

## Planungsschema Arbeitskreis 4

**Teilnehmende:** Tandems aus Einrichtungsleitung und pädagogischer Fachkraft mit Erfahrung in der Praxisanleitung

**Dauer des Kurses:** 6 Zeitstunden für den Arbeitskreis (8 U-Stunden), Pausen nach Verabredung

**Teilnehmende bringen mit:** - Ergebnisse Transferaufgabe 3 (Netzwerkkarte)

TOPs	Thema / Ablauf / Methode	Arbeitsform	Dauer	Material
1	<p><b>1. Begrüßung</b></p> <p><b>2. Verabredung der TOPs &amp; Klärung Lernanliegen / Schwerpunktsetzung</b></p>	Plenum	10 Min.	Flipchart
<p><b>Wesentliche Inhalte im Arbeitskreis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thematischer Einstieg „Gender und Diversity“</li> <li>- Zwischen Differenzfixiertheit und Differenzblindheit</li> <li>- Willkommens- und Anerkennungskultur</li> <li>- Gender und Diversity in der Alltagspraxis</li> </ul>				
<p><b>Lernziele</b></p> <p>Die Teilnehmenden haben Kenntnisse über <i>Gender Mainstreaming</i> und <i>Managing Diversity</i> als Organisationsentwicklungsprozess. Sie sind für die Bedeutung eines geschlechter- und diversitätsbewussten Lernorts Praxis sensibilisiert. Sie haben Kenntnis darüber, dass ein geschlechter- und diversitätsbewusster Lernort Praxis idealerweise einer systematischen Qualitätsentwicklung und entsprechender Ressourcen bedarf. Sie kennen Strategien zur Gewinnung und Bindung bisher unterrepräsentierter Personengruppen.</p> <p>Die Teilnehmenden haben Kenntnisse über die in- und exkludierende Bedeutung durch <i>Geschlechterkonstruktionen</i> und durch <i>Kulturalisierungen</i>. Sie haben Kenntnisse über die in- und exkludierende Wirkung von gewachsenen Selbstverständlichkeiten in den tagtäglichen Praxen. Sie haben Kenntnis über die Konzepte von <i>doing &amp; undoing gender</i> sowie <i>doing ethnicity &amp; undoing identity</i>. Sie haben erfahren, dass es bei der</p>				

Gefördert vom:

Beschäftigung mit Geschlecht und Diversität nicht nur um Vielfalt geht, sondern auch um Hierarchien, Diskriminierung, Inklusion und / oder Exklusion. Sie wissen um die Bedeutung eigener biographischer Hintergründe und eigener Vorurteile. Sie haben sich eine Orientierung zum Thema erarbeitet.

Die Teilnehmenden kennen Methoden und haben Materialien, um relevante Aspekte des Themas ins Team zu transferieren. Sie haben Kenntnis darüber, dass die Beschäftigung mit sozialstrukturell relevanten Unterscheidungslinien emotional aufgeladen ist und häufig zu einem Tabuisierungsdruck führt.

TOPs	Thema / Ablauf / Methode	Arbeitsform	Dauer	Material
2	<b>Reflexion Transferaufgabe 3</b> mittels Methodenblatt 4.1 <b>Museumsgang zur Betrachtung und zum Austausch der Netzwerkkarten Lernort Praxis</b>	Plenum	40 Min.	Arbeitsblatt 4.1
3	<b>Vorstellung des Tagesablauf</b> Die Kursleitung stellt den geplanten Tagesablauf vor und weist darauf hin, dass sich dieser im Anschluss an die Methode <b>Baum der Erwartungen und Visionen (TOP 4)</b> , je nach Bedürfnis, Wissensstand und Erwartungen der Teilnehmenden noch verändern kann.	Plenum	10 Min.	

**Wichtige Hinweise:**

- Um eine möglichst Prozess- und Zielgruppenorientierte Weiterbildung zu gewährleisten, bedarf es eines Methoden- und Materialienpools, auf den je nach Gruppenstand und –prozess zurückgegriffen werden kann. Entsprechend finden Sie im Folgenden Methoden und Materialien dargestellt, die für eine deutlich längere Kursdauer als die hier angegebenen sechs Zeitstunden hinreichen.
- Als Hintergrundinformation für die Kursleitung und zur thematischen Einstimmung gibt es im Anhang zu diesem Planungsschema einen Einführungstext mit Quellenverzeichnis und Glossar. Weitere Literaturempfehlungen zur Vertiefung sind im Info-Blatt 4.1 angegeben.

Gefördert vom:

TOPs	Thema / Ablauf / Methode	Arbeitsform	Dauer	Material
4	<p><b>Thematischer Einstieg</b></p> <p>Bei der Einführung eines Themas ist es hilfreich unterschiedliche Meinungen bzw. Erfahrungen der Teilnehmenden zu verschiedenen Aspekten deutlich und transparent zu machen. Interessant ist zudem, dass Mitarbeiter_innen aus dem gleichen Team häufig unterschiedlich Positionen haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bingo</b> mittels Methodenblatt 4.1 Bingo ist eine spielerische Methode mit der die Teilnehmenden sich gegenseitig hinsichtlich relevanter <i>Diversity Kategorien</i> (vgl. Glossar) kennen lernen.</li> <li>• <b>Kompetenzanforderungen</b> (Beispiel 1 &amp; 2) Bei dieser Methode stellt die Kursleitung zwei Kompetenzanforderungen vor und übergibt diese Beispiele einer teilnehmenden Person, die sich vorstellen kann, die (Einstiegs-)runde zu beginnen (die Methode kann natürlich zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden). Anschließend nehmen alle Teilnehmenden Stellung zu diesen beiden Kompetenzanforderungen. Die Kursleitung nimmt den Druck heraus, indem sie darauf hinweist, dass es jetzt nicht um eine Wissensüberprüfung geht, sondern um eine erste Öffnung zum Austausch und zur Reflexion.</li> <li>• <b>Erwartungen, Erfahrungen, Kompetenzen und Visionen</b> (Methodenblatt 4.2) Die Teilnehmenden setzen sich mit ihren Erwartungen und Zielen an die Weiterbildung sowie mit den in diesem Zusammenhang stehenden Ängsten auseinander. Mit ihrem „Baum der Erwartungen und Visionen“ tauschen sie sich über ihre bisherigen Erfahrungen zum Thema aus, nehmen eine Selbsteinschätzung ihres / ihrer themenzentrierten Wissenstandes / Kompetenzen vor und beschreiben ihre Vorstellungen und Wünsche bezüglich eines geschlechter- und diversitätsbewussten Lernort Praxis. Im Anschluss daran wird der weitere Tagesablauf besprochen und dieser ggf. um die Wünsche der Teilnehmenden ergänzt und aktualisiert.</li> </ul>	<p>Einzelarbeit</p> <p>Kleingruppen</p> <p>Plenum</p>	<p>mind. 90 Min.</p> <p>(je nach Gruppengröße)</p>	<p>Beispiel 1</p> <p>Beispiel 2</p> <p>Info-Blatt 4.1</p> <p>Methodenblatt 4.1</p> <p>Methodenblatt 4.2</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fragerunde bzw. Themenspeicher</b></li> </ul> <p>Die Kursleitung sollte ggf. in einer zeitlich begrenzten Fragerunde auf die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmenden zu themenspezifischen Fragestellungen eingehen, die nicht mit dem vorherig geplanten Tagesverlauf übereinstimmen und nicht mit den vorhandenen Methoden und Materialien zu bearbeiten sind. Die infrage kommenden Themen können auch in einem Themenspeicher aufgenommen und unter Berücksichtigung des Gruppenprozesses zu jeder anderen Zeit im Kurs bearbeitet werden.</p> <p>Am Ende dieses TOPs wird das Info-Blatt 4.1_Literaturempfehlungen ausgeteilt.</p>			
<p>Im Verlaufe des thematischen Einstiegs und des gemeinsamen Austauschs bekommt die Kursleitung einen ersten Eindruck zur Haltung der Teilnehmenden dem Thema gegenüber und erfährt, welche Themen von besonderem Interesse sind. Zudem ermuntert die Kursleitung von Anfang an dafür, beispielsweise über Diskriminierungserfahrungen zu berichten. In der Regel erzählen die Teilnehmenden von eigenen Erfahrungen oder von Erfahrungen anderer, die sie mitbekommen haben. Auch wird häufig von Stereotypen und Vorurteilen berichtet, die beispielsweise den Männern gegenüber gehegt werden. Sei es Vorurteile im Dorf bei den Eltern, eigene Vorurteile oder Vorurteile, die im Team gehegt werden. Die Kursleitung sollte den Einstieg dazu nutzen, um für die Bedeutung eigener biographischer Hintergründe zu sensibilisieren und auf den Unterschied zwischen Vorurteilsfreiheit und Vorurteilsbewusstheit aufmerksam zu machen, da Teilnehmende häufig den Wunsch an sich selbst oder an das Team formulieren, (möglichst) vorurteilsfrei zu sein.</p> <p>Außerdem sollte die Kursleitung im Rahmen des thematischen Einstiegs erstens darauf hinweisen, dass Stereotype und Vorurteile ausschließend und verletzend sind - bzw. sein können - (nicht müssen). Zweitens, dass es sich bei einer Weiterbildung um ein Lehr- und Lernsetting handelt, in der Offenheit und Fehlerfreundlichkeit sowie die Formulierung von Unbehagen und Kritik wichtige Kriterien einer wertschätzenden und anerkennenden Dialogkultur sind. Drittens aber auch betonen, dass sie verlässlich bei Einseitigkeiten, Stereotypen und Diskriminierung interveniert.</p> <p>Durchgängiges Ziel der Weiterbildung bzw. einer systematischen Qualitätsentwicklung sollte „die Kombination von nicht-stereotyper Lernumgebung mit dem expliziten Ansprechen von Unterschieden und dem verlässlichen Intervenieren bei Einseitigkeiten und Diskriminierung“ (Wagner, 2013, S. 26; zit. nach Mac Naughton, 2006, S. 3) sein.</p> <p>Quellen:  Mac Naughton, G. (2006). <i>Respect for diversity. An international overview</i>. Den Haag: Bernard van Leer Foundation.  Wagner, P. (Hrsg.). (2013). <i>Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung</i>. Freiburg: Herder.</p>				

TOPs	Thema / Ablauf / Methode	Arbeitsform	Dauer	Material
5	<p><b>Zwischen Differenzfixiertheit und Differenzblindheit</b></p> <p>Die (besonderen) Anforderungen in der Anleitung heterogener Personengruppen bestehen einerseits darin, Differenz nicht unnötigerweise zuzuschreiben bzw. durch Stereotype, Vorurteile oder gar diskriminierende Äußerungen herzustellen (beispielsweise in Bezug auf Ost / West, Männer / Frauen oder Menschen mit / ohne Migrations- oder mehrheitsgesellschaftlichen Hintergrund). Andererseits besteht die Anforderung in der Fähigkeit Differenzen wahrzunehmen, z. B. in Bezug auf den Generalverdacht gegenüber Männern in Kitas - während Frauen eher mit einer Unschuldsvermutung belegt sind - oder einem spezifischen Wissen aufgrund bestimmter biographischer Erfahrungen, in den Bereichen Geschlecht, Kultur, Religion, Sprache, Rassismus, Migration (usw.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einstimmung</b> mittels Info-Blatt 4.2 Ein Ausschnitt aus einem Gruppeninterview mit angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften kann als Einstimmung vorgelesen werden.</li> <li>• <b>Positionierung zu den neuen Personengruppen und zu Gender- und Diversityfragen</b> mittels Methodenblatt 4.3</li> </ul> <p>Bei dieser Methode sollen sich die Teilnehmenden zu unterschiedlichen themenspezifischen Fragen und Aussagen im Raum positionieren. Nach jeder Positionierung sollten einige der Teilnehmenden von der Kursleitung danach befragt werden, wo im Raum sie stehen und warum sie sich dort positioniert haben. Nach dieser Frageunde oder wenn sich herausgestellt hat, dass die Teilnehmenden die Aussage zu der sie sich positionieren sollten nun anders verstehen, als sie dies vorher getan haben, können die Teilnehmenden sich neu positionieren und begründen warum der Platz gewechselt wurde.</p>	Plenum	60 Min.	<p>Arbeitsblatt 4.2</p> <p>Arbeitsblatt 4.3</p> <p>Info-Blatt 4.2</p> <p>Info-Blatt 4.3</p> <p>Methodenblatt 4.3</p> <p>Methodenblatt 4.4</p> <p>Methodenblatt 4.5</p> <p>Methodenblatt 4.6</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zwischen Differenzfixiertheit und Differenzblindheit</b> mittels Methodenblatt 4.4 Die Teilnehmenden beschäftigen sich anhand von Zitaten mit den (besonderen) Anforderungen in der Anleitung heterogener Personengruppen. Im Fokus der Vermittlung sollte das Verhältnis zwischen „Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik“ (vgl. Wagner, 2013, S. 22) stehen.</li> <li>• <b>Kompetenzorientierung, Fallbeispiele und Dilemma-Situationen</b> Die Kursleitung erklärt mittels dem Info-Blatt 4.3 den Ansatz der Kompetenzorientierung, lässt verschiedene Beispiele aus der Praxis bearbeiten (Arbeitsblatt 4.2 und 4.3) und reflektiert diese in Bezug auf die Bedeutung für die Praxisanleitung.</li> <li>• <b>Reflexionsmaterialien</b> Im Rahmen des Bundesprogramms wurden u. a. folgende Reflexionsinstrumente entwickelt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- eine Checkliste für Reflexionsgespräche im Team (Methodenblatt 4.5)</li> <li>- ein Reflexionstagebuch (Methodenblatt 4.6).</li> </ul> </li> </ul> <p>Ein Ziel dieser Instrumente war es, die Praxismotor_innen, Leitungen und Praxisanleiter_innen für Gender- und Diversitätsthemen zu sensibilisieren sowie <i>mögliche besondere</i> Bedürfnisse/Bedarfe der bisher unterrepräsentierten Personengruppen als auch <i>mögliche</i> Auswirkungen ihrer Beschäftigung zu identifizieren. Die Art und Weise des Einsatzes der Reflexionsinstrumente blieb den jeweiligen Programmteilnehmenden überlassen und sollte im Prozessverlauf weiterentwickelt werden. Auf das von der Koordinationsstelle dargebotene Input-Angebot wurde mit dem Prinzip ‚Selektion durch Plausibilität‘ reagiert. D. h. die jeweiligen Praxismotor_innen haben auf das zurückgegriffen was ihnen praktikabel erschien bzw. zu einem bestimmten Zeitpunkt des Projekts praktikabel erschien. Die Kursleitung teilt die Methodenblätter 4.4 und 4.5 aus, mit derselben Empfehlung für deren Einsatz.</p>			
--	--	--	--	--

6	<p><b>Willkommens- und Anerkennungskultur</b></p> <p>Heterogene Kita-Teams ergeben sich nicht von selbst. Vielmehr sind Kita-Träger und Kindertageseinrichtungen aufgerufen, Strategien zu entwickeln und umzusetzen, um neue Personengruppen zu erschließen und an sich zu binden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Willkommenskultur</b> Die im Arbeitsblatt 4.4 angegebenen Reflexionsfragen können diesen Prozess in der Kindertageseinrichtung unterstützen. Mit dem Flyer Willkommenskultur kann die Kursleitung wichtige Bausteine einer Willkommenskultur herausarbeiten.</li> <li>• <b>Einschätzungsbogen</b> Mittels des Einschätzungsbogens (Arbeitsblatt 4.5) lässt sich einerseits thematisch in die Reflexion einsteigen und andererseits eine Prioritätenliste erstellen, mit der sich während der Weiterbildung oder aber im Rahmen einer systematischen Qualitätsentwicklung auseinandergesetzt werden kann. Je nach Prozess und Zeit können die verschiedenen Infoblätter 4.4 bis 4.6 zur Ergänzung und Vertiefung herangezogen werden. Mit dem Einschätzungsbogen lässt sich prinzipiell auch das Thema „Zwischen Differenzfixiertheit und Differenzblindheit“ bearbeiten.</li> <li>• <b>Global Playing bzw. Kulturralley</b> (Methodenblatt 4.7) Anhand dieser Spiele können sich die Teilnehmenden mit dem ‚Eigenen‘ und dem ‚Anderen‘ auseinandersetzen und spielerisch in Erfahrung bringen, wie sie damit umgehen, wenn eigene Regeln, Werte und Normen in Frage gestellt werden bzw. sie mit neuen Regeln, Werten und Normen konfrontiert werden.</li> </ul>	Einzelarbeit Kleingruppen	90 Min.	Arbeitsblatt 4.4 Arbeitsblatt 4.5 Flyer: Willkommenskultur Info-Blatt 4.4 Info-Blatt 4.5 Info-Blatt 4.6 Methodenblatt 4.7
7	<p><b>Gender und Diversity in der Alltagspraxis: Begriffe, Ziele und mögliche Handlungsschritte</b></p> <p><b>Input mit anschließender Diskussion:</b> Mögliche Handlungsschritte in den Alltag</p> <p>Der Input fasst entweder im letzten Drittel des Tages die wichtigsten Ergebnisse des</p>	Einzelarbeit Kleingruppen Plenum	90 Min.	PowerPoint 4.1 Praxisbeispiel 1 Praxisbeispiel 2

	<p>Arbeitskreises zusammen, stellt Bezüge zu den anderen Arbeitskreisen her, bietet mögliche Handlungsschritte in den Alltag und betont nochmals die Notwendigkeit einer systematischen Qualitätsentwicklung zu dieser Thematik. Oder der Input stellt im ersten Drittel des Tages die wichtigsten Begrifflichkeiten und Ziele eines geschlechter- und diversitätsbewussten Lernorts Praxis dar und bietet ebenfalls mögliche Handlungsschritte in den Alltag und den Verweis auf systematische Qualitätsentwicklung.</p> <p>Für den Input können der PowerPoint-Vortrag sowie die Praxisbeispiele 1 und 2 genutzt werden.</p> <p>Mögliche Leitfragen für die Diskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wo sehe ich Anknüpfungspunkte, die auch für meine Arbeit relevant sind?</li> <li>• Was war überraschend?</li> <li>• Wo gibt es Diskussionsbedarf?</li> <li>• Was nehme ich mit? / Was will ich zukünftig weiterverfolgen?</li> </ul>			
8	<p><b>Transferaufgabe</b></p> <p>Die Kursleitung bespricht mit den Teilnehmenden die Transferaufgabe 4 für die Phase zwischen den Arbeitskreisen.</p>	Plenum	10 Min.	Transferaufgabe 4
9	<p><b>Feedback: individuelle Methode + Rückmeldebogen</b></p> <p>Die Kursleitung setzt zusätzlich zum Rückmeldebogen 4 eine individuelle Methode zum Feedback ein.</p>	Plenum Einzelarbeit	20 Min.	individuelles Material der Kursleitung Rückmeldebogen 4
<b>Gesamt</b> (siehe Anmerkung zur Dauer des Kurses auf S. 2)			<b>360 Min.</b>	

#### Literaturempfehlungen zur Vertiefung der Themen aus Arbeitskreis 4

Akbaş, B. & Leiprecht, R. (2015). Auf der Suche nach Erklärungen für die geringe Repräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund im frühpädagogischen Berufsfeld. Ergebnisse einer Befragung an Kindertagesstätten, Berufsfachschulen und Fachakademien. In B. Ö. Otyyamaz & Y. Karakaşoğlu (Hrsg.), *Frühkindliche Erziehung und Bildung in der Migrationsgesellschaft* (S. 207-224). Wiesbaden: Springer VS.

Cremers, M. & Krabel, J. (2014). Heterogene Teams: Bestandsaufnahme zu Chancen, Teamdynamiken und möglichen Konfliktlinien. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), *Geschlechtersensibel pädagogisch arbeiten in Kindertagesstätten – Forschungsergebnisse und Praxisempfehlungen. Handreichung für die Praxis* (S. 49-63). Berlin: Katholische Hochschule für Sozialwesen. Zugriff am 27.05.2016 unter <http://mika.koordinationsmaennerinkitas.de/unsere-themen/gender-in-der-paed-arbeit/>.

Wagner, P. (Hrsg.). (2013). *Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung*. Freiburg: Herder.

