



Interkulturelle Kompetenz – Kommunale Verantwortung für Bildung, Integration und Chancengleichheit

1

2

3

Bausteine zum Interkulturellen Lernen im ländlichen Raum

Erzieher/innen-Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Rainer Spangenberg

Fortbildungen zu interkultureller Öffnung von Verwaltungen

Angela Fleischer-Wetzel

Module für interkulturelle Trainings

Steffen Kanis



Regionale Arbeitsstellen
für Bildung, Integration
und Demokratie

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Module für Einstiege in Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	6
2.1	Opening Circle zur „Geschichte meines Namens“	6
2.2	Reflektion zum Thema „Macht“ und Schlussfolgerungen für die gemeinsame Arbeit	7
2.3	Übung zur Thematik Wahrnehmungen – Voreingenommenheiten – Diskriminierung	8
2.4	Vorstellung des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	9
3.	Konzept für einführende Dienstberatungen vor Team-Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	10
3.1	Einstieg zur Vielfalt unter Kindern und Eltern in der Einrichtung	10
3.2	Vorstellung des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung und Gespräch dazu	11
3.3	Absprachen zur eigentlichen Fortbildung	12
3.4	Reflektions-Aufgabe zur Vorbereitung auf die Fortbildung	12
4.	Module für Fortbildungen zum Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	13
4.1	zur Struktur von Fortbildungen zu einzelnen Zielen Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	13
4.2	Einführung in Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	15
4.3	Übung „Mein kultureller Hintergrund – Familienfäden“	16
4.4	Übung „Meine Bezugsgruppen“	18
4.5	Übung „Wurzeln und Flügel“	19
4.6	Interaktion mit Kindern im Sinne von Ziel 1 – Etikettierungs-Übung	21
4.7	Anregungen zur Gestaltung der Lernumgebung gemäß Ziel 1	22
5.	Module für Fortbildungen zum Ziel 2 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	23
5.1	Einführung in Ziel 2 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	23
5.2	Übung „Erfahrungen mit Vielfalt in der eigenen Kindheit“	25
5.3	Übung zum Prinzip „Unterschiede ausgehend von Gemeinsamkeiten thematisieren“	25
5.4	Übung „Mit Kindern über Unterschiede zwischen Menschen sprechen“	27
6.	Module für Fortbildungen zu den Zielen 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	27
6.1	Übungen zum Einstieg in die Diskriminierungs-Thematik	27
6.2	Vorstellung des dem Anti-Bias-Ansatz zugrunde liegenden Diskriminierungs-Verständnisses	33
6.3	Übungen zu persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung	34
6.4	Einführung in die Ziele 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung	37
6.5	Ausschnitte aus dem Film „Mit Kindern ins Gespräch kommen“	39
6.6	Fallbesprechungen zu konkreten Situationen / Übung zum Intervenieren	40
7.	Literatur	42

Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms "VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie" sowie durch das Land Brandenburg





1. Einleitung

Team- und einrichtungsübergreifende Fortbildungen zum Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung für Erzieher/innen in Brandenburger Kindertageseinrichtungen waren ein Schwerpunkt meiner Arbeit im Modellprojekt „Interkulturelle Kompetenz – Kommunale Verantwortung für Bildung, Integration und Chancengleichheit“ der RAA Brandenburg. Dies gründete auf der nach ersten Erfahrungen damit gewonnenen Überzeugung, dass dieser Antidiskriminierungs- und interkulturelle Bildungsansatz (der Anti-Bias-Ansatz allgemein und für die Kleinkindpädagogik speziell Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung) besonders für ein zentrales Anliegen der RAA Brandenburg geeignet ist: zu einem offeneren und respektvolleren Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt in Brandenburg und damit zu einem „integrationsfreundlichen Klima“ beizutragen und über die Fortbildung und Beratung von Pädagog/innen „interkulturelle Kompetenz(en)“ zu stärken.¹

Der Anti Bias Approach wurde in den 1980er Jahren von der Kleinkindpädagogin Louise Derman-Sparks und Kolleginnen in den USA entwickelt.² Das Berliner Projekt KINDERWELTEN des Instituts für den Situationsansatz hat ihn für die pädagogische Arbeit mit kleinen Kindern in Deutschland adaptiert und im Rahmen dreier mehrjähriger Modellprojekte als Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung weiterentwickelt.³

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung nimmt Voreingenommenheiten, Einseitigkeiten, Mechanismen und Verhaltensweisen von Ausgrenzung in den Blick, die die Entfaltung von Kindern und ihre Teilhabe an Bildungsprozessen hemmen. Durch die vorurteilsbewusste Gestaltung der Lernumgebung in Bildungseinrichtungen (Räume, Spielmaterialien, Bücher etc.), der Interaktion mit den Kindern sowie der Zusammenarbeit mit den Eltern und schließlich im Team werden die vier aufeinander aufbauenden Ziele des Ansatzes verfolgt:

- (1) alle Kinder in ihrer Identität, das heißt in einer positiven Grundhaltung zu ihren individuellen Besonderheiten und ihrem jeweiligen familiären Hintergrund zu stärken,
- (2) ihnen Erfahrungen mit Vielfalt zu ermöglichen, die einen respektvollen Umgang mit Unterschieden fördern,



¹ Siehe dazu ausführlicher Rainer Spangenberg: *Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung – Erfahrungen aus der Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz in Brandenburger Kindertageseinrichtungen und Schulen*, in: Karin Weiss / Alfred Roos (Hrsg.): *Neue Bildungsansätze für die Einwanderungsgesellschaft. Erfahrungen und Perspektiven aus Ostdeutschland*. Freiburg im Breisgau: Lambertus. 2010, S. 221-234.

² Louise Derman-Sparks / A.B.C. Task Force: *Anti-Bias-Curriculum. Tools for Empowering Young Children*. Washington: NAEYC. 1989; Louise Derman-Sparks / Julie Olsen Edwards: *Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves*. Washington: NAEYC. 2010.

Eine wichtige „Station“ bei der Weiterentwicklung des Anti-Bias-Ansatzes über das Arbeitsfeld Kleinkindpädagogik hinaus war sein Einsatz in der Menschenrechts- und Antidiskriminierungsarbeit im Nach-Apartheid-Südafrika. Zu den vielfältigen Anwendungsfeldern von Anti-Bias-Arbeit in Deutschland siehe INKOTA-Netzwerk e.V. 2002

³ Auf der Homepage des Projekts KINDERWELTEN sind vielfältige Informationen und Materialien zum Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung (auch als Downloads) zu finden: www.kinderwelten.net. Eine Einführung bieten der – inzwischen allerdings vergriffene – Band Preissing/Wagner 2003 und – vor allem unter dem Gesichtspunkt der Fortbildung – Wagner/Hahn/EnBlin 2006.



- (3) sie zu kritischem Denken gegenüber Einseitigkeiten, Vorurteilen und Diskriminierung anzuregen und
- (4) dazu zu ermutigen, gegen solche Erscheinungen von Ausgrenzung einzutreten.

Einige Mitarbeiter/innen der RAA Brandenburg hatten auf Grundlage des Konzepts sowie von Materialien des Projekts KINDEPWELTEN und mit dessen Unterstützung von 2005 bis 2007 mit den Teams mehrerer Brandenburger Kindertageseinrichtungen über einen längeren Zeitraum zum Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung gearbeitet und sie bei dessen Umsetzung begleitet. Angesichts der Komplexität des Ansatzes einerseits und andererseits der Schwierigkeit, immer wieder zeitliche Ressourcen (sowohl seitens uns als RAA-Regionalreferent/innen als auch interessierter Einrichtungen bzw. Erzieher/innen) für so lange und intensive Prozesse bereit zu stellen, stellte sich aber die Frage, wie weit auch kürzere Fortbildungsformate zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung geeignet sein könnten, tatsächlich und mit einer gewissen Nachhaltigkeit im Sinne unserer Ziele zu wirken.

Bei der Weiterentwicklung und Erprobung von Fortbildungskonzepten im Rahmen unseres Projekts „Interkulturelle Kompetenz – Kommunale Verantwortung für Bildung, Integration und Chancengleichheit“ ging es mir deshalb nicht zuletzt um die Frage, wie Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung aussehen können, die als Einzelveranstaltungen, also kürzere pädagogische Interventionen ohne eine anschließende Begleitung der Teilnehmer/innen bei der Praxisumsetzung, sowohl deren Bedürfnissen und Anliegen als auch unserer eigenen Zielsetzung und den Ansprüchen an Anti-Bias-Arbeit gerecht werden.

Die Schlussfolgerungen, die ich aus meinen Erfahrungen bei zahlreichen einrichtungsübergreifenden und Team-Fortbildungen sowie der fast zweijährigen Arbeit mit den Teams zweier kleiner ländlicher Kitas zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung im Zeitraum September 2007 bis Juli 2010 und deren Auswertung gezogen habe, habe ich in der Abschluss-Broschüre unseres Modellprojekts ausführlicher dargestellt.⁴ Dazu gehört, dass Fortbildungen mit dem Anspruch, tatsächlich in den gesamten Ansatz und alle vier Ziele einzuführen, mindestens vier Tage umfassen bzw. pro Ziel mindestens ein ganzer Tag zur Verfügung stehen sollte/n. Außerdem führe ich vor Team-Fortbildungen in Kitas inzwischen eine einführende Veranstaltung (zum Beispiel im Rahmen einer mehrstündigen Dienstberatung) durch, bei der ich dem Team den Ansatz vorstelle, die Vielfalt unter den Kindern und Familien in der jeweiligen Einrichtung thematisiert sowie entsprechend den Anliegen und Interessen der Teilnehmer/innen hinsichtlich der Ziele und Handlungsfelder Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung das Thema für die Fortbildung konkretisiert wird.

Die im Folgenden skizzierten Module für Erzieher/innen-Fortbildungen haben sich in meinen Augen in verschiedenen Zusammenhängen grundsätzlich bewährt.⁵ Module, weil es keine fertigen Fortbildungs-

■ ■ ■

⁴ Rainer Spangenberg: *Erzieher/innen-Fortbildungen zum Ansatz Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung*; in: RAA Brandenburg (Hrsg.): *Erfahrungen mit interkultureller Arbeit im ländlichen Raum. Interkulturelle Beiträge 41. Potsdam, 2010, S.31-40*

⁵ So fallen zum Beispiel sowohl die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen als auch meine Selbstevaluation zu einer insgesamt viertägigen einrichtungsübergreifenden Erzieherinnen-Fortbildung sehr positiv aus, bei der wir uns jeweils zwei Tage lang mit den Zielen 1 und 2 bzw. 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung beschäftigt haben. Noch günstiger finde ich rückblickend eine Reihe von Fortbildungen mit zwei kleinen Kita-Teams zu den Zielen 1 (zwei Tage), 2 (ein Tag) sowie 3 und 4 (zwei Tage), denen eine einführende Veranstaltung mit der Vorstellung des Ansatzes voran gegangen war. Aber auch ein- oder zweitägige Team-Fortbildungen, bei denen es um einzelne (auf einer einführenden



Konzepte sind, sondern vielmehr die Zusammenstellung möglicher Sequenzen von Übungen (zum Teil mit Alternativen), Vortragsimpulsen u.ä., aus denen ich mir für konkrete Lerngruppen und Rahmenbedingungen Konzepte zusammenstelle. Fortbildungsbestandteile wie Kennenlern-Phasen, Auflockerungsspiele oder Feedback-Runden, die keinen inhaltlichen Bezug zu Anti-Bias-Ansatz bzw. Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung haben, stelle ich hier nicht vor.

Der Kreis derer, für die diese Fortbildungsmodule unmittelbar „verwertbar“ sein können, dürfte allerdings begrenzt sein. Als Adressat/innen habe ich in erster Linie (die wachsende Zahl von) Pädagog/innen im Kopf, die nach einer eigenen Ausbildung zum/r Anti-Bias-Trainer/in nach dem Ansatz arbeiten und sich darüber hinaus auf Grundlage der Arbeiten von Louise Derman-Sparks und anderen bzw. deren Adaption durch das Projekt KINDERWELTEN mit dessen Konkretisierung für das Arbeitsfeld Kleinkindpädagogik beschäftigt haben. Zum einen ist der Anti-Bias-Ansatz keine bloße „Methodensammlung“, derer sich Pädagog/innen ohne intensivere Auseinandersetzung mit seinen inhaltlichen und methodischen Grundlagen: den „politischen“ Grundannahmen und Zielen, der diesen entsprechenden Didaktik und pädagogischen Haltung „bedienen“ sollten.⁶ Dessen ungeachtet gibt es inzwischen mehrere Veröffentlichungen, in denen Methoden aus der Anti-Bias-Arbeit beschrieben werden.⁷ Wie ich selbst dürfte die meisten Anti-Bias-Trainer/innen als Teilnehmer/innen erlebte und/oder der Fachliteratur entnommene Methoden für ihre jeweilige eigene Praxis und den konkreten Anwendungszusammenhang abwandeln – sowohl was die Gestaltung von Arbeitsaufträgen und -blättern als auch was Intensität und Dauer und die Leitfragen für die Auswertung im Plenum angeht. Ich skizziere im Folgenden bei einigen Übungen die Variante, die ich unter den Bedingungen meiner Arbeit mit Brandenburger Erzieher/innen als praktikabel und ergiebig erfahren habe, weise aber grundsätzlich auf mir bekannte schriftliche Darstellungen anderer „Versionen“ hin, nicht zuletzt, um die „Vordenker/innen“, von deren Arbeit ich profitiere, zu würdigen. In manchen Fällen ist mir die ursprüngliche Quelle der Übungen allerdings nicht bekannt.

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung als Konkretisierung von Anti-Bias-Arbeit für die Pädagogik mit Kindern bis zum frühen Grundschulalter basiert auf Forschungen und Erkenntnissen zur Kleinkindentwicklung und daraus abgeleiteten didaktischen Prinzipien. Ein zweiter Faktor, der die unmittelbare „Verwertbarkeit“ der vorliegenden Module verringert, beruht auf der notwendigen Eigenleistung als Multiplikator/in, den Teilnehmenden Grundsätze, Handlungsfelder und darauf bezogene Qualitätsansprüche sowie Beispiele zur Umsetzung Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung in der Kita-Praxis Kontext-angemessen zu vermitteln und dafür für den jeweiligen Verwendungszusammenhang geeignete Materialien wie zum Beispiel PowerPoint-Präsentationen zu erstellen. Als Teilnehmer an der KINDERWELTEN-Multiplikator/innen-Fortbildung zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung von April 2008 bis

Dienstberatung im Vorfeld mit den Erzieher/innen abgestimmte) Ziele bzw. Handlungsfelder Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung ging, machen aus meiner Sicht deutlich mehr Sinn als ein oberflächlicher „Streifzug“ durch alle Handlungsfelder und Ziele.

⁶ Siehe Bettina Schmidt: *Methoden sind nicht alles*; in: *Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007*

⁷ *An deutschsprachigen Veröffentlichungen sind mir Kübler/Reddy 2002, FiPP e.V./Netzwerk MITEINANDER Marzahn-Hellersdorf 2005, Wagner/Hahn/Enßlin 2006 und Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007 bekannt. Vielen der dort beschriebenen Übungen liegt das südafrikanische „Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context“ (Early Learning Resource Unit 1997) zu Grunde – Ausdruck der Tatsache, dass viele deutsche Anti-Bias-Trainer/innen „der ersten Stunde“ Anti Bias „vom Süden gelernt“ haben (siehe Anita Reddy: *Das Projekt 'Vom Süden lernen'*; in: *INKOTA-Netzwerk 2002, S. 9-17*).*



April 2010 im Rahmen des Modellprojekts „Vielfalt respektieren, Ausgrenzung widerstehen - Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte für vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen“ standen mir über die auf der Homepage und in Buchveröffentlichungen des Projekts **KINDERWELTEN** zugänglichen Texte hinaus unschätzbare Materialien und Anregungen zur Verfügung, auf deren Grundlage ich zum Teil eigene Materialien weiter entwickelt habe. Gerade die Einbeziehung konkreter Beispiele aus meiner eigenen Arbeit mit Brandenburger Kitas bzw. Einrichtungen hat die Offenheit der Teilnehmer/innen für meine Impulse nach meiner Wahrnehmung deutlich vergrößert. Bei den einzelnen Modulen benenne ich im Folgenden die Aspekte, die ich bei Vortragsimpulsen u.ä. anspreche, und verweise auf öffentlich zugängliche **KINDERWELTEN**-Materialien. Darüber hinaus kann ich an einer intensiveren Arbeit zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung Interessierten nur wärmstens die Multiplikator/innen-Fortbildung empfehlen, die **KINDERWELTEN** auch nach Ende des oben genannten Modellprojekts anbietet.

An dieser Stelle möchte ich herzlich den Mitarbeiter/innen von **KINDERWELTEN** danken, ganz besonders Stefani Boldaz-Hahn und Anke Krause, die mir Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung nahe und „beigebracht“ und mir als aus der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung Kommendem damit ein für mich vergleichsweise neues und ungemein bereicherndes pädagogisches Handlungsfeld erschlossen haben!

2. Module für Einstiege in Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

In der Anfangsphase von Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung ist es mir wichtig,

- eine Atmosphäre zu schaffen bzw. zu ermöglichen, in der die Teilnehmenden sich sicher, wertgeschätzt und ermutigt fühlen, sich mit ihren Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen, und damit Bedingungen herbei zu führen, die für Anti-Bias-Arbeit unerlässlich sind,
- in interaktiver Form in zentrale Grundgedanken von Anti-Bias-Arbeit einzuführen, und
- den Teilnehmenden ein Grundverständnis des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung zu vermitteln, das auch Aufbau und Arbeitsweise der Fortbildung selbst nachvollziehbar macht.

(Bei Veranstaltungen mit Kita-Teams verfolge ich das letztgenannte Anliegen inzwischen bereits im Vorfeld der eigentlichen Fortbildung – in der Regel bei einführenden Dienstberatungen (siehe Kapitel 3), was bei einrichtungsübergreifenden Fortbildungen in der Regel nicht möglich ist.)

2.1 Opening Circle zur „Geschichte meines Namens“

In der Anfangsphase von Anti-Bias-Fortbildungen dient die Eröffnungsrunde (in der Terminologie des Anti Bias Approach der Opening Circle) nicht nur der Vorstellung, sondern auch und vor allem dem Schaffen einer Atmosphäre, in der die Teilnehmenden sich sicher, wertgeschätzt und ermutigt fühlen.

