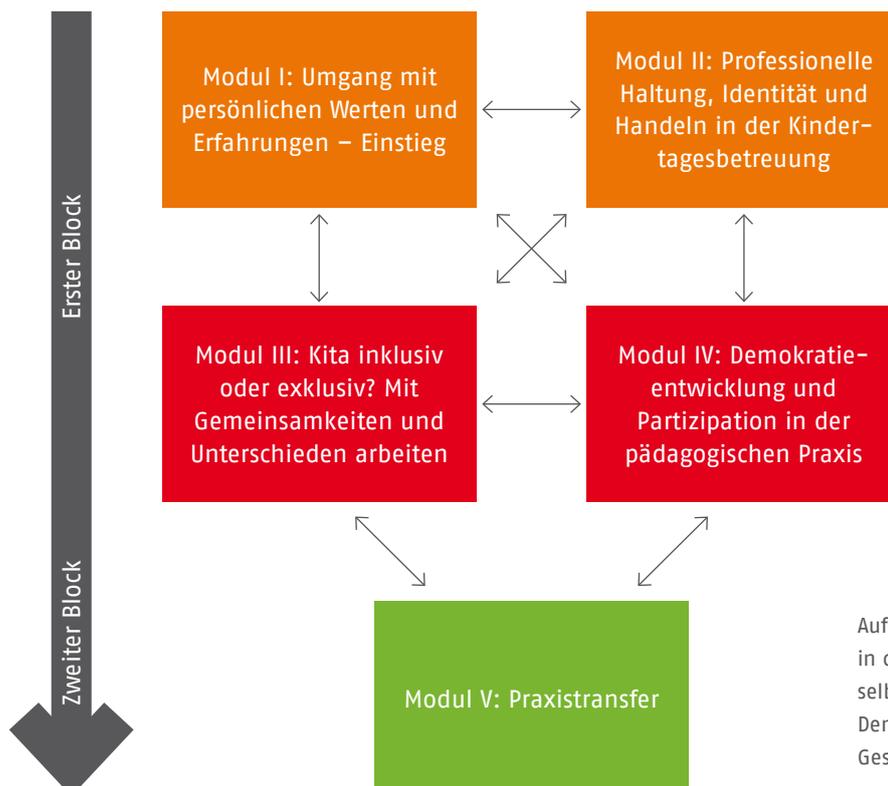
Die Projekterfahrungen zeigen, dass die Umsetzung von demokratischen, partizipativen und inklusiven Prozessen in den Einrichtungen eine professionelle, d.h. offene, selbstreflexive und vorurteilsbewusste Haltung der handelnden Personen sowie eines Wissens zu und Handlungsrepertoires für den Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden sowie partizipativer Gestaltung der Praxis bedarf. Diese Inhalte bilden die Grundthemen der Fortbildung und schließen an Fachdiskussionen um pädagogische Qualität an.

Als Ziele sollen die Teilnehmenden Impulse in folgenden inhaltlichen Bereichen erhalten:

- professionelle Haltung (weiter-)entwickeln
- (Selbst-)Reflexionskompetenz erweitern
- Vielfalt respektieren und wertschätzen
- Mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden arbeiten
- Sensibilisierung für Diskriminierung und Ausgrenzung und Handlungsmöglichkeiten
- Demokratie- und Partizipationsprozesse in der Kita (weiter-)entwickeln
- Unterstützung bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben aus der UN-Kinder- und Behindertenrechtskonvention, AGG, SGB VIII, Landesgesetze
- konkrete Umsetzungsideen und -pläne entwickeln
- wertorientiertes Arbeiten

Hierfür ist eine Qualifizierung mit fünf Modulen geplant, die sich wie folgt aufbaut:

Zum aktuellen Entwicklungs- und Umsetzungsstand des Curriculums kontaktieren Sie bitte den*die Verantwortliche*n des Projekts *Demokratie stärken. Vielfalt gestalten*. (DEVI) beim AWO Bundesverband e.V. (E-Mail: info@awo.org)



Aufbau der Fortbildung „Was Qualität in der Kindertagesbetreuung ausmacht – selbstreflexive und vorurteilssensible Demokratieentwicklung“ (eigene Gestaltung)

Die Module bauen aufeinander auf und beziehen sich inhaltlich aufeinander. Die einzelnen Module haben folgende Inhalte:

Modul I: Umgang mit persönlichen Werten und Erfahrungen – Einstieg

- Reflexion der Biografie und Identität sowie deren Einfluss auf die Praxis
- Biografie (Berufswahlmotivation, Herkunft, Interessen, Kindheit, Ablehnung/Zuneigungen etc.)
- persönliche Privilegien und Diskriminierungen bewusst wahrnehmen
- Haltung und Werte
- Methoden der Selbstreflexion und Biografiearbeit

Modul II: Professionelle Haltung, Identität und Handeln in der Kindertagesbetreuung

- Rechtsrahmen der Arbeit in der Kindertagesbetreuung
- pädagogische Grundlagen: Balance zwischen Sicherheit und Freiheit, Kindeswohl, entwicklungspsychologische Erkenntnisse
- Bild vom Kind und Mensch
- förderliche und hemmende Faktoren in der kindlichen Entwicklung
- Rolle als Fachkraft, Leitung und Multiplikator*in
- Unterstützungs- und Konfliktlinien zu den Ebenen: Team – Leitung – Träger – Familie – Sozialraum – Politik/Recht – Rahmenbedingungen – Gesellschaft
- Spannungsfelder zwischen den Arbeitsaufträgen und Rahmenbedingungen
- Werte des Trägers und der Einrichtung

Modul III: Kita inklusiv oder exklusiv? Mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden arbeiten

- Vielfalt leben und wertschätzen
- Gemeinsamkeit und Unterschiede thematisieren
- Macht, Normen, Privilegien und Hierarchien bewusst wahrnehmen

- sensible, respektvolle und wertschätzende Kommunikation
- Diskriminierungsdimensionen/Ismen
- Vorurteile/Stereotype/Stigmata
- Handlungsfelder und Ziele der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung (Fachstelle Kinderwelten) als ein inklusives Praxiskonzept

Modul IV: Demokratieentwicklung und Partizipation in der pädagogischen Praxis

- Anschluss an Vortag: Wirken gegen Ausgrenzung als Basis und Teil von Partizipation und Demokratie
- Empowerment und Partizipation – was heißt das?
- Kinderrechte, demokratische Rechte
- Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Kindeswohl
- Beteiligungsformen
- gemeinsame Entscheidungs- und Lösungsfindung
- Einbezug der Kind- und Familienperspektive
- Alltagsbezug/Analyse der eigenen Praxis

Modul V: Praxistransfer

- Reflexion der Qualifizierung
- Transfer in das Einrichtungsteam, Weiterentwicklung in den Teams
- Umgang mit Widerständen
- Transfer in die Praxis anhand konkreter Projekte
- Handlungsschritte und Ziele festlegen (Umsetzungsplanung)
- Motivation sichern und weitergeben

Ein konkreter methodischer und didaktischer Ablaufplan für beide Varianten (Qualifizierung für Multiplikator*innen und Inhouse-Schulung für Einrichtungsteams) soll im Projekt „Demokratie stärken. Vielfalt gestalten (DEVI) – selbstreflexive und vorurteilssensible Begegnungen in der Kindertagesbetreuung“ des AWO Bundesverbandes e. V. entstehen.