Gefördert vom:



# Hintergrundinformationen für die Kursleitung

## Individuelle und strukturelle Zugangsbarrieren und Verbleibhindernisse im ‚vergeschlechtlichten‘ und ‚mehrheitsgesellschaftlich geprägten‘ Arbeitsfeld ‚Kindertageseinrichtungen‘

Strategien zur Gewinnung von im Bundesprogramm „Lernort Praxis“<sup>1</sup> als bisher unterrepräsentiert definierte Personengruppen zu entwickeln ist nicht einfach, weil einerseits individuelle und andererseits strukturelle Barrieren den Zugang und Verbleib dieser Personengruppen erschweren bzw. erschweren können. Unter individuelle Zugangsbarrieren und Verbleibhindernisse werden abwehrende und stereotypisierende Einstellungen der Mitarbeiter\_innen und Eltern gefasst (Neid und Konkurrenzängste, rigide und stereotype Geschlechterbilder, rassistische Vorurteile, pauschale Verdächtigungen gegenüber Männern, Anzweiflung beruflicher Kompetenz, Unterstellung fehlender deutscher Sprachkompetenz, Unterstellung traditioneller Einstellungen und Verhaltensweisen etc.).

Als strukturelle Zugangsbarrieren und Verbleibhindernisse kann für die Gruppe der Männer die historisch gewachsene Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern und die damit im Zusammenhang stehende eindeutige Erziehungsverantwortung auf Seiten der Frauen hervorgehoben werden. Basierend darauf, hat sich seit Mitte des 19. Jahrhunderts ein vergeschlechtlichtes Arbeitsfeld ‚Kindertageseinrichtung‘ entwickelt (vgl. insbesondere Rabe-Kleberg, 2003), welches (trotz gegenläufiger Bemühungen im Rahmen der Bundesinitiative MEHR Männer in Kitas) bis in die heutige Zeit nach innen und außen hin weiblich konnotiert ist. Der aktuelle statistische geringe Männeranteil von 5% ist eine Bestätigung dieser Ausgangslage, wenn er sich auch in den letzten Jahren von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend verdoppelt hat und jährlich zwischen 0,3 und 0,4 Prozentpunkte steigt.

Für einen Teil der betroffenen Personen, mit einem so genannten Migrationshintergrund<sup>2</sup> sind insbesondere die Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und die erforderliche „Drei“ im Fach Deutsch strukturelle Zugangs- und Verbleibbarrieren. Darüber hinaus sind christliche Tendenzbetriebe und hier insbesondere katholische Einrichtungen für (früh-)pädagogische Fachkräfte ohne christlichen Religionshintergrund (gilt nicht für angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte) eine nicht bzw. kaum zu überwindende strukturelle Zugangsbarriere. Die Nicht-Sichtbarkeit bestimmter Personengruppen in der Außendarstellung von Trägern und Kindertageseinrichtungen, sowie die länderspezifisch sehr unterschiedlichen Zulassungs- und Rahmenbedingungen für den Quereinstieg sind weitere strukturelle Zugangs- und Verbleibhindernisse. So sind beispielsweise die länderspezifisch unterschiedliche Anrechnung von

<sup>1</sup> Mit dem Bundesprogramm „Lernort Praxis“ hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 2013 bis 2016 mit acht Millionen Euro 76 Projekte in sieben Bundesländern (Berlin, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein) gefördert. Ziel des Bundesprogramms „Lernort Praxis“ war es, Kindertageseinrichtungen in ihrer Funktion als Ausbildungsort für pädagogische Fachkräfte zu professionalisieren und somit einen wesentlichen Beitrag zur Qualität der Ausbildung (früh-)pädagogischer Fachkräfte zu leisten.

<sup>2</sup> Die Begriffe ‚Migrationsgeschichte‘ oder ‚Migrationshintergrund‘ heben im deutschsprachigen Diskurs den Einfluss der Migration auf die Lebenssituation in der deutschen Mehrheitsgesellschaft hervor. Die Begriffe bergen jedoch die Gefahr der Fremdzuschreibung oder der Stereotypisierung bestimmter Personengruppen. Des Weiteren sind mit den Begriffen oftmals Abwertungen und Diskriminierungen verbunden. Aufgrund des Mangels an besseren Alternativen wird an dieser Stelle von einem so genannten ‚Migrationshintergrund‘ gesprochen.

Quereinsteiger\_innen auf den Personalschlüssel, fehlende Praxisstellen (z. B. in Berlin) oder fehlende fachschulische Ausbildungsangebote (z. B. in Niedersachsen; vgl. hierzu ausführlich Reucker, 2016) zu nennen. Vor allem in den Berliner Einrichtungen wurden die strukturellen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Quereinsteiger\_innen als belastend erlebt. Denn gerade für Quereinsteiger\_innen im ersten Ausbildungsjahr gilt, dass eine gute Anleitung unverzichtbar ist. Sie ist aber (bisher) keine Regelaufgabe von Kindertageseinrichtungen, sondern eine zusätzliche Aufgabe, die zu diesem Zeitpunkt (nicht nur) in Berlin nicht bezahlt wurde (vgl. Koordinationsstelle Chance Quereinstieg / Männer in Kitas, 2017; Kratz & Stadler, 2015).

Während die strukturellen Zugangs- und Verbleibhindernisse die Reichweite der Projektarbeit einer Praxismentor\_in<sup>3</sup> übertreffen, befassten sich die Schwerpunkt 3-Einrichtungen<sup>4</sup> mit den hier beschriebenen individuellen Zugangs- und Verbleibhindernissen. Aber auch die Bearbeitung der individuellen Zugangs- und Verbleibhindernisse ist anspruchsvoll. So fehlt es oft an einem ressourcenorientierten Blick. Beispielsweise ist aus der Fachliteratur bekannt, dass (früh-)pädagogische Fachkräfte bzw. auch angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte mit einem so genannten Migrationshintergrund häufig die Rolle eines Kulturvermittlers übernehmen ohne entsprechende Wahrnehmung oder gar Wertschätzung. (vgl. insbesondere Akbas & Leiprecht, 2015a,b). Stattdessen – so auch die Erfahrung im Bundesprogramm „Lernort Praxis“ - werden häufig vermeintlich negative Konsequenzen eines nicht perfekten Sprach- und Schriftdeutsch thematisiert.

*L: „Stimmt, habe ich noch gar nicht darüber nachgedacht die Kompetenz Spanisch zu sprechen hervorzuheben oder unterschiedliche Wertigkeit der Sprachen, wie Türkisch oder Englisch.“ (Aus einem Interview, das im Rahmen des Bundesprogramms mit einer beteiligten Leitung geführt wurde.)*

*PA: „Ich bin noch nie auf die Idee gekommen, sage ich mal, weil unsere C. kam ja aus Peru, also die spricht ja spanisch, doch sicher, sie hat mal ein spanisches Lied gesungen, aber ich selber bin jetzt auch nicht auf die Idee gekommen zu sagen, Mensch, sprich doch mal mit denen Spanisch. Das was ich jetzt auf Deutsch sage, das übersetz doch mal auf Spanisch. Da bin ich gar nicht auf die Idee gekommen. Aber sie selber auch nicht. Also, es war ihr jetzt auch nicht ein Bedürfnis zu sagen, aber ich würde es gern mal einbringen oder so.“ (Aus einem Interview, das im Rahmen des Bundesprogramms mit einer beteiligten Praxisanleiterin geführt wurde.)*

Ein Thema, das in diesem Zusammenhang die meisten Praxismentor\_innen und Leitungen beschäftigt hat, ist die Frage, wie mit (angehenden) (früh-)pädagogischen Fachkräften umgehen, die die deutsche Sprache nicht bzw. nicht gut genug beherrschen. Problematisch ist in diesem Zusammenhang, dass es auch den Fachschulen oftmals an geeigneten Konzepten und Zeitressourcen mangelt, deutsche Sprachkompetenzen verstärkt an diese Personengruppe zu vermitteln.

<sup>3</sup> Im Rahmen des Bundesprogramms „Lernort Praxis“ wurde eine halbe Funktionsstelle, die der Praxismentorin bzw. des Praxismentors, in den teilnehmenden Projekten gefördert. Die Praxismentorinnen und Praxismentoren waren in einer Kindertageseinrichtung oder einem (trägerübergreifenden) Einrichtungsverbund (mit bis zu vier Kindertageseinrichtungen) tätig. Deren Aufgabe lag vor allem darin, den Lernort Praxis gemeinsam mit der Leitung und den Teams der jeweiligen Kindertageseinrichtung zu entwickeln.

<sup>4</sup> Im Bundesprogramm „Lernort Praxis“ konnten die geförderten Projekte aus drei inhaltlichen Schwerpunkten wählen: Schwerpunkt 1: Qualifizierung im Bereich Praxisanleitung und Anleitungskonzeptionen, Schwerpunkt 2: Verstärkung der Kooperation der Lernorte, Schwerpunkt 3: Erschließung und Bindung bisher unterrepräsentierter Personengruppen als Fachkräfte.

Hierzu fanden sich bei den am Bundesprogramm beteiligten Akteuren unterschiedliche Einstellungen und Umgangsweisen. Von großem Unterstützungswillen und eher die Vorteile heterogener Teams betonend, bis hin zu gar keiner Unterstützung und eher die Nachteile betonend.

Ein Beispiel mit großen Unterstützungswillen

*PM: „Ich möchte das absolut unterstützen, (...) bringen ja auch Kompetenzen mit diese Leute, die ich auch brauche. Ich möchte die also haben, aber habe dann auch den Anspruch wegen Sprachförderung, dass sie Deutsch können und dann möchte ich ihnen helfen, dass sie das können. Also, was brauchen diese Leute? An der Frage hänge ich, um da im Vorfeld vielleicht auch ...mein Gott, wenn die das erste Jahr bei mir schon arbeiten, auch das wäre nicht das Problem. Aber auf Dauer gesehen, möchte ich eigentlich, dass sie im Vorfeld die Möglichkeit haben, so weit Deutsch zu lernen, das sie zumindest in Sprache das richtig machen. Wie gesagt, Artikel richtig, Grammatik, diese Dinge. Ob sie dann perfekt schreiben können, das wäre mir überhaupt nicht wichtig. Da kann man drüber reden.“ (Aus einem Interview, das im Rahmen des Bundesprogramms mit einer beteiligten Praxismentorin geführt wurde.)*

Ein Beispiel für wenig Unterstützung

*PM: „Nach 15 Jahren sollte es doch mal klappen. Wenn ich mir vorstelle, sie ist ausgebildete Erzieherin und kommt mit den Eltern ins Gespräch bzw. schreibt für die Eltern Aushänge, da denken die Eltern doch sicher, jetzt ist sie schon seit 15 Jahren in Deutschland.“*

Auch wenn diese Haltung im späteren Verlauf des Gesprächs relativiert wurde.

*PM: „Vielleicht sollte ich umdenken und nicht alle über einen Kamm scheren. [...] hätte vielleicht auch eine Deutsche sein können.“ (Aus einem Interview, das im Rahmen des Bundesprogramms mit einer beteiligten Praxismentorin geführt wurde.)*

### **Diversitätsbewusste Öffnung : Gender Mainstreaming und Managing Diversity**

Im Sinne des *Gender Mainstreamings* und des *Managing Diversity* (vgl. Glossar) sowie der *interkulturellen bzw. diversitätsbewussten Öffnung* (vgl. Glossar) ist ein geschlechter- und diversitätsbewusstes Leitbild bei Einrichtungsträgern von großer Bedeutung. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Ziel erreicht werden soll, bisher unterrepräsentierte Personengruppen für die Kindertageseinrichtung zu interessieren und an sich zu binden (vgl. Cremers & Krabel, 2014; Lange, 2014). Insbesondere zur Bindung ‚neuer‘, wie auch ‚alter‘ Fachkräfte bedarf es in den Einrichtungen einer möglichst offenen und wertschätzenden Dialog-, Konflikt- und Anerkennungskultur, die Heterogenität und Diversität als Normalität und Ressource anerkennt, vorherrschende (mehrheits-gesellschaftliche) Regeln, Werte und Selbstverständlichkeiten reflexiv hinterfragt und zur Formulierung von beispielsweise Unbehagen und Kritik einlädt (vgl. ebd. Wagner, 2013). Weil die Bearbeitung von *sozialstrukturell relevanten Unterscheidungslinien* (vgl. Glossar und siehe auch den Begriff *Intersektionalität*) in der Regel emotional aufgeladen ist, sollte der

Gefördert vom:

Träger und die Einrichtung idealerweise einen ‚geschützten Rahmen‘ bieten (z. B. im Rahmen einer Supervision) bzw. entwickeln (z. B. im Rahmen einer systematischen Qualitätsentwicklung), um beispielsweise Vorbehalte, Stereotype und diskriminierende Zuschreibungen reflexiv und professionell auf den Ebenen der Praxisanleitung, der Interaktion mit Kindern, der Zusammenarbeit mit Eltern und der Zusammenarbeit im Team bearbeiten zu können (vgl. Cremers & Krabel, 2014; Lange, 2014; Wagner, 2013).

Neben der grundsätzlichen Befürwortung einer *interkulturellen bzw. diversitätsbewussten Öffnung* - die folgerichtig mit einer zunehmenden Heterogenität der Fachkräfte einhergeht – bedürfen die Akteur\_innen des Lernort Praxis darüber hinaus einer Qualifikation im Bereich der beruflichen Bildung heterogener Personengruppen. Einerseits gilt die Anforderung, Differenz beispielsweise in Bezug auf Männer oder Menschen mit Migrationshintergrund nicht unnötigerweise zuzuschreiben bzw. durch Stereotype, Vorurteile und diskriminierende Äußerungen erst herzustellen (vgl. die Begriffe *Kulturalisierung, undoing identity sowie die Begriffe Genderkonstruktion, Genderdekonstruktion doing gender, undoing gender & Heteronormativität* im Glossar). Andererseits gilt es aber Differenz wahrzunehmen und ggf. zu benennen, wie z. B. in Bezug auf den *Generalverdacht gegenüber Männern in Kitas* oder einem spezifischen Wissen aufgrund bestimmter Erfahrungen, wie z. B. bestimmte Sprach- und Kulturkenntnisse. Dieses Wissen kann dann auch mit dem Einverständnis aller Beteiligten ggf. als Ressource genutzt werden. **Zu betonen gilt aber:** Im Vermittlungsprozess von Bildung geht es „nicht nur um Können und Wissen, sondern – allem voran – um eine Differenzierung von Wahrnehmung in allen Bereichen; denn, was man nicht wahrnimmt, kann man nicht denken“ (Schäfer, 2005, S. 8).

Ein geschlechter- und diversitätsbewusstes Leitbild ist zudem für den Anleitungsprozess in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern sehr wichtig, da Gender und Diversity-Kompetenzen als Schlüsselkompetenzen in der frühkindlichen Bildung & Erziehung gelten und Heterogenität den curricularen „Ausgangspunkt für die Planung pädagogischer Prozesse“ bildet (vgl. Länderübergreifender Lehrplan, 2012, S. 4). In der Fachwelt wird davon ausgegangen, dass sich die Sichtweisen (Haltungen / Orientierungen) der Mitarbeiter\_innen auch in der pädagogischen Praxis widerspiegeln. „Wo etwa die Annahme einer rigiden Zweigeschlechtlichkeit das Denken und die Wahrnehmung der Mitarbeiter\_innen strukturiert, wird sie auf das pädagogische Handeln zurückwirken.“ (Meyer, 2008, S. 37; zit. nach Czollek et al., 2009, S. 43). Es bedarf also entsprechender Lernsituationen und Lehr- Lern- Arrangements, um die Anleitung der pädagogischen Arbeit mit den Kindern professionell und diversitätsbewusst zu gestalten. Wünschenswert wäre in diesem Kontext eine gut abgestimmte Verzahnung der beiden Lernorte (Hoch-)Schule und Kindertageseinrichtung (Lernortkooperation), um curricular zu vermittelnde Ausbildungsinhalte mit einem forschenden Lernen, Beobachten, Dokumentieren und Analysieren in der Kindertageseinrichtung zu verbinden.

Vor dem hier beschriebenen Hintergrund ist es selbstverständlich, dass ein geschlechter- und diversitätsbewusster Lernort Praxis nicht mit einer Weiterbildung zu erreichen ist, die sich mit sechs Zeitstunden an Akteur\_innen der Praxisanleitung richtet. Vielmehr kann es nur darum gehen, für die Erfordernisse eines geschlechter- und diversitätsbewussten Lernorts Praxis zu werben und für eine weitergehende und vertiefende Bearbeitung zu inspirieren. **Denn:** Es gilt für einen geschlechter- und diversitätsbewussten Lernort Praxis das Gleiche, was Petra Wagner im ‚Handbuch Inklusion‘ zur Implementation des Ansatzes der *vorurteilsbewussten Pädagogik* (vgl. Glossar) formuliert hat: „Ein inklusives Praxiskonzept zu realisieren ist

- langwierig, weil sowohl das individuelle als auch das institutionelle Lernen rund um Inklusion / Exklusion lange dauert und ohne Qualitätseinbußen nicht zu beschleunigen ist;
- kooperativ, denn zu Einsichten und Erkenntnissen kommt man nicht für sich alleine, sondern es bedarf eines Teams als Lerngemeinschaft, dass seine eigene Praxis kritisch erforscht;
- anspruchsvoll, weil es keine Rezepte gibt, sondern Ziele und Prinzipien systematisch auf den eigenen Kontext bezogen werden müssen;
- aufwendig, weil notwendigerweise mehrere Verantwortungsebenen einzubinden sind
- mit Kosten verbunden, denn es verlangt neben inklusiver Strukturen im Bildungssystem eine kontinuierliche Investition in Fortbildung und fachliche Begleitung und damit in die Ermöglichung kontinuierlicher Selbst- und Praxisreflexion der pädagogischen Fachkräfte“ (Wagner, 2013, S. 23).

Durchgängiges Ziel der Weiterbildung – bzw. besser- einer systematischen Qualitätsentwicklung zu einem geschlechter- und diversitätsbewussten Lernort Praxis sollte „die Kombination von nicht-stereotyper Lernumgebung mit dem expliziten Ansprechen von Unterschieden und dem verlässlichen Intervenieren bei Einseitigkeiten und Diskriminierung“ (Wagner, 2013, S. 26; zit. nach Mac Naughton, 2006, S. 3) sein. Aus diesem Grund sollte der geschlechter- und diversitätsbewusste Lernort Praxis auch in den anderen Arbeitskreisen – im Sinne einer Querschnittsaufgabe - thematisch bearbeitet werden.

## Glossar

# für eine geschlechter- und diversitätssensible Kindertageseinrichtung

Die im Folgenden aufgeführten Definitionen, Beschreibungen und Inhalte sind mehrheitlich dem **Lehrbuch Gender und Queer – Grundlagen, Methoden und Praxisfelder** von Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach entnommen und von uns als Glossar zusammengestellt worden. Das Buch ist 2009 im Juventa Verlag Weinheim und München erschienen. Darüber hinaus sind weitere Definitionen, Beschreibungen und Inhalte weiteren Veröffentlichungen entnommen worden, die im Text entsprechend gekennzeichnet und in der Literaturliste angegeben sind.

### Intersektionalität

Intersektionalität bezieht sich auf das breite Feld der Überschneidungen von Diskriminierungs- und Gewaltformen in Bezug auf alle Diversitykategorien, sowie auf die Idee, dass z. B. Sexismus als Diskriminierung aufgrund von Geschlechterzugehörigkeiten, Gemeinsamkeiten und Anschlusspunkte mit (...) anderen Diskriminierungsformen und –strukturen aufweist (Czollek et al., 2009, S. 40).

### Gender

Der Begriff meint das kulturell-gesellschaftlich konstruierte Geschlecht, Geschlechterrolle und –funktionen. Er wurde im Deutschsprachigen beibehalten, weil durch die mit ihm einhergehende Unterscheidungsmöglichkeit von Sex und Gender eine Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht und dem sozialen, gesellschaftlich-kulturell hergestellten Geschlecht getroffen werden konnte (Czollek et al., 2009, S. 17).