Elemente dieser Methode sind

- Fragestellungen, zu denen alle ohne Leistungsdruck etwas sagen können (so weit sie möchten),
- ein Ritual, das Aufmerksamkeit und Zuhören fördert: Wenn Teilnehmende zu der Fragestellung etwas sagen möchte, nehmen sie einen Gegenstand, z.B. einen „Rede-Stein“ aus der Kreismitte, haben das Wort, solange sie diesen in der Hand haben, und legen ihn anschließend in die Mitte zurück;



- das „Verbot“ bewertender Kommentierungen o.ä. durch die Anderen (Verständnis-Nachfragen sind erlaubt!),
- eine wertschätzende und aktiv zuhörende Haltung der Moderierenden.

Zu Beginn von Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung verbinde ich die Eröffnungsrunde besonders gerne mit der Thematisierung der Bedeutung des Namens für die Identität von Menschen, deren Würdigung und Stärkung ja Kern von Ziel 1 ist.

Die Teilnehmer/innen werden nach der Vorstellung der Methode gebeten,

- etwas zur „Geschichte ihres (Vor- oder Familien-)Namens“ zu erzählen, zum Beispiel zu den Fragen:
 - Was bedeutet er?
 - Wo kommt er her? / Wie ist es dazu gekommen, dass ich so heiße?
 - Wie geht es mir mit meinem Namen? Gefällt er mir?
 - Welche Erfahrungen habe ich damit gemacht, zum Beispiel wie er ausgesprochen oder geschrieben wurde?
 - Wie werde ich gerne genannt? Wie möchte ich nicht genannt werden?
- Erwartungen, Anliegen oder Fragen zu benennen, die sie in diese Veranstaltung mitbringen.

In einer anschließenden Nachbesprechung zu der Runde kann es zum Beispiel um die Bedeutung des Namens für die eigene Identität, das mit einem respektlosen Umgang mit dem Namen einer Person verbundene Kränkungspotenzial, Konsequenzen für den Umgang mit Namen von Kindern und Eltern in der pädagogischen Arbeit oder Möglichkeiten der Durchführung eines dem Opening Circle ähnlichen Rituals mit Kindern gehen.

Hinweis zur Methode / Alternative

Wenn auf die Beschäftigung mit der Bedeutung des Namens für die Identität von Menschen mehr Zeit verwendet werden kann und soll, bietet sich die Übung „Mein Name“ aus dem KINDERWELTEN-Fortbildungshandbuch „Macker, Zicke, Trampeltier...“ an, zu der auch eine Fortsetzung und Vertiefung zum Umgang mit den Namen von Kindern und Eltern in der Einrichtung angeboten wird. (Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.50-54. Die Autorinnen geben als Quelle an: B. Gaine / A. van Keulen: Wege zu einer vorurteilsbewussten Kleinkindpädagogik – Handbuch für Auszubildende und Lehrkräfte. 1998. Unter dem Titel „What´s in a Name“ ist eine Übung zu Namen-Geschichten auch in „Shifting Paradigms“ (Early Learning Ressource Unit 1997, S.72) beschrieben.)

2.2 Reflektion zum Thema „Macht“ und Schlussfolgerungen für die gemeinsame Arbeit

„Macht“, verstanden als in einer sozialen Situation gegenüber anderen Beteiligten größere Chance, die eigenen Sichtweisen, Interessen, Ziele oder Anliegen einzubringen und ihnen Geltung zu verschaffen, ist ein zentraler Begriff im Anti-Bias-Ansatz. Mit der folgenden Übung, die ich – wie viele andere Übungen – bei meiner eigenen Fortbildung zum Anti-Bias-Trainer bei Melanie Stamer und Norman Mewes vom Hamburger Institut für Konfliktbildung und Mediation kennen gelernt habe, geht es mir um eine gemeinsame erste Annäherung an den „Macht“-Begriff und um die Sensibilisierung dafür, dass Macht-Ungleichgewichte zu



„Schieflagen“ im Miteinander führen können, wenn ihnen nicht bewusst entgegen gewirkt wird – nicht zuletzt in der konkreten Lerngruppe.

- Die Teilnehmenden werden gebeten, sich jeweils zu zweit kurz darüber auszutauschen, was sie unter „Macht“ verstehen, und wie dieser Begriff für sie besetzt ist (positiv / negativ / ambivalent / ...).
- Anschließend werden die Ergebnisse der Zweiergruppen im Plenumsgespräch zusammen getragen. (Mir wichtige Aspekte sind die „Allgegenwart“ relativer Machtunterschiede im menschlichen Miteinander, die Unterscheidung zwischen „Macht haben“ und „Macht ausüben“ und die Frage eines verantwortungsvollen Umgangs mit eigener Macht.)
- In Form einer an Brainstorming angelehnten Phase werden dann Aspekte zusammengetragen (auf Zuruf der TN am Flip-Chart festgehalten), die Menschen „Macht geben“ (können – abhängig vom jeweiligen sozialen Kontext).
- Schließlich werden die am Flip-Chart festgehaltenen Faktoren unter der Fragestellung durchgesehen und diskutiert, welche davon in der konkreten Lerngruppe, die wir gerade bilden, eine Rolle spielen könnten. Diese werden markiert.

Aufbauend auf der Erkenntnis, dass eine gleichberechtigte Beteiligung aller Teilnehmer/innen an der Fortbildung nicht „automatisch“ möglich ist, geht es dann um die Frage, was wir vereinbaren können, um das zu fördern bzw. möglichen „Schieflagen“ entgegen zu wirken: Was kann dazu beitragen, dass sich bei dieser Fortbildung alle möglichst gleichberechtigt einbringen können? Was brauchen die einzelnen Teilnehmer/innen dafür?

Die zeitaufwändigere Variante ist hier, eine „Umgangs- und Lernvereinbarung“ mit der Gruppe zu erarbeiten. Aus pragmatischen Gründen stelle ich in der Regel – gegebenenfalls ergänzend zu Antworten aus der Gruppe zu o.g. Fragen – mir selbst wichtige Elemente einer solchen Vereinbarung (darauf achten, dass alle, die dies möchten zu Wort kommen und Gehör finden; auch bei Kontroversen wertschätzender Austausch über unterschiedliche Meinungen, Erfahrungen oder Werte in Form von Ich-Botschaften; Anmelden von Störungen; Freiwilligkeit der Selbstoffenbarung; Vertraulichkeit bezüglich persönlicher Äußerungen) zur Diskussion. In jedem Fall ist eine „Umgangs- und Lernvereinbarung“ für die Fortbildung erst dann erreicht, wenn alle Beteiligten sich darin wiederfinden und ihr zustimmen.

2.3 Übung zur Thematik Wahrnehmungen – Voreingenommenheiten – Diskriminierung

Mit der folgenden Übung geht es mir darum, die Grundannahme des Anti-Bias-Ansatzes zu veranschaulichen, dass ein unvoreingenommener oder „vorurteilsfreier“ Blick auf mir fremde Menschen, Verhaltensweisen o.ä. praktisch unmöglich ist, das Bemühen, bewusst mit meinen Voreingenommenheiten umzugehen, aber wichtig ist, um diskriminierendes Verhalten aus einer Position der Macht heraus zu vermeiden. Ich führe sie an dieser Stelle nur durch, wenn für die Einstiegs-Phase genug Zeit zur Verfügung steht. Sie eignet sich meines Erachtens aber auch gut als Einstieg in die Auseinandersetzung mit den Zielen 2 (respektvoller Umgang mit Vielfalt) oder 3 (Sensibilisierung für Diskriminierung).

Ich möchte mit der Einholung spontaner Äußerungen verschiedener Personen zum selben Foto Mechanismen der unwillkürlichen Vermischung von Sinneswahrnehmungen und Deutungen bzw. Bewertungen, die auf persönlichen Erfahrungen und Haltungen, aber auch gesellschaftlichen Einflüssen



gründen, erleb- und nachvollziehbar machen, in diesem Sinne „Aha-Effekte“ auslösen, ohne dass Teilnehmende sich beschämt „bei Vorurteilen erwischt“ fühlen.

Ich mache seit mehreren Jahren gute Erfahrungen mit der Verwendung eines in meinem Zimmer aufgenommenen Fotos einer Familie (Großmutter, Eltern und zwei Kinder) mit Migrationshintergrund, mit der ich befreundet bin. Dadurch kann ich in der „Auflösungs-Phase“ auf manche „Fehldeutungen“, die mich persönlich betreffen, mit Humor eingehen und außerdem vielfältige und authentische Informationen über die dargestellten Personen geben, die zudem zu sehr vielen Stereotypen ganz offenkundig „quer liegen“.

- Ich projiziere das Foto an die Wand, nachdem ich die Teilnehmenden gebeten habe, mir zu sagen, was sie darauf sehen, ohne über die Richtigkeit der einzelnen Äußerungen zu diskutieren. Die Zurufe der Teilnehmer/innen halte ich auf einem Flip-Chart-Plakat fest.
- Wenn keine Antworten zur ersten Frage mehr kommen, bitte ich die Teilnehmenden, Vermutungen über Hintergrund, Lebenssituation u.ä. der dargestellten Personen zu äußern und zu begründen, die ich nicht aufschreibe.
- Im nächsten Schritt bitte ich die Teilnehmenden die am Flip-Chart festgehaltenen Äußerungen unter der Fragestellung zu betrachten, welche davon Sinneswahrnehmungen im engeren Sinne sind, bzw. bei welchen es sich um Deutungen oder Bewertungen handelt. Erstere, die nur einen Teil der Mitschriften ausmachen, markiere ich. Bei den anderen (einschließlich der – in der Regel als erstes genannten, zutreffenden – Deutung „Familie“) stelle ich die Frage, was den jeweiligen Deutungen oder Bewertungen zu Grund liegt.
- Bei Fortbildungen mit Erzieher/innen stelle ich dann außerdem die Frage, was für Gedanken oder Fragen sie beschäftigen würden, wenn das abgebildete Ehepaar in ihre Einrichtung käme, um ihre Kinder dort anzumelden.
- Schließlich erzähle ich den darauf dann in der Regel schon sehr gespannten Teilnehmer/innen von den auf dem Foto abgebildeten Menschen.

Die abschließende Erläuterung der oben genannten Anti-Bias-Grundannahme kann dann die „Brücke“ zur Vorstellung des Ansatzes *Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung* oder, an anderer Stelle eingesetzt, zur Vorstellung des dem Anti-Bias-Ansatz zugrunde liegenden Verständnisses von Diskriminierung bilden.

2.4 Vorstellung des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Wenn nicht bereits im Vorfeld geschehen, setze ich an dieser Stelle – also vor der Durchführung intensiverer persönlicher Übungen – eine PowerPoint-Präsentation zum Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung ein. Auf der Grundlage von Materialien des Projekts *KINDERWELTEN* habe ich inzwischen eine eigene „Langversion“ mit dazu gehörendem Handout erstellt, die ich je nach zur Verfügung stehendem Zeitrahmen und Kontext in Auszügen bzw. unterschiedlich ausführlich vorstelle. Diese umfasst maximal

- Informationen zu Ursprung, Anliegen und Besonderheiten des Anti-Bias-Ansatzes bzw. dessen Adaption durch das Projekt *KINDERWELTEN* ...
- sowie zu zentralen Grundannahmen des Ansatzes und zum diesem zugrunde liegenden Diskriminierungsverständnis,



- eine kurze Erläuterung der vier aufeinander aufbauenden Ziele Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung und der unterschiedlichen Handlungsfelder (Lernumgebung, Interaktion mit Kindern, Zusammenarbeit mit Eltern und Zusammenarbeit im Team)
- und – soweit darauf im späteren Verlauf der Fortbildung nicht ohnehin noch näher eingegangen wird – die Vorstellung didaktischer Prinzipien sowie einzelner Beispiele vorurteilsbewusster Praxis für die Handlungsfelder vorurteilsbewusste Gestaltung der Lernumgebung und der Interaktion mit Kindern zu den einzelnen Zielen.

3. Konzept für einführende Dienstberatungen vor Team-Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Im Vorfeld von Team-Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung führe ich inzwischen regelmäßig einführende Veranstaltungen mit den zukünftigen Teilnehmer/innen in der Einrichtung durch. Das ist meine Konsequenz aus der wiederholten Erfahrung, dass mein auf Grundlage telefonischer Vorabsprachen mit der Kita-Leitung hinsichtlich Interessen im Team und inhaltlichen Schwerpunkten erstelltes Konzept die Erwartungen und Anliegen vieler Teilnehmer/innen nur beschränkt traf. Mein – zum Beispiel über die Kreisjugendämter veröffentlichtes – schriftliches Fortbildungsangebot, auf das (neben „Mundpropaganda“) viele Anfragen aus Einrichtungen zurückgehen, ist offenbar nicht ausreichend „selbsterklärend“, und bei all meinen Bemühungen um Flexibilität bei der Durchführung von Fortbildungen wünschte ich mir im Nachhinein häufig, auf einer besseren Informationsgrundlage planen zu können. Mein im Folgenden skizziertes Konzept für solche Veranstaltungen hat sich in meinen Augen bewährt. Das Team-Fortbildungen voraus gehende Gespräch mit den Teilnehmer/innen fördert nicht nur deren Akzeptanz für „ungewohnte“ Themen und Arbeitsformen. Es ermöglicht auch eine rechtzeitige Klärung, wenn es dem Team zum Beispiel tatsächlich weniger um das Umgehen mit Voreingenommenheiten und damit zusammenhängender Ausgrenzung, sondern mit anders „motivierten“ Konflikten oder aggressivem Verhalten geht. Mein Wunsch, dem ganzen Team in einem Zeitrahmen von mindestens zwei Stunden den Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung sowie meine Fortbildungsangebote dazu vorzustellen und dann gemeinsam inhaltliche und organisatorische Fragen zur eigentlichen Fortbildung zu besprechen, wurde bisher immer erfüllt, meistens im Rahmen ohnehin stattfindender Dienstberatungen.

3.1 Einstieg zur Vielfalt unter Kindern und Eltern in der Einrichtung

Nach einer kurzen Vorstellung und Verabredung zum Ablauf der Dienstberatung führe ich eine soziometrische Übung⁸ durch, bei der es mir darum geht, einen ersten Eindruck vom Team und der Vielfalt

■ ■ ■

⁸ *Soziometrie im engeren Sinne ist eine von Jakob Levy Moreno in den 1930er Jahren begründete Methode der empirischen Sozialforschung, die dazu dient, Beziehungen zwischen Mitgliedern einer Gruppe zu erfassen. Bei dem ebenfalls auf Moreno zurückgehenden Psychodrama entlehnten soziometrischen Methoden werden soziale Aspekte nonverbal durch eine räumliche Positionierung anschaulich gemacht, was eine anschließende verbale Vertiefung nicht ausschließt.*



unter den Nutzer/innen der Einrichtung zu bekommen, und die Teilnehmenden für verschiedene Vielfalt-Aspekte und deren mögliche Bedeutung für ihre Arbeit zu sensibilisieren. Nicht zuletzt möchte ich damit die Botschaft vermitteln, dass es vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung nicht in erster Linie oder gar ausschließlich um die „Integration“ von Kindern mit Zuwanderungshintergrund bzw. um die Auseinandersetzung mit Rassismus geht, was viele Erzieher/innen nach meiner Erfahrung zunächst annehmen.

Zunächst bitte ich die Teilnehmenden, sich in verschiedenen Ecken eines abgegrenzten Raumes aufzustellen, je nachdem, ob sie überwiegend mit Kindern im Krippenalter, zwischen Krippen- und Vorschul-, im Vorschul- oder im Grundschulalter arbeiten – bzw. gegebenenfalls zwischen mehreren Standorten. Anschließend bitte ich sie, entsprechend ihrer jeweiligen bisherigen Arbeits-Zeit in der Einrichtung auf einer Linie zu „sortieren“. Schließlich sollen die Teilnehmenden einen Kreis bilden und jeweils in die Kreismitte treten, wenn sie die im Folgenden nacheinander genannten Fragen für sich bejahen:

Wer arbeitet zur Zeit (in der eigenen Gruppe, Abteilung o.ä.) mit

- Jungen und Mädchen
- Kindern, deren Familie nicht aus Vater, Mutter und Kind/ern besteht?
- Kindern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen?
- Kindern mit Zuwanderungshintergrund?
- Kindern, in deren Familie nicht (nur) Deutsch gesprochen wird?
- Kindern dunkler Hautfarbe?
- Kindern, in deren Familien Religion(en) unterschiedlich gelebt werden?
- Kindern, die unterschiedliche Ernährungsgewohnheiten o.ä. haben?
- Kindern aus Familien mit sehr unterschiedlichem sozialen, Berufs- oder Bildungsstatus?

Die jeweils in die Mitte getretenen Erzieher/innen werden gebeten, die Vielfalt in ihren Gruppen o.ä. zum jeweiligen Aspekt näher zu erläutern. Gelegentlich ist es auch notwendig, zu erörtern, was wir unter der jeweiligen Formulierung verstehen.

Abschließend frage ich die Teilnehmenden nach weiteren Besonderheiten bzw. Vielfalt-Aspekten, die ihres Erachtens für ihre Arbeit bedeutsam sind.

3.2 Vorstellung des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung und Gespräch dazu

Anschließend an diesen Einstieg stelle ich den Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung mit einer PowerPoint-Präsentation vor, die ich oben bereits skizziert habe (siehe 2.4). Dabei stelle ich – anders als am Ende der Einstiegsphase längerer Fortbildungen – bereits einzelne didaktische Prinzipien und Beispiele vorurteilsbewusster Praxis für die Handlungsfelder vorurteilsbewusste Gestaltung der Lernumgebung und der Interaktion mit Kindern zu den vier Zielen vor, um den Teilnehmenden den Ansatz in der Praxis anschaulich zu machen und die Entscheidung für inhaltliche Schwerpunkte der zu verabredenden Fortbildung zu erleichtern.

Im Anschluss an diesen Vortrag ist Raum für Nachfragen oder Rückmeldungen der Teilnehmer/innen.



3.3 Absprachen zur eigentlichen Fortbildung

Zur Konkretisierung des Themas für die eigentliche Team-Fortbildung geht es jetzt um die Frage, welche Aspekte vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung den Teilnehmer/innen für ihre Arbeit besonders wichtig oder interessant erscheinen, und worum es bei der Fortbildung schwerpunktmäßig gehen soll. Sollen zum Beispiel einzelne Handlungsfelder bzw. Ziele näher behandelt werden?

