

Ziele vorurteilsbewusster Arbeit für Kita-LeiterInnen

Einleitung

Was bedeutet es, eine Kita zu leiten, die sich der Anti-Bias-Arbeit verpflichtet? Diese Frage stellten sich im Projekt Kinderwelten die LeiterInnen der vier Projektkitas. Ab Mai 2002 kamen sie jeden Monat in der **Entwicklungswerkstatt „Die Kita vorurteilsbewusst leiten“** zusammen, um Ziele und Prinzipien für das Leiten in einem vorurteilsbewussten Sinne auszuarbeiten. Zunächst gab es intensive Diskussionen darum, wie in den Häusern Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit verbessert werden kann, denn nach zwei Jahren Projektarbeit war deutlich, dass hierin Schlüsselqualifikationen für Anti-Bias-Arbeit liegen (s. Wagner 2003, 47-50). Kitainterne Workshops zum Thema Diskriminierung und Einseitigkeiten im Frühjahr 2002 hatten zur Sensibilisierung der KollegInnen beigetragen und die Fähigkeiten geschult, eine Situation aus den unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten zu sehen. Was bedeuteten diese Lernprozesse für die Leitung? Festgestellt wurde die zunehmende „Unmöglichkeit, auf Problemen sitzen zu bleiben“ (Wetzel 2003, 51).

Bald entstand die Idee, analog zu den jeweils vier Anti-Bias-Zielen für Kinder und für PädagogInnen auch vier Anti-Bias-Ziele für LeiterInnen zu formulieren, die im Folgenden vorgestellt werden. Sie sind jeweils erläutert und mit Hinweisen zur Umsetzung konkretisiert.

Ziel 1:

Reflektieren Sie Ihre Identität als Leitung und Ihr Verhältnis zu Macht und Verantwortung. Erweitern Sie ständig Ihre Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

In ungleichen Machtverhältnissen zu leben bedeutet, dass jeder Mensch bestimmte Machtpositionen einnimmt, je nach Situation und Kontext. Dabei ist niemand allmächtig und niemand ist gänzlich machtlos. Bestehende Machtverhältnisse finden sich auch in Kindertageseinrichtungen, auch hier haben die Beteiligten – Kinder, Eltern, ErzieherInnen, Wirtschaftskräfte, Leitung – unterschiedlich viel zu sagen. Von der eigenen **Machtposition** zu sprechen, ist unangenehm: Es widerstrebt häufig den Beschäftigten in Kitas, insbesondere wenn sie den Eindruck haben, den bildungs- und finanzpolitischen Entwicklungen und den administrativen Entscheidungen gegenüber ohnmächtig und ausgeliefert zu sein. Verbreitet ist, anderen Macht zuzuschreiben und sich selbst als machtlos zu sehen: „Mächtig sind immer die anderen!“ Diskriminierung und Ausgrenzung sind Formen von Machtausübung. Werden Machtunterschiede in der Kita geleugnet, so können weder die Formen und Auswirkungen von Diskriminierung noch der eigene Anteil daran erkannt werden.

Leiterinnen haben in der kitainternen Hierarchie eine herausgehobene Stellung: Sie sind nicht "eine von vielen" im Team, sondern sie haben gegenüber Erzieherinnen und Wirtschaftskräften weitergehende Befugnisse. Im Unterschied zu ihnen sind sie verantwortlich für das Funktionieren der ganzen Kita. Auf derselben Hierarchiestufe gibt es keine weitere Kollegin. Begreifen sich Leiterin und stellvertretende Leiterin als Leitungsteam, so können sie die „Einsamkeit“ der Leitungsposition zumindest teilen.

Ihre herausgehobene Stellung macht Leiterinnen angreifbar und Konflikte wahrscheinlich. Leiterinnen können zum Sündenbock für alle Fehlentwicklungen der Einrichtung gemacht werden. Sie können von Kolleginnen und Eltern vereinnahmt werden, insbesondere wenn ihre Macht als Leitung überschätzt wird. Insbesondere als Frau unter Frauen ist es nach wie vor heikel, eine Machtposition zu besetzen. Frauen müssen besonders deutlich machen, dass sie ihre Machtposition zur Einflussnahme nutzen wollen und sich von Machtmissbrauch abgrenzen. Frauen in Leitungspositionen, die davor zurückschrecken, zu den "Mächtigen" zu zählen, neigen dazu, die Leitungsfunktion nicht wirklich

auszuüben, indem sie beispielsweise Konflikte nicht konstruktiv angehen, sondern aussitzen.

