



Leitfaden

Gender-Diversity Management

Praktische Anleitung für die Kinderbetreuungsstrukturen in Esch-sur-Alzette





Einleitung

Dieser Leitfaden liefert Informationen zur Umsetzung der Strategie Gender-Diversity Management¹ in Kindertageseinrichtungen – möglichst übersichtlich und praktisch. Damit stellt er Wissen zur Verfügung, um in allen „maisons relais“ und „crèches“ der Stadt Esch-sur-Alzette zielgruppendifferenziertes und gleichstellungsorientiertes Handeln zu planen und umzusetzen. Die Strategie Gender-Diversity Management ist dann umgesetzt, wenn Gender und Diversity überall mitgedacht wird. Das bedeutet, nicht nur in den einzelnen Kindertageseinrichtungen, sondern im gesamten politischen Umfeld der Einrichtung damit Chancengleichheit auch tatsächlich gelingen kann.

Mit dem Ziel, die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2008) umzusetzen, setzt die Strategie Gender-Diversity Management auf eine ressourcen-orientierte, systematische und vernetzt arbeitende Verwaltung.

Dieser Leitfaden versucht sowohl grundlegende Informationen zur Strategie als auch spezifische und praktische Anleitungen auf der Grundlage von acht Umsetzungsschritten bereit zu stellen.

Gender-Diversity Management kurz gefasst

Gender-Diversity Management (in der Folge kurz „GDM“) – das ist eine Organisationsentwicklungsstrategie, die mit Blick auf Gender und Diversity in einer Organisation einen Veränderungsprozess anstößt. GDM setzt auf ein systematisches und nachhaltiges Vorgehen, das alle Mitglieder in einem Unternehmen mit einbezieht. Mit Hilfe der Strategie GDM ist eine Organisation aufgefordert, auf Entwicklungen und Bewegungen in ihrem Umfeld zu achten und diese mit Blick auf ihre internen Ressourcen einzubinden.

Gender, Diversity und Management

Gender – das bedeutet „soziales Geschlecht“, und zwar im Zusammenhang mit anderen sozialen Kategorien wie Schicht, Alter, körperliche Befähigung, Lebensform, Herkunft oder Glauben. Niemand von uns ist nur Mann oder nur Frau, sondern wir sind alle auch alt oder jung, leben in Familie oder allein oder in einer Partnerschaft, sind gläubig oder nicht, arm oder reich. An Gender denken heißt also auch, Menschen differenziert wahrzunehmen.

Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht bezeichnet „gender“ soziale Rollen und angeblich typische Verhaltensweisen, die mit dem biologischen Geschlecht verknüpft werden. Das soziale Geschlecht ist das, was wir als Männlichkeit oder Weiblichkeit lernen. Unser Leben, unsere Wahrnehmung, die Gestaltung unserer Umwelt und unser Verhalten sind nach wie vor ganz wesentlich davon geprägt, ob wir als „Mann“ oder aber als „Frau“ erzogen wurden. Mit „Mann“ und „Frau“ sein sind damit auch Stereotype und Schablonen, die wir ständig benutzen und die uns auf eine Rolle festlegen.

Gender ist **nicht wertneutral**. Auf Gender zu achten, heißt daher, die Dinge besser zu verstehen, aber es heißt auch, nicht selbst wieder Stereotype und Klischees zu benutzen.

„Diversity“ – das bedeutet Vielfalt und meint damit die Unterschiedlichkeit von Personen und Personengruppen. In Kombination mit Gender unterstreicht Diversity, dass Frauen und Männer keine homogenen Gruppen sind, sondern ein Mix aus vielen Lebenswelten.

Diversity wahrnehmen bedeutet zu erkennen, dass Normalität nur ein Mythos ist.

Dort, wo „Diversity als Konzept angewendet wird, steht eine systematische und strategische Überlegung im Hintergrund, die sich mit dem Ziel gleicher Chancen und mit den sozialen Filtern, durch die Vielfalt wahrgenommen wird, auseinandersetzt. In der Vielfalt unterschiedlich und gleich sein zu dürfen stellt eine elementare gesellschaftlich-demokratische Rahmenbedingung dar, die in Luxemburg durch die Verfassung gesichert wird.“¹

Management – das bedeutet Aufgaben mit Blick auf festgelegte Ziele und dem Einsatz von Ressourcen zu bewältigen.

Gender-Diversity Management zeichnet sich aus durch:

- langfristige Ziele
- transparente Erfolgsindikatoren
- eine effiziente Planung
- Wechselwirkungen mit dem Umfeld (systemische Zusammenhänge)

¹Wiltzius, 2011

Die Strategie Gender-Diversity Management kann entweder „top-down“ oder partizipativ im Team umgesetzt werden.

Top-down bedeutet, die Leitung entscheidet und informiert ihr Team über die zukünftige Richtung.

Der Vorteil: Der Umsetzungsprozess geht schneller.

Der Nachteil: Diese Vorgehensweise kann zu deutlich mehr Widerständen im Team führen, weil Entscheidungen für die MitarbeiterInnen eventuell nicht nachvollziehbar sind und daher nicht mitgetragen werden.

Partizipativ meint, die Umsetzung der Strategie wird gemeinsam im Team geplant und durchgeführt.

Der Nachteil: Dieser Weg braucht deutlich mehr Zeit.

Der Vorteil: Der Weg ist das Ziel. Der Austausch der Leitung mit dem Team und im Team bringt die Möglichkeit, sich mit der Strategie vertraut zu machen. Das erhöht das Engagement der Einzelnen und die Nachhaltigkeit der Strategie wenn Entscheidungen gemeinsam geplant und getroffen werden.

Ziele und Instrumente

GDM ist eine **Strategie** - also keine „Maßnahme“ und kein Projekt. Als Strategie ist GDM ein umfassender Ansatz, der Mitglieder einer einzelnen Organisation, oder dem Zusammenschluss von mehreren, dazu befähigen soll, Gleichstellung tatsächlich zu verwirklichen. Jede Strategie hat Ziele, nutzt bestimmte Instrumente und wird mit Hilfe konkreter Maßnahmen umgesetzt. GDM hat zwei grundlegende Ziele:

1. **Vielfalt** bewusst wahrnehmen und als **Ressource** nutzen
2. **Gleichstellung** fördern

GDM-Instrumente gibt es in Form von **Fragebögen, Checklisten, Anleitungen zur Umsetzung oder Erhebungsbögen.**

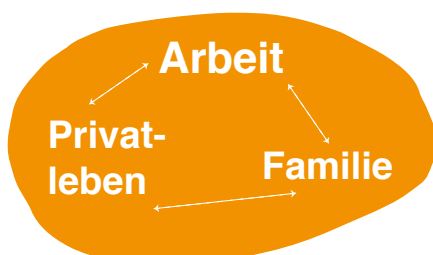
Gender/ Diversity - Relevanz

GENDER

- Opbrechen von Gender - Stereotypen
- Vereinbarung

DIVERSITY

- kulturelle Hintergrund
- physische Einschränkungen
- generationsübergreifend
- religiöse Werte & Normen
- sexuelle Orientierung



Umsetzung von Gender-Diversity Management

Die Einführung der Strategie GDM wird entweder von außen angestoßen oder basiert auf einem organisationsinternen Impuls. In beiden Fällen steht Veränderung im Mittelpunkt. Die folgenden Schritte zeigen auf, welche Überlegungen und Maßnahmen für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie von Nutzen sind.



Aretz/ Hansen 2002

Vor der Auseinandersetzung und Umsetzung der Strategie steht die Frage:

1. Wer ist in der Einrichtung ist für die Umsetzung verantwortlich?

- Der Arbeitgeber
- Die Leitung und ihre Abwesenheitsvertretung?
- Eine Arbeitsgruppe aus interessierten MitarbeiterInnen?
Welche Beteiligte sollten von Anfang an mit eingebunden werden?
- Verantwortliche für Finanzen der Kommunalverwaltung?
- Für Einstellung Verantwortliche der Personalabteilung?
-



Konkrete Aktion:

Die Leitung der Einrichtung überlegt in einem ersten Brainstorming entweder alleine oder während einer Teamsitzung gemeinsam mit dem Team

- **Warum** Veränderungen mit Gender-Diversity Management angestrebt werden sollen? und
- **Was** das Ziel dieser Veränderungen sein soll?

Erfolgt der Umsetzungsprozess top-down kommuniziert die Leitung ihre Ergebnisse während einer Teamsitzung an das Gesamtteam. Die Teammitglieder erhalten in dieser Runde die Möglichkeit Feedback zum Ziel und Nutzen der Gender-Diversity Strategie in der Einrichtung zu geben und um ihre eigenen Ansichten zu ergänzen.

Gender-Diversity Kompetenz vor Ort?

Gender-Diversity Management umsetzen setzt Wissen und ein Bewusstsein für Gender-Diversity voraus; bei den (politisch) Verantwortlichen, bei der Leitung einer Einrichtung und beim pädagogischen Personal.

Die politisch Verantwortlichen stellen finanzielle Ressourcen für Diversity-Trainings oder Weiterbildungen zum Umgang mit Gender-Diversity Management zur Verfügung. Trainings oder Weiterbildung sind zu Beginn eines Umsetzungsprozesses grundlegende Methoden bei der Vermittlung von Wissen und bei der Sensibilisierung für das Thema Gender-Diversity. Die Leitung organisiert die Teilnahme der Mitarbeitenden an den Trainings und signalisiert dem Team den Stellenwert der Strategie für die Einrichtung. Die Mitarbeitenden reflektieren die Inhalte der Diversity-Trainings im Austausch untereinander und mit der Leitung. Im Umgang mit Vielfalt ist lernen ständig präsent.

• Was meint Diversity-Kompetenz?

Diversity-Kompetenz im Team bedeutet:

- sich der Vielfalt bewusst sein
- Vielfalt verstehen und
- handeln

Ein Team zeigt Diversity-Kompetenz wenn es:

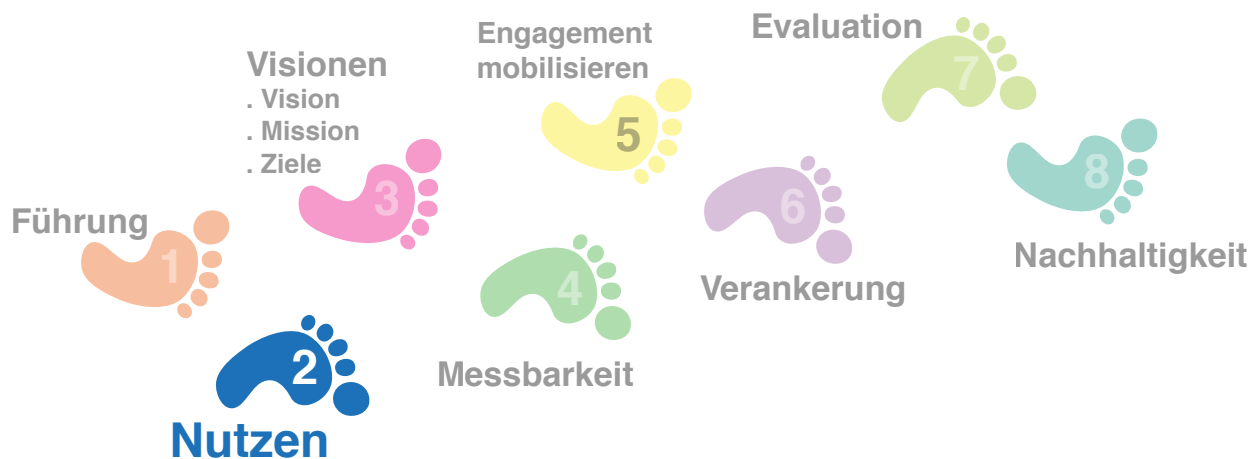
- Gewaltfrei kommuniziert
- Konstruktiv bewertet und Feedback gibt
- Mit Worten zwischen Konflikten vermittelt
- gemeinsam und partizipativ Entscheidungen trifft
- sich professionell weiter entwickelt
- sich untereinander ermutigt und Verantwortung gleichermaßen übernimmt
- Gender-Diversity Stereotype erkennt
- Eigene Vorurteile bewusst hat und reflektiert
- Bewusst darauf achtet, Diskriminierungen zu vermeiden
- Spezifische Weiterbildungsangebote zu Gender-Diversity nutzt, z.B. Gender4Kids, Diversity4Kids, Inlusio und andere.

Kurz: Ein kompetentes Team weiß mit Vielfalt konstruktiv und gleichstellungsorientiert umzugehen.

Im Anschluss an die ersten Überlegungen zum Nutzen und zu den Zielen von GDM in einer Einrichtung wird der Nutzen mit Hilfe einer **Gender-Diversity Analyse** konkreter formuliert.

2. Mit der Gender-Diversity Analyse wird in einem zweiten Schritt die Ausgangssituation einer Einrichtung hinsichtlich Gender-Diversity erfasst.

Die Datenerhebung hat für die Leitung und die MitarbeiterInnen einer Einrichtung das Ziel, identifizieren zu können, wo Maßnahmen zur Gleichstellung von Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männern im Rahmen der Strategie ansetzen können oder sollten (→ Checkliste Gender-Diversity Analyse).



Checkliste Gender-Diversity Analyse

Wo spielt Gender-Diversity in der Einrichtung eine Rolle?	Beschreibung	Mögliche Ergebnisse für unsere Einrichtung ²
Räume	Über wie viele Räume verfügen wir? Für welche Zwecke nutzen wir sie? Sind alle Räume für alle AkteurInnen und BesucherInnen in unserer Einrichtung zugänglich?	Die Einrichtung verfügt über 12 Räume, die funktional nach Aktivitäten aufgeteilt sind: nur essen, nur Ruhe, nur Bewegung, nur basteln Der Haupteingang ist ebenerdig; elektronische Türöffner nicht vorhanden; kein Aufzug, die Etagen sind nur über Treppen zugänglich. Für Kinder, Personal, Eltern oder BesucherInnen mit körperlichen Einschränkungen ist nur das Erdgeschoss barrierefrei
Konzept	Spielt Gender-Diversity im Konzept der Einrichtung eine Rolle?	Gender-Diversity ist als eigenständiges Kapitel verankert; die durchgängige Integration von Gender-Diversity durch alle Kapitel steht noch aus
Finanzielle Ressourcen	Wird das Budget mit der „Gender-Diversity Brille“ ausgegeben?	Jede Ausgabe, die von der Einrichtung getätigt wird, wird vom Team und von der Leitung auf Gender-Diversity Relevanz geprüft, Vorgang ist im Konzept verankert.

² Die Ergebnisse sind beispielhafte mögliche Antworten und dienen hier der Veranschaulichung.

<p>Personale Ressourcen</p>	<p>Wie Gender-Divers sind die Leitungsebene und das Team zusammengesetzt? Wie viel Diversity braucht das Team damit Kindern und Eltern Rollenvorbilder an ihrer Seite haben?</p>	<p>Das Team setzt sich aus 14 Frauen und 5 Männern zusammen, davon haben 13 die lux. Nationalität, zwei die portugiesische, eine Mitarbeiterin ist Kroatin, zwei sind Franzosen (♂♀) & eine Deutsche und eine Kapverdianerin. In punkto kulturelle und sprachliche Vielfalt sind wir gut aufgestellt, um mit den Kindern und den Eltern je nach Situation in ihren Landessprachen kommunizieren zu können. Bei der nächsten Einstellung werden wir einen Menschen mit Behinderung vorziehen.</p>
<p>Personalentwicklung</p>	<p>Wie wird Gender-Diversity bei der Personaleinstellung und -entwicklung berücksichtigt?</p>	<p>Bei Neueinstellungen reicht die betreffende Einrichtung eine konkrete Stellenbeschreibung an die Personalverwaltung weiter. Die Leitung ist bei den Einstellungsgesprächen zugegen, sie ist an der Entscheidung beteiligt. Das unterrepräsentierte Geschlecht wird bei gleicher Qualifikation bevorzugt.</p>
<p>Fort- und Weiterbildung</p>	<p>Nach welchen Kriterien werden Fort- und Weiterbildungen ausgewählt? Spielen Gender-Diversity-Dimensionen bei der Auswahl eine Rolle?</p>	<p>Fort- und Weiterbildungen werden nach den Zielsetzungen der Einrichtung ausgewählt.</p>
<p>Vernetzung und Kooperation</p>	<p>Wie Divers sind die Organisationen mit denen die Einrichtung vernetzt ist? Kann die Schule mit ihren Kooperationen die Vielfältigkeit ihrer SchülerInnen und MitarbeiterInnen „bedienen“?</p>	<p>Unsere Einrichtung ist vernetzt mit dem nahe gelegenen Altersheim, mit drei Kulturvereinen, mit dem Behindertensportverein, der Elternvereinigung der Schule und der ehrenamtlichen Agentur Luxemburg.</p>
<p>Informationsstrukturen</p>	<p>Wann finden mit wem Teamsitzungen oder Elterngespräche in der Einrichtung statt?</p>	<p>Einmal die Woche trifft sich die Leitung mit dem Team und bespricht den alltäglichen Ablauf. Dreimal im Jahr trifft sich das Team für Zielbesprechungen und Auswertung der Evaluationsergebnisse. Elternabende gibt es dreimal im Jahr. Bei Bedarf auch öfter.</p>

Ressourcen der MitarbeiterInnen	Über welche Ressourcen verfügen die MitarbeiterInnen neben ihrer fachlichen Qualifikation, z.B. spielen eines Instrumentes, Sport als Leidenschaft, Tanzen, Sprachen, Yoga, andere?	Neben den fachlichen Qualifikationen bringt unser Team durch ihre Hobbies folgende Ressourcen mit: Capoeira, Umgang mit Tieren, Gitarre, Pfadfinderin, kochen, Medien, Theater, Geo-Caching, Recyceln
Aktivitäten in der Einrichtung	Welche Rolle spielt Gender-Diversity bei großen und kleinen Aktivitäten in der Einrichtung, z.B. Sommer- oder Winterfest? Sportfest? Ausflüge?	Im Konzept verankert ist die Bezeichnung Winterfest statt Weihnachtsfest. Wir achten auf einen barrierefreien Zugang bei unseren Aktivitäten, Eltern werden angesprochen sich zu beteiligen, einmal im Jahr findet ein Fest mit den PartnerInnen statt, mit denen wir vernetzt sind.
Kommunikation	Benutzen die MitarbeiterInnen der Einrichtungen eine Gender-Diversity freundliche Sprache?	Alle Dokumente wurden gendergerecht verfasst bzw. auf eine gendergerechte Sprache hin überarbeitet. Die Mitarbeitenden machen sich gegenseitig darauf aufmerksam sollte sich im alltäglichen mal wieder ein Stereotyp einschleichen.
Raumgestaltung	Wie spiegelt sich die Vielfalt der Kinder, Eltern und MitarbeiterInnen in den Gruppenräumen wider? Wie spiegelt sich die thematische Auseinandersetzung mit Gender-Diversity in der Einrichtung wider?	Im Eingang hängen zur Orientierung „Steckbriefe“ alle Mitarbeitenden (einschließlich des Küchen- und des Reinigungspersonals) Jedes Kind hat in seinem Gruppenraum einen Platz an der Familienwand. Wir verzichten auf stereotype Mal- oder Bastelschablonen die an den Wänden hängen oder auf Poster oder Plakate mit stereotypen Darstellungen von Mädchen und Jungen. Stattdessen zeigen „Spielecken“ Bilder von Mädchen und Jungen in Aktion. Es hängen Vokabelkärtchen in verschiedenen Sprachen an alltäglichen Gegenständen.

<p>Pädagogische Materialien: Lese- und Sachbücher, Spiele, Puzzles...</p>	<p>Sind Mädchen und Jungen/Frauen und Männer in den Büchern in stereotypen Geschlechterrollen dargestellt? Wie Divers sind Mädchen und Jungen/Frauen und Männer als Helden und Heldinnen?</p>	<p>Das gesamte pädagogische Material wurde gemeinsam mit den Kindern einem eingehenden „Gender-Diversity-Check“ unterzogen und eingeteilt in „stereotype-freie“ Materialien, welche die Kinder alleine benutzen können. Material mit Stereotypen ist markiert mit „Vorsicht stereotype!“ Es gibt 20 Bücher, welche auf den Stereotyp von Mädchen zugeschnitten sind, 35 Bücher, welche auf die Stereotypen von Jungen zugeschnitten sind, 10 Bücher, welche aktiv die Stereotypen aufbrechen. Behinderung kommt in nur einem Buch vor. In 5 Büchern sind Menschen mit anderen Hautfarben repräsentiert. Wenn Religionen vorkommen (Feste oder Gebetshäuser) dann wird zu 90% die christliche Religion dargestellt, z.B. Nikolaus, Weihnachten, Kirche. Bücher, die Familie thematisieren beziehen sich lediglich auf heterosexuelle Beziehungen. Andere Lebenskonzepte werden nicht erwähnt oder in Bildern dargestellt.</p>
<p>Kommunikation</p>	<p>Benutzen die MitarbeiterInnen der Einrichtungen eine Gender-Diversity freundliche Sprache?</p>	<p>Alle Dokumente wurden gendergerecht verfasst bzw. auf eine gendergerechte Sprache hin überarbeitet. Die Mitarbeitenden machen sich gegenseitig darauf aufmerksam sollte sich im alltäglichen mal wieder ein Stereotyp einschleichen.</p>
<p>Gruppenvielfalt</p>	<p>Welche Rolle spielt Gender-Diversity bei der Zusammensetzung der Teams und der Kindergruppen?</p>	<p>Bei der Zusammensetzung der Gruppen achten wir eine Durchmischung von Geschlecht, Kulturen und sozialen Kompetenzen.</p>
<p>Konfliktmanagement</p>	<p>Wie reagieren die Leitung und das Team auf Konflikte, die ein Gender-Diversity Thema beinhalten? Innerhalb des Teams? Innerhalb der Kinder? Zwischen der Einrichtung und den Eltern? Zwischen der Einrichtung und anderen AkteurInnen?</p>	<p>Stereotype oder diskriminierende Äußerungen von Kindern, Eltern oder Mitarbeitenden werden thematisiert und nicht unter den Teppich gekehrt. Unsere Haltung haben wir in den Unterlagen verankert, die Eltern bei der Anmeldung bekommen, sie ist auch Thema bei der Erstanmeldung.</p>



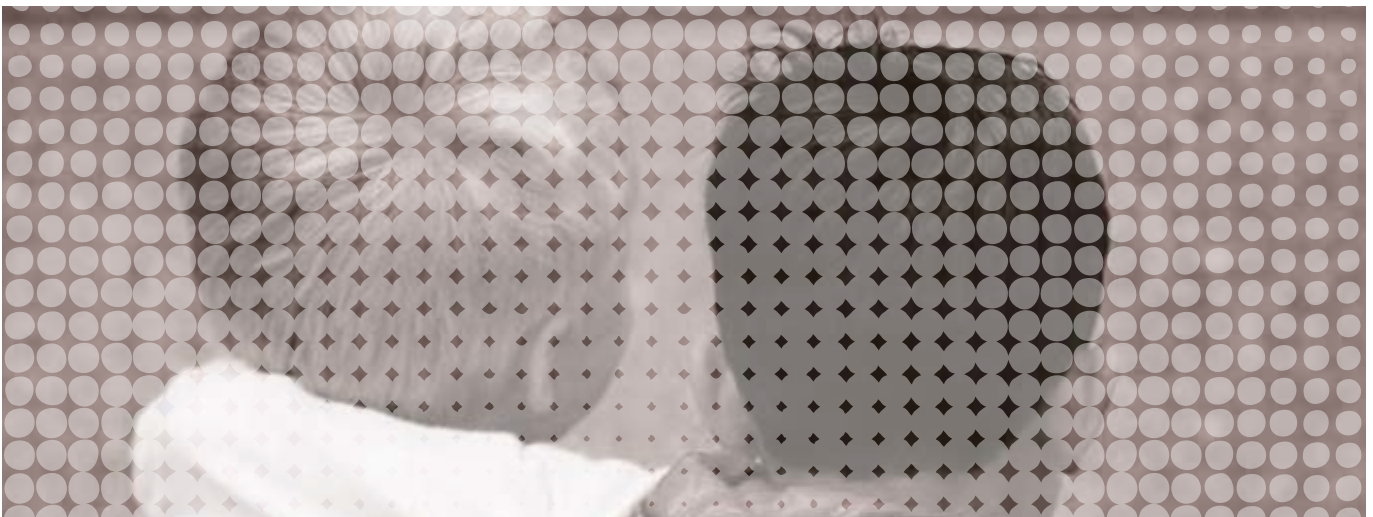
Konkrete Aktion:

Die MitarbeiterInnen einer Einrichtung teilen sich die Bereiche, in denen Gender-Diversity eine Rolle spielen kann untereinander auf (→ Blanko Erhebungsbogen im Anhang). Die Leitung vereinbart mit dem Team einen realistischen Zeitrahmen, bis wann und von wem die Rubriken „gecheckt“ werden. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt in einer Teamsitzung für die ausreichend Zeit vorgesehen wird. In dieser Teamsitzung werden Prioritäten festgelegt, in welchen Rubriken Maßnahmen und Aktionen in Sachen Gender-Diversity erfolgen sollen.

Die Ergebnisse der Checkliste zeigen den Ist-Zustand zu Gender-Diversity in der Einrichtung und sie liefern gleichzeitig Hinweise, wo zuerst Handlungsbedarf besteht, um Gleichstellung in der Einrichtung zu stärken. Dazu braucht es Ziele. Vor der Auseinandersetzung mit und der Definition von Zielen ist es sinnvoll, sich als Einrichtung und als Team ein langfristiges Ziel zu setzen oder eine Vision zu formulieren. Sie gilt bei der tagtäglichen Arbeit als Orientierungspunkt. So wie sich ein/e Triathlon-SportlerIn den Wettkampf zum/ zur „Iron-Man/Woman“ als langfristiges Ziel setzt und bei jedem Training präsent ist.

Visuelle Darstellung durch Layout des Nutzens einer Vision und langfristigerer Ziel

- **Erfolge feiern zu können**
- **Eigenantrieb statt nur Reaktion auf externe Faktoren**
- **Orientierung**



3. So folgt als dritter Umsetzungsschritt des Gender-Diversity Management die Entwicklung einer Vision oder eines langfristigen Ziels. Die Vision kann auch mit Blick auf die Umwelt erstellt werden und darauf antworten, wie die Welt aussehen soll in der wir leben.



Konkrete Aktion:

Wie soll die Einrichtung aussehen, wenn Gender-Diversity Management umgesetzt ist? Diese Frage begleitet den Prozess der Visionsbildung. Dieser Prozess kann entweder von der Leitung der Einrichtung alleine durchgeführt werden oder gemeinsam mit dem Team. Entscheidet sich die Leitung für den partizipativen Ansatz, sollten drei Stunden eingeplant werden.

Die Visionsbildung für die einzelnen Kinderbetreuungsstrukturen der Stadt Esch-sur-Alzette erfolgte mit den LeiterInnen und ihren AbwesenheitsvertreterInnen. Jede Kleingruppe setzte sich aus den zwei Kooperationseinrichtungen zusammen. Am Ende dieser Runde präsentierten sieben Gruppen, also 14 Einrichtungen ihre Vision.

