



DOKUMENTATION

Fortbildung für pädagogische Fachkräfte
in Kita oder Hort

im Rahmen des Programms

**Diversität und Demokratie in
Kindertageseinrichtungen stärken - DiDeKis**

am 11.03.2024 in Chemnitz

**ÜBER DEN EIGENEN TELLERRAND
HINAUS -**

**KULTURSENSIBILITÄT ALS SCHLÜSSEL ZU EINER
VIELFALTSBEWUSSTEN PÄDAGOGISCHEN PRAXIS**

Diversität und Demokratie in Kindertageseinrichtungen stärken ist ein Programm der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) und wird gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus und die Soziallotterie freiheit+. Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



freiheit+
DEINE LOTTERIE FÜR MEHR LEBEN

DKJS
Deutsche Kinder-
und Jugendstiftung

ÜBER DEN EIGENEN TELLERRAND HINAUS

KULTURSENSIBILITÄT ALS SCHLÜSSEL ZU EINER VIELFALTSBEWUSSTEN PÄDAGOGISCHEN PRAXIS

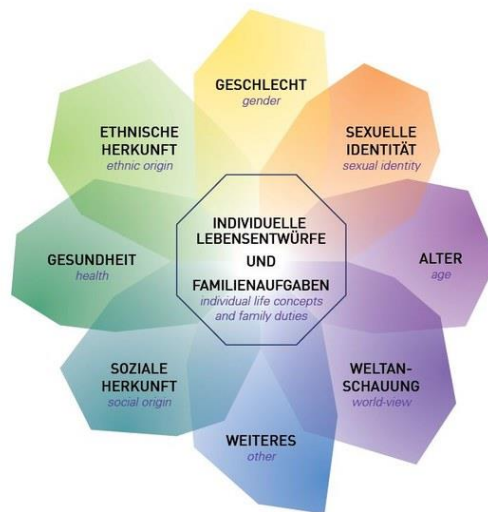


Antje Ebersbach



1

VIELFALTS-DIMENSION



2

VIELFALT WÄCHST

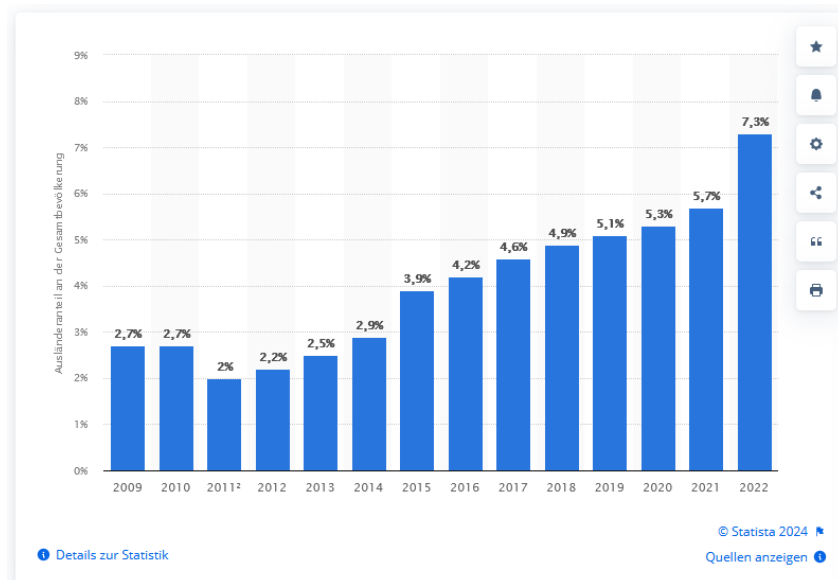
Vertraute Vielfalt

- auch ohne Zuwanderung ist kulturelle Vielfalt ein Thema in der pluralistischen deutschen Gesellschaft mit dem Fachkräfte täglich konfrontiert sind

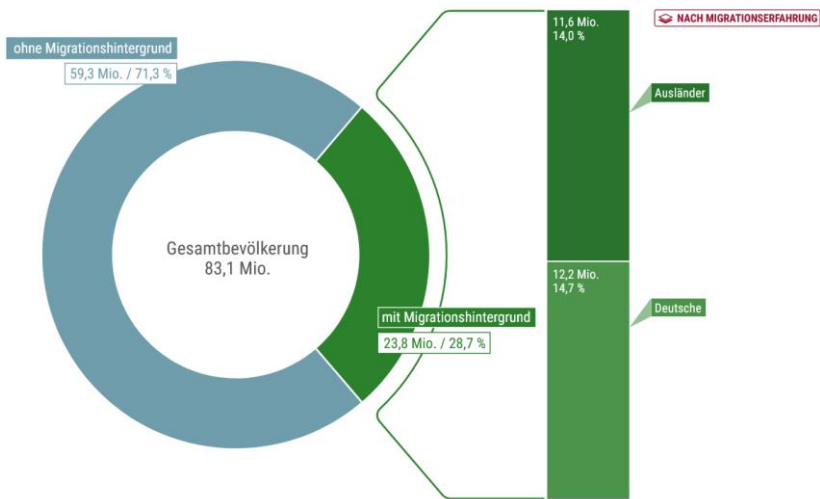
Unvertraute Vielfalt

- durch verstärkte Zuwanderung von Familien aus verschiedenen Herkunftsländern spielen neue Aspekte eine Rolle