Welches Verständnis eine Leiterin von ihrer Leitungsfunktion hat, ist stark von ihren eigenen Erfahrungen mit Autorität und Hierarchie beeinflusst. Diese stehen immer auch in einem Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Kontext, in dem man aufgewachsen ist und mit den zeitgeschichtlichen und kulturellen Idealen vom Umgang mit Macht. Dieser Hintergrund hat einen Einfluss auf das heutige Verständnis von Leitung, ob man nun das Vergangene übernimmt oder ob man sich dagegen abgrenzt. LeiterInnen, die sich ihres eigenen kulturellen Hintergrunds in Bezug auf Führung und Autorität bewusst sind, können diesen im Team und nach außen verständlich machen. Und sie haben Verständnis für KollegInnen und Eltern, die eine andere Tradition im Umgang mit Macht und Autorität haben und deren Erwartungen an Führung und Leitung andere sind. Sie ermutigen KollegInnen zur Selbstreflexion ihrer eigenen Erfahrungen im Umgang mit Macht.

Auch Leiterinnen können Selbstreflexion und Sensibilisierung nicht alleine und aus sich heraus leisten. Sie müssen sich Unterstützung organisieren, um ihre besondere Funktion und Perspektive klar zu sehen und in sachlicher Weise ausdrücken zu lernen. Dazu gehört auch, dass sie immer wieder die Teambeziehungen in ihrer Kita überprüfen. Nur wenn sie ein realistisches Bild von der Teamdynamik haben, können sie zu ihrer Verbesserung beitragen.

Was LeiterInnen konkret tun können:

- LeiterInnen verbessern kontinuierlich ihre Kommunikations- und Konfliktfähigkeit durch Fort- und Weiterbildungen.
- Sie suchen den kollegialen Austausch mit anderen LeiterInnen und organisieren kontinuierliche kollegiale Beratung, auch zu Fragen von Macht und Ausgrenzung.
- Sie reflektieren ihre Tätigkeit und ihren Umgang mit Macht auch mit professioneller Hilfe (Supervision und Coaching).
- Sie machen ihre Leitungstätigkeiten (Aufgaben und Verantwortung) transparent.
- Sie holen sich regelmäßig Rückmeldungen vom Team zu ihrer Leitungstätigkeit.

Ziel 2:

Sorgen Sie dafür, dass die vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen aller Kolleginnen im Team wahrgenommen und gefördert werden.

Respekt für die Vielfalt beginnt im Kitateam: Auch ErzieherInnen müssen in ihrer Besonderheit anerkannt werden und erleben, dass die vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen im Team ein Gewinn für alle sind. Verbreitet ist allerdings die Vorstellung, ein „gutes Team“ sei eines, in dem es keine Kontroversen gibt. Die Gleichheitsideologie „Wir sind uns alle einig!“ verhindert, dass sich die einzelnen KollegInnen im Team mit ihren Stärken und Schwächen zeigen. Die Befürchtung, ein Team mit großen Unterschieden sei nicht mehr arbeitsfähig, lässt Konflikte vermeiden.

Wichtig (für Anti-Bias-Arbeit) ist aber die Fähigkeit zu konstruktiver Konfliktbearbeitung, denn Konflikte und Auseinandersetzungen wird es geben. Unterschiede im Team als „normal“ zu betrachten und nicht mehr als „schlimm“, ist der erste Schritt. Vorurteilsbewusste Arbeit bedeutet darüber hinaus, die Unterschiede nicht nur festzustellen, sondern die kreative Spannung zu erkennen und zu nutzen, die **„zwischen dem Respektieren von Unterschieden und dem Nicht-Akzeptieren von unfairen Vorstellungen und Verhaltensweisen“** entsteht (Derman-Sparks 1989, X). Es geht also nicht um Beliebigkeit („Wir sind eben alle unterschiedlich!“), sondern wichtig ist die kontinuierliche Auseinandersetzung im Team um den verbindlichen Rahmen von Zielen und Prinzipien der Anti-Bias-Arbeit (s. Wagner 2001). Innerhalb dieses Rahmens können und sollen die Vorgehensweisen der KollegInnen unterschiedlich sein, je nach ihren individuellen Kompetenzen, Neigungen, Schwerpunktsetzungen.

