

1 + 1 = 2,7

Vielfalt im Kindergarten: wahrnehmen, schätzen und nutzen



19. Juni 2018, Wien

Margarete Friedl, MA, MAS, MSc
friedl@pf-paedagogik.org, +43 664 411 84 88

Vielfalt – Diversität – Inklusion – Diversity Management

Diversität und Inklusion

...ist die bewusste Anerkennung, Berücksichtigung und konsistente Wertschätzung von Unterschiedlichkeit

sowie

die aktive Nutzung und Förderung von Vielfalt zur Steigerung von Erfolg.

Diversity Management

- Gezielte Wahrnehmung, Förderung und Nutzung der Vielfalt von MitarbeiterInnen in Organisationen und ihren sozialen Umwelten
- Vermeidung von Diskriminierung



3.654.749.981 (3,7 Mrd.)

21.11.1969

5.098.039.563 (5,1 Mrd.)

17.12.1987

6.291.843.808 (6,3 Mrd.)

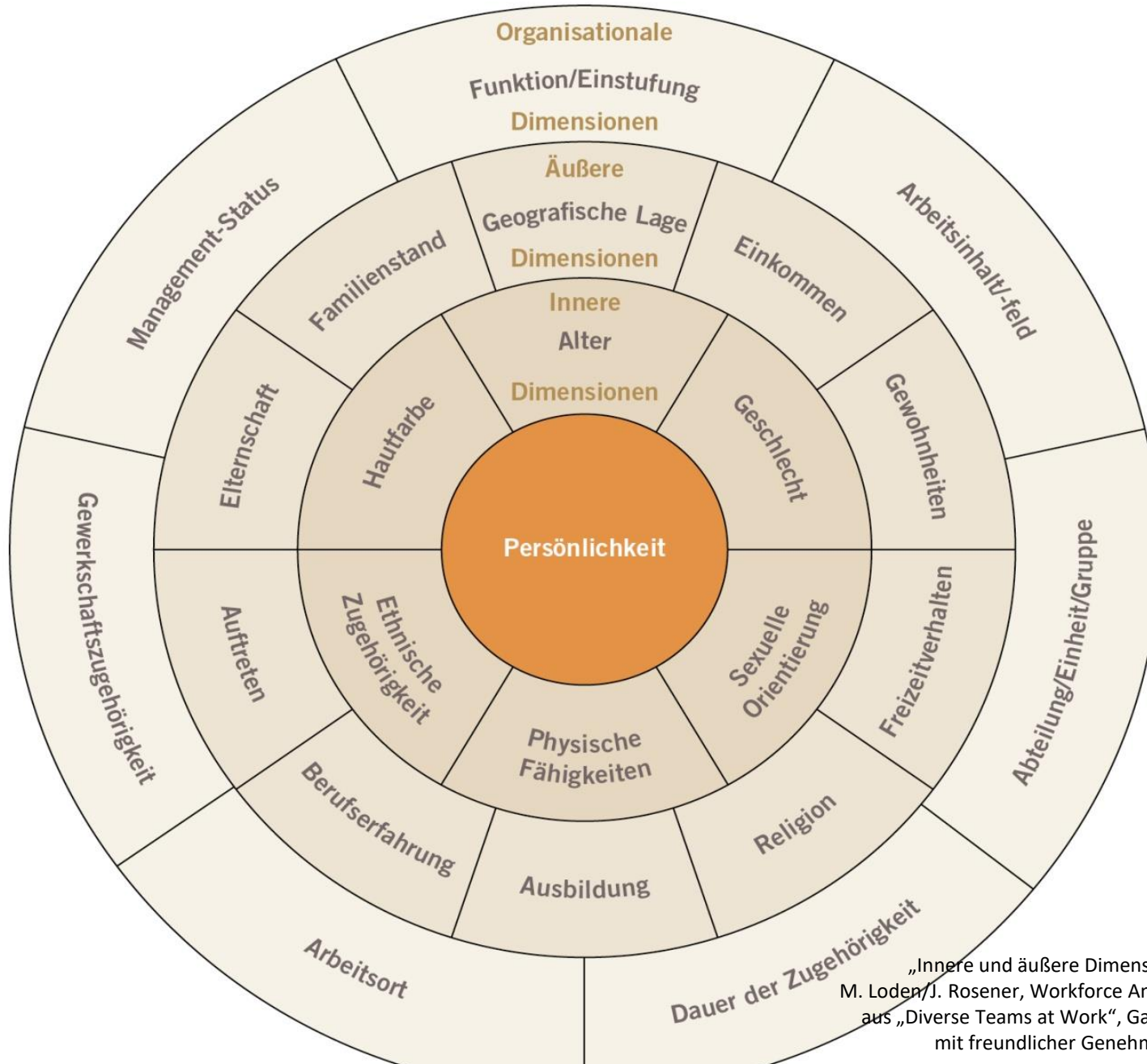
15. 5. 2002

7.630.064.xxx (7,6 Mrd.)