Visioun vum Grupp Parc Laval & Personalcrèche

An eiser globaler Gesellschaft huet all Mënsch dei selwescht Méiglechkeeten (Bildung, Kultur, Gesondheet, Talententwecklung,...) an kann se frei notzen mat Rücksicht op seng Matmënschen.

1) Firwat: Zefriddenheet, Perséinlechkeetsentwécklung, Gléck, positiv Interaktioun tëschent den Mënschen

2) Inklusioun/ Gläichbehandlung

- Mann/ Fra
- Behënnerung
- Kultur
- Alter
- Sozio-ekonomesch Hierkunft
- Sexuel Orientéierung

Visioun vum Grupp Brill I an Brill II

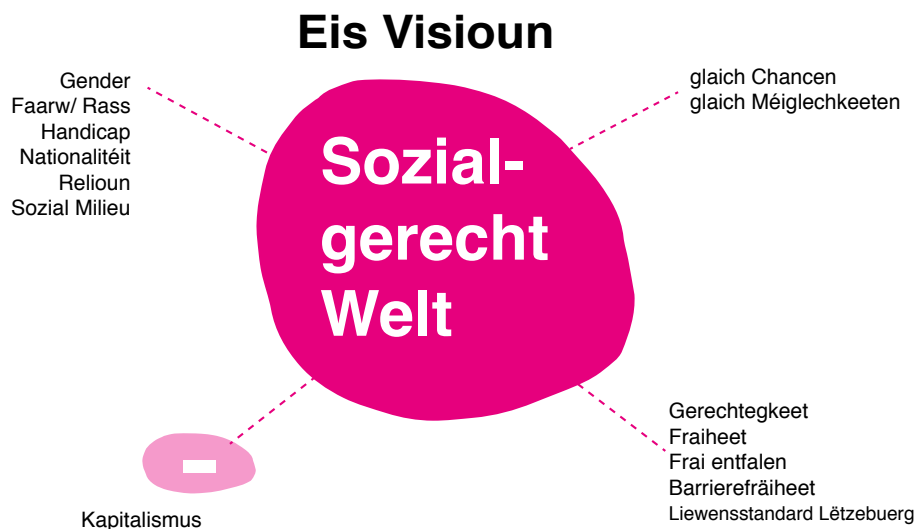
Am Brill huet all Kand déi selwecht Basis fir Zougang zu Bicher ze kréien, zu enger gesonder Ernährung an zu speziellen Hëllefstellungen wéi Hausaufgabenhëllef, Assistance sociale an Second Hand. D'Jongen an d'Meedecher hun daat selwécht Recht op eng gudd schoulësch Ausbildung.

Eis Visioun: eng sozialgerecht Welt

An eiser globaler Gesellschaft huet all Mënsch onofhängeg vun Nationalitéit, Alter, Geschlecht, Relioun, Sexualitéit, sozialem Milieu, kierperlech/ geeschteschen Fäegkeeten dei selwescht Chancen (Acces) am Liewen, sierf et am Beruff, fir d'Schoul, d'Ernährung oder op eng Wunnéng.

Diversity = Normaliteit

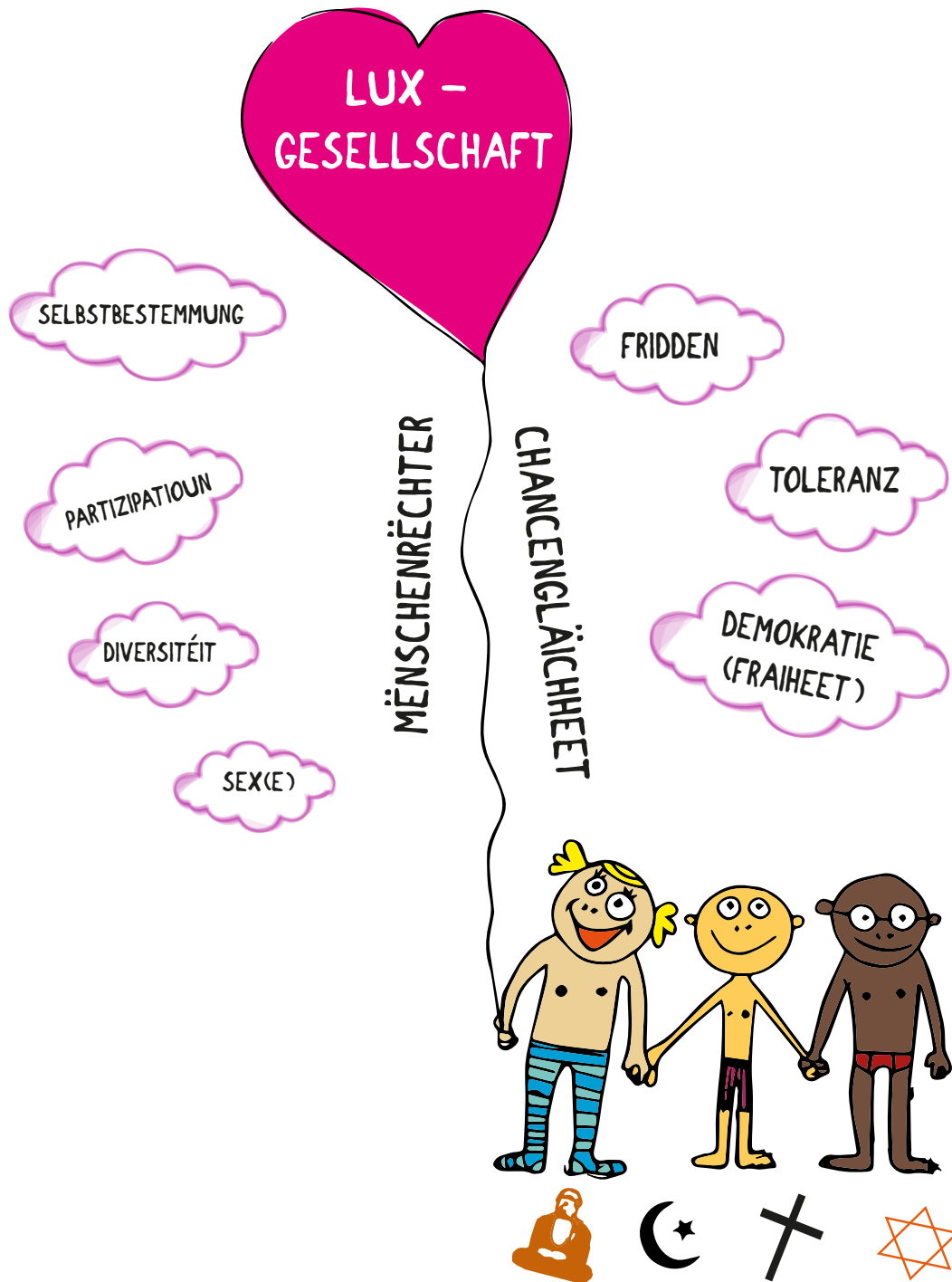
Gender Faarw/ Rass Handicap Nationalitéit Relioun Sozial Milieu



→ Frei Chance fir jiddereen sech frei ze entfalen

Visioun vun der MRE Nonnewisen

“...ICH MACH’ MIR DIE WELT WIE SIE MIR GEFÄLLT ...” Pippi Langstrumpf



An eiser lëtzebuergescher Gesellschaft huet all Mensch onofhängeg vun senger Herkunft, sexueller Orientéierung, Handicap, Relioun, Alter, d'Recht séng Bedürfnisser am Kader vun den Mënschenrechter auszeliewen.

Visioun vum Grupp Breedewe an Papillon

Eis lëtzebuergesch Gesellschaft ass ressourcenorientéiert an léisungsorientéiert.

1) Firwaat wëllen mir dat (Wofür)?

- Méi Zefriddenheet
- Fuerderung vun den sozialen Kompetenzen
- Méi Akzeptanz

2) Gender Diversity Relevanz an der Visioun?

Déi selwecht Ausgangsméiglechkeeten fir jiddereen (onofhängeg vun Nationalitéit, Kultur, Relioun, Hautfaarw, Geschlecht, Sexualitéit.

→ d.h. waat bréngen d'Leit mat sech, wéi eng Ressourcen sin do (Wëssen, Kënnen/ Kompetenzen, Kultur, materiell Ressourcen, perséinlech Erfahrungen, Charakter) fir dat Bescht aus deem ze machen waat een huet.

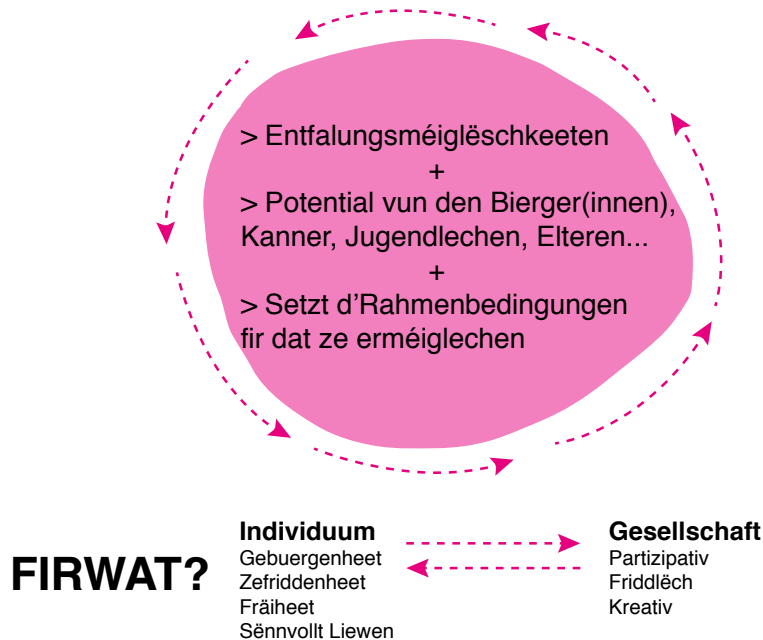
In einer zweiten Runde wurden aus den sieben Visionen Schlüsselbegriffe oder -passagen herausgefiltert, die zu einer gemeinsamen Vision zusammengesetzt wurden:

“Jeder Mensch, unabhängig seiner Nationalität, seinem Alter und Geschlecht, seiner Religion und sexuellen Orientierung, des sozialen Milieus, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, hat die gleichen Chancen, sein individuelles Potential, basierend auf seinen Ressourcen und Bedürfnissen frei zu entfalten. Für jeden Menschen gibt es die Garantie einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung, Kultur, Nahrung, Arbeit, Wohnen und Gesundheit zu haben.“

Ein Vorteil beim Prozess der Visionsbildung in der Stadt Esch-sur-Alzette war die Teilnahme von Verantwortlichen aus verschiedenen Bereichen der Kommunalverwaltung. Sie formten ebenfalls eine Kleingruppe und brachten eine Vision aus der Perspektive der Stadt auf den Punkt:

„Die Stadt Esch fördert die Entfaltungsmöglichkeiten und das Potenzial der BürgerInnen (Kinder, Jugendliche, Eltern etc.) und stellt die Rahmenbedingungen zur Verfügung, dieses Potenzial entfalten zu können.“

D'STAAT ESCH fördert



Zusätzlich zur Vision überlegten sich die VertreterInnen der verschiedenen Kinderbetreuungsstrukturen, für wen und warum sie mit ihrer Einrichtungen was tun, um zur Verwirklichung der Vision beizutragen. Wie sieht ihre gemeinsame Mission (mission statement) aus?

“Wir als maisons relais bieten allen Familienkonstellationen mit Kindern von null bis zwölf Jahren eine stereotypenbewusste außerschulische Betreuung. Wir legen Wert auf sportliche und kulturelle Aktivitäten, auf gesundes Essen und auf soziale und emotionale Kompetenzen. Unsere qualitative und pädagogische Arbeit basiert auf den Prinzipien der non-formalen Bildung und bietet Kindern eine Struktur und Orientierung, um sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Das Personal arbeitet aktiv für die Partizipation jedes Kindes mit einem Bewusstsein für ihre Verschiedenheit aufgrund des Geschlechts, der Religion, der Kultur, der sexuellen Orientierung, dem sozialem Milieu und den körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Als Fundament dienen die Menschen- und Kinderrechte.“

Die Mission einer Einrichtung hat vor allem einen sinnstiftenden Charakter. Sie stärkt den Teamgeist und gibt in der alltäglichen Praxis eine Orientierung für das Team und die Akteure, die mit der Einrichtung zusammenarbeiten. Vor dem Hintergrund, dass sich die personelle Zusammensetzung eines Teams und das Umfeld einer Einrichtung verändern kann, ist es sinnvoll, in regelmäßigen Abständen Vision und Mission auf ihre Gültigkeit hin zu überprüfen.

4. Messbarkeit konkretisieren



Mit welchen Indikatoren können Erfolge auf dem Weg zur Vision, dem Soll-Zustand, gemessen werden? Mit Hilfe der Ergebnisse der Gender-Diversity Analyse verfügen die Leitung und das pädagogische Team über ausreichend Informationen zur Gender-Diversity Situation in der eigenen Einrichtung (Ist-Zustand). Ausgehend von dem Ist-Zustand formuliert die Einrichtung in einem nächsten Schritt langfristige und auf kürzere Zeitdauer festgelegte Ziele (Soll-Zustand). Um messen und nachweisen zu können, ob die definierten Ziele erreicht wurden, legt die Leitung und das Team Indikatoren fest. Ziele und Indikatoren sind Messwerte für den Erfolg eines Projektes und zeitgleich auch Meilensteine auf dem Weg die Vision zu erreichen.

Ist-Zustand	Soll-Zustand	Indikator
Es gibt 20 Bücher welche auf den Stereotyp von Mädchen zugeschnitten sind, 35 Bücher welche auf den Stereotypen Jungen zugeschnitten sind, 25 neutrale Bücher und 10 Bücher welche aktiv die Stereotypen aufbrechen. Behinderung kommt in nur einem Buch vor. In 5 Büchern sind Menschen mit anderen Hautfarben repräsentiert. Wenn Religionen vorkommen (Feste, Gebetshäuser,...) dann wird zu 90% die christliche Religion dargestellt (Nikolaus, Weihnachten, Kirche,...).	In Büchern werden gleichberechtigt alle Geschlechter, Religionen, Hautfarben, spezifischen Bedürfnisse und Familienmodelle dargestellt.	Bis Mitte 2016: Es gibt 20 Bücher welche auf den Stereotyp von Mädchen zugeschnitten sind, 20 Bücher welche auf den Stereotypen Jungen zugeschnitten sind, 40 neutrale Bücher und 20 Bücher welche aktiv die Stereotypen aufbrechen. Behinderung kommt in 25% der Bücher vor. In 25% der Bücher sind Menschen mit anderen Hautfarben repräsentiert. Wenn Religionen vorkommen (Feste, Gebetshäuser,...) dann wird zu 50% die christliche Religion dargestellt und die anderen großen Religionen zu jeweils 10-15% (Islam, Judentum, Buddhismus, Hinduismus). Alle Familienmodelle kommen in den Büchern vor, und kein Modell ist stärker als in 50% der Fälle das dominante Modell.
Das Personal besteht aus 80% Frauen und 20% Männer.	Das Personal besteht aus max. 50% Frauen und max. 50% Männer.	Bis Ende 2016: Das Personal besteht aus max. 70% Frauen und min. 30% Männer.

Zur Identifizierung von qualitativen Indikatoren kann sich auf die extensive Liste von Indikatoren zum Thema Inklusion im Index für Inklusion für Kindertageseinrichtungen basiert werden (2004, Booth, Ainscow, Kingston). Diese sind in verschiedene Dimensionen aufgeteilt:

A. Inklusive Kulturen entfalten

- A.1. Gemeinschaft bilden
- A.2. Inklusive Werte verankern

B. Inklusive Leitlinien etablieren

- B.1. Eine Einrichtung für alle entwickeln
- B.2. Unterstützung von Vielfalt organisieren

C. Eine inklusive Praxis entwickeln

- C.1. Spiel und Lernen gestalten
- C.2. Ressourcen mobilisieren

Für jede dieser Dimensionen gibt es mehrere Indikatoren und für jeden Indikator gibt es mehrere Fragen um diese Indikatoren evaluieren zu können.

Dimension A Inklusive Kulturen entfalten

A.1 Gemeinschaft bilden

A.1.1 Jeder soll sich willkommen fühlen

- a) Ist der erste Kontakt, den man mit der Einrichtung hat, freundlich und einladend?
- b) Ist die Umgebung der Einrichtung freundlich?
- c) Werden die Kinder und ihre Eltern stets begrüßt und verabschiedet?
- d) Ist die Einrichtung allen Kindern gegenüber aufgeschlossen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, Sinti/Roma und Asylbewerbern?
- e) Ist die Einrichtung allen Eltern und anderen Bewohnern des Stadtteils gegenüber aufgeschlossen?
- f) Werden Informationen über die Aktivitäten und Leitlinien allen Eltern zur Verfügung gestellt?
- g) Sind die Informationen allen zugänglich, unabhängig von ihrer Muttersprache oder Behinderung (zum Beispiel bei Bedarf als Übersetzung, in Brailleschrift, auf Audiocassette und in Großdruck erhältlich)?
- h) Sind Dolmetscher für Gebärdensprache und andere Erstsprachen bei Bedarf verfügbar?
- i) Erwähnt die Information über die Einrichtung ausdrücklich, dass alle Kinder aus dem Umfeld willkommen sind?
- j) Werden die lokalen Kulturen und Einwohnergruppen durch Schilder und Ausstellungen gewürdigt ?
- k) Gibt es positive Rituale, um neue Kinder und neue MitarbeiterInnen willkommen zu heißen und ihren Abschied zu begehnen?
- l) Haben die Kinder das Gefühl, dass die Räume und Flächen zu ihnen gehören?
- m) Haben die Kinder, Eltern Leitungsteams/LeiterInnen und Stadtteilbewohner alle das Gefühl, dass die Einrichtung zu ihnen gehört?

A.1.2 Die Kinder helfen sich gegenseitig (siehe C.I.7)

- a) Suchen die Kinder sich Hilfe untereinander und bieten sich Unterstützung an, wenn sie gebraucht wird?
- b) Gibt es regelmäßig geplante Gelegenheiten für die Kinder, sich gegenseitig zu helfen und aufeinander zu achten?
- c) Würdigen die Ausstellungen sowohl die Gemeinschaftswerke der Kinder als auch Einzelleistungen?
- d) Teilen die Kinder den MitarbeiterInnen mit, wenn sie oder jemand anderes Unterstützung benötigt?
- e) Werden unterstützte Freundschaften aktiv gefördert?
- f) Haben die Kinder gemeinsame Freunde, anstatt um Freundschaften zu konkurrieren?
- g) Vermeiden die Kinder rassistische, sexistische, homophobe, behindertenfeindliche und andere Formen von diskriminierten Beleidigungen?
- h) Begreifen die Kinder, dass von unterschiedlichen Kindern unterschiedliches Verhalten erwartet werden kann?
- i) Schätzen die Kinder die Leistungen von anderen, deren Ausgangsbedingungen sich von ihren eigenen unterscheiden?
- j) Haben die Kinder das Gefühl, dass Streitigkeiten zwischen ihnen gerecht und wirksam geregelt werden?
- k) Können die Kinder für andere eintreten, von denen sie glauben, dass sie ungerecht behandelt wurden?



³ Unter MitarbeiterInnen versteht man die ErzieherInnen, agents sociaux éducatifs und die auxiliaires de vie.

A.1.3 Die ³MitarbeiterInnen arbeiten gut zusammen (siehe C.1.10)

- a) Behandeln die MitarbeiterInnen sich gegenseitig auch als Mitmenschen oder nur als Rolleninhaberinnen?
- b) Behandeln die MitarbeiterInnen sich gegenseitig mit Respekt unabhängig von Rolle und Status?
- c) Werden bedeutenden Ereignissen wie Geburt, Geburtstag, und Tod in der Familie, unabhängig vom Status, dieselbe Bedeutung zugemessen?
- d) Werden Ehrenamtliche und reguläre Arbeitskräfte in gleichem Maße wertgeschätzt?
- e) Behandeln die MitarbeiterInnen andere mit Respekt unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung?
- f) Behandeln die MitarbeiterInnen andere mit Respekt unabhängig von Schicht und kulturellen Hintergrund?
- g) Behandeln die MitarbeiterInnen andere mit Respekt unabhängig von Beeinträchtigungen und Behinderungen?
- h) Werden alle MitarbeiterInnen zu den Teamsitzungen eingeladen?
- i) Nehmen alle MitarbeiterInnen an den Sitzungen teil?
- j) Beteiligen sich alle MitarbeiterInnen bei den Sitzungen an der Diskussion?
- k) Sind alle MitarbeiterInnen an der Planung und Evaluation beteiligt?
- l) Ist die Teamarbeit zwischen den MitarbeiterInnen ein Modell für die Zusammenarbeit zwischen den Kindern?
- m) Wissen die MitarbeiterInnen, an wen sie sich bei einem Problem wenden können?
- n) Macht es dem Team nichts aus, Probleme bei ihrer Arbeit zu besprechen?
- o) Werden vorübergehend oder als Aushilfskräfte/ehrenamtlich Beschäftigte ermutigt, sich aktiv am Leben der Einrichtung zu beteiligen?
- p) Sind alle MitarbeiterInnen daran beteiligt, Prioritäten für die Entwicklung festzulegen?
- q) Fühlen sich alle MitarbeiterInnen für die Entwicklungsplanung zuständig?

A.1.4 Die MitarbeiterInnen und Kinder begegnen sich mit Respekt

- a) Reden die MitarbeiterInnen alle Kinder respektvoll an, mit dem Namen, mit dem sie gerufen werden wollen, mit der richtigen Aussprache?
- b) Behandeln die Kinder alle MitarbeiterInnen mit Respekt unabhängig von Alter, Aussehen, Status, Geschlecht und Hintergrund?
- c) Werden die Meinungen der Kinder darüber eingeholt, wie die Einrichtung verbessert werden könnte?
- d) Beeinflussen die Meinungen der Kinder die Geschehnisse?
- e) Betrachten sich alle MitarbeiterInnen und Kinder gegenseitig zugleich als Lernende und Lehrende?
- f) Betrachten die MitarbeiterInnen das Füttern und Windelwechseln der Babys als Gelegenheiten zum Spielen, Lernen und Zeigen von Zuneigung, statt als Pflichten, die erfüllt werden müssen?
- g) Wird die Reinlichkeitserziehung als positive Erfahrung für ein Kind angesehen statt als Belastung für MitarbeiterInnen?
- h) Helfen die Kinder den MitarbeiterInnen, wenn sie gebeten werden?
- i) Bieten die Kinder ihre Hilfe an, wenn sie sehen, dass Hilfe gebraucht wird?
- j) Beteiligen die MitarbeiterInnen die Kinder an täglichen Aufgaben wie Aufräumen und Zubereitung von Snacks?
- k) Achten das Fachpersonal und die Kinder auf das äußere Erscheinungsbild der Einrichtung?
- l) Werden die Toiletten und Duschen sauber gehalten?
- m) Wird der Respekt für andere Kulturen dadurch ausgedrückt, dass eine Waschgelegenheit nach dem Toilettengang zur Verfügung gestellt wird?
- n) Werden Schamgefühle in Bezug auf den Körper respektiert?
- o) Wissen die Kinder, an wen sie sich wenden können, wenn sie ein Problem haben?
- p) Haben die Kinder Vertrauen, dass ihre Schwierigkeiten wirksam gelöst werden?
- q) Wird bedeutsamen Ereignissen, wie Geburten, Todesfälle und Krankheiten eine angemessene Aufmerksamkeit zuteil?

A.1.5 Es gibt eine Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen und Eltern

- a) Respektieren die Eltern und das Fachpersonal sich gegenseitig, unabhängig von ihrem Status und Arbeitsverhältnis?
- b) Versuchen die MitarbeiterInnen, sowohl mit Vätern als auch mit Müttern dauerhafte Beziehungen aufzubauen?
- c) Wird allen Familien mit gleichem Respekt begegnet, einschließlich Alleinerziehender, gleichgeschlechtlicher Eltern, „Patchwork-Familien“ sowie Klein- und Großfamilien?
- d) Werden besondere Anstrengungen unternommen, um zu Pflegeeltern dauerhafte Beziehungen aufzubauen?
- e) Sind alle Eltern gut informiert über die Leitlinien und Aktivitäten?
- f) Werden alle Eltern an den Entscheidungen der Einrichtung beteiligt?
- g) Haben alle Eltern das Gefühl, dass ihre Sorgen ernst genommen werden?
- h) Werden die Hemmungen, die manche Eltern vor den MitarbeiterInnen haben, erkannt und Schritte zu ihrer Behebung unternommen?
- i) Gibt es genügend Aktivitäten, an denen sich die Eltern beteiligen können?
- j) Werden die verschiedenen Beiträge, die die Eltern leisten können, gleich wertgeschätzt?
- k) Gibt es genügend Gelegenheiten, damit die Eltern mit den MitarbeiterInnen über ihre Kinder sprechen können, in oder ohne Anwesenheit der Kinder?
- l) Wissen die MitarbeiterInnen das Wissen der Eltern über ihre Kinder zu schätzen?
- m) Gibt es für Eltern und das Fachpersonal regelmäßig Gelegenheit, ihre Ideen zu Kommunikation, Spiel und Lernen ihrer Kinder in der Einrichtung und zu Hause auszutauschen?
- n) Gibt es für Eltern und MitarbeiterInnen regelmäßig Gelegenheit, ihre Ideen zur Förderung der Kinder in Spielen und Lernen auszutauschen?
- o) Haben die Eltern und die MitarbeiterInnen eine gemeinsame Vorstellung von der Art und Weise, wie auf die Emotionen von Babys und Kindern zu reagieren ist?
- p) Informieren die MitarbeiterInnen die Eltern über alle bedeutsamen Ereignisse, die einem Kind tagsüber passiert sind?
- q) Führen die MitarbeiterInnen und Eltern gemeinsam ein „Mitteilungsbuch“?
- r) Arbeiten die Eltern und MitarbeiterInnen bei Fragen der Hygiene, z.B. Kopfläuse, Waschen und Baden zusammen?

A.1.6 Das Fachpersonal stellt eine Verbindung zwischen den Ereignissen in der Einrichtung und dem Leben der Kinder zu Hause her

- a) Versuchen die MitarbeiterInnen, Konflikte zwischen den Kulturen in der Einrichtung und denen der Kinder zu Hause zu vermeiden?
- b) Wird erkannt, dass jeder, nicht nur Angehörige „ethnischer Minderheiten“, eine Kultur oder Kulturen hat?
- c) Nehmen die MitarbeiterInnen die Kultur und die Familienumstände jedes einzelnen Kindes wahr?
- d) Spiegeln die Kulturen in der Einrichtung die Mischung der verschiedenen Schichten, Ethnien, Kulturen, und Lebensarten der Kinder, Eltern, und MitarbeiterInnen wider?
- e) Stellen die MitarbeiterInnen sicher, dass die Gewohnheiten des Fütterns, Umziehens, der Reinlichkeitserziehung und des Badens nach Absprache mit den Eltern ausgeführt werden?
- f) Respektieren die MitarbeiterInnen die Wünsche der Eltern bezüglich des Zugangs zu Fernsehen und Computerspielen?
- g) Erkundigen sich die MitarbeiterInnen nach den häuslichen Gewohnheiten der Kinder und führen sie auch in der Einrichtung durch?
- h) Bedienen sich die MitarbeiterInnen bekannter Kosewörter, Geschichten, Lieder und Reime aus den Muttersprachen der Kinder?
- i) Ist es allen bewusst, dass Kinder sich äußerst unwohl fühlen können, wenn ihre Kultur und Identität nicht verstanden und respektiert wird?