3



4



Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund, Erstergebnisse 2022
Lizenz: cc-by-nc-nd/4.0/deed/de

5

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt:

- Zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer,
- zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte,
- (Spät-)Aussiedler,
- Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben sowie
- die mit deutscher Staatsangehörigkeit geborenen Kinder der vier zuvor genannten Gruppen.

6

KINDER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

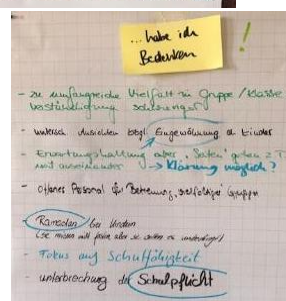
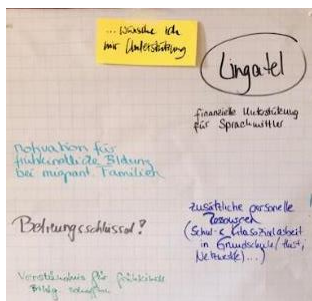
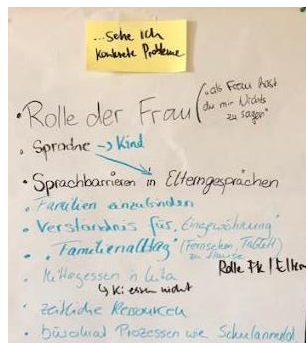
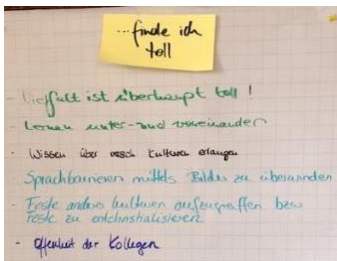
Im Jahr 2019 hatten in Deutschland:

40,4 Prozent aller Kinder unter fünf Jahren einen Migrationshintergrund

in der Gruppe der 40- bis unter 45-Jährigen lag der entsprechende Anteil im selben Jahr bei **34,5 Prozent** und bei den 80- bis unter 85-Jährigen bei **8,6 Prozent**.

7

WENN ICH AN DAS THEMA DENKE, DANN...



8

ZUSAMMENARBEIT MIT FAMILIEN IM KONTEXT VON ZUWANDERUNG

„Ist das jetzt noch mehr Aufwand?“

„Müssen wir alles anders denken und anders machen?“

Oder

„Kinder sind Kinder, Familien sind Familien!“

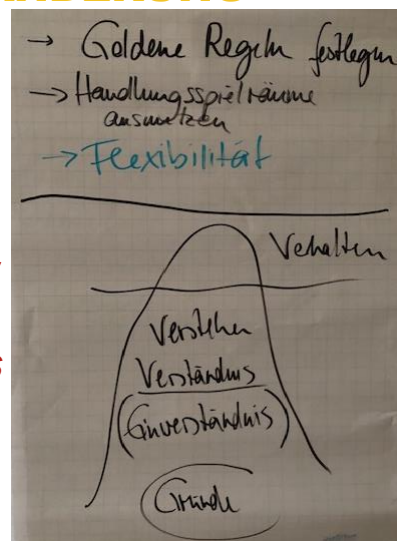
- Der Auftrag bleibt grundsätzlich gleich, auch wenn sich die Zielgruppe ändert!

9

ZUSAMMENARBEIT MIT FAMILIEN IM KONTEXT VON ZUWANDERUNG

„Das Besondere der (Sozialen) Arbeit mit Migrantinnen und Migranten besteht vor allem darin das Allgemeine besonders gut zu können.“

(Hamburger 2002)



10

KOMMUNIKATION IST DAS „AHA UND OHO....“

Verständigung organisieren

- ✓ Das Problem ist nicht das Defizit der anderen, sondern die fehlende gemeinsame Sprache
- ✓ Erwartungen an Spracherwerb reflektieren – Integration als Schlüssel zur Sprache
- ✓ Unsicherheit in Kommunikation als Barriere wahrnehmen und abbauen

Erzähler*in	Zuhörer*in	Geschichte
- angestrengt - unter Stress - keine Lust - kleinschrittig - inkompetent	Konzentriert sein Lust haben gemeint beschränkt	Verkürzt Wesentliches Schöne weglassen weniger authentisch wenig Emotion mehr Pausen

11

Sprachsensibilität in der Elternarbeit

Eine entspannte Atmosphäre schaffen	Sprache hörerefreundlich gestalten	Das Verständnis sichern	Visualisierung einsetzen	Mehrsprachigkeit nutzen
Fokus auf WAS (Inhalt) und nicht WIE (Form)	Langsam und deutlich sprechen	Gestik und Mimik	Symbole und Bilder nutzen	Internationale Fremdwörter nutzen
Interesse zeigen	Kurze Sätze	Fragen zulassen	Markierungshilfen einsetzen	Gemeinsame Fremdsprache nutzen
Respekt zeigen	Hochdeutsch	Zu Nachfragen auffordern	Gegenstände beschriften	Mehrsprachiges Infomaterial
Empathische Haltung einnehmen	Erklärungen einbauen	Offene Fragen stellen		Leichtsprachiges Infomaterial
Anerkennung geben	Wörter und Strukturen der Alltagssprache (keine Fremdwörter)	Gehörtes in eigenen Worten wiedergeben		DolmetscherInnen einsetzen

Quelle: IQ Fachstelle Sprachsensibel beraten

persönlich ■ klar ■ alltagsbezogen ■ respektvoll

12

MIGRATIONSENSIBILITÄT

- **Wie ist die Situation der Familie?**
- **Welche Erfahrungen wurden gemacht?**
- **Welche Perspektiven gibt es?**



**Die Migrations- und Integrationsgeschichte der Familien beeinflusst die Zusammenarbeit.
Von beiden Seiten aus!**

13

MIGRATIONSENSIBILITÄT

So unterschiedlich die Wege, Gründe und Erfahrungen einer Migration sind, am Anfang sind alle mehr oder weniger

Fremd

14

MIGRATIONSENSIBILITÄT

Bedeutet auch Umgang mit Fremdheit:

- **Empathie und Klarheit**
- **Orientierung geben**
- **Zugehörigkeit herstellen**

- **Kitas sind Integrationsanker?**

15

ERWEITERTER KULTURBEGRIFF

Kultur als Gesamtheit der ERLERNTEN Bedeutungen, die für Mitglieder eines Kollektivs verhaltensbestimmend sind:

- **Was gehört sich? Was ist erwünscht? Was ist wichtig?**
Werte, Normen, Regeln
- **Was wird gelebt? Auf welche Art und Weise?**
Sitten und Bräuche, Traditionen, Rituale
- **Was trage ich, was zeige ich, was habe ich?**
Symbole, Äußerlichkeiten

16

DIE KULTURPYRAMIDE

Kulturpyramide



Geert Hofstede (2005): „Lokales Denken, globales Handeln: interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management“, dtv

17

WELCHE KULTUR IST FÜR SIE WICHTIG?

Familienkultur und Einrichtungskultur sind relevant, da diese beiden aufeinander treffen

Interessant sind nationalkulturelle Hintergründe, das Wissen über bestimmte Kulturkreise und Glaubenshintergründe, da diese oft unbekannt sind und Erfahrungen fehlen.

18

ACHTUNG: DER BLICK AUF KULTUR...

...kann dabei helfen
Menschen und ihr Verhalten
besser zu verstehen,
...verleitet aber auch zu
Verallgemeinerungen,
Stereotypen, Vorurteilen,
...die uns beim Verständnis
für Menschen im Weg
stehen.



19

FAMILIENKULTUR

*„Familienkultur verstehen wir als das jeweils einzigartige
Mosaik aus Gewohnheiten, Werten, Normen,
Deutungsmustern, Traditionen und Perspektiven einer
Familie, in das auch ihre Erfahrungen mit geografischer
Herkunft, Sprache(n), körperlicher und geistiger Verfasstheit,
Geschlechtsidentität, Religion, sexueller Orientierung,
sozialer Klasse, mit dem Wechsel des Lebensorts,
Diskriminierung oder Privilegierung eingehen.“*

Petra Wagner, Kinderwelten

20

EGAL OB LAND ODER FAMILIE:

Wenn Kulturen aufeinander treffen...

...kämpfen oft Überzeugungen, Ansichten und
Bewertungen miteinander!

Wie ist es richtig?

Was ist wichtig?

Was ist normal?

21

MANCHMAL HILFT EIN WECHSEL DER PERSPEKTIVE



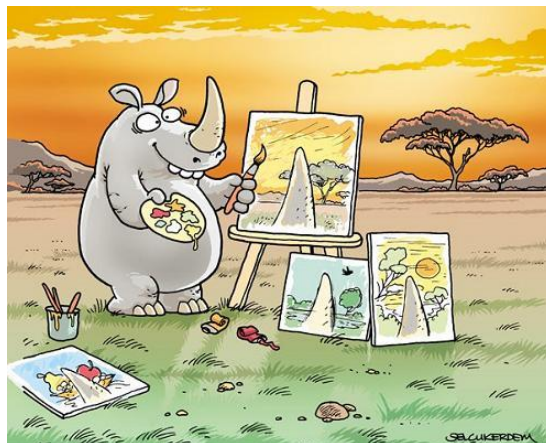
22

ERST DIE ARBEIT....

Unsere Überzeugungen, unsere Sicht auf die Dinge
und unsere Bewertungsschemen hängen AUCH
von unserer **kulturellen Prägung** ab.



23



Quelle:
www.selcukerdem.com

„Wir sehen die Dinge nicht so wie sie sind.
Wir sehen sie so wie wir sind.“

24

ÜBER DEN EIGENEN TELLERRAND HINAUS

„Die eigenen Konzepte sind nicht normal und für alle gültig!“

Grundbedürfnisse kann man verschieden erfüllen:

- Was soll ein Kind essen?
- Wieviel Schlaf braucht es?
- Wann soll es sich selbstständig anziehen?
- Wann braucht es ein eigenes Zimmer?
- Wieviel Beschäftigung braucht es?
- Wer gehört zu einer „richtigen“ Familie?

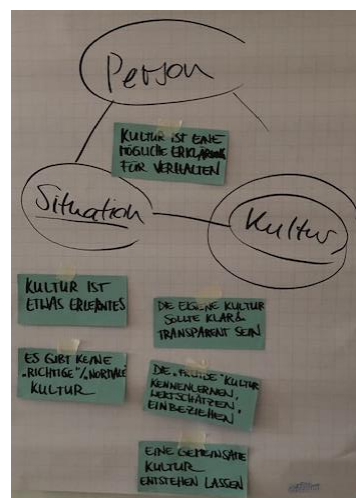
25

KULTURSENSIBILITÄT – WAS SOLLTEN SIE BEACHTEN?

Kultur ist etwas Erlerntes

Kultur ist (nur) eine
Erklärung für das
Verhalten von Menschen

Es gibt keine
„richtige/normale“ **Kultur**



26

KULTURSENSIBILITÄT – WAS SOLLTEN SIE TUN?

Egal woher jemand kommt:

Transparenz der eigenen Regeln und Werte als Orientierungsmaßstab

Kennenlernen der Familienkultur im Sinne der Erziehungspartnerschaft

Unterstützung der „Ich-Identität und der Bezugsgruppenidentität des Kindes“ durch **Anerkennung und Repräsentation** der Familienkultur

27

UNTERSCHIEDE ZEIGEN SICH BEI...

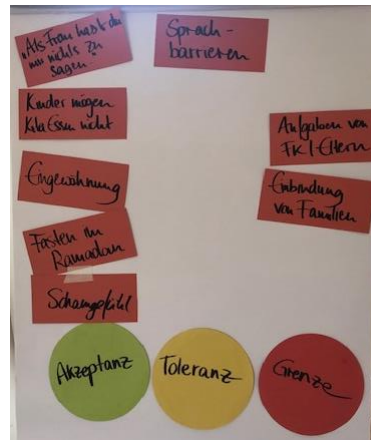
- **Aufnahme/ Eingewöhnung**
- **Bringezeiten**
- **Mahlzeiten**
- **Schlafen**
- **Spielen**
- **Kleidung**
- **Festen und Feiern**
- **Kommunikation**

➤ **Egal woher jemand kommt**

28

SO RICHTIG SPANNEND WIRD ES...

...wenn es
anders ist als
gewohnt und
„gewollt“!



29

EIGENE STANDARDS KLÄREN

Können sie jede Kultur akzeptieren?

Wieviel kulturelle Vielfalt können sie tolerieren?

Wo würden sie Grenzen setzen?

30

DIE „AMPEL“



**Wieviel Anpassung ist nötig?
Wieviel Anerkennung von
Vielfalt ist möglich?**

31

PÄDAGOGISCHE PROFESSIONALITÄT BLEIBT DIE GRUNDLAGE

- Wohl des Kindes
- Gesetzlicher Auftrag
- Leitlinien und Leitbild des Trägers
- Einrichtungskultur und Konzept
 - „Um wen geht es denn eigentlich?“
 - „Sehe ich noch das Kind oder bin ich in einem Machtkampf mit den Eltern?“
 - „Wem werden wir mit unseren Regeln nicht gerecht?“

32

LEITLINIEN FÜR DIE EINRICHTUNG

- **Aufgabe bewusst annehmen und proaktiv agieren**
- **Eigene Standards klären und transparent machen**
- **Scheinprobleme identifizieren**
- **Einrichtungsleben aktiv inklusiv gestalten**
- **Handlungsroutinen erweitern**
- **Vernetzung und Kooperation**