19. 6. 2018



Vier Dimensionen von Diversity

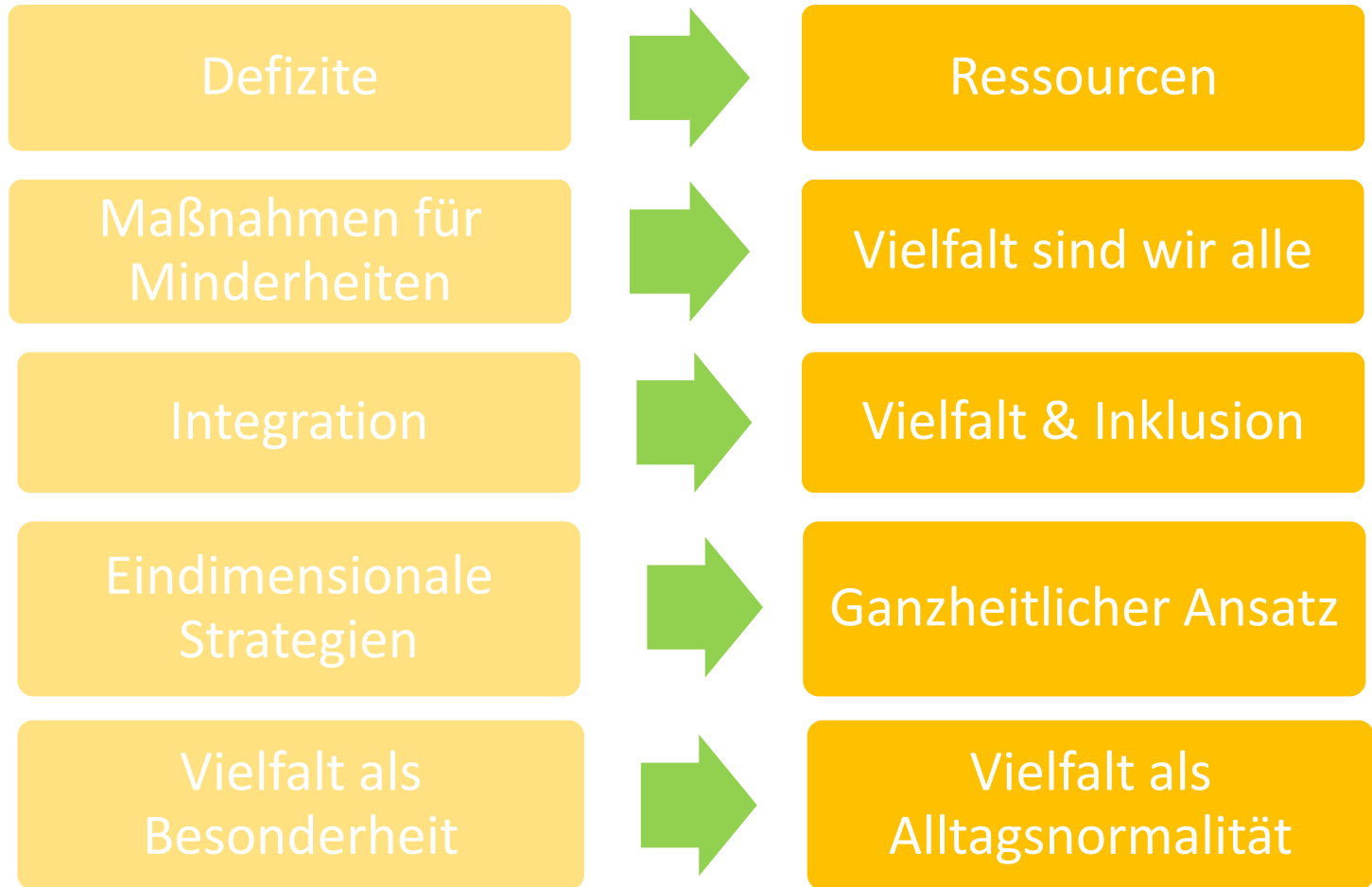


„Innere und äußere Dimensionen“ übernommen aus M. Loden/J. Rosener, Workforce America!, Business one Inw... aus „Diverse Teams at Work“, Gardenzwartz&Rowe, Irwin... mit freundlicher Genehmigung der Autorinnen

Vielfalt sehen



Paradigmenwechsel Diversität



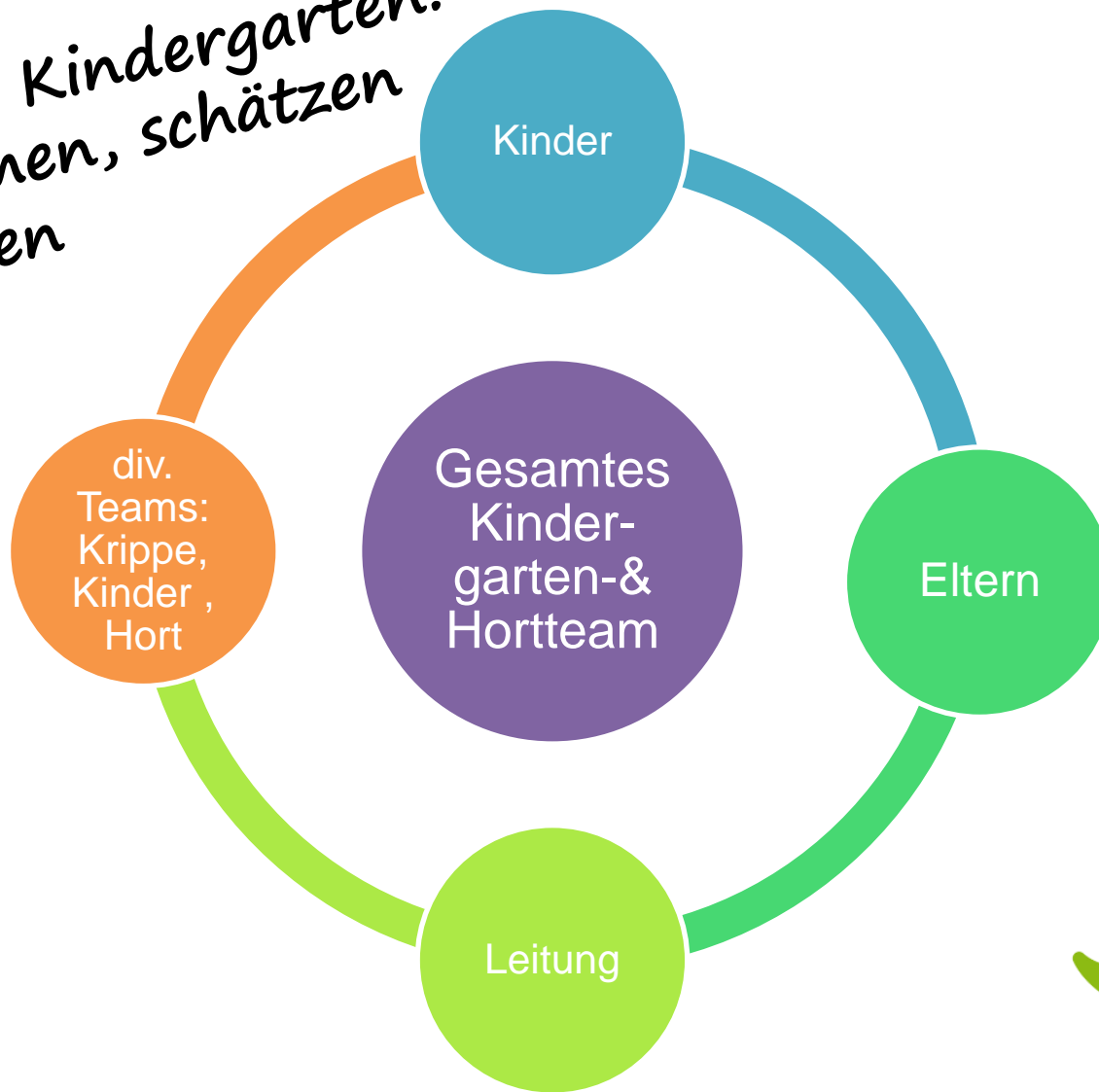
Ethnozentrismus = Kulturelle Befangenheit & Konstruktion