### Genderkonstruktion

Die Konstruktion von Gender bedeutet die gesellschaftlich-kulturelle Herstellung bestimmter Rollen, Rollenbilder und Funktionen von Frauen und Männern. Es geht um die Erzeugung bzw. Herstellung von bestimmten Bedeutungen und Klassifikationen der Geschlechter sowie um bestimmte Zuordnungen und Zuweisungen der Geschlechter ‚Mann und Frau‘ und um die Bestimmung ihres Verhältnisses (Czollek et al., 2009, S. 21).

## Genderdekonstruktion

Die Auffassung, dass Gender konstruiert ist, bedeutet, dass Geschlecht und die Rolle der Geschlechter variabel und veränderbar sind und damit auch die Beziehung der Geschlechter, die keiner stereotypen Form aus ‚natürlichen‘ Gründen folgt: Männer können dieselben Funktionen und Rollen einnehmen wie Frauen und umgekehrt. Genderdekonstruktion meint stereotype Auffassungen von Gender zu verschieben, zu transformieren, mehrere Variablen aufzuzeigen (Czollek et al., 2009, S. 17).

## Doing Gender

Doing Gender, das sind die permanenten (alltäglichen Herv. d. A.) Interaktionen der Ein- und Anpassung von Menschen in zweigeschlechtliche, heteronormative, durch Auf- und Abwertung strukturierte, hierarchische Verhältnisse (...). (Czollek et al., 2009, S. 24).

Da wo Geschlecht ins Spiel kommt, können wir davon ausgehen, dass Frauen oder Männer weniger unterdrückt werden, weil sie Frauen oder Männer sind, sondern weil sie Frauen oder Männer sein sollen (Czollek et al., 2009, S. 72, vgl. nach Orme, 2001).

## Undoing Gender

Undoing Gender bezeichnet eine Praxis, die Zuschreibung stereotyper Geschlechterrollen zu erkennen, zu problematisieren und schließlich zu dekonstruieren versucht (Czollek et al., 2009, S.193).

## Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine gesetzliche Verankerung und zielt darauf ab, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzuheben und auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen hinzuwirken. Die Berücksichtigung und Implementierung von Gender Mainstreaming wird dabei als Querschnittsaufgabe verstanden (Czollek et al., 2009, S. 87).

## Gender Studies

Gender Studies sind interdisziplinäre Studien bzw. transdisziplinäre Studien, die Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in den Mittelpunkt ihrer Forschung stellen. Dabei gehen sie von Geschlecht (Gender) als kulturelle Konstruktion von Sexualität und nicht als biologisches Geschlecht (Sex) aus. Ihre Analysen sind vielfältig, u. a. zur sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen (Czollek et al., 2009, S. 18).

## Kritische Männerforschung

Kritische Männerforschung ist eine Theorierichtung, die im Rahmen von Gender Studies und oftmals auch im Kontext von Feminismus steht. Sie forscht u. a. über Männlichkeitskonstruktionen und Erfahrungen von Männern in historischer und soziokultureller Perspektive mit dem Ziel der Gleichstellung und Emanzipation der Geschlechter (Czollek et al., 2009, S. 27).

## Queer Studies bzw. Queer Theory

Queer Studies erweitern den Begriff Gender (Mann, Frau) hin zur Vielfältigkeit von Genderformen (Intergeschlechtliche, Transgender etc.) und gelten als Ansatz der Infragestellung von festgelegten, stereotypen Identitäten mit der Zielsetzung der gleichen Möglichkeiten und gleichberechtigten Partizipation an gesellschaftlichen (d. h. sozialen, materiellen, politischen, kulturellen ...) Ressourcen für queere Menschen. In ihrer pluralen Richtung vertreten sie den intersektionalen Ansatz (Czollek et al., 2009, S. 34).

## Sex

Sex wird als biologisches Geschlecht verstanden. Während es in den Gender Studies als biologische Gegebenheit aufgefasst wird, zeigen Queer Studies Sex wie Gender als kulturell-gesellschaftlich konstruiert (Czollek et al., 2009, S. 22).

## Queerfeminismus

Mit 'queerfeministisch' werden jene Ansätze bezeichnet, die sich sowohl auf feministische Theorien und Feminismus als auch auf Queer Studies beziehen und beides miteinander verbinden (Czollek et al., 2009, S. 35).

## Heteronormativität

Mit Heteronormativität wird ein binäres Geschlechtersystem beschrieben, in dem zwei Geschlechter (Mann / Frau) als Norm anerkannt werden und Gender mit Geschlechteridentität, Geschlechterrolle und sexueller Orientierung gleichgesetzt wird. Heteronormativität bestimmt, was als ‚normale‘ Sexualität gilt und ist gleichzeitig Bestandteil von gesellschaftlich verankerten und von Vielen verinnerlichten Normen und Vorstellungen über Geschlecht, Körper, Familie, Identität u. a. (Czollek et al., 2009, S. 37).

## Heterosexismus

Heterosexismus ist ein Denk- und Verhaltenssystem, das Heterosexualität als die einzig ‚normale‘ Form sexueller Orientierung und Beziehung fest schreibt. Dabei werden andere Identitäten, Verhaltensweisen oder Beziehungen, die dieser Norm nicht entsprechen, als abweichend dargestellt, verleugnet oder als krank stigmatisiert (Czollek et al., 2009, S. 127).

## Homophobie

Homophobie bezeichnet die Feindseligkeit gegen Lesben und schwule (Czollek et al., 2009, S. 17).

## Intergeschlechtlich

Als Intergeschlechtlich bezeichnen sich Menschen, deren Körper männliche und weibliche (sichtbare und nichtsichtbare) Geschlechtsmerkmale aufweist.

## Transgender

Als Transgender bezeichnen sich Menschen, die ihre Geschlechtsidentität jenseits binärer Geschlechterordnung (Frau / Mann) leben. Sie nähern sich zuweilen über hormonelle Behandlung oder Operationen dem jeweils anderen Geschlecht an. Transgender wird aber auch als Oberbegriff für Menschen verstanden, für die das gleiche Geschlecht keine zwingende Folge des bei Geburt zugewiesenen Geschlechts ist (Czollek et al., 2009, S. 36).

## Transident

Als Transidentitäten bzw. Transidente bezeichnen sich Menschen, die sich mit dem ‚Gegengeschlecht‘ des ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlechts identifizieren, ohne notwendigerweise ihren Körper mittels Hormonen Operationen zu verändern (Czollek et al., 2009, S. 180).

## Cisgender

Als Cisgender werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

## Diversity

Diversity meint Vielfalt, Heterogenität, Unterschiedlichkeit und bezieht sich in den Konzeptionen auf die Diversitäten von Menschen (Czollek et al., 2009, S. 61).

## Diversity Studies

Diversity Studies setzen sich mit der Vielfalt von Menschen auseinander und forcieren die Anerkennung der Vielfalt und Verschiedenheit unter Menschen mit der Zielsetzung, dass Institutionen die Pluralität von Menschen in einer Gesellschaft widerspiegeln. Anders als im Diversity Managing als Konzept in Unternehmen der Wirtschaft, steht hier nicht die Profitmaximierung im Zentrum, sondern Social Justice. Diversity Studies erweitern in ihren Gesellschaftsanalysen die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgezeigten Diskriminierungskategorien (Czollek et al., 2009, S. 62).

## Diversity Kategorien

Geschlecht / Gender, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Alter, kulturelle Herkunft, „Behinderung“, Klasse und vieles mehr gelten als Diversity Kategorien bzw. gesellschaftliche Regulativa, aufgrund derer Menschen in positiver oder negativer Weise bestimmt werden, an gesellschaftlichen (ökonomischen, sozialen, kulturellen, institutionellen etc.) Ressourcen teilnehmen zu können oder ausgegrenzt zu werden (Czollek et al., 2009, S. 80).

## Interkulturelle Öffnung

Unter interkultureller Öffnung wird das Anliegen und die Forderung verstanden, soziale Dienste für Menschen in Bezug auf die Nutzer\_innen von sozialer Arbeit als auch auf die Mitarbeitenden zu öffnen, die Angehörige ethnischer Minderheiten sind (Czollek et al., 2009, S. 59)-

## Diversitätsbewusste Öffnung

Bezieht sich auf den Schwerpunkt 3 im Bundesprogramm ‚Lernort Praxis‘ und meint die bisher unterrepräsentierten Personengruppen im Berufsfeld ‚Kindertagesstätte‘.

## Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu agieren; sie wird durch bestimmte Einstellungen, emotionale Aspekte, (inter-)kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie allgemeine Reflexionskompetenz befördert (Boecker & Ulama, 2008).

## Managing Diversity

Während sich Interkulturelle Öffnung auf Zuschreibungsmuster und Identitätskategorien wie Kultur, Ethnie, Nation, Religion und Sprache konzentriert, wird Managing Diversity weiter gefasst und es kommen sexuelle Orientierung, Geschlecht, Behinderung, soziale Klasse etc. hinzu. In beiden Fällen wird interkulturelle Kompetenz sowohl als eine Kompetenz gesehen, die die Mitarbeitenden entwickeln (sollen) und die durch Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung unterstützt werden kann, als auch als eine Kompetenz, die in der Organisation verankert sein und auch als Leitungsaufgabe verstanden werden muss (Zielsetzung, Selbstverständnis, Angebot, Zugang, Mittel, Materialien, Personalstruktur usw.) (Akbaş & Leiprecht, 2015, S. 25).

## Inklusion

Mit Inklusion ist hier der ‚erweiterte Inklusionsbegriff‘ gemeint. Mit ‚erweiterter Inklusion‘ ist das Einbeziehen pluraler Dimensionen von Heterogenität gemeint. Kersten Reich (2012) beschreibt in seinem Buch „Inklusion und Bildungsgerechtigkeit“ fünf notwendige Standards der Inklusion: 1. Ethnokulturelle Gerechtigkeit ausüben und Antirassismus stärken; 2. Geschlechtergerechtigkeit herstellen und Sexismus ausschließen; 3. Diversität in den sozialen Lebensformen zulassen und Diskriminierung in den sexuellen Orientierungen verhindern; 4. Sozio-ökonomische Chancengerechtigkeit erweitern; 5. Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen herstellen. Annedore Prengel und Friederike Heinzl (2012) sprechen in ihrem Artikel „Heterogenität als Grundbegriff inklusiver Pädagogik“ davon, dass Inklusiv Pädagogik „sich – wie kein anderer pädagogischer Ansatz – dadurch aus[-zeichnet], dass sie uneingeschränkt dem Modell der heterogenen Lerngruppe verpflichtet ist.“

## Kulturalisierung

Meint, das soziale Problemlagen und Schwierigkeiten von Migant\_innen vor deren angenommenen kulturellen Hintergründen gesehen werden und nicht in ihrer Vieldimensionalität (Czollek et al., 2009, S. 181).

## Undoing Identity

Undoing Identity meint, Menschen nicht auf bestimmte Merkmale, Verhaltensweisen oder Zugänge verallgemeinernd festzuschreiben, sondern diese Zuschreibungen zu dekonstruieren (Czollek et al., 2009, S. 41).

## Literatur

- Akbaş, B. & Leiprecht, R. (2015a). Auf der Suche nach Erklärungen für die geringe Repräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund im frühpädagogischen Berufsfeld. Ergebnisse einer Befragung an Kindertagesstätten, Berufsfachschulen und Fachakademien. In B. Ö. Otyyamaz & Y. Karakaşoğlu (Hrsg.), *Frühkindliche Erziehung und Bildung in der Migrationsgesellschaft* (S. 207-224). Wiesbaden: Springer VS.
- Akbaş, B. & Leiprecht, R. (2015b). *Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten*. Oldenburg: BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Boecker, M. & Ulama, L. (2008). *Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert*. Bertelsmann Stiftung und Fondazione Cariplo. Zugriff am 16.10.2016 unter [http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms\\_bst\\_dms\\_30236\\_30237\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf).
- Cremers, M. & Krabel, J. (2014). Heterogene Teams: Bestandsaufnahme zu Chancen, Teamdynamiken und möglichen Konfliktlinien. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), *Geschlechtersensibel pädagogisch arbeiten in Kindertagesstätten – Forschungsergebnisse und Praxisempfehlungen. Handreichung für die Praxis* (S. 49-63). Berlin: Katholische Hochschule für Sozialwesen. Zugriff am 27.05.2016 unter [http://mika.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/08\\_Broschuere\\_Geschlechtersensibel\\_paedagogisch\\_arbeiten\\_01.pdf](http://mika.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/08_Broschuere_Geschlechtersensibel_paedagogisch_arbeiten_01.pdf).
- Czollek L. C., Perko G. & Weinbach H. (2009). *Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Koordinationsstelle Chance Quereinstieg / Männer in Kitas (2017 [In Erscheinung]). *Berufsbegleitende Erzieher/innenausbildung und Quereinstieg in den Bundesländern*.
- Kratz, J. & Stadler, K. (2015). *Teilzeitmodelle in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher. Eine Befragung von Lehrkräften, Mentorinnen und Mentoren zum Verhältnis der Lernorte Schule und Praxis*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, Reihe: WiFF Studien, Band 24. München.
- Lange, R. (2014). Personalmanagement und Personalentwicklung in Kitas als geschlechterpolitisches Feld. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), *Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung. Grundlagen Praxisreflexionen und –materialien* (S. 5-12). Berlin: Katholische Hochschule für Sozialwesen.
- Länderübergreifender Lehrplan Erzieherin / Erzieher. Entwurf Stand 01.07.2012. Zugriff am 26.5.2016. Verfügbar unter <http://www.boefae.de/wp-content/uploads/2012/11/laenderuebergr-Lehrplan-Endversion.pdf>.
- Mac Naughton, G. (2006). *Respect for diversity. An international overview*. Den Haag: Bernard van Leer Foundation.
- Meyer, D. (2008). *Gender Mainstreaming als Zukunftsressource*. Zugriff am 21.06.2016. Verfügbar unter [http://www.stiftung-spi.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/veroeffentlichungen/Gender\\_Mainstreaming/meyer\\_gender\\_zukunft.pdf](http://www.stiftung-spi.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/veroeffentlichungen/Gender_Mainstreaming/meyer_gender_zukunft.pdf).
- Orme, J. (2001). *Gender and Community Care: Social Work and Social Care Perspectives*. Basingstoke: Palgrave.
- Prenzel, A. & Heinzl, F. (2012). Heterogenität als Grundbegriff inklusiver Pädagogik. *Zeitschrift für Inklusion - online.net*, 3/2012. Zugriff am 21.06.2016. Verfügbar unter <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/39/39>.

Rabe-Kleberg, U. (2003). *Gender Mainstreaming und Kindergarten*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Reich, K. (2012). *Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Standards und Regeln zur Umsetzung einer inklusiven Schule*. Weinheim: Beltz.

Reucker, A. (2016). Astrid Reucker, Praxismentorin im Bundesprogramm Lernort Praxis. Beitrag zur Beiratssitzung am 22.06.2016. Praxisbeispiel 2. In: W. Tietze (Hrsg.), *Den Lernort Praxis entwickeln. Ein Weiterbildungscurriculum*. Unveröffentlichtes Manuskript.

Schäfer, G. E. (2005). *Überlegungen zur Professionalisierung von Erzieherinnen*. Zugriff am 23.05.2016. Verfügbar unter [http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/rahmencurriculum\\_schaefer.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/rahmencurriculum_schaefer.pdf).

Wagner, P. (Hrsg.). (2013). *Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung*. Freiburg: Herder.

---

Gefördert vom:



# Erschließung und Bindung bisher unterrepräsentierter Personengruppen als Fachkräfte (Schwerpunkt 3)

Michael Cremers & Jens Krabel

Frühe Chancen – Lernort Praxis  
6. Beiratssitzung 22.06.2016

Gefördert vom:



1



## Gliederung

- Datengrundlage
- Ergebnisdarstellung
  - Die Bearbeitung des Schwerpunkt 3 im Bundesprogramm „Lernort Praxis“ – Besonderheiten und Schwierigkeiten
  - Herausforderungen, Barrieren und Strategien hinsichtlich der Bearbeitung des Schwerpunkt 3

Gefördert vom:



2



## (Bisherige) Datengrundlage



Gefördert von:

## (Bisherige) Datengrundlage

- Projektanträge, Dokumente und Websites
- 32 (transkribierte) Interviews bzw. protokollierte (Leitfaden-gestützte) Gespräche mit Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen im Rahmen von Vorort-Besuchen
- Telefonprotokolle mit Praxismentor\*innen
- Gruppendiskussion mit Praxismentorinnen und Kita-Leitungen aus dem Berliner Arbeitskreis zum Schwerpunkt 3
- Dokumentationen dreier Austauschtreffen mit Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen aus dem Schwerpunkt 3
- Jeweils drei transkribierte Gruppeninterviews mit angehenden frühpädagogischen Fachkräften und Praxisanleiter\*innen
- Dokumentationen von 15 PädQUIS Arbeitskreisen (Modul 8) zum geschlechter- und diversitätsbewussten Lernort Praxis

Gefördert von:

## Ergebnisdarstellung

### Besonderheiten und Schwierigkeiten der Bearbeitung des Schwerpunkt 3



Gefördert vom:

## Ergebnisdarstellung

### Besonderheiten und Schwierigkeiten der Bearbeitung

- Vielfältige Ziele, Aktivitäten und Indikatoren
- Ziel(in)kongruenz zwischen Antragssteller\*innen und Projektakteur\*innen
- Verzögerte Beschäftigung mit dem Schwerpunkt 3
- (Anfängliche) Widerstände seitens der Kita-Leitungen und Praxisanleiter\*innen
- Fehlende Partizipation erschwert Projekterfolg

Gefördert vom:

## Ergebnisdarstellung

### Herausforderungen, Barrieren und Strategien hinsichtlich der Bearbeitung des Schwerpunkts 3



Gefördert vom:

## Ergebnisdarstellung

### Herausforderungen, Barrieren und Strategien

#### Vorab:

- Grundsätzlich positive Einstellungen gegenüber bisher unterrepräsentierten Personengruppen

#### Aber:

- Vereinzelt scheinen Vorbehalte bei den Interviewten auf

Gefördert vom:

# Ergebnisdarstellung



## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- Angehende frühpädagogische Fachkräfte bzw. Fachkräfte mit Migrationshintergrund
  - Kein bzw. geringer Anteil von Bewerber\*innen mit Migrationshintergrund
  - Schwierige Anerkennungsverfahren
  - Katholische und evangelische Träger stellen (teilweise) keine muslimischen Fachkräfte ein
  - Diskriminierende und kulturalisierende Einstellungen
  - Fehlende Willkommens- und Anerkennungskultur
  - Brennpunktthema „Deutsche Sprache und Sprachförderung“

Gefördert vom:



9



# Ergebnisdarstellung



## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- Strategien und Umgang
  - Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen sensibilisieren sich fürs Thema und bilden sich selbst weiter
  - Verankerung von Elementen einer Willkommens- und Anerkennungskultur
  - Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen unterstützen angehende frühpädagogische Fachkräfte bei Sprachschwierigkeiten (teilweise „ehrenamtlich“).
- Aber auch:
  - Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen sehen teilweise keinen Handlungsbedarf und/oder sind überfordert

Gefördert vom:



10



# Ergebnisdarstellung



## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- (Fachfremder) Quereinstieg
  - Die grundsätzlich positive Einstellung gegenüber Quereinsteiger\*innen kann aufgrund der höheren Arbeitsbelastung durch die 100%ige Anrechnung ins Negative kippen
  - Ausbildungsstatus geht teilweise verloren (und Reflexionsgespräche werden nicht bzw. unregelmäßig durchgeführt)
  - Erschwerte Kooperationsabsprachen mit Fachschulen
  - Teilweise Konflikte zwischen jüngeren Praxisanleiter\*innen und älteren berufserfahrenen (fachfremden) Quereinsteiger\*innen
  - Das erste nicht entlohnte Ausbildungsjahr zum/zur Sozialassistent\*in NI, SH und ST erschwert bzw. verunmöglicht potenziellen Berufswwechsler\*innen den Quereinstieg

Gefördert vom:



11



# Ergebnisdarstellung



## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- Strategien und Umgang
  - Einstellung von *praxiserfahrenen* berufsbegleitenden angehenden frühpädagogischen Fachkräften
  - Sensibilisierung für Ausbildungsstatus berufsbegleitender angehender frühpädagogischer Fachkräfte
  - Moderation und Coaching für angehende frühpädagogische Fachkräfte und Teams
  - Beratung für Quereinsteigsinteressierte
  - (Mindest)Absprachen mit Fachschulen
  - Vergütung des ersten Ausbildungsjahrs zum/zur Sozialassistent\*in