3.4 Raum schaffen: Nicht im eigenen Saft schmoren

Neben der Prozessbegleitung in den Einrichtungen hat es sich im Projekt bewährt, den Blick über die Einrichtungen hinaus zu richten. Entlang der Bedürfnisse der Teilnehmenden wurden verschiedene Formate etabliert, die dem fachlichen Austausch der Teilnehmenden und der Projektsteuerung dienten. Aber auch solche, die einen externen Blick in die Einrichtungen zuließen und damit den Horizont erweiterten.

So wurden beispielsweise über 30 Fortbildungen nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden in den Einrichtungen und darüber hinaus von externen Dozent*innen konzipiert und durchgeführt. Notwendig ist dies, da die Prozessbegleitung in der Regel nicht alle für die Einrichtungen relevanten Themen abdecken und zudem ein externer Impuls neue Perspektiven eröffnen kann. Die Fortbildungen wurden z.T. als Inhouse-Schulungen, aber auch nach Interesse und Bedarf der Teilnehmenden einrichtungsübergreifend oder als Einzelcoaching durchgeführt. Beispielhaft seien hier folgende Themen genannt:

- vorurteilsbewusste Zusammenarbeit im Team (Stressmanagement und Umgang mit Konfliktsituationen)
- Verhaltensregulierung von Kindern vorurteilsbewusst begleiten
- Personalgespräche vorurteilsbewusst und professionell gestalten
- Umgang mit Traumatisierungen bei Kindern
- philosophisch-weltanschauliche Bildung als Basis zur Gestaltung von vorurteilsbewussten Interaktionen

Weiterhin wurden in Zusammenarbeit mit den Projektverantwortlichen aus den Trägern und Einrichtungen Steuerungsgruppen-, Werkstatttreffen und Leitungsrunden zum Projekt durchgeführt. In Ihnen fanden ein thematischer Austausch, interne Evaluation und Planung statt. Unter anderem hieraus entstanden neue Formate wie ein Fachtag zur Vernetzung und zum kollegialen inhaltlichen Austausch pädagogischer Fachkräfte sowie ein begleiteter Hospitationszirkel für Projektteilnehmenden (siehe Kapitel 2.2 [→ S. 15]).

Die Flexibilität, Offenheit für Mitgestaltung des Prozesses und Bedürfnisorientierung hat zu einer erhöhten Motivation der Teilnehmenden sowie zum Erkennen der Praxisrelevanz der Themen geführt und wird daher nachfolgenden Umsetzenden nahegelegt.

Ein Wort zum Schluss

Das Projektteam, bestehend aus Dr. Katja Ludwig, Sabina Smajic, Bernd Siebert und Lucas Kriegbaum, bedankt sich herzlich bei allen Wegbereiter*innen und -begleiter*innen, Kooperationspartner*innen, Kolleg*innen, Teilnehmenden und Unterstützer*innen des Projekts „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“.

Ein besonderer Dank gilt folgenden Beteiligten:
den Mitgliedern der Steuerungsgruppe als Initiator*innen und Koordinator*innen des Projekts:

Judith Adamczyk (AWO Bundesverband e. V.)
Christine Baudrexl (AWO Bezirksverband
Oberbayern e. V.)
Steffi Lange (AWO Bildungswerk Thürin-
gen gGmbH)

Matthias Ritter-Engel (ehemals AWO Bundes-
verband e. V.)
Sonja Tragboth (AWO Landesverband Thürin-
gen e. V.)

den beteiligten Einrichtungsleitungen und ihren Teams für die verantwortungsvolle und gute Zusammenarbeit:

Jana Altmann (Kita Regenbogen)
Vüsale Balazs (Kinderhort Wasserflöhe)
Tina Balic (Kinderhaus an der Pappelstraße)
Ingeborg Bauer (Kita Sommerau)
Silke Böttner (Kita Nordknirpse)
Oksana Brandl (Kinderhort am Wald)
Sarah Drewek (Kita Mäuseburg)
Sabine Erb (Kinderhaus Tausendfüßler)
Ulrich Hammerl (Kinderhort Mogli)
Susann Köditz (Kita Sonnenschein)

Cornelia Kraßnitzer (Kita Goldfischteich)
Anke Kruger-Fink (Kinderhort an der Winter-
straße)
Ines Mengs (Kita Holzlandknirpse)
Manuela Müller (Kita Blauer Vogel)
Carola Pfannschmidt (Kita Fuchsgrund)
Susanne Schildhauer (Kita Ziegenhainer Tal)
Antje Weiß (Kindergarten Brucker Strolche)
Frank Wieshoff (Kinderhaus Straßäckerallee 11)

den Kooperations- und Netzwerkpartner*innen für ihre Unterstützung und kritische Begleitung:

den Kolleg*innen beim AWO Bundesver-
band e. V., AWO Landesverband Thüringen e. V.,
AWO Bezirksverband Oberbayern e. V. und
AWO Landesverband Bayern e. V. sowie dem
AWO Bildungswerk Thüringen gGmbH, (insbe-
sondere Cornelia Emili (AWO Bezirksverband
Oberbayern e. V.), Joachim Feichtl (AWO Lan-
desverband Bayern e. V.), Jannes Hesterberg
(AWO Bundesverband e. V.), Ina Paul,
Dr. Simone Börner und Gabriele Winkler (alle
drei AWO Bildungswerk Thüringen gGmbH))

der Fachstelle Kinderwelten des Instituts
für den Situationsansatz (insbesondere für
die Umsetzung der beiden Grundlagenkurse
zur* zum Multiplikator*in für vorurteilsbewusste
Bildung und Erziehung)

sowie den zahlreichen Dozent*innen der
In-House-Schulungen, Coachings, Auftaktver-
anstaltungen, Fachtagen und Fortbildungen

Das Schaffen einer vorurteilsbewussten Organisationkultur, -praxis und -struktur ist nach Auffassung der Projektverantwortlichen nicht nur eine Aufgabe für die Kindertagesbetreuung, sondern eines für sämtliche Arbeitsfelder (im sozialen Bereich). Denn der Einsatz und Positionierung für gelebte Demokratie, Inklusion, Partizipation, Gerechtigkeit und Freiheit sowie gegen Diskriminierung und Ausgrenzung darf nicht nach dem Kindesalter oder außerhalb von Kindertagesstätten und -horten aufhören.