In Verbindung mit der Vereinbarung eines zeitlichen Rahmens für die Fortbildung kann im Idealfall bereits jetzt ein Grobkonzept vereinbart werden. Manchmal schicke ich auch einen Konzeptvorschlag in die Einrichtung, nachdem ich die individuellen schriftlichen Rückmeldungen der Teilnehmenden zu der Veranstaltung einschließlich darin genannter Wünsche ausgewertet habe.

Des Weiteren erläutere ich an dieser Stelle kurz den Charakter von Anti-Bias-Fortbildungen und die Arbeitsweise. Außerdem klären wir konkrete organisatorische Fragen.

3.4 Reflektions-Aufgabe zur Vorbereitung auf die Fortbildung

Zur Vorbereitung auf die eigentliche Fortbildung bitte ich die Teilnehmenden in der Regel, sich bis dahin gestützt auf ein Arbeitsblatt Gedanken über den Ist-Stand der Widerspiegelung der Kinder und ihrer Bezugsgruppen (ein zentrales Prinzip zur Gestaltung der Lernumgebung im Sinne von Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung) in ihrer Einrichtung, zum Beispiel den Räumen der jeweiligen Gruppe, zu machen.⁹ Dabei geht es mir nicht so sehr um eine detaillierte Analyse, sondern darum, dass die Teilnehmenden ihre Praxis bis zur Fortbildung unter dem Aspekt der Widerspiegelung betrachten und in Bezug zum gerade hinsichtlich Vielfalt in der Einrichtung Erarbeiteten und über Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung Gehörten setzen.

Wichtige Erkenntnisse aus dieser individuellen Reflektion können bei der Fortbildung zum Beispiel im Rahmen des Opening Circle (auf eine entsprechende zusätzliche Frage dazu) oder am Anfang der intensiveren Beschäftigung mit der Thematik Stärkung der Identität durch die Gestaltung der Lernumgebung mitgeteilt werden.

Hinweis zur Methode

Der Einsatz dieses Arbeitsblatts im Zusammenhang mit Einzelfortbildungen in Kitas ist inspiriert durch eine sehr viel intensivere Übung von KINDERWELTEN zur „Spurensuche“ in den Einrichtungs-Räumen unter dem Blickwinkel Widerspiegelung und Einseitigkeiten, die ich im Rahmen längerfristiger Kita-Begleitungsprozesse mit einzelnen Teams durchgeführt habe: die Übung „Einseitigkeiten auf der Spur“ aus dem KINDERWELTEN-



⁹ Die Fragen auf diesem Arbeitsblatt lauten: 1. Wo finden sich die Kinder bei uns wie wiedergespiegelt? Was finden sie in unserer Einrichtung vor, worin sie sich bzw. Aspekte ihrer Identität (z.B. körperliche Merkmale, Fähigkeiten und Neigungen, ihre Familie und deren Familienkultur) wiedererkennen? Was deutet, wenn die Kinder nicht in der Einrichtung sind, darauf hin, was für Menschen die Einrichtung nutzen? Welche „Spuren“ der Kinder gibt es? 2. Gibt es Kinder, die in unserer Einrichtung weniger Chancen als andere haben, sich mit ihren individuellen Merkmalen oder ihrer Familienkultur wiedergespiegelt zu finden? 3. Was könnten wir – konkret und im Rahmen unserer Möglichkeiten – tun, um die Widerspiegelung der Kinder in unserer Einrichtung zu stärken?



Fortbildungs-Handbuch „Macker, Zicke, Trampeltier...“ (Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.127-132; siehe dazu auch den Erfahrungsbericht von Stefanie Hahn in: INKOTA-Netzwerk e.V. 2002, S.67-71).

4. Module für Fortbildungen zum Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

4.1 zur Struktur von Fortbildungen zu einzelnen Zielen Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Eine besondere Herausforderung an die Gestaltung einzelner Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung, die nicht in einen längeren Arbeitsprozess mit den Teilnehmenden bzw. der jeweiligen Einrichtung eingebettet sind, sehe ich in der den Anti-Bias-Ansatz ausmachenden Verbindung von Selbstreflektion, Einbeziehung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Handlungsorientierung. Fortbildungsangebote zum Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung sollten – so zumindest mein Anspruch – Übungen zur erfahrungsbezogenen Reflektion des persönlichen Hintergrundes, Impulse zur und Phasen der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Aspekten des Umgangs mit Vielfalt und von Diskriminierung sowie auf die konkrete pädagogische Praxis der Teilnehmenden bezogene Elemente (und zwar Theorie und Praxisreflektion) umfassen. Erforderlich für ihr Gelingen ist zudem die Schaffung eines „sicheren Rahmens“, der den Teilnehmenden eine Öffnung und aktive Beteiligung ermöglicht. All das erfordert viel Zeit für gemeinsame Lernprozesse, und Veranstaltungen im Umfang von weniger als zwei Tagen können diesen Ansprüchen nach meinen Erfahrungen nicht (mich) befriedigend gerecht werden. Insbesondere bei eintägigen Veranstaltungen, die ich trotzdem durchführe, wenn Einrichtungen sich nicht die Zeit für mehrere Tage nehmen können und/oder wollen, geht der Praxisbezug für mein Empfinden meist zu Lasten der Reflektion des eigenen Hintergrundes und der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Um diese nicht völlig zu vernachlässigen, sind aus meiner Sicht eine inhaltliche Beschränkung auf einzelne Ziele und/oder Handlungsfelder Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung und der Einsatz von Übungen notwendig, die in relativ kurzer Zeit Impulse und Einsichten vermitteln.

Die meisten von mir durchgeführten einrichtungsübergreifenden Fortbildungen haben einzelne Ziele zum Gegenstand, bei Team-Fortbildungen geht es gelegentlich schwerpunktmäßig um die Handlungsfelder Gestaltung der Lernumgebung oder der Interaktion mit Kindern.¹⁰ Gute Erfahrungen habe ich damit gemacht, die Ziele 1 und 2 bzw. 3 und 4 jeweils gemeinsam im Rahmen zweitägiger Fortbildungen zu behandeln.

Bei der Planung konkreter Fortbildungen auf Grundlage der jeweiligen Rahmenbedingungen (Thema bzw. inhaltliche Schwerpunkte, einrichtungsbezogen oder -übergreifend, Zeitrahmen und Gruppengröße,



¹⁰ Demgegenüber spielt das Handlungsfeld Zusammenarbeit mit Eltern bei den von mir durchgeführten Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung eine eher randständige Rolle – sowohl was das Interesse der Teilnehmenden als auch was meine Schwerpunktsetzung betrifft. Das spiegelt sich auch darin wider, dass ich es in den hier dargestellten Modulen vernachlässige. Zur Thematik „Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern“ biete ich eigene Fortbildungen an, bei denen der Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung oft nicht im Mittelpunkt steht.



Vorkenntnisse und Interessen der Teilnehmer/innen, so weit ich die in Erfahrung bringen oder einschätzen kann) gehe ich von folgender „idealtypischer“ Grundstruktur aus:

Einstiegsphase – in das jeweilige Thema einführender Vortrag – Übung/en zur Selbstreflektion und/oder zur Reflektion über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – Übungen zur Praxisreflektion, eventuell verbunden mit Vortragsimpulsen zu einzelnen Aspekten des Themas.

Die in den folgenden Kapiteln zu den Zielen 1, 2 bzw. 3 und 4 skizzierten Vortragsimpulse und Übungen sind sozusagen mein „Steinbruch“, Module, aus denen ich ein Konzept erstelle, das methodisch abwechslungsreich sein und den Teilnehmenden aufeinander aufbauende Lernschritte ermöglichen soll. Die Übungen, die ich bei einzelnen Fortbildungen besonders oft einsetze, sind häufig aus Zeitgründen „pragmatisch gekürzte“ Fassungen idealer Weise ausführlicherer Anti-Bias-Übungen. Weitere Abwandlungen nehme ich zum Teil vor, um die Übungen in Lerngruppen, in denen sich die Teilnehmenden möglicherweise nicht so leicht „öffnen“ können wie im Rahmen längerer Lernprozesse, „niedrigschwelliger“ zu gestalten, was ich oft als eine Gratwanderung erlebe. Ähnlich geht es mir bei der Auswahl der Informationen, Aspekte und Impulse, die ich in den Vortragsteilen berücksichtige. Nicht zuletzt, um trotz der großen Komplexität des Stoffes gelassener der Devise „weniger ist mehr“ folgen zu können, überlege ich schließlich, welche Materialien ich den Teilnehmenden als Handouts mitgeben kann, um Nach-, Weiterlesen und Vertiefung des gemeinsam Bearbeiteten zu ermöglichen bzw. zu unterstützen.

Hinweise zu Materialien und Hintergrundtexten

An dieser Stelle möchte ich auf einige veröffentlichte Materialien und Texte hinweisen, die als Grundlage für die Erstellung eigener Vortragssequenzen und/oder als Handouts für die Teilnehmer/innen geeignet sind:

- Grundlegende Texte zu den Zielen (einführende Texte zu den vier Zielen und Darstellungen der jeweils dazu gehörenden didaktischen Prinzipien) und Handlungsfeldern (Materialien zur Gestaltung von Lernumgebung, Interaktion und der Zusammenarbeit mit Eltern) Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung stellt KINDERWELTEN als Downloads auf der Projekt-Homepage (www.kinderwelten.net → Texte) zur Verfügung. Ich werde im Folgenden immer wieder auf solche Texte hinweisen.

- Als Hintergrundtexte zu für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung relevante Aspekte der Kleinkind-Entwicklung (Entwicklung der Identität, der Wahrnehmung von Unterschieden bzw. Vielfalt oder der Moralentwicklung) finde ich viele Beiträge im Handbuch Kinderwelten (Wagner 2008, Abschnitte 2 und 3) und das Sonderheft der Zeitschrift *kindergarten heute*: „Vom Säugling zum Schulkind – Entwicklungspsychologische Grundlagen“ (Autor/innen: Gabriele Haug-Schnabel und Joachim Bensel. Verlag Herder. Freiburg im Breisgau. 2004) überaus hilfreich.

- Zum Handlungsfeld Gestaltung der Lernumgebung hat KINDERWELTEN eine Liste von Kinderbüchern zusammengestellt, die zum Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung passen (siehe www.kinderwelten.net → Texte → Kinderbücher für die vorurteilsbewusste Bildung). Ich habe sehr gute Erfahrungen mit einer eigenen „Bücherkiste“ mit einer größeren Auswahl solcher Bücher gemacht, die ich bei Fortbildungen auslege und zum Teil bei einzelnen Übungen einsetze.

Hinsichtlich der Illustrierung didaktischer Prinzipien und deren konkreten Umsetzung in der Kita-Arbeit in PowerPoint-Präsentationen profitiere ich davon, inzwischen zunehmend Fallbeispiele und Fotos aus Brandenburger Einrichtungen verwenden zu können, mit denen ich gearbeitet habe und deren Hintergrund ich persönlich kenne.



4.2 Einführung in Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung besteht darin, die Ich- und Bezugsgruppen-Identität aller Kinder zu fördern: jedes Kind durch Anerkennung und Wertschätzung als Individuum und als Mitglied seiner sozialen Bezugsgruppe in seinem Selbstvertrauen zu bestärken und jedem die Aneignung von sachlich korrektem Wissen um seine Besonderheiten und seinen Hintergrund zu vermitteln.

Um Kinder „von Anfang an“ in der Entwicklung einer positiven Identität zu unterstützen, gilt es seitens der Pädagog/innen neben der Ich-Identität (als Selbstbild bezüglich der eigenen individuellen und in dieser Kombination einzigartigen Merkmale) auch die Bezugsgruppen-Identität (als Selbstbild hinsichtlich der Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Gruppen, bei kleinen Kindern zunächst ihrer Familie) zu berücksichtigen. Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung nimmt konkrete Familienkulturen in den Blick, anstatt Menschen als Vertreter/innen vermeintlicher „Nationalkulturen“ zu betrachten.

Zentrale didaktische Prinzipien zu Ziel 1 sind

- Wertschätzung: Jedes Kind soll in der Einrichtung erfahren: Ich bin richtig, wie ich bin. Ich kann und weiß etwas. Ich bin wichtig und gehöre dazu. Ich gehöre zu meiner Familie und das ist gut so.
- Beschreiben statt zuschreiben: Die Interaktion mit Kindern soll zu Beschreibungen einladen, sachlich korrekte Bezeichnungen anbieten, Gefühle ausdrücken helfen und Abwertung und Doppeldeutigkeit vermeiden.
- Widerspiegelung: Jedes Kind soll sich in der Einrichtung (das heißt Raum- und Wandgestaltung, Kinderbüchern oder Spielmaterialien) mit seinen körperlichen Merkmalen, seinen Interessen, Fähigkeiten und Vorlieben sowie mit seiner Familienkultur wieder erkennen, ...
- Ansetzen an Gemeinsamkeiten: ... ohne sich mit seinen Besonderheiten als „sonderbar“ oder „nicht normal“ dargestellt zu empfinden.

Je nach Kontext umfasst meine einführende PowerPoint-Präsentation zum Ziel 1 folgende Aspekte:

- Ich und Bezugsgruppen-Identität – Familienkulturen statt „Nationalkulturen“ in den Blick nehmen
- Identität und Kleinkind-Entwicklung – Wie kleine Kinder ein Bild von sich entwickeln¹¹ und welche Rolle erwachsene Bezugspersonen und die (Lern-)Umgebung dabei spielen
- Didaktische Prinzipien zu Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung
- Beispiele zur vorurteilsbewussten Gestaltung der Lernumgebung gemäß Ziel 1 – Widerspiegelung der Kinder und ihrer Familien in der Einrichtung
- Beispiele zur vorurteilsbewussten Gestaltung der Interaktion mit Kindern ...
- sowie eventuell zur Zusammenarbeit mit Eltern gemäß Ziel 1

Wenn einzelne Handlungsfelder – etwa Gestaltung der Lernumgebung oder der Interaktion mit Kindern – im Mittelpunkt der Veranstaltung stehen sollen, können die entsprechenden Teile der Präsentation auch in einer späteren Phase der Fortbildung vorgetragen werden.

Bei Fortbildungen, denen nicht eine Vorstellung des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung vorangegangen ist, sondern gegen Ende der Einstiegs-Phase erfolgt (siehe Kapitel 2.4), führe ich eine



¹¹ Siehe dazu den Text von Stacey York „Welche Unterschiede Kinder wahrnehmen“ (www.kinderwelten.net → Texte → Anti-Bias-Approach)



Übung zur Reflektion der persönlichen Identität (wie zum Beispiel „Mein kultureller Hintergrund“) vor einer „theoretischen“ Einführung in Ziel 1 durch.

4.3 Übung „Mein kultureller Hintergrund – Familienfäden“

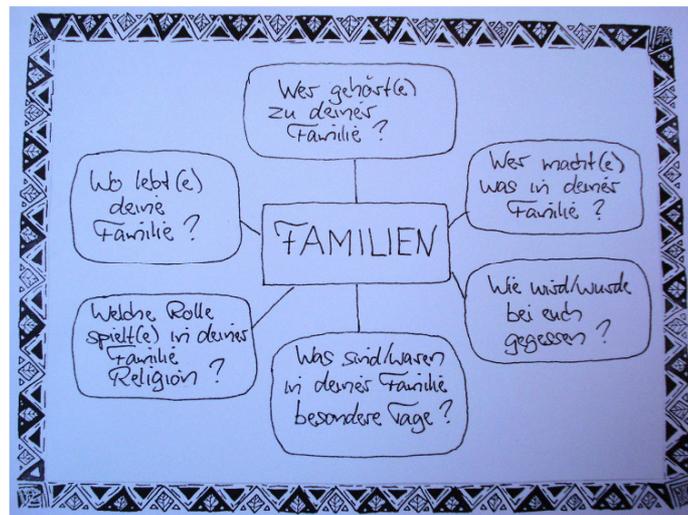
Um die Teilnehmer/innen für die Vielfalt von Familienformen und Familienkulturen zu sensibilisieren und zur Auseinandersetzung mit ihrer eigenen Identität und deren Auswirkungen auf ihr berufliches Handeln anzuregen, setze ich bei Fortbildungen mit Erzieher/innen am liebsten eine Übung ein, bei der es um konkrete Erfahrungen als Kind in der eigenen Herkunftsfamilie geht.

Bei einer kurzen Einführung in den Hintergrund¹² und Ablauf der Übung bekommen die Teilnehmenden das Arbeitsblatt „Familienfäden“ (siehe unten) sowie ein Blatt mit dem Arbeitsauftrag für die Einzel- und Kleingruppenarbeit. Ich habe es als sinnvoll erlebt, anhand eigener persönlicher Beispiele zu erläutern, was mit den Fragen gemeint ist.

Zunächst beschäftigen sich die Teilnehmer/innen individuell mit folgenden Fragen bzw. Aufgaben:

- Beantworten Sie die Fragen auf dem Arbeitsblatt „Familienfäden“ zu Ihren Erfahrungen als Kind bzw. Jugendliche/r und notieren Sie Stichworte dazu.
- Wie beeinflusst Ihre kulturelle Prägung Ihre Arbeit als PädagIn? Finden Sie möglichst konkrete Beispiele aus Ihrer Arbeitspraxis.

Arbeitsblatt „Familienfäden“:



In der nächsten Übungs-Phase findet der Austausch der individuellen Ergebnisse in Kleingruppen (von idealer Weise vier Personen) statt. Der Arbeitsauftrag dazu: „Tauschen Sie sich in Ihrer Kleingruppe über



¹² Der eigene kulturelle Hintergrund ist die Basis für die Werte, die ein Mensch hat. Dem Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung liegt ein Kultur-Begriff zu Grunde, der nicht eine vermeintlich allgemeingültige „Nationalkultur“, sondern die Prägung von Menschen zuerst in ihren Herkunftsfamilien, später als Angehörige weiterer Bezugsgruppen und in ihrem konkreten gesellschaftlichen, kulturellen und religiösen Umfeld in den Mittelpunkt stellt.