Gefördert vom:



12



# Ergebnisdarstellung

## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- Männliche angehende frühpädagogische bzw. ausgebildete Fachkräfte
  - Kein bzw. geringer Anteil männlicher Bewerber
  - Vorbehalte bei Fachkräften und Eltern
  - Besondere Regelungen für männliche angehende frühpädagogische bzw. ausgebildete Fachkräfte
  - Verunsicherungen bei männlichen angehenden frühpädagogischen bzw. ausgebildeten Fachkräften
  - Geschlechterstereotype Arbeitsteilung



Gefördert vom:



13



# Ergebnisdarstellung

## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- Strategien und Umgang
  - Sichtbarkeit
  - Berufsorientierungsmaßnahmen
  - Generelle Einladung zu Vorstellungsgesprächen
  - Initialzündung durch erste männliche angehende frühpädagogische Fachkraft
  - ‚Mund zu Mund - Propaganda‘
  - Willkommens- und Anerkennungskultur
  - Informationsveranstaltungen und Flyer (in und für Fachschulen)
  - Thematische Arbeitskreise
  - Thematische Reflexionsräume
- Aber auch:
  - Explizite Dethematisierung und Nicht-Besonderung (De-Gendering)

Gefördert vom:



14



# Ergebnisdarstellung

## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- Geschlechter- und diversitätsbewusster Lernort Praxis
  - Rollenunklarheit und –unsicherheit bei Praxismentor\*innen
  - Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen bewegen sich im Spannungsverhältnis von „Differenzfixierung und –blindheit“
  - Geschlechterstereotype und kulturalisierende Vorstellungen und entsprechende Qualifizierungsbedarfe bei allen Beteiligten (inklusive Fachschulen)
  - „Auslagerung“ der Thematisierung des geschlechter- und diversitätsbewussten Lernort Praxis in die PädQUIS Arbeitskreise (Modul 8)



Gefördert vom:



15



# Ergebnisdarstellung

## Herausforderungen, Barrieren und Strategien

- Strategien und Umgang
  - Offenheit für Arbeits- und Reflexionsmaterialien der Koordinationsstelle, aber auch für diversitätsbezogene Interventionen („der Stachel im Fleisch“)
  - Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen initiieren Reflexionsräume (Kita, Fachschulen)
  - Praxismentor\*innen und Kita-Leitungen initiieren Weiterbildungsangebote



Gefördert vom:



16



# Erschließung und Bindung bisher unterrepräsentierter Personengruppen als Fachkräfte (Schwerpunkt 3)

Michael Cremers & Jens Krabel

Frühe Chancen – Lernort Praxis  
6. Beiratssitzung 22.06.2016

---

Gefördert vom:



17



## Kompetenzanforderung

---

**„Die Mentorin / der Mentor ...  
reflektiert ihre eigene Herkunft, sowie ihre  
Kultur, Religion und Lebensgewohnheiten  
und ist sich bewusst, wie diese ihr  
alltägliches Handeln beeinflussen können.“**

(Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2014). *Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe Mentorin bzw. Mentor am Lernort Praxis. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 8. S. 135.)

Gefördert vom:

## Kompetenzanforderung

---

**„Die Mentorin / der Mentor ...  
reflektiert die eigenen Tendenzen,  
Personen aufgrund bestimmter Merkmale  
zu stereotypisieren und zu kategorisieren.“**

(Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2014). *Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe Mentorin bzw. Mentor am Lernort Praxis. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 8. S. 135.)

Gefördert vom:



## Reflexion der Transferaufgabe 3

---

### Worum geht es?

Austausch und Reflexion der Teilnehmenden zur Netzwerkanalyse ihres Lernorts Praxis samt graphischer und tabellarischer Aufbereitung.

### Durchführung

Die Netzwerkkarten werden wie in einem Museum aufgehängt bzw. ausgestellt. Gehen Sie dann durch das „Museum“ und betrachten Sie die Produkte der Transferaufgabe der anderen Tandems. Die einzelnen Netzwerkkarten werden nicht weiter erklärt bzw. erläutert.

Die Kursleitung eröffnet die Runde der Anmerkungen und Fragen und moderiert diesen Schritt, in dem sie zum Beispiel fragt:

- „Wollen Sie zu einer der Analysen etwas hinterfragen? Was?“
- „Gibt es aus Ihrer Sicht deutliche Gemeinsamkeiten? Welche?“
- „Nehmen Sie Unterschiede wahr? Welche?“

Abschließend wird im Plenum diskutiert und auf Flipchart-Papier festgehalten:

- „Welches Fazit ziehen Sie aus dieser Transferaufgabe für den Lernort Praxis und zu Ihrer Rolle als Einrichtungsleitung oder Praxisanleiter\_in bzw. praxiskoordinierende Fachkraft?“

# Fallbeispiele

---

## Worum geht es?

Die Arbeit mit konkreten Praxisfällen oder so genannten Dilemma-Situationen aus der alltäglichen Kita-Praxis sind sehr gut zur Reflexion von Gender- & Diversitythemen geeignet. Diese können beispielsweise von angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften gesammelt werden und in einem Reflexionsgespräch mit dem oder der Praxisanleiter\_in bearbeitet werden. Die Analyse und Reflektion „ermöglicht in besonderer Weise die notwendige Transformation von Wissen und Erfahrung in reflektiertes Erfahrungswissen, welches wiederum den pädagogischen Fachkräften ermöglicht, nicht auf vermeintlich sicheres „Rezeptwissen“ zurückzugreifen, sondern jeweils neu fall- und situationsadäquat zu agieren und das eigene pädagogische Handeln sowohl grundsätzlich als auch situativ und fallbezogen zu begründen“ (Fröhlich-Gildhoff, K., Nentwig-Gesemann, I. & Pietsch, S. (2014). Kompetenzen einschätzen und Feedback kompetenzbasiert formulieren. In Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), *Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen. Grundlagen für die Frühpädagogik*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe „Kompetenzprofil Weiterbildner/in“. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 7. S. 131).

**Die im Folgenden verwendeten Beispiele sind den Interviews entnommen, die im Rahmen der formativen Evaluation der beteiligten Schwerpunkt-3-Einrichtungen durchgeführt wurden.**

### Beispiel 1:

Ein Mädchen (3,5 Jahre) weigerte sich, sich von einem Praktikanten (20 Jahre) das Hemd in den Schlüpfen stecken zu lassen. Er ließ das Mädchen gehen. Die Erzieherin der Gruppe und weitere Erzieherinnen ärgerten sich darüber, dass der Praktikant das Mädchen so „unordentlich“ aus dem Waschraum gehen ließ.

## Durchführung

### Analyse

- Wie würden Sie die beschriebene Situation deuten?
- Warum handelt der Praktikant so, wie er es tut?
- Warum reagieren die Erzieherinnen so, wie Sie es tun?
- Sind mehrere Deutungen der Situation möglich? Wenn ja, welche?

### Diskussion im Plenum

- Was bedeutet das für eine **diversitätssensible** Praxisanleitung?

**Beispiel 2:**

Eine Kita-Gruppe macht einen Ausflug zu einem Abenteuerspielplatz. Die praxiskoordinierende Fachkraft beobachtet einen männlichen Praktikanten dabei, wie er einen Jungen ermuntert und dabei unterstützt, eine Kletterwand zu ersteigen. Der Junge ist stolz, als er das geschafft hat. Wenige Zeit später, sieht die Praxismentorin ein Mädchen vor derselben Kletterwand stehen, die ihren Blick nach oben gerichtet hat. Der Praktikant läuft an dem Mädchen vorbei.

**Beispiel 3:**

In einer anderen Kindertageseinrichtung ist eine Praxismentorin dabei, als in einer Kindergruppe der Geburtstag eines vier jährigen Jungen gefeiert wird. Die Praxismentorin erlebt dabei folgendes: „Also gestern hatte ein Kind Geburtstag und dann kommt ja immer bei uns der Kranz runter, wo sich die Kinder was aussuchen können. Einer der Jungs hat sich Hello-Kitty-Spielzeug ausgesucht und ein großer Teil der Kinder hat gelacht und ein paar Erzieherinnen haben auch gelacht.“

## Durchführung

### Analyse

- Wie würden Sie die beschriebenen Situationen deuten?
- Wie würden Sie sich als Praxisanleiter\_in bzw. praxiskoordinierende Fachkraft oder Einrichtungsleitung in der konkreten Situation verhalten, wenn Sie diese beobachten?
- Würden Sie weitere Schritte in Betracht ziehen?

### Diskussion im Plenum

- Was bedeutet das für eine **geschlechtersensible** Praxisanleitung?

**Beispiel 4:**

Eine Praktikantin erzählt von einer Erfahrung, die sie machte, als sie mit einem Kopftuch in der Kindertageseinrichtung arbeitete: „(W)o eine Erzieherin dann tatsächlich und meine Anleitung zu mir gesagt hat, Özlem, sag mal, könntest du nicht dein priva... deine Religion privat zu Hause bei dir ausüben und dich hier draußen anpassen? Ich bin ... das war die einzige Erfahrung, wo ich für mich tränen weinend zur Leitung gegangen bin und mich ausgeweint habe und am Ende meiner Kräfte war.“

**Beispiel 5:**

Eine Praxismentorin bekommt mit, wie eine Praxisanleiterin folgendes berichtet: „D. fällt es immer wieder schwer den Überblick zu halten. Manchmal kümmert er sich halt um zwei Kinder auch wenn um ihn herum die Hölle los ist. Da kommt halt die Mentalität des Südafrikaners durch, der auf dem Land in einer Großfamilie groß geworden ist. D. hat die Ruhe weg, der bekommt sicherlich nie einen Herzinfarkt“.

## Durchführung

### Analyse

- Wie würden Sie die beschriebenen Situationen deuten?
- Wie würden Sie sich als Praxisanleiter\_in bzw. praxiskoordinierende Fachkraft oder Einrichtungsleitung in der konkreten Situation verhalten, wenn Sie diese beobachten?
- Würden Sie weitere Schritte in Betracht ziehen?

### Diskussion im Plenum

- Was bedeutet das für eine **kultursensible** Praxisanleitung?

# Dilemma-Situationen

## Worum geht es?

Die Arbeit mit konkreten Praxisfällen oder so genannten Dilemma-Situationen aus der alltäglichen Kita-Praxis sind sehr gut zur Reflexion von Gender- & Diversitythemen geeignet. Diese können beispielsweise von angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften gesammelt werden und in einem Reflexionsgespräch mit dem oder der Praxisanleiter\_in bearbeitet werden. Die Analyse und Reflektion „ermöglicht in besonderer Weise die notwendige Transformation von Wissen und Erfahrung in reflektiertes Erfahrungswissen, welches wiederum den pädagogischen Fachkräften ermöglicht, nicht auf vermeintlich sicheres „Rezeptwissen“ zurückzugreifen, sondern jeweils neu fall- und situationsadäquat zu agieren und das eigene pädagogische Handeln sowohl grundsätzlich als auch situativ und fallbezogen zu begründen“ (Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann & Pietsch, 2014, S. 131).

## Durchführung

### Was ist eine Dilemma – Situation?

„Dilemma-Situationen, wie sie sich im pädagogischen Alltag zwangsläufig immer wieder ergeben, sind komplexe bzw. uneindeutige und herausfordernde - zum Teil auch kritische und konflikthafte – pädagogische Situationen, die nicht ohne Weiteres mit bisherigen Handlungsrouninen bewältigt werden können. Sie sind mit emotionaler Belastung, Stress oder starken Gefühlen verbunden, (...). (Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann & Pietsch, 2014, S. 134)

Fällt Ihnen eine solche Dilemma-Situation aus Ihrem eigenen pädagogischen Alltag zum Thema Diversität ein? Versuchen Sie diese Situation anhand der folgenden Schritte (vgl. Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann & Pietsch, 2014, S. 135) zu beschreiben und zu analysieren.

### (1) Beschreibung

Bitte schreiben Sie die Situation in einem ersten Schritt so detailliert wie möglich auf! Bemühen Sie sich darum, nah an der Situation zu bleiben und sie zu beschreiben!

- Wie ist der genaue Verlauf gewesen, wer hat was gemacht und / oder gesagt?
- Berücksichtigen Sie dabei die Rahmenbedingungen der Situation und die verschiedenen Beteiligten.
- Beschreiben Sie auch die Gefühle, die die Beteiligten ausgedrückt haben sowie Ihre eigenen Gefühle.
- Bitte schreiben Sie in vollständigen Sätzen! Nehmen Sie sich für diesen Arbeitsschritt 15 Minuten Zeit!

## (2) Analyse

Analysieren Sie in einem zweiten Schritt den Verlauf der Situation anhand folgender Fragestellungen: Für diesen Arbeitsschritt stehen Ihnen 25 Minuten zur Verfügung.

Gehen Sie chronologisch vor und versuchen Sie, alle Fragen zu beantworten! Wenn Sie eine Frage nicht beantworten, notieren Sie bitte kurz, warum nicht!

Bitte beantworten Sie alle Fragen in vollständigen Sätzen und so ausführlich wie möglich!

- Wie würden Sie die beschriebene Situation deuten? Warum handeln die Beteiligten in der Situation, wie Sie es tun? Welchen Sinn macht ihr jeweiliges Verhalten in der Situation?
- Wie hat sich die Situation aus der Perspektive verschiedener Beteiligter dargestellt?
- Sind mehrere Deutungen der Situation möglich? Wenn ja, welche?

Was bedeutet Ihre Analyse für die Praxisanleitung?

Quelle:

Fröhlich-Gildhoff, K., Nentwig-Gesemann, I. & Pietsch, S. (2014). Kompetenzen einschätzen und Feedback kompetenzbasiert formulieren. In Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), *Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen. Grundlagen für die Frühpädagogik*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe „Kompetenzprofil Weiterbildner/in“. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 7. S. 128 – 164.

Gefördert vom:

# Reflexionsfragen zur Willkommenskultur

---

## Worum geht es?

Kitaträger und Kindertageseinrichtungen die neue Zielgruppen ansprechen und an sich binden wollen, müssen sich in einem ersten Schritt mit der Frage beschäftigen, was eigentlich die Attraktivität des Kitaträgers und der Kindertageseinrichtung aus Sicht der umworbenen Fachkraft ausmacht. Hierzu müssen die Fach- und Führungskräfte aus den Kindertageseinrichtungen selbst von der Attraktivität ihrer Arbeit überzeugt sein.

## Durchführung

### 1. Schritt

Mögliche Ausgangsfragen, mit denen sich die Fach- und Führungskräfte auseinandersetzen sollten, könnten sein:

- Was macht unseren Beruf attraktiv?
- Warum ist unsere Arbeit bzw. unser pädagogischer Ansatz wichtig?

### 2. Schritt

Gemeinsame Erarbeitung folgender Grundhaltung:

- Wir sind offen für Vielfalt!
- Wir wünschen uns noch mehr Vielfalt!
- Wir zeigen unsere Vielfalt!

Um diese Grundhaltung zu entwickeln, sind folgende Reflexionsfragen hilfreich:

- Wie heterogen ist unser Team?
- Was finde ich an einem heterogenen Team bereichernd?
- Warum möchten wir unser Team diversifizieren?
- Was erwarten und verbinden wir mit der jeweiligen Zielgruppe, um die wir unser Team erweitern wollen?
- Wie können wir nach innen und außen darstellen und leben, welche Bedeutung Diversität für uns hat?

### 3. Schritt

Diese (selbst-)bewusste Haltung sollte dann in weiteren Schritten möglichst auf allen Ebenen und in allen Medien und Aktivitäten zum Ausdruck kommen und sichtbar werden. Sie sollte sich ebenfalls in der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit abbilden. Das heißt:

- beim Träger
- auf der Webseite
- im Newsletter
- am schwarzen Brett
- auf Flyern
- beim Tag der offenen Tür
- auf Berufs- und andere Messeveranstaltungen
- in Leitungsrunden
- in Teambesprechungen
- bei Anleitungsgesprächen
- bei Bewerbungsgesprächen
- in Erstgesprächen mit Eltern
- auf Elternabenden
- beim Coaching, der kollegialen Beratung oder in der Supervision
- ...

Die Beschäftigung mit den Attraktivitätsfaktoren und einer diversitätsbejahenden Haltung trägt zu einem konsistenten Erscheinungsbild des Kitaträgers und der Kindertageseinrichtung bei und schafft nach innen und außen Glaubwürdigkeit die sichtbar, wahrnehmbar und nachhaltig ist. Das gilt gerade auch für Personengruppen die bisher in der Kindertageseinrichtung noch unterrepräsentiert sind. Die Erfahrung zeigt, dass Sichtbarkeit und Präsenz von beispielsweise Männern in Kindertageseinrichtungen dazu führen, dass sich weitere Männer und auch Jungen im Berufswahlprozess von dieser Einrichtung angezogen fühlen.

# Einschätzungsbogen

---

## Worum geht es?

Die Befassung mit dem Einschätzungsbogen soll in erster Linie zur Priorisierung dienen. Machbarkeit und Umsetzbarkeit sollten im Vordergrund der Auseinandersetzung mit den Themen Gender und Diversity stehen. Fangen Sie klein an!

## Durchführung

- Füllen Sie bitte den Einschätzungsbogen einzeln aus.
- Vergleichen Sie anschließend Ihre Antworten in der Kleingruppe und diskutieren Sie Unterschiede.
- Am Ende des Einschätzungsbogens ist Platz vorhanden, um bis zu fünf Prioritäten aufzuschreiben, die Sie im Rahmen dieser Weiterbildung umsetzen wollen.

Die auf den nächsten Seiten aufgeführten Aussagen sind folgenden Quellen entnommen:

Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2013). *Inklusion – Kulturelle Heterogenität in Kindertageseinrichtungen*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 5. Zugriff am 06.07.2016 unter [http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Wegweiser\\_5\\_Inklusion\\_Kulturelle\\_Heterogenitaet.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Wegweiser_5_Inklusion_Kulturelle_Heterogenitaet.pdf).

Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2014). *Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe Mentorin bzw. Mentor am Lernort Praxis. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 8. Zugriff am 06.07.2016 unter [http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WW8\\_Lernort\\_Praxis.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WW8_Lernort_Praxis.pdf).

Meier, S., Schneider, B., Roggenbuck, F., Schulz, F. & Jyß, J. (2015). *Auswertung der auf den Regionalkonferenzen 2014 durchgeführten Weltencafes', Thementisch: Gender & Diversity*. Unveröffentlichtes Dokument. Berlin: Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“.

Aussage	Stimme vollkommen zu	Stimme teils, teils zu	Stimme nicht zu	Brauche mehr Infos
Heterogene Teams sind eine Bereicherung für die Einrichtungen.				
Heterogene Teams sind eine Belastung für die Einrichtungen.				
Unsicherheiten im Umgang mit Diversität müssen im Team diskutiert, bearbeitet und reflektiert werden, Aushandlungsprozesse müssen geführt werden.				
Neue Personengruppen bringen neue Perspektiven, Einblicke und Erfahrungen.				
Neue Personengruppen erfordern teilweise auch neue Aushandlungsprozesse und Änderungen in der Organisation des Kita-Alltags.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor benötigt eine offene forschende Haltung und einen stärkeorientierten Blick auf Heterogenität (Individualisierungen von Wertungen, anstelle von Generalisierungen).				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor benötigt Fachspezifisches- und Erfahrungswissen im Umgang mit Diversität, zu milieu- und ‚kulturspezifischen‘ Einstellungen, zum Erkennen von Diskriminierung im Kita-Alltag.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor sollte die Fähigkeit besitzen, dass Team für das Thema Diversität zu sensibilisieren, indem sie bzw. er bspw. stereotype Rollenvorstellungen und Zuschreibungen aufgreift und mit dem Team analysiert.				

