



„Demokratisches Miteinander von Anfang an!

– Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln”

Konzept für die Umsetzung des Blended Learning

von

Anna Dintsioudi, Iris Hofmann, Cassandra Klumpe und Peter Keßel





Gliederung

- I. Einleitung
- II. Hinweise für durchführende KiTa- und Bildungsträger sowie Weiterbildner*innen
- III. Übersicht der E-Learning-Module
- IV. Planung und Durchführung der Präsenzveranstaltung und Transferphase
- V. Anlagen (Auswahl an Methoden und Fallbeispielen)

Als anbietender KiTa-Träger oder Bildungsträger haben Sie sich entschieden, entweder alle E-Learning Module in der angegebenen Form zu verwenden oder die Möglichkeit ergriffen, nur eine Auswahl zu nutzen.

Die Verantwortung für die Auswahl und die Anpassung Ihres Blended Learning-Konzepts sowie einer entsprechenden Bescheinigung für die Teilnehmenden liegt ganz bei Ihnen.

Das vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderte *nifbe*-Projekt „Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln“, in dem das gleichnamige Blended Learning-Konzept entwickelt wurde, endet mit der Veröffentlichung am 31.12.2024.





I. Einleitung

Wir freuen uns, dass Sie sich für unser Blended Learning-Konzept entschieden haben!

Das *nifbe* hat sich der Entwicklung dieses Formates für Fachberater*innen angenommen, da Diskriminierungssensibilität und der Umgang mit Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit immer noch (oder umso mehr) Themen sind, die bei Fachberater*innen Unsicherheit auslösen können und es (zumindest bis zu Projektstart) keine den Autor*innen bekannte, auf die Aufgabenbereiche von Fachberatung abgestimmte, Angebote gab.

Das Blended Learning des *nifbe* schließt diese Lücke und bietet Trägerinstitutionen ein umfangreiches, flexibel einsetzbares und gemeinsam mit 27 Fachberaterinnen¹ entwickeltes Konzept an. Dieses steht zur kostenfreien Nutzung zur Verfügung.

Das Format Blended Learning bietet für das Empowerment von Fachberatung für die diskriminierungssensible Arbeit einige Vorteile. Fachberater*innen haben über das dazugehörige E-Learning die Möglichkeit ihre zeitlichen Ressourcen selbst einzuteilen und zu entscheiden, wie vertieft sie in die Thematik bzgl. des Umgangs mit unterschiedlichen Facetten und Ebenen von Diskriminierung im Rahmen ihres Arbeitskontextes einsteigen wollen. Der Präsenzteil mit gemeinsamer Reflexion der Auseinandersetzung mit den Inhalten des E-Learnings, mit kollegialer Beratung, Fallbeispiel-Besprechungen und Kennenlernen von Methoden, stärkt in einem geschützten Rahmen die Selbstsicherheit von Fachberater*innen. Zudem können auf diese Weise Lerneffekte gefestigt und ganz nebenbei auch die Vernetzung von Fachberater*innen für die gegenseitige, nachhaltige, kollegiale Unterstützung der Arbeit im jeweiligen Aktionsradius befördert werden.

Die besten Aspekte von Präsenzveranstaltungen und Online-Lernformaten werden somit kombiniert. Flexibilität und Strukturierung ergänzen sich. Es wird empfohlen die Komponenten des Blended Learning-Konzepts gemäß des im Folgenden skizzierten Ablaufplans anzubieten. Nichtsdestotrotz lassen sich Modifikationen jederzeit bedarfsgerecht umsetzen.

¹ Bei Erwähnung von Teilnehmenden aus dem Pilotdurchgang wird nicht gegendert, da es sich ausschließlich um weibliche Personen gehandelt hat, die das Pronomen (sie / ihr) nutzen.





Förderung und Entwicklung des Blended Learning-Konzepts

Die Entwicklung des Konzeptes wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Die Förderung umfasste:

- Die Bedarfserhebung über eine Online-Befragung mit 453 teilnehmenden Fachberater*innen. Erfasst wurde die Wahrnehmung des Vorkommens und der Ausprägung von Diskriminierung(en) im beruflichen Kontext von Fachberatung und die Einschätzung des eigenen Wissensstandes sowie des Bedarfes nach Unterstützung beim Umgang mit diesem Themenkomplex.
- Die auch auf den Ergebnissen der Online-Befragung basierende Entwicklung eines E-Learnings zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit Diskriminierung bzw. dem Umgang mit den Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im Allgemeinen und vertiefend im KiTa-Kontext. Im Fokus stand in diesem E-Learning zudem die Sensibilisierung für die Funktion und Aufgaben von Fachberatung in ihrem jeweiligen Aktionsraum.
- Die Erarbeitung eines Präsenzformates
 - zur gemeinsamen Reflexion über die Inhalte des E-Learnings,
 - zur Ermöglichung von Erfahrungsaustausch und von Räumen für kollegiale Beratung,
 - zur Erprobung und Stärkung der Handlungssicherheit bei wahrgenommener Diskriminierung im beruflichen Alltag,
 - zur didaktischen Einbettung von hilfreichen Methoden und Materialien für die Arbeit mit einzelnen Fachkräften und Teams zu diesem Themenkomplex.
- Für die Folgezeit des Präsenzformates die Entwicklung einer möglichen Transferphase, zur Implementierung von Aspekten der Erfahrungen aus dem Blended Learning in den beruflichen Alltag von Fachberater*innen. Die Transferphase wurde vom *nifbe*-Projektteam durch digitale Austauschtreffen für die Fachberaterinnen begleitet.
- Die Testung des Blended Learning in einem Pilotdurchgang und dessen Überarbeitung gemäß dem Feedback aus der Fachpraxis, auch unter Einbezug von Erkenntnissen zweier den Pilotdurchgang abschließenden Gruppendiskussionen.
- Die Bereitstellung des E-Learnings, des Blended Learning-Konzepts inklusive der im Zuge der Entwicklung gebündelten Auswahl an Methoden- und Fallbeispielen auf einer Lernplattform als kostenfreies, downloadbares Produkt (Open Source).

Veröffentlichung des Blended Learning-Konzepts

Sie als Bildungs- oder KiTa-Träger haben nun Zugang zum fertigen Produkt, welches „wertvolle Wissensschätze“ (O-Ton einer Teilnehmerin aus dem Pilotdurchgang) enthält für die inhaltliche Auseinandersetzung und für die Klärung von Aufgabenbereichen und Möglichkeiten der Fachberatung im Umgang mit Diskriminierung im Arbeitskontext frühkindlicher Bildungseinrichtungen.

Das Blended Learning-Konzept wurde nach bestem Wissen und Gewissen entlang des aktuellen Diskurses entwickelt. Dabei war es uns wichtig, potenziell diskriminierende Formulierungen zu vermeiden. Falls uns das an einzelnen Stellen nicht gelungen sein sollte, bedauern wir dies und danken für einen Hinweis. Wir hoffen sehr, dass es auch von Ihren Fachberater*innen als wertvolles Tool empfunden und zukünftig genutzt wird (zusammen mit bundesweit und international stetig neu erscheinenden Methoden und Materialien).

Unser herzlichster Dank gilt den 27 Fachberaterinnen, die sich mit uns im Pilotdurchgang auf die Reise gemacht haben, das Blended Learning-Konzept zu erproben, gefühlte Unstimmigkeiten oder benötigte Ergänzungen anzusprechen, und im kollegialen Austausch Fallbeispiele sowie weitere





Empfehlungen für Methoden, Materialien und Literaturhinweise einzubringen, die wir sehr gern eingebunden haben. Ohne sie wäre das Blended Learning-Konzept nicht in dieser Form veröffentlicht worden!

Unser herzlicher Dank gilt auch dem Team von InDiPaed GmbH, das uns bei technischen und methodischen Fragen zum E-Learning geduldig und kompetent beraten und die Erstellung des E-Learnings technisch zuverlässig umgesetzt hat.

Im Folgenden finden Sie nun Hinweise zum Aufbau und zur Nutzung der einzelnen Komponenten des Blended Learning-Konzepts, die Ihnen maximale Flexibilität bieten, diese bedarfsgerecht und prozessbegleitend anpassbar Ihren Teams zur Verfügung zu stellen.

Wir wünschen Ihnen allen ein beharrliches Engagement und weiterhin viele kleine und große Erfolge gegen Diskriminierung im Alltag und für ein inklusives wertschätzendes Miteinander!

Ihr *nifbe*-Projektteam





II. Hinweise für durchführende KiTa- und Bildungsträger sowie Weiterbildner*innen

Voraussetzungen für die Umsetzung des Blended Learning-Konzepts

Als Bildungs- oder KiTa-Träger können Sie das E-Learning auf Ihre interne Lernplattform downloaden und den Teilnehmenden kostenfrei zur Verfügung stellen. Sollte Ihnen keine eigene Lernplattform zur Verfügung stehen, können Sie das E-Learning auch kostenfrei direkt über die moodle-Plattform der *nifbe*-Homepage durchführen lassen.

Für optionale digitale Austauschmöglichkeiten und Begleitung während der Selbstlernzeit und während der Transferphase bietet sich Videokonferenz-Tools, wie z.B. Teams, Zoom oder Webex, etc., an.

Für die Präsenzveranstaltung wird ein ausreichend großer Seminarraum mit entsprechender Ausstattung für die Moderation einer Weiterbildung (z.B. Moderationskoffer, Flipchart, Metaplanwand, Beamer und Laptop) und zeitweise Nebenräume für Vertiefungsarbeit und Gruppenaufgaben empfohlen.

Die Teilnehmenden benötigen ein internetfähiges Endgerät für die Bearbeitung des E-Learnings und eine Freistellung durch den Arbeitgeber für die Präsenzveranstaltung sowie gegebenenfalls für (digitale) Austauschmöglichkeiten und Begleitung.

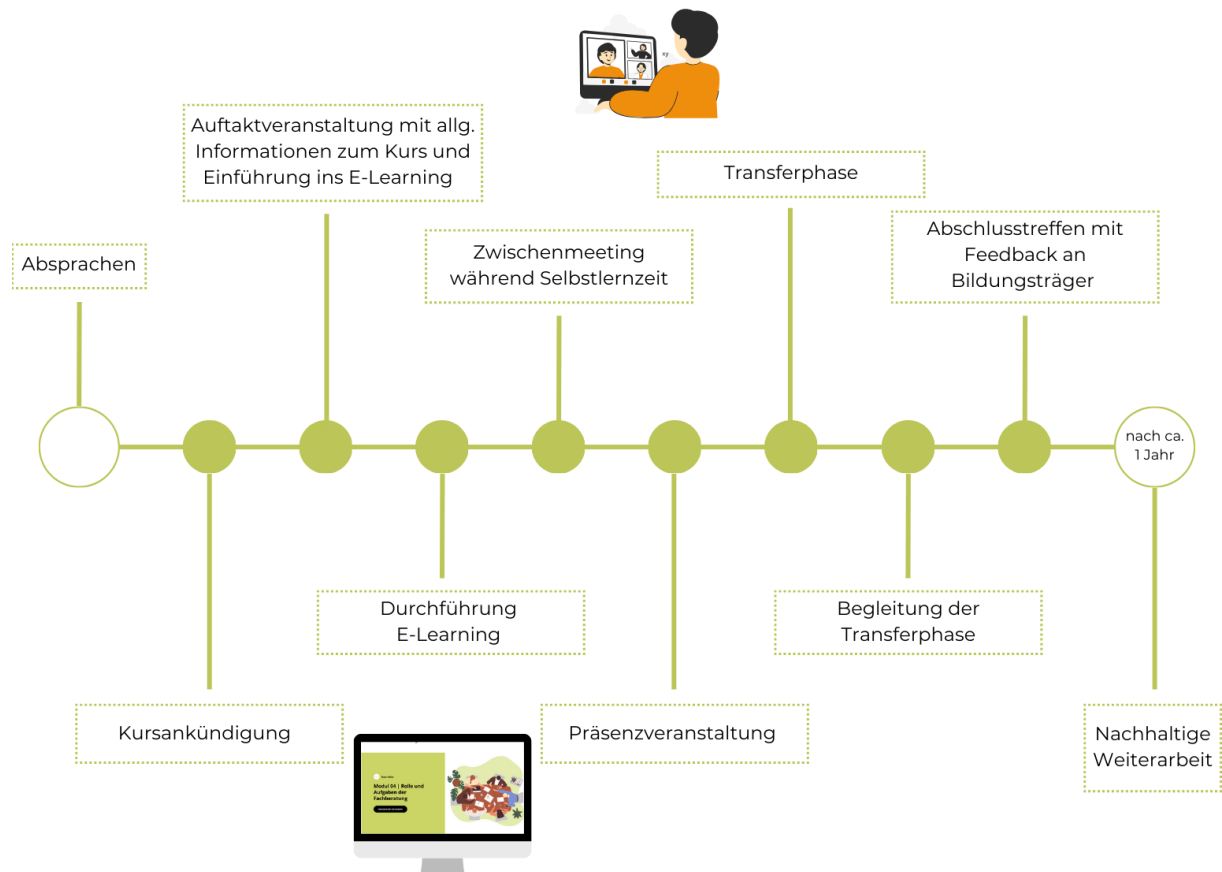
Wie die Umsetzung des Blended Learning-Formats schrittweise aussehen kann und welche zeitlichen Vorlaufphasen bzw. Ressourcen während der Durchführung grob einzuplanen sind, können Sie der folgenden Graphik und Tabelle entnehmen. Auch hier liegt es im Ermessen des Bildungs- oder KiTa-Trägers, ob dem hier empfohlenen Ablauf entsprochen wird oder eine bedarfsgerechte Anpassung erfolgt.