Fühlen Sie sich daher bitte eingeladen nicht nur selbst die in diesem Praxisbuch beschriebenen Anregungen auszuprobieren und an Personal aus der Kindertagesbetreuung weiterzugeben, sondern auch an Kolleg*innen, Freunde und Bekannte anderer Arbeitsfelder!

Anhang

Übersicht aller Methoden

Eine Übersicht der Methoden, die im Praxisbuch vorgestellt und z.T. selbst entwickelt wurden. Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Sie soll nur aufzeigen, was im Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ zu welchem Zeitpunkt (Einsatz im Prozessverlauf) und zu welchen Inhalten (Themenfeld) gut funktioniert hat. Bei der Einführung einer vorurteilsbewussten Gestaltung von Praxis und Strukturen sollten die Besonderheiten und Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung, Träger und Personen beachtet, die Methoden entsprechend angepasst oder andere Methoden verwendet werden.

Methoden für den ersten Einstieg

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weiteres Themenfeld	Seite
Erlebte Vorurteile	unabhängig	eBb, DuAr, RvPS	12
Experiment Wahrnehmung	unabhängig	ZiT, RvPS, VsmUf	13
6-3-5-Methode	Beginn, Ende	ZiT, RvPS, VsmUf	11
Speed Talking	unabhängig	ZiT	14
Zeitkapsel	Beginn, Ende	eBd, PvmK, RvPS, VsmUf	10

Methoden, die eigene Biografie zu betrachten

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weiteres Themenfeld	Seite
Mein kultureller Hintergrund – Familienfäden	Beginn	PvmK, DuAr, RvPS, VsmUf	17
Mein Name	Beginn	DuAr, RvPS, VsmUf	18
Rollen-Zirkel	Beginn	ZiT, RvPS	19

Abkürzung der Themenfelder

eBb	die eigene Biografie betrachten
ZiT	Zusammenarbeit im Team
PvmK	Partizipation von und mit Kindern
DuAr	Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren
RvPS	Reflexion von Praxis und Strukturen
VsmUf	Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden

Methoden zur Unterstützung der Zusammenarbeit im Team

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weitere Themenfelder	Seite
Landkarte der Befindlichkeiten	unabhängig	DuAr, RvPS	19
Freiheit	Beginn	eBb, DuAr, RvPS	21
Fühlomat	unabhängig	VsmUf	20
Gemeinsame Werte	Beginn	RvPS, VsmUf	22
Mein, dein, unser Bedürfnis	unabhängig	eBb, RvPS	23
Psychokick	unabhängig	eBb, DuAr	22

Methoden zur Partizipation von und mit Kindern

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weitere Themenfelder	Seite
Einschätzung des Mittagessens durch Kinder	bedarf Vorbereitung und Begleitung	RvPS	23
Kindersprechstunde	bedarf Vorbereitung und Begleitung	DuAr, RvPS	24
Wunschkrone	bedarf Vorbereitung und Begleitung	RvPS, VsmUf	24

Methoden, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu reflektieren

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weitere Themenfelder	Seite
„Bewegen Sie sich, wenn ...“	Vorwissen notwendig	eBb, RvPS	25
Labeling und Etikettierung in Einrichtungen der Kinder-tagesbetreuung	Vorwissen notwendig	eBb, RvPS	26

Abkürzung der Themenfelder

- eBb** die eigene Biografie betrachten
- ZiT** Zusammenarbeit im Team
- PvmK** Partizipation von und mit Kindern
- DuAr** Diskriminierung und Ausgrenzung reflektieren
- RvPS** Reflexion von Praxis und Strukturen
- VsmUf** Vielfalt sichtbar machen und einen Umgang damit finden

Methoden zur Reflexion der Praxis und Strukturen

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weitere Themenfelder	Seite
Notiz-to-go	unabhängig	ZiT	27
Fragebogen zur Einschätzung der Lernumgebung durch das Team	unabhängig	RvPS	27

Methoden, um Vielfalt sichtbar zu machen und einen Umgang damit zu finden

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weitere Themenfelder	Seite
Landkarte der Vielfalt	Beginn, Ende	RvPS	29
Vielfalt verdeutlichen	Beginn	RvPS	28
Vielfaltsfächer	Vorwissen notwendig	eBb, DuAr	28

Methoden für den Umgang mit Widerständen und Hindernissen

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weitere Themenfelder	Seite
Gemeinsame Werte	Beginn	RvPS, VsmUf	22
Schatzkiste	unabhängig	VsmUf	31
Spiel der Stummen	unabhängig	ZiT	32

Methoden für den Projektabschluss

Name	Einsatz im Prozessverlauf	Weiteres Themenfeld	Seite
6-3-5-Methode	Beginn, Ende	ZiT, RvPS, VsmUf	11
Wiese der Erfolge	unabhängig	ZiT	33
Zeitkapsel	Beginn, Ende	eBb, PvmK, RvPS, VsmUf	10

Arbeitsvorlagen

Anonyme Kleinteam-Einschätzung zur Gestaltung der Lernumgebung mit dem Fokus „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“

Diskutieren Sie die folgenden Fragen im Kleinteam und Beantworten Sie sie anschließend schriftlich.

1 = sehr gut / 6 = ungenügend

1. Fühlen Sie sich als Pädagog*in in dem Raum wohl?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Woran liegt dies?