Aussage	Stimme vollkommen zu	Stimme teils, teils zu	Stimme nicht zu	Brauche mehr Infos
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor ist daran beteiligt, eine inklusive Wertorientierung im Team zu pflegen.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor ist sich bewusst, dass eine interkulturelle und diversitätsbewusste Praxis auch in der Interaktion mit den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften umgesetzt werden muss.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor berücksichtigt die individuellen Ressourcen der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte im Sinne einer inklusiven und diversitätsbewussten Planung bzw. Praktikumsbegleitung.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor zeigt den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften, dass sie deren Herkunft wertschätzt und respektiert sichtbare religiöse und kulturelle Zeichen.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor nimmt Rücksicht auf religiöse und kulturelle Gewohnheiten der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor reflektiert ihre eigene Herkunft, sowie ihr Geschlecht, ihre Kultur, Religion und Lebensgewohnheiten und ist sich bewusst, wie diese ihr alltägliches Handeln beeinflussen können.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor reflektiert die eigenen Tendenzen, Personen aufgrund bestimmter Merkmale zu stereotypisieren und zu kategorisieren.				

Frage	Stimme vollkommen zu	Stimme teils, teils zu	Stimme nicht zu	Brauche mehr Infos
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor macht das Team auf differenzsensible Kommunikation und Handlungen gegenüber den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften aufmerksam.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor sollte sich mit Gruppenprozessen in kulturell vielfältigen Teams auskennen.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor kennt die Fachkompetenzen und Ressourcen des heterogenen Teams (z. B. Zusatzqualifikationen, Kenntnis kultureller Hintergründe, sprachliche Kompetenzen und nutzt diese für das Mentoring).				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor berücksichtigt die Heterogenität angehender (früh-)pädagogischer Fachkräfte (z. B. hinsichtlich ihres kulturellen Hintergrundes) und berücksichtigt bei der Planung ggf. die individuellen kulturellen und sozialen Kontexte der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor setzt sich dafür ein, dass eine kultursensible und diversitätsbewusste Orientierung auch in der Begleitung der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte durchgängig umgesetzt wird.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor sollte strukturelle Ursachen von Ausgrenzungen / Diskriminierung in Gesellschaft und Bildungseinrichtungen kennen.				
Eine Praxismentorin bzw. ein Praxismentor sollte wissen, dass sich die Persönlichkeit aller Menschen entlang vielfacher Differenzlinien (Alter, Geschlecht, sozioökonomischer Lage, körperlichen Fähigkeiten, Ethnizität, Religion, Weltanschauung) entwickelt.				

Gefördert vom:

Welche dieser Aussagen und Anforderungen sind Ihnen persönlich besonders wichtig? Welche der Anforderungen würden Sie gerne im Rahmen der Weiterbildung bearbeiten?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

---

Gefördert vom:



# „Bingo“

---

## Warum?

Diese Methode kann zum Kennenlernen der Teilnehmenden untereinander eingesetzt werden. Aufgrund der ausgewählten Bingo-Kategorien erfolgt dabei ein erster thematischer Einstieg.

→ Diese Methode wird hier eingesetzt, um spielerisch und behutsam in das Thema Geschlecht & Diversity einzusteigen und zu verdeutlichen, dass es bei der Beschäftigung mit diesem Thema nicht nur um Vielfalt geht, sondern auch um Hierarchien, Diskriminierung, Inklusion und / oder Exklusion.

## Wann?

Zu Beginn einer Weiterbildung.

## Zeit:

20 Min.

## Wie?

Zu Beginn legt die Kursleitung fest, ob eine Reihe, eine Diagonale, alle vier Ecken oder das gesamte Blatt das Bingo-Ziel ist.

Die Teilnehmenden wandern durch den Raum und versuchen Personen zu finden, für die eine Kategorie zutrifft. Haben sie jemanden gefunden, dann lassen sie diese Person in dem entsprechenden Feld unterschreiben.

Wenn Teilnehmende Unterschriften in allen notwendigen Kategorien erreicht haben, rufen sie „Bingo“ und bekommen einen kleinen Preis.

Inspiziert durch: Stuve, O. (2008). Über die Berücksichtigung von Unterschiedlichkeit und Herrschaft in der Bildung. Oder – was Bingo mit Intersektionalität zu tun hat und warum das Thema Zwangsheirat zum besseren Verständnis von TeilnehmerInnenorientierung beiträgt. In M. Seemann (Hrsg.), *Ethnische Diversitäten, Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und Praxis*. Oldenburg: BIS-Verlag.

<b>Spielt gerne Fußball</b>	<b>Hat schon mal in einem anderen Land gelebt</b>	<b>Trägt ein Tattoo</b>	<b>Ist religiös</b>	<b>War schon mal arbeitslos</b>
<b>Trägt gerne Kleider</b>	<b>Spricht mindestens zwei Sprachen</b>	<b>Hat Kinder</b>	<b>Würde gern in Zukunft als praxis-koordinierende Fachkraft arbeiten</b>	<b>Hat Freunde / Freundinnen mit Migrations-hintergrund</b>
<b>Ist / lebt hetero-sexuell</b>	<b>Trägt gern Outdoor Kleidung</b>	<b>Wohnt gerne in ihrem / seinem Stadtteil</b>	<b>Hat eine / n Verwandte / n die/ der im Ausland lebt</b>	<b>Fühlt sich zu jung bzw. zu alt für das Arbeitsfeld „Kindertages-einrichtung“</b>
<b>Hält sich gerne in der Holzwerkstatt auf</b>	<b>Hat schon mal an einer Fortbildung zum Thema teilgenommen</b>	<b>Hat ein Hobby, das Familie bzw. nahe Freunde nicht nachvollziehen können</b>	<b>Hat sich zu Anfang einer neuen Arbeit nicht willkommen gefühlt</b>	<b>Geht gerne zur Arbeit</b>
<b>Möchte eines Tages ins Ausland ziehen</b>	<b>Hat sich schon mal diskriminiert gefühlt</b>	<b>Reist gerne in andere Länder</b>	<b>Spielt gerne Computerspiele</b>	<b>Ist Quereinsteiger_in bzw. Seiteneinsteiger_in</b>

# „Baum der Erwartungen und Visionen“

---

## Warum?

Diese Methode dient sowohl dem Kennenlernen als auch einem ersten thematischen Einstieg.

## Wann?

Zu Beginn einer Weiterbildung bzw. eines neuen Themas.

## Zeit:

20 Min. Kleingruppenarbeit; 20 Min. Vorstellung und Austausch im Plenum

## Wie?

Es bilden sich Gruppen zu je (3, 4, 5) Personen. Jede Gruppe erhält einen großen Bogen Papier und Stifte in verschiedenen Farben sowie den Auftrag, eine Baumsilhouette auf das Papier zu zeichnen.

Bezüglich der folgenden drei Bereiche (Wurzeln, Stamm, Krone) tauschen sich die Teilnehmenden aus und tragen ihre gesammelten Gedanken in Stichworten ein:

In die **Wurzeln** kommen Stichworte zu den Kompetenzen der Teilnehmenden Einrichtungsleitungen und Praxisanleiter\_innen bzw. praxiskoordinierenden Fachkräfte:

- Was bringe ich mit?
- Was kann ich gut?
- Was sind meine Kompetenzen?
- Was habe ich gelernt?

In den **Stamm** kommen die Erwartungen an die Weiterbildung:

- Welche Erwartungen und Zielsetzungen habe ich an das Treffen?
- Was möchte ich lernen und mitnehmen?
- Was möchte ich hier besprechen?
- AUCH: Was soll hier nicht geschehen?

In die **Krone** kommen dann die Visionen:

- Welche Rolle sollte Gender und Diversity in meiner Arbeit spielen?
- Was ist mein Ziel für die künftige Arbeit zum Thema Gender und Diversity?

Abschließend stellen die Kleingruppen ihre Ergebnisse im Plenum vor. So können alle, einschließlich der Kursleitung, sehen und erkennen, wer mit welchen Kompetenzen, Wünschen und Zielen an der Weiterbildung teilnimmt.

In Anlehnung: Ritter-Mamczek, B. (2013). *50 didaktische Methoden - für jede Lehrveranstaltung*. Manuskript für den Tag der Lehre Fachhochschule Düsseldorf, 15. Mai 2013. splendid-akademie.

# Positionierung zu Gender und Diversität

---

## Warum?

Bei der Einführung eines neuen Themas kann es hilfreich sein unterschiedliche Meinungen bzw. Erfahrungen der Teilnehmenden zu verschiedenen Aspekten deutlich und transparent zu machen. Dazu bieten sich unterschiedliche Formen der Fraktionierung an, z. B. 0-100 Barometer oder Vierecken.

Diese Methode kann auch zur Vermittlung von Wissen genutzt werden: z. B. zur Definition und Erklärung von Begriffen.

## Wann?

Als Einstieg in das Thema **Zwischen Differenzfixiertheit und Differenzblindheit**

## Zeit:

60 Min.

## Wie?

Auf dem Boden wird eine Barometer (0-100) ausgelegt. Die Teilnehmenden werden gebeten, den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung zu einer Aussage durch Einnehmen der entsprechenden Position auf dem Barometer darzustellen.

Zu einer Aussage können auch verschiedene Aspekte auf Zetteln vorgegeben werden, die in den vier Ecken im Raum ausgelegt werden. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in die Ecke zu begeben, die ihrer Anschauung am besten entspricht.

Die Teilnehmenden sollen sich nun zu folgenden Aussagen positionieren:

- Wie geht es mir heute Morgen?  
schlecht – gut
- Ich arbeite in einem heterogenen Team.  
0-100 (Barometer)
- Die Arbeit in einem heterogenen Team finde ich bereichernd.  
0-100 (Barometer)
- Das Thema Geschlecht spielt in unserer Kindertageseinrichtung eine Rolle.  
0-100 (Barometer)
- Der Bedeutung, die das Thema Geschlecht bei uns spielt, werden wir in unserer Arbeit und pädagogischen Konzeption gerecht?  
0-100 (Barometer)

- Das Thema Migration und Interkulturalität spielt in unserer Kindertageseinrichtung eine Rolle.  
0-100 (Barometer)
- Der Bedeutung, die das Thema Migration und Interkulturalität bei uns spielt, werden wir in unserer Arbeit und pädagogischen Konzeption gerecht?  
0-100 (Barometer)
- In unserem Team arbeiten unterrepräsentierte Personen als pädagogische Fachkräfte.  
Vierecken: Menschen mit Migrationshintergrund, Männer, Quereinsteiger\_innen, Menschen mit akademischen Abschluss
- In unserem Team haben wir unterrepräsentierte Personen als angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte.  
Vierecken: Menschen mit Migrationshintergrund, Männer, Quereinsteiger\_innen, Menschen mit akademischen Abschluss
- Brauchen Menschen aus den genannten Personengruppen eine besondere Anleitung?  
0-100 (Barometer)
- Brauchen Praxismentor\_innen für die Anleitung der genannten Personengruppen besondere Kompetenzen?  
0-100 (Barometer)

# Zwischen Differenzfixiertheit und -blindheit

---

## Warum?

Die (besonderen) Anforderungen in der Anleitung heterogener Personengruppen bestehen einerseits darin, Differenz nicht unnötigerweise zuzuschreiben bzw. durch Stereotype, Vorurteile oder gar diskriminierende Äußerungen herzustellen (beispielsweise in Bezug auf Ost / West, Männer / Frauen oder Menschen mit / ohne Migrations- oder mehrheitsgesellschaftlichen Hintergrund). Andererseits besteht die Anforderung in der Fähigkeit Differenzen wahrzunehmen, z. B. in Bezug auf den *Generalverdacht* gegenüber Männern in Kitas - während Frauen eher mit einer *Unschuldsvermutung* belegt sind - oder einem spezifischen Wissen aufgrund bestimmter biographischer Erfahrungen, in den Bereichen Geschlecht, Kultur, Religion, Sprache, Rassismus, Migration (usw.). Folgende Zitate verdeutlichen dies.

### Zitat 1:

„Für die Weiße, die wissen möchte, wie sie meine Freundin sein kann. Erstens: Vergiss, dass ich schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich schwarz bin.“

*Pat Parker, afroamerikanische Dichterin*

### Zitat 2:

„Wird die Differenz betont, um Ungleichheiten zu legitimieren, gilt es, sie zurückzuweisen und auf Gleichheit zu beharren. Und wird Gleichheit umstandslos behauptet, muss auf Differenz beharrt werden, weil sonst die realen Herrschaftsverhältnisse (...) verhüllt und verleugnet werden.“

*Astrid Albrecht – Heide, Sozialisations- und Friedensforscherin*

### Zitat 3:

„Ich weiß nicht, ob ich unsere männlichen Praktikanten auf ihre Situation als Mann in der Kita direkt ansprechen soll? Ich will sie ja nicht besondern!“

*Praxisanleiterin – Lernort Praxis*

## Wann?

Als Vertiefung bezüglich des Themas **Zwischen Differenzfixiertheit und Differenzblindheit**

## Zeit:

30 Min.

## Wie?

Die Teilnehmenden diskutieren die Zitate und halten die wichtigsten Aspekte ihrer Diskussion schriftlich fest.

Was bedeuten die Ergebnisse für die Praxisanleitung (für die Einrichtungsleitung, für die Praxisanleiterin bzw. den Praxisanleiter bzw. für die praxiskoordinierende Fachkraft)?

# Checkliste für Reflexionsgespräche im Team

---

## Warum?

Im Bundesprogramm „Lernort Praxis“ (2013 – 2016), Schwerpunkt 3, lag der Fokus der Projekte auf der Erschließung von im Programm als bisher unterrepräsentiert definierte Personengruppen. Darunter wurde gefasst:

- Männer
- Menschen mit einem so genannten Migrationshintergrund
- Quer- bzw. Seiteneinsteiger\_innen
- Höher qualifizierte Schulabgänger\_innen (Abiturient\_innen sowie Akademiker\_innen)

Im Rahmen des Schwerpunkts 3 standen u. a. folgende Fragestellungen im Mittelpunkt des Interesses:

- Haben die ‚neuen Personengruppen‘ besondere Bedürfnisse bzw. Bedarfe bei der Praxisanleitung?
  - Wenn ja, wie können Praxismentor\_innen bzw. Praxisanleiter\_innen auf diese Bedürfnisse und Bedarfe eingehen und welche Qualifikationen benötigen sie dafür?
- Welche (positiven/negativen) Auswirkungen hat die Beschäftigung der neuen Personengruppen auf:
  - das Team?
  - die Beziehung zwischen Praxismentor\_in bzw. Praxisanleiter\_in und angehende (früh-)pädagogische Fachkraft?
  - auf die Zusammenarbeit mit den Eltern und Kindern?
- Inwieweit sollten Praxismentor\_innen bzw. Praxisanleiter\_innen mit den Auswirkungen professionell umgehen können und welche Qualifikationen benötigen sie dafür?
- Vor welchen weiteren Herausforderungen stehen Praxismentor\_innen bzw. Praxisanleiter\_innen bei der Begleitung der neuen Personengruppen?

Aus der Beschäftigung mit diesen Fragen / Themen entstand eine Checkliste, die zur eigenen Reflexion bzw. für Reflexionsgespräche im Team eingesetzt werden kann.

## Wie?

Bei möglichen Reflexionsgesprächen im Team könnten folgende Fragestellungen hilfreich sein:

- Gibt es in Ihrer Einrichtung Kolleg\_innen, die sich offen oder „versteckt“ gegen die Einstellung ‚neuer Personengruppen‘ aussprechen? Wenn ja, wie wird damit umgegangen?
- Gibt es beim Träger bzw. bei den Eltern Stimmen, die sich offen oder „versteckt“ gegen die Einstellung ‚neuer Personengruppen‘ aussprechen? Wenn ja, wie wird damit umgegangen?
- Gibt es in Ihrer Einrichtung geschlechterstereotypisierende (z. B. Männer sind so / Frauen sind so) bzw. kulturalisierende Zuschreibungen und Äußerungen? Kulturalisierung meint, dass soziale Eigenschaften, Problemlagen und Schwierigkeiten von so genannten Migrant\_innen vor deren angenommenen kulturellen Hintergründen gesehen werden und nicht in ihrer Vieldimensionalität.
- Gibt es in Ihrer Einrichtung Konflikte, die aus Ihrer Perspektive geschlechtlich bzw. kulturell „aufgeladen“ bzw. gedeutet wurden? Wie wird in Ihrer Einrichtung damit umgegangen?
- Gibt es in Ihrer Einrichtung stereotype Arbeitsteilungen bzw. Angebote? Z. B. männliche Fachkräfte sind insbesondere für Jungen, Sport und Bewegung sowie dem Outdoor-Bereich zuständig. Wie wird in Ihrer Einrichtung damit umgegangen?
- Ist Ihre Einrichtung durch eine offene Dialog- und Konfliktkultur und einem Klima der sozialen Teilhabe und Anerkennung gekennzeichnet, die es erlaubt über stereotype bzw. kulturalisierende Zuschreibungen und eventuelle Vorbehalte zu sprechen?
- Ist Ihre Einrichtung durch eine offene Dialog- und Konfliktkultur und einem Klima der sozialen Teilhabe und Anerkennung gekennzeichnet, die es erlaubt implizite und explizite Regeln, Werte, Normen und Selbstverständlichkeiten (selbst-)kritisch zu reflektieren?

# Reflexions-Tagebuch

---

## Warum?

Allgemein ist das Tagebuchschreiben eine Form des schriftlichen Nachdenkens – z. B. lassen sich damit Beobachtungen, Erfahrungen, Gefühle und Ideen festhalten. Ein bestimmter Ansatz, der hier als Methode vorgeschlagen wird, ist das Reflexions-Tagebuch. Diese Form des Tagebuchs dient der aktiven Selbstreflexion. Eine Sammlung konkreter Fragen und Themen können diesen Prozess systematisch und nachhaltig unterstützen.

## Wie?

Nehmen Sie sich z. B. ein DinA4 großes Tagebuch, Ringbindung, 100g Papier, in dem Sie jede Woche auf einer Doppelseite (links und rechts) in vier Feldern folgende Sätze beenden:

- Die Anleitung neuer Personengruppen hat in der Kita dazu geführt, dass ...
- Bei den angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräften aus den „neuen Personengruppen“ habe ich folgende besonderen Bedarfe bzw. Bedürfnisse wahrgenommen:
- In meiner Funktion als Praxismentor\_in / Praxisanleiter\_in ist mir folgendes besonders gut gelungen:
- In meiner Funktion als Praxismentor\_in / Praxisanleiter\_in bin ich in folgenden Situationen an meine Grenzen gestoßen:

Ich hätte mir folgende Qualifikationen, Arbeitshilfen, etc. in dieser Situation gewünscht:

# „KulturRalley / Global Playing“

---

## Warum?

Jede Institution und Einrichtung hat implizite und explizite Regeln, Werte, Normen und Selbstverständlichkeiten, die einerseits zur Orientierung und Sicherheit im Handeln dienen und Arbeitsprozesse sowie Interaktionen effektivieren. Andererseits organisieren sie gewollten oder nicht gewollten Einschluss (Integration) und Ausschluss. Diese Regeln, Werte und Normen gilt es im Team selbstkritisch zu reflektieren und möglichst transparent in z. B. pädagogische Konzeptionen, Leitlinien oder Kita-Verfassungen zu transformieren, da intransparente Regeln oftmals willkürliche bzw. zufällige und damit unkontrollierte Entscheidungen nach sich ziehen. Damit ist es auch besser möglich, diese an neue Mitarbeiter\_innen bzw. angehende (früh-)pädagogische Fachkräfte weiter zu geben, sodass sich Alle und nicht nur die Alteingesessenen darauf beziehen können und ggf. ihr Recht einfordern können.

## Wann?

Die Methoden „KulturRalley“<sup>1</sup> und „Global Playing“ bieten eine gute Möglichkeit, um mit einem Kita-Team in diesen Themenkomplex einzusteigen. Ziel dieser Methoden ist es, sich mit dem ‚Eigenen‘ und dem ‚Anderen‘ auseinanderzusetzen und spielerisch in Erfahrung zu bringen, wie ich damit umgehe, wenn eigene Regeln, Werte und Normen in Frage gestellt werden bzw. ich mit neuen Regeln, Werten und Normen konfrontiert werde. Mit diesen Methoden lassen sich nicht nur institutionelle Regeln, Normen und Selbstverständlichkeiten transparent darstellen, sondern auch der eigene Umgang mit diesen reflektieren.

**Mögliche Reflexionsfragen können sein:**<sup>2</sup> Passe ich mich einfach an und gebe ich meine eigenen Regeln, Vorstellungen und Einstellungen auf? Boxe ich meine eigenen Regeln, Vorstellungen und Einstellungen durch? Gehe ich Kompromisse ein? Fühle ich mich verwirrt und verloren? Wo sehe ich meine Stärken und Grenzen der Integration?