Exemplarische Timeline Blended Learning-Format

(anpassbar an trägerspezifische Bedarfe):





Organisationshilfe Umsetzung Blended Learning (anpassbar an trägerspezifische Bedarfe):

WANN?	WIE LANGE?	WAS?	WIE?	WER IST VERANTWORTLICH?	WOZU?
zu Beginn des Prozesses	unterschiedlich	Absprachen	online oder vor Ort	Bildungs-/KiTa-Träger	Klärung der Bedarfe und diesbzgl. Anpassung des BL-Konzepts und der einzelnen Arbeitspakete / Abläufe
gemäß Absprachen (inkl. Datum für Präsenzveranstaltung)	einmalig	Kursankündigung	online	Bildungs-/KiTa-Träger	Erreichen einer Vielfalt von Fachberater*innen als Teilnehmende
zeitnah vor Start des Selbststudiums	1 UE	Auftaktveranstaltung mit allg. Informationen zum Kurs und Einführung ins E-Learning	online	Weiterbildner*in (ggf. zusammen mit Bildungs- / KiTa-Träger)	Fragenklärung im Vorfeld der Selbstlernzeit empfohlen, Überblick zum E-Learning soll selbständige Bearbeitung der Module erleichtern
selbstständig von Teilnehmenden frei wählbar innerhalb eines festgelegten Zeitraums von 2-3 Monaten	ca. 40 Std.	Durchführung E-Learning	online	Teilnehmende	Aneignung von Grundwissen, Selbstreflexion, Impulse für die eigene Fachpraxis, weiterführende Informationen etc.
ca. 1 Monat nach Start des Selbststudiums	1 UE	Zwischenmeeting während Selbstlernzeit	online	Weiterbildner*in	Austauschmöglichkeit (als offenes freiwilliges Format)
ca. 3 Monate nach Kursbeginn	16 UE (über zwei Tage)	Präsenzveranstaltung	vor Ort	Weiterbildner*in	Reflexion, Kollegiale Beratung, Methodenerprobung, Selbstsicherheitsstärkung, Vernetzung
direkt nach Präsenzveranstaltung	3-6 Monate	Transferphase	im Feld	Teilnehmende	Erprobung der Erfahrungen / Impulse in der Fachpraxis
flexibel organisiert	max. 6 UE	Begleitung der Transferphase	online	Weiterbildner*in	Reflexion zu Chancen und Herausforderungen, Erfolgen und bisher Ungelöstem; Möglichkeit zur kollegialen Beratung
nach Ende der Transferphase	2 UE	Abschlusstreffen mit Feedback an Bildungsträger	online oder vor Ort	Weiterbildner*in und Teilnehmende	Diskussion zu Gelingensbedingungen und zu noch bestehenden Unterstützungsbedarfen im System. Offizieller Abschluss der Transferphase und des Blended Learnings mit schriftlichem oder mündlichem Feedback im Rahmen der Trägerstrukturen
kontinuierlich	stetig	Nachhaltige Weiterarbeit	im Rahmen der Trägerstrukturen	Bildungs-/KiTa-Träger	Ziel wäre es, im Nachklang Anpassungen in Strukturen und Verfahren zu implementieren, die ein inklusiveres Miteinander stärken (z.B. Anpassungen in Konzeptionen, Schutzkonzepten, Anmeldeverfahren etc.)





Personen, die diese Weiterbildungen durchführen, sollten:

- Erfahren sein in der Erwachsenenbildung.
- Vorkenntnisse zum Themenkomplex „Umgang mit Diskriminierung bzw. mit Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ mitbringen.
- Zur Vorbereitung auf die Präsenzanteile das dazugehörige E-Learning bearbeitet haben.
- Didaktisch versiert sein und über ausreichende Methodenkenntnisse verfügen.

Es gibt für die Erwachsenenbildung gute Handreichungen sowie hilfreiche Durchführungshinweise für Präsenzveranstaltungen und digitale Begleitungen. Wir haben eine Auswahl von wichtigen Hinweisen daraus für Sie hier gebündelt aufgeführt (und die genutzten Quellen weiter unten aufgeführt).

Wenn Sie selbst Weiterbildungen in diesem Rahmen durchführen, sollten Sie:

- Wissen, welche Regeln „im Hause“ des Auftraggebenden gelten.
- Sensibel dafür sein, dass die Gruppenleitung Definitionsmacht hat, z.B. über die vertiefend zu bearbeitenden Themen oder auch über die Verwendung oder Nicht-Verwendung bestimmter Begriffe. Dies darf durchaus auch mit den Teilnehmenden erörtert werden.

Hinweis: Der Diskurs zu „diskriminierungssensibler Sprache“ ist nicht abgeschlossen und wird es wohl auch nie sein. Sprache ist eingebettet in die jeweiligen gesellschaftlichen Gegebenheiten und entwickelt sich stetig weiter. Daher verstehen sich die folgenden Quellenangaben (weitere finden sich auch in Modul 2 des E-Learnings) als Impuls, sich stetig über den Diskurs weiter zu informieren und im Austausch mit dem Träger / der Einrichtung / dem Team einen inklusive(re)n sprachlichen Umgang miteinander anzustreben.

Stockmann, O. (2023). Einfach können – diskriminierungsfreie Sprache. Duden.

[Glossar für diskriminierungssensible Sprache | Amnesty International](#)

[Sprache und Identität - Was man jetzt wie sagen kann, darf, soll](#)

- Grenzen des Sagbaren und die zu erwartenden Konsequenzen mit dem Auftraggebenden vorab klären, z.B. was passiert, wenn Teilnehmende diskriminierende Begriffe weiter nutzen wollen und werden oder sich gegenüber anderen Teilnehmenden diskriminierend verhalten.
- Absprachen mit dem Auftraggebenden zur Vertraulichkeit gegenüber den Teilnehmenden der Weiterbildung transparent machen (z.B. bei internen Fortbildungen).
- Sensibel sein für „Trigger“ bei den Teilnehmenden, Teilnehmende müssen ggf. geschützt werden bzw. können auch über eigene, bewusste sowie unbewusste Schutzwälle verfügen.
- Vorbereitet sein – unvorhergesehene Bedarfe können langwierige Diskussionen auslösen.
- Die angewendeten Methoden gut kennen, sich dabei sicher fühlen.
- Mit Widerständen rechnen und diese gut begleiten können.
- Teilnehmenden Raum und Entscheidungsfreiheit geben.
- Eine ausgeprägte Selbstreflexion und Selbstevaluation mitbringen.
- Eigene Grenzen kennen (im Sinne des Selbstschutzes und der Selbstfürsorge).
- Ggf. Teamteaching mit dem Auftraggebenden vereinbaren.

Für die intensive Weiterbildungsarbeit in der Präsenzveranstaltung sollte „hasten slowly“ gelten, was so viel heißt wie „Eile mit Weile“. Ein Lernklima, welches bei aller Ernsthaftigkeit und Schwere der





Thematik auch Humor und Leichtigkeit zulässt, verbessert oftmals die Arbeitsatmosphäre. Alle Teilnehmenden sollten ausreichend Zeit haben, sich einzubringen. Das einfache „Abhaken von Themen“ entlang von Facetten der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, der Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung im Feld der frühen Bildung und des potenziellen Aktionsradius von Fachberatung an der Schnittstelle zwischen Träger, Einrichtung und Fachkräften, ist wenig empfehlenswert, wenn im Prozess ggf. Perspektivwechsel, Umdenken, Neudenken, sowie vielleicht auch ein Verlernen von eingeübten Verhaltensmustern angestrebt wird.

Quellenverzeichnis der Auswahl an gebündelten Durchführungshinweisen für Präsenzveranstaltungen (hier finden sich noch viele weitere wertvolle Durchführungshinweise):

Ayten, N. & Ringkamp, T. (2023): Intervenieren bei Diskriminierungen in Fortbildungen. In: Institut für den Situationsansatz (Hrsg.): Magazin: Fortbildungen – diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch. Ausgabe 2/2023. [Link öffnen](#) (Zugriff am 23.11.2024).

Bieß, C. (2023): Reflexions- und Arbeitshilfe für rassismus- und diskriminierungssensible Veranstaltungen. Berlin: Plattform zivile Konfliktbearbeitung. [Link öffnen](#) (Zugriff am 28.10.2024).

Büschle, C. & Gruber, V. (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. WiFF-Studien, Bd, 30, München: DJI. [Link öffnen](#) (Zugriff am 29.09.2024).

Meyer, A. (2018): Kompetenzorientierte Weiterbildung didaktisch-methodisch planen, durchführen und evaluieren. Ein Leitfaden für frühpädagogische Arbeitsfelder. WiFF-Expertisen, Bd 53, München: DJI. [Link öffnen](#) (Zugriff am 01.09.2024).





Beispielhafte Mustervorlage für die Ankündigung des Blended Learning-Kurses (anpassbar an trägerspezifische Bedarfe):

Titel	“Demokratisches Miteinander von Anfang an! - Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln”										
Zielgruppe	Dieser Kurs richtet sich vorrangig an Fachberater*innen von KiTas und wird als Blended Learning-Format angeboten.										
Ziele	Sie als Fachberater*in können mit der Teilnahme an diesem Kurs folgende Ziele erreichen: 1. in Ihrer Aufmerksamkeit gestärkt werden, diskriminierendes Verhalten und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im beruflichen Kontext erkennen zu können 2. Ihren eigenen Aktionsradius und das darin liegende Potenzial für Antidiskriminierungsarbeit erkennen und nutzen können 3. in Ihrer Selbstsicherheit gestärkt werden, um bei diskriminierenden Vorfällen einschreiten zu können 4. in Ihrer Kompetenz gestärkt werden, um stetig diskriminierungssensible(re) Konzepte (weiter) entwickeln zu können Die Ziele können erreicht werden über: • umfassendes Selbststudium und Selbstreflexion in Selbstlernzeit • ausführliche Reflexion der eigenen Arbeit im Gruppenkontext • kollegiale Beratung und Fallbesprechung • Methodenerprobung und Kennenlernen von Material zur Nutzung im Feld • ggf. eine begleitete Transferphase zur Erprobung und Einbettung von Inhalten in die Praxis										
Kursinhalte	Der Kurs besteht aus: • einem E-Learning zum Selbststudium (8 Module im Umfang von insgesamt etwa 40 Zeitstunden). Die Durchführungszeit ist abhängig vom persönlichen Vorwissen sowie dem selbstgewählten Grad der Vertiefung einzelner Aspekte. ◦ Bildungs- / KiTa-Trägern wird empfohlen begleitend zum E-Learning eine 45-minütige Rahmung zu Beginn und ein mindestens 45-minütiges Zwischentreffen als Austauschmöglichkeit während der Selbstlernzeit anzubieten. • einer Präsenzveranstaltung mit insgesamt 16 Unterrichtseinheiten á 45 min an 2 aufeinanderfolgenden Tagen. ◦ Bildungs- / KiTa-Trägern wird empfohlen nach der Präsenzveranstaltung eine begleitende (digitale) Transferphase zur Implementierung von Inhalten in Einrichtungs- / Trägerstrukturen anzubieten.										
Allgemeine Hinweise	Für das E-Learning benötigen Sie einen Internetzugang sowie ein für die Bearbeitung geeignetes Endgerät, wie z. B. PC, Laptop, Tablet. Die Teilnahme wird bescheinigt.										
Organisatorische Hinweise	<table><tr><td>TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:</td><td>Einführung ins E-Learning (online)</td></tr><tr><td>TT.MM.JJJJ / Zeitrahmen:</td><td>Selbststudium (online)</td></tr><tr><td>TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:</td><td>Optionales Austauschangebot (online)</td></tr><tr><td>TT. - TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:</td><td>Präsenzveranstaltung (Adresse)</td></tr><tr><td>TT.MM.JJJJ / Zeitrahmen:</td><td>Optionale Begleitung der Transferphase (Adresse / online)</td></tr></table>	TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:	Einführung ins E-Learning (online)	TT.MM.JJJJ / Zeitrahmen:	Selbststudium (online)	TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:	Optionales Austauschangebot (online)	TT. - TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:	Präsenzveranstaltung (Adresse)	TT.MM.JJJJ / Zeitrahmen:	Optionale Begleitung der Transferphase (Adresse / online)
TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:	Einführung ins E-Learning (online)										
TT.MM.JJJJ / Zeitrahmen:	Selbststudium (online)										
TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:	Optionales Austauschangebot (online)										
TT. - TT.MM.JJJJ / Uhrzeit:	Präsenzveranstaltung (Adresse)										
TT.MM.JJJJ / Zeitrahmen:	Optionale Begleitung der Transferphase (Adresse / online)										

Kursleitung: Name, Kontaktdaten

Kursnummer: XXXX

Organisatorische Fragen an: Name, Kontaktdaten





III. Übersicht der E-Learning-Module

Einführende Angaben und Bearbeitungshinweise

Bevor Fachberater*innen sich in die inhaltliche Bearbeitung der einzelnen Module begeben können, erhalten sie einen Überblick darüber, was sie im Einzelnen erwartet und was vor Kursbeginn zu beachten wäre. Es gibt eine Einführung in die Entstehung und Nutzung des E-Learnings und einen Überblick über den Kursaufbau und die einzelnen Module.

Vorstellung der einzelnen Module:

Modul 1 – Auf dem Weg zur Inklusion



In diesem Modul wird das auf der UN-Behindertenrechtskonvention basierende gesamtgesellschaftliche Projekt der Inklusion in einer immer vielfältiger werdenden Gesellschaft eingeführt. Im Anschluss daran wird die KiTa als Mikrokosmos dieser diversen Gesellschaft vorgestellt und der Umgang mit Vielfalt in pädagogischen Kontexten aufgezeigt. Dabei wird auf verschiedene Konzepte und Ansätze, wie z.B. das der Pädagogik der Vielfalt eingegangen. Das Modul umfasst 13 Lektionen.

Modul 2 – Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Dieses Modul befasst sich mit dem Denken in Schubladen, Klischees und Vorurteilen und wie diese entstehen. Darauf aufbauend werden Phänomene Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in ihren Ausprägungen und ihrer Komplexität vorgestellt. Im Anschluss wird aufgezeigt, welche Formen und Ausmaße Diskriminierung in der KiTa annehmen kann. Das Modul umfasst 10 Lektionen.



Modul 3 – Diskriminierungssensibilität und inklusive Haltung in der KiTa



Dieses Modul beschäftigt sich mit der Frage, wie ein diskriminierungssensibles und inklusives Miteinander in der KiTa gelingen kann. Hierzu werden Ansätze und Methoden zur Erkennung von Diskriminierung auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene eingeführt und Optionen für den Umgang damit erläutert. Das Modul umfasst 12 Lektionen.





Modul 4 – Rolle und Aufgaben der Fachberatung

In diesem Modul werden Chancen und Einflussmöglichkeiten aufgezeigt, um die KiTa zu einem diskriminierungssensible(re)n Ort zu machen. Dazu wird die Schnittstellenfunktion der Fachberatung zwischen KiTa, Träger, Aus- und Weiterbildung sowie Wissenschaft und Politik in den Blick genommen. Das Modul umfasst 13 Lektionen.



Modul 5 – KiTa Leitung und Team



Dieses Modul fokussiert die Ebene Leitung und Team. Fachberater*innen beleuchten die Aufgaben der (Konflikt-) Beratung, Prozessbegleitung und Konzeptentwicklung in der KiTa auf ihr Potenzial hin, die pädagogische Arbeit diskriminierungssensibler zu gestalten. Das Modul umfasst 13 Lektionen.