LeiterInnen müssen wahrnehmen und akzeptieren, dass der Lernweg und das Lerntempo jeder einzelnen Kollegin unterschiedlich ist und es keine Fortschritte im Gleichschritt gibt. LeiterInnen kommt die wichtige Aufgabe zu, in der Kita eine offene und unterstützende Umgebung zu schaffen, so dass ErzieherInnen ehrlich über sich sprechen können. Gelingt es, auch schwierige Themen, auch Widersprüchliches, Dilemmata, Konflikte anzusprechen, so wächst die Fachlichkeit der Reflexion im Team und das Verständnis für Situationen und andere Menschen. Meistens sieht man dann auch neue Handlungsmöglichkeiten. Allerdings ist Offenheit nicht zu erzwingen. LeiterInnen müssen Impulse geben –

z.B. indem sie selbst offen über ihre Reflexionen und Erfahrungen sprechen - und gleichzeitig geduldig sein.

Wie LeiterInnen die Vielfalt im Team wertschätzen und gleichzeitig die Verbindlichkeit der Ziele und Auseinandersetzungen vertreten, kann beispielgebend für den Umgang der ErzieherInnen mit Kindern und Eltern sein. LeiterInnen haben die Aufgabe, zur Verbesserung der Beobachtungs- und Kommunikationsfähigkeit der ErzieherInnen beizutragen. Teambesprechungen sind hierbei ein wichtiges Forum zur Entwicklung der Gesprächskultur einer Kita. LeiterInnen können z.B. einplanen, dass KollegInnen regelmäßig von positiven Erfahrungen oder gelungenen Aktivitäten berichten und zur Reflexion darüber anregen, was zum Gelingen beigetragen hat. Im Team kann auf diese Weise etwas über den Zusammenhang von **Achtung** und **Beachtung** gelernt werden: Um Achtung auszudrücken, müssen wir Formen der Beachtung finden.

Dazu kann auch gehören, dass LeiterInnen die KollegInnen ermuntern, ihre Ideen oder Erkenntnisse im Team oder auch vor anderen vorzutragen. Wenn sich ErzieherInnen überwinden, ihre Reflexionen zu veröffentlichen, machen sie meistens die bestärkende Erfahrung, dass andere an ihrer Arbeit Interesse haben und sie ihnen etwas geben können. Sich selbst als kompetent zu erleben und von anderen wertgeschätzt zu werden macht selbstbewusst - und glücklich!

Was LeiterInnen konkret tun können:

- Kontinuierliche Praxisreflexion ermöglichen und begleiten. Zur Veranschaulichung des Prozesses von Veränderung kann der Freire-Zirkel eingeführt werden, der die Planungsschritte im Situationsansatz enthält: Erfahrung und Theorie, Aktion und Reflexion greifen ineinander.
- „Naming my world“ als Methode einführen, um an den Erfahrungen der Kolleginnen anzusetzen (s. Wagner 2002, 64). Die Methode gibt Raum für die Darstellung eigener Erfahrungen, ohne diese zu bewerten. Dies ist der erste Schritt des fachlichen Austauschs und der Einigung auf das weitere Vorgehen.
- LeiterInnen ermutigen alle KollegInnen, im Team über Erfolge und Schwierigkeiten/ Konflikte zu sprechen, indem sie sie dazu auffordern und für Zeit und einen geschützten Raum sorgen.
- LeiterInnen achten auf die kontinuierliche Schulung der KollegInnen in Beobachtung und Gesprächsführung, durch Teilnahme an Fortbildungen und

Erfüllen von Arbeitsaufgaben in der Kita (z.B. bestimmte Aspekte beobachten und im Team berichten; bei Berichten in Dienstbesprechungen auf die Trennung von Wahrnehmung und Interpretation achten).

- LeiterInnen erkennen die Leistungen/Anstrengungen der Kolleginnen und initiieren deren Würdigung durch unterschiedliche Formen der Anerkennung.
- LeiterInnen variieren Methoden und Formen der Teamarbeit, so dass die Unterschiede im Team zum Tragen kommen.
- LeiterInnen erkennen und benennen Konflikte, sie schieben sie nicht auf die lange Bank. Sie achten darauf, dass bei Konflikten alle KollegInnen Raum für ihre Anliegen bekommen. Sie unterstützen und ermutigen die KollegInnen, Konflikte wahrzunehmen und zu bearbeiten.
- LeiterInnen regen kollegiale Beratung unter den KollegInnen an und unterstützen ihre Einrichtung.
- In Erstgesprächen mit neuen Kolleginnen vertritt die Leitung klar die pädagogischen Grundsätze der Kita und macht gleichzeitig deutlich, dass die individuellen Besonderheiten der Teamkolleginnen willkommen sind.

