



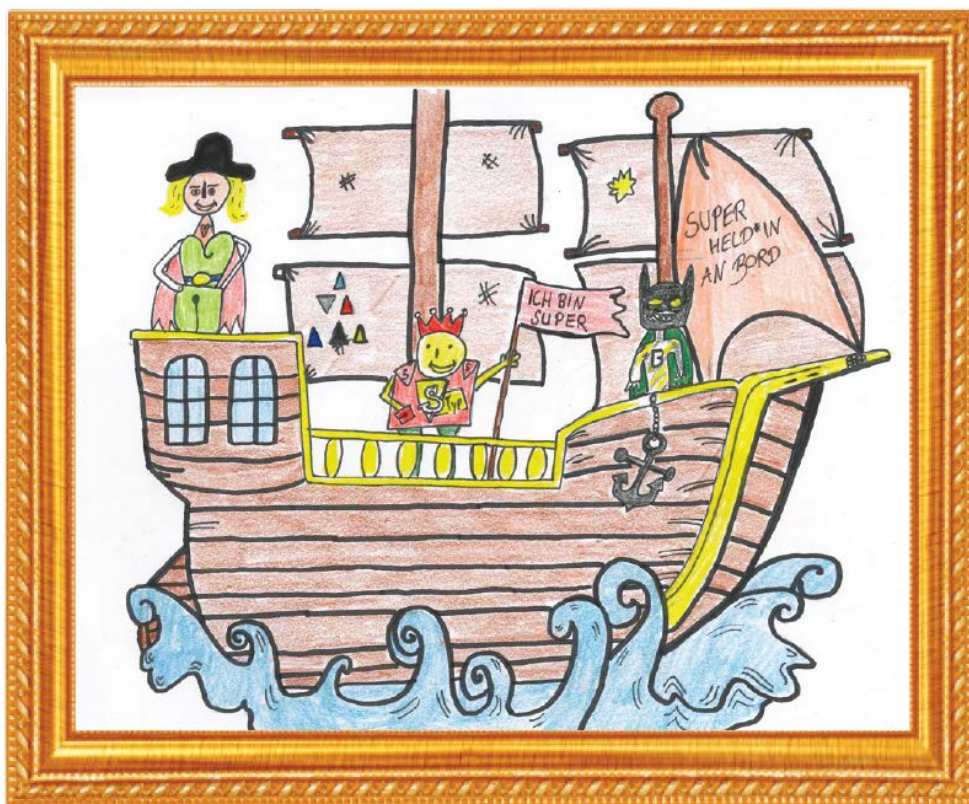
# Fachtag

## am 06. Mai 2019

### Dokumentation

„Wir sitzen alle in einem Boot.“

Kindertagesbetreuung:  
In Vielfalt stark werden.



# Impressum

## **Herausgeber**

Ministerium für Bildung  
Mittlere Bleiche 61  
55116 Mainz

## **Redaktion**

Lara Schindler  
Silke Schlaf

## **Bildnachweis**

Harry Funk

© 2019, Mainz und Koblenz

Hochschule Koblenz  
Institut für Bildung, Erziehung und  
Betreuung in der Kindheit |  
Rheinland-Pfalz (IBEB)  
Fachbereich Sozialwissenschaften  
Konrad-Zuse-Str. 1  
56075 Koblenz

Besucheradresse:  
Karl-Härle-Str. 1  
56075 Koblenz

## **Institutsleitung**

Prof. Dr. Armin Schneider  
(Direktor IBEB)  
Ulrike Pohlmann  
(Geschäftsführerin IBEB)

## **Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen**

Daniel Roos  
Marina Swat  
Dr. Andy Schieler

## **Institutsassistentin**

Claudia Homann

# Inhalt

Pressemitteilung IBEB	4
Flyer Bootsfachtag	5
Tagesablauf	7
Vortrag: PD Dr. Gabriele Haug-Schnabel	8
Vortrag: Dr. Andy Schieler	17
Work-Café Konzept	24
Work-Café Übersicht	25
Dokumentation Work-Café A	26
<b>Beziehungsebene</b>	<b>26</b>
Dokumentation Work-Café B	33
<b>Pädagogische Ebene</b>	<b>33</b>
Dokumentation Work-Café C	37
<b>Bildungs- und sozialpolitische Ebene</b>	<b>37</b>
Dokumentation Work-Café D	40
<b>Sozialraumbene</b>	<b>40</b>
Dokumentation Work-Café E	44
<b>Ressourcenebene</b>	<b>44</b>
Dokumentation Work-Café F	49
<b>Professionsebene</b>	<b>49</b>
Fazit und Ausblick	50
Impressionen vom 06.05.2019	50