Ihre Ergebnisse aus. Achten Sie darauf, dass alle etwa gleich viel Zeit zum Erzählen bekommen. Teilen Sie nur das von sich mit, was Ihnen nicht zu persönlich ist. Stellen Sie einander zuerst reihum zu jeder Frage des Arbeitsblatts ´Familienfäden´ Ihre Erfahrungen und in einer weiteren Runde die Ergebnisse Ihrer Überlegungen zur Frage nach deren Einfluss auf Ihre pädagogische Arbeit vor.“

Im die Übung abschließenden Plenums-Gespräch geht es nicht darum, noch einmal die individuellen persönlichen Hintergründe mitzuteilen (Im Gegenteil ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass im „geschützten Rahmen“ der Kleingruppe genannte persönliche Erfahrungen nur von der jeweiligen Person selbst eingebracht werden darf, wenn diese das möchte.), sondern Erkenntnisse aus den Gesprächen in den Kleingruppen zusammen zu tragen und dann vertiefend auf die Bedeutung für die Arbeit als Erzieher/innen einzugehen.

Als „Leitfaden“ für die Moderation des Auswertungsgesprächs dienen mir folgende Fragen:

Einstieg (an alle als Individuen):

- Wie war die Arbeit mit dieser Übung für Sie? Wie geht es Ihnen jetzt?
- Welche Eindrücke und Erkenntnisse haben Sie gewonnen?

zur Arbeit zu den „Familienfäden“ (an die Kleingruppen):

- Wie war innerhalb der Kleingruppen das Verhältnis von Gemeinsamkeiten und Unterschieden?
- Zu welchen Aspekten familiär-kultureller Prägung gab es (besonders) viele Unterschiede?

zur Frage nach der Bedeutung für die Pädagog/innen-Rolle

(an alle als Individuen; Ergebnisse stichwortartig auf Flip-Chart festhalten):

- Welche Einflüsse Ihrer kulturellen Prägungen auf Ihre heutige pädagogische Arbeit haben Sie in den Kleingruppen zusammen getragen?
- Wie wirken sich diese konkret aus?
- Erleben Sie bei Ihrer Arbeit Unterschiede zwischen Ihrer eigenen kulturellen Prägung und derjenigen von Menschen, mit denen Sie zu tun haben? Wenn ja, was für Folgen hat das?

Im Plenums-Gespräch kann es auch um den (Familien-)Kultur-Begriff des Anti-Bias-Ansatzes oder Fragen der vorurteilsbewussten Zusammenarbeit mit Eltern im Sinne der Stärkung der Identität der Kinder gehen.

Hinweis zur Methode / Varianten

Die Übung und das Arbeitsblatt „Familienfäden“, die ich selbst als Teilnehmer bei meiner Weiterbildung zum Anti-Bias-Trainer kennengelernt und für verschiedene Lerngruppen etwas abgewandelt habe, geht meines Wissens auf die Übung „Family Webs“ im südafrikanischen Trainingshandbuch „Shifting Paradigms“ zurück (Early Learning Ressource Unit 1997, S.112-114). Unter dem Namen „Familiennetze“ ist sie in sehr ähnlicher Form in der Methoden-Box der Anti-Bias-Werkstatt (Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007) beschrieben. Die Übung „Mein kultureller Hintergrund“ im KINDEPWELTEN-Fortbildungs-Handbuch „Macker, Zicke, Trampeltier...“ (Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.55-57) unterscheidet sich davon vor allem durch ein anders gestaltetes Arbeitsblatt und die zusätzliche Aufgabe an die Teilnehmenden, positive Aspekte des eigenen kulturellen Hintergrundes zu benennen.

Zahl und Auswahl der Fragen zum familienkulturellen Hintergrund sind auf Zeitrahmen, Gruppe und Zielsetzung abzustimmen. (Ich beschränke mich beim „Familienfäden“-Arbeitsblatt auf maximal sechs Fragen und lasse zum Beispiel die – meines Erachtens überaus spannende! – nach Ritualen und Traditionen zum Umgang mit Tod aus „Shifting Paradigms“ bei den hier skizzierten Erzieher/innen-Fortbildungen grundsätzlich weg.) Das Gleiche gilt für die Fragestellungen für das Auswertungsgespräch.



In der (für Anti-Bias-Übungen „typischen“) Ablaufstruktur: Selbstreflektion in Einzelarbeit – Austausch über die persönlichen Ergebnisse in Kleingruppen – Auswertungsgespräch im Plenum über ausgewählte Aspekte der Gruppenarbeit und auf der „Meta-Ebene“ unterscheiden sich die genannten Varianten aber nicht.

Die Autor/innen von „Shifting Paradigms“ weisen darauf hin, dass die Übung „Familienfäden“ umso ergiebiger ist, je unterschiedlicher die Teilnehmenden hinsichtlich ihres (familien-)kulturellen Hintergrundes und je heterogener gerade die Kleingruppen zusammengesetzt sind. In der Tat habe ich bei einigen wenigen Fortbildungen, bei denen die teilnehmenden Erzieherinnen sich hinsichtlich Alter, Zusammensetzung der Herkunftsfamilie und sozialräumlicher Herkunft (ländlicher Raum oder gar dieselbe Gemeinde in Brandenburg) kaum unterschieden, erlebt, dass der Austausch in den Kleingruppen die Wahrnehmung einer gewissermaßen „selbstverständlichen Einheits-Kultur“ eher zu verstärken als in Frage zu stellen schien. Als Alternative entscheide ich mich deshalb gelegentlich dafür, an Stelle dieser Übung zur Auseinandersetzung mit dem Thema Identität und eigener Hintergrund die Übung „Meine Bezugsgruppen“ durchzuführen, bei der allerdings nicht die in der eigenen Kindheit erlebte Familienkultur im Mittelpunkt steht.

4.4 Übung „Meine Bezugsgruppen“

Die Übung „Meine Bezugsgruppen“ ist im KINDEPWELTEN-Fortbildungs-Handbuch „Macker, Zicke, Trampeltier...“ ausführlich beschrieben (Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.58-62. Das meines Erachtens sehr anregend gestaltete Arbeitsblatt „Meine Bezugsgruppen im Überblick“ ist auch auf der dem Handbuch beiliegenden CD-Rom als pdf-Datei enthalten.)

Die Übung soll die vielfältigen Aspekte unserer Bezugsgruppen-Identität veranschaulichen¹³ und zum Nachdenken über die eigene Identität anregen. Im Austausch mit anderen Teilnehmer/innen werden Erfahrungen mit einzelnen wichtigen Aspekten der eigenen Identität reflektiert. Mit der Frage nach unerwünschten „Rückmeldungen“ Dritter auf solche wichtigen Identitätsmerkmale wird bereits ein Bezug zur (im Zusammenhang mit Ziel 3 intensiver zu bearbeitenden) Diskriminierungs-Thematik hergestellt.

Mit persönlichen Beispielen zu den vielfältigen Aspekten von Bezugsgruppen-Identität wird in die Übung eingeführt. Die Teilnehmer/innen füllen dann in Einzelarbeit das KINDEPWELTEN-Arbeitsblatt „Meine Bezugsgruppen im Überblick“ aus, indem sie in die darauf abgebildeten Bilderrahmen u.ä. Gruppen



¹³ Die Zugehörigkeit zu verschiedenen Bezugsgruppen macht einen wichtigen Teil unserer Identität aus. Sie hat Einfluss darauf, wie wir von anderen Menschen betrachtet und behandelt werden, und auf unsere Entwicklungschancen in der Gesellschaft und unserem sozialen Umfeld. Die erste und bedeutendste Bezugsgruppe eines Menschen ist zunächst die Gruppe, in die er hineingeboren wird bzw. hinein wächst: seine Familie. Je älter wir werden, desto vielfältiger werden die Gruppen, denen wir angehören bzw. zugeordnet werden. Zu manchen gehören wir aufgrund von Merkmalen, die wir nicht oder kaum beeinflussen können (wie Geschlecht, Hautfarbe, geographische oder ethnische Herkunft), an der Zugehörigkeit zu anderen haben wir einen mehr oder weniger großen Einfluss (etwa Schichtzugehörigkeit, Bildungsstand oder Religionsgemeinschaften), für dritte entscheiden wir uns selbst (zum Beispiel Freundeskreise, Vereine, Berufsgruppen oder politische Parteien). Unterschiedlich ist auch der Grad, in dem wir uns mit unseren verschiedenen Bezugsgruppen identifizieren: Manchen gehören wir gerne an und bekennen uns dazu, anderen werden wir vielleicht von außen zugerechnet, ohne uns ihnen wirklich zugehörig zu fühlen.



eintragen, denen sie angehören. Dann überlegen sie, welche Bezugsgruppe/n für sie gerade besonders wichtig ist/sind, und welcher/n sie sich in besonderem Maße zugehörig fühlen.

Durch soziometrische Zuordnung werden in einem nächsten Schritt Kleingruppen von Teilnehmenden gebildet, für die die gleiche Bezugsgruppe wichtig ist. Hier tauschen sich die Teilnehmer/innen in Bezug auf ihre jeweilige Bezugsgruppe zu den folgenden Fragen aus:

- Was gefällt Ihnen daran, Mitglied Ihrer Gruppe zu sein, und was nicht?
- Gibt es etwas, was Sie daran stört, Mitglied dieser Bezugsgruppe zu sein?
- Welche Äußerungen über Ihre Bezugsgruppe möchten Sie nie wieder hören, ärgern oder verletzen Sie?
- Wie sollen andere Menschen Ihre Gruppe behandeln?

Als „Leitfaden“ für die Moderation des die Übung abschließenden Plenums-Gesprächs dienen mir folgende Fragen:

Einstieg (an alle als Individuen):

- Wie war die Arbeit mit dieser Übung für Sie? Wie geht es Ihnen jetzt?

Fragen an die Kleingruppen:

- Waren die Erfahrungen, die Sie als Angehörige der gleichen Bezugsgruppe gemacht haben, in ihren Kleingruppen eher ähnlich oder unterschiedlich?
- Welche Aspekte aus dem Gespräch über Ihre jeweilige Bezugsgruppe in Ihren Kleingruppen hinsichtlich positiver bzw. negativer Aspekte der Zugehörigkeit dazu möchten Sie hier vorstellen?
- Welche Aspekte aus den Kleingruppengesprächen hinsichtlich des Umgangs mit Ihren Bezugsgruppen durch Andere (negative Erfahrungen und Wünsche) möchten Sie hier mitteilen?

ergänzende Frage (in der KINDERWELTEN-Übung bereits für den Austausch in den Kleingruppen vorgesehen):

- Gibt es Bezugsgruppen, denen Sie sich nicht oder kaum zugehörig fühlen, obwohl Sie ihnen angehören und/oder ihnen durch Dritte zugeordnet werden? Wenn ja – wie geht es Ihnen damit?

zum Transfer in die Praxis als Erzieher/innen:

- Welche Konsequenzen lassen sich aus den in dieser Übung gewonnenen Erkenntnissen für Ihren beruflichen Umgang mit Kindern und deren Familien ziehen?

4.5 Übung „Wurzeln und Flügel“

Die im KINDERWELTEN-Fortbildungs-Handbuch „Macker, Zicke, Trampeltier...“ beschriebene Übung „Wurzeln und Flügel“ (Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.63-67) geht auf die Übung „Roots and Wings“ in „Shifting Paradigms“ zurück (Early Learning Ressource Unit 1997, S.100-102).

Die ausführliche (auf drei Stunden angelegte) KINDERWELTEN-Fassung besteht aus drei Teilen:

- nach einer Einleitung, in der der Grundgedanke von „Roots and Wings“: „Kinder brauchen Wurzeln und Flügel! Wurzeln, damit sie wissen, wo sie herkommen. Und Flügel, damit sie sich entfalten und die Welt erforschen können.“ vorgestellt wird, ein Brainstorming zu den Fragen: „Was brauchen Kinder, damit sie stabile Wurzeln bekommen?“ und „Was ..., damit ihre Flügel wachsen können?“
- in den Schritten Einzel- - Kleingruppenarbeit - Plenumsgespräch Selbstreflektion, Austausch und Diskussion zu den eigenen ´Wurzeln´ und ´Flügel´ der Teilnehmenden und gesellschaftlichen Hintergründen der individuellen Erfahrungen



- in Kleingruppen die Erarbeitung konkreter Handlungsansätze für die Stärkung der 'Wurzeln' und 'Flügel' von Kindern in Erziehungs- und Bildungseinrichtungen

Ich setze die Übung bei Fortbildungen meistens als „Übergang“ zwischen vor allem auf die Reflektion des eigenen Hintergrunds zielende Übungen wie „Familienfäden“ oder „Meine Bezugsgruppen“ (siehe oben) und Vortragsimpulsen oder Übungen zu konkreten Aspekten der Praxisumsetzung von Ziel 1 ein und habe dabei nur Zeit für eine „Kurz-Variante“. Diese (Brainstorming bzw. Gespräch ohne Wechsel zwischen Einzel-, Kleingruppenarbeit und Plenum) setzt aber voraus, in einer „überschaubaren“ Gruppe von maximal acht Teilnehmer/innen arbeiten zu können – also entweder eine kleine Seminargruppe oder die Möglichkeit der Teilung bei mehreren Referent/innen.

Der inhaltliche Schwerpunkt liegt dabei auf dem ersten und dritten Teil der KINDERWELTEN-Übung. Die Erfahrungen der Teilnehmer/innen mit ihren eigenen 'Wurzeln' und 'Flügeln' und deren gesellschaftliche Kontexte können in diesem Rahmen höchstens „angerissen“ werden – und nur bei einer dafür förderlichen Atmosphäre in der Gruppe und „ausreichend“ Zeit.

Der Ablauf der (mindestens einstündigen) Arbeit mit der Gruppe:

- Einführung in die Übung mit dem Bild der 'Wurzeln' und 'Flügel'
- Brainstorming (*Mitschrift am Flip-Chart*) zur Frage:
Was brauchen Kinder, um stabile Wurzeln zu bekommen?
- Brainstorming (*Mitschrift am Flip-Chart*) zur Frage:
Was brauchen Kinder, damit ihre Flügel wachsen können?
- (*nur bei Vorliegen der oben erwähnten Rahmenbedingungen:*) Bitte an die TN, über die folgenden Fragen nachzudenken (Nennung eigener Beispiele) und sich mit einer anderen Person darüber auszutauschen:
Welche Einflüsse in meiner Kindheit und später haben meine eigenen Wurzeln und Flügel gestärkt?
Welche haben sich negativ auf deren Entwicklung ausgewirkt?
- (*nur bei Vorliegen der oben erwähnten Rahmenbedingungen:*) Gespräch zu der Frage:
Was haben unsere individuellen Erfahrungen mit der gesellschaftlichen Stellung unserer Familie, unserer Herkunft, unserem Geschlecht, unserer Hautfarbe, körperlichen Entwicklung o.ä. zu tun?
- Zusammentragen möglichst konkreter Ideen (*Mitschrift am Flip-Chart*) zur Frage:
Was kann ich als Erzieher/in tun, um die Wurzeln der Kinder, mit denen ich arbeite, zu stärken?
- Zusammentragen möglichst konkreter Ideen (*Mitschrift am Flip-Chart*) zur Frage:
Was kann ich als Erzieher/in tun, um die Flügel der Kinder, mit denen ich arbeite, zu stärken?

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit in Form der beschriebenen Flip-Chart-Plakate können anderen Teilgruppen durch Aushang zugänglich gemacht, auf die Ideen zu den beiden letzten Fragen kann Bezug genommen werden, wenn im weiteren Verlauf der Fortbildung über Handlungsansätze zur Stärkung der Ich- und Bezugsgruppen-Identität von Kindern gesprochen wird.



4.6 Interaktion mit Kindern im Sinne von Ziel 1 – Etikettierungs-Übung

Didaktische Prinzipien zur Stärkung der Identität von Kindern im Handlungsfeld Interaktion¹⁴ stelle ich anhand konkreter Beispiele im Vortragsimpuls vor und zur – nicht selten kontroversen – Diskussion. Es geht dabei um eine Sensibilisierung der Teilnehmenden gerade für selbstverständlich, unhinterfragt und ohne verletzende Absicht verwendete Formulierungen, die Kinder in der Herausbildung eines positiven Selbstwertgefühl beschädigen können und dem Ziel widersprechen, ihnen ein differenziertes und korrektes Wissen über sich selbst (und andere Menschen) zu vermitteln.

Als sehr anregende interaktive Methode zur Auseinandersetzung mit dem alltäglichen Sprachgebrauch gegenüber Kindern habe ich immer wieder die KINDERWELTEN-Übung „Etikettierungen im Kita-Alltag“ (Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.114-120) erlebt, die ich allerdings – ähnlich wie die Übung „Wurzeln und Flügel“ – meistens in einer „Kurzfassung“ im moderierten Gespräch in Gruppen von bis zu acht Teilnehmer/innen durchführe.

Ausgehend von der Betrachtung und Kommentierung des Comics „So sehe ich meine Kinder“ (verschiedene Kinder werden aus der Sicht einer Erzieherin als „Kasper“, „Trödelleser“, „Quasselstrippe“, „Besserwisser“, „Prinzessin“ u.ä. dargestellt) findet ein erstes Gespräch zu Wesen und Hintergrund von Etikettierungen und deren Auswirkungen auf Kinder¹⁵ statt. Anschließend werden die Teilnehmer/innen gebeten, auf einem Arbeitsblatt konkrete Etikettierungen, die bei ihrer Arbeit vorkommen, festzuhalten und sich Gedanken (und Notizen) zu hinter den einzelnen Etikettierungen stehenden gesellschaftlichen Normen sowie zu konkreten Situationen und Hintergründen ihrer Verwendung im Arbeitsalltag zu machen. Die Ergebnisse werden dann in der Gruppe vorgestellt und diskutiert.