2. Spiegeln sich im Raum die äußeren Merkmale der Kinder (z.B. Geschlecht, Hautfarbe, Haarfarbe, Haarstruktur, Brille, ...) wieder?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Benennen Sie Praxisbeispiele:

3. Wird sichtbar, dass Kinder die Möglichkeit zum individuellen Rückzug haben?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Benennen Sie Praxisbeispiele:

4. Werden durch die Raumgestaltung und Materialauswahl Rollenklischees und andere Zuschreibungen vermieden? (z.B. Verkleidungs- und Puppenecke, Baustelle, Mädchen-Jungen, Berufsgruppen)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Benennen Sie Praxisbeispiele:

5. Ist der Raum so gestaltet, dass stereotype Rollen (z.B. Geschlecht) und Etikettierungen (z.B. durch Symbole) vermieden werden?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Benennen Sie Praxisbeispiele:

6. Findet sich jedes Kind im Raum wieder (z.B. Sprachen, Familienkonstellationen und -strukturen, besondere Interessen)?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Benennen Sie Praxisbeispiele:

7. Finden sich in den Materialien alle Kinder wieder (Vielfalt der Gesellschaft)? (z.B. Wohnverhältnisse, Familienkonstellationen, Beeinträchtigungen, Haarfarben und -strukturen, Religionen)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Benennen Sie Praxisbeispiele:

8. Bietet der Raum den Kindern Gegenerfahrungen zur Reizüberflutung und Konsumorientierung?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Benennen Sie Beispiele:

9. Regen der Raum und das Material Kinder zum eigenständigen Experimentieren, Forschen, Gestalten und Ausprobieren an?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Woran wird dies sichtbar?

10. Steht den Kindern ausreichend Material und Raum zur Verfügung, sodass sie jederzeit selbstständig und störungsfrei tätig sein können?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Insgesamt:

I. Welche Dinge sprechen Sie als Pädagog*in mit dem Fokus „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ besonders an? **Fotografieren Sie diese besonderen „Schätze“, die Sie als Anregung mitnehmen.**

II. Welche Anregungen haben Sie für Ihre Kolleg*innen?

III. Welche Fragen haben Sie bzgl. des Raumes an Ihre Kolleg*innen?

Literatur:

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (2015): Materialien für die interne Evaluation zum Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege. Berlin.

GEW (2016): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Gemeinsam leben, spielen und lernen. Frankfurt am Main.

Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2017b): Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kitas. Berlin.

Wagner, P./Hahn, S., Enßlin, U. (Hrsg.) (2006): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung und Kindertageseinrichtungen. Weimar/Berlin: Verlag das Netz.

Methode „Wunschkrone“

Wer die Wunschkrone auf dem Kopf hat, darf eine Idee oder einen Wunsch äußern und sie danach einem anderen Kind aufsetzen. Sie darf aber auch ohne persönliche Äußerung weitergegeben werden. Diese Methode ist sowohl bezogen auf das Verhalten anderer Kinder (z.B. „Ich wünsche mir, dass Max mich fragt, ob er meinen Lkw haben darf.“) oder des*der

Erzieher*in (z.B. „Ich wünsche mir, dass Frau X mich mit meinem richtigen Namen ruft und nicht Paulinchen zu mir sagt.“) als auch für das Erkunden von Vorschlägen für Gruppenaktivitäten oder Unternehmungen geeignet (z.B. „Ich wünsche mir einen Ausflug in den Wald mit dem Förster.“).

ZIELE	NOTWENDIGE SCHRITTE	BEDINGUNGEN/ MATERIAL	DURCHFÜHRUNG	WER KANN WAS ENTSCHEIDEN?
<ul style="list-style-type: none"> - Wünsche der Kinder ermitteln - Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstwertgefühls - Akzeptanz 	<ul style="list-style-type: none"> - Festigung der Gruppe - interessante Hinführung - ausführliche Erläuterung der Schritte - feste Zeiträume schaffen - Pädagogen spielen den Ablauf vor 	<ul style="list-style-type: none"> - Altersgruppe 4-6 Jahre - gemeinsam feste Regeln aufstellen - Stuhlkreis - Krone - besonderer Platz/ Stuhl 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 x monatlich 3 Kinder - Stuhlkreis bilden - Auswahlverfahren nach Gruppenbuch (um neutral bei der Auswahl zu bleiben), dann weiter im Urzeigersinn - Protokoll führen - im nächsten „Wunschkronekreis“ Auswertung der Umsetzung (Wünsche wiederholen, nachfragen über Einhaltung) 	<ul style="list-style-type: none"> - Hauptverantwortung liegt bei Pädagog*in - Kinder übernehmen Entscheidungen - Pädagog*in moderiert

Methode Walnusskette

Methode Walnusskette Die Spielleiterin sammelt doppelt so viele Walnüsse (in unserem Fall Streichholzschachteln), wie es Kinder in der Gruppe gibt. Nun bekommt jedes Kind zwei kleine Zettel, auf die es mithilfe der Spielleiterin malt (ggf. Nutzung von Bildkarten), was die Gruppe gemeinsam machen soll. Diese Zettel werden in die Streichholzschachteln gelegt,

diese dann gemischt und an einer langen Schnur aufgehängt. Die Gruppe kann in der nächsten Zeit immer wieder mal eine Schachtel öffnen und die Gemeinschaftsaktion durchführen. So bestimmt jedes Kind zweimal, was die Gruppe macht, und kann sich einen eigenen Wunsch erfüllen.

ZIELE	NOTWENDIGE SCHRITTE	BEDINGUNGEN/ MATERIAL	DURCHFÜHRUNG	WER KANN WAS ENTSCHEIDEN?
<ul style="list-style-type: none"> - ALLE Wünsche werden wahrgenommen und erfüllt (nach Möglichkeit) - Wünsche evtl. auf Kita begrenzen - Partizipation 	<ul style="list-style-type: none"> - Material vorbereiten Einführung - Absprache im Team - Regeln mit den Kindern aufstellen - Demonstration durch den*die Pädagog*in (Wünsche) - Absprache mit den Kindern - Durchführung <ul style="list-style-type: none"> - Freiwilligkeit - Wünsche zeichnen (mit Name und Kind) oder ggf. Bildkarten 	<ul style="list-style-type: none"> - Altersgruppe 2 bis 3 Jahre - Kinder können sich zum Thema äußern - Streichholzschachtel - Papier - Stifte - ggf. Bildkarten 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 Wünsche pro Woche - Kindern die Streichholzschachtel zeigen - darin ist Wunsch der*des Pädagog*in (z.B. ein Ausflug in den Wald) - dieser Wunsch wird erfüllt - Kinder fragen, ob sie auch Wünsche haben - diese dokumentieren (lassen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kinder <ul style="list-style-type: none"> - Was wird gemacht? - Dokumentation des Wunsches - Pädagog*in <ul style="list-style-type: none"> - ist der Wunsch erfüllbar? - beide <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung der Durchführung - Regeln aufstellen