## Zeit:

Je nach Tiefe und Reflexion zwischen 60 und 150 Min.

## Wie?

Siehe jeweilige Spielanleitung.

---

<sup>1</sup> Die Methode KulturRalley wird kommerziell von METALOG training tools angeboten <https://www.youtube.com/watch?v=kJVDRcDJSOQ> [20-062016].

<sup>2</sup> Die folgenden Fragen sind der Spielbeschreibung „Global Playing“ des Migrationsdienstes des Caritas – Verbandes Nordhessen-Kassel e.V. entnommen <http://www.jmd-caritas-kassel.de/download/caritas-global-playing.pdf> [20-06-2016].

# Literaturempfehlungen „Gender & Diversity“

---

AKBAŞ, B. & LEIPRECHT, R. (2015). Auf der Suche nach Erklärungen für die geringe Repräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund im frühpädagogischen Berufsfeld. Ergebnisse einer Befragung an Kindertagesstätten, Berufsfachschulen und Fachakademien. In B. Ö. Otyyamaz & Y. Karakaşoğlu (Hrsg.), *Frühkindliche Erziehung und Bildung in der Migrationsgesellschaft* (S. 207-224). Wiesbaden: Springer VS.

AKBAŞ, B., LEIPRECHT, R. (2015). *Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten*. Oldenburg: BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

ALBERS, T., BREE, S., JUNG, E. & SEITZ, S. (Hrsg.). (2015). *Vielfalt von Anfang an. Inklusion in der Kita*. Freiburg: Herder.

AUERNEIMER G. (2013). *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Wiesbaden: Springer Verlag.

BOOTH, T., AINSLOW, M. & KINGSTON, D. (2007). *Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder)*. Deutschsprachige Ausgabe 2. überarbeitete Auflage.

BOTKA, K. (2013). *Kleinkindpädagogik & Geschlecht: Rollenkonform von Anfang an?* Vortrag am 6.11.2013, Wissensturm Linz, im Rahmen der Vortragsreihe "Geschlecht und Pädagogik". Zugriff am 26.5.2016 unter <https://www.youtube.com/watch?v=vfOZl1BJqvk>

CLOOS, P. (2015). Überblick über eine kindheitspädagogische Professionsforschung im Kontext von Diversität und Inklusion. In Ch. Haude & S. Volk (Hrsg.), *Diversity Education in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte*. Weinheim: Beltz Juventa.

CREMERS, M. & KRABEL, J. (2014). Heterogene Teams: Bestandsaufnahme zu Chancen, Teamdynamiken und möglichen Konfliktlinien. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), *Geschlechtersensibel pädagogisch arbeiten in Kindertagesstätten – Forschungsergebnisse und Praxisempfehlungen. Handreichung für die Praxis* (S. 49-63). Berlin: Katholische Hochschule für Sozialwesen. Zugriff am 27.05.2016 unter <http://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/gender-in-der-paedarbeit/>.

CREMERS, M. & KRABEL, J. (2012). Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: M. Cremers, St. Höyng, J. Krabel & T. Rohrman (Hrsg.), *Männer in Kitas* (S. 265-288). Berlin: Opladen.

CZOLLEK L. C., PERKO G. & WEINBACH H. (2009). *Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder*. Weinheim: Juventa Verlag.

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (Hrsg.) (2013). *Inklusion – Kulturelle Heterogenität in Kindertageseinrichtungen*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 5. Zugriff am 06.07.2016 unter [http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Wegweiser\\_5\\_Inklusion\\_Kulturelle\\_Heterogenitaet.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Wegweiser_5_Inklusion_Kulturelle_Heterogenitaet.pdf).

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (Hrsg.) (2014). *Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen. Grundlagen für die Frühpädagogik*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe „Kompetenzprofil Weiterbildner/in“. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 7. Zugriff am 06.07.2016 unter [http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF\\_Wegweiser\\_7\\_Kompetenzorientierte\\_Weiterbildung.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Wegweiser_7_Kompetenzorientierte_Weiterbildung.pdf).

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (Hrsg.) (2014). *Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe Mentorin bzw. Mentor am Lernort Praxis. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 8. Zugriff am 06.07.2016 unter [http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WW8\\_Lernort\\_Praxis.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WW8_Lernort_Praxis.pdf).

FAAS, S., BAUER P. & TREPTOW, R. (Hrsg.). (2014). *Kompetenz, Performanz, soziale Teilhabe. Sozialpädagogische Perspektiven auf ein bildungstheoretisches Konstrukt*. Wiesbaden: Springer Verlag.

HAUDE C. & VOLK S. (2015). *Inklusion in der Ausbildung für die Selbstevaluation von Ausbildungseinrichtungen*. Paderborn: Bonifatius GmbH, Druck – Buch – Verlag.

HAUDE C. & VOLK S. (Hrsg.). (2015). *Diversity Education in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte*. Weinheim: Beltz Juventa.

HOFFMANN H., BORG-TIBURCY K., KUBANDT M., MAYER S. & NOLTE D. (Hrsg.). (2015). *Alltagspraxen in der Kindertageseinrichtung. Annäherungen an Logiken in einem expandierenden Feld*. Weinheim: Beltz Juventa.

GAITANIDES, S. (2007). »Man müsste mehr voneinander wissen!« *Umgang mit kultureller Vielfalt im Kindergarten*. Fachhochschulverlag. Der Verlag für angewandte Wissenschaften.

GAITANIDES, S. (2013). Interkulturelle Teamentwicklung – Beobachtungen in der Praxis. In G. Auernheimer (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (S. 155-172). Wiesbaden: Springer.

KELLER, H. (Hrsg.) (2013). *Interkulturelle Praxis in der Kita*. Freiburg: Herder.

KOORDINATIONSSTELLE ‚MÄNNER IN KITAS‘ (2014). *MEHR Männer in Kitas. Analysen, Erfahrungen und Strategien*. Zugriff am 26.5.2016 unter <http://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen/>

KOORDINATIONSSTELLE ‚CHANCE QUEREINSTIEG / MÄNNER IN KITAS‘ (2015). *Newsletter. Schwerpunkt Gender in der Ausbildung*. Zugriff am 26.5.2016 unter <http://www.koordination-maennerinkitas.de/newsletter-fuer-beide-seiten/newsletter-chance-quereinstieg/newsletter-nr-2-chance-quereinstieg-03dezember-2015/>

KUHN, M. (2013). *Professionalität im Kindergarten. Eine ethnographische Studie zur Elementarpädagogik in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer Verlag.

LANGE, R. (2014). Personalmanagement und Personalentwicklung in Kitas als geschlechterpolitisches Feld. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), *Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung. Grundlagen Praxisreflexionen und –materialien* (S. 5-12). Berlin: Katholische Hochschule für Sozialwesen.

- MAC NAUGHTON, G. (2006). *Respect for diversity. An international overview*. Den Haag: Bernard van Leer Foundation.
- MEIER, S., SCHNEIDER, B., ROGGENBUCK, F., SCHULZ, F. & JYB, J. (2015). *Auswertung der auf den Regionalkonferenzen 2014 durchgeführten Weltencafes', Thementisch: Gender & Diversity*. Unveröffentlichtes Dokument. Berlin: Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“.
- REICH, K. (Hrsg.). (2012). *Inklusion und Bildungsgerechtigkeit*. Weinheim: Beltz.
- SCHÄFER, G. E. (2005). *Überlegungen zur Professionalisierung von Erzieherinnen*. Zugriff am 23.05.2016. Verfügbar unter [http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/rahmencurriculum\\_schaefer.pdf#page=1&zoom=auto,-108,842](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/rahmencurriculum_schaefer.pdf#page=1&zoom=auto,-108,842).
- STOŠIĆ, P. (2016). „Schule der Vielfalt“. Zum pädagogischen Umgang mit Heterogenität. *Die Grundschulzeitschrift, Nr. 294/2016*, 6-10.
- STUVE, O. (2008). Über die Berücksichtigung von Unterschiedlichkeit und Herrschaft in der Bildung. Oder – was Bingo mit Intersektionalität zu tun hat und warum das Thema Zwangsheirat zum besseren Verständnis von TeilnehmerInnenorientierung beiträgt. In M. Seemann (Hrsg.), *Ethnische Diversitäten, Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und Praxis*. Oldenburg: BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- SULZER, A. & WAGNER P. (2011). *Inklusion in der Frühpädagogik. Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. Expertise für die WIFF im Deutschen Jugendinstitut, München*.
- THON, CH. (2015). Neue Weiblichkeitskonstruktionen im Kinderzimmer? Geschlechterordnungen im Spiegel von Mädchenspielzeug. In C. Mahs, B. Rendtorff & A.-D. Warmuth (Hrsg.), *Betonen - Ignorieren - Gegensteuern? Zum pädagogischen Umgang mit Geschlechtstypiken*. Weinheim: Beltz Juventa.
- WAGNER, P. (Hrsg.). (2013). *Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung*. Freiburg: Herder.

# Gruppeninterview - Kopftuch

---

**Die folgende Interviewpassage ist einem Interview entnommen, dass im Rahmen der formativen Evaluation der beteiligten Schwerpunkt-3-Einrichtungen durchgeführt wurde.**

## Interviewer

Haben Sie das Gefühl, Sie sind in den Einrichtungen, in denen Sie ein Praktikum machen, besonders gut aufgehoben?

## Auszubildende 1

Wir können uns glücklich schätzen, dass die Leitung und die Praxisanleiter immer für uns da sind, weil zwei oder drei Mitschüler haben sich beklagt, dass sie nicht so ernst genommen werden und dass sie keine Hilfe bekommen von den Leitungen. Also, dass die im Kindergarten, dass ich nicht so die Außenseiterin bin, das freut mich auch, weil ich bin die Älteste in der Klasse, auch in der Einrichtung die Älteste von den Erziehern. Die sind jünger als ich. Trotzdem fühle ich mich wohl. Das gibt mir auch Kraft, dass ich das durchziehen werde, dass ich die Erzieherausbildung zu Ende führe. Ich habe positive Erlebnisse. Ich habe auch die Befürchtung gehabt, dass ich das nicht schaffe, dass ich sprachlich die deutsche Sprache nicht so beherrsche und kann ich mich manchmal auch nicht so gut ausdrücken, was ich denke. Aber trotzdem, wie gesagt, diese Sicherheit gibt es auch von der Leitung und von den Praxisanleitern auch.

## Interviewer

Haben Sie vielleicht Diskriminierungserfahrung erlebt, weil Sie einen Migrationshintergrund haben?

## Auszubildende 1

Ja, ich durfte mit meinem Kopftuch nicht weiter studieren. Ich musste das abmachen. Ich war in der Türkei, dann gleich Berlin. Ich habe 11 Jahre dort gewohnt. Da hat auch eine Beamtin gesagt, ich dürfte nicht mit dem Kopftuch studieren und sie hat mich auch gleich gefragt, wieso trägst du ein Kopftuch, wegen deinem Mann, dass du sehr viele Schläge bekommst? Dann habe ich gesagt, nee, das ist meine freie Entscheidung, freier Wille. (...), dann dieses Jahr habe ich entschieden, noch einmal meine Chance hier zu versuchen. Dann habe ich keine schlechten Erfahrungen gemacht. Ich bin sehr glücklich, dass ich diese Chance ergreifen konnte und dass ich gleich eine Praxisstelle gefunden habe. Das [Diskriminierungserfahrungen herv. der Autoren] gibt es immer, in der Schule, im Umfeld...

## Auszubildender 2

Ich denke mal auch, dass Kinder vorurteilslos sind, die meisten. Wenn, dann vielleicht Schwierigkeiten mit Eltern.

**Auszubildende 1**

Das ist ja auch am Erzieherberuf sehr schön, weil die Kinder sehen mich auch mit dem Kopftuch, ein paar haben auch gefragt, du trägst ein Kopftuch, hast du Ohren, hast du Haare? Das finde ich ganz gut, weil das ist das erste Mal, dass sie vielleicht in Kontakt kommen mit einer Kopftuchtragenden. Wir haben auch muslimische Kinder gehabt, ein Kind in unserer Gruppe, aber die Mutter hat kein Kopftuch getragen. Es kommt, dass sie immer fragen, warum trägst sie und warum trägst du nicht. Da muss man eingehen können auf die Kinder und ich habe gesagt, kannst du hier anfassen, ich habe Ohren, kannst du hier anfassen, ich habe Haare. Ich fühle mich so wohl, deshalb trage ich das Kopftuch. Dann war die Frage beantwortet und dann war das aus der Welt geschaffen. Finde ich ganz gut, weil wenn sie was nicht so nah betrachten, dann hat man immer Angst und wenn sie das sehen und fühlen können, gibt es auch keine Angst mehr.

**Auszubildende 3**

Ich finde auch, das ist gut, ich fühle mich frei, obwohl mein Deutsch ist nicht so gut, aber die akzeptieren mich, die helfen mir. Beispiel in unserer Klasse, auch wenn manchmal die Fragen, ich kann Fragen dreimal oder viermal, aber die sagen mir, was ist das, was bedeutet das. Die sagen mir immer was gemeint ist. Auch im Kindergarten die Kinder fragen mich nicht, wieso deine Farbe so ist [die Auszubildende hat eine ‚schwarze‘ Hautfarbe herv. der A.]. Die nehmen mich genau wie die Nancy und das macht mir, dass ich fühle, ich bin ein Mensch, die akzeptieren mich, wie ich bin. Ist ganz nett, ich fühle mich gut.

**Auszubildender 2**

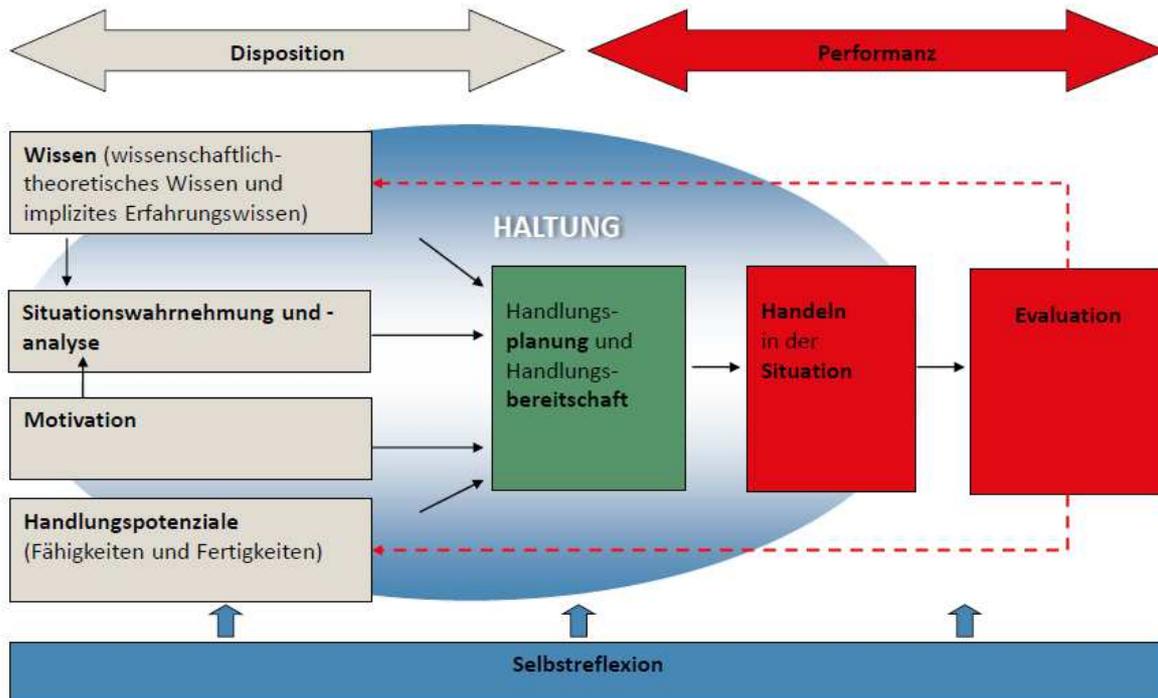
Wie ein Kind müsste man sein. Auch viele Erwachsene können sich von denen viel abgucken.

**Auszubildende 3**

Die Kinder kommen manchmal und gucken, ich habe gewartet und die kommen und fragen, du bist so, aber die fragen nicht, die kommen, spiel mit mir, die machen alles, die fragen. Ich hatte Angst. Ich habe gesagt, oh Gott, was werden die Kinder sagen [über ihre Haut herv. der A.]. Erster Tag, ich bin glücklich.

# Kompetenzorientierung

Abbildung zum Kompetenzbegriff  
nach Fröhlich-Gildhoff und Nentwig-Gesemann



Quelle:

Fröhlich-Gildhoff, K., Nentwig-Gesemann & Pietsch, S. (2011). *Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte*. WiFF Expertisen Nr. 19. München: Deutsches Jugendinstitut. S. 17.

Gefördert vom:

# Besondere Bedarfe und Bedürfnisse bei der Praxisanleitung

---

Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen oder anderen (Ausbildungs-)Voraussetzungen haben andere Zugänge zur Kita-Arbeit und benötigen daher eine andere Unterstützung und Ansprache

Aus dem Einbezug anderer Sprachen, aber auch mangelnder deutscher Sprachkenntnisse erwachsen neue (Unterstützungs-)Bedarfe, aber auch Potenziale

Kommunikation muss entsprechend der Position & Erfahrung der Personen individuell angepasst werden, um eine Kommunikation auf Augenhöhe zu gewährleisten

Rollen der Mitarbeiter\_innen müssen neu geklärt werden, vor allem, wenn sich unter den Arbeitskolleg\_innen neue Potentiale und / oder Bedarfe auftun

Neue Personengruppen erfordern teilweise auch neue Aushandlungsprozesse und Änderungen in der Organisation des Kita-Alltags

Im Fokus muss eine individualisierte Unterstützung und ein Erkennen der Potenziale und Bedarfe stehen

Andere Bedarfe zu erkennen erfordert Offenheit und Beobachtung ohne vorherige pauschale Zuschreibung

---

Quelle:

Meier, S., Schneider, B., Roggenbuck, F., Schulz, F. & Jyß, J. (2015). *Auswertung der auf den Regionalkonferenzen 2014 durchgeführten Weltencafes', Thementisch: Gender & Diversity*. Unveröffentlichtes Dokument. Berlin: Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“. S. 29.

Gefördert vom:

# Kompetenzanforderungen Praxismentor\_innen

---

Offene forschende Haltung und stärkeorientierter Blick auf Heterogenität (Individualisierungen von Wertungen, anstelle von Generalisierungen)

Persönlicher Bindungsaufbau zu neuen Mitarbeitergruppen

Fachspezifisches und Erfahrungswissen im Umgang mit Diversität, zu milieu- und ‚kulturspezifischen‘ Einstellungen, zum Erkennen von Diskriminierung im Kita-Alltag

Erkennen und Bewerten der Bedarfe und Fähigkeiten der Mitarbeiter\_innen unabhängig von Gruppenzuschreibungen

Selbstbewusstsein im Umgang mit neuen Mitarbeitergruppen in der Kita („Kommunikation auf Augenhöhe“)

Erkennen von Unterschieden im Team und Nutzen unterschiedlicher Perspektiven im Team

Fähigkeit der Sensibilisierung für Themen im Kontext von Diversität; Aufgreifen von (Stereotypen), Rollenvorstellungen und Zuschreibungen im Team; Analyse und Evaluation

Umsetzung geschlechtersensibler und kultursensibler Ansätze der Anerkennung von Diversität im Kita-Alltag (z.B. Raum für religiöse Symbole aushandeln)

Vermittlung von gelebter Diversität und Toleranz an das Team (Inklusionskompetenz)

Reflexion des eigenen Handelns bzgl. Diversität (bspw. Überdenken tradierter Rollenbilder und Zuschreibungen, die sich im Handeln manifestieren)

Quelle:

Meier, S., Schneider, B., Roggenbuck, F., Schulz, F. & Jyß, J. (2015). *Auswertung der auf den Regionalkonferenzen 2014 durchgeführten Weltencafes‘, Thementisch: Gender & Diversity*. Unveröffentlichtes Dokument. Berlin: Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“. S. 31.