Eine mögliche Fortsetzung und Vertiefung der Übung bietet die kritische Auseinandersetzung mit konkreten für Kinder verwendeten Adjektiven gemäß dem Ziel bzw. Prinzip, nicht Zuschreibungen sondern Beschreibungen zu verwenden. Ich benutze dazu ein gegenüber der KINDERWELTEN-Version etwas abgewandeltes Arbeitsblatt „Beschreiben statt Zuschreiben“ mit folgenden Fragen bzw. Aufgaben:

1. Welche positiven oder negativen Eigenschaftswörter, die für Kinder benutzt werden, fallen Ihnen ein?



¹⁴ die Reflektion darüber, welche Bezeichnungen ich für Merkmale der Kinder oder ihrer Familien verwende, die Vermeidung von Bezeichnungen, die be-, abwertende oder verallgemeinernde Botschaften beinhalten, des Begriffs-Paares „normal“- „anders“ oder eines verallgemeinernden „wir“ oder „man“ in Bezug auf körperliche oder kulturelle Merkmale (Grundlage: der KINDERWELTEN-Text „Didaktische Prinzipien für Ziel 1“ (www.kinderwelten.net → Texte → Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung)

¹⁵ „Vorurteile, Stereotypisierungen und Stigmatisierungen sind an Mechanismen der Vereinfachung und Verzerrung von Wirklichkeit geknüpft: Bestimmte Aspekte des Aussehens oder des Verhaltens von Menschen werden hervorgehoben und dienen zur Beurteilung oder Verurteilung der ganzen Person. Das heißt, es werden Ausschnitte einer Person wahrgenommen, auf die sie reduziert wird. Brisant werden solche Etikettierungen in Machtverhältnissen. Im pädagogischen Verhältnis zwischen Erwachsenen und Kindern hängt zum Beispiel häufig davon ab, wie ein Kind von LehrerInnen oder ErzieherInnen beurteilt wird, ob es in seinen Lernprozessen unterstützt und bestärkt oder begrenzt und entmutigt wird. Negative Etikettierungen können das Selbstbild von Kindern beschädigen.“ (Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.114. Der Comic und die Arbeitsblätter zur Übung sind auf der dem Handbuch beiliegenden CD-Rom als pdf-Dateien enthalten.)



2. Was sagen diese Adjektive aus? Wie aussagekräftig sind sie?
3. Wie geht es Ihnen bei der Vorstellung, mit diesen Etiketten belegt zu werden?
4. Versuchen Sie, an einzelnen Beispielen differenziert und ohne Bewertung zu beschreiben, was mit konkreten für Kinder benutzten Adjektiven gemeint sein könnte.

4.7 Anregungen zur Gestaltung der Lernumgebung gemäß Ziel 1

Zur Veranschaulichung von Möglichkeiten der praktischen Umsetzung der didaktischen Prinzipien zur Stärkung der Identität aller Kinder durch eine entsprechende Gestaltung der Lernumgebung stelle ich mit einer PowerPoint-Präsentation Beispiele aus verschiedenen Einrichtungen vor und lege Kinderbücher aus, die Vielfalt unter Menschen widerspiegeln und in denen sich auch Kinder wieder erkennen, die mit einzelnen Merkmalen von der „Norm“ der Mehrheitsgesellschaft abweichen – und in „herkömmlichen“ Kinderbüchern bestenfalls in einer „Exot/innen“-Rolle auftauchen.



*links: Widerspiegelung der Kinder durch Fotos
– hier Memory-Spiel – und Selbst-Portraits
(Kita SUNSHINE, Luckenwalde)*



*rechts: Widerspiegelung der Kinder und
ihrer Bezugspersonen: Identitäts-
Würfel (Kita „Insel“, Bad Freienwalde)*

Die KINDERWELTEN-Texte „Eine Anti-Bias-Umgebung schaffen“ und „Woran man eine vorurteilsbewusste Umgebung erkennt“ (www.kinderwelten.net → Texte → Lernumgebung gestalten) sind meines Erachtens sehr hilfreiche Materialien, wenn Teilnehmende im Anschluss an die Fortbildung die Lernumgebung in ihrer Einrichtung „vorurteilsbewusst“ weiter entwickeln wollen.

Als Einstieg in ein solches Vorhaben kann Teams die unter 3.4 angesprochene Übung „Spurensuche“ empfohlen werden.



links: Widerspiegelung der in den Familien der Kinder gesprochenen Familiensprachen – hier im Eingangsbereich (Kita SUNSHINE, Luckenwalde)



rechts: „vorurteilsbewusstes“ Kinderbuch: Emma Damon: Groß, klein, dick, dünn – Ich mag mich, wie ich bin; Stuttgart/ Wien 2002

5. Module für Fortbildungen zum Ziel 2 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

5.1 Einführung in Ziel 2 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Ziel 2 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung besteht darin, Kindern Erfahrungen mit Vielfalt zu ermöglichen, die ihnen helfen, sich mit Unterschieden unter Menschen wohl zu fühlen und Einfühlungsvermögen und Respekt für Vielfalt zu entwickeln. Ein positives Selbstbild, wie es gemäß Ziel 1 befördert werden soll, gilt als wichtige Grundlage dafür – wie Einfühlungsvermögen und Respekt für Andere ihrerseits die Sensibilität für Unfairness und dann die Bereitschaft begünstigen, sich dagegen zu engagieren. (In diesem Sinne bauen die vier Ziele Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung aufeinander auf.) Im Zusammenhang mit der Entwicklung ihrer Identität beginnen Kinder ab dem dritten Lebensjahr äußere Besonderheiten von Menschen zu unterscheiden und diese – zuerst nach den Merkmalen Geschlecht, Hautfarbe, Beeinträchtigungen und Alter – zu „klassifizieren“. Das ist mit „Vor-Vorurteilen“ verbunden, die sich in Unbehagen (Verlegenheit, Vermeidung oder Veralbern) äußern können. Ab dem vierten Lebensjahr entwickeln Kinder „eigen-sinnige“ Erklärungen für Unterschiede, die ihnen auffallen, neigen dabei zu Übergeneralisierungen und sind anfällig für stereotypes Denken¹⁶.



¹⁶ Siehe dazu den Text von Stacey York „Welche Unterschiede Kinder wahrnehmen“ (www.kinderwelten.net → Texte → Anti-Bias-Approach)



Kinder brauchen erwachsene Bezugspersonen, die (bei aller Neugier und dem Kindern eigenen „Forschergeist“) mit der Begegnung mit Neuem und Fremdem möglicherweise verbundene Irritationen oder Ängste ernst nehmen und sie beim Umgang damit wertschätzend begleiten.

Wie – verbale oder nonverbale, von Erwachsenen intendierte oder unbewusst vermittelte – Botschaften, die Kinder im Alltag wie in pädagogisch gestalteten Lernprozessen über Menschen-Gruppen bekommen, nicht nur einen Einfluss auf das Bild von „Anderen“ sondern auch auf die eigene Identität haben (umso mehr, je stärker Kinder sich mit Bezugsgruppen, denen sie angehören, identifizieren), so gibt es auch starke Überschneidungen zwischen den didaktischen Prinzipien zu den Zielen 1 und 2 und deren praktischer Umsetzung. Während es bei der Arbeit nach Ziel 1 aber um Widerspiegelung, Wertschätzung und korrektes Wissen vermittelnde Interaktion in Bezug auf die in der Einrichtung bzw. der konkreten Gruppe präsenten Kinder und Familien geht, werden im Zusammenhang mit Ziel 2 darüber hinaus Menschen mit Merkmalen „in den Blick genommen“, mit denen die Kinder in der Einrichtung nicht unmittelbar konfrontiert sind.

Didaktische Prinzipien zu Ziel 2 sind:

- Kinder in die *aktive* Auseinandersetzung mit Vielfalt bringen;
- die Räume so gestalten und mit Materialien ausstatten, dass Kindern mannigfaltige Erfahrungen mit Vielfalt ermöglicht werden – von der Grundlage der Widerspiegelung der Vielfalt in der Gruppe ausgehend um darüber hinaus gehende Facetten erweitert und unter Vermeidung stereotyper oder „exotisierender“ Darstellungen „fremder“ Menschen;
- bei der Thematisierung von Unterschieden zwischen Menschen von Gemeinsamkeiten ausgehen; Vielfalt zunächst innerhalb der eigenen Gruppe, dann darüber hinaus in der Einrichtung, deren Umfeld und schließlich anderen Regionen oder Ländern thematisieren (unter Beachtung der „Tourismusfalle“);
- respektvolle Dialoge über Unterschiede führen. Dazu gehört: Menschen mit ihren Kompetenzen, nicht mit Defiziten zu beschreiben; Fragen der Kinder korrekt und Alters-angemessen beantworten – bzw. gemeinsam mit ihnen nach Antworten darauf suchen; ihnen für sie akzeptable Erklärungen für Fragen zu sich selbst geben; Unterschiede nicht aus „Harmonisierungsdrang“ wegredden und gelassen reagieren, wenn Kinder sich direkt oder drastisch äußern;
- Fragestellungen suchen, zu denen alle Kinder etwas beitragen können;
- mit Kindern Vergleiche anstellen, die ihr Nachdenken über Unterschiede stimulieren, und sie auf Stereotypen widersprechende Erscheinungen aufmerksam machen.¹⁷

Je nach Kontext umfasst meine PowerPoint-Präsentation zum Ziel 2 folgende Aspekte:

(Anstatt dies „am Stück“ vorzustellen, strebe ich allerdings bei meiner Fortbildungsplanung einen Wechsel zwischen Vortragsimpulsen und Übungen an.)

- Wie kleine Kinder Unterschiede zwischen Menschen wahrnehmen
- Didaktische Prinzipien zu Ziel 2 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung
- Beispiele zur vorurteilsbewussten Gestaltung der Interaktion mit Kindern gemäß Ziel 2
- Beispiele zur vorurteilsbewussten Gestaltung der Lernumgebung ...
- sowie eventuell zur Zusammenarbeit mit Eltern gemäß Ziel 2

■ ■ ■

¹⁷ Siehe dazu die KINDERWELTEN-Texte „Didaktische Prinzipien für Ziel 2“ (www.kinderwelten.net → Texte → Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung) und „Mit Kindern über Unterschiede zwischen ihnen sprechen“ (www.kinderwelten.net → Texte → Interaktion gestalten)



5.2 Übung „Erfahrungen mit Vielfalt in der eigenen Kindheit“

Zur Anregung von Nachdenken und Austausch über in der eigenen Kindheit mit verschiedenen Vielfalt-Aspekten gemachte Erfahrungen bzw. dazu erhaltene Botschaften habe ich inzwischen mehrmals (und nach meiner Einschätzung überwiegend recht erfolgreich) eine Übung eingesetzt, die ich als Teilnehmer an der KINDERWELTEN-Multiplikator/innen-Fortbildung kennen gelernt habe, die von KINDERWELTEN meines Wissens aber noch nicht veröffentlicht ist. Über das Bewusstmachen von Einflüssen auf den eigenen aktuellen Blick auf „Normalität“ bzw. von vorherrschenden Normalitätsstandards abweichende Menschen hinaus geht es mir damit um die Sensibilisierung für einseitige oder stereotype Bilder gegenüber solchen Menschen.

Der erste Schritt der Übung ist die Einzelarbeit der Teilnehmenden mit einem Arbeitsblatt, das aus einer Tabelle mit fünf Spalten besteht. In der linken Spalte ist für jede Zeile ein für die Frage des Status in unserer Gesellschaft relevanter Vielfaltaspekt eingetragen¹⁸. Die anderen vier Spalten sind mit folgenden Fragen überschrieben: Welchen Menschen/Gruppen bin ich in Bezug auf diesen Vielfalt-Aspekt in meiner Kindheit begegnet? Welchen Menschen/Gruppen bin ich in Bezug auf diesen Vielfalt-Aspekt *nicht* begegnet? Was galt, den Botschaften zufolge, die ich über die Menschen erhielt, in Bezug auf den Vielfalt-Aspekt in meiner Kindheit als „normal“, akzeptiert und erwünscht? Was ... als *nicht* normal, nicht akzeptiert und unerwünscht? Dieses Arbeitsblatt füllen die Teilnehmer/innen stichwortartig aus.

In Kleingruppen tauschen die Teilnehmenden sich dann über ihre persönlichen Erfahrungen aus. Dabei soll die Frage nach Botschaften über Gruppen, zu denen sie keinen persönlichen Kontakt hatten, und nach den Quellen dieser Botschaften stehen. Ergebnisse dazu werden auf Flip-Chart-Papier festgehalten. Die Auswertung der Übung im Plenum beginnt mit der Vorstellung der Ergebnisse der einzelnen Kleingruppen.

5.3 Übung zur Veranschaulichung des Prinzips „Unterschiede ausgehend von Gemeinsamkeiten thematisieren“

Zur Veranschaulichung dieses für die Ziele 1 und 2 wichtigen Prinzips führe ich, wenn das Zahlenverhältnis zwischen Teilnehmenden und Seminarleiter/innen die Bildung „betreuter“ Gruppen von maximal acht Teilnehmer/innen zulässt, gerne eine praktische Übung zum Beispiel körperliche Merkmale durch: Die Beschäftigung mit den Händen der Menschen einer Gruppe berührt die Merkmale Größe, Alter, Hautfarbe und Körperform. Eine entsprechende Gesprächsrunde mit Kindern kann spontan und ohne großen Aufwand initiiert werden, wenn Kinder eines dieser Merkmale thematisieren, oder auch in weitere

■ ■ ■

¹⁸ In der KINDERWELTEN-Vorlage sind dies: Religion, Sprache(n), Hautfarbe, ost-/westdeutsche Herkunft, ethnische Herkunft, Behinderung/Beeinträchtigung, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und sozialer Status. Wenn tatsächlich all diese Merkmale bearbeitet werden, ist die Übung sehr zeitaufwändig. Ich neige deshalb dazu, in Zukunft nur einen Teil dieser Aspekte auszuwählen, der mir bei der konkreten Lerngruppe besonders sinnvoll erscheint. Da Begriffe wie „ethnische Herkunft“ oder „sexuelle Orientierung“ nach meiner Erfahrung vielen Erzieher/innen nicht geläufig sind und Irritationen auslösen können, finde ich außerdem eine ausführliche Erläuterung des Arbeitsblatts bei der Anleitung der Übung notwendig.



Aktivitäten wie zum Beispiel die Gestaltung eines Plakats mit Hand-Abdrücken (siehe unten) eingebettet sein.

Ich bitte die Teilnehmer/innen mit mir einen engen Stuhlkreis zu bilden und je eine Hand auszustrecken, so dass unsere Hände in der Mitte dicht beieinander sind.

In einer ersten Runde sollen möglichst viele mit den Händen verbundene Merkmale gesammelt werden, die wir alle in der Gruppe gemeinsam haben (zum Beispiel: eine Handfläche und mehrere – in den meisten Gruppen fünf, sonst wäre die Zahl ein Aspekt für die zweite Runde! – verschieden lange Finger; Linien in der Handinnenfläche; mehrere Glieder an den Fingern; eine Handinnenfläche, die heller ist als der Handrücken; dass Adern auf dem Handrücken stärker hervortreten, wenn wir unsere Hand unterhalb des Herzens halten, als wenn wir sie über den Kopf heben; dass wir mit einer Hand besser malen, essen oder eine Schere benutzen können als mit der anderen).

Wenn uns keine Gemeinsamkeiten mehr einfallen, geht es in einer zweiten Runde um die Benennung von Unterschieden (etwa: Form und Länge von Fingern und Händen; wie glatt unsere Haut ist, ob wir Härchen auf Fingern oder Handrücken, Leberflecke, Schrammen oder Narben haben; mit welcher Hand wir am geschicktesten sind; die Hautfarbe unserer Handrücken – die Aufgabe, unsere Hände nach Helligkeit zu „sortieren“ kann veranschaulichen, dass unsere Hautfarben Nuancen eines mehr oder weniger breiten Spektrums abbilden; die Einzigartigkeit der Linien auf unseren Fingern).

Im Auswertungsgespräch geht es um Gedanken, die auch nach einer entsprechenden Gesprächsrunde mit Kindern angesprochen werden sollten: dass wir alle zentrale Merkmale (hier bezogen auf unsere Hände) gemeinsam haben; dass uns andere Merkmale jeweils mit einigen Menschen verbinden und von anderen unterscheiden; dass jede Hand einzigartig ist. Ein solcher Blick auf Vielfalt (also Gemeinsamkeiten *und* Unterschiede zwischen Menschen) soll dazu beitragen, die Einteilung von Menschen in „normal“ und „komisch“ kritisch zu hinterfragen oder ihr gar vorzubeugen.



Widerspiegelung der Kinder durch Hand-Abdrücke und Fotos (Kita SUNSHINE, Luckenwalde)



5.4 Übung „Mit Kindern über Unterschiede zwischen Menschen sprechen“

Im Rahmen dieser Übung beschäftigen sich die Teilnehmer/innen am Beispiel von ihnen selbst gewählter Vielfalt-Aspekte mit der Frage, wie sie im Sinne der vorher behandelten Prinzipien „vorurteilsbewusster“ Interaktion Fragen oder Gedanken von Kindern aufgreifen können.

Ich stelle den Teilnehmenden dafür kurze KINDERWELTEN-Texte zur Verfügung und biete ihnen für die Gruppenarbeit ausgewählte Kinderbücher aus meiner „Bücherkiste“ zu Vielfalt-Aspekten wie Geschlecht, körperliche Merkmale, Gesundheit/Alter/Beeinträchtigungen oder Religion an.

Der Arbeitsauftrag soll den Gruppen einen möglichst großen Spielraum bieten, erfordert aber nach meiner Erfahrung oft auch eine beratende Unterstützung.

Arbeitsblatt zur Übung „Mit Kindern über Unterschiede zwischen Menschen sprechen“

Tragen Sie bitte zunächst Beispiele für Fragen, Äußerungen oder Gedanken von Kindern zu dem von Ihnen gewählten Vielfalt-Aspekt bzw. Thema zusammen, die Ihnen bei Ihrer Arbeit begegnen. Sie können sich auch vom KINDERWELTEN-Blatt „Fragen und Aussagen von Kindern zu Vielfalt“ anregen lassen.

Überlegen Sie anhand konkreter Fragen oder Äußerungen, wie Sie darüber „vorurteilsbewusst“ mit Kindern sprechen könnten. In den KINDERWELTEN-Texten „Mit Kindern über Unterschiede zwischen ihnen sprechen“ sind Beispiele zu einigen didaktischen Prinzipien des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung im Handlungsfeld Interaktion mit Kindern zu den Merkmalen körperliche Beeinträchtigungen bzw. Geschlecht angeführt. Daran können Sie sich, wenn Sie mögen, für die Arbeit zum von Ihnen gewählten Thema orientieren.

Sie können auch, wenn Sie mögen, ausgehend von einzelnen der von Ihnen gesammelten Fragen oder Äußerungen, kurze Spontan-Rollenspiele in den Rollen Erzieherin bzw. Kind/er durchführen.

Schließlich können Sie sich die Kinderbücher, die Sie zu Ihrem Thema bzw. Vielfalt-Aspekt bekommen haben, unter der Fragestellung ansehen, ob sie Ihnen als „Hilfsmittel“ geeignet erscheinen, um mit Kindern zu einem/r diese beschäftigenden Gedanken oder Frage ins Gespräch zu kommen.