Methode „Kinderkonferenz & Kindersprechstunde“

Die Kinderkonferenz ist innerhalb einer Kindergartengemeinschaft durchführbar. Die Kinder sollen lernen, ihre Anliegen, Konflikte, Wünsche und Bedürfnisse angstfrei und mit Rücksicht auf andere zu äußern. Sie sollen lernen, sich aktiv zu beteiligen und das Leben im Kindergarten mitzugestalten. Aufseiten der Pädagog*innen geht es darum, aktiv zuzuhören, den Kindern zu helfen, ihre Anliegen zu äußern und sprachlich mitzuteilen, sowie empathisch und wertneutral auf das Kind einzugehen. Jedes Kind soll Raum erhalten, sich zu öffnen. Die von Kindern geäußerten Konflikte oder Wünsche können notiert werden. Aufbauend auf den

Aufzeichnungen können zur Konfliktschlichtung neue Gruppenregeln vereinbart oder zur Umsetzung von Wünschen Projekte oder Ausflüge geplant werden.

Die Kindersprechstunde ist für die Kinder der Einrichtung reserviert. In einem Gespräch mit der Einrichtungsleitung können die Kinder ihre Ideen, Beschwerden, Anliegen und Probleme anbringen. Die Kinder sollen in das Alltagsgeschehen einbezogen werden und sich als vollwertige Mitglieder der Kindergartengemeinschaft fühlen.

ZIELE	NOTWENDIGE SCHRITTE	BEDINGUNGEN/MATERIAL	DURCHFÜHRUNG	WER ENTSCHEIDET WAS?
<ul style="list-style-type: none"> - Wünsche/ Ideen ermitteln - Probleme/ Konflikte der Kinder und der Pädagog*innen lösen - Meinungsstärkung 	<ul style="list-style-type: none"> - Interessen in der Gruppe ermitteln - Erklären des Ablaufs - gemeinsam Regeln aufstellen 	<ul style="list-style-type: none"> - Altersgruppe 5 bis 6 Jahre - regelmäßiges Stattfinden (alle 2 Wochen) - Pädagog*in notiert die Fragen der Kinder - Uhr - Mikrophon - rote und grüne Karte 	<ul style="list-style-type: none"> - Thema ermitteln - jede*r DARF seine Meinung äußern - gemeinsam diskutieren und Lösungen finden - Bild zu besprochenen Inhalten gestalten - Termin mit Chefin erfragen - Kleingruppen ermitteln 	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppenentscheidung - die Mehrheit entscheidet (Karten dafür = grün, Karten dagegen = rot) - Pädagog*in leitet und beaufsichtigt - Kinder besprechen Probleme/Themen, die sie interessieren, und suchen nach Lösungen

Was wir noch an Wertvollem gefunden haben – Strandgut

Das Arbeitsbuch des AWO Bundesverbandes „Auf dem Weg zur Inklusion“ macht die große Leitidee durch die Unterteilung in Handlungsfelder mit Methodenvorschlägen, Praxisbeispielen und Hintergrundinformationen praktisch umsetzbar, abrufbar ist es unter: <https://www.awo.org/inklusion-konkret-umsetzen> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

Das Methodenhandbuch der Fachstelle Kinderwelten gibt Anregungen zur Gestaltung einer vorurteilsbewussten Praxis und Struktur in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, insbesondere zur Schulung von Fach- und Leitungskräften: Institut für den Situationsansatz/

Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018): Inklusion in der Fortbildungspraxis. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch. Berlin: DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH

Zusätzliche Informationen und Fachtexte zum Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung gibt es bei der Fachstelle Kinderwelten: <https://www.situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html>. Die dazugehörigen Materialien finden Sie unter https://situationsansatz.de/Downloads_kiwe.html (letzter Zugriff: 12.02.2020)

Der Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen bietet viele methodische Anregungen zur Reflexion der Strukturen, Kulturen und Handlungspraxen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2017): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen: Gemeinsam leben, spielen und lernen. Frankfurt am Main

Informationen zu altersübergreifendem interkulturellem Lernen sind unter <http://www.lerneninterkulturell.de/kita/> (letzter Zugriff: 12.02.2020) zu finden.

Zum Thema „Demokratie und Vielfalt in der Kindertagesbetreuung“ sind auf dem vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Programm „Demokratie leben“ ein Materialen- und Expert*innenpool entstanden: <https://www.duvk.de/materialien/methodenpool/> und <https://www.duvk.de/materialien/expertinnenpool/> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

In Kooperation mit dem AWO Bundesverband e. V. hat die Ludwig-Maximilian-Universität folgendes Projekt mit dem Fokus auf Rassismus und Diskriminierung ins Leben gerufen. Auf der Webseite sind Projektergebnisse, Hintergrundartikel und Materialien veröffentlicht: <https://www.den-menschen-im-blick.de/> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung. Ein Projekt des AWO Bundesverbands e. V. über verschiedene Inklusionsprozesse und deren Herausforderungen: <https://www.awo.org/inklusion-als-leitidee-der-organisationsentwicklung>. Das Handbuch zur Planung, Gestaltung und Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse gibt es unter <https://www.awo.org/inklusion-konkret-umsetzen> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

Stärk untersucht verschiedene Maßnahmen zum Abbau und zur Prävention von Vorurteilen und Diskriminierung im Kindesalter und stellt seine Ergebnisse dar:

Stärk, Alexander (2019): Ist das Hautfarbe? Elementarpädagogische Präventionsmaßnahmen gegen Vorurteile und Diskriminierung bei Kindern. Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich

Gudjons, Wagener-Gudjons und Pieper geben in diesem Buch eine Einführung in die Biographiearbeit mit Übungsbeispielen:

Gudjons, H./Wagener-Gudjons, B./Pieper, M. (2008). Auf meinen Spuren. Übungen zur Biographiearbeit (überarbeitete Auflage). Bad Heilbrunn: Klinkhardt

Hier kann ein Selbsttest durchgeführt und überprüft werden, ob die Einrichtung (speziell für Jugendarbeit) eine inklusive Organisationskultur, -struktur und Handlungspraxis hat: <https://www.inklumat.de/index-fuer-inklusion/kinder-und-jugendarbeit/selbsttest/teil-a-kultur-der-einrichtung> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

In der Vielfalt-Mediathek werden Hintergründe und Anregungen zu den Themen Anti-Bias-Ansatz, Antirassismus-Arbeit und Rechtsextremismusprävention gegeben: <https://www.vielfalt-mediathek.de/> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

Einen Einblick zu vielfältigen Lehrmethoden und -konzepten für Schulkinder finden Sie unter <http://vielfalt-lernen.zum.de/wiki/Hauptseite> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

Dokumentation der Abschlusstagung

Abschlussveranstaltung Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“

„Qualität in der Kindertagesbetreuung –
auch eine Frage der Wertschätzung von Vielfalt“



Photos: AWO Bundesverband e.V.