Gefördert vom:

## Chancen und Herausforderungen

---

Anerkennung von Besonderheiten und Unterschieden im Team; Wahrnehmung von Diversität als Bereicherung für die Einrichtung

Neue Personengruppen bringen neue Perspektiven, Einblicke und Erfahrungen

Den Kindern werden unterschiedliche Rollenvorbilder geboten

Räumlichkeiten und materielle Ausstattung müssen den heterogenen Bedarfen angepasst werden

Die neuen Personengruppen im Kita-Alltag müssen bei der Entwicklung des Curriculums berücksichtigt werden

Vielfalt sollte als Normalität gelebt werden

Rollenklischees / -stereotype müssen aufgegriffen und aufgebrochen werden

Unsicherheiten im Umgang mit Diversität müssen im Team diskutiert, bearbeitet und reflektiert werden, Aushandlungsprozesse müssen geführt werden

Kommunikation auf Augenhöhe als Herausforderung v. a. im Umgang mit berufserfahrenen Quereinsteiger\_innen

---

Quelle:

Meier, S., Schneider, B., Roggenbuck, F., Schulz, F. & Jyß, J. (2015). *Auswertung der auf den Regionalkonferenzen 2014 durchgeführten Weltencafes', Thementisch: Gender & Diversity*. Unveröffentlichtes Dokument. Berlin: Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“. S. 33.

Gefördert vom:

## Was bedeutet das für Kitas?

Sind die neuen Zielgruppen und die Etablierung Ihrer Kita als Ausbildungsort eigentlich auch intern Thema? Zum Beispiel

- in Teambesprechungen
- in Leitungsrunden
- in Anleitungsgesprächen
- beim Träger
- bei Elternabenden
- in Tür- und Angelsprächen mit Eltern
- in Bewerbungsgesprächen
- am schwarzen Brett
- in Newslettern
- beim Tag der Offenen Tür
- ...

Gibt es hier eine Auseinandersetzung mit den Themen „Diversität“ und „Kita als Lernort“? Wie explizit und strategisch ist das der Fall?

## Eine Grundhaltung

Wenn Kitas neue Zielgruppen ansprechen und sich als Ausbildungsort etablieren wollen, ist das eine Grundhaltung. Eine Grundhaltung die in ihrer internen und externen Öffentlichkeitsarbeit zum Ausdruck kommt.

In der Öffentlichkeitsarbeit spricht man auch von „integrierter Kommunikation“. Wenn ich eine Haltung zu etwas habe, dann sollte ich sie in allen Medien & Aktivitäten zum Ausdruck bringen. Das ist strategische, zielgerichtete und vernetzte Kommunikation. Damit können Einrichtungen ein konsistentes Erscheinungsbild vermitteln. Das schafft Glaubwürdigkeit und ist nachhaltig

*Stellen Sie sich vor, Sie sind Mann und möchten Erzieher werden. Auch wenn Ihre Freunde schon gesagt haben, dass sie damit ‚mit einem Bein im Knast stehen‘, weil man Männer, die in Kitas arbeiten komisch anguckt. Stellen Sie sich vor, Sie lesen eine **Stellenausschreibung** einer Kita. Eine Stellenausschreibung, in der Sie als Mann explizit aufgefordert werden, sich zu bewerben. In der Sie sehen: Das ist eine besondere Kita. Die machen sich Gedanken um meine Ausbildung. Sie gehen auf die **Website** der Kita und recherchieren. Was ist das für ein Arbeitgeber. Und stellen Sie sich vor, Sie finden dazu etwas auf der Website im Bereich „Stellenangebote“ oder „Karriere“. Vielleicht **Erfahrungsberichte anderer Azubis**. Oder ein **Interview mit einer Anleiterin**.*

*Stellen Sie sich vor, Sie werden zum **Vorstellungsgespräch** eingeladen. Sie fahren dahin. Im **Schaukasten** finden Sie Bilder von Vätern der Kita, oder von männlichen Fachkräften, oder eine kleine Infoecke im Schaukasten, die auf das **Thema „Ausbildung in unserer Kita“** aufmerksam macht.*

*Stellen Sie sich vor, Sie kommen in die Kita, haben noch ein bisschen Zeit und lesen einen **Selbstdarstellungs-Flyer** oder eine ausgelegte **Verbandszeitschrift** des Kita-Trägers und auch dort stolpern Sie über das Thema. Lesen vielleicht ein Interview mit einem / einer Praxisanleitung.*

*Stellen Sie sich vor, das Gespräch läuft gut, Sie haben Vertrauen gefasst. Man spricht Sie auf den **Generalverdacht** an. Sie wunden und freuen sich, dass das Thema so offen angesprochen wird. Es wird auch deutlich, dass man in der Ausbildung etwas von Ihnen erwartet und dass Sie nicht nur Theorie büffeln, sondern das auch direkt anwenden und mit anderen immer wieder reflektieren können.*

**Das sind doch gar nicht so schlechte Voraussetzungen, sich willkommen zu fühlen!**



## Willkommenskultur in Kitas eine Grundhaltung



- >> **Anknüpfungspunkte und Attraktivitätsfaktoren durch Öffentlichkeitsarbeit explizit machen**

# Willkommenskultur in Kitas - Eine Haltung

## Anknüpfungspunkte & Attraktivitätsfaktoren

Jemanden willkommen zu heißen bedeutet:

- Der adressierten Person Anknüpfungspunkte zu bieten.
- Einerseits zu zeigen, wir sind offen für Verschiedenheit. Wir betrachten Vielfalt als Ressource und Stärke
- Aber auch zu zeigen: Wir sind sensibel für Diskriminierungserfahrungen

## Bausteine einer Willkommenskultur in Einrichtungen:

Ein Baustein ist das **Personal**. Beantwortet Ihre Öffentlichkeitsarbeit die Frage: „Was macht die Attraktivität unserer Organisation aus Sicht der umworbenen Fachkraft aus?“

Ein weiterer Baustein ist die **Organisation**: Stimmt der Eindruck, den eine Person hatte mit der Wirklichkeit überein? Wie werden Fachkräfte in meiner Organisation und von meinen Kolleg/innen tatsächlich willkommen geheißen?

Sich mit **Attraktivitätsfaktoren** zu beschäftigen und Innen- und Außenwahrnehmung in Einklang zu bringen – darum geht es beim Schaffen einer Willkommenskultur in Einrichtungen.

Als Einrichtung kann ich nur nach außen vermitteln, was ich nach innen hin lebe. Nur so werden die umworbenen Zielgruppen ein konsistentes **Bild von meiner Einrichtung** bekommen können. Und sich willkommen fühlen.

## Ein Beispiel - So nicht ...

Quelle: Pressemitteilung, 2012 veröffentlicht

### „Mehr Männer in die Kitas

Modellprogramme und bundesweite Fachtagungen, Koordinationsstellen, Studien und unzählige Artikel in Fachzeitschriften oder im Internet fordern es: Mehr Männer in die Kitas! Doch männliche Bezugspersonen haben nach wie vor **Settenheitswert**.

**Dutzende Kampagnen** und Initiativen zeigen **nur wenig Erfolg** und Tarifverhandlungen sowie **Streiks um eine bessere Bezahlung** machen den Beruf des Erziehers **derzeit leider nicht sonderlich begehrt**.

Das **Freiwillige Soziale Jahr** oder der **Bundesfreiwilligendienst** bietet sowohl Männern als auch Frauen eine gute Möglichkeit zu testen, ob die Arbeit mit Kindern etwas für sie ist.

Der Verein xy beschäftigt viele FSJ'ler in seinen Einrichtungen - auch Männer, wie beispielsweise N.N., dessen Erwartungen sich in einer der Waldkrippen von xy mehr als erfüllt haben. Der 17-Jährige behauptet von sich selbst, **nie das beste Selbstbewusstsein** gehabt zu haben.

Die Arbeit mit Kindern hat ihn sehr bestärkt und ihm viele Erfolge beschert.

xy bietet ab August wieder 20 FSJ- sowie 2 BFD-Stellen in seinen Einrichtungen an.

Mehr Informationen gibt es unter [www.xy.de](http://www.xy.de) oder telefonisch unter ... bei .... Bewerbungen können direkt an ...@...de geschickt werden.“

Stellen Sie sich vor, Sie sind ein Abiturient und spielen mit dem Gedanken den BFD zu machen. Welche Botschaften kommen bei Ihnen an? Fühlen Sie sich willkommen?

## Positive Botschaften

Ein Beispiel aus den ESF-Modellprojekten „MEHR Männer in Kitas“ soll illustrieren, wie Attraktivitätsfaktoren herausgearbeitet und Innen- und Außenwahrnehmung in Einklang gebracht werden können. Es kommt aus dem Hamburger ESF-Modellprojekt der Parität. Die haben folgende Kernbotschaft formuliert:

### Als Erzieherin oder Erzieher kann ich meine vielfältigen Talente und Interessen für die Bildung von Kindern einbringen.

Das war die zentrale Botschaft. Sie wurde öffentlichkeitswirksam „verpackt“ in den Slogan: „Vielfalt Mann – Sei alles werde Erzieher“ mit einer entsprechenden Bildsprache.



### Weitere Botschaften der Modellprojekte waren:

- Erzieherin bzw. Erzieher ist ein anspruchsvoller und verantwortungsvoller Job. (Professionalität anstatt: Der Beruf ist nicht sonderlich begehrt)
- Die Arbeit als Erzieherin oder Erzieher ist sinnstiftend und lebendig. (Anstatt: Dutzende Kampagnen, wenig Erfolg, Tarifverhandlungen und Streiks prägen die Berufswirklichkeit.)

## Ein Beispiel - So nicht

- Der Beruf des Erziehers ist nicht sonderlich begehrt
- Dutzende Kampagnen, wenig Erfolg, Tarifverhandlungen und Streiks prägen die Berufswirklichkeit
- Menschen mit geringem Selbstbewusstsein sind hier gut aufgehoben.

Das erleben Sie vielleicht an manchen Tagen als Realität.

<-> Aber wenn Sie diese Innensicht auch zur Außensicht machen, ist das nicht im Sinne einer Willkommenskultur.

### Diese Innensicht hat nicht mit den Attraktivitätsfaktoren des Berufs für die umworbenen ZG zu tun.

Beim Schaffen einer Willkommenskultur geht es darum, die **Attraktivitätsfaktoren** herauszuarbeiten, die dazu beitragen die neuen ZG langfristig zu binden. Da ist es erfolgversprechend, wenn es geschlechtersensible Botschaften sind. Sie heben auf Vielfalt ab. Sie unterstützen die Willkommenskultur. Sie versuchen die **Vielfalt**, die durch die Kinder und ihre Eltern in den Kitas ohnehin vorzufinden ist und die den Beruf so abwechslungsreich und anspruchsvoll macht, **explizit zu benennen**.

## Bundesprogramm Lernort Praxis - Beiratssitzung am 22.6.2016

### Gesprächsinhalte



## Evangelischer Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord

### Beitrag von Christiane Gebhardt, Praxismentorin im Bundesprogramm Lernort Praxis

#### 1. Vorstellung

- Quereinsteigerin: berufsbegleitende Ausbildung zur Krippenerzieherin, berufsbegleitendes Studium der Kindheitspädagogik BA, seit über 20 Jahren im Kita-Bereich tätig
- ½ Stelle als Erzieherin beim Ev. KKV für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord und ½ Stelle ebenda als Praxismentorin im Projekt
- zum Träger gehören derzeit 27 Kitas
- im Projekt: 3 bis 8 Kitas betreut, mit insgesamt 13 berufsbegleitend Studierenden, darunter sind 4 Männer und 6 nicht Deutsch-Muttersprachler\_innen

#### Motivation und Ziele des Trägers:

- Anschluss an und Ausweitung des Projekts „Mehr Männer in Kitas“ (Männeranteil 13,7%)
- Gewinnung neuer qualifizierter Personengruppen als Fachkräfte
- Kitas sollen Modelle guter Praxisausbildung werden, besonders im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt und Gender
- bessere und nachhaltigere Einstellungspraxis von Quereinsteigenden
- Leitfaden für die Praxisausbildung unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Themen
- Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Fachschulen

#### Persönliche Motivation:

- zwei Quereinsteiger und eine Quereinsteigerin in der eigenen Einrichtung, Gespräche über deren Ausbildung
- mein Erfahrungswissen, meine Leidenschaft für den Beruf und meine Begeisterung für Quereinsteigende in der Kita
- Verbesserung der Ausbildung

## 2. Einstellung von und Zusammenarbeit mit Quereinsteigenden

In Berlin gibt es derzeit mehr Bewerber\_innen für die berufsbegleitende Ausbildung als Praxisstellen dafür vorhanden sind, weil:

1. Träger nur zu 5% berufsbegleitende Studierende beschäftigen können
2. Kitas mit den Studierenden überfordert werden, da diese vom ersten Tag an zu 100% auf den Personalschlüssel der Kita angerechnet werden.

Eine Folge davon ist, dass sie nicht als Auszubildende wahrgenommen werden und damit einhergehend die Ausbildungsqualität leidet.

Bedauerlicherweise geht dadurch, dass die berufsbegleitend Studierenden im Alltag „funktionieren“ müssen, auch ein ressourcenorientierter Blick auf sie verloren. Die anfängliche Begeisterung für die neu gewonnene Personengruppe der Quereinsteigenden, die unseren Kita-Alltag sehr bereichert - darüber sind wir uns in der Praxis einig - wird auf Grund der besonderen Herausforderung und Belastung der Kitas ebenfalls deutlich geschmälert.

Ein weiteres Problem ist, dass die Quereinsteigenden zwei Verträge für ihre Ausbildung haben: einen Anstellungsvertrag/Arbeitsvertrag beim Träger und einen Ausbildungsvertrag mit einer Fach-/Hochschule. Beiden an der Ausbildung beteiligten Institutionen stehen bislang keine Zeitbudgets zur Verfügung, um miteinander in Kontakt und Austausch zu treten. Das ist überaus bedauerlich und nicht förderlich für eine gute Ausbildungsqualität, da dies eine gemeinsame Abstimmung z. B. eines Ausbildungsplanes nahezu unmöglich macht.

Im Modellprojekt konnte durch mich als Praxismentorin in Zusammenarbeit mit den sehr motivierten und engagierten Projektkitas folgendes erreicht werden:

- Bewusstseins- bzw. Haltungsänderung  
Quereinsteigende werden von den Teams wieder verstärkt als Noch-In-Der-Ausbildung-Befindliche wahrgenommen und Quereinsteigende nehmen sich verstärkt als Studierende wahr, die in der Praxis eine Ausbildungsbegleitung/-Anleitung brauchen.  
Eine gute Praxisbegleitung/Anleitung in den Kitas hat wieder eine große Bedeutung und wird zunehmend zur Selbstverständlichkeit.  
Teams nehmen Mitverantwortung für die Ausbildung wahr und begreifen ihre Kitas in höherem Maße als Ausbildungsort/Lernort.  
Diese Bewusstseins- bzw. Haltungsänderung ist die Folge meiner intensiven Beziehungsarbeit mit allen Beteiligten (mit Einzelnen und mit den Teams): vielfältiger Gesprächsaustausch, Schwierigkeiten thematisieren, gemeinsam nach Lösungen suchen, Stärken sichtbar machen, die kleinen „Stellschrauben“ im Alltag finden, immer wieder ermutigen, ...
- Vereinzelt Kooperations-Absprachen mit Fachschulen  
Mit den Fachschulen gab es durch gelegentlichen Austausch – für die jeweils anwesenden Dozentinnen war das Privatzeit! – eine Annäherung beider Lernorte auf Augenhöhe.  
Ich stellte Teile unseres Leitfadens für die Praxisausbildung zur Diskussion. Immer wieder sprach ich mit ihnen über die Notwendigkeit von Praxisreflexion auch in der Schule. Zwei Fachschulen übernahmen die Idee eines Praxistagebuches als verpflichtend in die Ausbildung mit auf.

Es ist inzwischen selbstverständlich, dass ich mit dem TOP „Gelingende Praxisausbildung“ zu den Praxiskonferenzen der Anleiter\_innen in diese beiden Schulen eingeladen werde.

In die Planung bei der Umstrukturierung des Lehrplanes wurde ich in einer Fachschule mit einbezogen.

Weiterhin gibt es für Berlin kleine *Errungenschaften* auf Grund des Modellprojektes zu begrüßen:

- Der Berliner Senat stellt ab dem neuen Kita-Jahr 2 Stunden Anleitungszeit pro Monat und pro berufsbegleitenden Studierenden für das erste Ausbildungsjahr zur Verfügung.
- Es hat sich eine Gruppe aus Schulleitenden und Praxismentorinnen gegründet, die unter Moderation des LISUM eine Handreichung für die berufsbegleitende Ausbildung in Berlin erarbeitet.

Dennoch besteht weiterer struktureller Handlungsbedarf:

- Kita muss sich eben auch als Ausbildungsort etablieren und dafür mit ausreichend Zeitressourcen für Praxisbegleitung/-Anleitung bedacht werden, um die Qualität der Praxisausbildung zu verbessern!
- Dieses wirklich gute Modell der berufsbegleitenden Ausbildung, das unsere Kita-Landschaft mit so vielfältigem neuen Personal bereichert, muss ausgebaut werden. Die Studierenden dürfen dabei nicht vollständig auf den Personalschlüssel einer Kita angerechnet werden! Das überfordert alle!

### **3. Umgang mit Vielfalt**

Beim Ev. Kirchenkreisverband für Kitas Berlin Mitte-Nord ist „Vielfalt“ im Trägerkonzept verankert – das war auch eines unserer Schwerpunkt 3-Ziele. In unseren Kitas spiegelt sich die Vielfalt der Menschen Berlins wider. Die Teams der Kitas sind bewusst heterogen zusammengesetzt (nicht zuletzt verstärkt durch das Projekt „Männer in Kitas“). Grundsätzlich begrüßen unsere Erzieher\_innen diese Entwicklung – also, dass vermehrt männliche Fachkräfte, Fachkräfte mit Migrationshintergrund und berufsbegleitende Studierende in den Kitas unseres Trägerverbands arbeiten.

Das ist eine wichtige „Erfolgsmeldung“ für unser Projekt.

Aufgrund dieser Vielfalt ergibt sich einerseits die Chance und entsteht zugleich auch die Notwendigkeit, gemeinsam im Team Differenzen, gesellschaftliche Zuschreibungen, Stereotype zu reflektieren. Diese Reflexion ist leider bisher ungenügend oder gar nicht vorhanden - im Verlauf des Projekts wurde ich immer wieder mit Stereotypen konfrontiert, die keine Reflexion in den Teams zur Folge hatten. Welche Folgen dieser unreflektierte Umgang mit Vielfalt für die Arbeit der Kolleg\_innen und für die Arbeit mit den Kindern und deren Familien haben kann, hat mich persönlich sehr beschäftigt. Auch die Frage „Was macht die Vielfalt in unserem Team aus, wie gehen wir wertschätzend damit um?“, ist bislang im Team nicht diskutiert worden. In stressigen Situationen geht einigen Fachkräften das Bewusstsein verloren, dass Vielfalt auch einen Gewinn bedeutet und in eben diesen Situationen werden dann verstärkt die Nachteile gesehen. Eine Diskussion über den Gewinn von heterogenen Teams könnte das Bewusstsein, dass heterogene Teams einen Gewinn darstellen „verfestigen“.

Um Sensibilisierungsprozesse für Gender- und Vielfaltsthemen anzustoßen, habe ich Folgendes versucht:

- Gespräche mit einzelnen Pädagog\_innen und mit Kita-Leitenden zu führen;
- mit Leitenden in den Austausch zu treten, um eine Teamfortbildung zu entwickeln, in der sich das Team mit seiner eigenen Vielfalt wertschätzend auseinandersetzen kann;
- Diskussionen im Rahmen der Auseinandersetzung mit der Koordinationsstelle und während des zweiten Schwerpunkt 3 Netzwerktreffens mit den Praxismentor\_innen anzuregen um eine Willkommenskultur in den Kitas zu etablieren;
- Gespräche in den Teamsitzungen über Willkommenskultur führten zum Fest-schreiben von entsprechenden Merkmalen im Leitfaden für die Praxisausbildung;
- die Anregung durch die Koordinationsstelle aufzugreifen, durch Reflexion von Dilemma-Situationen Gespräche über Vielfalt zu führen.

Diese waren auch Thema in den beiden durch mich initiierten Arbeitskreisen beim Träger.