# Pressemitteilung IBEB

Institut für Bildung Erziehung und Betreuung | Rheinland-Pfalz

Koblenz/Mainz. Zur Fachtagung „Wir sitzen alle in einem Boot. – Kindertagesbetreuung: In Vielfalt stark werden.“ haben das Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz (IBEB) der Hochschule Koblenz und das rheinland-pfälzische Bildungsmi-  
nisterium auf den Rhein eingeladen. Der Einladung sind 150 Fachkräfte und Verantwortliche aus allen Ebenen der Kindertagesbetreuung auf das Schiff „Confluentia“ gefolgt.

An dem für eine Tagung eher ungewöhnlichen Ort wurde den Teilnehmenden sehr schnell bewusst, was es bedeutet, sich auf eine Reise zu machen und in der relativen Enge eines Bootes auf schwankendem Boden zu arbeiten. Entsprechend der Einladung der Bildungsmi-  
nisterin Dr. Stefanie Hubig bot die Tagung „die große Chance, die Qualität des eigenen Um-  
gangs mit Vielfalt und Inklusion in den Blick zu nehmen und Prozesse der Qualitätsentwicklung an inklusiven Werten auszurichten“.

Privatdozentin Dr. Gabriele Haug-Schnabel, Leiterin der Forschungsgruppe Verhaltensbiologie des Menschen aus Kändern, machte in ihrem Fachvortrag die Dimensionen der Vielfalt in der Kindertageseinrichtung deutlich. Immer noch sei der Blick auf das einzelne Kind gerichtet und weniger auf den Abbau von vorhandenen Barrieren. In den Kindertageseinrichtungen sei die Beobachtung längst Standard, die Konsequenzen daraus seien jedoch kaum erkennbar. Inklusion fordere ein verändertes Verständnis, Fachkräfte und andere Akteur\*innen in und um die Kitas brauchen ein Vorurteilsbewusstsein und eine Selbstreflexionskompetenz. Von Kindern könne man in diesem Zusammenhang oft viel lernen: In einer Kita habe eine Erzieherin ein neues Kind vorgestellt, das nicht sprechen könne, darauf meinte ein anderes Kind: „doch es kann sehr gut sprechen, aber arabisch“.

Vom Forschungsprojekt des IBEB, „QiD – In Vielfalt stark werden“, berichtete Dr. Andy Schieler. Das Projekt hat zum Gegenstand, die Qualität in den Kindertageseinrichtungen in Bezug auf Inklusion voranzubringen. Dazu wurden u.a. Expert\*innen befragt und Dokumente analysiert. Schieler berichtete von einem im Projekt erarbeiteten Bild von Inklusion, das davon ausgeht, dass Menschen nicht nur anhand einer Dimension betrachtet werden: „Menschen sind keine einfarbigen Punkte“. Es gelte, Menschen in mehreren Heterogenitätsdimensionen zu sehen, nicht nur auf eine zu verkürzen. Wer sich mit Inklusion beschäftige, sei immer vor neue Herausforderungen und Fragen gestellt.

Der Nachmittag auf der Confluentia war in einem Work-Café einem regen Austausch über verschiedene Ebenen der Inklusion gewidmet. In wechselnden Gruppen tauschten sich Praktiker\*innen über ihre Erfahrungen und zukünftige Herausforderungen zur Vielfalt in der Kindertagesbetreuung aus. Diese hat Auswirkungen und Konsequenzen auf folgenden Ebenen: den Beziehungen, die Pädagogik, die Sozial- und Bildungspolitik, den Sozialraum, die Ressourcen und die Profession. Die Ergebnisse der Tagung auf dem Rhein fließen in die weitere Entwicklung des rheinland-pfälzischen Qualitätsentwicklungsansatzes *Qualitätsentwicklung im Diskurs* ein, der derzeit in zehn Kindertageseinrichtungen in einer Testphase mit der Praxis vor Ort erprobt wird.

Hochschule Koblenz  
Fachbereich Sozialwissenschaften  
Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung  
in der Kindheit | Rheinland-Pfalz (IBEB)  
Konrad-Zuse-Str. 1, 56075 Koblenz

# Fachtag am 06. Mai 2019

„Wir sitzen alle in einem Boot.“  
Kindertagesbetreuung:  
In Vielfalt stark werden.

## Organisatorisches

### Besucheradresse:

Geschwister de Haye'sche Stiftung  
Karl-Härle-Straße 1-5, 56075 Koblenz

### „Wir sitzen alle in einem Boot.“ Kindertagesbetreuung: In Vielfalt stark werden.

Der Fachtag ist eine Veranstaltung des Ministeriums für Bildung (BM) und des Institutes für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland Pfalz (IBEB).

Die Veranstaltung ist vom Pädagogischen Landesinstitut RLP als dem dienstlichen Interesse dienend anerkannt (Az.: 19ST013801).

### Hinweis:

Das Schiff ist leider nicht barrierefrei. Bei Fragen kontaktieren Sie uns gern, wir bemühen uns um individuelle Lösungen.

Weitere Informationen und den Flyer finden Sie auf unserer Homepage:

<https://www.hs-koblenz.de/qjd-vielfalt>



### Anmeldung unter

<https://www.hs-koblenz.de/qjd-vielfalt>

Die Anmeldung ist verbindlich. Die Anzahl der Plätze ist begrenzt.

### Anmeldeschluss

26.04.2019

### Tagungsort

Rheinschiff MS "Confluentia", Koblenz

### Wegbeschreibung

Koblenz, Abfahrt und Ankunft: Landebrücke 3 (nahe Seilbahn)  
Wir empfehlen die Anreise mit ÖPNV.

### Kontakt

IBEB: Marina Swat

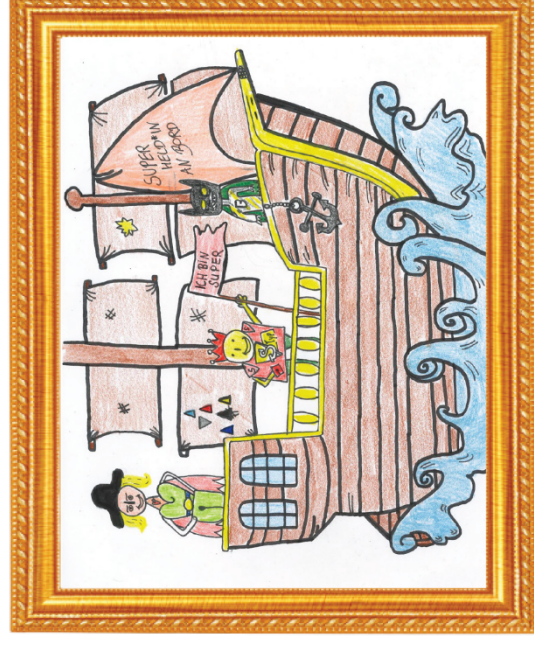
Telefon: 0261 9528 925, E-Mail: [swat@hs-koblenz.de](mailto:swat@hs-koblenz.de)

IBEB: Claudia Homann

Telefon: 0261 9528 269, E-Mail: [homann@hs-koblenz.de](mailto:homann@hs-koblenz.de)

BM: Maria Hösel

Telefon: 06131 16 44499, E-Mail: [maria.hoesel@bm.rlp.de](mailto:maria.hoesel@bm.rlp.de)







Inklusion ist ein wichtiges, ein aktuelles Thema für unsere Gesellschaft und damit ganz besonders auch für die tägliche Praxis in unseren Kindertageseinrichtungen.

Dabei geht es um ein weites Inklusionsverständnis, das die verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten berücksichtigt, die die Identität eines jeden Kindes ausmachen. Die Anerkennung der Individualität als Gemeinsamkeit aller Kinder – was paradox klingt, steht im Fokus dieses Inklusionsverständnisses.

Die Kindertageseinrichtungen spiegeln die Vielfalt unseres Landes ebenso wie die ihrer Umgebung wider. Und wo Vielfalt ist, dort wird Unterschiedlichkeit zum Impuls für Erziehung und Bildung, und Inklusion wird zum handlungsleitenden Prinzip in der Praxis. Denn Bildung, die Förderung jedes Kindes mit seinem ganzen Potenzial, ist ein grundlegendes Menschenrecht – und: die Basis für eine gerechtere Gesellschaft. Der professionelle Umgang mit Vielfalt in der Kita ist deshalb eine gemeinsame Aufgabe aller Akteurinnen und Akteure. Die Auseinandersetzung mit den Themen Vielfalt und Teilhabe bietet die große Chance, die Qualität des eigenen Umgangs mit Vielfalt und Inklusion in den Blick zu nehmen und Prozesse der Qualitätsentwicklung an inklusiven Werten auszurichten. Damit ist Inklusion kein zusätzliches pädagogisches Thema, sondern eines, das direkt anknüpft an die bestehenden Aufgaben der Fachpraxis.

Der Fachtag gibt Hinweise darauf, wie die Anforderungen der Inklusion im Kitaalltag gemeinsam im Team reflektiert, diskutiert und bewältigt werden können, und widmet sich der Frage, wie sich Kitateams im Dialog motiviert mit Vielfalt auseinandersetzen, eigene Einstellungen reflektieren und inklusive Kitaarbeit gestalten können.

Ich lade Sie herzlich ein, sich mit Ihrer Perspektive bei diesem wichtigen und aktuellen Fachtag einzubringen.

Ihre

*Stefanie Hubig*

Dr. Stefanie Hubig  
Ministerin für Bildung



## Programm des Fachtages

am 06. Mai 2019

## Work-Café

### Ankunft

09:00 Uhr

### Abfahrt

09:30 Uhr

### Begrüßungspodium

Dr. Stefanie Hubig, Ministerin für Bildung

Prof. Dr. Kristian Bosseimann-Cyran,  
Präsident der Hochschule Koblenz

Prof. Dr. Aneette Kniephoff-Knebel, Prodekanin des  
FB Sozialwissenschaften, Hochschule Koblenz

Prof. Dr. Armin Schneider, Direktor IBEB,  
Hochschule Koblenz

**Vortrag**

PD Dr. Gabriele Haug-Schnabel, Leiterin Forschungsgruppe  
Verhaltensbiologie des Menschen (FVM, GdBR).  
*Vielfalt sehen - inklusiv beantworten*

11:30 Uhr

### Vortrag

Dr. Andy Schieler, Projektleitung  
*Einblicke in die Erprobungsphase  
QiD - In Vielfalt stark werden*

12:00 Uhr

### Mittagspause

12:45 Uhr

### Work-Café

### Möglichkeit zum fachlichen Austausch

13:30 Uhr

### Work-Café

13:45 Uhr

### Plenum

14:30 Uhr

### Ende der Veranstaltung

15:00 Uhr

Den Mittelpunkt des Fachtages werden die mannigfaltigen Ebenen bilden, welche die Tatsache der vorhandenen Vielfalt in der Kindertagesbetreuung abbilden und beeinflussen. Die Teilnehmer\*innen und Veranstalter\*innen nehmen in diesem Kontext sowohl Chancen als auch Stolpersteine sowie die konkrete Gestaltung einer vielfaltssensiblen Kindertagesbetreuung in den Blick.

Es erwarten Sie zwölf Gastgeber\*innen, die gemeinsam mit Ihnen anhand einer expliziten Ebene die Möglichkeit des fachlichen Diskurses schaffen.

**A Beziehungsebene:** zwischen Kindern, Kindern und Pädagog\*innen, Pädagog\*innen und Eltern, im Team

Gastgeber\*innen: Carmen Jacobi-Kirst / Daniel Roos

**B pädagogische Ebene:** Im Mittelpunkt stehen die Kinder und ihre Persönlichkeiten, ihr Bildungs- und Lebensweg.

Gastgeber\*innen: Angela Wessel / Ulrike Künzel und Julia Stuppy

**C bildungs- und sozialpolitische Ebene:** Es braucht eine politische Verständigung über Strategien und Strukturen.

Gastgeber\*innen: Maria Hösel / Susanne Skoluda

**D Sozialraumbene:** Inklusion meint das ganze Leben, also auch inklusive Lebensverhältnisse im Stadtteil. Es braucht trägerübergreifende Partner in der regional-kommunalen Bildungslandschaft.

Gastgeber\*innen: Katrin Schramm / Claudia Enzinger und Johannes Lunkwitz

**E Ressourcenebene:** Verständigung und Klarheit darüber, wer für was (Personal, Räume, Hilfsmittel etc.) zuständig ist.

Gastgeber\*innen: PD Dr. Gabriele Haug-Schnabel / Ulrike Pohlmann

**F Professionsebene:** professionelle Haltung, Wissen, Handlungskompetenzen, Aus- und Fortbildung, multiprofessionelle Teams

Gastgeber\*innen: Sylvia Herzog / Prof. Dr. Monika Frink

Alle Ergebnisse des Fachtages werden zeitnah zusammengestellt und auf der IBEB-Homepage veröffentlicht.



# Tagesablauf

„Wir sitzen alle in einem Boot.“

Kindertagesbetreuung: In Vielfalt stark werden.

## Programm des Fachtages am 06. Mai 2019

<b>09:00 Uhr</b>	<b>Ankunft</b>
<b>09:30 Uhr</b>	<b>Abfahrt</b>
<b>10:00 Uhr</b>	<b>Begrüßungspodium</b> Prof. Dr. Anette Kniephoff-Knebel Prodekanin des FB Sozialwissenschaften, Hochschule Koblenz Prof. Dr. Armin Schneider, Direktor IBEB, Hochschule Koblenz
<b>10:30 Uhr</b>	<b>Vortrag</b> PD Dr. Gabriele Haug-Schnabel, Leiterin Forschungsgruppe Verhaltensbiologie des Menschen (FVM, GdbR). <i>Vielfalt sehen – inklusiv beantworten</i>
<b>11:30 Uhr</b>	<b>Vortrag</b> Dr. Andy Schieler, Projektleitung <i>Einblicke in die Erprobungsphase</i> <i>QiD – In Vielfalt stark werden</i>
<b>12:00 Uhr</b>	<b>Mittagessen</b>
<b>12:45 Uhr</b>	<b>Work-Café</b>
<b>13:30 Uhr</b>	<b>Möglichkeiten zum fachlichen Austausch</b>
<b>13:45 Uhr</b>	<b>Work-Café</b>
<b>14:30 Uhr</b>	<b>Plenum</b>
<b>15:00 Uhr</b>	<b>Ende der Veranstaltung</b>

# PD Dr. Gabriele Haug-Schnabel

Leiterin Forschungsgruppe Verhaltensbiologie des Menschen (FVM. GdB)

## Vortrag

### *Vielfalt sehen – inklusiv beantworten*

Eine diversitätsorientierte Pädagogik beginnt ab dem zweiten Kind

In Deutschland sind Bildungseinrichtungen gefordert, Inklusion im pädagogischen Alltag umzusetzen (gemäß der Erklärung von Salamanca 1994, der UN Behindertenrechtskonvention 2006 und deren Ratifizierung in Deutschland 2009),

In den deutschen Bildungsplänen kommt der Begriff „Inklusion“ aber noch selten vor, da diese formuliert wurden, bevor Inklusion zu einem pädagogischen Leitbegriff wurde.

In den Bildungsplänen dominieren Ansätze wie „individuelle Förderung, der Umgang mit Vielfalt und Heterogenität“. Die Frühpädagogik blickt auf eine lange Tradition im Umgang mit Heterogenität zurück. Sogenannte integrativ und später inklusiv arbeitende Kindertageseinrichtungen gibt es bereits seit den 70er Jahren.