- j) Wird ein mögliches Unbehagen all derer, die Freunde, Familie und ihr Zuhause verlassen und wegziehen mussten, bemerkt?
- k) Werden die starken Gefühle kultureller Entfremdung von vielen Flüchtlingen und Asylbewerbern berücksichtigt?
- l) Werden kulturelle Normen bei Themen wie Scham und Intimität respektiert?
- m) Stellen die MitarbeiterInnen sicher, dass die Kinder Zugang zu Angeboten und Veranstaltungen für Kinder in ihrer Nähe haben, selbst wenn die Einrichtung außerhalb ihres Viertels liegt?

A.1.7 Das Fachpersonal arbeitet gut mit dem Träger zusammen

- a) Begreifen die MitarbeiterInnen die Rolle und Verantwortlichkeit der Trägervertreter?
- b) Begreifen die Trägervertreter die Struktur der Einrichtung und die verschiedenen Verantwortlichkeiten der MitarbeiterInnen?
- c) Sind die Trägervertreter jederzeit willkommen, zu der Arbeit der Einrichtung beizutragen?
- d) Sind die Fähigkeiten und Kenntnisse der Trägervertreter bekannt und werden sie geschätzt?
- e) Spiegelt die Zusammensetzung des Leitungsteams des Trägers die örtlichen Bevölkerungsgruppen wider?
- f) Sind die Trägervertreter voll informiert über die Strukturen der Einrichtung?
- g) Sind sich die Trägervertreter und MitarbeiterInnen einig darüber, was sie zur Einrichtung beitragen können?
- h) Haben die Trägervertreter den Eindruck, dass ihr Beitrag unabhängig von ihrem Status geschätzt wird?
- i) Nehmen Trägervertreter wie MitarbeiterInnen gemeinsam betriebliche Fortbildungsmaßnahmen wahr?

A.1.8 Die Einrichtung öffnet sich zum Stadtteil

- a) Werden alle Bevölkerungsgruppen in der Nachbarschaft, z.B. Senioren, die verschiedenen ethnischen Gruppen, Männer und Frauen sowie behinderte Menschen in die Aktivitäten der Einrichtung einbezogen?
- b) Beteiligt sich die Einrichtung an Aktivitäten der örtlichen Bevölkerungsgruppen?
- c) Teilen sich Angehörige der örtlichen Bevölkerungsgruppen z.B. die Bücherei, den Saal oder die Kantine mit den MitarbeiterInnen und Kindern?
- d) Nehmen die Bevölkerungsgruppen in gleichem Umfang teil, unabhängig von ihrer Schicht, ihrem religiösen oder ethnischen Hintergrund?
- e) Werden alle Teile der Bevölkerungsgruppen als eine Bereicherung für die Einrichtung angesehen?
- f) Holen die MitarbeiterInnen und Trägervertreter die Meinungen der Angehörigen örtlicher Bevölkerungsgruppen über die Einrichtung ein?
- g) Beeinflussen die Ansichten der Angehörigen örtlicher Bevölkerungsgruppen die Leitlinien der Einrichtung?
- h) Ist die Einrichtung bei den örtlichen Bevölkerungsgruppen angesehen?
- i) Ermutigt die Einrichtung Angehörige der örtlichen Bevölkerungsgruppen zu Bewerbungen?

A.2 Inklusive Werte verankern

A.2.1 Jeder, der mit der Einrichtung beschäftigt ist, beteiligt sich am Einsatz für Inklusion

- a) Wird die Bildung einer unterstützenden Gemeinschaft in der Einrichtung als ebenso wichtig wie Lernfortschritte angesehen?
- b) Wird die Anregung zur Kooperation als ebenso wichtig wie die Ermutigung zur Selbstständigkeit betrachtet?
- c) Werden Unterschiede als Bereicherung gefeiert im Gegensatz zu Konformismus?
- d) Werden die Unterschiede als wichtige Ressource, um Spiel, Lernen und Partizipation zu fördern, und nicht als Problem angesehen?
- e) Ist ein gemeinsames Bemühen erkennbar, ungleiche Chancen in der Einrichtung auf ein Minimum zu reduzieren?
- f) Ist der gemeinsame Wunsch vorhanden, Kinder aus den örtlichen Bevölkerungsgruppen aufzunehmen, unabhängig von Hintergrund, Leistungen und Beeinträchtigungen?
- g) Werden Barrieren von Spiel Lernen und Teilhabe als ein Ergebnis von Interaktionen zwischen Kindern, Aktivitäten, anderen Menschen und der räumlichen Umgebung verstanden?
- h) Ist klar, dass Behinderung geschaffen wird, wenn Menschen mit Beeinträchtigungen auf negative Einstellungen und institutionelle Barrieren treffen?
- i) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, Eltern und Kinder, Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation als Folge einer Beeinträchtigung eines Kindes oder Erwachsenen anzusehen?
- j) Existiert ein Verständnis, dass die Ausgrenzung von Kindern mit ernststen Beeinträchtigungen beschränkte Einstellungen und Leitlinien, und nicht praktische Schwierigkeiten widerspiegelt?
- k) Wird Ausgrenzung als ein Prozess verstanden, der beginnen kann, wenn die Partizipation von Kindern nicht gefördert oder wertgeschätzt wird, und mit dem Ausschluss von einer Einrichtung enden könnte?
- l) Wird die Existenz von industrieller Diskriminierung und die Notwendigkeit, all ihre Formen auf ein Minimum zu reduzieren, anerkannt?
- m) Begreifen die MitarbeiterInnen und Kinder, dass die Wurzeln von Diskriminierung in der Intoleranz für Unterschiede liegen?

A.2.2 Von allen Kindern wird viel erwartet

- a) Werden alle Kinder und Jugendlichen so behandelt, als ob es keine Obergrenze für ihr Lernen und ihre Entwicklung gäbe?
- b) Werden alle Kinder ermutigt, hohe Erwartungen an ihre eigenen Fortschritte bei Spiel, Lernen und Partizipation zu haben?
- c) Ist allen MitarbeiterInnen bewusst, dass erhebliche Anstrengungen nötig sind, um niedrigen Erwartungen an bestimmte Gruppen von Kindern entgegenzutreten, z.B. „Schlüsselkinder“, „Sinti/Roma-Kinder“, Kinder, die eine andere Muttersprache haben, und Kinder aus sozialen Brennpunkten?
- d) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, in Begriffen von „Leistungsfähigkeit“ oder „Begabung“ über die Fertigkeiten und das Wissen von Kindern zu sprechen?
- e) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, Kinder nach ihrem aktuellen Leistungsvermögen zu betrachten?
- f) Werden die Leistungen der Kinder im Verhältnis zu ihrem eigenen Möglichkeiten statt zu denen anderer Kinder wertgeschätzt?
- g) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, den Kindern und ihren Familien ein Gefühl des „Versagens“ zu vermitteln, wenn die Kinder mit einer angenommen „normalen Entwicklung“ nicht mithalten können?
- h) Konzentrieren sich die MitarbeiterInnen auf das, was die Kinder jetzt und mit Hilfe tun können, statt auf das, was sie noch nicht können?

- i) Werden alle Kinder ermutigt, auf ihre Leistungen stolz zu sein?
- j) Werden alle Kinder ermutigt, die Leistungen anderer zu würdigen?
- k) Versuchen die MitarbeiterInnen, der Verwendung von negativen Bezeichnungen für Kinder, die eifrig und begeistert und/oder bei bestimmten Aktivitäten besonders geschickt sind, entgegenzutreten?
- l) Versuchen die MitarbeiterInnen, negative Meinungen über Kinder, die die Aktivitäten schwierig finden, zu bekämpfen?
- m) Versuchen die MitarbeiterInnen, abschätzige Bemerkungen über schlechte Leistungen abzustellen?
- n) Werden die Versagensängste mancher Kinder erkannt und angesprochen?
- o) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, die potentiellen Leistungen eines Kindes mit denen eines Bruders oder einer Schwester oder irgendeines anderen Kindes in Verbindung zu setzen?

A.2.3 Alle Kinder werden als gleich wichtig behandelt

- a) Wird eine Vielzahl von Muttersprachen und kulturellen Hintergründen als positiver Beitrag für die Einrichtung und die Gesellschaft im Allgemeinen betrachtet?
- b) Werden regionale Akzente und Dialekte als bereichernd für die Einrichtung und die Gesellschaft angesehen?
- c) Werden Unterschiede in den Familienformen zur Kenntnis genommen und gefeiert?
- d) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, die Herkunft aus der Mittelklasse derjenigen aus der Arbeiterklasse vorzuziehen?
- e) Werden schwule und lesbische Menschen von der Einrichtung als Teil menschlicher Vielfalt angesehen?
- f) Werden unglückliche oder ärgerliche Kinder in gleicher Weise wertgeschätzt wie scheinbar friedliche, zufriedene oder leicht zufrieden zu stellende Kinder?
- g) Werden schüchterne und ängstliche Kinder in gleicher Weise wertgeschätzt wie extrovertierte und gesellige Kinder?
- h) Sind Kinder mit Beeinträchtigungen genauso willkommen wie Kinder ohne Beeinträchtigungen?
- i) Werden Kinder, die sich in Leistung oder Reife unterscheiden, in gleicher Weise wertgeschätzt?
- j) Werden die Interessen der Kinder in gleicher Weise wertgeschätzt?
- k) Werden die Kinder in gleicher Weise wertgeschätzt, egal ob sie schon „sauber“ sind oder nicht?
- l) Werden von allen Kindern Dinge, die diese hergestellt haben oder die ihnen gehören, ausgestellt?
- m) Werden in den internen und externen Berichten über die Leistungen und Erfahrungen alle Kinder erwähnt?
- n) Werden die Leistungen von Jungen und Mädchen sowie von Kindern mit unterschiedlichen ethnischen und sozialen Hintergrund in gleicher Weise wertgeschätzt und hervorgehoben?

A.2.4 Die Einrichtung hilft den Kindern, mit sich zufrieden zu sein

- a) Sind sich alle Kinder eines regelmäßigen intensiven Kontakts mit den MitarbeiterInnen, einzeln oder in der Gruppe, sicher?
- b) Haben alle Kinder das Gefühl, dass die MitarbeiterInnen sie mögen?
- c) Wird Spiel um seiner selbst willen als wichtig angesehen oder nur als Mittel, um bestimmte Lernziele zu erreichen?
- d) Wird das Selbstgefühl als zentral für das Wohlergehen eines Kindes angesehen und bei allen Aktivitäten und Beziehungen gefördert?

- e) Erkennen die MitarbeiterInnen die Bedeutung des Respekts vor der Identität und den Kulturen der Kinder, einschließlich bikultureller oder multikultureller Familien?
- f) Können die Kinder dabei unterstützt werden zu erkennen, dass sie an bestimmten Tag beleidigt, deprimiert oder ärgerlich sind?
- g) Reagiert das Fachpersonal verständnisvoll auf Müdigkeit bei Babys, Kindern und anderen?
- h) Lassen die MitarbeiterInnen die Kinder wissen, dass sie Verständnis dafür haben, wenn sie hungrig, müde, glücklich, traurig, oder einsam sind?
- i) Gehen die MitarbeiterInnen auf die unterschiedlichen Arten ein, auf die Kinder getröstet werden möchten, wenn sie unglücklich sind z.B. durch eine Umarmung oder nur durch die Anwesenheit einer Erwachsenen?
- j) Haben alle Kinder das Recht auf etwas Privatsphäre und Zeit für sich allein?
- k) Erkennt das Fachpersonal den Beitrag von Gesang und Musik zum Wohlergehen der Kinder?
- l) Wird die Bedeutung von Trostspendern wahrgenommen?
- m) Stellen die MitarbeiterInnen sicher, dass die Kinder notwendige Medikamente bekommen?
- n) Ist jedes Essen, das die Kinder in der Einrichtung erhalten, Teil einer bewussten Ernährung?
- o) Vermeidet die Einrichtung ständige Leistungsmessungen der Kinder?
- p) Beteiligen sich die Kinder sowohl an Innen- als auch Außenaktivitäten?
- q) Leistet die Einrichtung einen Beitrag dazu, dass die Kinder ein Gefühl dafür entwickeln, wem sie vertrauen können und wie sie sich selbst schützen können?

A.2.5 Die Einrichtung hilft den Eltern, mit sich zufrieden zu sein

- a) Teilen alle die Ansicht, dass die Beschäftigung mit der Erziehung von Kindern eine der bedeutendsten Aufgaben ist, die man überhaupt erfüllen kann?
- b) Gehen die MitarbeiterInnen sensibel auf die Wünsche der Eltern ein, die Fortschritte ihrer Kinder mitzuerleben, z.B. wenn sie zuerst lächeln, das erste Wort oder den ersten Satz sagen, sie zu krabbeln, stehen oder laufen beginnen?
- c) Nehmen die MitarbeiterInnen wahr, dass einige Eltern Unterstützung brauchen, um sich bei ihrer Elternschaft wohl zu fühlen?
- d) Werden Gelegenheiten für die Entwicklung von Freundschaften zwischen den Eltern geschaffen?
- e) Werden Mütter, die ihre Kinder stillen wollen, unterstützt?
- f) Ist den MitarbeiterInnen klar, dass manche Eltern beruhigt werden müssen, damit sie vor den Beziehungen ihrer Kinder zu anderen Erwachsenen keine Angst haben?
- g) Sind sich die MitarbeiterInnen bewusst, dass manche Eltern Befürchtungen haben, ihre Kinder könnten „zu enge Bindungen“ an andere Erwachsene aufbauen?
- h) Sieht das sozio-pädagogische Team die Notwendigkeit, mit den Eltern zu diskutieren, dass die Fähigkeit eines Kindes zu emotionalen Bindungen unbegrenzt ist?
- i) Gibt es eine Bezugsperson für Eltern, die ihr Kind am Beginn des Tages annimmt und von der sie das Kind am Ende des Tages entgegennehmen können?
- j) Werden die Eltern angeregt, ihrem Baby oder Kind selber bei der Eingewöhnung zu helfen, indem sie ein Abschiedsritual einhalten?
- k) Wird den Eltern Vertrauen in die Fähigkeit der MitarbeiterInnen, ihre Kinder in ihrer Abwesenheit einzugewöhnen, vermittelt?
- l) Unterstützen die MitarbeiterInnen Männer genauso wie Frauen als Eltern?
- m) Werden Eltern, die geschieden sind, beide laufend über die Einrichtung informiert?
- n) Stellen die MitarbeiterInnen sicher, dass sie über heikle Angelegenheiten wie Umgangs- und Sorgerechtsregelungen und -beschränkungen informiert sind?

Dimension B Inklusive Leitlinien etablieren

B.1 Eine Einrichtung für alle entwickeln

B.1.1 Die MitarbeiterInnen werden bei Stellenbesetzungen und Beförderungen fair behandelt

- a) Sind Beförderungen für alle MitarbeiterInnen, die innerhalb und außerhalb der Einrichtung in Frage kommen, möglich?
- b) Sind die Aufstiegschancen für Männer und Frauen sowie für Mitarbeiter/innen jeder Herkunft gleich?
- c) Entspricht die Zusammensetzung des Teams den Bevölkerungsgruppen der Umgebung: Männer und Frauen, behinderte und nicht behinderte Menschen, verschiedene Altersgruppen sowie ethnische und schichtspezifische Herkunft?
- d) Gibt es eine klare Strategie zur Beseitigung von Barrieren für die Einstellung vom Fachpersonal mit Beeinträchtigungen?
- e) Werden Leitungspositionen überwiegend mit Personen aus bestimmten Bevölkerungsgruppen besetzt?
- f) Haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Ungleichbehandlung und Bevorzugung zu diskutieren?
- g) Haben die MitarbeiterInnen Gelegenheit, die Schwierigkeiten, die ihnen oder Kolleginnen durch geringe Bezahlung entstehen, zu diskutieren?
- h) Gibt es aktive Bemühungen, Gruppen, die in der Einrichtung in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft und Beeinträchtigung unterrepräsentiert sind, einzustellen?
- i) Ist eine positive Einstellung zur Vielfalt der Kinder ein wichtiges Kriterium bei der Einstellung vom Fachpersonal?
- j) Ist die Vertretung aller MitarbeiterInnen, unabhängig von ihrem Status, in gleicher Weise geregelt?

B.1.2 Allen neuen MitarbeiterInnen wird bei der Einarbeitung und Eingewöhnung geholfen

- a) Gibt es eine Übereinkunft über ein Verfahren, um neue MitarbeiterInnen in die Einrichtung einzuführen und sie zu unterstützen?
- b) Werden die Schwierigkeiten erkannt, die MitarbeiterInnen vielleicht haben, wenn sie in einer neuen Stelle die Arbeit aufnehmen, vor allem in einer neuen Nachbarschaft?
- c) Vermeiden es dienstältere MitarbeiterInnen, einer neuen Mitarbeiterin das Gefühl der Außenseiterin zu geben, z.B. durch die Verwendung von „wir“ und „uns“, was sie ausschließt?
- d) Hat jede neue Mitarbeiterin eine Mentorin, die ihr bei der Einarbeitung und Eingewöhnung mit echtem Interesse hilft?
- e) Hat jede Fachperson, einschließlich neuer MitarbeiterInnen, Gelegenheit zum Austausch von Wissen und Erfahrungen?
- f) Bekommen die neuen MitarbeiterInnen die grundlegenden Informationen, die sie über die Einrichtung brauchen?
- g) Werden neue MitarbeiterInnen gefragt, welche zusätzlichen Informationen sie brauchen, und werden sie ihnen gegeben?
- h) Werden Beobachtungen neuer MitarbeiterInnen und PraktikantInnen über die Einrichtung eingeholt und als neue Impulse und Denkanstöße geschätzt?
- i) Werden die Beobachtungen ausscheidender MitarbeiterInnen über die Einrichtung eingeholt und als neue Impulse und Denkanstöße geschätzt?

B.1.3 Alle Kinder der Nachbarschaft werden ermutigt, die Einrichtung zu besuchen

- a) Werden alle Kinder der Nachbarschaft ermutigt, die Einrichtung zu besuchen, unabhängig von Leistung oder Beeinträchtigung?
- b) Ist die Inklusion der Kinder aller Bevölkerungsgruppen in der Nachbarschaft als Leitlinie der Einrichtung veröffentlicht worden?
- c) Bemühen sich die MitarbeiterInnen, sämtliche Barrieren für die Partizipation aller ethnischen Gruppen der Nachbarschaft zu überwinden?
- d) Werden Sinti/Roma, kleine Kinder, die in der Gegend zu Besuch sind und Kinder von Asylbewerbern und Flüchtlingen aktiv ermutigt, die Einrichtung zu besuchen?
- e) Werden Kinder der Nachbarschaft, die zur Zeit in Sonderkitas oder spezielle Einrichtungen gehen, aktiv ermutigt, die Einrichtung zu besuchen?
- f) Ist die Aufnahme in die Einrichtung für einige Kinder, z.B. solche mit Beeinträchtigungen, nicht schwieriger als für andere?
- g) Hat sich der Anteil von Kindern aus der Nachbarschaft, die in die Einrichtung aufgenommen wurden, erhöht?
- h) Hat sich der Anteil von Kindern unterschiedlicher Herkunft aus der Nachbarschaft, die in die Einrichtung aufgenommen wurden, erhöht?
- i) Stellt die Einrichtung sicher, dass die Gebühren kein Hindernis für die Aufnahme von Kindern der Nachbarschaft darstellen?

B.1.4 Die Einrichtung wird so umgestaltet, dass sie allen Menschen zugänglich wird

- a) Existiert ein Plan zur Verbesserung der Zugänglichkeit der Einrichtung?
- b) Sind sich die MitarbeiterInnen ihrer Verpflichtung, die Einrichtung für alle zugänglich zu gestalten, bewusst?
- c) Falls das Gebäude von verschiedenen Parteien genutzt wird, arbeiten die MitarbeiterInnen mit anderen Nutzern zusammen, um das Gebäude besser zugänglich zu machen?
- d) Werden die Bedürfnisse von Gehörlosen, Schwerhörigen, Blinden, Fehlsichtigen ebenso berücksichtigt wie von Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen, z.B. mit Seilen in den Korridoren und Induktionsschleifen?
- e) Kümmern sich die MitarbeiterInnen um die Zugänglichkeit aller Bereiche der Einrichtung: Korridore, Toiletten, Gärten, Spielbereiche, Speiseräume und Ausstellungen?
- f) Werden beeinträchtigte Menschen bei der Umgestaltung um Rat gefragt?
- g) Wird die Zugänglichkeit auch auf beeinträchtigte MitarbeiterInnen, Trägervertreter und Eltern sowie Kinder bezogen?
- h) Besteht ein Bewusstsein, dass schwer zugängliche Gebäude Barrieren für alte Menschen darstellen?
- i) Wird erkannt, dass Umgebungen, die behinderten Kindern und Erwachsenen zugänglich sind, auch allen Eltern mit kleinen Kindern zugute kommen?
- j) Gibt es ausreichenden Platz, damit die Kinder zu Beginn und Ende des Tages sicher gebracht und abgeholt werden können?
- k) Gibt es genug Raum, um Rollstühle, Doppelbuggies und Kinderwagen zu bewegen?
- l) Berücksichtigen die MitarbeiterInnen, was auf Kinderhöhe und was auf Erwachsenenhöhe erreichbar sein muss, und verteilen die Materialien und Gegenstände so, dass sie für alle Kinder und Erwachsenen verschiedener Höhe zugänglich sind?

B.1.5 Allen neuen Kindern wird bei der Eingewöhnung geholfen?

- a) Gibt es Leitlinien für die Eingewöhnung von Kindern?
- b) Eignet sich das Eingewöhnungsprogramm für alle Kinder, unabhängig davon, ob sie zu Beginn des Jahres oder zu einem anderen Zeitpunkt aufgenommen werden?
- c) Sind für neue Eltern Informationen über die städtischen Bildungs-, Gesundheits- und sozialen Einrichtungen sowie über die eigene Einrichtung verfügbar?
- d) Nimmt das Eingewöhnungsprogramm auf Unterschiede in der Entwicklung der Kinder und auf die Muttersprachen Rücksicht?
- e) Werden die Kinder auf die Aufnahme in die Einrichtung vorbereitet, indem man ihnen etwas aus der Einrichtung nach Hause mitgibt?
- f) Werden erste Schritte unternommen, die Kinder an die Einrichtung zu gewöhnen, bevor sie dort aufgenommen werden?
- g) Werden die Kinder aufgefordert, einige Dinge von zu Hause mitzubringen, wenn sie in die Einrichtung aufgenommen werden?
- h) Ist dem Fachpersonal bewusst, dass neue Babys/Kleinkinder mehr Aufmerksamkeit brauchen könnten, wenn ihre Eltern gegangen sind?
- i) Werden neuen Kindern erfahrener Kinder zur Seite gestellt, wenn sie aufgenommen werden?
- j) Werden Schritte unternommen, um nach einigen Wochen herauszufinden, wie gut die neuen Kinder sich eingewöhnt haben?
- k) Werden Kinder, die Schwierigkeiten haben, sich die Lage der Räume zu merken, besonders am Anfang unterstützt?
- l) Wissen neue Kinder, an wen sie sich wenden müssen, wenn sie auf Schwierigkeiten treffen?

B.1.6 Die MitarbeiterInnen bereiten die Kinder gut auf den Übergang in andere Einrichtungen vor

- a) Ist den MitarbeiterInnen die Bedeutung der Planung für eine neue Einrichtung bewusst?
- b) Arbeiten die MitarbeiterInnen in beiden Einrichtungen zusammen, wenn Kinder von einer Einrichtung in die andere wechseln müssen?
- c) Wird die Eingewöhnung durch Besuche und Fotos von Menschen und Orten, auf die sie treffen werden, erleichtert?
- d) Bekommen Babys und Kleinkinder Zeit, um die Einrichtung in Ruhe mit einer Begleitperson zu entdecken?
- e) Werden die Gewohnheiten in einer neuen Einrichtung vor dem Wechsel eingeübt?
- f) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, den erfolgreichen Übergang durch ihre Verlustgefühle und ihr Bedürfnis nach Anerkennung zu stören?
- g) Bevorzugen die MitarbeiterInnen eindeutig allgemeine Einrichtungen für behinderte Kinder und solche, die für Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation sensibel sind?
- h) Werden Eltern von Kindern, denen „besonderer Förderbedarf“ attestiert ist, bei der Suche nach der Alternative einer einladenden örtlichen, allgemeinen Einrichtung unterstützt?
- i) Kennen sich die MitarbeiterInnen gut mit den Optionen der Eltern aus, wenn sie die Einrichtung verlassen?
- j) Bieten die MitarbeiterInnen schriftliche Berichte und ihre praktische Erfahrung an, um die Entwicklung von Spiel, Lernen und Partizipation in einer neuen Einrichtung zu fördern?
- k) Ist den MitarbeiterInnen bewusst, dass Kinder, die schon viele Wechsel hinter sich haben, den Übergang in eine neue Einrichtung und den Abschied von ihrer Bezugsperson schwieriger finden?

- l) Werden Wechsel für Kinder mit hohem Pflegebedarf auf ein Mindestmaß beschränkt, damit die Kontinuität in ihrer Erziehung erhalten bleibt?
- m) Werden die Kinder bei der Ankunft in jeder Einrichtung von einer Bezugsperson begrüßt, falls sie mehr als eine Einrichtung besuchen?
- n) Wird die Kommunikation zwischen den Einrichtungen aufrechterhalten, falls Kinder mehr als eine Einrichtung besuchen?

B.2 Unterstützung von Vielfalt organisieren

B.2.1 Alle Arten der Förderung werden koordiniert

- a) Versteht man unter Förderung sowohl die Entwicklung inklusiver Kulturen, Grundsätze Aktivitäten und Beziehungen, als auch Hilfe für einzelne Kinder?
- b) Wird der Koordinierung der Förderung ein hoher Stellenwert eingeräumt und wird sie von einer erfahrenen Fachperson sichergestellt?
- c) Wird der Abbau von Barrieren für Spiel Lernen und Partizipation, die Kinder erfahren als Verantwortung aller MitarbeiterInnen betrachtet?
- d) Sind Förderpläne und -leitlinien darauf ausgerichtet, Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation aller Kinder zu vermeiden?
- e) Werden Besuchern von externen Förderstellen die Leitlinien der Einrichtung zur inklusiven Förderung erklärt?
- f) Gibt es einen Plan, nach dem externe Förderstellen zur inklusiven Entwicklung der Kulturen, Leitlinien und Praxis der Einrichtung beitragen können?
- g) Berücksichtigen die MitarbeiterInnen alle externen Stellen, die die Entwicklung von Spiel, Lernen und Partizipation fördern können?
- h) Sprechen die MitarbeiterInnen generell zuerst mit den Eltern, bevor sie sich an externe Stellen wenden, wenn sie sich um die Gesundheit, die Entwicklung oder das Wohlergehen eines Kindes Sorgen machen?
- i) Gibt es festgelegte Maßnahmen bei Fragen des Kinderschutzes, die auf das Wohlergehen von Kindern und Erwachsenen Rücksicht nehmen?
- j) Sind die Förderleitlinien vom Wohl des Kindes bestimmt und nicht von Bürokratie und dem Festhalten am Althergebrachten?
- k) Gibt es Menschen, an die sich die MitarbeiterInnen wenden können, wenn sie von neuen Ratschlägen überfordert sind oder widersprüchliche Informationen bekommen?
- l) Gibt es eine respektvolle Zusammenarbeit zwischen den Gesundheits-Sozial- und ErziehungsmitarbeiterInnen, die in und mit der Einrichtung arbeiten?
- m) Führen die MitarbeiterInnen Buch über die Besuche von auswärtigen Stellen und gemeinsamen Aktionen mit diesen?
- n) Wissen die MitarbeiterInnen, welche Verfahren ihnen offenstehen, falls sie mit der angebotenen Förderung unzufrieden sind?
- o) Werden Hilfsangebote untereinander koordiniert und Überschneidungen vermieden?