Modul 6 – Sozialraum und Gesellschaft

In diesem Modul wird vor allem der Sozialraum miteinbezogen und untersucht, wie Kooperationen und Netzwerkpartner*innen die Arbeit in der KiTa bereichern können. Dabei wird auch die Zusammenarbeit mit Familien und das Thema Kinderschutz beleuchtet. Das Modul umfasst 15 Lektionen.



Modul 7 – Träger-Fachberatung-KiTa



Das Modul beschäftigt sich mit der Zusammenarbeit zwischen Träger, Fachberater*in und KiTa-Leiter*in für die Öffentlichkeitsarbeit von Einrichtungen einerseits und zum Zweck der Organisationsentwicklung andererseits. Dabei geht es um die Weiterentwicklung der Teamkultur, des Leitbildes sowie von Organisationsstrukturen. Das Modul umfasst 14 Lektionen.

Modul 8 – Abschließende Zusammenfassung und Ausblick auf den Praxistransfer

In diesem Modul werden noch einmal wichtige Aspekte aus den vorherigen Modulen aufgegriffen und thematisiert, wie Diskriminierung entsteht, welche Relevanz Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im frühkindlichen Bildungsbereich hat und welche Aufgaben Fachberater*innen in diesem Kontext übernehmen können. Das Modul umfasst 9 Lektionen.





IV. Planung und Durchführung der Präsenzveranstaltung und Transferphase

Planung und Durchführung der Präsenzveranstaltung

Auf den nächsten Seiten finden Sie einen vom *nifbe*-Projektteam in einer Pilotphase mit Fachberaterinnen erprobten und dann (gemäß dem Feedback) angepassten Ablaufplan für eine zweitägige Präsenzveranstaltung über 16 Unterrichtseinheiten (im Folgenden als UE bezeichnet), in der:

- Eine Reflexion der Auseinandersetzung mit den Inhalten des E-Learnings erfolgen kann,
- Methoden und Materialien vorgestellt und ausprobiert werden können, um Handlungssicherheit im beruflichen Alltag zu stärken,
- Raum für Erfahrungsaustausch, kollegiale Beratung und Vernetzung besteht,
- Überlegungen angestellt werden können, welche Lerninhalte, Methoden und / oder Materialien in welcher Form in die eigene Fachpraxis (auf unterschiedlichen Ebenen) einbezogen und erprobt werden können.

Dem*Der Weiterbildner*in wird empfohlen den Ablaufplan in Absprache mit KiTa-Leitung (sowie mit KiTa- und Bildungsträger) bedarfsgerecht anzupassen.

Transferphase

Im Nachgang der Präsenzveranstaltung wird eine Transferphase empfohlen, in der die Chancen und Herausforderungen der Erprobung von aufgegriffenen Impulsen für die eigene berufliche Praxis eingeschätzt und abgewogen werden können.

Impulse, die in einer Transferphase in die Erprobung gehen können, sind z.B.

- Die Planung und Organisation von inhaltlich an Aspekten aus dem Blended Learning-Kurs orientierten Teamsitzungen oder (Inhouse-) Fortbildungen für Fachkräfte
- (Die Anbahnung der) Arbeit zu Themen, wie z.B. Zusammenarbeit mit Eltern, die diskriminieren sowie mit Eltern, die diskriminiert werden
- Sensibilisierung für strukturelle Diskriminierung in verschiedenen Gremien

Die Transferphase kann währenddessen über eine (digitale) Begleitung flexibel und bedarfsgerecht in der Gruppe reflektiert werden. Im Anschluss kann eine Rückmeldung an den Bildungsträger zu den Erfahrungen im Feld erfolgen.

Für die Begleitung bieten sich 1-2 (digitale) Veranstaltungen á 2-3 Unterrichtseinheiten über einen Zeitraum von 3-6 Monaten an. Die Form der Rückmeldung kann gemäß den Vorgaben und Wünschen des Bildungsträgers gestaltet werden. Ideen, wie für den Transfer vorbereitet werden kann, finden sich im Anhang.

Im Sinne der Nachhaltigkeit können Bildungsträger nach der Transferphase im Rahmen der Trägerstruktur in Arbeitskreisen etc. an diesem Themenkomplex dann (informierter) weiterarbeiten.





Exemplarischer Ablauf der zweitägigen Präsenzveranstaltung über 16 UE
(anpassbar an einrichtungs- bzw. trägerspezifische Bedarfe):

Tag 1			Tag 2		
Uhrzeit	Programmpunkt	UE	Uhrzeit	Programmpunkt	UE
9:30	Ankommen		8:30	Arbeitsphase III	5
9:45	Begrüßung & Organisatorisches			(+ Pausen)	
10:00	Arbeitsphase I	3 (+ Pausen)	12:30	Mittagspause	
12:30	Mittagspause		13:30	Arbeitsphase IV	3 (+ Pausen)
13:30	Arbeitsphase II	4 (+ Pausen)	15:45	Fazit & Ausblick	1
16:45	Abschluss		16:30	Abschluss	
xx:xx	ggf. Abendprogramm				

Hinweis: Für alle Arbeitsphasen sind exemplarisch Methoden für die Durchführung im Anhang gelistet. Diese verstehen sich als Impuls und kleine Auswahl. Dem*Der Weiterbildner*in wird empfohlen, bewährte Methoden und Materialien aus der eigenen Fortbildungspraxis einzubringen und die geballte Expertise der Teilnehmenden auch hierbei für das Einbringen und Ausprobieren von Methoden zu nutzen.





Erläuterungen zu den einzelnen Arbeitsphasen der Präsenzveranstaltung (16 UE)

Tag 1

Ankommen, Begrüßung & Organisatorisches

3 UE Arbeitsphase I

Persönliches Kennenlernen & allgemeines Feedback zum E-Learning

Ziele:

- Der*Die Weiterbilder*in schafft die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Reflexion zu Lernstrategien, Chancen & Herausforderungen durch Selbststudium

4 UE Arbeitsphase II

Feedback Inhalte E-Learning & Kollegiale Fallberatung

Ziele:

- Reflexion ausgewählter Themen aus dem E-Learning (was hat besonders bewegt, was weniger? Wo möchte man gern noch vertiefter einsteigen?)
- Kollegiale Fallberatung anhand mitgebrachter Fallbeispiele (bei Bedarf auch anhand von Fallbeispielen aus der Fallbeispielsammlung im Anhang)

Tag 2

5 UE Arbeitsphase III

Methodenerprobung (Methoden aus Anhang als Impulse und von Teilnehmenden sowie der Person, die die Weiterbildung durchführt, empfohlene Methoden)

Ziele:

- (Mehr) Sicherheit im Erkennen von und im Umgang mit Diskriminierung im beruflichen Kontext
- (Selbst-)Reflexion

3 UE Arbeitsphase IV

Transfermöglichkeiten und Erarbeitung von Ideen zur Umsetzung (idealerweise in einer nachfolgenden Transferphase)

- Reflexion zu Ebenen, in denen Fachberatung Aspekte des Gelernten kurz-, mittel-, langfristig weitergeben kann
- Erarbeitung von möglichen Schritten hin zur Implementierung der kurz-, mittel-, und/ oder langfristigen Ziele & Austausch in Gruppen und im Plenum

1 UE Fazit & Ausblick

Feedback zur Präsenzveranstaltung (Evaluation), Teilnahmebescheinigung und Ausblick zur nachhaltigen Weiterarbeit





Beispiel-Mustervorlage für eine Teilnahmebescheinigung
(anpassbar an einrichtungs- bzw. trägerspezifische Bedarfe):



Platzhalter für Ihr Logo

Teilnahmebescheinigung

Name der teilnehmenden Person

hat an der Weiterbildung

“Demokratisches Miteinander von Anfang an! Empowerment von
KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln”

erfolgreich teilgenommen.

Die Weiterbildung umfasste ein Online-Selbststudium mit
8 Modulen (E-Learning) im Umfang von etwa 40 Zeitstunden
sowie einen Präsenz-Workshop im Umfang von
16 Unterrichtsstunden.

Name der teilnehmenden Person

hat eigenständig umfangreiches Wissen zu den Facetten
Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, zu Diskriminierung im
KiTa-Kontext und zu diskriminierungssensiblem Umgang im
Arbeitskontext erlangt und kann auf dieser Basis eigene
diskriminierungssensible Konzepte in der Fachberatungspraxis
entwickeln und umsetzen.

Datum, Unterschrift, Stempel





Zitierempfehlungen:

Blended Learning-Konzept

Dintsioudi, A., Hofmann, I., Klumpe, K., Herrmann, K. & Keßel, P. (Hrsg.). (2024): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. [Blended Learning-Konzept]. nifbe. <https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

E-Learning (Gesamt)

Dintsioudi, A., Hofmann, I., Klumpe, K., Herrmann, K. & Keßel, P. (Hrsg.). (2024): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. [E-Learning]. nifbe. <https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

E-Learning Module (einzelne Module)

Modul 1

Herrmann, K. (2024): Auf dem Weg zur Inklusion. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 1. [E-Learning]. nifbe. <https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Modul 2

Dintsioudi, A. (2024): Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 2. [E-Learning]. nifbe. <https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Modul 3

Dintsioudi, A. (2024): Diskriminierungssensibilität und inklusive Haltung in der KiTa. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 3. [E-Learning]. nifbe. <https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Modul 4

Hofmann, I. (2024): Rolle und Aufgaben der Fachberatung. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 4. [E-Learning]. nifbe. <https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Modul 5

Hofmann, I. (2024): KiTa-Leitung und Team. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 5. [E-Learning]. nifbe. <https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Modul 6

Hofmann, I. (2024): Sozialraum und Gesellschaft. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-





Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 6. [E-Learning]. nifbe.
<https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Modul 7

Hofmann, I. & Klumpe K. (2024): Träger – Fachberatung – KiTa. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 7. [E-Learning]. nifbe.
<https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Modul 8

Klumpe K. & Hofmann I. (2024): Zusammenfassung und Ausblick. In A. Dintsioudi, I. Hofmann, K. Klumpe, K. Herrmann & P. Keßel (Hrsg.): Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. Modul 8. [E-Learning]. nifbe.
<https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>.

Es ist nicht gestattet die Module oder Anteile daraus in modifizierter Form an anderer Stelle zu veröffentlichen. Wenn Sie sich als Bildungs- oder KiTa-Träger auf das E-Learning, Blended Learning-Konzept oder Anteile daraus offiziell beziehen wollen, nutzen Sie als Referenz bitte die angefügten Zitierweisen.





V. Anlagen (Auswahl an Methoden und Fallbeispielen)

Im folgenden Anhang haben wir eine kleine Auswahl an Methoden und fiktiven sowie erlebten Fallbeispielen zusammengestellt, die als Impulse für die Arbeitsphasen zu verstehen sind.

Hinweise für die Nutzung:

Die hier angehängten Fallbeispiele sind dem *nifbe*-Projektteam in verschiedenen Arbeitszusammenhängen und im Rahmen des Pilotdurchgangs zugetragen worden. Sie wurden vom *nifbe*-Projektteam anonymisiert und um fiktive Fallbeispiele ergänzt zusammengestellt. Ähnliches gilt für die Auswahl an online frei verfügbaren Methoden, die in unterschiedlichen Kontexten und ebenso im Rahmen des Pilotdurchgangs zusammengetragen und in den Arbeitsphasen erprobt wurden.

Die Erfahrung aus dem Pilotprojekt bestärkt die Empfehlung, neben dem Erfahrungsschatz der*des Weiterbildner*in insbesondere auch den Wissens- und Erfahrungsschatz der Teilnehmenden mit einzubinden.

Der „Erfahrungsschatz“ der Teilnehmenden ist vor allem bei der kollegialen Beratung von Fällen sehr wertvoll. Das Arbeiten mit selbst erlebten Situationen aus dem beruflichen Alltag kann zu einer vertiefteren Auseinandersetzung mit dem jeweiligen „Fall“ in der Präsenzveranstaltung führen. Aufgrund der höheren emotionalen Einbindung ist bei Fallbesprechungen „selbst erlebter“ Fälle aber verstärkt auf das emotionale Befinden aller Beteiligten zu achten. Einzelne Teilnehmende könnten zudem Hemmungen haben, ihre beruflichen Erfahrungen zu teilen und lieber auf schon verschriftlichte Fallbeispiele zurückgreifen wollen. Das Einbringen von Fällen aus dem eigenen beruflichen Alltag sollte daher für alle Teilnehmenden freiwillig erfolgen! Fiktive oder von dem*der Weiterbildner*in eingebrachte Fallbeispiele eignen sich in solchen Fällen umso mehr als Einstieg.

Ähnliches gilt für die Auswahl an Methoden. Dem*Der Weiterbildner*in wird empfohlen, auch auf ihm*ihr bekannte und bewährte Methoden zurückzugreifen, aber ebenso den „Wissensschatz“ der Teilnehmenden als Bereicherung der Veranstaltung aufzugreifen. Das gegenseitige Vorstellen von bewährten Methoden der Teilnehmenden gibt der mitgebrachten fachlichen Expertise Raum und Wertschätzung und öffnet neue Räume für weitere Vernetzung und Austausch.

Die Auswahl von Methoden und Fallbeispielen können so kursintern erweitert und ggf. im Nachgang weiter genutzt werden.

Hinweis: Im E-Learning finden sich weitere Fallbeispiele und Methoden für die Selbstreflexion. Diese sind hier nicht wiederholt aufgeführt, aber lassen sich auch in die Präsenzveranstaltung einbinden.





Auswahl an Methoden

Auswahl an Methoden für Arbeitsphase I

Kennenlern-Bingo
Gegenseitiges Kennenlernen mittels Soziometrie
Reflexionsfragen zur Selbstlernzeit

Auswahl an Methoden für Arbeitsphase II

Reflexionsübung zu Fallbesprechungen – „4 Ecken“
Kollegiale Fallberatung in Kleingruppen – strukturierter Ablauf

Auswahl an Methoden für Arbeitsphase III

Schritt nach vorn-Übung
Eurorail-Übung
Mitte-Übung: Positionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (dekonstruieren)
Viele Bälle in der Luft halten
Obstkorb
Neu gedacht und gesagt

Auswahl an Methoden für Arbeitsphase IV

Systemblume
Vorbereitungsbogen „Transfer“
Reflexionsbogen „Transfer“
Kurz-Evaluation der Präsenzveranstaltung





Auswahl an Methoden für Arbeitsphase I

Kennenlern-Bingo

Gegenseitiges Kennenlernen mittels Soziometrie

Reflexionsfragen zur Selbstlernzeit





Kennenlern-Bingo

Benötigtes Material

- ein Arbeitsblatt mit einem Bingo pro Person

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Methode dient dem lockeren, aber dennoch thematisch fokussiertem Kennenlernen. Die Fragen können je nach Veranstaltung variieren.

