

Interkulturelle Fachkraft

Tätigkeitsprofil und Schwerpunkte

Förderschwerpunkt – Sozialraumbudget
der Stadt Trier (§ 25 Abs. 5 KitaG)

Impressum

Herausgeberin

Stadtverwaltung Trier
Jugendamt
Am Augustinerhof, 54290 Trier
www.trier.de

Verantwortlich

Jennifer Berszan | Fachberatung Kindertagesstätten
jennifer.berszan@trier.de | 0651 718-1573

Kai Neitzert | Sachgebietsleitung Pädagogische Steuerung
kai.neitzert@trier.de | 0651 718-1571

Interkulturelle Fachkraft:

Tätigkeitsprofil und Schwerpunkte

Förderschwerpunkt – Sozialraumbudget der Stadt Trier (§ 25 Abs. 5 KitaG)

In Kindertageseinrichtungen leben Kinder mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Voraussetzungen und Bedürfnissen zusammen und auch die Lebenslagen der Familien weisen Unterschiede auf, die als soziale Wirklichkeit Teil der Kita sind. Dieser Vielfalt und Verschiedenheit unter einem gemeinsamen Dach gerecht zu werden und die bestmögliche Bildung, Erziehung und Betreuung für jedes Kind zu ermöglichen ist für die pädagogischen Fachkräfte Chance und Herausforderung zugleich. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf den kulturellen Hintergrund einer Familie gerichtet. Dieser wirkt sich maßgeblich auf den Erziehungsstil der Eltern und die Sozialisation der Kinder aus. Die entstehenden Perspektiven und Bedürfnisse von Kindern und Familien sind von den Teams und pädagogischen Fachkräften in der Gestaltung der pädagogischen Praxis zu berücksichtigen. Kultur prägt die Menschen bis in ihr tiefstes Inneres. Sie ist dabei nicht nur von Land zu Land, von Kontinent zu Kontinent unterschiedlich, sondern in jedem Land selbst gibt es unterschiedliche Kulturen, die durch Tradition, Religion, Sprache und insbesondere auch soziale Faktoren bestimmt werden.

Die Interkulturelle Kompetenz wird angesichts der Tatsache, dass schon heute rund ein Drittel der Kinder in den Kitas einen Migrationshintergrund hat, zunehmend auch für pädagogische Fachkräfte zu einer unverzichtbaren Schlüsselkompetenz. Gleichzeitig ist bekannt, dass der Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen in Deutschland so stark wie in fast keinem anderen Land mit der sozio-ökonomischer Zugehörigkeit der Eltern zusammenhängt. Und wenn ein benachteiligter sozio-ökonomischer Status und ein Migrationshintergrund zusammen fallen, so sind diese Kinder mehrfach von Chancenungleichheit betroffen.

Zielsetzung Interkulturelles Lernen

Interkulturelle Kompetenz kann in der Elementarpädagogik als ein zentraler Beitrag zur Chancengleichheit und Inklusion von Anfang an angesehen werden. Denn hier werden bereits die Grundlagen für die gemeinsame weitere Bildungs- und Berufsbiographie der Kinder gelegt. Das grundlegende Ziel des interkulturellen Lernens in der Frühen Kindheit ist die Wahrnehmung von Vielfalt als Normalität. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit lassen sich einige weitere Ziele definieren:

1. Offenheit für „Fremdes“, Wertschätzung von Vielfalt und Nicht-Bewertung von „Andersheit“.
2. Bewusstsein für die Vielfalt des menschlichen Lebens, bezogen auf sichtbare und unsichtbare Aspekte von Kultur.
3. Ambiguitätstoleranz, z.B. damit umgehen können, dass es in einer Familie „richtig“ ist, mit den Händen zu essen, während dies in einer anderen Familie nicht „richtig“ ist.
4. Wissen über Mehrfach-Identitäten, d.h. ein Bewusstsein darüber, dass ein Kind nicht entweder deutsch oder ägyptisch sein kann, sondern durchaus beides gleichzeitig.

Die kindliche Neugier und Offenheit gegenüber Dingen, die als „anders“ wahrgenommen werden, ist besonders hilfreich, um ein wertfreies Bewusstsein für Vielfalt zu verinnerlichen. Was bei anderen Familien als Normalität gilt, darf durchaus von der eigenen Normalitätsempfindung abweichen und hat somit gleichberechtigt Bestand neben der eigenen Lebensart.