Halten Sie bitte Ihnen wichtige Überlegungen, Gedanken, Ergebnisse oder Fragen aus Ihrem Gespräch stichwortartig auf einem Flip-Chart-Blatt fest, um diese nachher uns Anderen vorstellen zu können.

Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum präsentiert und diskutiert.

6. Module für Fortbildungen zu den Zielen 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Die Ziele 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung habe ich inzwischen mehrmals im Rahmen zweitägiger Fortbildungen zusammen bearbeitet. Dabei ging es am ersten Tag um die Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Diskriminierung, das dem Anti-Bias-Ansatz zu Grunde liegt, und mit persönlichen Bezügen und Erfahrungen der Teilnehmer/innen dazu mittels mehrerer Anti-Bias-Übungen (siehe 6.1 – 6.3). Am zweiten Tag stand dann die „vorurteilsbewusste“ Arbeit mit Kindern zu Fragen von „Schief lagen“,



Einseitigkeiten und Diskriminierung – oder in der Sprache mit Kindern: zu Fragen von „fair“ und „unfair“ – im Mittelpunkt (6.4 – 6.6).

Fortbildungen zu den Zielen 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung habe ich bisher nur mit Teams bzw. Erzieher/innen-Gruppen durchgeführt, mit denen ich vorher bereits zu den (grundlegenden) Zielen 1 und 2 gearbeitet hatte. Die Auseinandersetzung mit der besonders sensiblen Diskriminierungsthematik fand also in Lerngruppen statt, deren Mitglieder einander, mich und die Arbeitsweise in Anti-Bias-Veranstaltungen schon kannten. Trotzdem war seit der letzten gemeinsamen Veranstaltung bereits längere Zeit vergangen, begann die Fortbildung fast unmittelbar mit dem Einstieg in die Diskriminierungsthematik, während bei Anti-Bias-Sensibilisierungs-Workshops mit einer längeren Einstiegs-Phase (vergleiche Abschnitt 2.), der Auseinandersetzung mit Fragen der Identität und mit verschiedenen Perspektiven auf Vielfalt sozusagen „allmählich darauf hin gearbeitet“ wird. Deshalb ist es wichtig, zu Beginn bei vorherigen Fortbildungen Erarbeitetes noch einmal aufzugreifen und insbesondere die getroffenen Umgangs- und Lernvereinbarungen zu erneuern. Nicht zuletzt von (meiner Einschätzung) der Vertrautheit und subjektiven Sicherheit der Teilnehmenden in der Gruppe mache ich dann die Auswahl der Übung abhängig, mit der ich inhaltlich in das Thema Diskriminierung einsteige.

6.1 Übungen zum Einstieg in die Diskriminierungsthematik

Für den inhaltlichen Einstieg in die Diskriminierungsthematik treffe ich bei Erzieher/innen-Fortbildungen in der Regel meine Wahl unter den vier unten skizzierten Übungen. Im Unterschied zu den Übungen „Musikstühle“ und „Ein Schritt nach vorn“ fordern „Power Flower“ und „Privilegien / Benachteiligungen in der eigenen Biographie“ die Teilnehmer/innen unmittelbar zum Nachdenken über ihre eigene Stellung hinsichtlich Benachteiligungen und Privilegien in unserer Gesellschaft auf und sind meines Erachtens insofern „sensibler“. Wenn in dieser Seminarphase ausreichend Zeit für zwei aufeinander folgende Übungen zur Verfügung steht, sind „Musikstühle“ und „Privilegien / Benachteiligungen ...“ bzw. „Ein Schritt nach vorn“ und „Power Flower“ gut miteinander kombinierbar. Ich werde im Folgenden einige Aspekte erwähnen, die aus meiner Sicht eher für oder gegen die eine oder andere Übung sprechen können.

Übung „Musikstühle“

Die Übung „Musikstühle“, beschrieben bei Kübler/Reddy 2002, S.96f, verbindet Reflektion mit Bewegung, gibt allen Teilnehmenden eine niedrigschwellige Gelegenheit sich mit ihrem Blick auf das Thema einzubringen, und ist damit ein möglicher thematischer Einstieg mit „Warming up“-Charakter.

Im Raum verteilt werden so viele Stühle paarweise gegenüber aufgestellt, wie Personen teilnehmen. Die Teilnehmer/innen bewegen sich zu Musik durch den Raum und nehmen, wenn die Musik stoppt, auf einem Stuhl Platz. Dann wird eine Frage oder Aussage vorgelesen. Die beiden jeweils einander gegenüber Sitzenden stellen je ein bis zwei Minuten lang ihre Meinung dazu dar und begründen diese, ohne darüber zu diskutieren. (Eine/r erzählt, der/die andere hört aufmerksam zu – Rollen-Wechsel nach Ansage.) Dann beginnt die Musik wieder. Wenn sie erneut stoppt, tauschen sich die neu gebildeten Paare zur nächsten Frage bzw. Aussage aus. Anschließend kann im Plenum über Erfahrungen mit der Übung und gesprochen



und können einzelne kontroverse Aussagen diskutiert werden. (Im Rahmen der Vorstellung des Diskriminierungs-Verständnisses des Anti-Bias-Ansatzes (siehe 6.2) greife ich einige später wieder auf.)

Hier einige Statements, die ich bei Erzieher/innen-Fortbildungen gerne verwende: (Sinnvoll ist es, fünf oder sechs auszuwählen.)

- Auch junge Frauen sollten Wehr- oder Zivildienst leisten müssen.
- Muslimischen Lehrerinnen sollte verboten werden, in Schulen mit Kopftuch zu unterrichten.
- Schwule und Lesben sollten mit gleichen Rechten wie Heterosexuelle heiraten dürfen.
- Vermieter sollten das Recht haben, Wohnungssuchende wegen deren Nationalität oder Hautfarbe abzulehnen.
- Jugendliche unter 18 Jahren sollten wählen dürfen.
- Es ist diskriminierend, wenn Politiker das geplante Betreuungsgeld für Eltern, die ihre Kinder zu Hause erziehen, mit der Begründung ablehnen, in der „Unterschicht“ werde das Geld sowieso „versoffen“ und komme nicht den Kindern zugute.
- Es ist gerecht, dass Flüchtlinge in Deutschland deutlich weniger Geld als der Sozialhilfesatz bekommen und den Landkreis, dem sie zugewiesen sind, nicht verlassen dürfen.
- Es sollte gefördert werden, dass Kinder aus Zuwandererfamilien in Kita und Schule ihre Familiensprachen gebrauchen.

Übung „Ein Schritt nach vorn“

Die Übung „Ein Schritt nach vorn“ zielt auf die Sensibilisierung für ungleiche Chancenverteilung, Privilegierungen und De-Privilegierungen in unserer Gesellschaft und eine Förderung der Einfühlung in die Lebensbedingungen davon negativ betroffener Menschen. In einer letzten Phase der Auswertung ist eine Übertragung des Erarbeiteten auf die Situation der Teilnehmenden vorgesehen.

Eine ausführliche Anleitung und Vorlagen für Rollenkarten und Spielfragen befinden sich auf der CD-Rom der „Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit“ (Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007).¹⁹

Am Ende eines großen Raumes stellen sich die Teilnehmenden in einer Reihe nebeneinander auf und erhalten je eine Rollenkarte mit knappen Angaben zu einer Person, in die sie sich zunächst kurz einfühlen sollen (Beispiele: 18-jähriger Wehrdienstleistender aus Chemnitz, 48-jähriger Ausbilder im Bereich Elektrotechnik, 34-jähriger Flüchtling aus Afghanistan, 32-jährige türkischstämmige muslimische Bankkauffrau). Nacheinander werden nun Spielfragen vorgelesen (Beispiele: Können Sie: - ein Bankdarlehen bekommen, - sich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen, - fünf Jahre im Voraus planen, - ohne Probleme in jede Diskothek kommen, - relativ problemlos eine Wohnung finden?).

■ ■ ■

¹⁹ Bereits 2006 wurde eine solche Übung als „Reflektionsübung zu sozialen Positionierungen und Möglichkeitsräumen“ veröffentlicht in: Rudolf Leiprecht / Anne Kerber (Hrsg.): *Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch.* Schwalbach/Ts., S.18-23. An beiden Stellen wird als Grundlage auf die Übung „Wie im richtigen Leben“ aus dem „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ hingewiesen (Hrsg.: DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. Erfurt 2004, S.61-64).



Immer wenn die Teilnehmer/innen eine Frage in ihrer Rolle nach ihrer subjektiven Einschätzung mit „Ja“ beantworten können, sollen sie einen Schritt nach vorn gehen, im Falle von „Nein“ stehen bleiben.

Die erste Phase der Auswertung findet an der Stelle statt, wo die Teilnehmenden nach der letzten Frage stehen. Sie sollen sich zunächst umsehen und nachspüren, wie es ihnen mit dem Gesamtbild und ihrem Standort darin geht. Die Teilnehmenden stellen sich den anderen in ihren Rollen vor. Einzelne werden eingeladen zu artikulieren, wie es ihnen in ihrer Rolle ergangen ist.

Die zweite Auswertungsphase (auf der Meta-Ebene) findet im Stuhlkreis statt, nachdem die Teilnehmer/innen ihre Rollen „abgeschüttelt“ haben. Hier geht es zunächst um die Frage, wie weit sie sich in ihre jeweilige Rolle hinein versetzen konnten, wie viel Informationen bzw. was für Vorstellungen sie über den Menschen hatten, den sie verkörpert haben, und woher dieses Wissen bzw. diese Bilder kommen. Hier müssen auch Stereotype thematisiert werden, wenn sie nicht „stehen bleiben“ oder gar verfestigt werden sollen.²⁰ In weiteren Fragen-Komplexen kann es dann um die Übertragung der Erfahrungen mit der Übung auf die gesellschaftliche Realität, Fragen des individuellen und gesellschaftlichen Umgangs mit Privilegien bzw. Benachteiligungen und/oder die eigene Situation der Teilnehmenden (Wo hätten sie am Ende der Übung gestanden, wenn sie diese als sie selbst statt in einer fremden Rolle gemacht hätten?) gehen.

Übung „Power Flower“

Hier kann mit der Übung „Power Flower“ angeknüpft werden, bei der es um die eigene (Selbst-)Verortung hinsichtlich verschiedener Kategorien und der damit verbundenen (relativen) Ohn-/Macht oder De-/Privilegierung geht. Sie ist an verschiedenen Stellen (Early Learning Resource Unit 1997, S.96-99; Wagner/Hahn/Enßlin 2006, S.73-78; Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007) in zum Teil recht unterschiedlichen Varianten beschrieben, deren Kenntnis ich hilfreich finde, um die konkrete Ausgestaltung der Übung an die jeweilige Gruppe und ihre Einbettung in den Fortbildungskontext anpassen zu können.

Der Name „Power Flower“ („Macht-Blume“) geht auf das Arbeitsblatt für die Einzelarbeit zurück, auf dem eine stilisierte, in Segmente mit je einem inneren und einem äußeren Blütenblatt aufgeteilte Blüte abgebildet ist. Die meisten Innensegmente sind mit für Gruppenzugehörigkeit und gesellschaftlichen Status relevanten Kategorien (wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, soziale Herkunft oder Bildung) beschriftet, einige für mögliche weitere den Teilnehmenden wichtige Kategorien frei gehalten. Die Teilnehmer/innen füllen ihr Arbeitsblatt aus, indem sie in den einzelnen Segmenten entweder, wenn sie sich bezüglich der jeweiligen Kategorie eher privilegiert fühlen, das innere oder, wenn sie sich eher benachteiligt fühlen, das äußere Blütenblatt mit zwei verschiedenen Farben ausmalen.²¹ So entstehen Visualisierungen der jeweiligen (Selbsteinschätzung der) Machtstellung der Teilnehmer/innen in der Gesellschaft.



²⁰ *Darin sehe ich ein Problem, wenn es vielen Teilnehmer/innen mangels Wissen oder Einfühlungsvermögen sehr schwer fällt, eine Rolle auszufüllen, oder Stereotype zu einer starken Fehleinschätzung der Chancen der jeweiligen Person führen. In der Seminarleiter/innen-Rolle Vieles „richtig stellen“ zu müssen, finde ich überaus problematisch und die mit der Übung verfolgten Ziele gefährdend. Deshalb ziehe ich in Lerngruppen, wo ich einen vergleichsweise niedrigen Wissensstand über „Minderheiten“-Gruppen vermute, die unten beschriebene Übung „Privilegien / Benachteiligungen in der eigenen Biographie“ vor, in der die Teilnehmenden als „Expert/innen in eigener Sache“ agieren.*

²¹ *Ich persönlich finde die Arbeitsblatt-Vorlage, bei der in den Blütenblättern bereits Merkmale eingetragen sind – im Segment Religion zum Beispiel „christlich“ bzw. „andere Religion“ – zu schematisch und außerdem einengend, da es mir*



Die zweite Phase des Austausches über die individuellen „Macht-Blumen“ in Paaren oder Kleingruppen ist – Vertrauen und wertschätzender Umgang miteinander vorausgesetzt – umso produktiver, je heterogener die Lerngruppe ist. Der Ertrag der Auswertung im Plenum auf der Meta-Ebene hängt, zumindest was die häufig sehr kontrovers diskutierte Frage betrifft, welche Gruppen in den einzelnen Kategorien privilegiert bzw. benachteiligt sind, stark von der Bereitschaft der Teilnehmenden zu intensiver „theoretischer“ Diskussion ab.

Übung „Privilegien / Benachteiligungen in der eigenen Biographie“

Ich ziehe für Erzieher/innen-Fortbildungen inzwischen die Übung „Privilegien / Benachteiligungen in der eigenen Biographie“ vor, die zwar salopp gesagt analytisch nicht so „tief schürft“, aber dafür unmittelbar an konkrete Erfahrungen anknüpft und damit weniger abstrakt ist als die „Power Flower“-Übung. Im Unterschied zur Übung „Ein Schritt nach vorn“ setzt sie auch keine Vorkenntnisse über die Lebenssituation von Menschen voraus, die den Teilnehmer/innen „fremd“ sind. Schließlich ist das Spektrum der Fragen hier weiter, beziehen sich viele der angesprochenen Aspekte von Benachteiligung bzw. Privilegierung ausdrücklich auf Erfahrungen in Kindheit oder Jugend der Teilnehmenden und bilden damit eine „Brücke“ zu Fragen der Lebensbedingungen von Kindern und deren Förderung, also neben gesellschaftlich-politischen Fragen zur Berufsrolle von Erzieher/innen.

Auch diese Übung verdanke ich meiner Multiplikator/innen-Fortbildung bei KINDEPWELTEN, die als Grundlage den „Privilegientest“ von Daniela Hrzán und Susanne Baer²² angeben.

Von der Grundidee bzw. dem Ablauf ähnelt sie der oben skizzierten Übung „Ein Schritt nach vorn“. Die Teilnehmer/innen agieren hier aber „in eigener Person“ statt in einer fremden Rolle und machen – ausgehend von einer gemeinsamen Grundlinie in der Raummitte – einen Schritt vor *bzw. zurück* oder bleiben stehen, abhängig davon, ob der jeweils vorgelesene Sachverhalt von Privilegierung bzw. Benachteiligung auf sie zutrifft oder nicht.

Da die Antworten auf viele Fragen bei allem Einfluss der Zugehörigkeit zu gesellschaftlich mehr oder weniger „mächtigen“ Gruppen stark von individuellen bzw. familiären Sozialisationserfahrungen oder dem weiteren sozialen Umfeld abhängen, bildet diese Übung auch in (besonders im Vergleich zur mit den Rollenkarten konstruierten „Gruppe“ in „Ein Schritt nach vorn“) hinsichtlich vieler Merkmale homogenen Lerngruppen sehr unterschiedliche Erfahrungen ab. Das ist für einen „anregenden“ Austausch nicht unwesentlich, denn dass die Teilnehmenden bei Erzieher/innen-Fortbildungen in ländlichen Regionen Brandenburgs nicht selten in Geschlecht, Altersgruppe, Bildung und Einkommen, Hautfarbe, geografischer und sozialer Herkunft, Religion bzw. Religiosität *und* Familiensprache übereinstimmen, erlebe ich wie bei der Übung „Familienfäden“ erwähnt als potentiell hemmenden Faktor für die „Fruchtbarkeit“ mancher Anti-Bias-Übungen.

in dieser Phase der Übung vor allem um die Selbstverortung geht. Deshalb ziehe ich die Vorlage mit den leeren Blütenblättern vor und bringe lieber in das Auswertungsgespräch als Handout eine Übersicht zu bezüglich verschiedener Kategorien (eher) diskriminierten bzw. nicht-diskriminierten Gruppen ein (zum Beispiel das Arbeitsblatt zur Übung „Machtverhältnisse in der Gesellschaft“ in der „Methodenbox Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit“ (Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007)

²² Quelle: <http://baer.rewi.hu-berlin.de/wissen/genderundrecht/privilegientest/>. Dieser Fassung wiederum liegt die Idee der US-Amerikanerin Barbara Lesch McCaffry (American Multicultural Studies und Woman's Gender Studies) zugrunde.



Hier, um das Spektrum möglicher Fragen bzw. Aussagen zu veranschaulichen, zu denen die Teilnehmer/innen sich bei dieser Übung positionieren sollen, eine Auswahl:

- Wenn deine Eltern in deiner Kindheit oder Jugend für längere Zeit erwerbslos waren, ihren Arbeitsplatz verloren haben und/oder auf Sozialhilfe angewiesen waren, trete einen Schritt zurück.
- Wenn du als Kind und/oder Jugendliche/r in Kinder- und Jugendbüchern, Filmen etc. erfolgreiche Identifikationsfiguren gefunden hast, mit denen dich wichtige Merkmale deiner Identität verbanden, trete einen Schritt vor.
- Wenn du als Kind und/oder Jugendliche/r versucht hast, dein Aussehen oder Verhalten zu verändern, um nicht verurteilt, lächerlich gemacht oder abgelehnt zu werden, trete einen Schritt zurück.
- Wenn du wegen deiner Hautfarbe, deiner ethnischen oder geografischen Herkunft oder Nationalität öfter mit Schimpfworten bezeichnet oder lächerlich gemacht worden bist, trete einen Schritt zurück.
- Wenn du wegen anderer körperlicher Merkmale (etwa einer Beeinträchtigung, Seh- oder Hörhilfe etc.) öfter mit Schimpfworten bezeichnet oder lächerlich gemacht worden bist, trete einen Schritt zurück.
- Wenn du von deinen Eltern ermutigt und dabei unterstützt worden bist, einen guten Schulabschluss zu machen, trete einen Schritt vor.
- Wenn du erlebt hast, dass dir von bestimmten Berufen oder vom Studium abgeraten wurde wegen deiner Hautfarbe, deiner Herkunft, deines Geschlechts, deiner sexuellen Orientierung, deiner Religion oder Weltanschauung, trete einen Schritt zurück.
- Wenn du Geld oder Vermögen geerbt hast, trete einen Schritt vor.
- Wenn du öfter erlebt hast, dass über Menschen deiner Hautfarbe, Herkunft, deines Geschlechts, körperlicher Merkmale, die auch du hast, deiner sexuellen Orientierung, deiner Religion oder Weltanschauung in der Öffentlichkeit schlecht gesprochen wird, trete einen Schritt zurück.
- Wenn du je wegen deiner Hautfarbe, ethnischen Herkunft oder Nationalität von der Polizei angehalten oder kontrolliert worden bist, trete einen Schritt zurück.
- Wenn du dich öfter wegen eines Witzes unwohl gefühlt hast, der sich auf dein Geschlecht oder deine sexuelle Orientierung bezog, trete einen Schritt zurück.