Ablauf

Die Teilnehmenden bekommen den Auftrag zu jeder Frage eine Person zu finden, auf die das Gefragte zutrifft und den Namen zu notieren. Wer vier Personen in einer Reihe (horizontal, vertikal oder diagonal) des Bingos gefunden hat, darf Bingo rufen. Es wird aber in der Regel ca. 10-15 Minuten gespielt, um mit vielen wenigstens einmal kurz Kontakt gehabt zu haben.

Weiterbildner*innen können natürlich mitspielen, müssen aber auch Zeitwächter*innen bleiben.

Am Ende schließt die*der Weiterbildner*in das Spiel ab und fragt in die große Runde z.B.

„Wer hat jemanden gefunden, der*die ... hat / ist?“

„Habt Ihr zu einer Frage niemanden gefunden?“

etc.





Kennenlern-Bingo: Empowerment für diskriminierungssensibles Handeln



Wer spricht eine
zweite Sprache
fließend?

Wer hat einen
Reisepass oder
kann problemlos
einen beantragen?

Wer hat Familie
oder gute Freunde,
die in einem
anderen Land
leben?

Wer züchtet selbst
Tomaten oder
Erdbeeren?

Wer hat Eltern
oder Großeltern,
die nicht in
Deutschland
geboren wurden?

Wer ist schon
einmal länger als
ein Jahr in einem
anderen Land
gewesen?

Wer kann mit dem
Rad zur Arbeit
fahren?

Wer wurde schon
einmal wegen
seiner
Essgewohnheiten
angesprochen?

Wer trägt heute
etwas
Selbstgemachtes?

Wer hat schon
einmal einen
diskriminierenden
„Witz“ hören
müssen?

Wer weiß, wo hier
im Haus das WC
für Menschen mit
Behinderungen
ist?

Wer hat schon
einmal Cat-Calling
oder Hate-Speech
erfahren?

Wer würde gerne
auswandern?

Wer hat den
gleichen
Lieblingsfilm wie
Du?

Wer kennt
jemanden, der sich
offen als z.B. trans,
non-binär oder
queer beschreibt?

Wer hatte schon
einmal im Leben
kein Geld für zwei
Kugeln Eis oder
einen Kaffee?





Gegenseitiges Kennenlernen mittels Soziometrie

Benötigtes Material

- zwei runde Moderationskarten in zwei Farben
- Fragen für alle drei Methoden auf Moderationskarten parat haben

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Methode dient einer schnellen Übersicht zu unterschiedlichen beschreibenden Merkmalen der Teilnehmenden. Die Fragen können je nach Veranstaltung variieren.

Varianten

1. Variante: „Die Aufstellung“
2. Variante: „Wer ist die Person?“

Ablauf Variante 1: „Die Aufstellung“

Das Prinzip ist immer das Gleiche: Der*Die Weiterbildner*in gibt eine Aussage oder Frage an die Teilnehmenden weiter und die Teilnehmenden stellen sich entsprechend der Räumlichkeiten und Aufgabenstellung auf. Dabei werden zwei Punkte jeweils als Anker / Pole zur Orientierung ausgelegt. Der*Die Weiterbildner*in leitet die Aufstellung an und reflektiert mit den Teilnehmenden die Verteilung der Personen im Raum.

Beispiel:

- Wenn „hier“ (1 Punkt auslegen und Veranstaltungsort benennen) ist, wo wohne ich dann ungefähr? (Aufstellung nach Himmelsrichtungen oder nach Entfernung zum Veranstaltungsort)
- Ich bin als Fachberater*in zuständig für weniger als 10 oder mehr als 50 Kitas.
- Als Fachberater*in bin ich im Dienst seit weniger als 5 oder mehr als 10 Jahren.
- Mit Diskriminierung habe ich beruflich weniger als 1-mal im Quartal zu tun oder mehr als 4-mal im Quartal.
- In den KiTas, für die ich zuständig bin, arbeiten weniger als 10 Menschen mit internationaler Geschichte oder mehr als 30 Menschen mit internationaler Geschichte.
- In den KiTas, für die ich zuständig bin, haben wir weniger als 20 % Kinder und Familien, die von „Alltagsdiskriminierung“ betroffen sein könnten oder mehr als 50 %.
- In den KiTas, für die ich zuständig bin, haben wir weniger als 10 Plätze für Kinder mit Behinderungen oder mehr als 20 Plätze.





Ablauf Variante 2: „Wer ist die Person?“

Die Teilnehmenden setzen sich in 3er- oder 4er-Gruppen zusammen. Sie überlegen 3-5 Minuten lang zu jeder Person, welche Eigenschaften die Person besitzen könnte bzw. welche Vorlieben die Person haben könnte, z.B.:

- Welches Hobby hat die Person?
- Was war das letzte Reiseziel der Person?
- Was isst die Person gerne?





Reflexionsfragen zur Selbstlernzeit

Kurzbeschreibung / Lernziele

Ziel ist es, ein Gefühl für den Verlauf der Selbstlernzeit zu erhalten und gegebenenfalls Themen, die der weiteren Klärung in der Präsenzveranstaltung bedürfen, aufzudecken. Die Fragen sind als Impulse zu verstehen und jederzeit prozess- und bedarfsorientiert anpassbar.

Ablauf

Der*Die Weiterbildner*in könnte beispielsweise mit folgendem Fragen den Austausch beginnen:

- ... Wo fiel Ihnen die Bearbeitung leicht? Wo fiel Ihnen die Bearbeitung schwer?
- ... Wo brauchen / möchten Sie mehr Informationen?
- ... Sind Ihnen Ungereimtheiten aufgefallen, die einer Klärung bedürfen?
- ... Wo haben Sie sich selbst in der Selbstlernzeit bei Vorurteilen ertappt?
- ... Gab es Aha-Momente während der Selbstlernzeit?





Auswahl an Methoden für Arbeitsphase II

Reflexionsübung zu Fallbesprechungen – „4 Ecken“

Kollegiale Fallberatung in Kleingruppen – strukturierter Ablauf





Reflexionsübung zu Fallbesprechungen – „4 Ecken“

Benötigtes Material

- Positionierungskarten [4 Stück: 1) Positionieren, 2) Diskutieren, 3) Ignorieren, 4) Andere Reaktion]
- Kreppband
- Vorbereitete fiktive Beispiele oder / und konkrete Beispiele der Teilnehmenden
- Metaplanwand zur Sammlung von Reflexionsergebnissen



Kurzbeschreibung / Lernziele:

Die Methode dient der Selbst- und Gruppenreflexion zu realen oder fiktiven Fallbeispielen, in denen Diskriminierungen im pädagogischen Alltag erlebt wurden / werden könnten. Anhand konkreter Beispiele können Reaktionsmöglichkeiten und Strategien reflektiert und adressiert werden.

Ablauf:

Die Teilnehmenden werden gebeten zu überlegen, ob im beruflichen Umfeld schon mal eine Situation erlebt wurde, die für Beteiligte als diskriminierend empfunden wurde.

Die Teilnehmenden werden eingeladen ihr Erlebnis zu schildern. Findet sich keine teilnehmende Person, die sich eingeladen fühlt, der Gruppe ein erlebtes Fallbeispiel zu schildern, kann der*die Weiterbildner*in ein fiktives Beispiel einbringen. Es kann auch auf die Sammlung an Fallbeschreibungen im Anhang zurückgegriffen werden.

Die Teilnehmenden werden nun eingeladen, sich gemäß der Fragen „Wie würden Sie reagieren?“ / „Wie hätten Sie in der Situation reagiert?“ im Raum aufzustellen. Hierzu wurde im Raum ein Viereck mit Kreppband geklebt und die Ecken mit den Positionierungskarten bestückt. Die Karten markieren Positionierungsmöglichkeiten, nach denen die Personen im Raum ihren Platz einnehmen.





Sobald sich alle Personen gemäß der Einschätzung ihrer eigenen Reaktion aufgestellt haben, geht es in die gemeinsame Reflexion.

Hinweis: Eine Bewertung der jeweiligen Einschätzungen ist unzulässig!

Mögliche Reflexionsfragen:

- Warum hat man sich einer bestimmten Ecke auf dem Viereck zugeordnet?
- Was möchte man mit der gewählten Reaktion bewirken?
- Wen will / muss man erreichen bzw. informieren?
- Gibt es ein Thema hinter dem Thema?

Reflexion auf der Metaebene:

- Auf welche Herausforderungen kann man stoßen mit einer bestimmten Reaktion?
- Wie könnte man in der Situation argumentieren?
- Welche Basis kann als Argumentationshilfe genutzt werden?
- Was brauche ich als Fachberatung (noch), um handlungssicher(er) zu werden?
- Welche Personen im Arbeitskontext tragen ein erhöhtes Risiko abgewertet zu werden und wie kann man sie empowern?





Kollegiale Fallberatung in Kleingruppen – strukturierter Ablauf

Benötigte Personen:

- eine Person, die einen Fall einbringt
- eine*n Moderator*in,
- etwa 3-4 Rat gebende Personen,
- eine protokollierende Person,
- eine*n Zeitwächter*in
- ggf. weitere Beobachter*innen, je nach Gruppengröße.

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Methode dient der Selbst- und Gruppenreflexion zu realen Fallbeispielen, in denen Diskriminierungen im pädagogischen Alltag erlebt wurden. Anhand konkreter Beispiele können Reaktionsmöglichkeiten und Strategien innerhalb eines festgelegten, strukturierten Rahmens reflektiert und adressiert werden.

Ablauf:

Eine Person bringt den Fall ein, wofür etwa 10 min. zur Verfügung stehen. Die beratenden Personen machen sich ggf. Notizen. Die moderierende Person stellt am Ende die „Schlüsselfrage“, nämlich zu welchem Punkt die Gruppe beraten und Rat geben bzw. wohin die Beratung führen soll. Diese Frage sollte das beratende Team im Laufe der Fallberatung beantworten.

Nun hat die Gruppe der beratenden Personen etwa 15 Minuten Zeit, sachliche Fragen zum Fall zu stellen. Die moderierende Person achtet darauf, dass es noch nicht zur Diskussion kommt. Dann wird ggf. die Schlüsselfrage auf ihre Richtigkeit überprüft., bzw. angepasst oder verändert. Es wäre möglich, dass sich bereits durch die Nachfragen etwas daran verändert hat.

Im folgenden Schritt dürfen die beratenden Personen Hypothesen zum Fall äußern und sich über die Eindrücke zum Fall austauschen. Es geht z.B. um Assoziationen, Querverbindungen, Erinnerungen oder Gefühle der Beratenden. Hier sollen neue Perspektiven und Bedeutungen für die Person, deren eingebrachter Fall besprochen wird, ausgetauscht werden: „Was sehen wir, dass die Person, deren Fall wir besprechen, vermutlich nicht sehen kann?“ Die Person, die den Fall eingebracht hat, hört nur zu. Dies sollte ca. 10 Minuten beanspruchen.

Nach der Hypothesenbildung darf sich die Person, deren Fall besprochen wurde, wieder einbringen und sie korrigiert ggf. die Hypothesen.

Die Gruppe diskutiert nun Lösungsimpulse für die Person, die den Fall eingebracht hat. Dazu hat sie ca. 10 Minuten Zeit. „Was würde ich an dieser Stelle tun oder sagen?“

Im Anschluss kann sich die Person, die den Fall eingebracht hat, entscheiden, ob sie einen der Impulse annehmen möchte und einbringen, welche Erkenntnisse sie gewonnen hat. Diese Phase kann ca. 10 min dauern.

Als Abschluss gibt es eine ca. 5-minütige Feedback-Runde der beratenden Personen und der Person, die den Fall eingebracht hat, in der weitere Eindrücke und Emotionen geteilt werden können.





Sollte es weitere neutrale Beobachtende gegeben haben, dann können diese sich ggf. nach dem Abschluss ihrerseits wertschätzend zum Prozess äußern.

Zeitlicher Rahmen der kollegialen Fallberatung:

- 5 min für die Verteilung der Rollen
- 10 min für die Fallschilderung mit einer Schlüsselfrage am Ende
- 10 min für sachliche Nachfragen mit Überprüfung der Schlüsselfrage
- 10 min für Hypothesenbildung
- 5 min für eine Stellungnahme der Person, die den Fall einbrachte
- 10 min für Lösungsimpulse der Gruppe
- 10 min für eine Entscheidung der Person, die Fall einbrachte
- 5 min für ein Feedback der Person, die den Fall einbrachte, an die Gruppe
- Abschluss

Gesamtzeit ca. 1h und 15 min.

Weitere Erläuterungen zu dieser Methode finden Sie z.B. auch im folgenden Video:
[Kollegiale Beratung](#)





Auswahl an Methoden für Arbeitsphase III

Schritt nach vorn-Übung

Eurorail-Übung

Mitte-Übung: Positionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (dekonstruieren)

Viele Bälle in der Luft halten

Obstkorb

Neu gedacht und gesagt





Schritt nach vorn-Übung

Benötigtes Material

- eine Rollenbeschreibung für jede teilnehmende Person
- Aussagen- bzw. Frageliste (je nach Fragestellung variierbar)

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Übung zielt darauf ab, Statusvorteile bzw. Statusnachteile von Personen im Alltag erlebbar zu machen und aufzuzeigen, wie sich ungleiche Startchancen anfühlen können.

Ablauf

Vorbereitungsphase (10 min):

Die Teilnehmenden lesen ihre Rollenbeschreibung für sich in Ruhe durch. Sie tauschen sich NICHT über ihre einzunehmende Rolle mit anderen Teilnehmenden dazu aus.

In der Rollenbeschreibung stehen typischerweise Merkmale, nach denen gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht diskriminiert werden darf, z.B. Alter, Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung / Religion, Behinderung / Beeinträchtigung etc., ggf. auch Beruf etc...

Alle stellen sich auf einer Linie nebeneinander im Raum auf. Der Raum sollte genug Platz bieten, so dass alle Teilnehmenden nebeneinanderstehen können und auch jeweils ca. 10-15 (kleine) Schritte vorwärts machen können.

Durchführung:

Die Moderation liest nun passend zum jeweils zu reflektierenden Thema vorher vorbereitete Aussagen vor. Es sollten mindestens 10-15 Aussagen auf der Liste stehen.

Beispiele für den pädagogischen Alltag können sein:

- „Verstehe ich das pädagogische Konzept der KiTa, bzw. die Informationen, die ich in der KiTa im Alltag erhalte (in schriftlicher / mündlicher Form)?
- Kann ich meinem Kind den präferierten Schulranzen / Tornister zu Schulbeginn kaufen – ohne dadurch finanziellen Herausforderungen entgegensehen zu müssen?





- Kann ich sicher damit rechnen einen KiTa-Platz für mein Kind zu bekommen?
- Glaube ich, dass mein Kind ziemlich sicher verschont bleibt vor diskriminierenden Äußerungen in der Einrichtung?
-

Hinweis: Fragen können auch als Aussagen formuliert sein.

Nach jeder Aussage macht die Moderation eine kurze Pause und die Teilnehmenden überlegen für sich, ob sie die Frage aus ihrer Rollenbeschreibung heraus mit „Ja“ beantworten können. Wenn dies so ist, gehen sie einen Schritt vor. Wenn sie die Frage mit „Nein“ beantworten müssen, bleiben sie einfach stehen.

Reflexion

Nachdem alle Fragen bzw. Aussagen vorgetragen wurden, geht es in die Reflexion zu der jeweiligen Position einzelner Personen im Raum.

Mögliche Reflexionsfragen:

- Wie ist es Ihnen ergangen?
- Wie hat es sich angefühlt zurückzubleiben oder den anderen Teilnehmenden im Raum voraus zu sein?
- Wie fühlt es sich an, an der Stelle zu stehen, an der Sie jetzt stehen?
- Wie fühlt es sich an, wenn Sie sich im Raum umschauen und die Position der anderen betrachten?
- Was können Sie daraus für Ihre Arbeit im pädagogischen Alltag ableiten?
- Was könnte man im pädagogischen Alltag tun, um Start-Nachteile mancher Kinder / Familien / Fachkräfte oder anderer Personengruppen, die in der Einrichtung aktiv / tätig sind, zu verringern?
-

Über die Reflexionsfragen kommt man üblicherweise auch auf weitere Themen, die auf strukturelle Diskriminierung hinweisen können.





Eurorail-Übung

Benötigtes Material

- ein Arbeitsblatt mit Szenario und Aufgabe für jede teilnehmende Person

Kurzbeschreibung / Lernziele

In dieser Übung geht es darum sich seiner eigenen Vorurteile bewusst zu werden und im Austausch mit den Teilnehmenden zu reflektieren, wie Vorurteile sich einschleichen, was Vorurteile mit der eigenen Biographie zu tun haben und wie man bewusst damit umgehen kann.

(VORSICHT! Es werden im Folgenden bestimmte Stereotype bedient, die Vorurteile zum Vorschein bringen können. Dem*Der Weiterbildner*in wird empfohlen hier besonders auf die einzelnen Teilnehmenden und die jeweilige Kleingruppendynamiken zu achten, die bei der Arbeit mit Vorurteilen entstehen können).

Ablauf

Szenario

Du besteigst den „Eurorail Express“ für eine einwöchige Fahrt von Malaga nach Moskau. Du reist in einem Abteil, welches Du Dir mit drei anderen Personen teilen musst.

Mit welchem der folgenden Fahrgäste möchtest Du Dir das Abteil teilen?
(Die folgende Liste sollte mind. 20 Aussagen enthalten, damit genug Auswahl für die Reflexionsmöglichkeiten entstehen. Sie ist als beispielhaft zu verstehen, kurzgehalten und sollte ergänzt, geändert bzw. angepasst werden)

1. Ein marokkanischer Forscher mit drei Labor-Hamstern im Gepäck.
2. Eine Übergewichtige Frau aus Nigeria, die mit viel Gepäck unterwegs nach Warschau ist.
3. Ein Roma, der gerade aus dem Gefängnis entlassen wurde und zu seiner Familie nach Ungarn fährt.
4. Ein kettenrauchender britischer Rapper, dessen Ghettoblaster aus dem Rucksack hervorsteht.
5. Eine junge Frau im Hijab, die einen Säugling im Arm hält.
6. Eine radikale, ältere US-amerikanische Feministin auf dem Weg zu einer Tagung.
7. Ein junger Deutscher, der Tattoos mit Namen von Rechtsrock-Bands auf den Armen hat.
8. Ein skandinavischer Manager, der abwechselnd in seine beiden Mobiltelefone spricht.
9. Ein*e ...

Aufgabe

Jede Person wählt individuell drei Leute aus, mit denen sie am liebsten reisen würde, und drei, mit denen sie am wenigsten gerne reisen möchte. Jede Person notiert spontan ihre Gründe dafür (Bearbeitungszeit: ca. 5 Minuten).

In Kleingruppen (max. drei Personen pro Gruppe) wird die jeweilige Auswahl der drei gewählten und der drei am wenigsten erwünschten Reisebegleiter*innen besprochen und die Gründe, die zu den jeweiligen Entscheidungen geführt haben, diskutiert.

Optional als Erweiterung: Die Kleingruppe versucht dann einen Konsens über drei als für alle als passend wahrgenommene Reisebegleiter*innen zu finden (Bearbeitungszeit: ca. 30 Minuten).





Im Plenum stellt jede Kleingruppe ihre Schlussfolgerungen vor, gefolgt von einer Nachbesprechung und Auswertung der Übung.

Hinweis:

*Der*Die Weiterbildner*in sollte bei der Besprechung im Plenum verdeutlichen, dass es hier nicht um die Bewertung der Positionen Einzelner zu einer Gruppe von „Fahrgästen/Reisebegleiter*innen“ geht, sondern um die Reflexion der eigenen Vorurteile, in einem geschützten Kleingruppen-Rahmen. Ziel ist es, die eigenen Vorurteile über das Sprechen und Erläutern der Auswahl in der Kleingruppe bewusst(er) wahrzunehmen und zu hinterfragen.*

*Daher ist es wichtig im Plenum auf die Schlussfolgerungen einzugehen, die die jeweilige Kleingruppe für sich gezogen hat. Dies bedeutet aber nicht, dass dafür eine Benennung der favorisierten bzw. nicht favorisierten Reisebegleiter*innen zu erfolgen hat. Möchten alle Personen aus der jeweiligen Kleingruppe auf ihre Auswahl eingehen, kann dies von der Weiterbildner*innen mit der notwendigen Sensibilität für alle Beteiligten begleitet werden.*



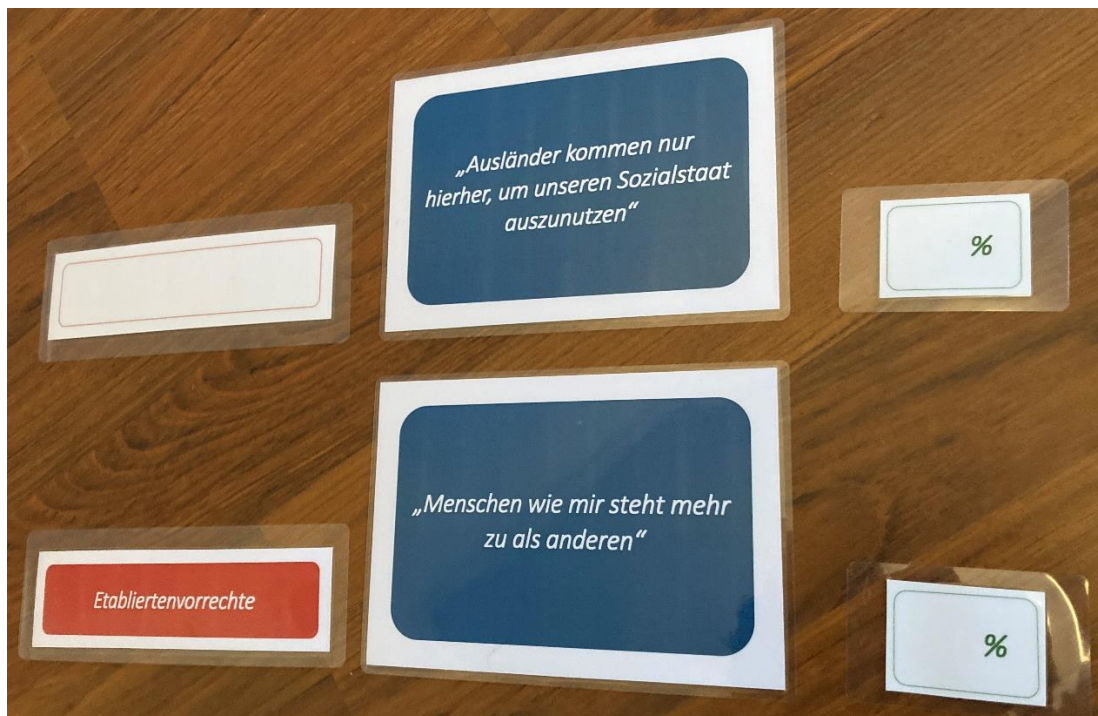


Mitte-Übung: Positionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (dekonstruieren)

Benötigtes Material

Pro Kleingruppe jeweils ein Set an:

- Aussagen aus der aktuell(st)en „Mitte“-Studie auf Kärtchen ausgedruckt
- Kärtchen, auf denen „Diskriminierungsformen“ vermerkt sind
- Kärtchen, auf denen „Prozentwerte“ stehen (0-5 %, 5-10%, 10-15%, etc.)
- Kärtchen zum Eintragen von a) Diskriminierungsformen und b) Prozentwerten



Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht regelmäßig die Verbreitung von Positionen zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Gesellschaft. Aussagen aus dieser Befragung werden genutzt, um bzgl. Ideologien Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und deren Verbreitung in der „Mitte“ der Gesellschaft zu sensibilisieren und diese kritisch zu betrachten sowie zu dekonstruieren.





Ablauf

Einführung (ca. 5 Minuten):

Der*Die Weiterbildner*in erklärt kurz, um was für eine Studie es sich bei der „Mitte“-Studie handelt, z.B.:

Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht seit 2006 in Zwei-Jahres-Abständen die Verbreitung menschenfeindlicher Einstellungen in der Gesellschaft. Es handelt sich um eine deutschlandweite telefonische Umfrage, in der zufällig ausgewählte Personen bestimmten Aussagen zustimmen oder diese ablehnen können. Dabei können sie zwischen folgenden Antwortmöglichkeiten wählen: Stimme voll zu / stimme eher zu / stimme teils-teils zu / stimme eher nicht zu / stimme überhaupt nicht zu. Die Aussagen werden nur zum Zweck der Analyse von menschenfeindlichen Ideologien der Ungleichwertigkeit in der repräsentativen Telefonumfrage genutzt. Die Ergebnisse der Studie zeigen regelmäßig, dass diskriminierende Aussagen in allen gesellschaftlichen Gruppen vorkommen, also keine Randphänomene sind, auch wenn manche Aussagen tendenziell häufiger spezifische politische Ausrichtungen repräsentieren.

In der hier vorgestellten Methode werden Aussagen aus der aktuellen „Mitte“-Studie von 2022-2023 ausschließlich zur Sensibilisierung für Diskriminierungsformen reproduziert.

Dem*Der Weiterbildner*in wird empfohlen zum Zeitpunkt des Einsatzes dieser Methode zu überprüfen, ob schon aktuellere Ergebnisse aus einer neueren Studie verfügbar sind und genutzt werden können.

Gruppenphase (variabel je nach Anzahl der eingesetzten „Aussagen“, ca. 30 min.):

1.Schritt:

Aussagen aus der Befragung der „Mitte“-Studie liegen auf dem Boden aus. Kleingruppen (bis zu fünf Personen) überlegen, welcher Diskriminierungsform die jeweilige Aussage entspricht und ordnen diese zu.

Variante 1)

Den Aussagen entsprechend zugeordnete Diskriminierungsformen liegen als Set für jede Gruppe zur Zuordnung aus. (Option: Mehr Diskriminierungsformen als Aussagen vorliegen haben. Damit wird die Schwierigkeit der Zuordnung erhöht.)

Variante 2)

Teilnehmende diskutieren was für einer Diskriminierungsform die jeweilige Aussage entsprechen könnte und notieren diese auf Kärtchen, die sie neben die Aussagen legen. (Hinweis: Dies regt eine Diskussion zur Definition von Diskriminierungsformen an und sollte mit entsprechenden Zeitressourcen eingeplant werden.)

2.Schritt:

Die Kleingruppen überlegen, welche Aussage welche prozentuale Unterstützung (Prozentzahlen von 0-100%) in der „Mitte“ der Gesellschaft erfährt und tragen die Einschätzung auf Kärtchen ein. Variante: Kärtchen mit den entsprechend passenden Prozentzahlen gemischt auslegen und diese den jeweiligen Aussagen zuordnen lassen.

3. Schritt:

Auflösung durch den*die Weiterbildner*in und Reflexion

Reflexionsfragen:

- Was hat (nicht) überrascht und warum?
- Was ist bei der Bearbeitung leicht- bzw. schwergefallen?





- Wo war sich die jeweilige Kleingruppe schnell einig, was die Verbreitung einer Aussage in der Gesellschaft betrifft? Wo eher nicht?
- Was könnte der Grund dafür sein, dass manche Aussagen hohe Zustimmungswerte in der Bevölkerung erreichen und andere weniger hohe?

Je nach Zeitressourcen bieten sich weitere Fragen für die Reflexion an:

- Gibt es Aussagen, die als weniger problematisch bewertet werden als andere?
- Haben alle Teilnehmenden ein ähnliches Verständnis bzgl. der Definition der vorkommenden Diskriminierungsformen? Wo sind sich alle einig, wo gibt es Unterschiede?
- Welche der Aussagen ist einem selbst schon im beruflichen Umfeld begegnet? Welche Reaktion aus der Umgebung erfolgte dazu?
- Was bräuchte es, um hier sicher gegen solche Aussagen angehen zu können?

Einordnung:

Deutlich werden sollte, dass Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit keine Randerscheinung darstellen, sondern sehr weit verbreitet sind. Manchmal werden sie als solche erkannt und es wird darauf reagiert – manchmal braucht es ein näheres Hinschauen, um sie als solche zu identifizieren.

Der Hinweis auf die allgemeinen Menschenrechte und das Diskriminierungsverbot sollte im Laufe der Bearbeitung erfolgen. Dies gilt auch, wenn in der Diskussion diskriminierende Aussagen fallen / reproduziert werden. Falls Bedarf nach Raum für Austausch zu persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierungsformen besteht, sollte darauf geachtet werden, dass der Schutz Betroffener Priorität hat. Daher sollte der Fokus auf den Austausch gelegt werden, welche Aspekte diskriminierend waren und als solche von Betroffenen wahrgenommen wurden und was Betroffenen in der jeweiligen Situation geholfen hat oder hätte.

Die „Mitte“-Studien sind auf der Homepage der Friedrich-Ebert-Stiftung einzusehen und als Download verfügbar. Sie erscheinen etwa alle zwei Jahre und dementsprechend sollten für die Übung verwendete Items und Zustimmungswerte immer wieder aktualisiert werden.

Beispielitems aus der „Distanzierte Mitte“ Studie ([Link öffnen](#)) (2023) (Die Zustimmungswerte „voll“ und „eher zugestimmt“ wurden hier zusammengefasst dargestellt als ein prozentueller Gesamtwert):

- „Die meisten Flüchtlinge kommen nur hierher, um das Sozialsystem auszunutzen.“ (34,1%)
- „Wer irgendwo neu ist, sollte sich erst einmal mit weniger zufrieden geben.“ (47,5%)
- „In Deutschland werden ethnisch-kulturelle und religiöse Minderheiten diskriminiert.“ (26,1%)
-

Quelle: Die oben beschriebene Methode wurde angelehnt an die Methoden von <https://politischbilden.de>:

- a) Auseinandersetzung mit der Mitte.
Verfügbar unter: <https://politischbilden.de/material/mitte-studie/> (Zugriff am 20.11.2023).
- b) Die extreme Mitte.
Verfügbar unter: <https://politischbilden.de/material/die-extreme-mitte/> (Zugriff am 20.11.2023).





Viele Bälle in der Luft halten

Benötigtes Material

- mehrere Bälle in verschiedenen Größen (ggf. zusätzlich ein eiförmiger Flummi)

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Methode kann als Einstieg in ein Thema, aber auch zur Auflockerung nach einem theoretischen Input oder z.B. nach einer Mittagspause genutzt werden. Auf spielerische Weise kann bewusstwerden, mit wie vielen Herausforderungen im beruflichen Alltag zu „jonglieren“ ist.

Ablauf

Die Teilnehmenden stellen sich zusammen mit dem*der Weiterbildner*in in einen lockeren Kreis. Nun beginnt der*die Weiterbildner*in aus einer Tasche heraus Bälle in die Runde zu spielen, die die Teilnehmenden fangen und dann weiter in die Runde spielen sollen. Jeder Ball wird dabei benannt. In diesem Fall wäre ein Ball z.B. der Rassismus, ein anderer der Klassismus, etc.

Erweiterung: Unterschiedlich große Bälle im Spiel stehen für Diskriminierungsaspekte, die im beruflichen Alltag der Teilnehmenden gerade mehr oder weniger wichtig erscheinen. Der große Wasserball könnte z.B. Rassismus repräsentieren und der kleine Tischtennisball Sexismus, wenn das eine bei einem Träger / einer Einrichtung als viel häufiger vorkommend wahrgenommen wird als das andere.

Die Bälle stehen somit für: Rassismus – Klassismus – Sexismus – Homophobie – Etabliertenvorrechte – Adultismus – Ableismen – Antiziganismus – Antisemitismus – Islamfeindlichkeit – etc.

In der Regel beginnt beim vierten Ball das zielgenaue Werfen zu einer anderen Person sowie das Fangen von Bällen schwierig zu werden und führt einerseits zu Gelächter, andererseits zum Nachdenken darüber, wie schwer es ist „alle Bälle im Blick bzw. in der Luft zu halten“.

Nach ein paar Minuten wird das Spiel beendet und die Teilnehmenden können ihre Gedanken dazu in einem Blitzlicht äußern.

Abwandlung 1:

Die Bälle können für andere Fragestellungen in anderen Fortbildungskontexten genutzt werden. Beispielsweise für die Frage „Welche Bälle muss eine KiTa-Leitung in der Luft halten?“

Abwandlung 2:

Man kann auch weniger Bälle nehmen, dafür aber einen eiförmigen Flummi einbringen. Der Ball, bzw. der Flummi, muss dann auf den Boden aufkommen, bevor er wieder gefangen wird. Bei Bällen ist die Richtung recht genau vorhersagbar, der eiförmige Flummi springt jedoch unvorhersehbar wieder hoch. Dies kann eine unkontrollierbare Situation repräsentieren, die im (KiTa-)Alltag eine Herausforderung darstellt.





Der Obstkorb

Benötigtes Material

- ein Korb oder Teller mit Obst, oder ein Bild davon
- eine weitere Frucht, die nicht im Korb ist (sie sollte nicht zu weich und saftig sein!)

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Methode dient dazu, sich eigener Argumentationsmuster bezüglich Inklusion / Exklusion bewusst zu werden. Das Obst kann dabei gerne variieren.

Ablauf:

Der*Die Weiterbildner*in präsentiert kurz den Korb mit Früchten bzw. das Bild davon. Dann gibt er*sie einer Person aus der Gruppe eine Frucht, die NICHT im Korb ist, z.B. eine Zitrone, eine Physalis o.ä.

Die Person soll nun überlegen, ob die Frucht mit in den Korb kommt oder nicht und warum und dies der Gruppe auch erzählen. Die Frucht wird dann an die nächste Person weitergegeben mit der gleichen Aufgabenstellung. Welche Person die Frucht als nächste erhält obliegt der Person, die gerade die Frucht in der Hand hält.

Dabei kann es zu Antworten kommen wie:

„Ich lege die Zitrone dazu, weil sie gelb ist wie die Banane.“

„Ich lege die Zitrone nicht dazu, weil sie sauer ist, aber alle anderen Früchte sind süß.“

„...“

Nachdem sich alle Teilnehmenden geäußert haben und die Runde vorbei ist, kommt es zur Reflexion:

- Wie habt Ihr euch dabei gefühlt?
- Ist es Euch leichtgefallen, ein Argument zu finden?
- Welche Muster habt ihr bei Euch und der Gruppe erkannt?
- Wie ist die Übung in Euren Alltag übertragbar?
- Was nehmt Ihr als Erfahrung aus der Übung mit?





Neu gedacht und gesagt

Benötigtes Material

- Vorlagen mit Beispielen

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Methode dient dazu, Alltagsfloskeln zu überdenken. Sie wurde in Anlehnung an ein Kartenset von UNICEF zu Kinderrechten (#niemalsgewalt) entwickelt. Die Arbeitsblätter dienen dazu, gesagte Floskeln in den Blick zu nehmen, zu diskutieren und zu „reframen“, also mit einem neuen Zusatz oder einer neuen Ergänzung zu versehen. Die Methode kann z.B. mit KiTa-Teams eingesetzt werden und ist erstmal niedrigschwellig. Die Sätze können je nach Bedarf variieren.

Ablauf:

Der*Die Weiterbildner*in gibt eines oder mehrere der Beispiele zur Bearbeitung aus. Die Teilnehmenden sollen sich eine neue Ergänzung für die Alltagsfloskel überlegen.

Dies kann in Einzel- oder Gruppenarbeit, oder auch in einem mehrstufigen Verfahren erfolgen.

Wie viele Blätter bearbeitet werden, kann an Zeit und Bedarf angepasst werden.

Nach der Bearbeitungsphase kommt es zum Austausch der Ergebnisse in der Gruppe.

Ein Team kann z.B. darüber nachdenken, wie es zukünftig Sprachvorbild sein möchte und welche Gedanken und Sätze künftig im Alltag „reframed“ werden sollen. Dazu könnten ggf. eigene Plakate erstellt werden. Die Teilnehmenden können auch in einem zweiten Schritt eine zweite Floskel aus ihrem Alltag nehmen und selbständig „reframen“, nachdem sie einmal mit einem vorgegebenen Beispiel Erfahrungen gemacht haben.

Die Gruppe diskutiert die Ergebnisse, diese werden dokumentiert und dienen später z.B. als Leitfaden im pädagogischen Alltag.

Die Methode wurde modifiziert und angelehnt an das UNICEF-Postkartenset für gewaltfreie Erziehung „[Link öffnen](#)“





DIE SIND ABER SEHR EMPFINDLICH...



... gerne nehme ich Rücksicht
auf die Gefühle anderer!

Was fällt Ihnen dazu
ein?

Was könnte man noch
sagen?



HABEN DOCH FRÜHER ALLE SO GESAGT...



...aber gut,
dass das heute anders ist!

Was fällt Ihnen dazu
ein?

Was könnte man noch
sagen?



WAR JA NICHT BÖSE GEMEINT...



...doch ich entschuldige mich dafür,
dass ich dich verletzt habe!

Was fällt Ihnen dazu
ein?

Was könnte man noch
sagen?





ICH STELL' MICH JA AUCH NICHT SO AN...



... ich verstehe aber, dass du
anders reagierst als ich!

Was fällt Ihnen dazu
ein?

Was könnte man noch
sagen?



JEDER IST DOCH MAL RASSISTISCH..



...gut, wenn man es bei sich
selber merkt und ändert!

Was fällt Ihnen dazu
ein?

Was könnte man noch
sagen?



HAT JA FRÜHER AUCH KEINEN GESTÖRT...



... aber ich kann das jetzt
auch einfach lassen!

Was fällt Ihnen dazu
ein?

Was könnte man noch
sagen?





Auswahl an Methoden für Arbeitsphase IV

Systemblume

Vorbereitungsbogen „Transfer“ I und II

Reflexionsbogen „Transfer“

Kurz-Evaluation zur Bewertung der Präsenzveranstaltung





Systemblume

Benötigtes Material

- Ausdruck der Systemblume für alle Teilnehmenden

Kurzbeschreibung / Lernziele

Die Methode dient dazu, sich dem eigenen beruflichen Netzwerk / Aktionsradius im Feld der frühkindlichen Bildung bewusst zu werden und ggf. dieses / diesen auch zu erweitern.

Ablauf:

Die Teilnehmenden schauen sich die Systemblume an, während der*die Weiterbildner*in erklärt, um was es sich bei der Systemblume handelt, und wie damit zu verfahren ist:

*„Die Akteur*innen auf den einzelnen Blütenblättern spielen für Ihre Arbeit als Fachberatung jeweils eine andere Rolle – und doch gehören sie alle zu einem gemeinsamen System. Mit manchen von ihnen werden Sie sich nahezu täglich auseinandersetzen, mit anderen sind Sie nur unregelmäßig oder indirekt in Kontakt“.*

Dann reflektieren die Teilnehmenden für sich gemäß den folgenden Fragestellungen:

- Ist Ihnen beim Lesen ein Blütenblatt aufgefallen, mit dem Sie nicht gerechnet hätten? Gibt es ein oder mehrere Blätter, die Sie anders verortet hätten – wenn Ja, warum?
- Welche konkreten Kooperationspartner*innen und Institutionen aus dem Sozialraum fallen Ihnen zu den genannten Bereichen ein? Welche dieser Partner*innen sind für Sie besonders relevant, um die KiTa als Betreuungs-, Lern- und Arbeitsort diskriminierungssensibler zu gestalten?
- Ein paar Blätter sind noch unbeschriftet: Welche Akteur*innen oder Akteursgruppen vermissen Sie noch in der Abbildung?

Im Nachgang gehen die Teilnehmenden mit dem*der Weiterbildner*in in eine Gruppenreflexion dazu. Erfahrungsgemäß ergeben sich aus der Gruppenreflexion heraus neue Impulse und Herangehensweisen an Netzwerkaufbau und -pflege.





angelehnt an Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller (2021)

Quellenverweis:

Lindemann, H., Günster-Schöning, U., Lahrkamp, P. & Siller, N. (2021): Systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung und Beratung in Kindertageseinrichtungen. Ein Lehr-, Lern- und Arbeitsbuch. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.





Arbeitshilfen für die „Transferphase“

Benötigtes Material

- Vorbereitungsbogen „Transfer“ I
- Vorbereitungsbogen „Transfer“ II
- Reflexionsbogen „Transfer“

Alle Bögen sind auf den folgenden Seiten zu finden.

Kurzbeschreibung / Lernziele

In der Transferphase sollen aufgegriffene Impulse aus dem Blended Learning-Format in die Erprobung gebracht sowie prozessbegleitend reflektiert werden. Die Erfahrungen aus der Transferphase können dem Bildungs- oder KiTa-Träger nach der Abschlussreflexion der Erprobung mitgeteilt und in die nachhaltige weitere Gremienarbeit auf unterschiedlichen Ebenen eingebunden werden.

Ablauf

Die jeweiligen „Bögen“ sollen den Teilnehmenden beim Einstieg und bei der Ausgestaltung der Transferphase Impulse für die Reflexion der Schritte bieten, die zu gehen sind. Sie können als Orientierung für die Entwicklung von Ideen für den Transfer in Einzelreflexion und / oder im Tandem bei einem „Walk and Talk“ in den Einsatz kommen. Sie sind aber auch als Begleitung während der Transferphase gedacht und können für die Reflexion der gesamten Transferphase in der Abschlussveranstaltung genutzt werden.





Vorbereitungsbogen „Transfer“ I

Mögliche Impulsfragen zur Einleitung der Transferphase

Habe ich bereits eine Personengruppe im Blick, die ich als erstes adressieren möchte?

Welche ersten Schritte kann ich mir vorstellen, um das Thema anzugehen?

Welche Herausforderungen könnten mir dabei begegnen?
Welche Kooperationspartner*innen / Unterstützer*innen kann ich mir dazuholen, um diese zu überwinden?





Vorbereitungsbogen „Transfer“ II

Wie gelingt es Ihnen als Fachberater*in, die Diskriminierungssensibilität im KiTa-System zu fördern?

Schritt 1: Schwerpunkt und Zielgruppe(n) festlegen

Auch, wenn Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung ganzheitlich ansetzen, das heißt sowohl Strukturen, Orientierungen als auch Prozesse in der KiTa überprüft und ggf. weiterentwickelt werden sollten, müssen Sie für sich einen Startpunkt festlegen, an dem Sie Veränderungen anstoßen möchten. Überlegen Sie dazu zunächst,

- was Sie in Ihrer Rolle als Fachberatung überhaupt verändern können (Handlungsmöglichkeiten, Entscheidungsmacht, Ansprechpartner*innen),
- wer Ihre Zielgruppen sind (KiTa-Trägervertretungen, KiTa-Leitungen, pädagogische Fachkräfte usw.),
- wo es gerade „brennt“, das heißt, wo dringliche Bedarfe (z.B. Hilfe im Umgang mit Eltern, die sich gegenüber anderen Familien rassistisch äußern oder Strukturen, die z.B. migrantisch gelesenen Kindern den Zugang in die KiTa erschweren) und aktuelle Themen (z.B. Fremdenfeindlichkeit) Ihrer Zielgruppen liegen oder was geeignete Mittel sind, um diese Bedarfe zu erheben. Möglicherweise haben Sie aber auch schon selbst Bedarfe im Feld identifiziert.



Reflektieren Sie auch Ihre eigene Einstellung zu dem jeweiligen Thema und vergewissern Sie sich selbst, inwiefern sich in Ihrer Haltung Kinder- und Menschenrechte sowie demokratische Prinzipien widerspiegeln. Auf diese Weise können Sie auch Ihren aktuellen Wissensstand überprüfen und ggf. dazu nachrecherchieren oder auch Kolleg*innen hinzuziehen.

Schritt 2: Vorgehen erarbeiten

Ausgehend von den Bedarfen, die Sie selbst ausgemacht haben und denjenigen, die möglicherweise Ihre Zielgruppen als solche geäußert haben, können Sie einen Schwerpunkt festlegen. Es gilt also gemeinsam mit den Betroffenen zu klären,

- ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden und ob und warum diese erfolgreich waren oder gescheitert sind,
- mit welchen Methoden Sie die Bedarfe oder Themen bearbeiten möchten (z.B. Fallberatung für die KiTa-Leitung, Workshops zur Sensibilisierung und Aufklärung für das KiTa-Team, Entwicklung gemeinsamer Leitlinien in Zusammenarbeit mit dem KiTa-Träger usw.),
- wer wie an der Umsetzung beteiligt werden muss (z.B. KiTa-Träger, KiTa-Leitungen, pädagogische Fachkräfte, Elternvertretung, Kinder),
- mit welchem Ziel bzw. welchen Zielen dies geschehen soll (z.B. sollen sich zukünftig alle Familien in der KiTa willkommen fühlen und sich in dem für sie möglichen und für sie angemessenem Umfang beteiligen),
- bis wann diese Ziele erreicht werden sollen (z.B. in einem halben Jahr) und
- welche (externe) Unterstützung Sie für die Umsetzung voraussichtlich benötigen werden (z.B. zusätzliche Expertise einer spezialisierten Beratungsstelle).





Insgesamt ist es wichtig, die Erwartungen auf beiden Seiten (Fachberatung und Zielgruppe) zu klären sowie anhand Ihrer und der Ressourcen der KiTa den Auftrag zu definieren.

Schritt 3: Veränderungen einleiten

Nachdem Sie einen Handlungsplan entwickelt haben, kann es nun in die Umsetzung gehen. Achten Sie im Prozess auf folgende Aspekte:



- Passt das ursprüngliche Ziel noch zur aktuellen Entwicklung oder muss es ggf. angepasst werden?
- Passt die Begleitung bzw. die Maßnahme noch zu dem ursprünglich geäußerten Bedarf? Haben sich die Bedarfe mittlerweile geändert und erfordern ein anderes Vorgehen?
- Werden auch kleine Meilensteine gefeiert? Machen Sie beispielsweise das KiTa-Team darauf aufmerksam, dass sich etwas positiv verändert hat?
- Ermutigen Sie das KiTa-Team oder den KiTa-Träger regelmäßig zur Reflexion und zum gegenseitigen Austausch? Sind zu jedem Zeitpunkt die relevanten Akteur*innen (z.B. der KiTa-Träger oder die Elternvertretung) informiert?
- Welche Stolpersteine begegnen Ihnen? Wer kann Sie dabei unterstützen, diese zu überwinden?
- Was braucht die jeweilige KiTa neben der eingeleiteten Maßnahme noch, um zu einem diskriminierungssensible(re)n Lern- und Arbeitsort zu werden? Wie sehen die nächsten Schritte aus?
- Welche Gelingensbedingungen konnten Sie identifizieren? Welche Erkenntnisse können Sie daraus für die Zusammenarbeit mit anderen KiTa-Teams, KiTa-Trägervertretungen usw. ziehen?

Zuletzt gilt es den Prozess zu einem Zeitpunkt zu beenden, wo das KiTa-Team, die KiTa-Leitung oder auch der KiTa-Träger handlungsfähig genug ist, um selbständig weiterzuarbeiten (Nachhaltigkeit).





Reflexionsbogen „Transfer“

Wie ist es Ihnen als Fachberatung gelungen, die Diskriminierungssensibilität im KiTa-System zu fördern?

1. Rückblick auf die Vorbereitungsphase

- Hatten Sie vor Beginn der Maßnahme alle nötigen Informationen, um in den Prozess zu starten?
- Wer ist von Diskriminierung betroffen?
- Wer (einzelne Personen, Personengruppen oder bestimmte Rolleninhaber*innen) oder was (Strukturen oder Prozesse) diskriminiert?
- Wurde das Thema bisher angesprochen bzw. wie? Welche Gegenmaßnahmen wurden wie und von wem eingeleitet? Inwiefern haben diese Maßnahmen Veränderungen bewirkt?



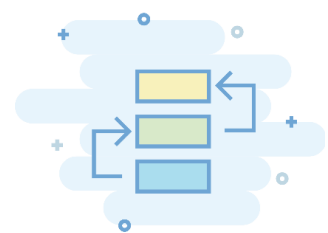
2. Rückblick auf den Prozess

- Wie viele und welche Personen waren an dem Prozess beteiligt? Inwiefern waren diese bereit mitzuwirken?
- Hat sich die von Ihnen gewählte Methode (z.B. Bereitstellung von Informationen, Teamtag, Einzelfallberatung, kollegiale Beratung, Reflexionsübungen, Übungen zur Gesprächsführung, Supervision, Coaching, Konzeptentwicklung, Trägerberatung, oder auch Vermittlung von (externen) Angeboten etc.) als passend erwiesen?
- Konnten Sie im Prozess auf das Gelernte aus dem Blended Learning zurückgreifen? Was hat wie geholfen und was hat Ihnen noch gefehlt?
- Welche Absprachen mussten mit dem KiTa-Team, der KiTa-Leitung, der Trägervertretung oder auch einer anderen Zielgruppe getroffen werden?
- Wie oft waren Sie vor Ort in der Einrichtung oder bei dem KiTa-Träger? Wie ist der weitere Kontakt erfolgt?



3. Rückblick auf den Gesamtverlauf

- Haben Sie bei sich noch Wissenslücken und weitere Fortbildungsbedarfe entdeckt und wie sind Sie damit umgegangen?
- Wie sind Sie mit dem KiTa-Team, der KiTa-Leitung, der Trägervertretung oder auch einer anderen Zielgruppe verblieben?
- Würden Sie das jeweilige Thema noch einmal genau so bearbeiten? Was würden Sie bei der nächsten Anfrage oder dem nächsten identifizierten Bedarf anders machen?





Kurz-Evaluation zur Bewertung der Präsenzveranstaltung

Folgende Fragen können die Weiterbildner*innen den Teilnehmenden zur Verfügung stellen, um die zweitägige Präsenzveranstaltung zu reflektieren.

1. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	weder / noch	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
Die Gestaltung der Präsenzveranstaltung war ansprechend.					
Ich habe neue Methoden kennengelernt.					
Ich konnte mein Wissen aus dem E-Learning anreichern bzw. vertiefen.					
Es gab genug Zeit, um sich mit den anderen Fachberater*innen kollegial auszutauschen.					
In der Präsenzveranstaltung wurden meine individuellen Fragen beantwortet und meine Anliegen fanden Berücksichtigung.					
Die Arbeit an den Fallbeispielen war bereichernd.					
Die Reflexionsübungen zur eigenen Rolle als Fachberatung waren hilfreich, um diskriminierungssensibles Handeln im KiTa-System fördern zu können.					
Dem*Der Weiterbildner*in ist es gelungen, auf die Bedarfe der Teilnehmenden einzugehen.					

2. Wie sehr fühlen Sie sich nach der Bearbeitung des E-Learnings und den beiden Präsenztagen darauf vorbereitet, das Gelernte in Ihre Berufspraxis einzubringen (Transferaufgabe)?





voll und ganz vorbereitet	eher vorbereitet	weder / noch	eher unvorbereitet	gar nicht vorbereitet

3. Hier haben Sie Platz, um Ihre Erkenntnis der beiden Präsenztage zu formulieren:

4. Folgende Verbesserungsvorschläge habe ich für die zweitägige Präsenzveranstaltung:

5. Was fehlt noch? Ich benötige noch folgende Informationen, um mit dem Transfer in die Praxis starten zu können:

6. Alles in allem würde ich der zweitägigen Präsenzveranstaltung so viele Daumen geben (5 sind am besten):





Auswahl an Fallbeispielen

In die folgende kleine Sammlung sind Fallbeispiele eingegangen, die dem *nifbe*-Projektteam zugetragen wurden. Ergänzt wurden sie durch ein paar häufig berichtete Beispiele zu Diskriminierungsformen im Bereich der frühen Bildung. Es handelt sich nicht um eine systematische Sammlung von Fällen zu allen Diskriminierungsformen und bietet Raum hier selbst (mit-)erlebte Beispiele der Kurs-Teilnehmenden zu ergänzen und in die Reflexion zu bringen.

Bei den Beschreibungen realer und fiktiver Beispiele wurden erweiterte Hintergrundinformationen und ausführliche Kontextualisierungen weitestgehend ausgelassen. Der Komplexität einer diskriminierenden Situation kann man so erst mal nicht gerecht werden. Durch die Vereinfachung wird der Einstieg ins Thema aber erleichtert. Zudem wird ein Rückschluss auf real existierende Personen oder Einrichtungen auf diese Weise erschwert. Namen von real existierenden Personen und Einrichtungen wurden aus dem gleichen Grund verändert.

Bei den zwölf Fallbeispielen wird jeweils ein Thema bzw. eine Form der Diskriminierung benannt, die im Beispiel im Fokus steht. Häufig sind aber auch weitere Themen bzw. Formen der Diskriminierung im Beispiel zu finden, die nicht explizit benannt werden. Für die methodische Arbeit mit den Fällen kann es sinnvoll sein, das Thema bzw. die Form der Diskriminierung zunächst von den Teilnehmenden herausarbeiten und diskutieren zu lassen.

Die geschilderten Fälle sind jeweils um Reflexionsfragen als Einstieg ergänzt. Im Austausch werden sicherlich weitere Überlegungen zu Umständen, Beteiligten und Rahmenbedingungen, sowie Strategien für den Umgang mit den beschriebenen Situationen angestellt und reflektiert. Die Fallbeispiele werden bei jedem Einsatz somit schrittweise um Aspekte ergänzt und angepasst an den Austauschbedarf der Teilnehmenden.

Die Sammlung versteht sich nicht nur als Einstieg in die weitere vertiefte Arbeit mit Teilnehmenden des Kurses, sondern auch als Arbeitshilfe für den beruflichen Alltag von Fachberater*innen (z.B. in Team-Sitzungen oder -Fortbildungen).

Hinweis: Die Grundlagen jedweder weiterer Überlegungen zu den Fallbeispielen stellen das gesetzlich verankerte Diskriminierungsverbot gemäß § 3 GG und das AGG, sowie der § 2 der Kinderrechtskonvention zum Recht auf Nicht-Diskriminierung dar.





Fallbeispiel „Wir sind eine katholische KiTa“

Thema / Form der Diskriminierung

Antimuslimischer Rassismus

Fallvignette

Eine Familie muslimischen Glaubens möchte ihr Kind in der St. Nikolaus-KiTa anmelden und kommt zum Gespräch. Lea, eine junge Fachkraft, wird Zeugin, wie die KiTa-Leitung die Eltern fragt, ob sie wüssten, dass es sich um eine katholische Einrichtung handelt und sofort daran anschließt. „Es ist doch bestimmt besser, wenn Hamoudi in die städtische KiTa geht.“ Sie fragt ihre Fachberaterin, ob das Verhalten der Leitung in Ordnung ist.

Reflexionsfragen

- Aus welchen Gründen könnte die Leitung so gehandelt haben?
- Aus welchen Gründen könnten die Eltern sich bewusst für die KiTa entschieden haben?
- Gibt es „gewichtige und legitime“ Gründe, Familien die Aufnahme zu verweigern oder Kinder abzulehnen? Wenn ja, welche könnten das sein?
- Welche Handlungsoptionen hat die Fachberaterin nun?





Fallbeispiel „Was die obere Etage so denkt“

Thema / Form der Diskriminierung

Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit

Fallvignette

Luise arbeitet für einen christlichen Arbeitgeber als Fachberaterin. Im Zuge des aktuellen Personal- und Fachkräftemangels wird in den „oberen Etagen“ diskutiert, inwieweit man die KiTas auch für Mitarbeitende ohne christliche Kirchenzugehörigkeit öffnen könnte. Luise soll ein Konzept für interreligiöses und interkulturelles Arbeiten mit auf den Weg bringen. Sie ist sehr irritiert darüber, wie in einigen Gremien über Fachkräfte gesprochen wird, und dass es nach wie vor nicht selbstverständlich ist, allen gut ausgebildeten und geschätzten Mitarbeitenden die gleichen Rechte einzuräumen. In der Diskussion um dieses Konzept wird immer wieder vorgebracht, dass es eine „Quote“ für „diese Menschen“ (Fachkräfte, die nicht Mitglied einer christlichen Kirche sind) geben und dass deren Anstellung die Ausnahme bleiben sowie möglichst befristet werden sollte.

Sie ist sich unsicher darüber, wer hier ihre Verbündeten sein könnten, um das Thema Diskriminierung anzusprechen. Auch über ihre eigenen Möglichkeiten im Rahmen der Konzeptarbeit macht sie sich Gedanken.

Reflexionsfragen

- Warum könnte das Gremium lieber weiterhin Personen mit christlicher Kirchenzugehörigkeit einstellen wollen?
- Wie könnte Luise ihre Fragen (und Ideen) an das Gremium richten?
- Wer könnten Verbündete sein?





Fallbeispiel „Wir waren zuerst da“

Thema / Form der Diskriminierung

Etabliertenvorrechte

Fallvignette

In der Nähe der KiTa „Regenbogen“ gibt es ein Sozialkaufhaus, das zur Weihnachtszeit liebevoll Päckchen mit Spielzeug für Kinder packt, deren Familien wenig Geld haben. Das KiTa-Team verteilt diese Päckchen traditionell bei Hausbesuchen kurz vor Weihnachten an die Familien. Seit dem Sommer sind mehrere neue Familien in der KiTa, die aus Kriegsgebieten geflohen sind. Nun scheinen einige der bisher beschenkten Familien Sorge um ihre Päckchen zu haben, denn beim Adventsnachmittag kommt es zum Eklat. „Wir waren zuerst hier und haben ein Recht auf die Päckchen! DIE DA bekommen vom Amt sowieso alles hinterhergeschmissen, DIE sollen gefälligst nicht auch noch unsere Päckchen bekommen!“, so der Tenor unter einigen der Eltern. Obwohl die Leitung versucht, alle Gemüter zu beruhigen, schaltet sie in der kommenden Woche den Fachberater ein, damit er als neutrale Person unter den Eltern vermittelt.

Reflexionsfragen

- Welche Vorstellungen könnten hinter solchen Sorgen stehen?
- Kennen Sie weitere Fälle, in denen eine Gruppe, die „zuerst“ da war, auf vermeintliche Vorrechte besteht?
- Wie lässt sich die eine Gruppe von Eltern beruhigen und die andere Gruppe von Eltern und Kindern vor weiteren Diskriminierungen schützen?





Fallbeispiel „Wer hat Vorrang bei der KiTa-Platzvergabe? “

Thema / Form der Diskriminierung

Etabliertenvorrechte

Fallvignette

Zu Beginn des neuen KiTa-Jahres äußert sich die pädagogische Fachkraft Naomi gegenüber ihrer Kollegin Felicia wie folgt: „Warum Amira den KiTa – Platz bekommen hat, kann ich nicht nachvollziehen. Die Familie ist erst seit Kurzem hier, hätten nicht Tobi oder Annika eher berücksichtigt werden müssen?“ Eine weitere Fachkraft wendet sich den beiden zu und stimmt Naomi zu. Felicia weiß erst mal nicht so recht, was sie darauf erwidern soll und fragt, warum sie denken, dass hier eine Priorisierung von Tobi und Annika hätte stattfinden müssen. Beide Kolleginnen schauen Felicia an, als ob sie begriffsstutzig sei. Dann wird das Gespräch von einer Kindergruppe unterbrochen. Felicia geht nachdenklich aus der Situation und wendet sich an die Fachberatung.

Reflexionsfragen

- Welche Überlegungen könnten die Aussage der pädagogischen Fachkraft geleitet haben?
- Welcher Eindruck könnte bei Felicia entstanden sein?
- Wie kann Felicia ihre Sorgen ins Team spiegeln, ohne ausgegrenzt zu werden?
- An welchen Stellen kann die Fachberatung hier unterstützen?





Fallbeispiel „Zu hübsch für die KiTa“

Thema / Form der Diskriminierung

Sexismus

Fallvignette

Milla ist 21 Jahre alt und die neue Kollegin im Team. Sie hat ihre Ausbildung gerade erst abgeschlossen. Sie ist zurzeit mit Abstand die jüngste Kollegin, da mehrere andere junge Fachkräfte in Elternzeit sind. Es ist Sommer und Milla kleidet sich sportlich, modisch, nach den neuesten Trends. Am Freitag kommt es bei der Abholsituation zu einer Szene unter Vätern, bei der die Leitung hört, dass Milla als „sexy“ und „viel zu hübsch für die KiTa“ bezeichnet wird. Da auch die Leitungsposition gerade erst besetzt wurde, bittet die neue KiTa-Leitung ihren Fachberater um Unterstützung, um mit den Vätern zeitnah ins Gespräch zu kommen.

Reflexionsfragen

- Kennen Sie weitere Fälle und Situationen, wo es zu sexistischen Vorfällen in der KiTa gekommen ist?
- Wie kann man die KiTa-Leitung gut beraten und stärken, damit sie in dieser Situation sprach- und handlungsfähig ist?
- Ist es auch wichtig, mit Kindern darüber zu sprechen?





Fallbeispiel „Das Ultimatum“

Thema / Form der Diskriminierung

Ableismus

Fallvignette

Yannik ist 4,5 Jahre alt und seit ein paar Monaten in der KiTa. Schon die Eingewöhnung war nicht ganz einfach. Mutter und Kind hatten beide Schwierigkeiten mit der Trennungssituation. Yannik hat sich bisher nicht gut in die Gruppe einfügen können. Er gerät schnell außer sich, und wirkt unausgeglichen. Immer wieder kommt es zu Streitereien und Vorfällen in der Gruppe. Die Mutter war zuletzt für Gespräche schlecht zu erreichen und auch Tür- und Angelgespräche haben keine Annäherung gebracht. Bei einem Besuch der Fachberaterin stellt die Gruppenerzieherin ein Ultimatum: „Entweder Yannik wird das Betreuungsverhältnis gekündigt, oder ich gehe!“

Reflexionsfragen

- Warum könnte sich die Gruppenerzieherin zu diesem Ultimatum genötigt gefühlt haben?
- Welche Möglichkeiten gäbe es die Situation zu entschärfen?
- Was bräuchte die Gruppenerzieherin?
- Wie könnte eine Annäherung an die Mutter gelingen?
- Welche Möglichkeiten gäbe es, Yannik zusätzlich unterstützend zu begleiten?





Fallbeispiel „Mit denen kann man ja nicht reden“

Thema / Form der Diskriminierung

Abwertung asylsuchender Menschen

Fallvignette

In der KiTa „Pustebume“ wurden in den letzten Jahren vermehrt Kinder geflüchteter Familien aufgenommen, da in der Nähe eine Gemeinschaftsunterkunft entstanden ist. Im Zuge dessen kam es offenbar zu Versäumnissen in der Zusammenarbeit mit Eltern. Der Fachberaterin fällt auf, dass zum Elternabend, zum Familiennachmittag oder auch zum Eltern-Café nur die „deutschen“ Eltern kommen. Nun stehen die ersten Kinder aus den geflüchteten Familien vor dem Schuleintritt und die Fachberaterin bemerkt bei einer Hospitation, dass diese über viel weniger schulrelevante Kompetenzen verfügen. Im Gespräch mit der KiTa-Leitung stellt sich heraus, dass es so gut wie keine Kommunikation mit den Eltern der Kinder gibt. Alle Nachfragen von Seiten der Fachberaterin werden heruntergespielt und abgewehrt mit den Worten: „Mit den Eltern kann man halt nicht richtig reden, die können ja gar kein Deutsch!“

Reflexionsfragen

- Welche Widerstände gegen bestimmte Familien könnten hinter der Aussage der KiTa-Leitung stehen?
- Welche Bemühungen könnte die KiTa bzgl. der Inklusion aller Familien unternehmen? Wer könnte dabei sinnvoll unterstützen?
- Falls der KiTa Versäumnisse nachzuweisen sind (gemäß §47 SGB VIII), wie könnte die Fachberatung und ggf. der Träger in der Situation reagieren?





Fallbeispiel „Das offene Geheimnis“

Thema / Form der Diskriminierung

Rechtsextreme Eltern in der KiTa

Fallvignette

Der vierjährige Thure summt immer wieder ein Lied in der KiTa, das niemand kennt und dessen Text er scheinbar auch nicht richtig kennt. Eines Morgens summt er in der Garderobe ein Lied beim Umziehen, worauf hin ihn seine Mutter ermahnt, er habe das in der KiTa nicht zu singen. Einige Tage später fragt die neue Erzieherin, was er denn immer summen würde, und der Junge ruft begeistert: „Das ist doch von ***“, wobei er den Namen einer Band, die rechtsextreme Texte propagiert, nennt. Die Erzieherin wendet sich an die KiTa-Leitung. Diese spielt den Vorfall herunter. Die Familie sei doch unauffällig und neulich erst wäre der Vater so aktiv beim Waldtag dabei gewesen und hätte sich so gut um alle Jungs gekümmert. Als sie mit einer älteren Kollegin erneut drüber sprechen will, lacht die und sagt: „Na, hier wohnen doch viele von denen, dass ist hier ein offenes Geheimnis!“ Die Erzieherin beschließt, sich an ihre Fachberatung zu wenden.

Reflexionsfragen

- Wie könnte sich die Fachberaterin dem Umgang mit diesem Thema annähern?
- Wen könnte sie sich da als Verbündete suchen?
- Wie kann man das Thema ansprechen, ohne die Zusammenarbeit mit der Familie (und ggf. mit weiteren Familien) zu gefährden?
- Wie kann gegen die „Verharmlosung“ rechten Gedankenguts im KiTa-Kontext argumentiert werden?





Fallbeispiel „Warum keine deutsche Erzieherin?“

Thema / Form der Diskriminierung

Rassismus

Fallvignette

In der KiTa „Seeblick“ arbeitet seit vielen Jahren eine Fachkraft, die aus einem südamerikanischen Staat zugewandert ist. Maria ist eine „Person of Color“. Mohammed, das Kind einer iranischen Familie, wird gerade eingewöhnt, als der Vater sich an die Leitung wendet. Er will wissen, warum sein Kind von einer Frau mit dunkler Haut betreut wird, und nicht von einer deutschen Erzieherin. Er macht deutlich, dass er mit der Wahl von Maria als Bezugserzieherin nicht einverstanden ist.

Reflexionsfragen

- Welche Sorgen könnten hinter der Beschwerde des Vaters stehen?
- Wie kann die KiTa-Leitung seine Bedenken ausräumen?
- Wie könnte die KiTa-Leitung Maria in dieser Situation unterstützen?
- Wie wurde auf ggf. frühere, ähnliche Vorkommnisse in der Einrichtung / beim KiTa-Träger reagiert?
- Welche Möglichkeiten haben Fachberatung und Träger aktuell hier? Gibt es Ansprechpersonen (intern / extern)?





Fallbeispiel „Mit DEM Kind spielst du nicht“

Thema / Form der Diskriminierung

Klassismus

Fallvignette

Die pädagogische Fachkraft Mia ist mit einer der KiTa-Mütter sehr gut bekannt. Eines Morgens zeigt die Mutter ihr einen Elternchat auf ihrem Handy. In diesem Chat wird vor einem der KiTa-Kinder „gewarnt“. Mehrere Eltern sprechen sich dafür aus, dass ihre Kinder mit DEM besagten Kind auf keinen Fall spielen dürfen und dass sie ihrem Kind dies auch so sagen. Mia erkennt aus dem Chat, dass es sich um das Kind einer alleinerziehenden Mutter handelt, das für alle erkennbar aus einer Armutslage und einem Umfeld mit vielen (sozialen) Herausforderungen kommt. Sie trägt diesen Vorfall an die KiTa-Leitung und auch an ihre Fachberatung heran.

Reflexionsfragen

- Wie kann man hier das Kind und seine Mutter schützen vor weiterer Ausgrenzung?
- Welche Gründe könnten die Eltern haben, um ein Kind so deutlich auszugrenzen?
- Was für eine Rolle spielt Social Media-Nutzung dabei?
- Gibt es frühere Erfahrungen in der Einrichtung zum Umgang mit Social Media-Nutzung in Elterngruppen oder aber auch im Team?
- Wie könnte man in den Kontakt mit der Elternschaft gehen, ohne die befreundete Mutter bloßzustellen?





Fallbeispiel „Meine Haut ist dreckig“

Thema / Form der Diskriminierung

Rassismus

Fallvignette

Fachkraft Annette findet ein Kind weinend im Waschraum, Es weint und wäscht sich dabei intensiv mit viel Seife, wobei das Wasser in einem starken Strahl aus dem Hahn läuft. Sie fragt das Kind, warum es weint, und stellt dabei das Wasser ab. Das Kind berichtet, es dürfe nicht mitspielen, weil seine schwarze Haut zu dreckig sei. Das macht die Fachkraft sprachlos und sie beruhigt das Kind erstmal.

Dann berichtet die Fachkraft in der Teamsitzung in Anwesenheit der Fachberaterin von diesem Vorfall. Sie erhofft sich ein paar Ratschläge, wie sie in einem solchen Fall alle Beteiligten gut adressieren kann.

Reflexionsfragen

- Welche Empfehlungen könnte man der Fachkraft hier geben?
- Können sich Kolleg*innen an andere ähnliche Vorfälle in der Einrichtung erinnern?
- Wie könnte das Thema bei Kindern, Eltern, im Team und auf KiTa-Träger Ebene adressiert werden?





Fallbeispiel „Ost versus West“

Thema / Form der Diskriminierung

Diskriminierung aufgrund des Geburtsortes in der damaligen DDR

Fallvignette

Erzieher Ron ist kurz vor dem Mauerfall in Ost-Berlin geboren worden. Seine Kindheit hat er in Niedersachsen verbracht und seine Ausbildung in Hessen absolviert. Beim Einstellungsgespräch schaut die Personalverantwortliche auf seinen Lebenslauf und meint: „Ach, ein Ossi! Na, wir leben in der KiTa ja Partizipation und demokratische Werte, da müssten sie sich aber schon daran halten, ne?! Haben Sie das überhaupt gehabt in der Schule?“ Ron ist sprachlos, die anwesende Elternvertreterin lacht hilflos, Leitung und Fachberater schauen sich an. Die Personalerin geht sogleich zum nächsten Thema über und lobt eine Zusatzausbildung des Bewerbers, bevor sie das Gespräch an den Fachberater abgibt. Dieser lenkt das Gespräch zu einem anderen Aspekt der Bewerbungsunterlagen.

Reflexionsfragen

- Welche Annahmen könnten hinter den Aussagen der Personalverantwortlichen liegen?
- Warum reagieren KiTa-Leitung und Fachberater erst mal unbeholfen bzw. gar nicht?
- Welche Möglichkeiten gibt es, in dieser Situation zu reagieren?
- Wieso ist eine Differenzierung nach „Ossi“ und „Wessi“ Thema in der Einrichtung?
- Welche Bilder werden erzeugt, wenn über „Ossi“ und „Wessi“ gesprochen wird?





Impressum

Dieses pdf ist im Rahmen des durch den Innovationsfonds im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderten nifbe-Projekts „Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln“ durch ein Projektteam des Niedersächsischen Instituts für frühkindliche Bildung und Entwicklung e.V. (nifbe) entstanden. Es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

*Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.*

*Autor*innen: Anna Dintsioudi, Iris Hofmann, Cassandra Klumpe, Dr. Karsten Herrmann & Peter Keßel*

V.i.S.d.P.:

Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung e.V.

VR 200 278 Amtsgericht Osnabrück / Vorstandsvorsitz: Prof. Dr. Kai-Uwe Kühnberger

Osnabrück 2024

Alle Fotos und Zeichnungen sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit vorheriger Genehmigung und Quellenangabe verwendet werden.

Zitationsempfehlung:

Dintsioudi, A., Hofmann, I., Klumpe, K., Herrmann, K. & Keßel, P. (Hrsg.). (2024):

Demokratisches Miteinander von Anfang an – Empowerment von KiTa-Fachberatung für diskriminierungssensibles Handeln. [Blended Learning-Konzept]. nifbe.

<https://www.nifbe.de/das-institut/nifbe-projekte/demokratie-leben-fachberatung>

Weitere Infos unter www.nifbe.de

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