Mittwoch, 29.01.2020 bis Donnerstag, 30.01.2020

AWO Bundesverband e.V. Blücherstr. 62/63 10961 Berlin

Projektteilnehmende, Interessierte aus dem Arbeitsfeld
Kindertagesbetreuung, Vertreter*innen von Bund, Ländern,
Kommunen und Wohlfahrtsverbänden



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



Das Projekt „Kivobe – Kindern vorurteilsbewusst begegnen“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind+“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Tagungsprogramm

Mittwoch, 29. Januar 2020, „Was war Kivobe?“

11:30 Uhr Ankommen/Imbiss

12:00 Uhr Begrüßungen

Wolfgang Stadler (Vorstandsvorsitzender AWO Bundesverband e. V.)

Cornelia Emili (Vorstandsvorsitzende AWO Bezirksverband Oberbayern e. V.)

Sonja Tragboth (Bereichsleiterin Kinder- und Jugendhilfe AWO Landesverband Thüringen e. V.)

12:45 Uhr Kennenlernen/Speeddating

13:10 Uhr Präsentation der Projektstandorte

13:45 Uhr Kaffeepause

14:00 Uhr Impulsräume: Stimmen aus dem Projekt

16:15 Uhr Kaffeepause

16:30 Uhr Evaluation des Projekts (Invite e. V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg–Stendal)

18:00 Uhr Schluss

Donnerstag, 30. Januar 2020, „Was wird Kivobe?“

09:00 Uhr Begrüßung/Ablauf

09:10 Uhr Vortrag „Kindern und Erwachsenen vorurteilsbewusst begegnen: Eine demokratische Kultur in Kitas nachhaltig verankern“

Petra Wagner (Direktorin des Instituts für den Situationsansatz Berlin)

10:30 Uhr Kaffeepause

11:00 Uhr Die großen Kivobe-Do's

12:30 Uhr Mittagspause

13:30 Uhr Ein Blick in die Zukunft: Vorstellung des Praxisbuchs und des Curriculums

14:00 Uhr Improvisationstheater „Die rosa Elefanten“

15:00 Uhr Schluss

Eine qualitativ hochwertige fachliche Arbeit in der Kindertagesbetreuung ist geprägt von inklusiver, nicht ausgrenzender, pädagogischer Einstellungen, Umgangsweisen und Strukturen.

Auf der Abschlussveranstaltung stellten wir uns die Frage, wie es gelingen kann, diesen Anspruch in die Tat umzusetzen und Kindertagesbetreuung vorurteilsbewusst und damit inklusiv zu gestalten. Durch eine Kombination aus Workshops, Einblicken in gelungene AWO-Praxis, Impulsen von Referent*innen sowie Zeit zum Austausch, Diskussion und Reflexion näherten wir uns diesem Anspruch.



Stimmen aus dem Projekt

In verschiedenen Impulsräumen hatten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit praxisnahe Umsetzungsbeispiele aus einzelnen Einrichtungen zu erfahren.

Themen:

- Team I (Fokus Biografie)
- Team II (Fokus Partizipation)
- Vorurteilsbewusste Leitung und Interaktion mit Kindern



Evaluation

Das Projekt und dessen Umsetzung wurden von INVITE e.V. evaluiert. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind im Praxisbuch des Projektes Kivobe zu finden und als Anhang an diese Dokumentation.

Die großen Kivobe-Do's und zukünftige Schritte

WORLD-CAFÉ I	
<p>1. Runde: Was müsste passieren, dass im Team vorhandene Vorurteile in Zukunft nicht mehr besprochen werden und die Zusammenarbeit mit Eltern sowie die Interaktion mit Kindern vorurteilsbelastet verläuft?</p>	<p>2. Runde: Wie können Vorurteile, die im Team vorhanden sind, weiterhin sichtbar und besprochen werden? Welche nächsten Schritte sind notwendig, um die Zusammenarbeit mit Eltern und Interaktion mit Kindern weiterhin vorurteilsbewusst zu gestalten?</p>
<p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Das machen wir schon immer so!“ - KIVOBE abschaffen 	<p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Raum & Zeit für Gespräche, Auseinandersetzung mit dem Thema - Festgelegte Austauschstrukturen - Genügend und gut ausgebildetes Personal - Vorbildfunktion - Selbstreflexion

WORLD-CAFÉ II	
<p>1. Runde: Der Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung erfordert persönliche Lernschritte und Auseinandersetzung mit eigenen Bildern und Vorurteilen. Unter welchen Umständen wären für Sie als Teammitglied/ Leitung/Trägervertreter*in/Fachberatung/-stelle/Erwachsenenbildner*in (Selbst) Reflexion im Team irrelevant?</p>	<p>2. Runde: Der Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung erfordert persönliche Lernschritte und Auseinandersetzung mit eigenen Bildern und Vorurteilen. Wie werden Sie als Teammitglied/ Leitung/Trägervertreter*in/ Fachberatung/-stelle/ Erwachsenenbildner*in in Zukunft mit Vorurteilen umgehen?</p>
<p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kein sicherer Schutz und Kompetenz, um Retraumatisierungen bei Diskriminierungserfahrungen zu begrenzen - Geht gar nicht! 	<p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbstreflexion in Praxis integrieren (DB etc.), Zeit & Raum → positive Reflexionskultur - Training/Fortbildungen (+ von Träger ermöglichen) - Feedbackkultur entwickeln - Vertrauen im Team - Stärken/Ressourcen ansprechen