- mit den Fachschulen das Thema Gender und Vielfalt als inhaltliche „Überschrift“ für unsere Kooperation zu wählen – dem wurde kein Interesse entgegen gebracht;
- mit einer Fachschule Praxisaufgaben für die Studierenden zu formulieren, die das Beobachten, Forschen und Reflektieren zu diesem Themenfeld auch in der Kita fördern.

Beim Versuch der Sensibilisierung der Teams für das Thema Gender und Vielfalt fühlte ich mich teilweise überfordert. Inhaltlich ist der Schwerpunkt 3 im Projekt zu kurz gekommen – nur ein PädQUIS-Arbeitskreis war dazu vorgesehen! Der Koordinationsstelle ist es zu verdanken, dass das Thema mit mehr Inhalt untermauert wurde, es zusätzlich 3 Netzwerktreffen geben konnte – diesen Austausch möchte ich nicht missen! - und, dass ich Unterstützung durch konkreten und persönlichen Austausch bekam!

Die Auseinandersetzung der Kita-Teams mit dem Thema Gender und Vielfalt ist eine große und herausfordernde, aber unbedingt notwendige Aufgabe für die Kitas. Sie muss in der Praxis, aber auch an den Schulen professionell gestaltet werden!

#### **4. Fazit**

Es war ein bereicherndes Projekt:

- für die Kitas, für unseren Träger, für die kooperierenden Schulen: den Blick auf Kita als Ausbildungsort zu richten – was ohne das Projekt wohl eher nicht passiert wäre;
- mein neuer Blickwinkel auf Kita;
- Praxismentorin – das kann ich gut, da kann ich begeistern!;
- wertvolle Bekanntschaften/Austausch mit anderen Praxismentorinnen.

Die berufsbegleitende Ausbildung ist ein exzellentes Modell, neue Fachkräfte für unseren Beruf zu gewinnen. Aber, die Bedingungen müssen dringend verbessert werden, damit wir ebenso exzellent ausbilden können - das ist (jetzt) unser Anspruch!

Gemeinsam haben wir an den kleinen „Stellschrauben“ im Alltag justiert, um die Ausbildungs-Qualität zu verbessern – mehr geht unter den derzeitigen Bedingungen nicht!

Der Träger sucht nach dem Erfolg des Projektes Möglichkeiten, eine wenigstens stundenweise Stelle für mich als Praxismentorin zu etablieren.

## Bundesprogramm Lernort Praxis - Beiratssitzung am 22.6.2016

### Gesprächsinhalte



### Beitrag Astrid Reucker, Praxismentorin im Bundesprogramm Lernort Praxis

#### 1. Vorstellung

- Astrid Reucker, Diplom Religionspädagogin
- ½ Stelle Kita-Leitung, ½ Stelle Praxismentorin
- Gemeinde Uetze gehört zur Region Hannover, östlicher Rand, grenzt an drei Kommunen
- 39 km bis Stadtzentrum Hannover
- fast ausschließlich Kitas in kommunaler Trägerschaft (eine Waldkita mit einer Wald- und einer Krippengruppe) 13 Einrichtungen (Krippe, Kita, Hort) in 8 Ortschaften

#### Ziele der Bewerbung:

- Gewinnung von gut ausgebildeten (früh-)pädagogischen Fachkräften aus der Kommune
- Gewinnung von männlichen Fachkräften
- Gewinnung von Migrant\_innen
- Verbesserung der Anleitung / Stärkung der Anleitenden

#### 2. Einführung

Die leitenden Akteure der Gemeinde Uetze aus Politik und Verwaltung sehen die großen Standortnachteile durch die Randlage in der Region Hannover sehr kritisch. Die Gemeinde ist ländlich geprägt und es gibt kaum größere Wirtschaftsunternehmen. Das hat u. a. große finanzielle Nachteile und damit verbunden eine hohe Verschuldung zur Folge.

Gleichzeitig sind die Miet- und Grundstückspreise im Vergleich der Region sehr niedrig. Das macht den Wohnraum für viele erschwinglich. Allerdings müssen häufig beide Elternteile in Vollzeit berufstätig sein, um die finanziellen Belastungen tragen zu können. Außerdem haben sich viele kinderreiche und / oder auf Sozialhilfe angewiesene Familien angesiedelt. Darüber hinaus ist auch der Anteil an Familien mit Migrationshintergrund ebenfalls hoch.

Die geografische Randlage innerhalb der Region Hannover stellt zusätzlich für Arbeitnehmer\_innen ein logistisches Problem dar. Einen öffentlichen Personennahverkehr gibt es ausschließlich in die Region Hannover und das auch nicht flächendeckend zu jeder Zeit. Die umliegenden Kommunen bzw. Landkreise Celle, Meinersen und Peine sind nur mit dem PKW erreichbar.

Dieser Standortnachteil wirkt sich u. a. auch im Bereich der Kinderbetreuung aus. Die Zahl der externen Bewerbungen auf freie Stellen ist rapide gesunken. Pädagogische Fachkräfte finden in der Stadt Hannover und in den umliegenden Städten problemlos Stellen und nehmen nicht den weiten und schwierigen Weg nach Uetze auf sich. Stellen werden daher entweder intern durch den Wechsel zwischen zwei Kitas oder durch Sozialassistent\_innen bzw. Erzieher\_innen, die ihre Ausbildung beendet haben, besetzt. Auf eine ausgeschriebene Stelle kommen derzeit höchstens zwei Bewerbungen, teilweise müssen Stellen ein weiteres Mal ausgeschrieben werden.

Die Mitarbeiter\_innen der Gemeinde Uetze versuchen diesem Problem mit verschiedenen Mitteln zu begegnen:

- Jeder Mensch ist einzigartig und sie / er wird herzlich und mit Wertschätzung im Team begrüßt. Eine kulturelle Vielfalt und Heterogenität sind erwünscht. Damit wird ausdrücklich geworben.
- Die Ausbildung der angehenden (früh-)pädagogischen Fachkräfte wird intensiviert. Die Anleiter\_innen werden entsprechend geschult und es wird ihnen adäquates Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt. Die Praxismentorin hat ein Anleitungskonzept zusammen mit den am LOP tätigen Akteuren erstellt, das für alle Kindertageseinrichtungen bindend ist. Dieses wird in den Dienstbesprechungen der einzelnen Kitas erläutert und auf die besondere Bedeutung der Ausbildung hinsichtlich des Fachkräftemangels hingewiesen.
- Den Auszubildenden wird, bei entsprechender Eignung, frühzeitig die Möglichkeit eingeräumt, sich um eine Festanstellung zu bewerben.
- Es wurden zwei Stellen für Quereinsteiger\_innen als Drittkräfte geschaffen, um die finanziellen Einbußen während der Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten zu lindern.
- Die Möglichkeit der berufsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher wird ermöglicht und gefördert.
- Berufsanfänger\_innen wird in den ersten zwei Jahren die Möglichkeit geboten an einem regelmäßigen Coaching teilzunehmen. Außerdem wird die Teilnahme an Fortbildungen gefördert und gefordert.

Dieser Maßnahmenkatalog zeigt bislang einige Erfolge. So haben im laufenden Kita-Jahr schon mehrere Absolvent\_innen eine Festanstellung bekommen. Bei den Bewerbungsgesprächen hat sich gezeigt, dass diejenigen, die in den eigenen Kitas die praktische Ausbildung absolvierten, in der Regel ein gutes und fundiertes Wissen haben und auf die Arbeit in der Praxis gut vorbereitet sind. Dieses ist u. a. ein Erfolg des Projektes LOP, das eine verbesserte Anleitung initiiert hat.

### **3. Einstellung von Quereinsteiger\_innen**

Zudem setzen die Kitas auf Quereinsteiger\_innen, und zwar auf fachfremde Personen, die einen anderen Beruf erlernt haben, auf lange im Beruf befindliche Sozialassistent\_innen und auf Wiedereinsteiger\_innen.

Die verbesserte Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf „Kita als Ausbildungsort“ hat zur Folge, dass vermehrt Anfragen von Personen kommen, die bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung und / oder einige Jahre im Beruf gearbeitet haben. Für diese Personen stellt die Ausbildung eine große Herausforderung dar. Zum einen liegt ihre Schulzeit lange zurück und sie müssen das Lernen neu lernen. Zum anderen haben sie während der Schulzeit kein Einkommen und müssen im Regelfall sogar monatlich über 100,-€ für die Schule bezahlen. Gerade für Familien mit Kindern stellt das eine große Hürde dar. Die Praxismentorin hat viele Beratungsgespräche mit dieser Personengruppe geführt und es kam nicht in allen Fällen zu einem Ausbildungsvertrag.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass gerade diese Personengruppe für den Beruf einer Erzieherin bzw. eines Erziehers sehr geeignet ist. Die Auszubildenden kommen mit einem großen Erfahrungsschatz an persönlichen Kompetenzen, sind mit dem Arbeitsleben vertraut und sind vor allem hoch motiviert. Die große Hürde in die Ausbildung zu gehen führte dazu, dass sie sich sehr intensiv mit ihrem Berufswunsch und den damit verbundenen Begleitumständen auseinandergesetzt haben und hoch motiviert stringent auf ihr Ziel zusteuern.

Daher hat sich die Gemeinde Uetze entschlossen diese Personengruppe besonders zu unterstützen und hat zwei halbe Stellen als „Drittkraft“, bezahlt mit S2, geschaffen.

Ein zweiter Schwerpunkt ist die Intensivierung der Möglichkeit für Sozialassistent\_innen die Erzieherausbildung berufsbegleitend zu absolvieren. Diese Personengruppe kann ihre Arbeit fortführen und, wenn es nötig ist, die Stundenzahl reduzieren ohne die Kita zu verlassen. Im Anschluss an die dann dreijährige Ausbildung haben sie die Möglichkeit eine Erzieherstelle in einer Einrichtung der Gemeinde zu bekommen.

Die beiden letztgenannten Möglichkeiten sind auch den Fachschulen bekannt, so dass von dort aus Interessenten geschickt werden können.

Für beide Ausbildungsformen gibt es viele Interessenten. Allerdings sind die Kapazitäten der Fachschulen begrenzt. Es würde genügend Bewerber\_innen für zusätzliche Klassen geben. Die Schulen haben leider keine Möglichkeit zusätzliche Klassen einzurichten, da sie keine freien Räumlichkeiten und keine zusätzlichen Lehrkräfte haben. So müssen Sozialassistent\_innen teilweise zwei Jahre auf den Beginn ihrer Ausbildung warten.

Für eine finanzschwache Kommune wie Uetze stellen die genannten Punkte eine hohe zusätzliche finanzielle Belastung dar. Die Gemeinde Uetze sieht sich gezwungen zusätzliche finanzielle Mittel bereit zu stellen, um eine adäquate Kinderbetreuung dauerhaft sicher zu stellen.

Daher wäre es dringend erforderlich Finanzierungsmöglichkeiten für Quereinsteiger\_innen vom ersten Jahr an zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig die Ausbildungsmöglichkeiten für diese Personengruppe zu erweitern, vor allem auch an staatlichen Schulen, damit nicht das Schulgeld zusätzlich notwendig wird.

### **3. Männer in Kitas**

Die Gemeinde Uetze hat sich im Vorfeld des Projektes für den Schwerpunkt drei entschieden. In den Kitas gab es wenige Migrantinnen, die aus dem osteuropäischen Raum stammten und genau zwei Männer, die im Hort beschäftigt waren. Demgegenüber gab und gibt es in den Einrichtungen eine bunte Vielfalt an Kindern aus vielen Ländern und unterschiedlicher sozialer Herkunft.

Die Praxismentorin hatte die Aufgabe sowohl Männer als auch Migrant\_innen für die Arbeit in der Gemeinde Uetze zu gewinnen. Dieses ist relativ gut gelungen. Wie konnte das erreicht werden?

Im ersten Schritt mussten viele Vorurteile auf Seiten der Leitungen und deren Teams relativiert werden. Es gab große Bedenken, wie sich ein heterogenes Team verändert und vor allem, ob Männer den Aufgaben gewachsen sind. Außerdem gab es über einige Jahre hinweg eine kontrovers diskutierte Angst vor etwaigen Übergriffen bzw. das Vorurteil, dass die Eltern Männer als Erzieher ablehnen würden. Die Angst ging so weit, dass den wenigen Erziehern das Wickeln von Kindern untersagt war. Dieses Verbot wurde schon vor Beginn des Projektes aufgehoben, hielt sich aber noch in einigen Einrichtungen. Maßgabe war allerdings, dass die Tür zum Wickelraum geöffnet sein musste.

Da diese Ängste zum Teil auf falschen Vorstellungen und der Medienpräsenz von spektakulären Einzelfällen beruhte, konnte mit Gesprächen nichts erreicht werden, sondern nur mit guten Erfahrungen.

Neben den beiden fest angestellten Männern gab es einige wenige männliche Auszubildende in positiv eingestellten Einrichtungen. Dort wurden sehr gute Erfahrungen gemacht. Vor allem die Jungen freuten sich sehr über die männliche Unterstützung. Sie fanden Ansprechpartner, die sie verstanden und ihre (männliche) Sicht der Welt teilten. Viele Jungen hatten zum ersten Mal eine „Vaterfigur“ und genossen dieses sehr. Die Teams selbst sahen in den Männern eine Bereicherung an Erfahrungen und Kompetenzen.

Dieses sprach sich herum und es konnten die anfangs negativ geäußerten Fragen aus neuem Blickwinkel betrachtet werden. Immer mehr Kitas konnten sich die Zusammenarbeit mit Männern gut vorstellen.

Die Vorurteile der Eltern z. B. in der Einrichtung der Praxismentorin waren, was den Alltag betrifft, nicht sehr hoch, machten sich aber an einigen Punkten deutlich:

Der männliche Kollege durfte nicht mehr ohne weibliche Begleitung zum Sport gehen, weil es einen vagen Verdacht gab. Dieser war aber unreal und die Ursache waren sexuelle Straftaten, die ein Kollege des Vaters (Kinderarzt) begangen hatte.

Bei Mitteilungen das Kind betreffend werden von den Müttern eher die Frauen und von den Vätern eher die Männer angesprochen. In der Kita wird dieses eher positiv gesehen. Zumal festgestellt wurde, dass es eine vermehrte Väterpräsenz in der Kita gibt.

Grundsätzlich ist das Thema Mann nach mehreren Jahren Erfahrung kein Thema mehr. Der Kollege ist seit zwei Jahren fest im Team, er ist bekannt und seine Kompetenzen werden geschätzt.

Aber wie können geeignete Sozialassistent\_innen und Erzieher\_innen ermutigt werden, sich in der Gemeinde Uetze zu bewerben?

Die Personalleiterin hatte zugesagt, dass Männern bei Bewerbungen, bei allgemeiner Eignung, ein Vorrecht eingeräumt wurde, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. In der Öffentlichkeitsarbeit wurde dargestellt, dass Männer in den Kitas arbeiten. Und die Männer selbst hatten großes Interesse nicht mehr die „Exoten“ zu sein und machten gezielt Werbung bei Kolleg\_innen.

Bei der jährlich stattfindenden Berufsmesse am Schulzentrum haben die Auszubildenden über den Beruf einer Erzieherin / eines Erziehers informiert und konnten durch starke Männerpräsenz Ängste und Vorurteile abbauen.

In der Öffentlichkeitsarbeit wird viel mit Männern gearbeitet, z. B. durch Präsentationen und / oder Fotos.

Alle Faktoren zusammen waren und sind erfolgreich. Derzeit arbeiten 12 Männer in der Hälfte der Einrichtungen, gegenüber 106 Frauen. Das ist immer noch ein geringer Prozentsatz, die Steigerung ist trotzdem enorm und die Tendenz zeigt weiterhin nach oben. Bei den Auszubildenden des laufenden Kita-Jahres liegt der Anteil der Männer bei 21% (7 Männer 26 Frauen). Da viele von ihnen erfahrungsgemäß zukünftig in der Gemeinde arbeiten werden, wird der Prozentsatz der Männer auch beim fest angestellten Personal steigen.

Großer Handlungsbedarf besteht nach wie vor beim Anteil der Migrant\_innen in der Gemeinde Uetze. Die Herausforderungen sind nicht nur durch den Zuzug von geflüchteten Menschen immens. Sprachliche und ethnische Kompetenzen wären in der täglichen Arbeit mit den Kindern und den Eltern sehr hilfreich. Derzeit sind nur 7 der 118 Mitarbeiter\_innen Migrant\_innen. Bei den Auszubildenden sind es 2 von 33.

#### **4. Fazit**

Durch das Projekt LOP wurde viel erreicht, nicht zuletzt ein Umdenken in Punkto Ausbildung und Gender und Diversity. Dennoch besteht noch viel Handlungsbedarf.

Die Zusammenarbeit mit den Fachschulen ist aus Sicht der Praxis nicht zufriedenstellend. Im Projektverlauf kam es zu einer Annäherung. Für Kooperationen und einen dringend erforderlichen regelmäßigen Austausch sowohl mit den Schulen als auch mit den Praxisbegleiter\_innen der einzelnen Schüler\_innen haben die Schulen keine zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Im Sinne

einer guten, gemeinsamen Ausbildung bedarf es einer verbesserten Kommunikation, die vor allem beide Partner LOP und LOS als gleichwertig anerkennt.

Die Erzieher\_innen, die sich für eine Anleitung zur Verfügung stellen, sind hochmotiviert und investieren viel Zeit und Arbeit für ihre Auszubildenden. Vor allem die Zeit müssen sie entweder von der knappen Verfügungszeit oder von der Betreuungszeit nehmen. Außerdem sind sie auf das Wohlwollen ihrer Kolleg\_innen angewiesen, die für sie Vertretung machen müssen. Diese wichtige, zukunftsweisende Arbeit muss endlich durch ein zusätzliches Stundenkontingent finanziell vergütet und damit anerkannt werden.

Die Gemeinde Uetze sieht den großen Handlungsbedarf und hat sich entschieden die Praxismentorin mit einer 19,5 Stundenstelle weiterhin zu beschäftigen und mit der Weiterentwicklung der begonnenen Projekte zu beauftragen.

## Transferaufgabe 4

---

### Worum geht es?

1. Welche zentralen Punkte aus dem Modul „Gender und Diversity“ möchten Sie an Ihr Team weitervermitteln?
2. Inspirieren Sie Ihr Team für die Themen Gender und Diversity in der Praxisanleitung.
3. Halten Sie schriftlich fest, wie Sie das getan haben.
4. Halten Sie schriftlich fest, welche Fragen Sie beantworten konnten bzw. welche Fragen im Team offengeblieben sind.

→ Bitte bringen Sie folgendes zum nächsten Arbeitskreis 5 mit:

- Ihre schriftlichen Aufzeichnungen
- Länderübergreifender Lehrplan Erzieherin / Erzieher

## Rückmeldung Arbeitskreis 4

Kursleitung: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

*Bitte geben Sie hier an, wie Sie den heutigen Arbeitskreis bewerten. Entscheiden Sie sich bitte pro Zeile für eine der Antwortmöglichkeiten!*

Ich bewerte...	sehr gut	gut	mittel- mäßig	weniger gut	gar nicht gut
1. den Tagesablauf	<input type="checkbox"/>				
2. die Vermittlung der Inhalte durch die Kursleitung	<input type="checkbox"/>				
3. die Arbeitsformen und die Methoden	<input type="checkbox"/>				
4. die Weiterbildungsmaterialien	<input type="checkbox"/>				
5. die Nutzbarkeit der Inhalte für meinen Arbeitsbereich	<input type="checkbox"/>				
6. die Arbeitsatmosphäre	<input type="checkbox"/>				
7. das Eingehen der Kursleitung auf Fragen der Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>				
8. die Möglichkeit zum fachlichen Austausch mit den anderen Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>				
9. den Veranstaltungsort	<input type="checkbox"/>				
10. den heutigen Arbeitskreis insgesamt	<input type="checkbox"/>				

**11. Gut gefallen hat mir heute:**

---

---

---

---

---

---

**12. Ich hätte mir noch mehr Informationen gewünscht, zu ...**

---

---

---

---

---

---

**13. Mit welcher Stimmung gehen Sie aus dem heutigen Arbeitskreis an Ihren Lernort Praxis zurück?**

				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vielen Dank für Ihre Rückmeldung!**

Gefördert vom:

