

Fortbildungen

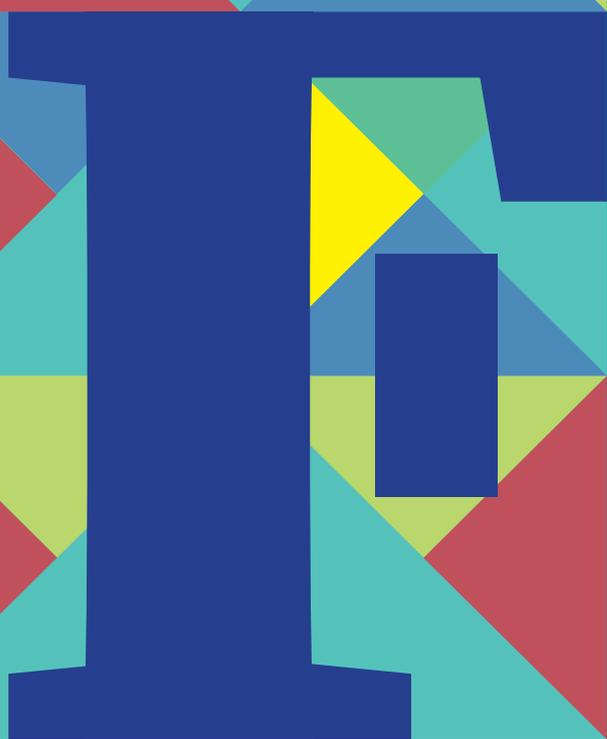
diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch

INTERVENIEREN

BEI DISKRIMINIERUNGEN

IN FORTBILDUNGEN

EIN LEITFADEN FÜR REFERENT*INNEN



WIR KOMMEN ZU IHNEN

Sie möchten eine Fortbildung buchen, die bei Ihnen durchgeführt werden soll?

Wir, die Fachstelle Kinderwelten im ISTA, organisieren Fortbildungsveranstaltungen zu unserem Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® als ein inklusives Praxiskonzept. Der Ansatz trägt zur Bildungsgerechtigkeit bei, indem er für eine diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Pädagogik steht.

FOLGENDE FORMATE BIETEN WIR AN:

- In-House-Fortbildungen
- kitaübergreifende Fortbildungen
- Dienstbesprechungen
- Implementierungen mit Studientagen und fachlich begleiteten Praxisphasen
- mehrteilige Kurse
- Workshops
- Vorträge
- Fachtagungen
- u.v.m.

MÖCHTEN SIE UNS KONTAKTIEREN?

Kontaktpersonen: Serap Azun (*sie*), Lestari Jaeger (*sie*)

Telefon: +49 (0)1 63 5 31 58 44

(Di. und Do., 09:30–14:00 Uhr)

E-Mail: fortbildung@kinderwelten.net

Web: kinderwelten.net/fortbildung_vbue

Autor*in: Nuran Ayten und Tajan Ringkamp

Redaktion: Serap Azun, Sandra Richter, Adalca Tomás, Petra Wagner

Layout und Satz: Lestari Jaeger

INHALT

Vorwort	S. 04
1 Das Verständnis von Intervenieren bei Diskriminierungen klären	S. 05
1.1 Intervenieren bei diskriminierenden Handlungen und Äußerungen	S. 05
1.2 Was das Intervenieren bei Diskriminierung hindert	S. 05
1.3 Eigene Verstrickungen in gesellschaftliche Machtverhältnisse reflektieren	S. 06
1.4 Die eigene Fortbildungspraxis reflektieren	S. 08
2 Intervention in der Fortbildungs-Planung	S. 08
2.1 Intervention bereits bei der Auftragsklärung ankündigen	S. 08
2.2 Intervention in die Programmplanung aufnehmen	S. 09
2.3 Beispiele und Materialien diskriminierungskritisch auswählen	S. 09
2.4 Intersektionale Expertisen mitdenken	S. 12
2.5 Absprachen in heterogenen Teams treffen	S. 12
3 Intervenieren während der Fortbildung	S. 13
3.1 Umgang mit Abwehrmechanismen	S. 13
3.2 Verwendung von diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch erklären	S. 14
3.3 Zu Interventionen ermutigen	S. 14
4 Intervention nach der Fortbildung	S. 15
5 Schlusswort	S. 16
6 Literaturverzeichnis	S. 16
Weiterführende Literatur/Links	S. 18
Zitiervorschlag	S. 19

VORWORT

„Räume schaffen für Diskriminierte, in denen sie erfahren, dass sie gestärkt werden, etabliert ein anderes Arbeiten miteinander.“ (N. Ayten)

04

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung© ist ein pädagogischer Ansatz mit einem inklusiven Praxis-konzept der Fachstelle Kinderwelten. Er gibt konkrete Anregungen für Kita und Schule, wie Kinder und Erwachsene in ihrer Unterschiedlichkeit wertgeschätzt und vor Ausgrenzung, Abwertung und Diskriminierung geschützt werden können. Der Ansatz basiert auf den Kinderrechten und hat den Anspruch, zu Bildungsgerechtigkeit beizutragen.

Die Fachstelle Kinderwelten bildet seit Jahren bundesweit Multiplikator*innen aus, die das Konzept in pädagogische Einrichtungen weitertragen. Sie haben dabei eine Schlüsselrolle, indem sie pädagogische Fachkräfte, Leitungen, Fachberatungen etc. unterstützen, ihre Praxis diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch zu gestalten.

Im Fortbildungskonzept der Fachstelle Kinderwelten (vgl. ISTA/ Fachstelle 2018) zielen viele Übungen und Reflexionsaufgaben auf das kritische Denken und Aktivwerden der Erwachsenen angesichts von Diskriminierung und Ungerechtigkeit in Kita und Hort.

Für die pädagogische Praxis mit Kindern haben wir bereits ein

Interventionskonzept bei Ausgrenzung und Diskriminierung erarbeitet (Vgl. ISTA/ Fachstelle Kinderwelten 2017, #3, S. 150ff).

Aber wie steht es mit unseren Fortbildungen, in denen ebenfalls diskriminierende Äußerungen und Handlungen vorkommen? Wie können unsere Referent*innen hier Position beziehen und eingreifen?

Dass wir auch in Fortbildungssettings ein Interventionskonzept brauchen, zeigten Fallbesprechungen unter Referent*innen über misslungene oder ausgebliebene Interventionen. Auch unseren erfahrenen Referent*innen fehlte oft die Stimme zum Intervenieren. Alarmierend waren Beschwerden von Teilnehmenden über fehlende Interventionen in unseren Fortbildungen. Wir beschlossen, unsere Fortbildungspraxis machtkritisch zu beleuchten und das Intervenieren bei Diskriminierungen in Fortbildungen als Querschnittsaufgabe anzugehen.

Den Schwerpunkt „Antidiskriminierung“ im Projektjahr 2021 des Kompetenznetzwerks „Demokratiebildung im Kindesalter“ nutzten wir als Rahmen, um mit der Erarbeitung eines Leitfadens zu starten. Rund um die 10. Bau-

stelle Inklusion 2021 „Aktiv-Werden gegen Diskriminierung – für eine demokratische Kultur in Kita und Schule¹“ äußerten Multiplikator*innen der Fachstelle großen Bedarf an einer vertieften Auseinandersetzung mit dem Thema „Intervenieren in Fortbildungen“. Dies geschah an drei Vertiefungstagen in 2021 und 2022. Die Diskussionen und Erkenntnisse wurden für diesen Leitfaden aufbereitet und zusammengefasst.

In der Einführung legen wir zunächst dar, dass bei Diskriminierung in Fortbildungen eingegriffen werden muss und worin üblicherweise die Hindernisse liegen. Es folgen Empfehlungen, wie das Intervenieren bei Diskriminierungen in der Vorbereitung, bei der Durchführung und im Nachgang von Fortbildungen bearbeitet werden kann.

Wir betrachten den Leitfaden als ersten Aufschlag, der keinesfalls vollständig ist. Wir freuen uns über Eure Kritik, Anmerkungen und Hinweise, um den Leitfaden mit Euch zusammen zu erweitern.

Eure Fachstelle Kinderwelten

¹ <https://baustellen.kinderwelten.net/baustelle2021/>

1 DAS VERSTÄNDNIS VON INTERVENIEREN BEI DISKRIMINIERUNGEN KLÄREN

1.1 INTERVENIEREN BEI DISKRIMINIERENDEN HANDLUNGEN UND ÄUSSERUNGEN

Die Intervention bei Diskriminierung ist wichtig, um eine gerechte und inklusive Gesellschaft zu fördern. In fast allen Räumen finden Diskriminierungen statt. Räume reproduzieren Machtungleichheiten, insbesondere Fortbildungsräume, in denen eine bewusste Auseinandersetzung mit Diskriminierungsmechanismen stattfinden soll.

Als Fortbildende muss uns bewusst sein, dass es Machtungleichheiten auch in der eigenen Fortbildung gibt und Diskriminierungen stattfinden können. Dies geschieht beispielsweise verbal durch abwertende Kommentare, durch Relativierung von genannten Diskriminierungserfahrungen, die Verteidigung diskriminierender Begriffe, Deutungen über Menschen oder Menschengruppen oder auch nonverbal, z.B. über Augenrollen bei Äußerungen von Diskriminierungserfahrungen.

Diskriminierungen im Fortbildungsraum passieren zum Teil absichtsvoll, zum Teil aus Unwissenheit sowie durch das Nicht-Hinterfragen von Glaubenssätzen, Dominanzen und Privilegien. Für diejenigen Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, findet kaum ein Schutz statt, wenn dieser nicht aktiv in Fortbildungssettings mitbedacht wird. Und findet kein Schutz statt, so wird Diskriminierung legitimiert.

Es ist die Aufgabe der fortbildenden Person(en), in diskriminierenden Momenten zu handeln.

*„Der*die Fortbildner*in schafft in Fortbildungen einen Raum, in dem Einseitigkeiten, Vorurteile und Diskriminierung angesprochen und Kontroversen ausgetragen werden, ohne dass Teilnehmer*innen verletzt oder beschädigt werden. Die fortbildende Person [geändert Red.] macht selbst darauf aufmerksam, interveniert in Ausgrenzungssituationen und positioniert sich (Ziel 3).“ (Höhme 2018, S. 33)*

Referent*innen für die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung® haben sich entschieden, diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch zu arbeiten. Beide Stränge sind ohne eine klare Positionierung und ein Eingreifen nicht möglich. Alle, die mit diesem Fokus arbeiten wollen, sind also aufgefordert, jederzeit zu intervenieren. Das Verständnis und die Bereitschaft dazu sind da. Aber was genau macht dann das Intervenieren so schwer?

1.2 WAS DAS INTERVENIEREN BEI DISKRIMINIERUNG HINDERT

Es gibt verschiedene Hindernisse für das Intervenieren bei diskriminierenden Äußerungen und Handlungen, wie z.B. das fehlende Bewusstsein; Privilegien; die eigene Unsicherheit oder die Sprachlosigkeit. Oft ist es der Fall, dass Referierende sich Sorgen über den weiteren Verlauf des Gruppenprozesses machen. Der Wunsch, alle Teilnehmenden mitzunehmen, ist groß.

Hinzu kommt, dass Referierende aufgrund eigener Zugehörigkeit(en) zu dominanten Gruppen diskriminierende Situationen nicht immer sofort erkennen oder die Bedeutung für Teilnehmende nicht einschätzen (können) – wie das folgende Beispiel aus einer Fortbildungssituation es deutlich macht:

*Nach einer Power-Point-Präsentation äußern sich zwei Teilnehmende diskriminierend über Eltern, die ALG2 beziehen. Die vom Jobcenter als Vertretungskräfte angestellten Erzieherhelfer*innen sitzen mit im Kreis und schauen auf den Boden. Die restlichen Teilnehmer*innen schweigen. Die Fortbildnerin wägt kurz ab und entscheidet, die diskriminierende Situation erst einmal nicht aufzugreifen, da sie sich am Anfang des Kennenlernens befindet und Angst um die Beziehung zur Gruppe hat. Des Weiteren hat sie Sorge, dass bei einer Intervention das Thema größer wird und somit die beiden Vertretungskräfte erst recht in den Fokus gerückt werden könnten.*

In diesem Beispiel wird die Sorge um die Beziehung zum als privilegiert wahrgenommenen Teil der Gruppe dem Intervenieren entgegengestellt.

Im Raum bleibt die anfänglich geäußerte Aussage der zwei Teilnehmenden stehen, dass die meisten ALG2-Empfangenden verantwortungslos gegenüber der Gesellschaft, ihren Kindern und sich selbst handeln. Durch die fehlende Positionierung der Referierenden bleibt die Behauptung unwidersprochen und manifestiert sich als dominante Perspektive: Familien, die von finanzieller Armut betroffen sind, werden in Kitas häufig Zielscheibe von diskriminierenden Äußerungen, in denen ihnen ihre Erziehungs- und Kooperationskompetenzen abgesprochen werden.

In der Fortbildung treffen die diskriminierenden Behauptungen über Eltern, die ALG2 beziehen, auch die beiden anwesenden Kol-

leg*innen, die über das Jobcenter finanziert werden. Damit geschieht eine direkte Diskriminierung im Lernraum. Welche der Teilnehmenden noch vom Jobcenter abhängig oder von Klassismus betroffen waren und sind, ist nicht bekannt. Durch das Nicht-Eingreifen erleben alle Teilnehmenden, die Klassismus erfahren, erneut klassistische Diskriminierung und werden als Diskriminierte allein gelassen. Es geschieht eine Entsolidarisierung, die negative Gefühle verstärken kann.

Durch die fehlende Positionierung und Intervention in der Fortbildung wird den anwesenden pädagogischen Fachkräften das Erlernen und Erleben einer diskriminierungskritischen Handlungsoption genommen. Somit entsteht ein Bruch zwischen dem zu vermittelnden Inhalt und seiner Umsetzung. Dieser Bruch führt dazu, dass die Gewichtung des pädagogischen Ansatzes verkannt wird.

1.3 EIGENE VERSTRICKUNGEN IN GESELLSCHAFTLICHE MACHTVERHÄLTNISSE REFLEKTIEREN

Referent*innen begegnen in Fortbildungen diskriminierenden Äußerungen, die Anwesende direkt diskriminieren (können). Nun geht es in kürzester Zeit darum zu entscheiden, wie die Situation aufgegriffen werden sollte. Um adäquat intervenieren zu können, ist es bedeutsam, dass wir bereits vor dem Auftrag unsere eigenen Verstrickungen in gesellschaftliche Machtverhältnisse und die damit verbundenen Privilegien oder auch Marginalisierungen reflektieren.

Insbesondere dann, wenn wir eher zu den privilegierten Teilen der Gesellschaft gehören, wie Melisa Erkuts Aussage verdeutlicht: "Privilegien spürt man nur, wenn man sie nicht hat." (Erkurt 2022, in Edition F)

Urmila Goel und Alice Stein beschreiben dies in ihren Arbeiten zu machtkritischer Bildungsarbeit folgendermaßen:

„Die eigenen Verstrickungen, die eigenen machtvollen und marginalisierten Positionierungen müssen reflektiert werden, um die eigene Rolle in der (Re)Produktion von Machtverhältnissen und eigene Verletzlichkeiten erkennen zu können. Nur so kann eine positionierte Aufmerksamkeit für Ausschlüsse und (Re)Produktionen von Machtverhältnissen erreicht werden, können positionierte Interventions- und Widerstandsmöglichkeiten erlernt werden.“ (Goel/Stein 2012, S. 5)

Fortbildungsräume sind also Räume, in denen die unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen und Privilegierungen aufeinandertreffen:

„Eine rassismus- und diskriminierungskritische Bildungsarbeit arbeitet nicht nur situativ und auf das Außen bezogen. Sie bezieht den Standpunkt und die herrschaftsbezogene Einbettung der eigenen Position mit ein. Ein solches Vorgehen – genauer: eine selbst/kritische Standortbestimmung oder Positionierung – ermöglicht mehr Wahrnehmungsräume für genau jene, die sonst nicht gesehen und/oder mitgedacht werden.“ (Kinder/Piesche 2020, S. 13)

Es gibt zum einen die eigene gesellschaftliche Positionierung der Referent*innen und die Positionierungen der anwesenden Teilnehmenden. Dies (re)produziert je nach Zusammensetzung gesellschaftliche Machtverhältnisse.

Zum anderen gibt es die inhärente Machtposition als Rolle der referierenden Person gegenüber den Teilnehmenden. Eine vertiefte

Auseinandersetzung hierzu ist im Methodenhandbuch der Fachstelle Kinderwelten zu finden (Wolter in: ISTA/ Fachstelle 2018)

Innerhalb dieses durch verschiedene Machtverhältnisse geprägten Raumes kommt der(n) fortbildenden Person(en) in Fortbildungssettings eine besondere Verantwortung zu.

Folgende Selbstklärungen sind im Vorfeld hilfreich:

- Welche gesellschaftliche Positionierung habe ich selbst?
- Welche Privilegien/Deprivilegierungen erfahre ich?
- Was bedeutet dies für mein professionelles Handeln?
- Was kann ich aufgrund meiner gesellschaftlichen Positionierung wahrnehmen/nicht wahrnehmen/übersehen?
- Wie kann ich diskriminierende Situationen erkennen?
- Wo spüre ich in meiner Fortbildungspraxis Handlungsunsicherheiten? Was fällt mir schwer? Wo habe ich Fragen?
- Welche Rolle spielt Intervenieren in meinem Fortbildungsgeschehen?
- Welche Interventionsmöglichkeiten stehen mir zur Verfügung?
- Wie gehe ich damit um, wenn meine Tandempartner*in diskriminiert?
- Wie nehme ich es an, wenn mich

Teilnehmende auf diskriminierende Äußerungen und Handlungen meinerseits hinweisen?

- Wie kann und will ich mit diskriminierenden Äußerungen von Seiten der Teilnehmenden gegen meine Person umgehen?
- Wie kann ich gegen diskriminierende Äußerungen gegen meine Tandempartner*in umgehen?
- Wie bereite ich meine Fortbildungen im Hinblick auf Interventionen vor?

1.4 DIE EIGENE FORTBILDUNGSPRAXIS REFLEKTIEREN

Wichtig ist auch, die eigenen (Wunsch-)Vorstellungen über Teilnehmer*innen im Vorfeld zu reflektieren und Strategien zu überlegen:

- Ist der Seminarraum ein Raum, wo ich nur referiere oder bin ich auch Lernende*r?
- Welche Materialien/Übungen wähle ich aus? Können Teilnehmer*innen durch diese diskriminiert werden?
- Reflektiere ich meine eigene gesellschaftliche Positionierung im Seminarraum?
- Fallen mir Diskriminierungsrisiken

² Siehe auch die Veröffentlichung der Fachstelle: Wolter, Berit (2023): Teamen im heterogenen Tandem. <https://situationsansatz.de/publikationen/teamen-im-heterogenen-tandem/>

von Teilnehmer*innen auf? Wie gehe ich damit um?

- Habe ich ein Bild von „Wunschteilnehmer*innen“?
- Welche Rolle spiele ich als Fortbildende*r beim Gestalten eines „sichereren“ Raumes für von Diskriminierung betroffene Teilnehmende? Wie kann dieser gestaltet werden? Muss manchmal die Gruppe getrennt werden?
- Schaffe ich Raum für Aushandlungen von Seminarbedingungen (Gesprächsvereinbarungen)?
- Inwiefern bin ich in Bezug auf bestimmte Diskriminierungsstrukturen und wiederkehrende Problematiken sensibilisiert? Fällt es mir zum Beispiel leicht, eine Pronomenrunde anzuleiten? Habe ich die Anliegen dieser erfasst? Habe ich Sorge vor diskriminierenden Äußerungen?

2 INTERVENTION IN DER FORTBILDUNGS-PLANUNG

2.1 INTERVENTION BEREITS BEI DER AUFTRAGSKLÄRUNG ANKÜNDIGEN

Bei In-House-Angeboten findet meist ein Vorgespräch mit der/den Leitungspersonen der Einrichtung statt. In diesem können bereits Vorerfahrungen zum Themenschwerpunkt Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik abgefragt werden. Beispielsweise ist es wichtig, über die Konzeption und Rahmen-

bedingungen (freiwillige Teilnahme) sowie Machtverhältnisse, die in der Arbeit der Teilnehmenden eine Rolle spielen, etwas zu erfahren, bzw. inwiefern eigene Erfahrungen und Bedarfe mit Bezug zum Thema vorhanden sein könnten (vgl. Goel/Stein 2012).

Zudem ist Transparenz über den Aufbau der Fortbildung wichtig: neben Wissensvermittlung legt der Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® Wert auf Selbst- und Praxisreflexion. Das heißt, für die Auftraggeber*in sollte deutlich werden, dass es zu einem Sprechen über Macht, Differenz und Diskriminierungen kommt und welche Auswirkungen diese in der Einrichtung haben, sich die Teilnehmenden also konkret mit eigenen und institutionellen Diskriminierungsmechanismen auseinandersetzen werden.

Häufig entsteht hier der Wunsch von Auftraggebern, dass die Teilnehmenden nicht mit „erhobenem Zeigefinger“ belehrt werden oder in Form von „Sprachpolizei“ auf diskriminierende Sprache hingewiesen werden sollen. Solche Äußerungen geben bereits einen Hinweis, dass Abwehr auftreten könnte. Daher ist es umso wichtiger, die Fortbildungsinhalte transparent zu machen und die eigene Positionierung bezüglich Diskriminierung zu setzen.

„Durch die Auseinandersetzung werden die Befindlichkeiten Einzelner, das unterschiedliche Positioniert-Sein Einzelner in Machtverhältnissen sowie Marginalisierungen innerhalb der Gruppe thematisiert. Zudem werden damit zusammenhängende Arbeitsweisen, Haltungen und Dynamiken sichtbar. Diese Prozesse können schmerzhaft sein und zu Konflikten und Disharmonie führen, die im Rahmen des Trainings nicht immer vollständig bearbeitet und aufgelöst werden können. Die

Auseinandersetzung mit Macht, Differenz und Diskriminierung ist immer auch eine Auseinandersetzung mit dem Eigenen, dem eigenen Machtvoll-Sein, dem eigenen Marginalisiert-Sein, eigenen Verletzungen und Gefühlen wie Schuld, Angst und Scham. Die Auftraggebenden und die Teilnehmenden müssen darauf vorbereitet und bereit sein, damit umzugehen.“ (Goel/Stein 2012, S. 4).

2.2 INTERVENTION IN DIE PROGRAMMPLANUNG AUFNEHMEN

In Hinblick auf die Vorbereitungen für die konkrete Seminarplanung ist es unumgänglich, über Interventionen nachzudenken und diese zeitlich miteinzuplanen. Manchmal hilft es, sich bereits im Vorfeld Sätze zurechtzulegen. Sätze wie: „Das ist eine rassistische Fremdbezeichnung, deshalb nutzen wir sie nicht.“ Oder: „Diese Aussage ist kulturalisierend und sagt erst einmal nichts über die Familie und das Kind aus, lasst uns daher bitte genauer nach der konkreten Familienkultur schauen.“

Es hat sich auch bewährt, gleich am Anfang der Fortbildung gemeinsam Gesprächsvereinbarungen für einen respektvollen Umgang miteinander zu erstellen. In diesem Zusammenhang sollte auch eine einladende Aufforderung zur Intervention bei diskriminierenden Äußerungen stattfinden, die für alle Anwesenden im Raum gilt.

2.3 BEISPIELE UND MATERIALIEN DISKRIMINIERUNGSKRITISCH AUSWÄHLEN

Praxisbeispiele sind oft effektive Mittel und auch Verstehmomente für viele der Teilnehmenden. Daher ist ein bedachtes, kritisch analysierendes Vorgehen bei der Auswahl der Bei-

spiele ein wesentlicher Teil der Vorbereitung. Denn je nachdem, welches Beispiel gewählt wird, um auf eine diskriminierende Situation aufmerksam zu machen, kann dies wiederum Diskriminierungen reproduzieren und schon vorhandene Vorurteile festigen.

Ein Beispiel, das in Kitakontexten oft zur Reproduktion von antimuslimischem Rassismus führt, ist das Beispiel eines Vaters, der nicht möchte, dass sein Sohn Röcke anzieht. Es gibt auch eine Rollenkarte bei der Übung „Dominant Walk“, die dies thematisiert: Ein fünfjähriger Junge, der gerne Kleider trägt. Erfahrungsgemäß kann dies zu einem Moment führen, in der die Teilnehmenden dies sofort auf ihre Kitapraxis beziehen und von ihren Erfahrungen mit muslimisch markierten Familien, insbesondere Männern, sprechen.

Ozan Zakariya Keskinkılıç schreibt in seinem Buch „Muslimaniac“, wie muslimische oder muslimisch markierte Männer u.a. als homophob (heteronormativ/genderkonform) bezeichnet werden und dies mit ihrer vermeintlichen Religion begründet wird. So wird das eigentliche Problem, auf das das Beispiel verweisen sollte, in diesem Fall Geschlechterbilder oder Stereotype und deren gesellschaftliche Ursachen, nicht behandelt.

Um Diskriminierungen zu verhindern, ist es hilfreich, Beispiele anzubieten, die möglichst wenig Raum für Reproduktionen bieten. In diesem Fall könnte bereits zu Beginn entgegengewirkt werden, wenn der Vater oder die Bezugsperson im obigen Beispiel als weiß oder christlich markiert wird. Des Weiteren kann die referierende Person diese Diskussionen schnell unterbinden, auf „Othering“ und „antimuslimischen Rassismus“ verweisen und auf das Thema Geschlechterbilder und Stereotype zurückführen.

Auch bei Identitätsbeschreibungen von Menschen ist es wichtig, Diskriminierung nicht zu reproduzieren. Zum Beispiel wird in einer Rollenkarte „Schritt nach vorn – Fokus Familie“ eine trans*Frau beschrieben. Hier kommt es oft zu Nachfragen von Teilnehmenden, was trans* bedeutet. Referierende sollten sich Zeit nehmen, Cis- und Trans*geschlechtlichkeit zu erläutern und die Rollenkarte achtsam zu erklären wie im folgenden Beispiel:

- trans* ist eine Bezeichnung für Menschen, die sich nicht oder nur teilweise mit dem Geschlecht, das bei der Geburt eingetragen wurde, identifizieren.
- Es gibt eine Vielzahl von Selbstbezeichnungen wie transgender, transgeschlechtlich, transident oder nicht-binär.
- Es ist wichtig und grundlegend Selbstbezeichnungen zu respektieren.

Bezogen auf die Rollenkarte könnte dies so erläutert werden: Eine Person, der bei der Geburt der Personenstand männlich eingetragen wurde und die sich weiblich identifiziert, bezeichnet sich als trans* Frau³.

Es ist komplex, alle Diskriminierungsformen und vor allem die damit verbundenen Intersektionen in der Kürze des Moments auseinander zu halten (wie im Beispiel des antimuslimischen Rassismus) und die Entscheidung zu treffen, wie darauf reagiert wird.

Gleichzeitig ist es wichtig, Intersektionalität durch Beispiele erfassbar zu machen (wie beispielweise durch die Erweiterung durch As-

³ Weitere Begriffserklärungen siehe <https://www.trans-in-beratungsstelle.de/de/begriffserklaerungen.html>

soziationsfragen/ Videos/ O-Töne). Folgende Reflexionsfragen können für die Auswahl von Beispielen hilfreich sein:

- Welche Beispiele fallen mir bei der Vorbereitung zuerst ein, welche erst einmal überhaupt nicht?
- Welche Beispiele fallen sehr oft in den Kitas, worauf muss ich dabei achten, was muss ich aufgreifen?
- Gebe ich Triggerwarnungen⁴ bezogen auf die verwendeten Beispiele?
- Habe ich mehrere Beispiele zur Auswahl parat, um achtsam mit der Gruppenkonstellation umzugehen?
- Arbeite ich mit Intersektionen in meinen Beispielen?
- Welche Assoziationen rufe ich durch meine Beispiele eventuell bei den Teilnehmenden hervor?

Das folgende Zitat verdeutlicht, wie wichtig es ist, sich als referierende Person bewusst zu machen, dass es Teilnehmende geben kann, die aufgrund von Diskriminierungserfahrungen in den Fokus geraten könnten. Dies bedarf einer achtsamen Auswahl der Übungen im Vorfeld.

„Um (Re)Produktionen von Ausgrenzungserfahrungen möglichst im Blick haben zu können, ist es wichtig wahrzu-

⁴ Siehe auch die Veröffentlichung der Fachstelle: Wolter, Berit (2023): Teamen im heterogenen Tandem. <https://situationsansatz.de/publikationen/teamen-im-heterogenen-tandem/>

nehmen, ob es Teilnehmende gibt, die in Bezug auf ihre Marginalisierung innerhalb der Gruppe weitgehend isoliert sind und dadurch bei der Thematisierung der zugrundeliegenden Machtverhältnisse besonders in den Fokus kommen (können)“ (Goel/Stein 2012, S. 10, vgl. Rosenstreich 2009, S. 205)

Wie das folgende Beispiel aus einer Fortbildungssituation zeigt, kann erste Abwehr allein bei diskriminierungskritischen Begriffsklärungen entstehen:

*Im Team einer Kita zeigt sich in der ersten Austauschrunde, dass es von weißen Teilnehmenden Unverständnis über die Nichtverwendung rassistischer Fremdbezeichnungen gibt. Begründet wird dies mit Literaturgut und dessen positiver Beeinflussung der eigenen Biografie und der Entwicklung zu einem weltoffenen Menschen (Stichwort Pippi Langstrumpf, Jim Knopf, Karl May). Selbst als eine Schwarze Teilnehmende berichtet, wie ihr diese Bezeichnungen als Kind geschadet haben, hört die Diskussion nicht auf. Anstelle der im Anschluss geplanten Schubladen-Übung⁵ entscheiden die beiden Referent*innen, die Diskussion abubrechen, den Ablaufplan umzugestalten und eine ausgelagerte Vertiefung zu rassistischen Fremdbezeichnungen und Rassismus zu vereinbaren. Im Rahmen dieser wird eine Gruppenteilung in rassifizierte Personen und weiße Teilnehmende geplant.*

⁵ Übung beschrieben in: ISTA/Fachstelle 2018, S. 136ff

Die Fortbildner*innen im obigen Beispiel sehen die Gefahr, dass bei der Schubladen-Übung rassistische Diskriminierungserfahrungen negiert werden und erkennen, dass es zunächst eine Sensibilisierung zu Rassismus für weiße Teilnehmende sowie Empowerment für rassifizierte Teilnehmer*innen braucht.

Hierfür ist die folgende Vorklärung bezogen auf die Methodenauswahl notwendig:

- Welche Übungen verwende ich?
- Warum wähle ich diese Übungen und was könnten diese auslösen?

Für die Analyse ist es wesentlich, die jeweiligen Machtverhältnisse/ Diskriminierungsdimensionen herauszufiltern und auf mögliche Reproduktionen hin zu analysieren.

Im Methodenhandbuch der Fachstelle (ISTA/ Fachstelle 2018) sind bei den aufgeführten Übungen bereits Durchführungshinweise vermerkt, die auf mögliche Interventionsmomente verweisen. Sehr oft kennen wir die Gruppen vorher nicht, daher ist es wichtig, eine Auswahl von weiteren Übungen bereitzuhalten, um auf unterschiedliche Gruppenkonstellationen reagieren und mit ihnen arbeiten zu können.

Manchmal zeigt sich in der Einstiegsrunde, dass es für die angedachte Übung zu früh ist, da beispielsweise Begriffsklärungen noch im Vordergrund stehen. Oder eine Gruppendynamik weist darauf hin, dass die mitgebrachte Übung zum jetzigen Zeitpunkt nicht geeignet ist, da es zunächst einen weiteren Schritt der Sensibilisierung braucht.

Auch bei verwendeten Power-Point-Präsentationen und Bildmaterialien ist es wichtig, die

se auf Reproduktionen in Wort und Schrift hin zu überprüfen (z.B. Weltkarten) und diskriminierende Darstellungen zu entfernen⁶.

2.4 INTERSEKTIONALE EXPERTISEN MITDENKEN

Diskriminierung tritt meist in der Verschränkung von mehreren Differenzlinien auf. Diese Intersektionen müssen aufgezeigt werden, um nicht bei Vereinfachungen und dominanzkulturellen Vorstellungen zu bleiben.

Da keine referierende Person allein alle Diskriminierungsformen verkörpert, ist es wichtig, in Fortbildungen O-Töne, Videos, Texte von Menschen mit ebendiesen Perspektiven und Expertisen einzubinden. Ohne dabei über “die anderen” zu sprechen, sollen die Materialien die Komplexität der verwobenen Diskriminierungsformen aufzeigen – wie z.B. ein Video aus einer muslimischen, Schwarzen, queeren Perspektive.

2.5 ABSPRACHEN IN HETEROGENEN TEAMS TREFFEN

Das Teamen in möglichst heterogenen Tandems ist ein wesentlicher Bestandteil der machtkritischen Arbeit zum Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung⁶. Es genügt jedoch nicht, Tandems nur unterschiedlich positioniert zu besetzen. Auch innerhalb von Tandems wirken hierarchische und diskriminierende Mechanismen, denen es zu begegnen gilt. Wie das gelingen kann und was es dabei zu beachten gilt, ist ausführlich im Magazin der Fachstelle „Teamen im heterogenen Tandem“ beschrieben (Wolter 2023).

⁶ Zur Auswahl von Bildmaterial siehe auch: <https://neuemediemacher.de/bildberichterstattung/>

3 INTERVENIEREN WÄHREND DER FORTBILDUNG

3.1 UMGANG MIT ABWEHRMECHANISMEN

Das folgende Beispiel zeigt den vergeblichen Versuch, während der Fortbildung zu intervenieren:

Fallbeispiel: *Bei einer Fortbildung wird von Teilnehmenden in der Etikettierungsübung eine diskriminierende Bezeichnung für Kinder mit Be_Hinderung als Etikett verwendet. Die Referierende interveniert und begründet, warum die Bezeichnung nicht weiterverwendet werden soll: Menschen mit Be_Hinderungen werden durch Bezeichnungen wie die verwendete entmenschlicht und ihrer Würde und Selbstbestimmung beraubt. Mit infantilisierenden, verniedlichenden Bezeichnungen werde außerdem Adultismus gerechtfertigt. Es entwickelt sich ein Schlagabtausch zwischen einem Teil der Teilnehmer*innen und der Referierenden. Die diskriminierende Bezeichnung fällt in diesem Zeitraum ca. 20 Mal. Der Rest der Gruppe hört der Diskussion zu.*

In Fällen wie diesem sollte die Diskussion sofort gestoppt werden, um die weitere Reproduktion abzuwenden. Wenn notwendig, kann eine Pause eingeläutet werden, um die Diskussion zu unterbrechen oder weitere Diskussionsbeiträge zu unterbinden. Eine weitere Strategie könnte sein: weiterführende Literatur ankündigen, auf ein Gespräch in der Pause verweisen und mit dem Programm fortfahren.

Das Thematisieren von (eigenen und institutionellen) Diskriminierungsmechanismen kann für einige Teilnehmer*innen erschütternd sein, gerade in pädagogischen Einrichtungen, die Gleichbehandlung proklamieren. Für andere Teilnehmer*innen hingegen ist es erleichternd, dass diese endlich zur Sprache kommen. Auch die Reaktionen auf Interventionen zu diskriminierender Sprachverwendungen zeigen eine breite Palette: Zustimmung, Erleichterung, Skepsis, Passivität bis hin zu massiver Störung und aggressivem Rückzug („Jetzt darf man gar nix mehr sagen!“).

Folgende Modelle können hilfreich sein, um Abwehrstrategien im Umgang mit Diskriminierung zu verstehen: Die Etappen auf dem Weg zu einem diskriminierungskritischen Bewusstsein (ISTA/ Fachstelle Kinderwelten 2018a, S. 37-41) und das Phasenmodell von Tupoka Ogette, das einen Umgang mit eigenen Rassismen von weißen Personen darstellt (Ogette, 2019).

Um Abwehrmechanismen wie den aufgeführten konstruktiv begegnen zu können, ist es wichtig, mit den Teilnehmenden gleich zu Beginn eine Interventionspraxis zu etablieren, die die Beteiligten miteinbezieht und verdeutlicht, wofür und warum ein diskriminierungssensibler Sprachgebrauch wichtig ist und dass Interventionen Teil des Prozesses sind:

*„Zudem ist es notwendig, im Training das eigene Vorgehen transparent zu machen. Es muss thematisiert werden, welche Rolle Harmonie, Konflikt, Gewalt und Macht auch innerhalb der Bildungsarbeit spielen. Die Teilnehmenden sollten darin unterstützt werden, mit Konflikten produktiv umzugehen und gemeinsam einen fehlerfreundlichen Raum zu schaffen. Zudem braucht es den Mut der Trainer*innen zu*

Disharmonie und zum Nicht-(immer)-Geliebt-Werden.“ (Goel/Stein 2012, S. 15)

Schweigen wird oft als Zustimmung gewertet. Gerade in diskriminierenden Situationen unter den Teilnehmenden ist es wichtig, Dissens zu wagen, die Situation anzuhalten und nicht zu schweigen. Es sind wichtige Lernmomente für alle Beteiligten!

3.2 VERWENDUNG VON DISKRIMINIERUNGSSENSIBLEM SPRACHGEBRAUCH ERKLÄREN

Bereits zu Beginn der Fortbildung ist es wichtig, die Teilnehmenden über das aktive Intervenieren zu informieren. Es kann sein, dass dies Unbehagen bei einigen Teilnehmenden auslöst und mit einer „Zensur“ oder der Angst, nichts sagen zu dürfen, etwas Falsches zu sagen, Fehler zu machen (...) gleichgesetzt wird. Es geht jedoch um das Verstehen:

„Eine inklusive Sprache hat nichts mit Zensur zu tun. Es geht darum, zu verstehen, dass bestimmte Worte und Redeweisen in bestimmten Kontexten diskriminieren und ausgrenzen.“ (Bostanci 2018, Online-Materialien S. 2)

Es gilt, am Anfang der Fortbildung ein gemeinsames Lernverständnis zu erarbeiten. Hierzu gehört die Freiwilligkeit der Teilnahme an Übungen, das Einführen von Gesprächs- und Umgangsvereinbarungen:

- Mit der Gruppe klären/besprechen/vereinbaren: Wie wollen wir miteinander umgehen? Gesprächsregeln vereinbaren.
- Thematisieren: Was kann ich und jede teilnehmende Person dazu beitragen, einen möglichst geschützten Raum zu gestalten?

An dieser Stelle sollten die Teilnehmer*innen erfahren, warum und wofür ein diskriminierungskritischer Sprachgebrauch die unabdingbare Grundlage einer inklusiven Praxis ist. Es kann hilfreich sein, einen kurzen Abriss zu Dimensionen von Diskriminierung aufzuzeigen: strukturell, institutionell, diskursiv, gesellschaftlich.

Trotzdem passiert es oder kann es passieren, dass sich Teilnehmende, wenn sie auf etwas hingewiesen werden, unangenehm berührt, belehrt oder bevormundet fühlen.

3.3 ZU INTERVENTIONEN ERMUTIGEN

„Rede dir nicht ein, dass deine Intervention alles ‚schlimmer‘ gemacht hat. Deine Intervention bestand darin, die verletzte Situation in Worte zu fassen, so dass alle darüber nachdenken und daraus lernen können. Selbst wenn deine Stimme zitterte, hast du den Kindern und Erwachsenen gezeigt: Man kann ansprechen, dass etwas nicht in Ordnung ist. Du hast Mut bewiesen. Du hast einen Dialog initiiert.“ (Derman-Sparks/Olsen in ISTA/ Fachstelle 2017, #4 S. 136f)

Interventionen anzukündigen ist eine Information, die die Teilnehmenden unterstützen kann, selbst zu intervenieren. Wenn sie etwas Diskriminierendes oder Ausgrenzendes im Raum wahrnehmen, werden sie ermutigt hier einzugreifen. Auch dann, wenn Referierende selbst Diskriminierung ausüben.

Die folgenden Schritte haben sich in Interventionssituationen in Fortbildungen bewährt:

- Die Situation stoppen und schnell beenden
- Sich der diskriminierten Person zu-

wenden, bei Bedarf eine Pause machen und ein 1:1-Gespräch anbieten

- Keine Rechtfertigungsdiskussionen zulassen
- Das diskriminierende Verhalten sachlich kritisieren, ohne vorzuführen oder zu beschämen
- Einen klaren Standpunkt unaufgeregt vertreten und erklären, was an der Situation/ an der Äußerung oder Handlung diskriminierend war
- Vertiefungsmöglichkeiten zu den Themen anbieten, die Anlass für die Intervention waren

Um diskriminierende Situationen anzuhalten, können folgende Zeichen verabredet werden:

- Schild oder ähnliches einführen: Das Schild kann von allen Beteiligten als Stoppsignal benutzt werden, z.B. wenn diskriminierende Äußerungen (auf)fallen oder es Verständnisfragen gibt. So wird zunächst unterbrochen und die Situation aufgegriffen (z.B. Begriffsklärungen...).
- Parkplatz-Schild einführen: Um etwaige Zweier-Debatten zu vermeiden, kann ein Thema zunächst geparkt werden. Es ist nicht „verloren“, sondern wird zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufgegriffen. Bei Themen wie Verwendung diskriminierender Begriffe muss jedoch sofort gehandelt werden (siehe Interventionskonzept)

O-Töne von Referent*innen, was ihnen beim Eingreifen geholfen hat:

- Aufmerksamkeitsfokus nicht auf die diskriminierende Person verlagern; Mechanismen und Zielen von „white tears“ („dominant tears“) nicht folgen.
- Repertoire an Fachwissen, Definitionen etc. parat haben (auch als „Schutz“)
- sich vergegenwärtigen: Ich muss mich nicht bei allem abkämpfen, d.h. wir sind nicht verpflichtet, alle zu überzeugen
- benennen, warum Begriffe rassistisch sind, und gleichzeitig formulieren: Ich kann/will es dir nicht verbieten, deine Sprache ist deine Verantwortung, plus: In diesem Raum das Wort nicht verwenden

4 INTERVENTION NACH DER FORTBILDUNG

Um die Fortbildung gut abschließen zu können, ist eine Nachbereitung auf verschiedenen Ebenen unumgänglich.

Bei diskriminierenden Äußerungen unter Teilnehmenden:

- Als Referent*in weiterhin zur Verfügung stehen für die diskriminierte Person.
- Als Referent*in zur Verfügung stehen für etwaige Leitungsgespräche im Anschluss.

- Zur Nachbesprechung gibt es die Möglichkeit und Empfehlung, sich an den Fortbildungsbereich der Fachstelle Kinderwelten zu wenden.

Kontakt:

- Serap Azun (*sie/ihr*),
serap.azun@kinderwelten.net
- Sandra Richter (*sie/ihr*),
sandra.richter@kinderwelten.net

Bei diskriminierenden Äußerungen von Referierenden gegenüber Teilnehmenden:

Im Fortbildungsbereich wird aktuell ein Beschwerdeverfahren für Teilnehmer*innen erarbeitet, so dass Teilnehmende die Möglichkeit haben, sich anonym oder mit Namen bezüglich ihrer Erfahrungen mit Referent*innen an die Fachstelle Kinderwelten zu wenden. Bis zu dieser Veröffentlichung und darüber hinaus ist Serap Azun (*sie/ihr*) die Kontaktperson.

Bei Diskriminierungen innerhalb des Tandems:

- Es gibt die Möglichkeit und Empfehlung, sich hier direkt an den Fortbildungsbereich der Fachstelle Kinderwelten zu wenden (Kontakt: serap.azun@kinderwelten.net).
- Darüber hinaus kann es helfen, gemeinsam Vereinbarungen für die zukünftige Zusammenarbeit zu treffen.

5 SCHLUSSWORT

Auch Fortbildungen zum Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung® der Fachstelle Kinderwelten können gesellschaft-

liche Machtungleichheiten reproduzieren. Wenn es zu diskriminierenden Reproduktionen durch sprachliche Äußerungen, Mikroaggressionen oder Handlungen kommt, ist es wichtig, sich auf die Grundprinzipien des Ansatzes zu beziehen und Diskriminierungen nicht zu ignorieren, Diskriminierungen nicht zu entschuldigen und nicht zu erstarren vor Angst (vgl. Derman Sparks & the A.B.C. Taskforce 1989, S. 69ff).

„Position beziehen und bei Diskriminierung eingreifen!“, das ist das Motto der Fachstelle Kinderwelten! Intervenieren ist essentieller Bestandteil vorurteilsbewusster Praxis, der geübt werden muss und kann. Wir hoffen, dass dieser Interventionsleitfaden alle hierzu ermutigt und den Weg ebnet!

6 LITERATURVERZEICHNIS

AG Lehre/ Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien/ HU Berlin (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

Apraku, Josephine/ Bönkost, Jule (2019): Rassismuskritische Bündnisarbeit im Schwarz-weißen Team. In: Bönkost, Jule (Hrsg.) (2019): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Unrast Verlag: Münster

Bostancı, Seyran (2018): Eine inklusive Sprache entwickeln-Eine kritische Reflexion der Wirkung von Sprache auf die Identitätsentwicklung von Kindern. In: ISTA/Fachstelle Kinderwelten Inklusion in der Praxis #6. Das Methodenhandbuch: Lernprozesse zur

Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Berlin, Wamiki-Verlag, Online-Materialien https://vorurteilsbewusst.de/wp-content/uploads/DL_Band%206/Teil1/Teil1_5_S.44_2_Vertiefung_Inkl.Sprache.pdf

Bostanci, Seyran/ Höhme, Evelyne (2018): Anti-Bias-Arbeit- Ein lebenslanger, von Widerständen begleiteter Lernprozess. In: ISTA/ Fachstelle Kinderwelten Inklusion in der Praxis #6. Das Methodenhandbuch: Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Berlin, Wamiki-Verlag, S.29-31

Derman-Sparks, L./A.B.C. Task Force: Anti-Bias-Curriculum: Tools for empowering young children. NAEYC, Washington D.C. 1989

Eggers, Maisha (2016): Thematisierung von Diskriminierungsschutz in der Hochschullehre: Hemmungen und Ambivalenzen. In: AG Lehre/ Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien/ HU Berlin (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. S. 10-14 <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

Edition F (2020): Melisa Erkurt und Aladin El-Mafaalani im Interview zu Bildungschancen: „Für Menschen wie mich gibt es eine Grenze“ – „Ich sollte eigentlich auf die Hauptschule gehen“. editionf.com/melisa-erkurt-und-aladin-el-mafaalani-zu-bildungschancen/

Goel, Urmila (2016): Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidung von Diskriminierungen. In: AG Lehre/ Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien/ HU Berlin (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus

den Gender Studies. S. 39-47 <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

Goel, Urmila / Stein, Alice (2012): Mehr als nur ein Machtverhältnis – machtkritische Bildung und Zugänge zu Intersektionalität. http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Goel_und_Stein_Bildungsarbeit_01.pdf

Höhme, Evelyne (2018): Die vier Ziele der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung in der Fortbildungsarbeit. Was brauchen teilnehmende pädagogische Fachkräfte für den Auseinandersetzung- und Veränderungsprozess? In: Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018): Inklusion in der Fortbildungspraxis #6. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch. Berlin: Wamiki, S. 31-35

Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2017): Inklusion in der Kitapraxis. 4 Bände. (Band 1: Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten, Band 2: Die Lernumgebung vorurteilsbewusst gestalten, Band 3: Die Interaktion mit Kindern vorurteilsbewusst gestalten, Band 4: Die Zusammenarbeit im Team vorurteilsbewusst gestalten.) Verlag Wamiki: Berlin

Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018): Inklusion in der Fortbildungspraxis #6. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch. Berlin: Wamiki

Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (2018a): Die Kita vorurteilsbe-

wusste leiten. Inklusion in der Praxis #5. Wamiki Verlag: Berlin

Keskinkılıç, Ozan Zakariya (2023): Muslimaniac: Die Karriere eines Feindbildes. Verbrecher Verlag.

Kinder, Katja/Piesche, Peggy (2020): WAHRNEHMUNG – HALTUNG – HANDLUNG. Diskriminierungskritische Bildungsarbeit: Eine prozessorientierte Intervention. Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V. <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2021/02/RAA-BERLINDO-WAHRNEHMUNG.pdf>

Ogette, Tupoka (2019): „exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen“. Unrast Verlag

Rosenstreich, Gabriele (2009): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops“, in: Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hrsg.) Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Münster: Unrast, 2. Auflage, 195-231. https://www.rosenstreich.net/wp-content/uploads/2023/11/Rosenstreich-Von-Zugehoerigkeiten_Spurensicherung-06.pdf

Tomás, Adalca; Richter, Sandra (2020): Worte tun im Herzen weh! -Über die Bedeutung inklusiver Sprache. In: KiTa aktuell spezial-Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der Kita. S. 48-50

Wolter, Berit (2018): Machtkritische Reflexion der Rolle der Fortbildungsleitung in der vorurteilbewussten Arbeit. In ISTA/Fachstelle Kinderwelten Inklusion in der Praxis #6. Das Methodenhandbuch: Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung

begleiten. Berlin, Wamiki-Verlag, Online Materialien S.2f. https://vorurteilsbewusst.de/wp-content/uploads/DL_Band%206/Teil1/Teil1_2_S.35_Fortbildungsarbeit_Machtkrit.Reflexion.pdf

Wolter, Berit (2018): Gesellschaftliche Positionen der Fortbildner*innen – intersektional betrachtet. In ISTA/Fachstelle Kinderwelten Inklusion in der Praxis #6. Das Methodenhandbuch: Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Berlin, Wamiki-Verlag S. 38-43

Wolter, Berit (2023): Teamen im heterogenen Tandem. Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.): Fortbildungen- diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch, Ausgabe 2023/01 https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2023/10/tandempaper_2023_01_web.pdf

WEITERFÜHRENDE LITERATUR/ LINKS

Formulierungshilfen für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch in der Bildungsarbeit in der Migrationsgesellschaft (Neue deutsche Medienmacher, 2016) www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Glossar_Medienmacher.pdf

Debus, Katharina & Laumann, Vivien (Hg.): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment. Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V., 2018 https://interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/Dissens_-_P%C3%A4dagogikGeschlechtlicheAmour%C3%B6seSexuelleVielfalt.pdf

Forschungsbericht: Förderung von Sensibilität gegenüber RASSISTISCHEN UND VERWANDTEN AUSGRENZUNGSMUSTERN IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN IN RHEINLAND-PFALZ https://www.hs-koblenz.de/fileadmin/media/fb_sozialwissenschaften/IFW/Rassismussensibilitaet_in_Kitas/Forschungsbericht_Neue_Perspektiven_Rassismussensibilitaet_in_rheinland-pfaelzischen_Kitas.pdf

Hassany, Azada (2016): Sprache und Diskriminierung. Heinrich Böll Stiftung. <https://www.gwi-boell.de/de/2016/10/21/sprache-und-diskriminierung>

ZITIERVORSCHLAG

SIE MÖCHTEN AUSZÜGE AUS DIESEM FORTBILDUNGSMAGAZIN ZITIEREN? FOLGENDEN ZITIERVORSCHLAG EMPFEHLEN WIR IHNEN:



Fachstelle Kinderwelten, Fortbildungen – diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch, Ausgabe 2023|02

IMPRESSUM

Hrsg.: Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung®
im Institut für den Situationsansatz (ISTA) an der INA Berlin gGmbH
Muskauer Str. 53 • 10997 Berlin • Telefon +49 (0)30 6 95 39 99 -00 • fachstelle@kinderwelten.net
www.kinderwelten.net • www.situationsansatz.net

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar.
Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

ista
Institut für den Situationsansatz



© Fachstelle Kinderwelten / ISTA