B.2.2 Fortbildungsveranstaltungen helfen den MitarbeiterInnen, auf die Vielfalt der Kinder und Jugendlichen einzugehen

- a) Kann die Einrichtung jederzeit auf Unterstützung, Beratung und Bildung zur Inklusion zurückgreifen?
- b) Achtet man bei der Planung der Aktivitäten auf die Partizipation aller Kinder, unabhängig vom Hintergrund, Erfahrung, Leistungsstand oder Beeinträchtigung?
- c) Achtet man bei der Planung der Aktivitäten auf den Abbau von Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation?
- d) Unterstützen die Fortbildungsveranstaltungen die MitarbeiterInnen bei einer effektiven Zusammenarbeit?
- e) Bedient man sich gemeinsamer Gruppenleitung mit gemeinsamer Auswertung, um das sozio-pädagogische Team dabei zu unterstützen, auf die Vielfalt der Kinder einzugehen?
- f) Beobachten die MitarbeiterInnen die Aktivitäten, um die Perspektive der Kinder kennenzulernen?
- g) Erhalten die MitarbeiterInnen Training, um Aktivitäten des kooperativen Lernens anzuleiten?
- h) Gibt es gemeinsame Gelegenheiten für die MitarbeiterInnen, effektivere Zusammenarbeit zu erlernen?
- i) Gibt es für MitarbeiterInnen und Kinder Möglichkeiten, freundschaftliche Beratung kennenzulernen?
- j) Erlernen die MitarbeiterInnen neue Technologien zur Unterstützung des Lernens, z.B. Photoapparat, Video, Kassettenrekorder und Computer?
- k) Suchen die MitarbeiterInnen nach Möglichkeiten, Unzufriedenheit zu reduzieren, indem sie die Beteiligung der Kinder an den Aktivitäten erhöhen?
- l) Lernen alle MitarbeiterInnen, was sie gegen Diskriminierung einschließlich Behindertenfeindlichkeit, Rassismus, Sexismus und Homophobie unternehmen können?
- m) Übernehmen die MitarbeiterInnen und Trägervertreter die Verantwortung dafür, ihren eigenen Fortbildungsbedarf festzustellen?
- n) Wird den MitarbeiterInnen Gelegenheit gegeben, ihre eigenen Gefühle zu besprechen, z.B. über Elternschaft, Kindererziehung und Themen wie Sicherheit, Bindung und Unabhängigkeit?

B.2.3 Die Leitlinien des „besonderen Förderbedarfs“ sind Leitlinien für Inklusion

- a) Sind die Leitlinien zum „besonderen Förderbedarf“ dazu bestimmt, Spiel, Lernen und Partizipation für alle zu verbessern und Ausgrenzung auf ein Mindestmaß zu reduzieren?
- b) Gibt es ein Bewusstsein, wie die Kategorisierung von Kindern als „besonders förderbedürftig“ zu ihrer Entwertung und Ausgrenzung führen kann?
- c) Gibt es Versuche, die Kategorisierung von Kindern als „besonders förderbedürftig“ auf ein Mindestmaß zu reduzieren?
- d) Vermeidet man die überproportionale Kategorisierung von Jungen als „besonders förderbedürftig“?
- e) Wird bei Kindern aus besonderen ethnischen Gruppen die Kategorisierung als „besonders förderbedürftig“ vermieden?
- f) Betrachtet man Kinder, denen „besonderer Förderbedarf“ attestiert wurde, als Kinder mit unterschiedlichen Interessen, Wissen, und Fertigkeiten statt als homogene Gruppe?
- g) Nennt die Einrichtung ihre Förderbeauftragte „Lern- und Spielbeauftragte/r“ oder „Inklusionsbeauftragte“ statt „Beauftragte für sonderpädagogische Förderung“?
- h) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, „normale“ Kinder „Inklusionskindern“ oder „besonders Förderbedürftigen“ gegenüberzustellen?
- i) Wird in den Leitlinien ein umfassendes Verständnis von Unterstützung deutlich?
- j) Wird Förderung als berechtigter Anspruch der Kinder, die sie brauchen, gesehen statt als Ergänzung ihrer Erziehung?

- k) Werden die Einzelheiten über den Anspruch auf Förderung allen Kindern und Eltern bekannt gemacht und zusammen mit den Informationen über die Einrichtung verteilt?
- l) Besteht Einigkeit darüber, dass das Wissen über die Beeinträchtigungen eines Kindes nur einen begrenzten Beitrag dazu leistet, die Erziehung und Bildung dieses Kindes zu planen?
- m) Werden die Versuche, Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation eines Kindes zu beseitigen, als Gelegenheiten betrachtet, den Aufenthalt in der Einrichtung für alle Kinder angenehmer zu gestalten?
- n) Ist Förderung, wenn möglich, auch ohne ein formales Verfahren zur Leistungsfeststellung verfügbar?
- o) Werden Kinder, die die meiste Zeit in Sondereinrichtungen verbringen, aber die Einrichtung halbtags besuchen, ermutigt den ganzen Tag zu kommen?
- p) Werden Versuche unternommen, den Rückzug von Kindern von den Hauptaktivitäten der Einrichtung einzudämmen?

B.2.4 Die Richtlinien zum „besonderen Förderbedarf“ werden dazu genutzt, Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation aller Kinder zu verringern

- a) Wird die Anwendung der Richtlinien zum „besonderen Förderbedarf“ mit dem Anti-Diskriminierungsgebot vereinbart?
- b) Wird die Anwendung beider Handlungsanweisungen in allgemeine Leitlinien zur Inklusion eingebettet?
- c) Versteht man unter den „Richtlinien zum besonderen Förderbedarf“ primär Förderung als Leistungseinschätzung und Kategorisierung?
- d) Wird die Unterstützung der Betreuung in heterogenen Gruppen als Alternative zur Kategorisierung und zur individuellen Förderung gesehen?
- e) Tragen externe Förderstellen dazu bei, Aktivitäten zur Verringerung von Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation zu planen?
- f) Tragen „individuelle Förderpläne“ dazu bei, einen Zugang zur Partizipation oder ihre Unterstützung bei den allgemeinen Aktivitäten zu ermöglichen?
- g) Verbessern die „individuellen Förderpläne“ für einzelne Kinder die Lernbedingungen für alle Kinder?
- h) Werden die Meinungen von Eltern, Kindern und Jugendlichen bei der Feststellung von „besonderen Förderbedarf“ respektiert?
- i) Sind die Eltern, die neu in die Einrichtung kommen, zuversichtlich, dass ihr Kind nicht negativ betrachtet wird, weil er oder sie eine Empfehlung für „besonderen Förderbedarf“ hat?
- j) Respektieren die MitarbeiterInnen die Bitten von Eltern und Kindern um Vertraulichkeit bei Empfehlung für „besonderen Förderbedarf“?
- k) Betonen Empfehlungen für „besonderen Förderbedarf“ die Stärken der Kinder statt die Defizite?
- l) Beschreiben die Empfehlungen für „besonderen Förderbedarf“ Veränderungen bei den Aktivitäten und der Organisation der Einrichtung, die notwendig sind, um Spiel, Lernen und Partizipation zu erhöhen?
- m) Beschreiben die Empfehlungen für „besonderen Förderbedarf“ die Veränderungen der Lernbedingungen, die erforderlich sind, um die Partizipation der Kinder so weit wie möglich zu erhöhen?

B.2.5 Die Förderung der Kinder, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, kommt allen Kindern zugute

- a) Wird die Förderung der Kinder, die Deutsch als Zweitsprache lernen müssen, als Verantwortung aller MitarbeiterInnen betrachtet?
- b) Werden alle Sprachen mit der gleichen Wertschätzung behandelt?
- c) Werden Vorurteile über die Herkunftsländer, die auf beschränktem Wissen über die ethnischen Gruppen in der Umgebung beruhen, vermieden?
- d) Verstehen die MitarbeiterInnen die Schüchternheit, die auf die Zugehörige Sprache als die Mehrheit in der Einrichtung spricht?
- e) Ist dem Fachpersonal bewusst, dass alle Kinder, unabhängig von ihren Deutschkenntnissen, das Bedürfnis nach Wärme, Sicherheit und Geborgenheit teilen?
- f) Profitieren alle Kinder, von der Vielzahl der in der Einrichtung gesprochen und gelernten Sprachen?
- g) Werden Gelegenheiten genutzt, andere Muttersprachen in Lieder, Geschichten und Reime einzubeziehen?
- h) Konzentriert sich die Förderung darauf, Barrieren zu überwinden, statt einen Unterschied zwischen „Schwierigkeiten in einer Zweitsprache“ und „Lernschwierigkeiten“ zu machen?
- i) Sind Dolmetscher für Gebärden- und andere Sprachen verfügbar, um bei Bedarf zu unterstützen?
- j) Kann gelegentlich auf die Unterstützung einer Person, die mit einigen Kindern den kulturellen Hintergrund teilt, zurückgegriffen werden?
- k) Werden Schritte unternommen, um den Kontakt zu Eltern, die Deutsch als Fremdsprache lernen, zu verbessern?
- l) Ist bekannt, dass eine Muttersprache evtl. keine feste Schreibweise hat?
- m) Sind die Folgen des Verlusts von Heimat und Kultur als mögliche Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation bekannt?
- n) Bezieht die Förderung für Kinder, die Deutsch als Zweitsprache lernen, Barrieren in allen Aspekten der Aktivitäten und Organisation der Einrichtung ein?

B.2.6 Die Hausregeln verbessern die Einrichtung für alle Kinder

- a) Sind alle MitarbeiterInnen darauf bedacht, die Partizipation an Spiel, Lernen und Beziehungen zu erhöhen, selbst wenn das Verhalten eines Kindes Anlass zur Sorge gibt?
- b) Reagiert man auf Verhaltensschwierigkeiten mit Strategien zur Verbesserung der Aktivitäten, Beziehungen sowie der Organisation und der Kulturen in der Einrichtung?
- c) Sind die Hausregeln der Einrichtung klar und knapp?
- d) Werden die Kinder und ihre Eltern an der Formulierung der Hausregeln beteiligt?
- e) Geben die Hausregeln über Anlässe von Konflikten Auskunft und versuchen, solche Anlässe zu reduzieren?
- f) Lernen die Kinder aggressionsfreie Konfliktlösungen?
- g) Sind die MitarbeiterInnen Vorbilder für eine besonnene Reaktion auf Konflikte?
- h) Schließt die Unterstützung eines einzelnen Kindes bei der Überwindung von Konflikten Reflexionen über Möglichkeiten ein, die dazu beitragen, Spiel, Lernen und Partizipation für alle Kinder zu verbessern?
- i) Lernen alle MitarbeiterInnen, Missmut, Unlust und Störungen zu verringern?
- j) Betrachten die MitarbeiterInnen die Schwierigkeiten, die eine Kollegin mit einem Kind hat, als gemeinsames Problem, das gemeinsam gelöst werden muss?
- k) Werden Versuche unternommen, das Selbstwertgefühl von Kindern mit geringem Selbstbewusstsein zu steigern?
- l) Bedient man sich zur Behebung von Schwierigkeiten mit Missmut, Unlust und Störungen des Wissens der Eltern und Kinder?

- m) Tragen alle Kinder zur Überwindung von Missmut, Unlust und Störungen bei?
- n) Tragen die Leitlinien zur Verhaltensförderung dazu bei, das Wohlergehen von stillen und unglücklichen Kindern zu verbessern?
- o) Wird etwas gegen die Tendenz unternommen, dass mehr Jungen als Mädchen schlechte Leistungen zeigen und Unbehagen ausdrücken?
- p) Versuchen die MitarbeiterInnen der Ansicht, dass aggressives Verhalten zum normalen „maskulinen“ Verhalten der Jungen gehört, entgegenzutreten?

B.2.7 Der Druck auf Kinder, die als „Störenfriede“ betrachtet werden, wird reduziert

- a) Wird Ausgrenzung als Prozess verstanden, der durch Förderung von Spiel, Lernen und Partizipation und Veränderungen in den Aktivitäten vermindert werden kann?
- b) Finden Treffen von MitarbeiterInnen, Kindern, Eltern und anderen statt, die versuchen, auf Probleme flexibel einzugehen, bevor diese eskalieren?
- c) Werden alle Kinder verständnisvoll behandelt, wie „schwierig“ auch immer die betrachtet werden mögen?
- d) Teilen die MitarbeiterInnen die Verantwortung darin, Lösungen zu finden, wenn einer von ihnen Schwierigkeiten mit einem Kind hat?
- e) Werden Verbindungen hergestellt zwischen der Abwertung von Kindern mit Unbehagen und Unruhe?
- f) Sprechen die MitarbeiterInnen Gefühle von Abwertung an, wenn sie in Bezug auf ethnische Minderheiten oder soziale Schichten zum Ausdruck kommen?
- g) Werden Versuche unternommen, Konflikte zwischen ethnischen Gruppen oder sozialen Schichten zu verringern?
- h) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, Missmut und Unlust zu steigern, indem die die Kinder nach ihrem Verhalten und ihren Leistungen aufteilen?
- i) Gibt es klare, positive Richtlinien, um Kinder, die aus disziplinarischen Gründen ausgeschlossen wurden, wieder aufzunehmen?
- j) Ist die Absicht erkennbar, alle Formen von disziplinarischem Ausschluss, ob vorübergehend oder langfristig, zu reduzieren?
- k) Teilen alle MitarbeiterInnen das Ziel, disziplinarische Ausschlüsse zu reduzieren?
- l) Wird über informelle disziplinarische Ausschlüsse exakt Buch geführt?
- m) Werden den Trägervertretern regelmäßige Berichte zum disziplinarischen Ausschluss zur Verfügung gestellt?
- n) Werden formelle und informelle disziplinarische Ausschlüsse laufend reduziert?

B.2.8 Eine barrierefreie Einrichtung wird angestrebt

- a) Werden sämtliche Hindernisse für die Aufnahme der Kinder sowohl in den Kulturen, Leitlinien und der Praxis der Einrichtung als auch in den Einstellungen der Kinder und Eltern und dem Elternhaus erforscht?
- b) Bieten die MitarbeiterInnen Eltern, die ihrem Kind den Besuch der Einrichtung ermöglichen wollen, aber Probleme mit der Organisation haben, Unterstützung an?
- c) Arbeiten die MitarbeiterInnen und Eltern zusammen, um die Bedenken von Kindern gegen den Besuch der Einrichtung zu zerstreuen?
- d) Unterstützen die MitarbeiterInnen Kinder bei der Rückkehr zu einer vollen Teilnahme nach einem Trauerfall, einer chronischen Krankheit, einer kurz- oder langfristigen Abwesenheit?
- e) Gibt es eine Beratung über eine vorübergehende Beurlaubung bei längerem Auslandsaufenthalt, die zwischen den Eltern, MitarbeiterInnen und Trägervertretern ausgehandelt wird?
- f) Werden die Aktivitäten der Einrichtung auch von den Erfahrungen von Kindern, die längere Zeit abwesend waren, beeinflusst?

- g) Wird ein Zusammenhang hergestellt zwischen einem unregelmäßigen Besuch der Einrichtung, Diskriminierung und einem Mangel an engem Freundschaften?
- h) Gibt es ein wirkungsvolles System zur Feststellung und Dokumentation der Anwesenheit und zur Ursachenforschung für Abwesenheit?
- i) Werden Hindernisse für den Besuch der Einrichtung laufend reduziert?

B.2.9 Mobbing von Kindern wird unterbunden

- a) Gibt es Einigkeit unter dem sozio-pädagogischen Team, Eltern, Trägervertretern und Kindern bei der Frage, was als Diskriminierung gilt?
- b) Tragen die Meinungen der Kinder über Dinge die bei ihnen ein Unwohlsein hervorrufen, wie zum Beispiel „Anstarren“ oder „auf den Arm nehmen“ zu dem Verständnis der Einrichtung darüber bei, was als Diskriminierung gilt?
- c) Wird Diskriminierung als potentieller Bestandteil aller Machtverhältnisse gesehen?
- d) Werden unter Diskriminierung sowohl verbale und emotionale als auch körperliche Angriffe verstanden?
- e) Wird die Drohung, jemandem die Freundschaft zu entziehen, als Diskriminierung interpretiert?
- f) Gibt es ein Bewusstsein darüber, dass Diskriminierung zwischen allen auftreten kann: zwischen MitarbeiterInnen, zwischen MitarbeiterInnen und Kindern, zwischen MitarbeiterInnen und Eltern sowie zwischen Kindern?
- g) Werden rassistische, sexistische, behinderten- oder homosexuellenfeindliche Bemerkungen als Aspekte von Diskriminierung begriffen?
- h) Gibt es eine schriftliche Zusammenfassung über Diskriminierung, die im Detail festlegt, welches Verhalten akzeptabel und welches inakzeptabel ist?
- i) Ist die Sprache der Anti-Diskriminierungs-Leitlinien für jeden verständlich?
- j) Können sowohl Jungen als auch Mädchen Probleme mit Diskriminierung besprechen und Unterstützung erfahren?
- k) Wissen die Kinder, an wen sie sich wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen?
- l) Gibt es innerhalb und außerhalb der Einrichtung Personen, an die sich Erzieherinnen, die diskriminiert werden, wenden können?
- m) Werden die Kinder bei der Entwicklung von Strategien zur Verhinderung und Minimierung von Diskriminierung einbezogen?
- n) Wird über Fälle von Diskriminierung genau Buch geführt?
- o) Wird Diskriminierung laufend reduziert?

Dimension C Eine inklusive Praxis entwickeln

C.1 Spiel und Lernen gestalten

C.1.1 Bei der Planung der Aktivitäten wird an alle Kinder gedacht

- a) Werden die Aktivitäten nicht mit dem Ziel, einen Lehrplan zu liefern, sondern zur Lernförderung geplant?
- b) Sind die Aktivitäten so konzipiert, dass sie allen Kindern beim Lernen helfen?
- c) Wird bei der Gruppeneinteilung auf Freundschaften und gleichsprachige Kinder geachtet?
- d) Wird der Versuch unternommen, auf eine Gruppeneinteilung nach Leistungsstand, Beeinträchtigung und sonderpädagogischem Förderbedarf zu verzichten?
- e) Werden die Gruppen während des Tages verändert, um den sozialen Zusammenhalt z.B. zwischen ethnischen Gruppen zu stärken?
- f) Spiegeln die Aktivitäten und Materialien die Erfahrungen, Interessen und den Hintergrund aller Kinder wider, ohne Rücksicht auf Leistungsstand, Sprache, Geschlecht, Beeinträchtigung, Schicht- und ethnische Zugehörigkeit, Kultur und Religion?
- g) Gehen die Aktivitäten im Allgemeinen von einer gemeinsamen Erfahrung aus, die auf unterschiedliche Art und Weise bearbeitet wird?
- h) Vermeidet das Fachpersonal klischeehafte Vermutungen, was bestimmten Gruppen, z.B. Mädchen oder Jungen, gefallen würde?
- i) Wird in der Planung versucht, Hindernisse in Bezug auf das Spiel, Lernen und Partizipation von Kindern, die unsicher und unruhig sind, abzubauen?
- j) Plant das Team mit dem Ziel, den Bedarf an Einzelförderung zu senken?
- k) Planen die MitarbeiterInnen zusätzliche Zeit ein, damit die Kinder mit Beeinträchtigungen die Geräte bei praktischen Aktivitäten auch benutzen können?
- l) Berücksichtigen die Aktivitäten die Unterschiede im Lernverhalten von Kindern?
- m) Sind die Kinder in der Lage, in der von ihrer Religion vorgeschriebenen Kleidung an allen Aktivitäten voll teilnehmen?
- n) Werden an Aktivitäten, z.B. bei künstlerischen oder musikalischen, Änderungen vorgenommen, wenn Eltern aus religiösen Gründen Bedenken haben?
- o) Gibt es verschiedene Aktivitäten, die allein, in Partnerarbeit, Kleingruppen oder auch der ganzen Gruppe ausgeführt werden können?
- p) Sind die Aktivitäten abwechslungsreich, d.h. gibt es Angebote zum Sprechen, Zuhören, Klatschen, Lesen, Singen, Zeichnen, Rollen- und Puppenspiel, Problemlösen, Bewegen, Basteln, Kochen sowie unter Verwendung der Bücherei, audiovisuellen Medien und Computern?
- q) Planen die MitarbeiterInnen für mehr oder weniger aktive Kinder alternative Aktivitäten ein, z.B. wenn Babys und Kleinkinder schlafen?

C.1.2 Die Aktivitäten regen alle Kinder zur Kommunikation an

- a) Sprechen die MitarbeiterInnen deutlich in einer Ausdrucksweise, die von den Kindern verstanden wird?
- b) Sind sich die MitarbeiterInnen der Bedeutung von Gestik und Mimik für die Kommunikation bewusst?
- c) Wissen alle in der Einrichtung, wie man durch Namensnennung oder durch leichte Berührung Aufmerksamkeit erhält?
- d) Bekommt jeder, der versucht, sich mitzuteilen, die volle Aufmerksamkeit?
- e) Entwickeln die Einrichtungen ein Repertoire von Liedern und Reimen aus verschiedenen Kulturen?
- f) Werden die Kinder beim Erlernen von Namen anderer Kinder und wichtiger Bezugspersonen durch Reime und Spiele unterstützt?

- g) Regen die Aktivitäten sowohl zu Gesprächen mit den MitarbeiterInnen als auch zu Gesprächen der Kinder untereinander an?
- h) Regen die Aktivitäten zur Entwicklung einer Sprache für das Nachdenken und Sprechen über Lernvorgänge an?
- i) Werden Kinder unterstützt, beim Gruppenspielen auch einmal an die Reihe zu kommen, auch wenn sie es schwierig finden?
- j) Wird zum Sprechen angeregt und herausgefordert durch offene Fragen statt Ja/Nein-Fragen?
- k) Wird den Kindern auch Gelegenheit zur Kommunikation mit Briefen, Telefon oder E-Mails gegeben?
- l) Sprechen die MitarbeiterInnen auch mit Babys und mit anderen Kindern, die sich nicht mit Worten mitteilen?
- m) Nehmen sich die MitarbeiterInnen Zeit, um auf die Vielzahl der Laute und Geräusche einzugehen, die Babys und Kleinkinder von sich geben, indem sie sie wiederholen und ihnen eine Bedeutung geben?
- n) Fördern die MitarbeiterInnen das Spielerische und die Abwechslung bei Babys durch den Gebrauch von Spielen und Reimen?
- o) Stehen für gehörlose Kinder oder Kinder, die Deutsch als Zweitsprache lernen, Dolmetscher zur Verfügung?
- p) Haben Kinder, die Deutsch als Zweitsprache lernen oder die Gebärdensprache benutzen, Gelegenheit, sich frei in ihrer Muttersprache auszudrücken?
- q) Verwenden die MitarbeiterInnen in Liedern und Reimen Gebärdensprache?
- r) Werden Kinder mit großen Kommunikationsproblemen angeregt, non-verbale Methoden zur Kontaktaufnahme zu benutzen?
- s) Ergänzen die MitarbeiterInnen ihre Stimme mit Berührungen, Gestik und Mimik für diejenigen Kinder, die das brauchen, einschließlich der Kinder mit Hörbehinderungen?
- t) Gleichen die MitarbeiterInnen die fehlende Mimik und Körpersprache für Kinder mit Sehbehinderungen aus?

C.1.3 Die Aktivitäten ermutigen alle Kinder zur Teilnahme

- a) Berühren die Aktivitäten die Kinder emotional und vermitteln Freude und Spaß am Lernen?
- b) Wird die persönliche Ausdrucksfähigkeit sowohl durch Kunst, Musik und Tanz als auch über Sprache gefördert?
- c) Werden Marionetten, Puppen und Photographien dazu benutzt, bestimmte Situationen und Emotionen zu verarbeiten?
- d) Werden Photo-Tagebücher genutzt, um Aktivitäten in und außerhalb der Einrichtung festzuhalten und zu zeigen?
- e) Erweitern die MitarbeiterInnen das Repertoire an Geschichten, Liedern, Spielen und Reimen in anderen Kulturen und Sprachen?
- f) Bauen die Aktivitäten auch auf sprachlichen und schriftlichen Erfahrungen, die die Kinder außerhalb der Einrichtung machen, auf?
- g) Gehen die Aktivitäten auch auf Unterschiede im Wissensstand und Erfahrungsschatz der Kinder ein?
- h) Ist den MitarbeiterInnen bewusst, dass ein Herstellungsprozess oder der Versuch einer Aktivität wichtiger als das Endprodukt sein kann?
- i) Reagieren die MitarbeiterInnen immer positiv auf die künstlerischen und kreativen Versuche der Kinder?
- j) Suchen die MitarbeiterInnen den Kontakt mit den Kindern, indem sie sich auf ihre Höhe begeben?

k) Gehen die MitarbeiterInnen sicher, dass die Babys und Kleinkinder den Beginn einer Aktivität nicht verpassen, z.B. indem sie die Anwesenheit überprüfen, bevor sie sie abholen, sie versorgen oder sie füttern?

l) Bemerkten die MitarbeiterInnen die körperliche oder geistige Anstrengung, die es Kinder mit Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten kostet, Aktivitäten zu beenden, z.B. wenn sie von den Lippen lesen oder Sehhilfen benutzen müssen?

m) Sorgen die MitarbeiterInnen für alternative Zugangsweisen zu Erfahrungen und Einsichten für Kinder, die sich an bestimmten Aktivitäten nicht beteiligen können, z.B. wegen einer Sehbehinderung?

n) Wird den Kindern, die schwerwiegende Kommunikationsprobleme haben, das Gefühl vermittelt, dass ihre Beiträge wertgeschätzt werden?

o) Vermitteln die MitarbeiterInnen den Kindern, die non-verbal kommunizieren, eine Reihe von Möglichkeiten unter Verwendung von Bildern, Photos und Gegenständen?