WORLD-CAFÉ III	
<p>1. Runde:</p> <p>Wie könnte die Einrichtung/der Träger erzielte Erfolge vorurteilsbewusster Arbeit bei folgenden Themen wieder verlieren?</p> <p>a) beim Personalmanagement</p> <p>d) bei der Zugänglichkeit der Einrichtungen für Kinder und Familien</p> <p>e) in den Grundsätzen der pädagogischen Arbeit</p> <p>f) hinsichtlich der Etablierung von Beschwerdestrukturen, die alle im Falle von Diskriminierung nutzen können</p>	<p>2. Runde:</p> <p>Welche Schritte sollte die Einrichtung/der Träger zur vorurteilsbewussten Gestaltung seiner Arbeit in kommenden Jahren gehen?</p> <p>a) beim Personalmanagement</p> <p>g) bei der Zugänglichkeit der Einrichtungen für Kinder und Familien</p> <p>h) in den Grundsätzen der pädagogischen Arbeit</p> <p>i) hinsichtlich der Etablierung von Beschwerdestrukturen, die alle im Falle von Diskriminierung nutzen können</p>
	<p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vernetzungsstrukturen schaffen → Räume schaffen und Informationen zur Verfügung stellen - Mitarbeiter*in muss es spüren! Herzblut! - Weiterbildung und Qualifizierung → bewusster Umgang mit sich selbst + Mitmenschen - Ausbildung muss sich verbessern - Träger muss es wollen

WORLD-CAFÉ IV	
<p>1. Runde: Gibt es Bedingungen unter denen der diskriminierungskritische Umgang (insbesondere die Positionierung gegen Ausgrenzung, Vorurteile, Unfairness und Stigmatisierung gerade gegenüber Kinder und Familien, die nicht der Mehrheitsgesellschaft angehören) in Einrichtungen/bei Trägern/in Fort-, Weiter- und Ausbildung abnehmen könnte?</p>	<p>2. Runde: Wie soll in Zukunft ein diskriminierungskritischer Umgang in Einrichtungen/bei Trägern/ in Fort-, Weiter- und Ausbildung sichergestellt werden?</p> <p>a) Wie kann darauf geachtet werden, dass Kinder und ihre Familien, die benachteiligt sind oder nicht der Mehrheitsgesellschaft angehören in der Einrichtung keinen Vorurteilen und Stigmatisierungen ausgesetzt werden?</p> <p>b) Wie wird sich die Einrichtung/Träger gemeinsam mit Kindern und Familien gegen Ausgrenzung und Diskriminierung positionieren?</p>
	<p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haltung & Verhaltenscodex - Starkes Auftreten/Positionierung der AWO - Selbstreflexion bei sich selbst ansetzen → sensible Wahrnehmung/Zuhören - Vermittlung der (AWO)Werte an (neue) Mitarbeiter*innen in Ausbildung → ermöglichen des Lebens der Werte - Rahmenbedingungen: <ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungs-Tage - Selbstreflexion - Zeitressourcen (auch als Team nutzen!) - Finanziell - Ausstattung (Spielmaterial, Räumlichkeiten) - Träger müssen fortgebildet sein - Ansprechpersonen

Vortrag „Kindern und Erwachsenen vorurteilsbewusst begegnen: Eine demokratische Kultur in Kitas nachhaltig verankern“

Petra Wagner (Direktorin des Instituts für den Situationsansatz Berlin)

In ihrem Vortrag widmete sich Petra Wagner der Frage: Was heißt vorurteilsbewusst? und welche Einseitigkeiten in der Kita (un)sichtbar vorhanden sind.

Das Konzept der zweiseitigen Inklusion beinhaltet ein klares Ja! zu Unterschieden und ein deutliches Nein! zur Ausgrenzung.

Abschließend setzte sich Petra Wagner mit der Frage auseinander, wie man Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung nachhaltig in den Einrichtungen verankern kann und welchen Herausforderungen diese sich stellen müssen.

Das Institut für den Situationsansatz selbst erfuhr einen dreijährigen Prozess zu einer Vorurteilsbewussten Organisationsentwicklung. Frau Wagner stellte die dafür eingesetzten Maßnahmen vor und berichtete über die damit gemachten Erfahrungen.

Petra Wagner: Abschlussstagung des Projekts Kivobe: „Qualität in der Kindertagesbetreuung – auch eine Frage der Wertschätzung von Vielfalt“ 30.1.2020

Kindern und Erwachsenen vorurteilsbewusst begegnen: Eine demokratische Kultur in Kitas nachhaltig verankern

©geschütztes Material von KINDERWELTEN/ISTA

Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung im Institut für den Situationsansatz in der Internationalen Akademie Berlin gGmbH www.kinderwelten.net / www.situationsansatz.de

ista Institut für den Situationsansatz

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung




Ein Blick in die Zukunft: Vorstellung des Praxisbuchs und des Curriculums

Kivobe-Praxisbuch

- Zusammenfassung der Projektergebnisse
- richtet sich an Fachkräfte, Leitungen, Fachberatungen/-stellen und Trägerverantwortliche
- Sammlung von erprobten Materialien, Methoden, Formaten und Strategien



Kivobe-Praxisbuch – Methoden und Materialien für den vorurteilsbewussten Alltag in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung

awo.org AWO Bundesverband e.V. 27. Februar 2020 4

Kivobe-Praxisbuch

Ein Wort zuvor	4
Aufbau des Praxisbuchs	6
1. Warum und wie das Projekt entstanden ist	8
2. Anregungen für die Einrichtungen	2
2.1 Anlässe – erste Einträge mit den Teams	2
2.2 Themenbezogene Methoden und Materialien – Schätze in der Prozessbegleitung	7
Methoden, die eigene Biografie zu betreffen	11
Methoden zur Unterstützung der Zusammenarbeit im Team	14
Methoden zur Reflexion des Praxis und Strukturs	20
Methoden zur Partizipation von und mit Kindern	20
Methoden, um Vielfalt sichtbar zu machen und einen Umgang zu finden	23
Methoden, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu reflektieren	24
2.3 Umgang mit Widerständen und Herausforderungen – Herab- und Wertaufbewahren	26
2.4 Ideen zum Projektabschluss – Ordnen	30
3. Anregungen für den Träger	31
3.1 Empfehlungen für die Vereinbarungsphase – Die Welle wird weitergetragen	31
3.2 Prozessbegleitung – von Input und Output	32
3.3 Personalentwicklung – Handwerkszeug für den Alltag	34
3.4 Fortbildungplanung	34
3.5 Raum schaffen – nicht an eigenen Sätt schnitten	37
Dankesgaben und ein Wort zum Schluss	39
Übersicht aller Methoden	40
Was wir noch an Vorhaben gefunden haben – Standgut	41
Quellenverzeichnis	42

- Projekt- und Vorgehensbeschreibung
- Anregungen für die Einrichtungen
- Anregungen für die Trägerverantwortlichen

awo.org AWO Bundesverband e.V. 27. Februar 2020 5

Curriculum

- Verbindung der Projekterfahrungen DEVI und Kivobe
- Angelehnt an Fachdiskussionen zur päd. Qualität und prof. Identität / Haltung
- Erprobung und Weiterentwicklung im Projekt „Demokratie stärken. Vielfalt gestalten. (DEVI)“



awo.org AWO Bundesverband e.V. 27. Februar 2020 6

Vielen Dank an alle Projektteilnehmende, die Steuerungsgruppe, an alle Unterstützer*innen und Interessierte!