Nach der letzten Frage werden die Teilnehmenden eingeladen mitzuteilen, wie es ihnen an bzw. mit ihrem aktuellen Standpunkt geht. Weitere Fragen für das Auswertungsgespräch sind zunächst die nach Gefühlen und Gedanken während der Übung, eventuell überraschenden Erfahrungen oder Einsichten und dann auf der „analytischen“ Ebene: Welche Faktoren haben dazu beigetragen, dass die Teilnehmer/innen dort angekommen sind, wo sie am Ende der Übung standen? Welche Rolle spielten individuelle Handlungen Anderer, institutionelle oder gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Diskurse im öffentlichen Raum? Wichtig ist mir auch, über die Bedeutung des Wortes „Privilegien“ nachzudenken und anzuregen, eigene Privilegien nicht im Sinne von Schuld, sondern von Verantwortung zu betrachten, und darauf hinzuweisen, „dass unverdiente Vorteile Privilegierter mit der Benachteiligung anderer Menschen verknüpft sind“²³.

■ ■ ■

²³ Peggy McIntosh: *White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences through Work in Women's Studies*. in: Richard Delgado / Jean Stefanic (Eds.): *Critical White Studies*. Temple University Press. Philadelphia 1997, S.291-299. McIntosh versteht unter Privilegien „ein Paket von unverdienten Vorteilen, auf das man im Alltag zählen kann, das einen nach vorne bringt, das seinesgleichen nach vorne bringt, unverdientermaßen belohnt, Zugänge erleichtert – und das, ohne dass man sich seiner Existenz bewusst sein muss“. (Übersetzung: Petra Wagner, KINDERWELTEN)



6.2 Vorstellung des dem Anti-Bias-Ansatz zugrunde liegenden Diskriminierungs-Verständnisses

Unter Bezugnahme auf Erfahrungen und Erkenntnisse aus bis dahin durchgeführten Übungen thematisiere ich in diesem Modul (und einem dazu ausgegebenen Handout), je nach Kontext in unterschiedlichem Umfang und methodisch in Form einer PowerPoint-Präsentation oder eines „Unterrichtsgesprächs“ (bzw. einer „Mischform“ aus beidem, folgende Aspekte:

- der Diskriminierungs-Begriff des Anti-Bias-Ansatzes im Vergleich mit dem vorherrschenden „alltagssprachlichen“ und eventuell zusätzlich mit dem des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie in Abgrenzung zum Begriff „Ausgrenzung“ (für mich in diesem Zusammenhang ein Oberbegriff, der auch die Benachteiligung von Menschen wegen eines individuellen Merkmals, etwa aggressiven Verhaltens, einschließt)
- Skizzierung verschiedener Ebenen von Diskriminierung
- Beispiele für direkte und indirekte Diskriminierung, Diskriminierung durch Unterlassen sowie durch zum Opfer machen für die Ebenen individuelle und institutionelle/gesetzliche Diskriminierung
- Beispiele für strukturelle Diskriminierungsverhältnisse und für Ideologien der Überlegenheit
- Welche Menschen(-Gruppen) sind in unserer Gesellschaft (besonders) von Diskriminierung betroffen?

Unmittelbar anknüpfend an die drei zuletzt skizzierten Übungen können mehrere Grundgedanken des Anti-Bias-Ansatzes benannt werden:

- Alle Menschen sind – wenn auch unterschiedlich häufig und massiv – sowohl von Benachteiligung, De-Privilegierung oder Diskriminierung betroffen als auch in der Rolle Privilegierter bzw. an Diskriminierung Beteiligter.
- Die Zugehörigkeiten zu verschiedenen eher privilegierten oder aber benachteiligten Gruppen haben auf die „Gewichtung“ beider Rollen einen gravierenden Einfluss. Wie stark Menschen von Diskriminierung betroffen sind, hängt von ihrem Status in der Gesellschaft ab und vom sozialen Umfeld, in dem sie leben. Menschen, die aufgrund mehrerer Merkmale Angehörige eher von Benachteiligung betroffener Gruppen sind, werden häufiger und zum Teil mehrfach Opfer von Erscheinungen individueller, institutioneller oder struktureller Diskriminierung als Menschen mit einem in vieler Hinsicht hohen Status. Die verschiedenen Formen oder „Linien“ von Diskriminierung können sich gegenseitig verstärken oder überlagern.
- Den Anti-Bias-Ansatz zeichnet aus, dass er verschiedene Ebenen von Diskriminierung und deren Zusammenwirken kritisch in den Blick nimmt: individuelle Diskriminierung (das Verhalten einzelner Personen), institutionelle (etwa Bedingungen in Einrichtungen oder Gesetze) und strukturelle Diskriminierung (komplexe, historisch gewachsene Verhältnisse, die nicht auf einzelne „Verantwortliche“ zurückzuführen und mit einfachen Maßnahmen überwindbar sind – zum Beispiel, dass Frauen in unserer Gesellschaft deutlich weniger verdienen als Männer, oder dass Kinder aus „sozial und Bildungsschwachen“ Familien deutlich geringere soziale und Bildungschancen haben) sowie „Ideologien“ der Überlegenheit und deren kulturelle Vermittlung.²⁴ Entsprechend umfasst Diskriminierung so verstanden

■ ■ ■

²⁴ Im Detail ist die Benennung bzw. Abgrenzung dieser Ebenen und ihre Darstellung in einem „Modell“ in Anti-Bias-Veröffentlichungen genauso wenig einheitlich wie dessen Vermittlung durch verschiedene Anti-Bias-Trainer/innen. Eine



alle Verhaltensweisen, Bedingungen, Verhältnisse und Ideologien, die Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Zuordnung zu bestimmten Gruppen den gleichberechtigten Zugang zu respektvoller Behandlung und Selbstachtung, Entwicklungschancen, materiellen Ressourcen oder Dienstleistungen verweigern oder erschweren.

Im Rahmen von Erzieher/innen-Fortbildungen ist es mir an dieser Stelle weniger ein Anliegen, den Teilnehmenden ein „analytisch scharfes“ Diskriminierungs-„Modell“ zu vermitteln, sondern vielmehr ihre Sensibilität für verschiedene Ebenen und Formen von Diskriminierung zu schärfen. Das vorherrschende, „alltagssprachliche“ Verständnis von Diskriminierung reduziert diese im Wesentlichen auf *bewusste, böswillige* und die betroffenen Menschen *offensichtlich verletzende individuelle Handlungen*. (Nach meiner Erfahrung setzen viele Teilnehmer/innen Diskriminierungen darüber hinaus mit Rassismus bzw. rechtsextremer „Ausländerfeindlichkeit“ gleich, womit sie nichts zu tun haben wollen.) Demgegenüber erscheinen mir für die Anti-Bias-Arbeit mit Menschen, die bereit sind, sich kritisch mit Diskriminierung auseinander zu setzen, gerade deren weniger offensichtliche oder „brutale“ und auf „Gedankenlosigkeit“ bzw. subjektiv nicht abwertenden Voreingenommenheiten beruhende Erscheinungsformen bedeutsam. Diese versuche ich durch Beispiele (möglichst aus meinem persönlichen Erleben bzw. dem mir nahe stehender Menschen) für direkte und indirekte Diskriminierung, Diskriminierung durch Unterlassen sowie durch zum Opfer machen zu veranschaulichen²⁵.

6.3 Übung „Persönliche Erfahrungen als Diskriminierte und als Diskriminierende“

In dieser Übung werden eigene Erfahrungen der Teilnehmenden mit Diskriminierung (in der Regel auf der individuell-zwischenmenschlichen Ebene) als Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung mit Auswirkungen von Diskriminierung auf die davon Betroffenen, mit der Perspektive Diskriminierender und mit Möglichkeiten des Handelns dagegen genommen.

Ich habe die Übung als Teilnehmer bei eigenen Weiterbildungen in einer ausführlicheren als der im Folgenden beschriebenen Version, nämlich in zwei getrennten Schritten erlebt (und bei längeren Anti-Bias-

von meiner eigenen etwas abweichende Darstellung findet sich mit Vorschlägen zur Präsentation, Moderationshilfen und Arbeitsblättern in den Dateien „Diskriminierung“ und „Ebenen“ auf der überaus empfehlenswerten „Methodenbox“-CD-Rom (Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007). Die Autor/innen der Anti-Bias-Werkstatt unterscheiden dort eine „zwischenmenschliche“, eine „institutionelle“ und eine „gesellschaftliche/kulturelle Ebene“ von Diskriminierung.

²⁵ *Hier einige Beispiele auf der individuellen oder zwischenmenschlichen Ebene: Ein/e Zugbegleiter/in verlangt unter gleichen Bedingungen von als „Ausländer/innen“ eingestuft Menschen ohne Fahrschein ein „erhöhtes Beförderungsgeld“, während er/sie „Deutschen“ anstandslos eine Fahrkarte zum Normalpreis verkauft (direkte Diskriminierung aufgrund des Merkmals (zugeschriebene) Herkunft). Ich stelle als Pädagoge in einer Lerngruppe junger Männer die Übungsaufgabe, die persönliche „Traumpartnerin“ zu beschreiben, worin sich homosexuelle Teilnehmer nicht wieder finden können (indirekte Diskriminierung aufgrund des Merkmals sexuelle Orientierung). Pädagog/innen unterlassen es, Kinder mit einer Beeinträchtigung anknüpfend an deren Kompetenzen gezielt zu fördern (D. durch Unterlassen aufgrund des Merkmals „Behinderung“). Muslimische Kopftuch tragende Frauen werden „mitfühlend“ als unterstellt unterdrückte Frauen behandelt und damit als Gegenüber weniger ernst genommen (D. durch zum Opfer machen aufgrund des Merkmals Religion).*



Fortbildungen auch selbst so eingesetzt).²⁶ Bei zweitägigen Erzieher/innen-Fortbildungen fasse ich in der Regel beide Schritte zusammen (Auch in dieser „Zeit sparenden“ Variante müssen dafür zwei Stunden eingeplant werden!) und halte das aufgrund guter Erfahrungen damit für vertretbar.

Eine zweite konzeptionelle Frage, die durchaus kontrovers diskutierbar ist, ist die, ob diese Übung sinnvoller vor oder nach der Erarbeitung des Diskriminierungs-Begriffs (siehe 6.2) einzusetzen ist. Für ersteres kann angebracht werden, dass die Teilnehmenden sich dann – noch nicht „eingengt“ durch den „Anti-Bias-Blick“ – unbefangener und damit leichter Situationen und deren affektive Besetzung in Erinnerung rufen können, in denen sie gemäß ihrem persönlichen Verständnis diskriminiert wurden bzw. haben. In der Tat fällt es vielen ohnehin schwer, konkrete persönliche Situationen als Diskriminierte und erst recht als Diskriminierende zu erinnern, die sie in der Fortbildung auch thematisieren möchten. Nach meiner Erfahrung weiten aber gerade die vorher vorgestellten Beispiele zu indirekter Diskriminierung, Diskriminierung durch Unterlassen oder durch zum Opfer machen den Blick auf eigene Handlungen bzw. Erlebnisse und wirken. Das Spektrum in die Übung „passender“ Situationen wird ohnehin stark durch die Anmoderation und dabei gegebene Beispiele beeinflusst. Ein zweiter Grund für eine relativ späte Platzierung dieser Übung im hier beschriebenen Fortbildungs-Zusammenhang ist für mich, dass ich sie als besonders „heikel“ empfinde und deshalb nicht früh am ersten Tag einer Veranstaltung einsetze.²⁷

Der Ablauf folgt auch hier dem Schema Selbstreflektion in Einzelarbeit – Austausch über die persönlichen Erfahrungen in Kleingruppen – Auswertungsgespräch im Plenum. Hier Schrittfolge und Arbeitsblatt zur von mir aktuell, nach mehreren kleineren Überarbeitungen eingesetzten Variante. Für die Formulierung eines eigenen „Leitfadens“ für die Moderation des Auswertungsgesprächs empfehle ich, die ausführlicheren Beschreibungen bei Kübler/Reddy und in der „Methodenbox“ (siehe Anmerkung 26) einzubeziehen.

- Mit persönlichen Beispielen und dem Verweis darauf, dass allein die Teilnehmenden selbst entscheiden, was von ihren persönlichen Erfahrungen sie in der Kleingruppe und erst recht später im Plenum mitteilen, stelle ich die Übung vor und verteile das Arbeitsblatt.
- Die Teilnehmer/innen werden gebeten, sich je eine konkrete Situation, in der sie (nach ihrem Verständnis) Diskriminierung als Betroffene erfahren bzw. andere diskriminiert haben, möglichst detailliert in Erinnerung zu rufen, und sich zu den Fragen auf dem Arbeitsblatt Notizen zu machen.
- In Kleingruppen (bei dieser Übung überlasse ich die Kleingruppen-Bildung grundsätzlich den Teilnehmenden) erzählen sie einander gemäß der Anleitung ihre Situationen und halten dann die „Summe“ der damit verbundenen Gefühle, Reaktionen bzw. Rechtfertigungen/Erklärungen stichwortartig und anonymisiert auf Flip-Chart-Plakaten fest.
- Im Plenum werden nach einleitenden Fragen zum „Zugang“ zu der Übung (Wie ging es Ihnen mit der Übung, dem Erinnern von Situationen und dem Gespräch darüber? Fiel es Ihnen leichter, sich an

■ ■ ■

²⁶ So ist sie auch bei Kübler/Reddy 2002, S.102-109 („Meine Rolle als Diskriminierte“ und „Meine Rolle als Diskriminierende“) beschrieben. Eine weitere Variante der Anti-Bias-Werkstatt befindet sich unter dem Namen „Diskriminierungserfahrungen“ auf der „Methodenbox“-CD-Rom (Europahaus Aurich/Anti-Bias-Werkstatt 2007).

²⁷ Zwar haben Teilnehmende mir öfter rückgemeldet, dass auf Selbstreflektion angelegte Anti-Bias-Übungen (zum Beispiel „Familienfäden“ oder „Privilegien / Benachteiligungen in der eigenen Biographie“) sie schmerzhaft mit unangenehmen Aspekten der eigenen Geschichte konfrontiert haben (allerdings meistens auch hinzu gefügt, dass sie das für sich fruchtbar fanden). Nur nach der Übung zu persönlichen Diskriminierungs-Erfahrungen, die besonders mit Scham oder Verletzung verbunden sein können, hat eine Teilnehmerin aber ausdrücklich gesagt, sie wünsche sich, sich nicht darauf eingelassen zu haben.



Situationen zu erinnern, in denen Sie diskriminiert wurden, oder an Situationen, in denen Sie andere diskriminiert haben? ...) zunächst die Kleingruppen-Plakate zu den Erfahrungen als Diskriminierte in der Kreismitte ausgelegt, von allen betrachtet und dann besprochen.

In einer zweiten Runde wird genauso mit den Plakaten zu den Erfahrungen als Diskriminierte verfahren. Nach dem Vergleich der Ergebnisse der einzelnen Gruppen kann es um folgende Fragen gehen: Welche Umgehensweisen mit Diskriminierung sind hilfreich für deren Bewältigung? Welche Unterstützung Dritter haben Sie in Situationen des Diskriminiert-Werdens erfahren? Welche hätten Sie sich (in der Situation selbst oder rückblickend) gewünscht? Haben die mit dem Diskriminiert-Werden verbundenen Gefühle immer noch Einfluss auf uns? Was macht es Menschen leichter / schwerer, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen? Was kann passieren, wenn Menschen diese Gefühle nicht an die Oberfläche bringen? Wie können solche Gefühle bewältigt werden? Wie behandeln wir Menschen, die solche Folgeerscheinungen von Diskriminierung zeigen?

Arbeitsblatt zur Übung „Persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung“

A. Einzelarbeit-Phase

1. Rufen Sie sich bitte je eine konkrete Situation aus Ihrem Leben in Erinnerung,
 - in der Sie Diskriminierung erfahren haben:
 - in der Sie andere diskriminiert haben:
2. Versuchen Sie sich möglichst genau an die Situation, in der Sie diskriminiert *wurden*, zu erinnern:
 - Welche Gefühle hat das diskriminierende Verhalten bei Ihnen hervorgerufen?
 - Wie haben Sie auf die Diskriminierung reagiert?
3. Versuchen Sie sich möglichst genau an die Situation, in der Sie diskriminiert *haben*, zu erinnern:
 - War Ihnen in der Situation bewusst, dass Sie sich diskriminierend verhielten?
 - Wie haben Sie sich in der Situation gefühlt?
 - Haben Sie Ihr Verhalten vor sich selbst oder anderen gerechtfertigt? Wenn ja, wie?
(alternativ:) Wie erklären Sie sich rückblickend Ihr diskriminierendes Verhalten?

B. Kleingruppenarbeit-Phase

Erzählen Sie einander reihum von Ihren Erfahrungen: in einer ersten Runde die Situationen als Diskriminierte, in einer zweiten Runde die Situationen als Diskriminierende.

Die, die gerade nicht erzählen, sollen der/dem Erzählenden zuhören, können einfühlsam Verständnis- oder Nachfragen stellen, sollen das Erzählte aber nicht kommentieren oder bewerten.

Schreiben Sie nach der ersten Runde Gefühle, die die Erfahrung des Diskriminiert-Werdens bei den Teilnehmenden Ihrer Gruppe ausgelöst hat, und Reaktionen darauf bzw. Umgehensweisen damit stichwortartig und anonymisiert auf ein Flip-Chart-Blatt.