Kultur besteht aus zahlreichen verschiedenen Aspekten, die das alltägliche Leben und Erleben einer Gruppe von Menschen ausmacht. Ein Teil dieser Aspekte ist sichtbar: beispielsweise Kleidung, Sprache, Begrüßungsrituale, Sitten und Bräuche, Religion, Feste oder typische Speisen. Der weitaus größere Teil von Kultur ist jedoch unsichtbar. Unsichtbare Aspekte umfassen Werte und Normen, Zeitempfinden, Kommunikationsstile, Konzepte von Respekt, Freundschaft, Familie oder Ehre, Vorstellungen über das Verhältnis von Erwachsenen und Kindern, Frauen und Männern, die Bedeutung von Bildung und vieles mehr. Wichtig für das Interkulturelle Lernen in der Kita ist es, beide Ebenen von Kultur im Blick zu haben und sich nicht mit der Thematisierung der oberflächlichen sichtbaren Aspekte von Kultur zufrieden zu geben.

Tätigkeitsprofil der interkulturellen Fachkraft

Zusätzliche Fachkräfte für interkulturelle Arbeit können in Kindertageseinrichtungen eingestellt werden, in denen es u.a. einen überdurchschnittlichen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund und damit verbundene kulturell, ethnisch, sprachlich und religiös gemischte Kindergruppen gibt. Die zusätzlichen Fachkräfte werden dazu eingesetzt, um den Unterschieden in den jeweiligen Kindertageseinrichtungen und Sozialräumen entsprechen zu können.

Damit eine interkulturelle Praxis in der Kindertageseinrichtung nachhaltig implementiert werden kann, muss die interkulturelle Kompetenz im Kita-Alltag und der Gesamtkonzeption der Einrichtung verankert werden. Hierzu ist ein längerfristiger Prozess notwendig, der von einer Fachkraft für interkulturelle Arbeit unterschützt wird.

Die zentralen Aufgaben der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit umfassen grundsätzlich vier Schwerpunkte:

- Sie schaffen eine **grundsätzliche Haltung der Offenheit und der Berücksichtigung von kultureller Vielfalt in der Alltagspraxis**. Damit unterstützen sie unter anderem die soziale und sprachliche Integration der Kinder im Kita-Alltag. Durch gezielte Aktivitäten und Projektideen kann das interkulturelle Miteinander in der Kita zusätzlich gefördert werden. Dies bezieht sich zum Beispiel auf die im Kita-Alltag präsenten Themen und Aktivitäten, die räumliche Ausstattung und die vorhandenen Materialien.
- Die interkulturellen Fachkräfte **begleiten, beraten und unterstützen die Kita-Teams** zum Thema Interkulturalität. Damit setzen sie zusätzliche wichtige Impulse und können gewissermaßen als „Motor“ den Entwicklungsprozess in der Kita anstoßen und voranbringen.
- Die **aktive Elternarbeit und Erziehungspartnerschaft** stellt ein Herzstück der interkulturellen Praxis in der Kita dar. Die vertrauensvolle Beziehung zu den Eltern und ihre gezielte Einbindung ist eine zentrale Voraussetzung für die Beziehung zu den Kindern. Nur gemeinsam kann die optimale Begleitung und Förderung gelingen.
- Die **Vernetzung mit weiteren Akteuren aus dem Sozialraum** erfolgt mit dem Ziel sich auszutauschen und Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund kennenzulernen, damit Eltern beraten und auf Angebote aufmerksam gemacht werden können.

An dieser Stelle soll noch einmal betont werden, dass es sich um eine Funktionsstelle handelt, deren Auftrag nicht darin besteht, möglicherweise fehlendes Personal in der Betreuung zu kompensieren. Sie sollte sich ganz den Aufgaben als zusätzliche Fachkraft für interkulturelle Arbeit widmen können. Beim Einsatz der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit ist darauf zu achten, dass sie allen Kindern und Eltern

der Kindertageseinrichtung zugutekommt und somit die interkulturelle Pädagogik der Gesamteinrichtung stärkt und anregende Angebote und Kontakte zum Sozialraum eröffnet.

Qualifikationsanforderungen von interkulturellen Fachkräften

Grundvoraussetzung für die Vermittlung interkulturellen Lernens ist die eigene interkulturelle Kompetenz der Fachkräfte. Denn nur wer selbst kulturell sensibel denkt und handelt, kann den Kindern ein Vorbild sein. Und nur wer interkulturelle Einflüsse im Kita-Alltag erkennt, kann sie für das Lernen der Kinder nutzbar machen. Des Weiteren ist es wichtig, mit den eigenen Normen und Werten flexibel und der jeweiligen Situation angemessen umzugehen.

Grundsätzlich sind für den Einsatz als Fachkraft für interkulturelle Arbeit die in der aktuellen Fachkräftevereinbarung aufgeführten Qualifikationen vorausgesetzt. Der Einstellung ist ein Migrationshintergrund der Fachkraft selbst nicht vorausgesetzt. Sollten für einen längeren Zeitraum Kinder mit Migrationshintergrund betreut werden, die eine gemeinsame Herkunftssprache haben, ist es von Vorteil, eine Zusatzkraft einzustellen, die die Muttersprache dieser Kinder beherrscht.

Von Seiten des Jugendamtes wird als verpflichtend vorausgesetzt, dass zusätzliche Fachkräfte für interkulturelle Arbeit, sofern noch nicht geschehen, an einer Fortbildung in interkultureller Pädagogik im ersten Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit teilnehmen und sich dem bestehenden Arbeitskreis der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit anschließen.

Qualitätsentwicklung und –sicherung durch den Träger und der Kindertageseinrichtung

Kindertageseinrichtungen verstehen sich als Lernende Organisation. Die Evaluation und qualitätsfördernde Maßnahmen dienen dabei, die Sicherung und Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität im Blick zu behalten. Neben dem hier vorliegenden Tätigkeitsprofil geben auch die Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz wichtige Orientierungshilfen für die Gestaltung der interkulturellen Arbeit und die Formulierung von Qualitätsstandards.

Die Arbeit der Fachkräfte für interkulturelle Arbeit ist immer im Kontext der Qualitätsentwicklung und -sicherung der gesamten Kindertageseinrichtung zu sehen und anhand folgender Qualitätsstandards regelmäßig zu überprüfen:

- Zielsetzung und Tätigkeitsprofil der Fachkraft für interkulturelle Arbeit sind in einer Stellenbeschreibung verschriftlicht.
- Die interkulturelle Arbeit ist in der pädagogischen Konzeption der Kindertageseinrichtung verankert und wird regelmäßig reflektiert bzw. weiterentwickelt.
- Die Dokumentation der interkulturellen Arbeit erfolgt im Rahmen der Dokumentation der Gesamtarbeit der Einrichtung.
- Instrumente der Evaluation und Qualitätsentwicklung der Gesamtarbeit der Einrichtung berücksichtigen die interkulturelle Arbeit.
- Im regelmäßigem Austausch und gemeinsamer Kooperation mit dem Kita-Team wird die interkulturelle Arbeit entwickelt, gestaltet und reflektiert. Die Fachkraft für interkulturelle Bildung trägt mit ihrem Wissen dazu bei, wesentliche Aspekte der pädagogischen Arbeit aus einer erweiterten Perspektive zu betrachten.

- Alle Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Kindertageseinrichtung sind so organisiert, dass alle Kinder daran teilnehmen können, unabhängig von ihren Fähigkeiten und ihrem familiären Hintergrund.
- Im Rahmen der Personalentwicklung unterstützen und sichern Träger und Einrichtungsleitung gezielt Maßnahmen des fachlichen Austausches, der Weiterqualifizierung und der Förderung interkultureller Kompetenzen der zusätzlichen Fachkräfte für interkulturelle Arbeit wie auch der anderen Fachkräfte.
- Der Träger sorgt für eine entsprechende fachliche Einführung bei der Übernahme einer Tätigkeit als zusätzliche Fachkraft für interkulturelle Arbeit.
- Die Fachkraft für interkulturelle Arbeit vernetzt sich mit weiteren Akteuren im jeweiligen Sozialraum und informiert sich regelmäßig über spezifische Angebote für Kinder, Eltern und Familien nichtdeutscher Herkunft.

Qualitätsentwicklung und -sicherung durch das Jugendamt

Für ein professionelles sozialpädagogisches Handeln ist eine in regelmäßigen Zeitabständen erfolgende Reflexion des Prozesses erforderlich. Eine kontinuierliche Auswertung der Arbeit geschieht auf der Grundlage der Erfahrungen in der Praxis der interkulturellen Arbeit und basiert auf der Aufbereitung von Dokumentationen. Eine Evaluation im Rahmen der Qualitätssicherung und Steuerungsverantwortung seitens des Jugendamts wird in regelmäßigen Abständen erfolgen.

Die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen des Jugendamtes unterstützt die Fachkräfte für interkulturelle Arbeit im Rahmen einer fachspezifischen Beratung und Begleitung in Form eines regionalen Arbeitskreises. Ziel ist die Kindertageseinrichtungen darin zu unterstützen, einheitliche Standards zu folgenden Bildungsschwerpunkten kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen – bezogen auf interkulturelle Pädagogik und sprachliche Bildung:

- pädagogische Arbeit mit den Kindern,
- Einbeziehung der Eltern in die pädagogische Arbeit,
- Thematisierung von interkulturellen und interreligiösen Themen im Team,
- (Selbst-)Reflexion,
- Evaluation und Weiterentwicklung der interkulturellen und interreligiösen pädagogischen Arbeit sowie der sprachlichen Bildung im pädagogischen Alltag mit dem Gesamtteam,
- Stadtteil- und Öffentlichkeitsarbeit.