„Wir sollten uns um mehr kulturelle Diversität bemühen. Ihre Aufgabe ab jetzt ist es, Menschen aufzunehmen, die möglichst unterschiedlich aussehen, aber genau so denken wie ich.“



*Vielfalt im Kindergarten:
wahrnehmen, schätzen
und nutzen*



Vielfalt schätzen

- Die eigenen „Schubladen“ überprüfen – hinterfragen Sie Ihre Grundannahmen
- Bewusster Umgang mit unbewussten Vorurteilen (unconscious bias)
- Suche nach Gegenbeispielen
- Reflexion der eigenen Vielfalt



Quelle: www.pexels.com

Vielfalt schätzen



Achten wir auf unsere Sprache:

„Ältere Menschen sind nicht lernfähig“

„Indianer kennen keinen Schmerz“

„Langjährige Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen
sind nicht offen für Veränderungen“

„5semestrige „Change“-Ausbildung
ist nicht gleichwertig“

„Mädchen müssen brav sein“



Quelle: www.pexels.com

Vielfalt in Teams nutzen – kleine Schritte

- Unterschiede sichtbar machen
- Unterschiede besprechbar machen
- Statusunterschied bewusst machen
(welcher Unterschied macht wann einen Unterschied und für wen?)
- Gemeinsam neuen Umgang mit Vielfalt planen



Ein Gedankenexperiment

Ein Mensch hat ein bestimmtes Problem zu lösen, und er kommt auf drei mögliche Lösungswege.

Wie viele verschiedene Ansätze würden wohl zehn Menschen finden, die genauso denken wie dieser eine Mensch?

Und wie viele Lösungsansätze würden demgegenüber zehn Menschen finden, die völlig unterschiedlich denken und unterschiedliche Perspektiven einbringen?



$$1 + 1 = 2,7$$

stimmt vielleicht
nicht ganz -

jedenfalls ist $1 + 1$
immer mehr als 2 !



Alle Rechte vorbehalten

Copyright © 2018

Institut für Potenzialfokussierte Pädagogik, Margarete Friedl.

Jede Art der Vervielfältigung ohne Genehmigung ist unzulässig.
Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt.
Alle Rechte, insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen, die Einspeicherung und Verarbeitung in
elektronischen Systemen, des auszugsweisen Abdrucks,
des öffentlichen Vortrags vorbehalten.

**Institut für Potenzialfokussierte Pädagogik
Gemeinnütziger Verein**

Löwengasse 39/7

Tel.: 01/3694523

www.pf-paedagogik.org

office@pf-paedagogik.org

ZVR-Nr.: 660665439



www.pf-paedagogik.org