C.1.4 Die Aktivitäten wecken das Verständnis für die Unterschiede zwischen Menschen

a) Ermutigen die Geschichten, Lieder, Reime, Gespräche, Besuche und Gäste die Kinder, Hintergründe und Schichtweisen, die sich von ihren eigenen unterscheiden, zu entdecken?

b) Wird den Kindern Gelegenheit gegeben, mit anderen Kindern, die in Bezug auf Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit, Beeinträchtigung und Geschlecht sich von ihnen unterscheiden, zu spielen?

c) Tragen die Spiel- und Lernaktivitäten dazu bei, Verständnis für Unterschiede in Hintergrund, Kultur, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Beeinträchtigung, sexueller Orientierung und Religion zu entwickeln?

d) Haben die Kinder in der Einrichtung Gelegenheit, Zeit mit vielen unterschiedlichen Menschen, einschließlich Männer und Frauen, behinderten Menschen und Menschen verschiedener Altersgruppen und ethnischer Zugehörigkeiten zu verbringen?

e) Entsprechen die Mahlzeiten den kulturellen Gewohnheiten aller Kinder?

f) Vermeiden die MitarbeiterInnen diskriminierende Bemerkungen in Bezug auf Schicht, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Beeinträchtigung/Behinderung, Homosexualität oder andere Eigenschaften?

g) Zeigen die MitarbeiterInnen, dass sie eine Vielzahl von Einstellungen und Lebensarten respektieren und wertschätzen?

h) Werden Kinder auf die kulturellen Einflüsse, auf die Worte, die wir verwenden, die Gerichte, die wir essen, die Pflanzen, die wir sehen, die Spiele, die wir spielen, die Kleider, die wir tragen und die Zahlen, die wir lernen, aufmerksam gemacht?

i) Haben die Kinder die Möglichkeit, etwas über Kinder und Jugendliche in anderen Erdteilen zu erfahren und mit ihnen Kontakt aufzunehmen?

j) Vermitteln die Aktivitäten eine Ahnung davon, wie bedrückt oder in extremer Armut manche Menschen leben müssen?

k) Stellen die MitarbeiterInnen Kleider und Zubehör zum Verkleiden bereit, damit die Kinder einmal in die Haut von jemand anderem schlüpfen können?

l) Wird den Kindern vermittelt, dass es großartig ist, anders und einzigartig zu sein?

m) Regen die Aktivitäten zu einer Erkundung der eigenen Identität und einem positiven Selbstwertgefühl an, z.B. durch Selbstbeschreibungen oder Selbstporträts?

n) Geben die Materialien und Aktivitäten über eine Reihe von Sprachen Auskunft, besonders diejenigen, die von den Eltern und den Kindern gesprochen werden?

o) Verstehen die MitarbeiterInnen, dass es eine Vielzahl von Formen gibt, Konzentration zu zeigen, außer still zu sitzen und am Tisch zu arbeiten?

p) Greifen die MitarbeiterInnen ein, um nur Akzeptanz von beeinträchtigten Kindern aufzurufen oder um negativen Kommentaren über Kinder, die sich körperlich oder kulturell unterscheiden, entgegenzutreten?

C.1.5 Die Aktivitäten wirken Vorurteilsbildung entgegen

- a) Wird berücksichtigt, dass alle Kulturen und Religionen eine Reihe von Einstellungen und Vorschriften mit sich bringen?
- b) Wirken die MitarbeiterInnen Versuchen, aufgrund der Hautfarbe auf die kulturelle Herkunft zu schließen, entgegen?
- c) Wird die bikulturelle oder multikulturelle Herkunft von Kindern berücksichtigt?
- d) Wird klischeehaften Vorstellungen von körperlicher Vollkommenheit widersprochen?
- e) Wird klischeehaften Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen entgegengetreten, wenn sie als Objekte von Mitleid oder „heldenhafte Kämpfer gegen die Widrigkeiten des Lebens“ gesehen werden?
- f) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, den Kindern beim Spiel stereotype Rollen zuzuteilen, z.B. nach Aussehen, Haaren oder Hautfarbe?
- g) Stellen Bücher, Bilder, Puppen und Marionetten schwarze Menschen und ethnische Minderheiten in nicht-stereotyper Weise und in Alltagssituationen dar?
- h) Stellen die Materialien Menschen mit Beeinträchtigungen in nichtstereotyper Weise und in Alltagssituationen dar?
- i) Werden Geschlechtsstereotypen vermieden, wenn es um die Erwartungen an Leistungen, zukünftige Rollen und Beschäftigungen oder darum geht, welches Kind welche Aufgaben übernimmt?
- j) Lenken die MitarbeiterInnen die Aufmerksamkeit der Kinder auf Bücher, Bilder, Puppen und Schilder, die Männer, Frauen, Jungen und Mädchen in nicht-stereotyper Weise zeigen?
- k) Zeigen die Materialien und Aktivitäten, dass Frauen und Männer im Haushalt eine Vielzahl von Aufgaben übernehmen?

C.1.6 Die Kinder können ihr Spiel und Lernen aktiv gestalten

- a) Stellen die MitarbeiterInnen Alternativen vor, so dass die Kinder wirklich aus mehreren Aktivitäten auswählen können?
- b) Werden die Interessen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die Kinder eigenständig erworben haben, wertgeschätzt und bei den Aktivitäten berücksichtigt?
- c) Richten sich die MitarbeiterInnen nach dem Spiel und den Entdeckungen der Kinder, indem sie beobachten, mitmachen, das Spiel fördern und erweitern?
- d) Erscheinen die MitarbeiterInnen selbst auch als aktiv Lernende, die eigenen Interessen nachgehen, z.B. Dinge herstellen, zeichnen, malen oder lesen?
- e) Werden klare Informationen über die Anforderungen bei bestimmten Aktivitäten gegeben?
- f) Sind die Materialien gut erreichbar und geordnet, so dass selbstbestimmtes Lernen unterstützt wird?
- g) Ist die Förderung der Kinder so ausgelegt, dass sie ihnen hilft, Fortschritte im Lernen zu machen und dabei auf den Kenntnissen und Fertigkeiten, die sie bereits besitzen, aufbaut?
- h) Wird den Kindern bei der Selbstorganisation geholfen?
- i) Werden die Kinder angeregt, ihre Erlebnisse und Tätigkeiten zusammenzufassen und über sie nachzudenken?
- j) Werden die Kinder befragt, welche Unterstützung sie benötigen?
- k) Werden Kinder befragt, welche Aktivitäten ihnen Spaß machen würden?
- l) Werden produktorientierte Aktivitäten, die dazu dienen, Eltern mit Geschenken zu erfreuen, anstatt den Kindern Freude zu machen, vermieden, z.B. einheitliche Oster- oder Weihnachtskarten?
- m) Werden die Kinder zur Selbstständigkeit erzogen, z.B. zum selbstständigen Essen?
- n) Werden die Kinder dabei unterstützt, die Entscheidungen, die andere Kinder und Erwachsene treffen, zu akzeptieren, selbst wenn diese sie einschränken?

C.1.7 Die Kinder kooperieren bei Spiel und Lernen (siehe A.I.2)

- a) Gibt es vereinbarte Regeln für die Reihenfolge, in der gesprochen, zugehört und nachgefragt wird, und für das Fragen nach Hilfe?
- b) Bitten die Kinder sich gegenseitig um Hilfe?
- c) Gibt es vereinbarte Zeiten, zu denen die Babys und Kinder verschiedener Altersgruppen alle gemeinsam mit ihrer Bezugserzieherin spielen?
- d) Zeigen die MitarbeiterInnen den Kindern, wen sie wie um Hilfe bitten können?
- e) Teilen die Kinder gerne ihre Kenntnisse und Fertigkeiten mit anderen?
- f) Lehnen die Kinder höflich ab, wenn sie sie nicht brauchen?
- g) Lassen die Gruppenaktivitäten es zu, dass die Kinder Aufgaben aufteilen und ihre Ergebnisse danach zusammentragen können?
- h) Lernen die Kinder, wie sie einen gemeinsamen Bericht aus mehreren Gruppenbeiträgen erstellen können?
- i) Ist den Kindern bewusst, dass jedes Kind einmal im Mittelpunkt stehen sollte?
- j) Übernehmen auch die Kinder die Verantwortung dafür, Kindern, die Schwierigkeiten bei manchen Aktivitäten haben, zu helfen?
- k) Helfen die MitarbeiterInnen den Babys, sich an eine Vielzahl von Erwachsenen und anderen Kindern zu gewöhnen?
- l) Verstehen die MitarbeiterInnen und die Kinder, dass Babys und Kleinkinder unterschiedliche Vorstellungen vom „Teilen“ haben?
- m) Verstehen die MitarbeiterInnen und die Kinder, dass Kinder sich manchmal entscheiden, gleichzeitig zu spielen und zu lernen?
- n) Stärken die MitarbeiterInnen das Gefühl der Zugehörigkeit bei „Außenseitern“, indem sie mit anderen Kindern in ihrer Nähe spielen?
- o) Werden die Kinder davon abgehalten, Räume im Spielbereich zu „okkupieren“ (z.B. beim Fußball)?
- p) Lernen die Kinder eine Vielzahl von Spielen für drinnen und draußen, die für Kinder mit unterschiedlichen Fertigkeiten geeignet sind?

C.1.8 Tests unterstützen die Leistungen aller Kinder

- a) Werden schriftliche Leistungstests auf ein Minimum begrenzt?
- b) Übernehmen die MitarbeiterInnen die Verantwortung für das Spielen und Lernen aller Kinder in ihren Gruppen?
- c) Werden die Kinder dabei beteiligt, ihr eigenes Spielen und Lernen zu kommentieren?
- d) Werden die Eltern dabei beteiligt, das Spielen und Lernen ihrer Kinder zu kommentieren?
- e) Geben evtl. geführte Entwicklungsdokumentationen Auskunft über sämtliche Fertigkeiten und Kenntnisse der Kinder, z.B. zusätzliche Sprachen, andere Kommunikationsformen, Hobbys und Interessen?
- f) Fallen die Beurteilungen der Kinder respektvoll aus?
- g) Beruhen Entscheidungen, was Kinder als nächstes tun können, auf genauer Beobachtung?
- h) Stellen die Leistungstests fest, was wichtig zu lernen ist, und nicht, was leicht zu testen ist?
- i) Sind die Tests immer unterstützend, so dass sie Spiel, Lernen und Partizipation der Kinder weiterentwickeln?
- j) Benutzen die MitarbeiterInnen in allen schriftlichen Tests persönliche Fragen und vermeiden Standardsätze?
- k) Vermeiden die MitarbeiterInnen Begriffe von „Leistungsfähigkeit“ bei der Diskussion oder bei Berichten über Kinder?

- l) Führen Tests der Lernerfolge der Kinder zu Modifikationen der Aktivitäten?
- m) Werden Tests verwendet, die es allen Kindern erlauben, ihr Können zu zeigen?
- n) Wird das Lernen der Kinder beobachtet, um Schwierigkeiten einer bestimmten Gruppe (Jungen/Mädchen/Kinder aus ethnischen Minderheiten/Kinder mit Behinderungen) festzustellen und zu bearbeiten?

C.1.9 Die MitarbeiterInnen regen eine ruhige Atmosphäre an, die auf respektvollen Beziehungen basiert

- a) Werden die Kinder/Jugendlichen dabei unterstützt, Selbstdisziplin zu entwickeln?
- b) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, sich auf die Kontrolle über die Kinder in Form von Belohnungen und Bestrafungen zu verlassen?
- c) Unterstützen die MitarbeiterInnen sich gegenseitig und die Kinder darin, bestimmt, aber nicht aggressiv zu reagieren?
- d) Teilen sich die MitarbeiterInnen ihre Bedenken gegenseitig mit und vereinen sie ihre Kräfte und ihr Wissen, um Missmut, Unlust und Störungen zu bekämpfen?
- e) Wird akzeptiert, dass die MitarbeiterInnen negative persönliche Gefühle gegenüber Kindern durch vertrauliche Gespräche bearbeiten müssen?
- f) Vermeiden es die MitarbeiterInnen, bestimmte Kinder zu verteufeln und sie als „Störenfriede“ abzustempeln?
- g) Versuchen die Kinder, andere zu beruhigen, wenn sie aufgebracht sind, anstatt sie noch mehr aufzuregen?
- h) Werden die Kinder befragt, wie man die Atmosphäre in der Einrichtung verbessern könnte?
- i) Haben die Kinder das Gefühl, dass sie und die anderen gerecht behandelt werden?
- j) Teilen sich die MitarbeiterInnen die Verantwortung für den reibungslosen Ablauf der Aktivitäten, wenn mehr als eine anwesend ist?
- k) Ist den MitarbeiterInnen klar, dass es ungerecht ist, wenn Jungen mehr Aufmerksamkeit als Mädchen erhalten?
- l) Werden Unstimmigkeiten zwischen den Kindern als Gelegenheit betrachtet, Gefühle, Beziehungen und Handlungskonsequenzen zu bearbeiten?
- m) Werden Entscheidungen, die die Kinder von bestimmten Handlungen abhalten, erklärt?
- n) Bestärken die MitarbeiterInnen die Kinder darin, Streitigkeiten selbst zu lösen?
- o) Arbeiten die MitarbeiterInnen gelegentlich mit den Eltern zusammen, um Kratzen und Beißen zu unterbinden?
- p) Gibt es Vorgehensweisen, auf die sich Kinder und MitarbeiterInnen verständigt haben, um auf extrem provozierendes Verhalten zu reagieren?

C.1.10 Die MitarbeiterInnen planen die Aktivitäten, werten sie aus und beteiligen sich daran partnerschaftlich (siehe A.I.3)

- a) Teilen sich die MitarbeiterInnen die Planung der Aktivitäten?
- b) Tauschen sich die MitarbeiterInnen über Ideen für Aktivitäten und Materialien aus?
- c) Arbeiten die MitarbeiterInnen bei der Betreuung der Aktivitäten zusammen?
- d) Werden die Aktivitäten unter Beteiligung aller Erwachsenen in der Einrichtung durchgeführt?
- e) Führen die MitarbeiterInnen nach gemeinsamen Aktivitäten Reflektionen über Spiel, Lernen und Partizipation der Kinder durch?
- f) Schätzen die MitarbeiterInnen Kommentare von Kolleginnen, z.B. über die Verständlichkeit ihrer Sprache oder die Beteiligung der Kinder an den Aktivitäten?
- g) Modifizieren die MitarbeiterInnen ihre Herangehensweise an Aktivitäten aufgrund von Feedback der Kolleginnen?
- h) Unterstützen und entlasten sich die MitarbeiterInnen bei Stress gegenseitig?
- i) Beteiligen sich alle MitarbeiterInnen an gemeinsamen Problemlösungsgesprächen, um über Barrieren von Spiel, Lernen und Partizipation zu diskutieren, die Kinder erfahren?

C.1.11 LernassistentInnen fördern Spiel, Lernen und Partizipation aller Kinder

- a) Sind LernassistentInnen an der Planung und Evaluation der Aktivitäten beteiligt?
- b) Sind die LernassistentInnen mit einer Gruppe statt mit einzelnen Kindern befasst?
- c) Wird genug Platz zur Verfügung gestellt, damit die LernassistentInnen mit Gruppen, aber auch Einzelnen zusammen sein können?
- d) Sind die LernassistentInnen darauf bedacht, die Partizipation aller Kinder zu erhöhen?
- e) Streben die LernassistentInnen an, die Unabhängigkeit der Kinder von ihrer Förderung zu stärken?
- f) Fördern die LernassistentInnen die gegenseitige Unterstützung der Kinder bei Schwierigkeiten?
- g) Achten die LernassistentInnen darauf, die Beziehungen der Kinder untereinander und mit den MitarbeiterInnen nicht zu stören?
- h) Werden die LernassistentInnen zu ihren Hauptaufgaben befragt?
- i) Werden die Hauptaufgaben der LernassistentInnen geklärt, um sicherzustellen, dass von ihnen nichts erwartet wird, für das sie nicht bezahlt werden?
- j) Werden die LernassistentInnen für alle übernommenen Aufgaben, z.B. Teilnahme an Sitzungen, Vorbereitung von Materialien und für Fortbildung bezahlt?
- k) Sind sich alle MitarbeiterInnen der Aufgaben und Tätigkeitsbeschreibungen von Assistenten bewusst?
- l) Wird berücksichtigt, dass einige Kinder mit Benachteiligungen die Förderung einer persönlichen Assistentin statt einer Lernassistentin benötigen könnten?
- m) Werden Kinder mit Benachteiligungen zu der Förderung, die sie benötigen und den Eigenschaften der Person, die sie bieten könnte, befragt?
- n) Ist es klar, dass LernassistentInnen manchmal als Anwälte für einige Kinder auftreten müssen?
- o) Bemüht man sich, sowohl männliche als auch weibliche Lernassistenten einzustellen?

C.1.12 Alle Kinder beteiligen sich an gemeinsamen Aktivitäten

- a) Wird allen Kindern eine Teilnahme an Sonderveranstaltungen und Ausflügen ermöglicht, unabhängig von ihren Fertigkeiten, Leistungen, Benachteiligungen oder familiären Einkommen?
- b) Werden die Eltern aufgefordert, sich an Sonderveranstaltungen zu beteiligen?
- c) Werden für Eltern Aktivitäten so organisiert, dass sie sich an Ausflügen und Besuchen beteiligen könnten?
- d) Wird allen Kindern Gelegenheit gegeben, sich an Aktivitäten, die den örtlichen Bevölkerungsgruppen zugute kommen, zu beteiligen?
- e) Werden besondere Aktivitäten, AGs und Ausflüge organisiert, so dass sie für alle Kinder interessant sind?
- f) Wird der Transport organisiert, wenn es notwendig ist, ein Kind an einer Aktivität zu beteiligen?
- g) Werden alle Kinder aufgefordert, an freiwilligen AGs, z.B. Musik, Rollenspiel/Theater oder Sportunterricht teilzunehmen?
- h) Spiegeln die Kinder, die ausgewählt werden, um die Einrichtung bei Theaterstücken oder Spielen zu repräsentieren, die Vielfalt der Kinder in der Einrichtung wider?
- i) Regen die körperlichen Aktivitäten alle Kinder zu Sport und Fitness an?
- j) Finden zu Sportfesten auch Aktivitäten statt, an denen sich jeder beteiligen kann, unabhängig von Kenntnisstand oder Behinderung?

C.2 Ressourcen mobilisieren

C.2.1 Die Einrichtung ist so ausgestattet, dass Spiel, Lernen und Partizipation gefördert werden

- a) Ist die Einrichtung so organisiert, dass die Kinder eine Auswahl haben und selbstständig spielen können?
- b) Ist die Einrichtung sauber und gemütlich?
- c) Gibt es genug Platz, damit die Kinder sich frei von Aktivität zu Aktivität bewegen könnten?
- d) Sind die Bereiche, wo Kinder auf dem Boden sitzen, mit Teppichen oder Kissen versehen?
- e) Gibt es verschiedene Bereiche, die sowohl für selbstständiges Spielen als auch für Gruppenspiele geeignet sind?
- f) Achten die MitarbeiterInnen und Kinder während des ganzen Tages darauf, die Einrichtung in Ordnung zu halten, um Spiel, Lernen und Partizipation zu fördern?
- g) Sind die Bereiche mit Symbolen markiert, so dass sie bei Beratungen über den zu wählenden Bereich deutlich benannt werden können?
- h) Gibt es Bereiche, wo die Kinder sich im Sitzen mit Freunden unterhalten können?
- i) Gibt es einen gemütlichen Ort, wo Eltern, MitarbeiterInnen und Babys/Kinder/Jugendliche zusammensitzen und den Tag besprechen können?
- j) Gibt es einen gemütlichen Platz, wo Babys oder Kleinkinder sich bei Bedarf ausruhen oder schlafen können?
- k) Gibt es einen Ruheraum, so dass sich die Kinder zeitweilig zurückziehen können, wenn sie das Bedürfnis haben?
- l) Stellen die MitarbeiterInnen sicher, dass die Einrichtung sowohl sicher ist als auch die Selbstständigkeit fördert?
- m) Werden die Tage so gestaltet, dass die Kinder sowohl draußen als auch drinnen Zeit verbringen können?

C.2.2 Die Ressourcen werden gerecht verteilt

- a) Kennen sich die MitarbeiterInnen und Eltern mit den finanziellen Ressourcen aus und wissen sie, wie sie verteilt werden?
- b) Werden die Ressourcen zur Förderung von Kindern gerecht verteilt?
- c) Werden die verschiedenen Gruppen bei der Nutzung der Einrichtung, der Lage der Räume, der Zuteilung der MitarbeiterInnen und den Urlaubsvertretungen gerecht behandelt?
- d) Werden die Ressourcen zur Förderung der Arbeit der MitarbeiterInnen gerecht verteilt?
- e) Wissen die MitarbeiterInnen, welche Ressourcen für Kinder mit „sonderpädagogischem Förderbedarf“ vorgesehen sind?
- f) Werden die Ressourcen für „sonderpädagogischen Förderbedarf“ von der Einrichtung dafür genutzt, stärker auf die Vielfalt der Kinder/Jugendlichen einzugehen?
- g) Sind die Ressourcen darauf ausgerichtet, Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation durch Planung und Fortbildungen zu verhindern?
- h) Verwenden die MitarbeiterInnen die Ressourcen flexibel, so dass sie unterschiedlich eingesetzt werden können, wenn es Veränderungen unter den Kindern, MitarbeiterInnen und in der Einrichtung gibt?

C.2.3 Die Unterschiede zwischen den Kindern werden als Ressourcen für die Förderung von Spiel, Lernen und Partizipation genutzt

- a) Werden die Kinder angeregt, ihre Kenntnisse und Erfahrungen zusammenzutragen, z.B. aus den Familien oder verschiedenen Ländern, Regionen und Stadtteilen?
- b) Wird die Fähigkeit der Kinder, sich emotional zu unterstützen, berücksichtigt und sensibel eingesetzt?
- c) Helfen die Kinder mit einem Vorsprung an Kenntnissen oder Fertigkeiten manchmal den anderen?
- d) Gibt es die Möglichkeit, dass sich Kinder verschiedener Altersgruppen gegenseitig unterstützen?
- e) Werden alle Kinder einmal ausgewählt, um anderen zu helfen?
- f) Wird jedes Kind, unabhängig von seinen Fertigkeiten, Leistungen oder Benachteiligungen, als fähig betrachtet, wichtige Beiträge zum Lernen der anderen leisten zu können?
- g) Wird die Vielzahl der von den Kindern gesprochenen Sprachen bei den Aktivitäten als Mittel zur Spracherziehung herangezogen?
- h) Geben die Kinder, die ein bestimmtes Problem überwunden haben, die Schlussfolgerungen aus ihrer Erfahrung weiter?
- i) Werden diskriminierende Bemerkungen als Gelegenheiten, etwas über Gefühle zu lernen, verstanden?
- j) Werden die Barrieren, die einige Kinder erleben, z.B. in Bezug auf den Zugang zu einem Teil des Gebäudes oder auf die Partizipation an einer Aktivität, als Aufgaben verstanden, die es zu lösen gilt?

C.2.4 Das Fachwissen der MitarbeiterInnen wird in vollem Maße genutzt

- a) Ist das Können und Wissen aller MitarbeiterInnen bekannt?
- b) Werden die MitarbeiterInnen dazu ermutigt, selbstbewusst all ihr Können in ihre Arbeit einzubringen?
- c) Werden die MitarbeiterInnen dazu ermutigt, auf ihr gesamtes Können und Wissen zurückzugreifen und es sich gegenseitig und den Kindern mitzuteilen?
- d) Werden die MitarbeiterInnen ermutigt, ihr Wissen und Können zu erweitern?
- e) Wird die Vielzahl der von den MitarbeiterInnen gesprochenen Sprachen als Ressource für die Kinder genutzt?
- f) Verstehen die MitarbeiterInnen, dass sie als Mitmenschen die Fähigkeit haben, mit jeder Familie zu arbeiten, unabhängig von ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund und von ihrer Sprache?
- g) Bieten MitarbeiterInnen mit speziellen Können und Wissen anderen ihre Hilfe an?
- h) Bezieht man sich bei den Aktivitäten auf die kulturellen und sozialen Unterschiede der Erzieherinnen?
- i) Gibt es sowohl formelle als auch informelle Gelegenheiten für Erzieherinnen, Probleme mit Kindern zu besprechen, indem sie untereinander von ihrem Fachwissen profitieren?
- j) Tauschen die MitarbeiterInnen untereinander ihre verschiedenen Perspektiven über Probleme mit Kindern aus?
- k) Sind die Fachberatungen und die Trägervertreter in den Austausch von Fachwissen mit den MitarbeiterInnen einbezogen?

C.2.5 Die MitarbeiterInnen entwickeln gemeinsame Hilfsmittel, um Spiel, Lernen und Partizipation zu fördern

- a) Entwickeln die MitarbeiterInnen gemeinsame, wiederverwendbare Hilfsmittel, um Spiel und Lernen zu fördern?
- b) Ist allen bewusst, dass eine Einrichtung reich an Mitteln sein kann, selbst ohne teure Spielzeuge und Ausstattung?
- c) Wird hauptsächlich recyceltes und Second-hand-Material genutzt?
- d) Gibt es vertraute Gegenstände und Photos in der Einrichtung aus den Familien der Babys/ Kleinkinder?
- e) Kennen die MitarbeiterInnen die Hilfsmittel, die geeignet sind, Spielen und Lernen zu unterstützen?
- f) Gibt es eine Auswahl an altersgemäßen Geschichten und Sachbüchern für alle Lernenden und in allen Sprachen, die von den Kindern/Jugendlichen gesprochen werden?
- g) Gibt es eine Auswahl an Liederbüchern, CD's und Musikinstrumenten?
- h) Sind geeignete Materialien, z.B. in Großdruck, auf Kasette oder in Braille für Kinder mit Behinderungen verfügbar?
- i) Existiert eine Bücherei, die selbständiges Lernen aller fördert?
- j) Tauschen sich die MitarbeiterInnen über nützliche Internetseiten und Informationen aus?
- k) Gibt es eine gut sortierte Videothek?
- l) Wird die Computernutzung in die Aktivitäten integriert?
- m) Werden interessante Fernsehsendungen aufgezeichnet?
- n) Werden Kassettenrekorder zum Geschichtenhören und für die Sprachförderung genutzt?
- o) Werden neue Technologien eingeführt, falls finanzierbar, z.B. Spracherkennungsprogramme zur Verbindung von Sprache mit Schrift?
- p) Wird das selbstständige Spiel und Rollenspiel der Kinder mit alltäglichen Gegenständen, die flexibel drinnen und draußen genutzt werden können, unterstützt?
- q) Sind Marionetten, Puppen und Photos zur Hand, um bestimmte Situationen und Emotionen zu verarbeiten?
- r) Gibt es eine Materialsammlung, die vertraute und fremde Welten vorstellt, z.B. Tiere, Menschen, Bäume und Bauernhöfe?



C.2.6 Ressourcen in der Umgebung der Einrichtung sind bekannt und werden genutzt

a) Gibt es einen regelmäßig aktualisierten Veranstaltungskalender, der Veranstaltungen und Orte im Stadtteil enthält, die das Lehren und Lernen fördern können?

Dieser könnte enthalten:

Bibliotheken	Bürgerbüros
Museen und Kunstgalerien	Kommunale Ämter
Künstler und Chöre	Landratsämter
Theater und Kinos	
Kulturvereine	Minderheitenvertreter und
Denkmalpflegevereine	-beauftragte
örtliche Religionszentren	Interessenvereine
	Gemeinnützige Organisationen
Sportvereine und -zentren	Politiker
Schwimmbäder	
Parks und Gärten	Krankenhäuser/Polizei/Feuerwehr
Naturschutzvereine	Seniorenheime
Landwirtschaftsbetriebe	

Erwachsenenbildungseinrichtungen,
Volkshochschulen, Hochschulen

- b) Tragen MitbürgerInnen aus der Nachbarschaft etwas zu den Aktivitäten bei?
 c) Werden Eltern und andere MitbürgerInnen als unterstützende Ressourcen herangezogen?
 d) Werden Erwachsene mit Benachteiligungen in die Förderung der Kinder mit einbezogen?
 e) Fungieren Menschen, die in der Nähe arbeiten, als Mentoren für Kinder, die auf Schwierigkeiten stoßen?
 f) Sind die Ressourcen, die in einigen Elternhäusern vorhanden sind (z.B. Nachschlagewerke, besondere Kenntnisse und Fertigkeiten, Computer) gelegentlich allen Kindern zugänglich?
 g) Werden andere Kindertages- und schulische Einrichtungen in der Gegend als Partner für praktische Bildung, Erfahrungen und Förderung betrachtet?



4.1. Maßnahmen definieren und umsetzen: Durch welche Aktivitäten soll der Soll-Zustand herbeigeführt werden? Wer soll sie wann umsetzen und welche Unterstützung wird dabei benötigt?

Auf dem Weg ein Ziel zu erreichen, steht die Planung und Durchführung einzelner Aktivitäten oder Maßnahmen.

Anhand von den Zielen sollen sich die Maßnahmen überlegt werden. Für jede Maßnahme gilt es jeweils festzulegen was, wann, von wem gemacht wird und welche Mittel dafür notwendig sind. Bei diesem Schritt ist auch die Überlegung wichtig, welche Unterstützung innerhalb der Einrichtung aber auch von außen notwendig ist, um diese durchführen zu können. Welche Netzwerke oder Kooperationen sind für die Einrichtung auf lange Sicht von Nutzen, um Gender-Diversity Management erfolgreich umsetzen zu können?

Jede Maßnahme sollte ähnlich wie in folgender Tabelle zusammengefasst geplant und festgehalten werden:



Ressourcen:

<http://www.alle-inklusive.de/auf-dem-weg-zu-einer-inklusive-kindertagesstatte/>

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaften (GEW) gibt den ins Deutsche übersetzten "Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen" heraus. Nun ist ein Erfahrungsbericht über die Anwendung des Index für Inklusion veröffentlicht worden.

Die Kindertagesstätte Zwergennest, eine Einrichtung für unter dreijährige Kinder in Stuttgart, hat sich mit Unterstützung der GEW daran gemacht, sich mit dem „Index für Inklusion“ weiterzuentwickeln. Die MitarbeiterInnen sind auf vieles gestoßen, was sie bereits machen, aber auch auf einiges was sie verbessern konnten. Sie haben eine Menge Anregungen bekommen.

Die Broschüre der GEW "Auf dem Weg zu einer inklusiven Kindertagesstätte" finden Sie **hier** (pdf-Dokument).

Alle Publikationen der GEW zum Thema Inklusion finden Sie **hier**.

Leitziel 1: Kinder lernen verschiedene Kulturen und Religionen kennen und lernen sich gegenseitig in ihrer Vielfalt zu respektieren

Leitziel	Kinder lernen verschiedene Kulturen und Religionen kennen und lernen sich gegenseitig in ihrer Vielfalt zu respektieren.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede ebenso wie Gemeinsamkeiten werden mit Wertschätzung wahrgenommen und sichtbar gemacht. Die Kinder und das Personal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ erkennen Vielfalt, sie wissen worin sie sich unterscheiden und was sie mit anderen Kinder und Erwachsenen gemeinsam haben. ◦ respektieren Vielfalt: sie erkennen, dass Vielfalt ein Reichtum sein kann, dass sie durch ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten von einander lernen und stärken können, sowie sich gegenseitig inspirieren und helfen. ◦ Sind neugierig auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten (Vielfalt) zwischen ihnen und anderen Kinder aus der ganzen Welt, sowie Erwachsenen gegenüber. ◦ Verstehen dass jeder Recht hat seine eigene Identität so zu gestalten wie er/ sie möchte. ◦ Kennen, verstehen und respektieren andere Lebenswege und Weltbilder. • Vielfalt (Unterschiede und Gemeinsamkeiten) wird tabufrei thematisiert. 		
Grobziel	Herkunft (Nationalität, Kultur, Religion) von jedem Kind von der MRE wird in der Raumgestaltung und in den Aktivitäten dargestellt.		
Feinziel	Ein Willkommens-Plakat in jeder Muttersprache der Kinder der MRE, hängt für jeden sichtbar an der Wand.		
Beschreibung	Ein Plakat erschaffen mit Begrüßungen in der Muttersprache der Kinder der MRE.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Eltern, Großeltern		
Mittel	Bastelmaterial, Fotos		
Budget			

Leitziel	Kinder lernen verschiedene Kulturen und Religionen kennen und lernen sich gegenseitig in ihrer Vielfalt zu respektieren.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede ebenso wie Gemeinsamkeiten werden mit Wertschätzung wahrgenommen und sichtbar gemacht. Die Kinder und das Personal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ erkennen Vielfalt, sie wissen worin sie sich unterscheiden und was sie mit anderen Kinder und Erwachsenen gemeinsam haben. ◦ respektieren Vielfalt: sie erkennen, dass Vielfalt ein Reichtum sein kann, dass sie durch ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten von einander lernen und stärken können, sowie sich gegenseitig inspirieren und helfen. ◦ Sind neugierig auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten (Vielfalt) zwischen ihnen und anderen Kinder aus der ganzen Welt, sowie Erwachsenen gegenüber. ◦ Verstehen dass jeder Recht hat seine eigene Identität so zu gestalten wie er/ sie möchte. ◦ Kennen, verstehen und respektieren andere Lebenswege und Weltbilder. • Vielfalt (Unterschiede und Gemeinsamkeiten) wird tabufrei thematisiert. 		
Grobziel	Herkunft (Nationalität, Kultur, Religion) von jedem Kind von der MRE wird in der Raumgestaltung und in den Aktivitäten dargestellt.		
Feinziel	Eine Weltkarte, die den Alltag der Kinder aus der ganzen Welt widerspiegelt, hängt an einem sichtbaren Ort in der MRE.		
Beschreibung	Die Herkunft und der Alltag der Kinder der MRE, sowie die Herkunft und der Alltag, der Kinder aus anderen Ländern (aus denen Ländern, die nicht in der MRE vertreten sind) auf einer Weltkarte darstellen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Eltern, Großeltern		
Mittel	Bastelmaterial, Photos der Kinder, pädagogischer Verlaufsplan 1 (Seite 65)		
Budget			

Leitziel	Kinder lernen verschiedene Kulturen und Religionen kennen und lernen sich gegenseitig in ihrer Vielfalt zu respektieren.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede ebenso wie Gemeinsamkeiten werden mit Wertschätzung wahrgenommen und sichtbar gemacht. Die Kinder und das Personal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ erkennen Vielfalt, sie wissen worin sie sich unterscheiden und was sie mit anderen Kinder und Erwachsenen gemeinsam haben. ◦ respektieren Vielfalt: sie erkennen, dass Vielfalt ein Reichtum sein kann, dass sie durch ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten von einander lernen und stärken können, sowie sich gegenseitig inspirieren und helfen. ◦ Sind neugierig auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten (Vielfalt) zwischen ihnen und anderen Kinder aus der ganzen Welt, sowie Erwachsenen gegenüber. ◦ Verstehen dass jeder Recht hat seine eigene Identität so zu gestalten wie er/ sie möchte. ◦ Kennen, verstehen und respektieren andere Lebenswege und Weltbilder. • Vielfalt (Unterschiede und Gemeinsamkeiten) wird tabufrei thematisiert. 		
Grobziel	Herkunft (Nationalität, Kultur, Religion, Familie) von jedem Kind von der MRE wird in der Raumgestaltung und in den Aktivitäten dargestellt.		
Feinziel	Eine Familienwand hängt an einem sichtbaren und an einem, für die Kinder, das Personal und die Eltern, jeder Zeit zugänglichen Ort der MRE.		
Beschreibung	Ein Poster zusammenstellen mit Fotos von jeder Familie auf dem jedes Kind sich mit seiner Familie wiederfinden kann. Familienwand auf Stellen aufhängen an denen sowohl Eltern wie auch Kinder und Personal oft vorbeigehen und sich oft begegnen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Eltern, Großeltern		
Mittel	Bastelmaterial, Fotos der Kinder, ihrer Eltern, Geschwistern und andere Bezugspersonen, pädagogischer Verlaufsplan 1. (Seite 65)		
Budget			

Leitziel	Kinder lernen verschiedene Kulturen und Religionen kennen und lernen sich gegenseitig in ihrer Vielfalt zu respektieren.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede ebenso wie Gemeinsamkeiten werden mit Wertschätzung wahrgenommen und sichtbar gemacht. Die Kinder und das Personal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ erkennen Vielfalt, sie wissen worin sie sich unterscheiden und was sie mit anderen Kinder und Erwachsenen gemeinsam haben. ◦ respektieren Vielfalt: sie erkennen, dass Vielfalt ein Reichtum sein kann, dass sie durch ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten von einander lernen und stärken können, sowie sich gegenseitig inspirieren und helfen. ◦ Sind neugierig auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten (Vielfalt) zwischen ihnen und anderen Kinder aus der ganzen Welt, sowie Erwachsenen gegenüber. ◦ Verstehen dass jeder Recht hat seine eigene Identität so zu gestalten wie er/ sie möchte. ◦ Kennen, verstehen und respektieren andere Lebenswege und Weltbilder. • Vielfalt (Unterschiede und Gemeinsamkeiten) wird tabufrei thematisiert. 		
Grobziel	Herkunft (Nationalität, Kultur, Religion) von jedem Kind von der MRE wird in der Raumgestaltung und in den Aktivitäten dargestellt.		
Feinziel	Die MRE besitzt verschiedene Persona Dolls mit angepasster Identität und setzt diese regelmäßig ein.		
Beschreibung	„Persona Dolls“ einsetzen mit denen sich die Kinder identifizieren können. Zu diesem Zweck erfindet das Fachpersonal eine Identität für jede Puppe welche nahe an der Realität der Kinder ist: Familienzusammenstellung, Migrationshintergrund, Religion, Freizeitinteressen, Arbeit der Eltern,... . Diese Puppen “kommen” in die MRE ihre alltäglichen Geschichten erzählen. Zum Beispiel wie sie sich fühlen wenn sie ihre Lieblingsaktivität machen, welchen Platz die Religion bei ihnen zuhause einnimmt oder wie sie von anderen Kindern gemobbt wurden und was sie dann gemacht haben damit es aufhört usw. Alle möglichen Themen können durch die Persona Dolls mit den Kindern thematisiert werden und sie sollten auch den Kindern ermöglichen selbst Themen anzusprechen welche ihnen gerade wichtig sind und zur Aussprache und Mitteilung(en) von Erfahrungen und Gefühlen anregen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Eltern, Großeltern		
Mittel	Persona Dolls und ihre persönliche Geschichten		
Budget			

Leitziel	Kinder lernen verschiedene Kulturen und Religionen kennen und lernen sich gegenseitig in ihrer Vielfalt zu respektieren.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede ebenso wie Gemeinsamkeiten werden mit Wertschätzung wahrgenommen und sichtbar gemacht. Die Kinder und das Personal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ erkennen Vielfalt, sie wissen worin sie sich unterscheiden und was sie mit anderen Kinder und Erwachsenen gemeinsam haben. ◦ respektieren Vielfalt: sie erkennen, dass Vielfalt ein Reichtum sein kann, dass sie durch ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten von einander lernen und stärken können, sowie sich gegenseitig inspirieren und helfen. ◦ Sind neugierig auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten (Vielfalt) zwischen ihnen und anderen Kinder aus der ganzen Welt, sowie Erwachsenen gegenüber. ◦ Verstehen dass jeder Recht hat seine eigene Identität so zu gestalten wie er/ sie möchte. ◦ Kennen, verstehen und respektieren andere Lebenswege und Weltbilder. • Vielfalt (Unterschiede und Gemeinsamkeiten) wird tabufrei thematisiert. 		
Grobziel	Herkunft (Nationalität, Kultur, Religion) von jedem Kind von der MRE wird in der Raumgestaltung und in den Aktivitäten dargestellt.		
Feinziel	Die Kinder kennen und respektieren die verschiedenen Glauben und Nicht-Glauben.		
Beschreibung	Ausflüge organisieren, während denen die Kinder Synagogen, Moscheen, Kirchen besuchen gehen und Geistliche begegnen können. Treffen mit Vertreter laizistischer und agnostischer Menschen und Thematisierung alternativer Rituale die nicht an Religionen gebunden sind (z.B. Waldfriedhof).		
Ablauf	Was	Wer	Wann
	Kooperation	Eltern, Großeltern, religiöse Vereine, Geistliche, Atheisten, Agnostiker wie z.B. AHA.	
Mittel			
Budget			

Leitziel	Kinder lernen verschiedene Kulturen und Religionen kennen und lernen sich gegenseitig in ihrer Vielfalt zu respektieren.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede ebenso wie Gemeinsamkeiten werden mit Wertschätzung wahrgenommen und sichtbar gemacht. Die Kinder und das Personal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ erkennen Vielfalt, sie wissen worin sie sich unterscheiden und was sie mit anderen Kinder und Erwachsenen gemeinsam haben. ◦ respektieren Vielfalt: sie erkennen, dass Vielfalt ein Reichtum sein kann, dass sie durch ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten von einander lernen und stärken können, sowie sich gegenseitig inspirieren und helfen. ◦ Sind neugierig auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten (Vielfalt) zwischen ihnen und anderen Kinder aus der ganzen Welt, sowie Erwachsenen gegenüber. ◦ Verstehen dass jeder Recht hat seine eigene Identität so zu gestalten wie er/ sie möchte. ◦ Kennen, verstehen und respektieren andere Lebenswege und Weltbilder. • Vielfalt (Unterschiede und Gemeinsamkeiten) wird tabufrei thematisiert. 		
Grobziel	Die Kinder entdecken den Unterschied und die Gemeinsamkeiten zwischen jüngeren und älteren Menschen und lernen sie zu respektieren.		
Feinziel	Die Kinder verbringen gerne Zeit mit Menschen aus verschiedenen Altersschichten und kooperieren zusammen an Projekten.		
Beschreibung	Ausflug in ein Altersheim planen und zusammen ein Projekt erstellen. Beispiel von einer solchen Kooperation: Miserlerland Integration Couch wo MRE und Altersheime verschiedener Gemeinden in Luxembourg eine Couch gefertigt haben, die heute als Sitzbank in den beteiligten Gemeinden dient. Ähnliche Projekte, mit anderen Altersgruppen oder mit Behinderten sind auch möglich.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Vereine, die die verschiedenen Gruppen repräsentieren.		
Mittel			
Budget			

Leitziel 2: Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.

54

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschelkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Das Wohlbefinden der Kinder über eine längere Zeit bewerten und dokumentieren.		
Feinziel	Das Wohlbefinden von jedem Kind ist schriftlich (eventuell auch bildlich) dokumentiert und kann jeder Zeit nachgeschlagen und ergänzt werden.		
Beschreibung	Beobachtungen durchführen, durch die das Verhalten (gegenüber anderen Kinder, gegenüber dem Personal, Ausdruck ihrer Bedürfnisse und Emotionen, usw.), die Bedürfnisse und dessen Erfüllung, die Weltbilder und die Lern- und Kommunikation Prozesse der Kinder identifiziert und bewertet werden. Als Ergebnis sollte das Personal ein komplettes Bild vom Kind haben, was es gerne macht, was es braucht, wie sie zu den anderen in der Gruppe und zum Personal steht, seine Vorlieben, usw. Nur dann kann das Personal bewerten ob es jedem Kind gerecht wird und kann, wenn nötig, einen passenden Eingriff vornehmen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	4motion asbl.; uni.lu : externe Beratung und Unterstützung		
Mittel	<ul style="list-style-type: none"> • Observationstabelle(n) um Observationen zu strukturieren; • Ein Album/ Buch/ Ordner pro Kind wo die Beobachtung eingetragen werden 		
Budget			

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationsstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschelkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die, die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Das Wohlbefinden von jedem Kind und dessen (positive und negative) Veränderung wird in einem persönlichen Album dokumentieren.		
Feinziel	Jedem Kind steht ein persönliches Album zur Verfügung, worin es seine Erfahrungen innerhalb der MRE festhalten und nachschauen kann.		
Beschreibung	<p>Ein Album mit den Kindern basteln oder aussuchen. Am besten eins das dem Kind gefällt. Änderungsmöglichkeiten auch offen lassen, falls das Kind ein Bild, Foto oder sonst was auf das Album kleben, malen möchte.</p> <p>Jedem Kind sollte sein Album zur Verfügung stehen, so dass es immer wieder reinschauen kann wenn es möchte.</p> <p>Inhalt (unter anderem):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die ersten Beobachtungen des Teams. • Die Aktivitäten an denen das Kind teilnahm. • Jegliche Fortschritte in Grobmotorik, Kommunikation, Ausdruck von Emotionen usw. • Die Aktivitäten und Projekte, die dem Kind gefallen haben und diese mit Bildern und Fotos dokumentieren. • Dem Kind gestatten eigene Bilder oder Wörter einzuschreiben. <p>Personifizierung des Albums.</p>		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Eltern		
Mittel	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Album/Buch pro Kind; • Material zum Basteln und Malen; • Fotos (Aktivitäten in der MRE, Kind beim Spielen, Kind beim Kooperieren mit anderen Kinder usw.) 		
Budget			

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschelkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die, die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Die familiären Gewohnheiten werden in den Alltag der MRE mit einbezogen.		
Feinziel	Familiäre alltägliche Rituale und Gewohnheiten, mit denen das Kind vertraut ist, werden in der täglichen Arbeit mit den Kindern in der MRE integriert.		
Beschreibung	<p>Die Eltern (und Kinder) nach Gewohnheiten fragen, die das Kind mit seinem familiären Alltag verbindet, so wie, was ihre Kinder beim Einschlafen beruhigt, ihnen zur Konzentration hilft, usw. Beispiele wie dies im Alltag einbezogen werden könnte, wären z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schlummerlieder (Schlaflieder) singen, die die Kinder zu Hause auch zum Einschlafen hören; • den Kindern, wenn möglich, in ihrer Muttersprache etwas erklären. Hier können andere Kinder auch zur Hilfe kommen. • Die Lieblingsgerichte der Kinder mit ihnen zusammen zubereiten und genießen. Kann auch ein ganzes Projekt sein. • Erfolgreiche Beruhigungsmethoden, die die Eltern zu Hause anwenden, in der MRE ausprobieren und weiterhin anwenden wenn erfolgreich. • Den Kindern erlauben ihre Teddybärs oder andere „Doudous“ mit in die MRE zu bringen. Diese können den Kindern helfen einzuschlafen, Kummer zu bewältigen, sich zu beruhigen und sich wertgeschätzt zu fühlen. • Eine Familienwand an einer Stelle der MRE erstellen. 		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Eltern, Bezugspersonen, Großeltern		
Mittel	Pädagogischer Verlaufsplan 2 (Seite 66)		
Budget			

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschelkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Die MRE bietet den Kinder vielfältige Aktivitäten und Funktionsräume.		
Feinziel	Die Räume sind so gestaltet, dass sie auf die verschiedenen Bedürfnisse der Kinder eingehen.		
Beschreibung	<p>Funktionsräume, in denen die verschiedensten Aktivitäten stattfinden könnten, so gestalten, dass sie auf den Kindern ihre Interessen, Vorlieben, Fähigkeiten, Kompetenzen, Bedürfnisse usw. übereinstimmen. Wichtig ist auch, dass jedes Kind sich freiwillig an Aktivitäten beteiligen kann und sich in Räume zurückziehen kann wann immer es das Bedürfnis dafür verspürt. Beispiel von Funktionsräume wäre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Rückziehplatz mit Liegestühlen oder Hängematten, wo Kinder sich zur Ruhe setzen können. Hier gibt es auch keine Vorgaben. Kinder können hier ein Buch lesen, ein Nickerchen machen oder auch alleine spielen wenn sie es möchten. 		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Gemeinde, Architekten, verschiedene Vereine, Betriebe und Professionelle,		
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschelkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die, die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Die MRE bietet den Kinder vielfältige Aktivitäten und Funktionsräume.		
Feinziel	Die vorgeschlagenen Aktivitäten verfolgen klar identifizierte Entwicklungsziele bei den Kindern, so dass sie auf die verschiedenen Bedürfnisse der Kinder eingehen.		
Beschreibung	Die vorgeschlagene Aktivitäten so gestalten, dass sie auf den Kindern ihre Interessen, Vorlieben, Fähigkeiten, Kompetenzen, Bedürfnisse usw. übereinstimmen. Wichtig ist auch, dass jedes Kind sich freiwillig an Aktivitäten beteiligen kann und sich in Räume zurückziehen kann wann immer es das Bedürfnis dafür verspürt.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Gemeinde, Architekten, verschiedene Vereine, Betriebe und Professionelle,		
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die, die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Die Kinder können sich frei entfalten und ihre Interessen verfolgen.		
Feinziel	Das Wochen-Trimester Programm ist an die Wünsche der Kinder angepasst und unterstützt die Entwicklung der Kompetenzen der Kinder. Die Aktivitäten verlaufen dann parallel und jedes Kind kann sich freiwillig für die Aktivitäten, die ihn/ sie interessieren, einschreiben.		
Beschreibung	<p>Die MitarbeiterInnen schlagen vielfältige Aktivitäten und Projekte vor, die den Kindern erlauben ihre kreativen, sozialen, kognitiven und motorischen Fähigkeiten zu entwickeln. Neben diesen Aktivitäten, gibt es auch noch ein diverses Angebot an Büchern und Spielzeug. Beispiele von Aktivitäten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kreative Workshops: verschiedene Maltechniken können hier ausprobiert werden. • sportliche Workshops • Rollenspiele • Theaterstücke vorbereiten und vorführen • usw. 		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Gemeinde, Vereine, Betriebe, Professionelle.		
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Die Kinder beteiligen sich an der Gestaltung des (Wochen-) Programms.		
Feinziel	Die Kinder machen Vorschläge von Aktivitäten, Spiele, Ausflüge, Projekte usw. und bewerten die Aktivitäten in der MRE, die von den MitarbeiterInnen bei der Wochen- Monats- oder Trimesterplanung berücksichtigt werden.		
Beschreibung	Meckerkasten mit den Kindern basteln und an einem Ort platzieren wo sie jederzeit Zugang dazu haben. Den Kindern erklären, dass sie Vorschläge sowie Reklamationen oder auch Bewertungen schriftlich äußern können und diese im Kasten hinterlassen. Diese Äußerungen unterstützen die Arbeit der MitarbeiterInnen: das Program kann dann geändert und verbessert werden sowie an die Wünsche und Bedürfnisse der Kinder angepasst werden.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel	Schuhkiste, Bastelmaterial, Farben usw.		
Budget			

Leitziel	Die Kinder fühlen sich wohl und wertgeschätzt in der MRE.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Profil von jedem Kind (Vorlieben, Kommunikationstil, Entwicklungsstand, familiäre Situation usw.) ist schriftlich dokumentiert und an allen Fachpersonen berichtet/ mitgeteilt worden. • Die Kinder finden Trost und Geborgenheit durch verschiedene Wege in der MRE (Wand mit Fotos, Raumgestaltung, mitgebrachte Kuschelkissen usw.). • Die Kinder haben eine oder mehrere Bezugspersonen innerhalb der MRE. • Die Kinder haben die Gelegenheit sich freiwillig an alltäglichen Aufgaben, Aktivitäten und Projekten zu beteiligen, die sie gerne machen und wo sie ihre vorhandene Kompetenzen entwickeln können und nützen können um der Gruppe beizustehen/ zu unterstützen. • Die vorgeschlagenen Aktivitäten und Projekte sind an die Vielfalt der Gruppe von Kindern angepasst • Die Kinder entwickeln anhand von punktuellen Aktivitäten, die im voraus geäußerten und gewünschten Kompetenzen. Die Aktivitäten passen sich an die Wünsche der Kinder. • Jegliche Beschwerden, emotionale Expressionen, körperliche und seelische Schmerzen und Äußerungen, die, die Kinder ausdrücken, werden ernst genommen. 		
Grobziel	Jedes Kind kann seine Gefühle, Emotionen, Meinungen frei ausdrücken.		
Feinziel	Die Kinder haben keine Scham davor sich über Themen oder Geschehnisse zu äußern. Sie fühlen sich nicht verurteilt wenn sie ihre Meinungen äußern.		
Beschreibung	Momente schaffen wo jedes Kind ermutigt und unterstützt wird seine Gefühle, Emotionen usw. auszudrücken. Auf Kinder, die sich oft zurückhalten, vorurteilslos zugehen damit sie auch zu Wort kommen können. Der Meckerkasten kann hier auch noch einbezogen werden. Wenn die Zeit um ist und die Kinder noch über verschiedene Themen angehen möchten, können sie diese dann schriftlich hinterlassen. Diese Themen können dann in den nächsten Tauschreden angesprochen werden.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel	Raum wo das Fachpersonal alleine mit Kindern sitzen kann.		
Budget			

Leitziel 3:

Die Kinder verstehen die symbolischen Botschaften in den Medien und können sich eine Meinung dazu bilden.

Leitziel	Die Kinder erkennen die symbolischen Botschaften in den Medien und können sich eine Meinung dazu bilden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	Die Kinder verstehen dass die Bilder die sie in Zeitungen, Bücher und Filme sehen nicht der Realität entsprechen und dass sie sich mit all dem was sie möchten identifizieren können.		
Grobziel	Die Kinder erkennen die symbolischen Botschaften in den Medien.		
Feinziel	Das Personal analysiert, zusammen mit den Kindern, Bücher, Kinderzeitungen und Filme auf Stereotypen.		
Beschreibung	Projekt "Medien Analyse" Wiederholende Bilder und Klischees, die in Kinderzeitungen und Bücher, Filme oder auch noch auf Werbungsplakate vorgefunden werden mit den Kindern identifizieren und diese mit ihrer Realität vergleichen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	CID-Femmes		
Mittel	Mädchen und Jungen Zeitungen; Bücher, Filme, Werbungen usw. pädagogischer Verlaufsplan 3. (Seite 67)		
Budget			



Leitziel 4:

Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder kennen und verstehen die Regeln der Gewaltfreien Kommunikation.		
Feinziel	Die Regeln der gewaltfreien Kommunikation werden bildlich dargestellt und beschriftet und hängen an einer Wand wo die Kinder, das Personal und die Eltern oft vorbei gehen.		
Beschreibung	Ein Plakat basteln mit Bildern die die Regeln der Gewaltfreien Kommunikation darstellen: reden anstatt schreien, streicheln und umarmen anstatt schlagen, sich unterstützen und helfen anstatt auslachen und zuschauen usw.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel	Ausbildungen		
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Das Personal bewertet die vorhandenen sozialen Kompetenzen der Kinder der MRE und legt, anschließend, einen Aktionsplan mit Entwicklungszielen fest.		
Feinziel	Das Personal der MRE kennt die sozialen Kompetenzen von jedem Kind und hilft ihnen diese Kompetenzen weiter zu entwickeln.		
Beschreibung	Beobachtungen durchführen anhand welche die sozialen Kompetenzen (Konfliktlösung, generellen Umgang mit Kinder und MitarbeiterInnen, Kooperation, Umgang mit ihren Emotionen und Gefühle, Kommunikationsfähigkeiten, Selbstwertgefühl, Selbstsicherheit usw.) der Kinder gemessen werden. Demnach dann Aktivitäten, Projekte durchführen damit die Kinder ihre Fähigkeiten erweitern können.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Uni.lu; 4motion; ZEFI (Zesummen fir Inklusioun a.s.b.l.)		
Mittel	Observationstabelle		
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder lernen ihre Probleme durch Zuhören und Reden zu lösen.		
Feinziel	Das Personal der MRE hört den Kindern aktiv zu wenn diese ihre Beschwerden, Wünsche, Bedürfnisse, Gefühle ausdrücken und hilft ihnen diese auf eine friedliche und positive Art zu lösen und damit umzugehen.		
Beschreibung	<p>Persona Dolls einsetzen. Persona Dolls sind Puppen die regelmäßig in der MRE "vorbeikommen" um ihre Geschichten zu erzählen. Um gewaltfreie Konfliktlösung zu lernen, können diese Puppen einspringen um den Kindern zu erzählen und zeigen wie sie Konflikte lösen ohne Gewalt anzuwenden und wie sie ihre Gefühle ausdrücken und mit ihnen umgehen.</p> <p>Eine Alternative wäre auch noch Marionettenspiel vorzuführen, wo sich Konfliktsituationen offenbaren und gelöst werden. Hier ist wiederum wichtig dass die gespielten Situationen den alltäglichen Konfliktsituationen der Kinder angepasst sind. Sonst können auch Theaterstücke mit den Kindern geschrieben und aufgeführt werden.</p>		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel	Persona Dolls, Marionetten, Ausbildungen		
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder lernen ihre Probleme durch Zuhören und Reden zu lösen.		
Feinziel	Das Personal der MRE hört den Kindern aktiv zu wenn diese ihre Beschwerden, Wünsche, Bedürfnisse, Gefühle ausdrücken und hilft ihnen diese auf eine friedliche und positive Art zu lösen und damit umzugehen.		
Beschreibung	Wöchentliche Momente schaffen wo jedes Kind die Gelegenheit hat über seinen Tag / seine Woche reden zu können und die Konflikte die aufgetaucht sind anzusprechen und eventuell lösen zu können. Ein Objekt, das allen signalisiert, dass nur der/ diejenige reden kann der/ die das Objekt in der Hand hat, kann hier hilfreich sein um ein zentriertes Gespräch führen zu können. Jede Konfliktpartei soll dann auch die Möglichkeit haben sich zu äußern und seine Gefühle auszudrücken. („Protokoll“ der gewaltfreien Kommunikation zu diesem Zweck einführen und trainieren)		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel	Pädagogischer Verlaufsplan 4. (Seite 68)		
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder erkennen und respektieren ihre Verschiedenheiten.		
Feinziel	Die Kinder verstehen, dass sie verschieden sind, dass diese Unterschiede Teil des Zusammenlebens mit anderen Menschen sind und dass diese in Gruppenarbeiten vorteilhaft sein können.		
Beschreibung	Kooperationsspiele (New Games) wo alle Kinder sich beteiligen um zusammen ein gemeinsames Ziel zu erreichen, sowie Sportveranstaltungen mit den Kindern ausführen. Am besten wären hier Gruppensportarten. Genderspezifische Überlegungen einfließen lassen und ansprechen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	LASEP		
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder erkennen und respektieren die Vielfalt der Lebenswege und Werte.		
Feinziel	Die Kinder erkennen die verschiedenen Lebenswege die sie einnehmen können ohne Angst zu haben oder sich dafür schämen zu müssen.		
Beschreibung	In der Raumgestaltung können verschiedene Lebenswege ausdrücklich dargestellt werden durch Bilder. Zum Beispiel können in der Bauecke, wo der Baukasten steht, Abbilder von Frauen die am Bau arbeiten, an der Wand hängen. Das gleiche bei der Küchenecke, dieses mal mit Männern die beim Herd stehen und kochen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder erkennen wenn sie Vorurteile gegenüber anderen haben und können diese abbauen.		
Feinziel	Ein Kochbuch mit Rezepten aus dem Alltag der Kinder und den Ursprungsländern ihrer Familie ist ausgearbeitet.		
Beschreibung	Mit Hilfe von verschiedenen Projekten (Familienwand, Kinder aus der ganzen Welt, Kochbuch, Persona Dolls, usw.), die Kinder auf Stereotypen und Vorurteile die sie aussprechen aufmerksam machen und die Begründungen dieser Stereotypen und Vorurteile nachfragen. Wieso dürfen denn Mädchen keinen Fußball spielen? Wieso darf ein Junge die Farbe Pink nicht schön finden? Ist Pink keine schöne Farbe? Sind Muslime denn immer böse? Usw. Solche Gesprächs- und Austauschmomente mit den Kinder können jederzeit wiederholt werden, indem ausgesprochene Klischees und Vorurteile auf die selbe Art hinterfragt werden. So können zum Beispiel Themen wie Geschlechterrollen, Religion, Ursprung, Familienkonstellationen, Körperbau usw. beim Geschichte lesen, beim Sport betreiben oder gar beim Umziehen nach einem Spaziergang auftauchen und somit auch angesprochen werden. Ein Großteil dieses Lernprozesses wird durch die konstante Aussetzen auf diese Art von Interaktionen und Kommunikation angetrieben.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	4motion		
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder verstehen, dass jede Person verschiedenes im Alltag erlebt und dass ihre Laune dadurch beeinflusst werden kann.		
Feinziel	Die Kinder und MitarbeiterInnen drücken ihre Emotionen und Gefühle gewaltfrei aus und wissen wie die Laune der anderen Kinder und ErzieherInnen ist und berücksichtigen diese.		
Beschreibung	Eine Stimmungspinnwand aufhängen, wo jedes Kind und jede/r MitarbeiterIn seine Laune eintragen kann damit das ganze Haus darüber informiert ist und sich anpassen kann oder gar die anderen helfen oder unterstützen kann. Als Alternative kann auch ein Morgenkreis, wo jedes Kind und jede(r) MitarbeiterIn den anderen mitteilen kann wie er/sie sich fühlt und wie die anderen ihn/sie dabei helfen könnten, eingeführt werden.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Die Kinder verstehen, dass jede Person verschiedenes im Alltag erlebt und dass ihre Laune dadurch beeinflusst werden kann.		
Feinziel	Die Kinder und MitarbeiterInnen drücken ihre Emotionen und Gefühle gewaltfrei aus und wissen wie die Laune der anderen Kinder und MitarbeiterInnen ist und berücksichtigen diese.		
Beschreibung	Eine Stimmungspinnwand aufhängen, wo jedes Kind und jede/r MitarbeiterIn seine Laune eintragen kann damit das ganze Haus darüber informiert ist und sich anpassen kann oder gar die anderen helfen oder unterstützen kann. Als Alternative kann auch ein Morgenkreis, wo jedes Kind und jede(r) MitarbeiterInnen den anderen mitteilen kann wie er/sie sich fühlt und wie die anderen ihn/sie dabei helfen könnten, eingeführt werden.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder können friedlich miteinander umgehen, sich selbst und die andere achten und ihre Bedürfnisse ausdrücken.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Das Personal der MRE lernt gewaltfreie Konfliktlösung. • Das Fachpersonal und Kinder hören aktiv zu wenn andere Kinder oder MitarbeiterInnen sich über einen Konflikt äußern möchten. • Die Kinder und MitarbeiterInnen erklären ihre Gefühle und Bedürfnisse. • Die Kinder lernen am Beispiel der MitarbeiterInnen wie sie ihre Konflikte gewaltfrei lösen können. • Die Kinder und das Personal dürfen die Spannungen, die durch die Emotionen herbeigeführt wurden, ausladen. • Die MitarbeiterInnen und die Kinder erkennen wieso Unterschiede zwischen Menschen zu Konflikten führen können und wissen wie sie diese lösen können. 		
Grobziel	Ein paar Kinder der MRE werden als Peer Mediatoren ausgebildet und helfen anderen Kinder ihre Konflikte zu lösen.		
Feinziel	Kinder, die in ein Konflikt geraten wenden sich zur Hilfe an Peer Mediatoren.		
Beschreibung	Die MRE bietet den Kindern eine Ausbildung damit sie Peer Mediatoren werden können. Nach der Ausbildung sind diese Kinder die Bezugspersonen für andere Kinder die ihren Streit lösen möchten. Die Peer Mediatoren passen an den Pausen und anderen Moment auf und sprechen die Kinder, die streiten, an um ihnen zu helfen sich zu versöhnen. Wichtig ist hier auch noch ein paar Erwachsene in Mediation auszubilden um die Peer Mediatoren unterstützen zu können wenn nötig.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel	Ausbildungen		
Budget			

Leitziel 5:

Den Zugang zu den Räumen der MRE wird den Kindern, Eltern und allen MitarbeiterInnen ermöglicht.

Leitziel	Den Zugang zu den Räumen der MRE wird allen Kindern, Eltern und MitarbeiterInnen erleichtert.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
Grobziel	Der Zugang zu den Räumen werden für ausländische und behinderte Eltern vereinfacht.		
Feinziel	Die Beschriftungen von all den Räumen der MRE sind in verschiedene Sprachen beschriftet (inklusive Gebärdensprache/ Braille Schrift).		
Beschreibung	Vereine und Gemeinde kontaktieren, mit deren Hilfe die Beschriftungen der Einrichtung in den verschiedenen Sprachen geschrieben respektiv bestellt werden können.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Den Zugang zu den Räumen der MRE wird allen Kindern, Eltern und MitarbeiterInnen erleichtert.		
Messbarkeit	Soll-Zustand		Ist-Zustand
Grobziel	Der autonome Zugang zu den Räumen wird behinderten Eltern, Kinder und MitarbeiterInnen ermöglicht.		
Feinziel	Das Personal der MRE ist informiert und kann Eltern und Kinder über Behinderungen, spezifische Bedürfnisse und beratende Organisationen informieren.		
Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Die MitarbeiterInnen helfen den Eltern mit den Schwierigkeiten die mit der Behinderung ihrer Kinder einhergehen. • Sehbehinderte Eltern bekommen Informationen in Braille Schrift. • Die Eltern haben in der MRE Zugang zu Informationsbroschüren über verschiedene Behinderungen. • Die ArchitektInnen der Gemeinde kontaktieren um alle Möglichkeiten auszuloten wie die bestehenden MRE behindertengerechter gestaltet werden können. Sie über die Beratung von ADAPTH informieren. • Einen Antrag auf Umgestaltung der MRE bei der Gemeinde einreichen. 		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Info-Handicap, ADAPTH, Gemeinde, Eltern, Architekten		
Mittel			
Budget			

Leitziel	Den Zugang zu den Räumen der MRE wird allen Kindern, Eltern und MitarbeiterInnen erleichtert.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
Grobziel	Die Zusammenstellung des Personals wird für jeden sichtbar gemacht.		
Feinziel	Alle Eltern, Kinder und (neue) MitarbeiterInnen kennen das ganze Personal und die jeweiligen Posten die jeder besetzt.		
Beschreibung	Eine Präsentation vom Personal erstellen, z.B. Plakat mit Fotos und kurzer Beschreibung von Arbeit und ein paar Charakterzüge des Personals, der Köche, Putzfrauen und -männer, Chargée, usw. Diesen dann an ein Platz aufhängen wo Eltern, Kinder und Personal oft vorbei gehen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation	Vernetzung des ganzen Personals der MRE.		
Mittel	Bastelmaterial und Fotos		
Budget			

Leitziel 6:

**Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst.
(können zwischen den beiden unterscheiden)**

76

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<p>Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern):</p> <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdecoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	In den pädagogischen Materialien (Bücher, Spiele, Raumdecoration,...) werden Menschen in ihrer ganzen Vielfalt dargestellt.		
Feinziel	Der Bücherregal ist bestattet mit einer gleichen Anzahl von „typisch“ Jungen und „typisch“ Mädchen Bücher, insgesamt aber den Anteil von Büchern mit stark ausgeprägten Stereotypen soviel wie möglich progressiv reduzieren.		
Beschreibung	Der Bücherbestand in den MRE wird anhand der Präsenz von Stereotypen oder gar Vorurteilen analysiert (www.genderloops.eu) und auf Basis des Ist-Zustandes wird ein Aktionsplan aufgestellt um über die Bücher die „Bilder“ die den Kindern vermittelt werden zu diversifizieren.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern): <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdecoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	In den pädagogischen Materialien (Bücher, Spiele, Raumdecoration,...) werden Menschen in ihrer ganzen Vielfalt dargestellt.		
Feinziel	Neue Bücher anhand von zwei Kriterien auswählen: a) neutrale Bücher, in denen keine einseitigen Stereotypen je nach Geschlecht, Herkunft, körperliche Fähigkeiten, Religionen vermittelt werden und b) Bücher welche in der Gesellschaft bestehende Stereotypen aktiv aufbrechen.		
Beschreibung			
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<p>Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern):</p> <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdecoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	In den pädagogischen Materialien (Bücher, Spiele, Raumdecoration,...) werden Menschen in ihrer ganzen Vielfalt dargestellt.		
Feinziel	Die Bücher wurden mit den Kindern (um)geschrieben.		
Beschreibung			
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern): <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdecoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	In den pädagogischen Materialien (Bücher, Spiele, Raumdecoration,...) werden Menschen in ihrer ganzen Vielfalt dargestellt.		
Feinziel	Die Raumgestaltung der MRE spiegelt die Vielfalt der Welt wider.		
Beschreibung	Die Raumdecoration in den MRE wird anhand der Präsenz von Stereotypen oder gar Vorurteilen analysiert und auf Basis des Ist-Zustandes wird ein Aktionsplan aufgestellt um über die Raumdecoration die „Bilder“ und Beschriftungen die den Kindern vermittelt werden zu diversifizieren.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<p>Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern):</p> <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdecoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	In den pädagogischen Materialien (Bücher, Spiele, Raumdecoration,...) werden Menschen in ihrer ganzen Vielfalt dargestellt.		
Feinziel	Den Inhalt der Bücher wurde, zusammen mit den Kindern, analysieren, z.b: Statistiken machen und dann Fragen im Bezug auf Stereotypen stellen und wieweit diese immer mit der Realität überein stimmen		
Beschreibung			
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<p>Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern):</p> <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdekoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	In den pädagogischen Materialien (Bücher, Spiele, Raumdekoration,...) werden Menschen in ihrer ganzen Vielfalt dargestellt.		
Feinziel	Die Kinder spielen mit verschiedenen Spielen und beschränken sich nicht auf die für ihr Geschlecht, ihre Herkunft, ihre Behinderung „angemessene“ Spiele.		
Beschreibung	Die Spiele die in den MRE mit den Kindern gespielt werden, werden in ihrer Anwendung auf das Wirken von Stereotypen oder gar Vorurteilen analysiert sowie eine Bilanz aufgestellt welche Spiele regelmässig angewendet werden und welche Kompetenzen damit gefördert werden und auf Basis des Ist-Zustandes wird ein Aktionsplan aufgestellt.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
Mittel			
Budget			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<p>Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern):</p> <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdekoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	Stereotypen werden, durch die vorgeschlagenen Aktivitäten in der MRE, bewusst gemacht und näher der Realität angepasst.		
Feinziel	Bewusstes und aufmerksames Benutzen von Stereotypen durch das Personal : z.b. wenn in einem Buch eine Person von einem Geschlecht die Haushaltsarbeit macht, kann das Fachpersonal nach der Erzählung die Kinder fragen wer denn bei ihnen zuhause diese Arbeiten macht und ob sie bei sich oder bei Anderen ein Beispiel kennen wo eine Person des anderen Geschlechts diese Arbeiten verrichtet.		
Beschreibung	Die Kinder beteiligen sich an die Aktivitäten die sie interessieren, integrieren alle interessierten Kinder und beschränken sich nicht auf die Aktivitäten die, für sie, sozial angemessen sind.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
	Die Kinder beteiligen sich an die Aktivitäten die sie interessieren, integrieren alle interessierten Kinder und beschränken sich nicht auf die Aktivitäten die, für sie, sozial angemessen sind.		
Kooperation			
(Hilfs-)Mittel	<p>DVD : "Mit Kinder ins Gespräch kommen."</p> <p>-Kapitel : Praxisbeispiele: "Woher kommt dein Name?" ab 6.25 (Herstellung der Persona Dolls).</p> <p>-Episode des Films: Max im Rollstuhl; Anton mit langen Haren, Isaac tanzt gerne Ballet.</p>		
Budget			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst und können zwischen den beiden Wortbedeutungen unterscheiden.		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<p>Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern):</p> <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raumdecoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	Stereotypen werden, durch die vorgeschlagenen Aktivitäten in der MRE, bewusst gemacht und näher der Realität angepasst.		
Feinziel	Die Kinder können Stereotypen identifizieren und erkennen wenn sie Vorurteile ausdrücken.		
Beschreibung	Persona Dolls Puppen, die ähnliche Charakteristiken wie die Kinder aufweisen, in das pädagogische Programm integrieren und durch die Arbeit mit den Puppen das Thema Stereotypen mit den Kindern thematisieren.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
	Die Kinder beteiligen sich an die Aktivitäten die sie interessieren, integrieren alle interessierten Kinder und beschränken sich nicht auf die Aktivitäten die, für sie, sozial angemessen sind.		
Kooperation			
(Hilfs-)Mittel	<p>DVD : "Mit Kinder ins Gespräch kommen."</p> <p>-Kapitel : Praxisbeispiele: "Woher kommt dein Name?" ab 6.25 (Herstellung der Persona Dolls).</p> <p>-Episode des Films: Max im Rollstuhl; Anton mit langen Haaren, Isaac tanzt gerne Ballet. Familienwand mit Hilfe dessen verschiedene Themen angesprochen werden können (siehe pädagogische Verlaufsplan 2).</p>		
Budget			

Leitziel	Die Kinder sind sich ihrer eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst. (können zwischen den beiden unterscheiden)		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
	<p>Die Kinder und Erwachsene (Personal und Eltern):</p> <ul style="list-style-type: none"> • erleben und sehen die Vielfalt im Alltag in der MRE (Bücher, Aktivitäten, Gesprächsrunden, Raum-dekoration und -gestaltung, Elternversammlungen, Feste usw.). • reden über ihre Interpretationen, Vorurteile und Stereotypen, stellen sie in Frage und stellen ihre Sehensweise mit der der anderen Kinder und Erwachsene gegenüber. • erkennen, dass Stereotypen nicht der vielfältigen Realität entsprechen. • erkennen, dass sie in vielen Weisen verschieden und gleich sein können. • verstehen, dass jeder verschiedene Bedürfnisse hat, die mit seiner Identität, persönlichen Erfahrungen oder/und auch mit seiner momentanen (sozialen, familiären, psychischen usw.) Situation eng verbunden sind. 		
Grobziel	Stereotypen werden, durch die vorgeschlagenen Aktivitäten in der MRE, bewusst gemacht und näher der Realität angepasst.		
Feinziel	Eine Geschichte, die Geschlechterrollen aufbricht, wurde mit den Kindern geschrieben.		
Beschreibung	Was wäre, wenn wir tauschen würden? => eine Persona Doll welche sich die Frage stellt, was sie machen würde wenn sie ein anderes Geschlecht hätte, was sie dann anders machen würde. Dazu eine Geschichte erfinden. Anhand von der Geschichte mit den Kindern thematisieren, ob es Aktivitäten gibt oder Verhalten gibt die sie nicht dürfen aufgrund ihres Geschlechts.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
(Hilfs-)Mittel			

Leitziel 7:

Die Kinder, egal aus welchem sozialen Millieu, haben die gleichen Möglichkeiten auf eine Zukunftsorientierung und individuelle Entwicklung

Leitziel	Die Kinder, egal aus welchem sozialen Millieu, haben die gleichen Möglichkeiten auf eine Zukunftsorientierung und individuelle Entwicklung		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
Grobziel	Jedes Kind hat die Möglichkeit verschiedene Sportarten kennenzulernen.		
Feinziel	Der Wochen- Monat- Trimester- Jahresplan schließt diverse Sportsaktivitäten ein.		
Beschreibung			
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
(Hilfs-)Mittel			

Leitziel	Die Kinder, egal aus welchem sozialen Millieu, haben die gleichen Möglichkeiten auf eine Zukunftsorientierung und individuelle Entwicklung		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
Grobziel	Jedes Kind Zugang zu einer vielfältigen und altersgerechten Bibliothek an Büchern.		
Feinziel	Die MRE hat vielfältige Bücher und stellt sie den Kindern zur Verfügung.		
Beschreibung	Bücher kaufen oder Vereine und die Eltern bitten Bücher zu Spenden und die Bibliothek für Bücher in allen Sprachen aufmachen.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
(Hilfs-)Mittel			
Budget			

Leitziel 8:

Das Personal reagiert auf Gender-Stereotypen und bricht sie auf sowie interveniert bei Diskriminierungen

Leitziel	Das Personal der MRE reagiert auf Gender-Stereotypen und bricht sie auf sowie interveniert bei Diskriminierungen		
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
Grobziel	Im gesamten Team besteht ein gemeinsames Verständnis davon was Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierungen sind und wie darauf reagiert werden soll.		
Feinziel	Das Personal der MRE versteht was Stereotypen und Vorurteile sind, können beide Konzepte unterscheiden und bauen Vorurteile und nicht-angepasste Stereotypen aktiv im Alltag, in der MRE, ab.		
Beschreibung	Ausbildungen: Gender4Kids, Diversity4Kids, UFEP Katalog,.... Teambesprechungen von konkreten Situationen, eventuell Coaching von externer Person.		
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
(Hilfs-)Mittel			
Budget			

Tischmodell

Leitziel			
Messbarkeit	Soll-Zustand	Ist-Zustand	
Grobziel			
Feinziel			
Beschreibung			
Ablauf	Was	Wer	Wann
Kooperation			
(Hilfs-)Mittel			
Budget			

Pädagogischer Verlaufsplan 1

Titel : Kinder aus der ganzen Welt

Thema/Themen : Vielfalt entdecken, sichtbar machen, lernen zu respektieren und thematisieren.

kurze Beschreibung : Die Herkunft der Kinder darstellen und auf ihre Interessen gegenüber anderen Ländern und Kulturen, eingehen.

Lernziel(e) :

- Gemeinsamkeiten und Verschiedenheiten erkennen und respektieren.
- Neugierde für andere Menschen entwickeln.
- Menschenrechte kennen und respektieren, spez. Recht auf eigene Gestaltung von Identität.

Vorbedingung :

Menschenrechtskenntnisse

Mittel :

Bastelmaterial

Internet oder andere Ressourcen

eventuell Fotos von den Kindern der MRE in traditionellen Volksbekleidung oder beim Beten etc.

Ablauf :

1. Das Personal und die Kinder von der MRE entscheiden welche Länder / Kulturen sie entdecken wollen.

2. Pro Woche wird dann eines der Länder / Kulturen vorgestellt und die Kinder bekommen die Möglichkeit den Alltag von den Kindern, aus den jeweiligen Ländern / Kulturen zu entdecken. Wichtig hierbei ist es diese Länder nicht rein anhand ihrer Stereotypen darzustellen sondern sich am Besten auf Aspekte des Alltagslebens zu konzentrieren welche für Kinder relevant sind und dabei von realen Individuen ausgehen.

3. Zusätzlich wird mit den Kindern eine Weltkarte gebastelt auf welcher jedes bereits entdeckte Land klar markiert wird. Diese Karte wird dann für jeden sichtbar in der MRE aufgehängt. Neben der Weltkarte werden auch eine Karte von Luxemburg, ein Stadtplan und ein Plan des Stadtviertels aufgehängt

4. Die Kinder geben mit Pinnadeln an:

- a) wo sie geboren sind
- b) wo ihre Eltern geboren sind
- c) wo ihre Grosseltern geboren sind
- d) wo sie jetzt leben
- e) wo sie sich gerne aufhalten
- f) wo sie sich gar nicht gerne aufhalten
- g) wo sie gerne mal hinreisen würden
- h) wo sie letztes Mal in den Ferien waren

Pädagogischer Verlaufsplan 2

Titel : Familienwand

Thema/Themen : Vielfalt entdecken, sichtbar machen, lernen zu respektieren und thematisieren. Vertrauen und Geborgenheit schaffen.

kurze Beschreibung : Den Alltag der Kinder und ihrer Familie / Bezugspersonen für alle in der MRE sichtbar machen.

Lernziel(e) :

- Gemeinsamkeiten und Verschiedenheiten erkennen und respektieren.
- Neugierde für andere Menschen, Kulturen, Traditionen, Religionen, Lebensweisen etc. entwickeln.
- Stereotypen und Vorurteile erkennen, hinterfragen und abbauen.
- Den familiären Alltag der Kinder wertschätzen.
- Atmosphäre von Geborgenheit und Vertrauen schaffen.

Vorbedingung :

Stereotypen- und Vorurteil-bewussten Umgang mit den Kindern und MitarbeiterInnen.

Mittel :

Bastelmaterial

Fotos von den Kindern mit ihren Eltern, Geschwister, Großeltern und Bezugspersonen.

Ablauf :

1. Eltern auf das Projekt ansprechen und sie um Fotos bitten welche die Familie des Kindes darstellen (siehe. CD, Malette Diversité und Handouts Gender4Kids). Am besten sind auf den Fotos Kinder mit ihren Eltern und Geschwister bei Aktivitäten welche sie zusammen in der Familien gemacht haben. Also keine Passfotos und die Personen sollen erkennbar sein auf den Fotos.
2. Ein Poster zusammenstellen mit Fotos von jeder Familie auf welche jedes Kind sich mit seiner Familien wiederfinden kann.
3. Familienwand und Poster auf Stellen aufhängen an denen sowohl Eltern wie auch Kinder und Personal oft vorbeigehen und sich oft begegnen. Wichtig ist, diese auf die Höhe der Kinder zu hängen. So kann Kommunikation und Austausch um diese Fotos entstehen.

Anmerkungen:

Wenn die Familienwand bis hängt ist es wichtig auf die Reaktionen der Kinder einzugehen, auf die Fragen die sie haben und die Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten die sie sehen. Familienwand und Poster fördern das Gefühl der Geborgenheit der Kinder, es gibt ihnen das Gefühl: ein wichtiges Stück von mir – mein Zuhause / meine Familie - hat hier seinen Platz. Dadurch steigert sich das Selbstwertgefühl und das Zutrauen in Einrichtung und Personal sowie andere Kinder. Ausserdem kann die Familienwand immer wieder benutzt werden um verschieden Aspekte von Vielfalt zu thematisieren: Familienmodelle, Traditionen, Religionen, Geschlechterrollen,....

Pädagogischer Verlaufsplan 3

Titel : Medien Analyse

Thema/Themen : Klischees/ Stereotypen erkennen, in Frage stellen und abbauen.

kurze Beschreibung : Wiederholende Bilder und Klischees, die in Kinderzeitungen und Bücher, Filme oder auch noch auf Werbungsplakate vorgefunden werden mit den Kindern identifizieren und diese mit ihrer Realität vergleichen.

Lernziel(e) :

- lernen mit eigenen Vorurteilen umzugehen : „Was mache ich, wenn ich ein Vorurteil gegenüber einer anderen Person habe, aber ihr Verhalten nicht nur durch diesen Vorurteil verstehen/lesen möchte?“
- Toleranz entwickeln fürs Anderssein/ Vielfalt.
- Vorurteile abbauen.
- Die Bilder und Nachrichten in den Medien kritisch beurteilen.
- Informative Entscheidungen autonome treffen lernen (Thema abhängig).

Vorbedingung :

- sich selbst mit dem Thema auseinandersetzen bevor dass Projekt beginnen soll.
- Thema der Medien Analyse im voraus vorbereiten.
- Sich seiner eigenen Vorurteile bewusst sein.

Mittel :

- Zeitungen, Bücher, DVD aber auch andere Medien wo Klischees vorkommen könnten.
- Internet oder andere Ressourcen
- Bastelmaterial

Ablauf :

1. Viel verschiedene Kinderzeitungen, eventuell auch Bücher ansammeln. Welche Zeitungen sie auswählen, hängt vom Schwerpunkt ab, den sie sich für dieses Projekt geben. Wenn sie, zum Beispiel, mit den Kinder die Geschlechter Rollen thematisieren möchten, sammeln sie Zeitungen, die nur Mädchen oder/ und nur Jungen ansprechen und Zeitungen die sich an beide Geschlechter adressieren.
2. Mit den Kindern die ausgewählten Zeitungen durchgehen und ständig wiederholende Bilder identifizieren und ausschneiden.
3. Anhand dieser Bilder dann Diskussionsrunden mit den Kinder führen. Die Kinder sollen hier die Möglichkeit bekommen sich die Bilder anzusehen, über die symbolische Nachrichten nach zu denken und zu reden und diese mit deren Realität zu Hause, an der Schule und in der MRE zu vergleichen. Wichtig ist auch die Kinder wiederum nach ihrer Meinung zu fragen. Wie fühlen sie sich als Mädchen/ Junge dabei? Wie erklären die Kinder die Geschlechtertrennung? Welche Gründe sehen sie dafür? Sind sie mit den symbolischen Botschaften einverstanden? Oder sind sie eher der Meinung, dass die Trennung zwischen Geschlechter nicht "fair" ist? Usw.

Anmerkungen:

Andere Themen können auch durch eine Medien Analyse eingeführt werden. Demnach welches Thema sie auswählen, wären mehr Fachkenntnisse erforderlich. Andere Beispiele zur Medien Analyse wären Kapitalismus, Konsumerismus, Liebesbeziehungen und die verschiedene Formen die sie haben kann, Umweltschutz usw. Demnach ändern sich dann auch die Lernziele des Projektes.

Pädagogischer Verlaufsplan 4

Titel : Montag Morgen Check-Point

Thema/Themen : positive Kommunikation zwischen Kinder und MitarbeiterInnen; Wertschätzung der Kinder und deren Alltag; Partizipation der Kinder- Kooperation zwischen Kinder und ErzieherInnen.

kurze Beschreibung : wöchentlicher Moment (oder wöchentliche Momente) schaffen wo Kinder und MitarbeiterIn/ Innen über ihr Wochenende/ Ferien/ Rückkehr nach Hause am Abend zuvor (demnach wann diese Aktivität statt findet) reden und wo der Wochenprogramme den Kindern kommuniziert wird und eventuell geändert werden kann, wenn der Wunsch geäußert wird.

Lernziel(e) :

- aktiv Zuhören wenn eine andere Person redet.
- Alltag jedes einzelnen kennen lernen und wertschätzen.
- Kommunizieren: Wörter auf Geschehnisse und Gefühle setzen, vorhandene Konflikte zwischen den Kinder oder/und zwischen Kinder und das Personal aussprechen und lösen.
- Partizipation: Kinder dürfen ihre Vorlieben, Wünsche sowie jegliche (positive und negative) kritische Äußerungen über den Program ausrichten.
- Sensibilisieren durch Kontakt mit Vielfalt: vielfältige familiäre und soziale Erfahrungen, vielfältige emotionale Ausdrucksformen usw..

Vorbedingung :

- Kenntnisse in Kommunikation: aktiv Zuhören, Ich-Botschaften, verschiedene Weisen Aussagen zu verstehen (4 Ohren), eventuell gewaltfreie Kommunikation, stereotypen- und vorurteilbewusste Kommunikation.
- Vorteilhaft: routinierte Partizipation von Kinder in der MRE. Je mehr Kinder es gewohnt sind sich aktiv an die Gestaltung vom Program, Aktivitäten, Projekte usw. zu beteiligen, desto einfacher wird es für sie sich über das Program, die Aktivitäten oder bei thematischen Gesprächsrunden zu äußern und creative Vorschläge zu machen.

Mittel :

- ein Raum in dem MitarbeiterIn/ Innen mit Kinder im Kreis sitzen können (Boden, Kissen, Stühle).
- Material an dem der Program bildlich dargestellt und vorgestellt wird.
- Eventuell Schreib- und Malsachen und Bastelmaterial wenn ein strukturierender Austausch über den Program nötig ist (Stickers zum Voten; Blatt und Stift um Ideen von Aktivitäten zu sammeln usw.)
- Sonstige Objekte, die die Kinder mitbringen möchten sei es um sich zu beruhigen oder trösten oder weil sie etwas darüber erzählen möchten.

Ablauf :

1. An dem Tag an dem der Morgencheck durchgeführt wird, den Raum vorbereiten: Stühle oder andere Sitzplätze im Kreis arrangieren. Den vorbereiteten Wochenprogramme parat haben, eventuell auch ein Redestab besorgen der das Reden, hauptsächlich bei Konfliktlösung, strukturiert (allein die Person, die den Redestab in der Hand hat darf reden).
2. Kinder begrüßen und sie einladen es sich auf den Boden (Stühle, Kissen) bequem zu machen.
3. Wenn alle Kinder sitzen, die Runde mit einer Erklärung vom Ablauf und den Zielen der Aktivität beginnen. Nach der Erklärung, die Kinder nach ihrem Wochenende fragen, fragen was sie am Wochenende gemacht haben, wie sie sich dabei gefühlt haben und wie es ihnen jetzt geht oder auch noch ob sie etwas besprechen möchten, dass in der vorigen Woche geschehen ist. Die Zeit soll dann auch dementsprechend eingeplant werden, sodass jedes Kind zu Wort kommen kann. Der/die MitarbeiterIn/ Innen ordnet/ ordnen die Runde: sie öffnen die Gesprächsrunde indem sie die Kinder fragen ihre Geschehnisse oder/und Gefühle mitzuteilen, aber auch indem sie Material oder Prozesse für die Runde angeben. Zum Beispiel können Kinder ihr Wochenende in einer Pose darstellen, oder mit einer Geste und einem Wort usw. Die Erwachsenen die mit den Kindern im Kreis sitzen beteiligen sich auch an der Aktivität und teilen ihre eigenen Erfahrungen und Gefühle mit.
4. Nachdem jedes Kind und jeder Erwachsene geredet hat, den Kindern den Wochenprogramme (am besten bildlich) vorstellen und sie nach ihrer Meinung fragen. Dies kann wiederum kreativ gestaltet werden, indem Kinder eine Anzahl von Smileys pro Aktivität oder Projekt überreichen können. Der Program kann dann auch, je nach Bedarf und Wünschen mit den Kindern geändert werden.

5. Engagement mobilisieren: Menschen mit ins Boot holen, die unterstützend mitwirken



Ein Ziel erreichen zu wollen bedeutet viele einzelne Aktivitäten planen und durchführen. Bei diesem Schritt geht es um die Überlegung, welche Unterstützung innerhalb der Einrichtung und von außen notwendig ist, um diese Aktivitäten durchführen zu können.

Welche Teammitglieder kommen für welche Aktivitäten in Frage? Das setzt Vielfalt im Team voraus: Frauen und Männer mit verschiedenen kulturellen und sprachlichen Hintergründen, Fähigkeiten und Interessen aber auch Altersstufen.

Engagement für die Umsetzung von Gender-Diversity Management mobilisieren bedeutet auch ein Netzwerk an Kooperationen aufzubauen oder je nach festgelegten Zielen zu erweitern, zum Beispiel mit von MigrantInnen getragene Organisationen, schwul-lesbische Initiativen oder mit Behindertensportvereinen.

Insbesondere dann wenn finanzielle und personelle Ressourcen knapp sind ist ein großes Diversity-Netzwerk eine Bereicherung für die Kinder, die Eltern und die pädagogischen Fachkräfte einer Einrichtung. Nicht zuletzt profitiert auch der Stadtteil von diesen Kooperationen denn auf diese Weise werden bereits Beziehungen für ehrenamtliche Arbeit, Praktikum- oder Lehrstellen oder Jobmöglichkeiten aufgebaut.



Hinweis:

Die Frage nach dem Engagement (Commitment) der Teammitglieder gegenüber ihrer Einrichtung sollte bereits vor der Einführung der Strategie in einer Organisation gestellt werden. Veränderungsprozesse erfolgreich anstoßen und durchführen haben besseren Chancen, wenn nicht nur die Leitung, sondern das gesamte Team zugunsten ihrer Organisation hinter dem Wandel steht und ihn mitträgt. Das Commitment kann mit Hilfe eines Fragebogens (→ Anhang) gemessen werden, der Bezug nimmt auf die Kommunikation im Team, vorhandene Ressourcen, Umgang mit Konflikten oder Führungskompetenz. Die Ergebnisse verdeutlichen ob und falls ja, an welchen Stellen in der Einrichtung, z.B. bezüglich des Konfliktmanagements oder der Zufriedenheit im Team vorbereitende Maßnahmen erfolgen sollten bevor die Umsetzung der Strategie startet.

Konkrete Aktion:

- Die Leitung überlegt - alleine oder gemeinsam mit dem Team - mit wem die Einrichtung gegenwärtig vernetzt ist und welche Rolle Gender-Diversity bislang im Kontakt mit den KooperationspartnerInnen gespielt hat. Sollte dieser Check negativ ausfallen kann ein gemeinsames Brainstorming hilfreich sein zu diesem Umsetzungsschritt ein Bewusstsein aufzubauen.
- In einer nächsten Runde überlegt die Einleitung gemeinsam mit dem Team, ob es noch anderer KooperationspartnerInnen bedarf, um die festgelegten Zielen mit Blick auf Gender-Diversity erfolgreich umsetzen zu können. Falls ja, werden diese in die Einrichtung eingeladen und über die Strategie Gender-Diversity Management und ihre Zielsetzung „Vielfalt nutzen“ und „Gleichstellung fördern“ informiert.

6. Verankerung



Diversity in wesentliche Dokumente oder Abläufe zu verankern ist unmittelbar mit der Nachhaltigkeit der Strategie verknüpft und schützt gleichzeitig davor, dass Diversity nur sporadisch oder aufgrund des Engagements einzelner Mitarbeitenden mitgedacht wird.

Bei der Überlegung, in welche Dokumente Diversity verankert werden sollte unterstützen die Ergebnisse der Gender-Diversity Analyse. Wurde Diversity beispielsweise als durchgängiges Prinzip ins Konzept der Einrichtung aufgenommen indem darauf hingewiesen wird, dass bei der Budget- und Personalplanung oder bei der Auswahl der Fortbildungen und des pädagogischen Materials (→ **Checkliste Pädagogisches Material**) Diversity mitgedacht wird.

Bei der Personalplanung und -entwicklung spielt die enge Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Personalabteilung der Kommunalverwaltung eine zentrale Rolle. Nur wenn Diversity bei der Rekrutierung und Einstellung von pädagogischem Personal mitgedacht wird, können in den Einrichtungen vielfältige Teams entstehen.



Hinweis:

Noch gehört es in Luxemburg nicht zum Qualitätskriterium, dass ReferentInnen von Fortbildungen die Gender-Diversity-Relevanz in ihr Thema integrieren. Daher gehört es zur Leistung der pädagogischen Fachkräfte die erlernten Fachinformationen mit Gender-Diversity zu verknüpfen und zu reflektieren, beispielsweise wenn es um die motorische oder sprachliche Förderung von Kleinkindern geht, um Ballspiele für Schulkinder im Freien oder um experimentieren in und mit der Natur mit Kindern im vierten Zyklus.



Konkrete Aktion:

Alle offiziellen Dokumente der Einrichtungen, zum Beispiel Anmeldeformulare, Broschüren, oder Informationsschreiben werden von der Leitung und dem Team einem Gender-Diversity-Check unterzogen.

- Werden entweder nur die Mütter oder nur die Väter angesprochen oder beide als Eltern?
- Ist die Sprache geschlechtergerecht?
- Werden religiöse Feste bei der Planung von Aktivitäten berücksichtigt?
- Enthalten die Dokumente stereotype Formulierungen?

Sollte es sich um Vordrucke der Kommunalverwaltung handeln, macht die Leitung der Einrichtung sowohl die Gleichstellungsbeauftragte wie auch die betreffende Abteilung der Verwaltung darauf aufmerksam und spricht eine Empfehlung für eine Anpassung aus.





Auch wenn die Evaluation am Schluss des Umsetzungsprozesses steht werden bereits zu Beginn der Einführung der Zeitpunkt und die Verantwortlichen festgelegt.

Je nach Zielsetzung können Evaluationen in regelmäßigen Abständen während eines Prozesses oder erst am Ende erfolgen. Sollte ein Projekt oder eine Zielerreichung in Etappen (Meilensteine) evaluiert werden, braucht es für jede dieser Etappen Indikatoren, die den Erfolg messen können. Die Zwischenergebnisse zeigen, ob der Kurs auf dem Weg zur Zielerreichung stimmt oder ob es Anpassungen oder Änderungen bedarf.

Evaluationen werden durchgeführt mit der Hilfe von

- **quantitativen Indikatoren:** Geht es um ein gelungenes Winterfest kann beispielsweise die Anzahl der BesucherInnen ein Messindikator sein oder der Erlös des Kuchenverkaufs.
- **qualitativen Indikatoren:** Die Entwicklung eines Gender-Diversity-Bewusstseins bei Kindern kann im Rahmen von Gruppendiskussionen nachvollzogen werden.



Konkrete Aktion:

Die Leitung oder die für die Durchführung der Evaluation Zuständigen bewerten zu den festgelegten Terminen die Ziele beziehungsweise den Zwischenstand der Ziele, halten die Ergebnisse schriftlich fest und besprechen sie in einer gemeinsamen Teamsitzungen.

8. Nachhaltigkeit sichern



Gender-Diversity Management wird ins „Kerngeschäft“ der Einrichtung integriert, so dass die vorangegangene Arbeit nicht im Sand versickert.

Wenn die Ergebnisse der Evaluation ausgewertet sind geht es darum, diese in den Umsetzungsprozess einzuspeisen und festzuhalten. Auf diese Weise erhalten die durchgeführten Aktivitäten und gewonnenen Erfahrungen Nachhaltigkeit.

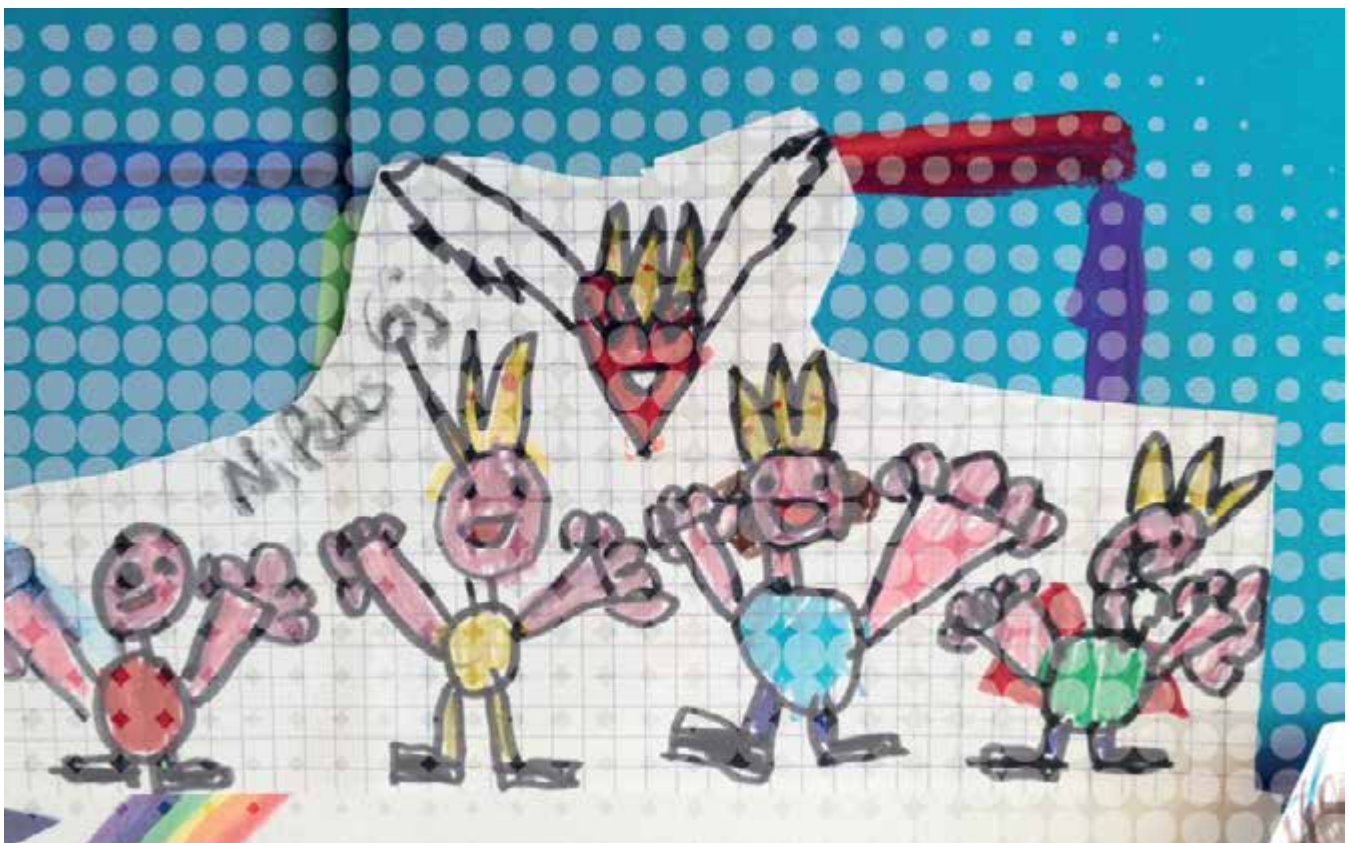
Nachhaltigkeit bedeutet auch, Gender-Diversity nicht an einzelne Person, sondern an Funktionen zu knüpfen und in Konzepten zu verankern.



Konkrete Aktion:

Die Ergebnisse aus der Evaluation und die Erfahrungen aus dem bisherigen Umsetzungsprozess werden von der Leitung in Absprache mit dem Team entweder in Form von neuen veränderten Dokumenten oder in Form von neuen Prozeduren ins Alltagsgeschäft übernommen.

Ergänzungen oder Veränderungen, die das Konzept oder Funktionen betreffen, zum Beispiel die Aufnahme von Gender-Diversity Kompetenz in die Profilbeschreibung einer Einrichtungs-leitung werden in einer Leitungsrunde und mit der Kommunalverwaltung besprochen. Aus diesem Grund kann die Strategie Gender-Diversity Management und mit ihr die Förderung von Chancengleichheit immer nur in Kooperation und mit dem Engagement aller Beteiligten Aussichten auf Erfolg haben.

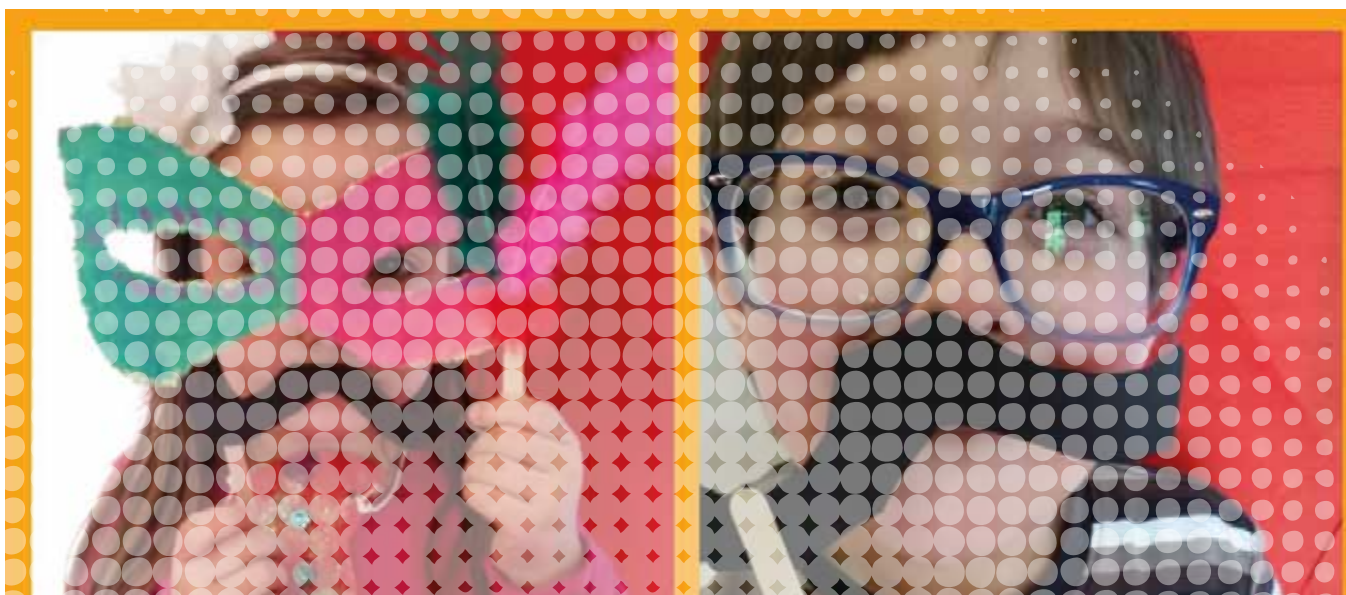


Checkliste Umsetzung GDM - Beispiel kommunale Kindertagesstätte

Wer ist wofür verantwortlich?		
Kommunalverwaltung		
Die Verantwortlichen der Kommunalverwaltung unterstützen die Umsetzung von GDM als politische Strategie.		
Die bestehenden Konzepte und Materialien der Kommune sind nach Gender-Diversity-Gesichtspunkten überprüft.		
Die Verantwortlichen der Kindertageseinrichtungen partizipieren bei Neueinstellungen an den Auswahl- und Einstellungsgesprächen.		
Finanzielle und personelle Ressourcen werden für die Umsetzung der Strategie bei Bedarf bereitgestellt.		
Die strategische und operative Umsetzung von GDM ist in der Aufgabenbeschreibung für die Leitungsebene der Kindertageseinrichtungen verankert.		
Leitung Kindertageseinrichtungen		
Die Leitungsebene hat sich durch Fortbildungsmaßnahmen zu Gender-Diversity Management qualifiziert.		
Es finden regelmäßige Teamsitzungen zu den Themen Diversity statt.		
Die internen AkteurInnen treffen sich zu einem Visionstag und entwerfen einen gemeinsamen Fahrplan für die Zukunft.		
Die Mitarbeitenden wurden von der Leitungsebene über die Strategie, ihre Ziele und ihren Nutzen informiert.		
In den einzelnen Einrichtungen wurden Daten zu den Kindern mit Blick auf Gender-Diversity erhoben und ausgewertet.		
In einem Dreijahresplan wurden Ziele definiert und Meilensteine geplant.		
Jeder Meilenstein (Zwischenstand) wurde mit Erfolgsindikatoren versehen, um den Erfolg auch messen zu können?		
Schlüsselbeteiligte sind für den Umsetzungsprozess identifiziert und formal als solche festgehalten. Von z.B. MigrantInnen getragene Organisationen, schwul-lesbische Initiativen oder Behinderteneinrichtungen werden an Aktivitäten beteiligt.		
Die Messinstrumente, der zeitliche Rahmen und die Zuständigkeiten sind für die Erhebung festgelegt. Bestehende Strukturen und Verfahrensweisen sind unter Berücksichtigung von Gender-Diversity überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Ergebnisse der Auswertungen fließen in die darauffolgende organisatorische und pädagogische Gestaltung mit ein.		
Nachhaltigkeit!! In Form von Ernennung von Aufgaben, Verankerung in Dokumenten, Entwicklung von Instrumenten		
Gender-Diversity wird innerhalb der Einrichtung bei der Planung und Durchführung von Aktivitäten und Maßnahmen mit bedacht.		

Checkliste: Diversity-Kompetenz an der Organisation:

„Managing Diversity“ as an den strategeschen Plang vun der Organisation integréiert
De Wert vun der Diversitéit als eng Ressource fir d'Organisation ass am Leitbild (statement of mission), an den Werter oder an der Visioun verankert
D'Organisation huet professionellt Personal deen fir den Opbau vun Managing Diversity verantwortlech ass
Et gëtt een Personalentwécklungsplang deen op Diversitéit am Team ausgeriicht ass
Et ass formal festgeluecht, wéini den Succès vun den festgeluechten Ziel gemooss gëtt
Diversity-Kompetenz as e Kritär bei der Personalastellung
Diversity-Kompetenz as e Kritär bei der Rekrutéierung, z.B. Demande un d'Uni
All MatarbechterIn hëllt un engem Diversity Training deel (z.b. Gender4kids)
D'Organisation leet Wärt drop, dass Diversitéit een Thema an hiren Formatiounen ass resp. an den Formatiounen un deen hier MatarbechterInnen deel huelen
Diversity-Kompetenz as eng Schlësselqualifikatioun fir befördert ze gin
Diversity-Kompetenz as eng Schlësselqualifikatioun fir eng Nofolleg ze bestëmmen
Diversity-Kompetenz as eng Schlësselqualifikatioun bei der Aarbechtsbewärtung





Kontakte:

4motion a.s.b.l.
10, rue du Commerce
L-4067 Esch/Alzette

Tel. +352 26 54 05 24
Email : info@4motion.lu
<http://www.4motion.lu>

Ville d'Esch-sur-Alzette
B.P. 145
L-4002 Esch-sur-Alzette

Maisons Relais
Tél. : +352 54 73 83 – 830
laurent.zimmer@villeesch.lu

Diversity & Dialogue
1–3, rue Comte d'Autel
L-7515 Mersch
Luxembourg

Tél.: +352 26 32 19 55
Email: martine.wiltzius@dialogue.lu
<http://www.dialogue.lu>

Service à l'égalité des chances
Tél. : +352 54 73 83 - 592
nicole.jemming@villeesch.lu
<http://www.esch.lu>