Ihr Projektteam

Lucas Kriegbaum
Dr. Katja Ludwig
Sabina Smajic

Quellenverzeichnis

- Allport, G. W. (1954): The nature of prejudice. Cambridge
- Allport, G. W. (1971): Die Natur der Vorurteile. Köln
- Aronson, E./Wilson, T. D./Akert, R. M. (2004): Sozialpsychologie, 4. Aufl., München
- Atelier für Ideen AG (o.J.): Die 6-3-5-Methode im Florence Innovation Project des verrocchio Institute, abrufbar unter: <https://www.ideenfindung.de/6-3-5-Methode-Kreativitätstechnik-Brainstorming-Ideenfindung.html> (letzter Zugriff: 06.01.2020)
- AWO Bundesverband e. V. (2014): Auf dem Weg zur Inklusion. Ein Arbeitsbuch. Berlin
- AWO Bundesverband e. V. (2016): Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung. Handbuch zur Planung, Gestaltung und Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse. Berlin
- CVJM-Gesamtverband in Deutschland e. V. Referat musisch-kulturelle Arbeit / TEN SING (o.J.): Methodenbox. Begleitheft; abrufbar unter: https://www.tensingland.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Methodenbox_2004_01.pdf (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Derman-Sparks, L. (1989): Anti-Bias-Curriculum. Tools for empowering young children. NAEYC: Washington
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2017): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen: Gemeinsam leben, spielen und lernen. Frankfurt am Main
- Großmann, H. (2003): „Was will der Blödmann hier?!“ – Partizipationsförderung im Kindergarten. In: Sturzbecher, D./Großmann, H. (Hrsg.): Praxis der sozialen Partizipation im Vor- und Grundschulalter. München
- Gudjons, H./Wagener-Gudjons, B./Pieper, M. (2008): Auf meinen Spuren. Übungen zur Biographiearbeit (überarbeitete Auflage). Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 77f.
- Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018): Inklusion in der Fortbildungspraxis. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch, DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH: Berlin
- Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2017): Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kitas. Berlin
- Kägi, S./ Knauer, R./ Becker, N./Bienia, O. (2019): In fünf Schritten zu einem guten Alltag, in: TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik (2/2019)
- Kahraman, H. (2016): „Mein echter Vorname war mir fremd“: Warum diese Menschen heute anders heißen als früher, in: bento – Das junge Magazin vom Spiegel. Abrufbar unter: <https://www.bento.de/gefuehle/namensaenderung-menschen-erzaehlen-warum-sie-einen-neuen-vornamen-tragen-a-00000000-0003-0001-0000-000001007350> (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Kindergarten Mellrichstadt (2016): Kindersprechstunde – Wir haben hier auch etwas zu sagen! Abrufbar unter: <http://kindergarten-mellrichstadt.de/?p=910> (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e. V. (KgKJH) (o.J.): Zitronenübung. Abrufbar unter: <https://vielfalt-erfahrenswert.de/zitronenuebung-ab-10-jahren/> (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Lecturio (2017): Teambuilding: 27 Übungen für einen besseren Teamgeist. abrufbar unter: <https://www.lecturio.de/magazin/teambuilding-uebungen/> (letzter Zugriff: 12.02.2020)

- Lienhart, A. (2019): Seminare, Trainings und Workshops lebendig gestalten. Freiburg im Breisgau: Haufe
- Ludwig, K. (2019): Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierungen im Kita-Alltag durch biografische Reflexion begegnen. Abrufbar unter: <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/bildung-erziehung-betreuung/vorurteilen-stereotypen-und-diskriminierungen-im-kita-alltag-durch-biografische-reflexion-begegnen> (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Nentwig-Gesemann, I./Fröhlich-Gildhoff, K./Harms, H./Richter, S. (2012): Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Weiterbildungsinitative Frühpädagogische Fachkräfte. WIFF Expertise, Band 24. München
- Netzwerk Service-Learning (2008): Service-Learning – Lernen durch Engagement. Ausgewählte Reflexionsmethoden. Abrufbar unter: https://www.buergerstiftung-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Sonstiges/02%20infoblatt_ausgew%20reflexionsmeth.pdf (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Preissing, C./Wagner, P. (Hrsg.) (2003): Kleine Kinder, keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kitas. Freiburg: Herder
- Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule (2018): Landschaft – Stimmungsbild. Abrufbar unter: https://www.schulentwicklung.nrw.de/methodensammlung/pdf/051_Landschafts_Stimmungsbild.pdf (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (2015): Materialien für die interne Evaluation zum Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege. Berlin
- Spangenberg, R. (2010): Erzieher/innen-Fortbildung zum Ansatz Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung, in: RAA Brandenburg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz – Kommunale Verantwortung für Bildung, Integration und Chancengleichheit. Bausteine zum Interkulturellen Lernen im ländlichen Raum. Potsdam
- Thiesen, P. (2012): Psychokick – Das Kommunikationsspiel für Jugendliche und Erwachsene. Freiburg im Breisgau: Lambertus
- Ulrich, S./Sinai, T. (2003): Demokratie – Just do it?! Motivation zu demokratischem Handeln im Alltag. Ein Seminarkonzept. Abrufbar unter: https://www.vielfalt-mediathek.de/data/demokratie_just_do_it.pdf (letzter Zugriff: 12.02.2020)
- Yiğit, N. (unter Mitarbeit von Petra Wagner) (2019): Was ist mit „vorurteilsbewusst“ oder „vorurteilsbewusster Haltung“ gemeint? In: Koordinierungsstelle „Demokratie und Vielfalt in der Kindertagesbetreuung (Hrsg.): FAQ Frequently Asked Questions – Häufig gestellte Fragen zu Demokratie und Vielfalt in der Kindertagesbetreuung
- Wagner, P./Hahn, S./Enßlin, U. (Hrsg.) (2006): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung und Kindertageseinrichtungen. Weimar/Berlin: Verlag das Netz.