Schreiben Sie nach der zweiten Runde die in Ihrer Gruppe genannten Gefühle in der Diskriminierenden-Rolle und Rechtfertigungen bzw. Erklärungen für eigenes diskriminierendes Verhalten stichwortartig und anonymisiert auf ein zweites Flip-Chart-Blatt.



Alternative: Übung „Das war unfair“

Da es mir – und erst recht den allermeisten Teilnehmer/innen – bei einzelnen Erzieher/innen-Fortbildungen zu Vorurteilsbewusster Bildung Erziehung wichtig ist, Fragen des (beruflichen) Praxisbezugs einen etwa gleich großen Raum zu geben wie der persönlichen Selbst- und gesellschaftlichen Reflektion, passt selbst die oben beschriebene „Kurzfassung“ der Übung „Persönliche Erfahrungen als Diskriminierte und als Diskriminierende“ manchmal nicht in den zur Verfügung stehenden Zeitrahmen.

Die folgende Übung, bei der es nur um Erfahrungen als von Diskriminierung – bzw., da hier ausdrücklich nach Kindheits-Erfahrungen gefragt wird, von als „unfair erlebter Behandlung“ – Betroffene geht, kann bei entsprechender Prioritätensetzung (und Gewichtung der damit verfolgten Ziele) eine sinnvolle Alternative sein, weil sie nicht nur weniger Zeit in Anspruch nimmt, sondern es in der Auswertung um unmittelbar für die Erzieher/innen-Rolle relevante Fragen geht.

Die Übung „Das war unfair“ geht auf einen KINDERWELTEN-Workshop mit Babette Brown und Carol Smith 2002 zurück. Ich führe sie vom Ablauf her analog zur oben beschriebenen „Persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung“ durch.

Der Arbeitsauftrag: „Rufen Sie sich einen Vorfall aus Ihrer Kindheit in Erinnerung, bei dem Sie dachten, Sie werden unfair behandelt. - Wie haben Sie sich gefühlt? - Wie haben Sie auf das von Ihnen als unfair empfundene Verhalten reagiert? - Hat irgendjemand etwas getan, wodurch es Ihnen besser ging? Erzählen Sie einander in Ihrer Kleingruppe reihum von Ihren Erfahrungen. Die, die gerade nicht erzählen, sollen der/dem Erzählenden zuhören, können einfühlsam Verständnis- oder Nachfragen stellen, sollen das Erzählte aber nicht kommentieren oder bewerten. Halten Sie anschließend die Gefühle, von denen in Ihrer Gruppe berichtet wurde, die Reaktionen sowie hilfreiche Interventionen Dritter stichwortartig und anonymisiert auf einem Flip-Chart-Blatt fest.“

Fragen für das Auswertungsgespräch im Plenum (nach Sichtung und Vergleich der Kleingruppen-Plakate:

- Was für Unterstützung hätten Sie gebrauchen können?
- Was können wohl wiederholte Erfahrungen, unfair behandelt zu werden, ohne dass Dritte unterstützend eingreifen, (speziell bei Kindern) bewirken?
- Was für Botschaften bekommen Kinder, die andere unfair behandeln, oder Kinder, die das beobachten und sehen, dass Dritte (insbesondere Erwachsene) nicht eingreifen?
- Was ergeben sich daraus für Anforderungen an pädagogisches Handeln?

Eine inhaltlich so ausgerichtete Auswertung der Übung bildet eine gute Überleitung zur Vorstellung der Ziele 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung.

6.4 Einführung in die Ziele 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Kinder können nicht vor dem vierten Lebensjahr über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung (bzw. Fragen von Fairness oder Unfairness) kritisch nachdenken. Wichtige dafür notwendige Grundlagen werden jedoch davor gelegt: Selbstvertrauen und Ich-Stärke (siehe Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung) sowie Vertrautheit und Kompetenz im Umgang mit den sie umgebenden Unterschieden (Ziel 2). Je mehr „gesundes“ Selbstvertrauen Kinder haben und je selbstverständlicher sie mit anderen Menschen



und mit Unterschieden umgehen, umso besser können sie Bezeichnungen, Bilder und Verhaltensweisen erkennen, die abwertend oder ungerecht sind, als solche erkennen und beginnen, kritisch über Vorurteile und Ungerechtigkeiten nachzudenken. Bei Ziel 3 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung geht es darum Kinder genau darin zu fördern: Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung auf eine ihnen zugängliche Weise zu thematisieren, damit sie eine Sprache entwickeln, um sich darüber zu verständigen, was fair und was unfair ist. Die pädagogische Arbeit nach Ziel 4 zielt darauf, Kinder zu ermutigen, sich aktiv und gemeinsam mit anderen gegen von ihnen als unfair erkannte Verhaltensweisen, Einseitigkeiten und Verhältnisse zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder andere gerichtet sind, und mit ihnen für sie umsetzbare Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Zur Umsetzung dieser beiden Ziele im Handlungsfeld Gestaltung der Lernumgebung gehört

- die Ausstattung und Gestaltung der Einrichtung immer wieder auf Stereotype oder „Schieflagen“ hin untersuchen, Kinder darauf aufmerksam machen und mit ihnen gemeinsam nach Veränderungsmöglichkeiten suchen,
- Fotos und Bilder ausstellen, die Stereotype in Frage stellen, und Begegnungen mit Menschen ermöglichen, die Stereotypen widersprechen,
- den Kindern altersgerechte Bücher zur Verfügung stellen, die ihre Sensibilität für „Unfairness“ anregen und Beispiele für Aktiv-Werden bieten, und darüber Gespräche anregen.

Prinzipien bzw. Handlungsfelder für die Interaktion mit Kindern sind

- die Stärkung der Kinder in ihrer Selbstwahrnehmung und in ihrer Einfühlung für andere angesichts von Ungerechtigkeiten,
- mit Kindern respektvolle Dialoge über Fairness führen und Lernprozesse initiieren, in denen die Kinder „forschend“ zu Fragen von Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit aktiv werden,
- die ausdrückliche Anerkennung prosozialer Handlungen und Äußerungen,
- die Intervention bei Diskriminierung oder unfairem Verhalten mit dem Ziel der Stärkung der betroffenen und unter Vermeidung von Moralisieren oder der Beschämung der ausgrenzenden Kinder,
- die Einübung von Möglichkeiten für die Kinder, sich unmittelbar gegen unfaires Verhalten zur Wehr zu setzen,
- die Initiierung von Aktivitäten mit Kindern gegen Ungerechtigkeiten, die an den Interessen und dem Entwicklungsstand der Kinder orientiert sind.

Meine einführende PowerPoint-Präsentation zu den Zielen 3 und 4 umfasst Kontext-abhängig in unterschiedlichem Umfang folgende Aspekte:²⁸

- Entwicklung kleiner Kinder hinsichtlich ihrer Urteilsfähigkeit und Fähigkeit zur Perspektivübernahme, moralischem Denken und Umgang mit Konflikten
- Didaktische Prinzipien zu den Zielen 3 und 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

■ ■ ■

²⁸ Grundlegende und sowohl für die Einführung in die beiden Ziele wie die daran anschließenden Übungen hilfreiche Materialien dazu aus dem Projekt KINDERWELTEN sind die Texte „Didaktische Prinzipien für Ziel 3“ und „Didaktische Prinzipien für Ziel 4“, „Ein Mensch sollte wissen, wann beim Ärgern Schluss ist“. *Konfliktverhalten und Konfliktfähigkeit bei Kindern*“, „Nicht jeder Konflikt ist eine Diskriminierung. Vor-Vorurteile und diskriminierende Verhaltensweisen im Kindergarten erkennen und eingreifen“ (www.kinderwelten.net → Texte → Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung) und Louise Derman Sparks u.a.: „Aktiv-Werden mit kleinen Kindern“ (www.kinderwelten.net → Texte → Anti-Bias-Approach).



- Beispiele zur vorurteilsbewussten Gestaltung der Lernumgebung gemäß der Ziele 3 und 4
- Beispiele zur vorurteilsbewussten Gestaltung der Interaktion mit Kindern der Ziele 3 und 4



links: Buch, in dem Kinder gegen Ungerechtigkeiten aktiv werden: Petra Mönter / Sabine Wiemers: *Vimala gehört zu uns*; Freiburg/Wien 2002

rechts: Persona Dolls (Foto: KINDERWELTEN)

6.5 Ausschnitte aus dem Film „Mit Kindern ins Gespräch kommen“

Ein Hilfsmittel, mit Kindern Gespräche im Sinne der Ziele und didaktischen Prinzipien Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung zu initiieren und zu führen, sind „Persona Dolls“: von Erzieher/innen selbst gestaltete Puppen mit einer individuellen Identität, die die Kinder gelegentlich „besuchen“ – und zum Beispiel mit ihnen, ausgehend von „eigenen Erlebnissen“ über „Schief lagen“, Stereotype oder Ungerechtigkeit sprechen, die nach der Beobachtung der Erzieher/innen in der Kindergruppe ein Thema sind.

Das Projekt KINDERWELTEN bietet Fortbildungen zur Arbeit mit und Gestaltung von Persona Dolls an und stellt auf seiner Homepage mehrere Texte dazu zur Verfügung. Im Rahmen des gerade auslaufenden KINDERWELTEN-Modellprojekts wurde außerdem ein als DVD erhältlicher Film von Roswitha Weck hergestellt, in dessen Mittelpunkt Gesprächsrunden mit Kindern unter Einsatz von Persona Dolls stehen.²⁹

Mit dem Einsatz von Teilen dieses Films zur Veranschaulichung und Diskussion wichtiger Grundgedanken „vorurteilsbewusster“ Interaktion mit Kindern – auch unabhängig von der Arbeit mit Persona Dolls – habe ich inzwischen bei verschiedenen Fortbildungen gute Erfahrungen gemacht. Bei Fortbildungen zu den Zielen 3 und 4 zeige ich Ausschnitte aus den Praxisbeispielen 3 („Kritisch werden – Kann (*der sich im Rollstuhl fortbewegende*) Max nicht spielen?“) und 4 („Aktiv werden – Wie kann Max mitspielen?“) und/oder das Gespräch mit einer Kindergruppe zum Thema Geschlecht und Tanzen im Hauptfilm.



²⁹ Die DVD „Mit Kindern ins Gespräch kommen. Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Ein Film von Roswitha Weck“ ist gegen Versandkosten bei KINDERWELTEN erhältlich. (www.kinderwelten.net → Aktuelle Publikationen). Informationen zu Fortbildungsangeboten zur Arbeit mit Persona Dolls: www.kinderwelten.net → Persona Dolls. Verschiedene Texte unter: www.kinderwelten.net → Texte → Arbeit mit Persona Dolls; außerdem der Text „Mit Kindern über Ungerechtigkeiten ins Gespräch kommen“ unter: www.kinderwelten.net → Texte → Interaktion.



6.6 Fallbesprechungen zu konkreten Situationen aus der Arbeit der Teilnehmer/innen

Ein letztes Modul zur Beschäftigung mit der Umsetzung der Ziele 3 und 4 im Kita-Alltag, für das ich wenn möglich mehrere Stunden einplane, ist in der Regel die Beschäftigung mit konkreten Situationen.

Am fruchtbarsten finde ich hier intensive Fallbesprechungen zu einzelnen von Teilnehmer/innen selbst eingebrachten Situationen, bei denen vor der Erörterung von Handlungsansätzen eine Einfühlung in die Perspektive der wichtigsten Beteiligten vorgenommen wird.

Ich bitte die Teilnehmenden zunächst, konkrete als problematisch erlebte Situationen aus ihrer eigenen Arbeit, bei denen es um Diskriminierung oder unfaires Verhalten geht, und die sie hier einzubringen bereit sind, kurz zu skizzieren, und halte alle „Fälle“ stichwortartig am Flip-Chart fest.

In einem zweiten Schritt bitte ich die Teilnehmer/innen durch Punkte-Vergabe die Situationen zu kennzeichnen, an deren Bearbeitung sie am meisten interessiert sind. Ausgehend von diesem Interessen-Bild vereinbaren wir das weitere Vorgehen (bei einer größeren Lerngruppe und mehreren Seminarleiter/innen zum Beispiel die Aufteilung in mehrere Gruppen und parallele Fallbesprechungen zu verschiedenen Situationen, deren Ergebnisse anschließend im Plenum vorgestellt werden).

Für zumindest eine erste intensive Fallbesprechung gehe ich am liebsten nach einem Verfahren vor, das ich Evelyne Höhme-Serke verdanke.³⁰ Hier eine kurze Skizzierung der Schrittfolge:

- Die Person, die den Fall einbringt, stellt diesen jetzt ausführlicher dar, und die anderen Teilnehmer/innen haben die Gelegenheit, für das Verständnis der Situation wichtige Nachfragen zu stellen.
- Nachdem die „Fall-Geber/in“ für alle als wichtig identifizierten Beteiligten je einen Gegenstand (ich arbeite gern mit verschiedenen farbigen Tüchern) ausgewählt hat, die in der Kreismitte angeordnet werden, erfolgt nacheinander eine Einfühlung in deren Perspektive, angefangen mit der der „Fall-Geber/in“ selbst: Alle Teilnehmer/innen sind eingeladen, „in erster Person“ („Ich als ...“) vermutete Gefühle und darauf aufbauend Bedürfnisse der betreffenden Person zu artikulieren. Die einzelnen Beiträge werden zunächst nicht bewertet oder diskutiert, denn gerade die Vielfalt der Sichtweisen aus der Gruppe ist ein „Schatz“.
- In einem nächsten Schritt wird die Situation gemeinsam analysiert. (Offene oder „verkappte“ Lösungsvorschläge werden freundlich auf den nächsten Schritt verwiesen.)
- Erst jetzt werden Ideen für Handlungsansätze gesammelt und diskutiert, die sowohl Möglichkeiten der unmittelbaren Intervention als auch längerfristig geplante Aktivitäten in den Handlungsfeldern Interaktion, Lernumgebung oder auch Zusammenarbeit mit Eltern betreffen können.
- Die Person, die den Fall eingebracht hat, hat abschließend die Gelegenheit, der Gruppe mitzuteilen, was die Besprechung ihr gebracht hat.

Ich habe mehrfach erlebt, dass sich auch Teilnehmer/innen, die zunächst den Wunsch nach schnellen „Lösungs-Tipps“ artikuliert hatten, positiv überrascht über die Vielfalt an Ideen äußerten, die durch dieses Vorgehen aus der Gruppe kamen.

■ ■ ■

³⁰ Eine ausführlichere Beschreibung wird erscheinen in: Sabine Beyersdorff / Evelyne Höhme-Serke (Hrsg.): *Kinder (er-)leben Demokratie. Methodenbuch für die Arbeit mit Erzieher/innen (in Vorbereitung)*.



Alternative: Übung zum Intervenieren bei unfairen Äußerungen oder Verhaltensweisen unter Kindern

Eine ergänzende oder alternative Form der Auseinandersetzung mit konkreten problematischen Situationen im Kita-Alltag (etwa wenn die Teilnehmenden keine oder zu wenige „Fälle“ einbringen, die Gruppe zu groß ist oder mir eine Kleingruppen-Arbeitsphase sinnvoll erscheint) besteht darin, die Teilnehmer/innen in Kleingruppen einzelne vorgegebene Fälle bearbeiten zu lassen. Dafür habe ich einen „Pool“ an verschiedenartigen Situationen, aus dem ich im Idealfall für die jeweilige Lerngruppe mutmaßlich besonders interessante auswähle.³¹

Ich stelle entweder mehrere (schriftlich skizzierte) Situationen kurz vor und bitte die Teilnehmenden, sich diesen ihrem persönlichen Interesse entsprechend zuzuordnen und so Kleingruppen zu bilden. Oder ich gebe vorher gebildeten Kleingruppen ein Arbeitsblatt mit mehreren Situationen, aus denen jede Gruppe auswählen soll, welche sie bearbeiten möchte.

Die Arbeitsfragen für die Kleingruppen lauten:

- Worum geht es in der Situation für die beteiligten Kinder? Was könnte in ihnen vorgehen?
- Worum geht es für Sie in dieser Situation? Was wollen Sie mit einer Intervention erreichen?
- Was könnten Sie sofort tun?
- Was könnten Sie längerfristig unternehmen?

Mit den beiden letztgenannten Fragen möchte ich die Teilnehmenden anregen, sowohl über Möglichkeiten der unmittelbaren Intervention als auch über längerfristig geplante Aktivitäten nachzudenken.

Die in den Kleingruppen entwickelten Handlungsideen werden anschließend im Plenum präsentiert und diskutiert.



³¹ Die Beispiele – Anregungen dafür habe ich sowohl bei meiner Multiplikator/innen-Fortbildung bei KINDERWELTEN als auch bei selbst durchgeführten Erzieher/innen-Fortbildungen bekommen – sollen möglichst verschiedene Merkmale, anhand derer Diskriminierung erfolgen kann, und auch Situationen einschließen, bei denen es wohl nicht um Diskriminierung geht, die „betroffenen“ Kinder aber trotzdem Beistand brauchen.



7. Literatur

- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt. 2005
- Early Learning Ressource Unit: Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context. Lansdowne (South Africa). 1997
- Europahaus Aurich / Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.): Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit (CD-Rom). Aurich. 2007
- FiPP e.V. / Netzwerk MITEINANDER Marzahn-Hellersdorf (Hrsg.): Der Anti-Bias-Ordner zum Einsatz an Schulen und in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Berlin. 2005
- INKOTA-Netzwerk e.V. (Hrsg.): Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit. Berlin: INKOTA texte 1. 2002
- Kübler, Annette / Reddy, Anita: Anti-Bias-Trainingsmaterial; in: INKOTA-Netzwerk e.V. 2002, S. 89-112
- Preissing, Christa / Wagner, Petra (Hrsg.): Kleine Kinder, keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Freiburg im Breisgau: Herder. 2008
- Wagner, Petra / Hahn, Stefani / Enßlin, Ute (Hrsg.): Macker, Zicke, Trampeltier... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Weimar, Berlin: verlag das netz. 2006
- Wagner, Petra (Hrsg.): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance – Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg im Breisgau: Herder. 2008
- www.kinderwelten.net Homepage des Projekts KINDERWELTEN mit einer Fülle von Texten und Materialien zu Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung (auch als Downloads), Fortbildungsangeboten etc.