Ziel 3:

Setzen Sie sich mit den Formen und Auswirkungen von Machtausübung auseinander. Thematisieren Sie Einseitigkeiten und Diskriminierung.

Die Kita ist kein Schonraum, sondern ein Ausschnitt gesellschaftlicher Wirklichkeit. Gesellschaftliche Verhältnisse bilden sich in der Kita ab: Ungleichheit, Privilegien, Benachteiligungen, Diskriminierung, Einseitigkeiten. Um die Situation von Familien und Kindern zu verstehen, müssen LeiterInnen um diese Verhältnisse wissen. Sie müssen auch Bescheid wissen über die aktuellen wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen, denn diese haben Auswirkungen auf das Leben der Familien und Kinder. Welche es sind und was das für die Kita und für die Tätigkeit der pädagogischen Fachkräfte bedeutet, muss immer wieder analysiert werden (Z.B. zu den Anschlägen am 11. September: Heinze 2002, 3-4).

LeiterInnen, die um die Machtunterschiede in der Kita wissen, sind aufmerksam für Einseitigkeiten und Diskriminierung in der Kita-Struktur und im täglichen Ablauf. Sie können vermitteln, welche negativen Auswirkungen diese haben, indem sie im Team anregen, sich über die eigenen Erfahrungen mit Einseitigkeiten und Diskriminierung auszutauschen. Solche Selbstreflexionen machen es für KollegInnen leichter, sich in Kinder und Eltern hinein zu versetzen.

Die Perspektive der Kinder und ihrer Eltern zu verstehen ist eine wichtige Voraussetzung für ihre Beteiligung und für einen partnerschaftlichen Umgang in der Kita. Nur wenn die Beschäftigten der Kita deutlich ihre Bereitschaft dazu zeigen und auf die Familien zugehen, werden sie die Familienkulturen der Kinder und die Erziehungsvorstellungen der Eltern kennen lernen. ErzieherInnen sind dazu eher in der Lage, wenn sie sich ihrer eigenen kulturell geprägten Vorstellungen über kindliche Entwicklung klar sind und wissen, wie diese ihre Erwartungen und ihren Erziehungsstil beeinflussen. Indem LeiterInnen die Reflexionsprozesse über Erziehungsvorstellungen anregen und gestalten, bauen sie eine Brücke zwischen Team und Familien.

Bei der Gestaltung der Zusammenarbeit mit Eltern setzen LeiterInnen die wichtigsten Akzente. Sie vermitteln im Team und nach außen, dass die Beteiligung von Kindern und Eltern - und damit das Teilen von Macht in der Kita – kein Verlust ist, sondern einen Gewinn an weiteren Möglichkeiten durch Bündnisse und Solidarisierung durch gemeinsame Verantwortung für Lernen und

Veränderung bedeutet. Natürlich wird auch dieses nicht ohne Konflikte vonstatten gehen. LeiterInnen sollten davon ausgehen, dass es Kontroversen und Konflikte geben wird. Diese zu erkennen und anzugehen ist verbindend und bestärkend, wenn nach Möglichkeiten gesucht wird, die für alle Seiten akzeptabel sind. Mit dem Übergehen von Konflikten hingegen gibt man zwar kurzfristig dem Bedürfnis nach Harmonisierung nach, aber langfristig verschlechtern sich dadurch Kontakt und Verständigung und das Konfliktpotential steigt an.

Gegen die Tendenz zur Verharmlosung und Relativierung von Diskriminierung müssen LeiterInnen die vorherrschenden –ismen (Rassismus, Sexismus, Antisemitismus usw.) beim Namen nennen. Allerdings ohne zu personalisieren, denn es geht nicht darum, einzelne Personen abzustempeln, sondern das Muster und die Auswirkung von Diskriminierung zu verstehen und zu beschreiben. Für pädagogische Fachkräfte ist es besonders wichtig, zu verstehen, welche Auswirkungen Diskriminierung auf die Entwicklung der Identität kleiner Kinder und ihrer Haltungen gegenüber anderen hat.

LeiterInnen müssen davon ausgehen, dass sie im Team auf Widerstände stoßen werden, wenn sie solche „unschönen“ Tatsachen wie Machtunterschiede, Rassismus und Diskriminierung auch innerhalb der Kita feststellen und aussprechen. Je fehlerfreundlicher und entwicklungsfreundlicher das Klima in einer Kita, umso eher wird es möglich sein, solches zum Thema zu machen. KollegInnen, die sicher sind, weil sie die Erfahrung machen, ernst genommen zu werden und über Fehler ohne Angst sprechen zu können, finden solche Themen weniger bedrohlich.

Was LeiterInnen konkret tun können:

- LeiterInnen initiieren Untersuchungen zu Einseitigkeiten (biases) in der Kita und führen diese mit dem Team durch. Mögliche Aspekte sind Einseitigkeiten in der Personalzusammensetzung, in der Raumausstattung und in Spiel- und Beschäftigungsmaterialien, diskriminierende Äußerungen und Etikettierungen.
- Sensibilisierung für das Thema durch Anti-Bias-Workshops (zur Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen), Fachliteratur, Rollenspiele, kollegiale Beratung.
- Übungen zum Perspektivenwechsel anregen (Beobachtungen und Gespräche durchführen; Rollenspiele).

DIE KITA VORURTEILSBEWUSST LEITEN
Mai 2003

- Perspektivenwechsel zum Prinzip machen: Bei der Besprechung von Themen immer darauf achten, wie das Ganze aus der Sicht der anderen Beteiligten aussieht.
- In Dienstbesprechungen Zeit geben für Diskussionen über das, was in der Welt geschieht und wie es sich auf das Leben von Kindern und Familien auswirkt. ErzieherInnen unterstützen, die das Risiko eingehen, solche Fragen anzusprechen.
- An konkreten Beispielen – wie Mehrsprachigkeit/Sprachförderung – Fragen von Familienkultur, Macht, Einseitigkeiten, Diskriminierung thematisieren, dadurch diese Begriffe einführen und handhabbar machen, so dass im Team eine gemeinsame Sprache entsteht.
- Informationen zur Kenntnis geben, die Auswirkungen von Rassismus und Sexismus auf die Entwicklung der Identität kleiner Kinder und ihrer Haltungen gegenüber anderen beschreiben.

Ziel 4:

Beziehen Sie eindeutig Position gegen Diskriminierung und Einseitigkeit. Initiieren und unterstützen Sie den Dialog über Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung in Ihrer Einrichtung.

Woran erkennt man eine Anti-Bias-Kita? An deutlichen Bemühungen, gegen Diskriminierung und Einseitigkeiten einzutreten, nach innen und nach außen. Hierbei hat die Leitung eine Schlüsselrolle: Bezieht sie klar Position, so macht sie das Profil der Kita erkennbar. Dadurch ermutigt sie auch die KollegInnen, die Eltern und die Kinder, sich ebenfalls gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung zu wehren.

Besonders heikel sind Vorfälle von Diskriminierung in der Kita, gegenüber Kindern, Eltern, KollegInnen. Wer diskriminiert wurde, braucht in der Regel Unterstützung, um diese schmerzhafteste Erfahrung überhaupt anzusprechen. Häufig reagiert die Gegenseite mit Rechtfertigungen oder Verharmlosung, was für diejenigen, die diskriminiert wurden, wie eine zweite schmerzhafteste Ungerechtigkeit erscheint. LeiterInnen müssen den Diskriminierten Schutz geben und dafür sorgen, dass über Diskriminierungserfahrungen gesprochen werden kann und dabei alle Beteiligten zu Wort kommen. Sie dürfen Verharmlosungen nicht zulassen, aber auch kein richtendes Tribunal.

Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist schmerzhaft und unangenehm. Und sie stößt ganz sicher auf Widerstände. Daher sind Unterstützung und Anerkennung nötig, um die Auseinandersetzung weiter zu führen. Ohnehin gelingt diese nicht alleine. Nur in der Verständigung und im Austausch mit anderen kann es gelingen, sich selbst und seine eigene Praxis zu reflektieren und Widerstand gegen Ungerechtigkeiten zu leisten. Daraus entsteht wiederum Verbundenheit mit anderen, auch Freude und Vergnügen, was für die weiteren Schritte stärkt. „**Anti-Bias-Arbeit ist ein Pfad, den wir in Begleitung gehen**“ (Alvarado/ Burnley/ Derman-Sparks u.a. 1999, 210).

Was LeiterInnen konkret tun können:

- LeiterInnen entwickeln ihre Position gegenüber Diskriminierung und Ungerechtigkeit laufend weiter, indem sie sich informieren, mit anderen diskutieren und ihre Meinung zur Diskussion stellen.

- LeiterInnen erfragen regelmäßig, wieweit KollegInnen, Kinder, Eltern bei Aktivitäten, Veranstaltungen, Entscheidungen einbezogen und beteiligt sind. Wird festgestellt, dass jemand übergangen wurde, so wird gemeinsam überlegt, wie es dazu kam und was zukünftig getan werden kann, um es zu verhindern.
- LeiterInnen intervenieren bei Einseitigkeiten und Diskriminierung im Haus.
- LeiterInnen „mischen sich ein“: Sie intervenieren gegen Diskriminierung im Umfeld der Kita, unterstützen z.B. Eltern, die an anderen Orten Diskriminierung und Ausgrenzung erleben.
- LeiterInnen machen ihre Interventionen im Haus transparent und dadurch verständlich. Sie schaffen bewusst Gelegenheiten, um über diskriminierende Sachverhalte zu sprechen.
- Sie unterstützen KollegInnen, ihre Erfahrungen und Fragen zu Diskriminierung und Ungerechtigkeit anzusprechen.
- Sie ermuntern KollegInnen, auch außerhalb der Kita Position zu diskriminierenden Sachverhalten zu beziehen.
- LeiterInnen nutzen Gelegenheiten, den Anti-Bias-Ansatz nach außen zu vertreten und ermutigen KollegInnen, dieses auch zu tun.
- LeiterInnen wissen um die besonderen Belastungen durch die Anti-Bias-Arbeit. Sie würdigen die Schwere dieser Auseinandersetzungen und bestärken KollegInnen darin, auch das Schöne, Heilsame und Entlastende dieser Arbeit zu sehen. Sie finden feierliche Formen der Anerkennung. Sie sorgen hin und wieder für wohltuende Entspannung. Und sie vergessen nicht den Humor und die Freude bei dem Ganzen!

Literatur

Alvarado/ Burnley/ Derman-Sparks u.a.:
In Our Own Way. How Anti-Bias Work Shapes Our Lives.
Redleaf Press, 1999

Beber, Katinka:
**"Ich habe doch keine Macht, sondern Stress!"
Die Kita vorurteilsbewusst leiten.**
In: Preissing/Wagner (Hrsg.) : Kleine Kinder - keine Vorurteile? Interkulturelle,
vorurteilsbewusste Arbeit in der Kita. Freiburg: Herder, erscheint im August 2003

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

Edinger, Constanze:
Hinschauen – nicht wegsehen!
In: Welt des Kindes 3/2001, S.22-24

Heinze, Donata:
11. September und Folgen – Die Projektkita Baerwaldstr.18 berichtet
In: KINDERWELTEN Projektinfo Nr.6, Januar 2002, S.3-4

Thiel, Thomas:
**KINDERWELTEN - ein Praxisprojekt zur interkulturellen und vorurteilsbewussten
Erziehung.**
In: Blickpunkt Berliner Kitas, Landesjugendamt Berlin (Hg.), 1/2001.

Wagner, Petra:
**Kleine Kinder – keine Vorurteile? Vorurteilsbewusste Pädagogik in
Kindertageseinrichtungen.**
In: kita spezial 3/2001, 13-17

Wagner, Petra:
**Vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertageseinrichtungen mit dem Anti-Bias-
Approach.**
In: IZA Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Schwerpunkt
Antidiskriminierung/Antirassismus in Heft 3 / 4 2002, 62-70

Wagner, Petra:
Entwicklungswerkstatt „Die Kita vorurteilsbewusst leiten“
In: KINDERWELTEN-Projektinfo Nr.8, Januar 2003, 47-50

Wetzel, Barbara:
Von der Unmöglichkeit, auf Problemen sitzen zu bleiben
In: KINDERWELTEN-Projektinfo Nr.8, Januar 2003, 51

DIE KITA VORURTEILSBEWUSST LEITEN
Mai 2003

Die AutorInnen:

Alexandra Achterberg	(Leitung der Kita Cuvrystr.11/Oppelner Str.21/22)
Katinka Beber	(Kitaberatung Fr`hain-Kreuzberg, Projekt-Koordination)
Constanze Edinger	(Leitung Kita Markgrafenstr.80)
Donate Heinze	(Leitung Kita Baerwaldstr.18)
Helga Müller	(Leitung Kita Ritterstr.69)
Thomas Thiel	(bis Ende 2002 Leitung Ritterstr.69)
Petra Wagner	(Projektkoordination)
Barbara Wetzel	(Leitung Kita Markgrafenstr.80)
Manuela Zille	(Leitung Kita Baerwaldstr.18)

Der Text wurde veröffentlicht in Klein&Groß, Dezember 2003.