Der Schwerpunkt der Inklusionsüberlegungen liegt auf der Heterogenitätsdimension Behinderung. Alle Kinder haben in Deutschland einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Geburtstag. Damit dieser Anspruch abgedeckt werden kann, gibt es integrativ/inklusive Kindertageseinrichtungen, eine sinkende Zahl von Sondereinrichtungen und ganz verschiedene Formen der Einzelintegration. Das bedeutet für ein Kind: dass bei besonderem Förderbedarf die Kita zusätzliche Gelder beziehungsweise zusätzliche Fachkraftstunden beanspruchen kann. Die Begleitung der Kinder mit besonderem Förderbedarf, kann von pädagogischen Fachkräften in Kitas und von Lehrkräften an Schulen geleistet werden, aber auch von externen Fachkräften, denen Kinder mit besonderem Förderbedarf zugeteilt sind.

Fachkräfte und Pädagoginnen stehen der Inklusion zwar grundsätzlich positiv gegenüber, sind aber äußerst skeptisch gegenüber den Möglichkeiten einer konkreten Umsetzung im Kitaalltag. Auch die institutionellen Rahmenbedingungen werden oft als problematisch angesehen, weil sie nicht genügend Ressourcen bereitstellen.

Die Analyse der genannten Barrieren zeigt, dass die Umsetzung von Inklusion neben den genannten Faktoren ganz wesentlich von der Einstellung der pädagogischen Fachkräfte zur Inklusion abhängt.

Was jeder von uns unter Inklusion versteht, beeinflusst seine Einstellung zum Thema Inklusion. Die Abgrenzung zum Begriff Integration ist unklar, in Politik und wissenschaftlichem Diskurs werden die Begriffe Inklusion und Integration immer noch nahezu synonym verwendet.

In Alltagstheorien werden Wissensbestände und Überzeugungen zu festen Konstrukten, deren Konstruiertheit unbewusst als Tatsache wahrgenommen wird.

Die Alltagstheorien der pädagogischen Fachkräfte haben erheblichen Einfluss auf ihr alltägliches Handeln in Bezug auf Inklusion!



Zu Alltagstheorien der pädagogischen Fachkräfte vor Ort über Inklusion haben Knauf und Graffe (2016) von der Hochschule Fulda eine beeindruckende Analyse vorgelegt.

### **Alltagstheorie 1: Inklusion ist, wenn alle Kinder Teil der Gemeinschaft sind**

- D.h. untereinander in Kontakt kommen, sich füreinander interessieren, miteinander spielen, es ein „konfliktarmes Nebeneinander“ und „authentische Begegnungen“ gibt.
- Die Fachkräfte benennen Kinder mit Inklusionsbedarf als *Kinder, die anders sind*, in manchen Situationen aber *dennoch das Interesse der „normalen“ Kinder wecken können* bzw. von ihnen *in die Gruppe aufgenommen werden können*.
- Die von der Kindergruppe zur Beschreibung eines Kindes mit Inklusionsbedarfs verwendeten Formulierungen machen sichtbar, dass es sich um Kinder mit Beeinträchtigungen dreht: z.B. was kann das Kind nicht, womit hat es Probleme, bei was braucht es Hilfe.
- Auch wenn es zu gegenseitigem Kontakt und gemeinsamen Aktionen kommt, werden die Kinder mit Inklusionsbedarf bei der Beschreibung einer beobachteten Szene von den Fachkräften konsequent als „die „I-Kinder“, als das mongoloide Kind“, das „Down-Syndrom-Kind“, das „ADS-Kind“ benannt.
- Nach Aussagen der Fachkräfte interessieren sich Kinder der Mehrheitsgruppe (ohne Beeinträchtigung) für ein Kind mit Beeinträchtigungen, sie stellen Fragen und finden eigene Deutungen für dessen Anderssein sowie für die Notwendigkeit, dass dieses Kind mehr von einer Fachkraft unterstützt werden muss.

Bei der **Alltagstheorie 1** findet – nach Knauf und Graffe – Inklusion auf der Ebene der Kinder statt! Es entstehen Beziehungen zwischen den Kindern und die Rolle der pädagogischen Fachkräfte besteht vor allem darin, im Hintergrund zu bleiben, zu moderieren und zu erklären.

Die aktive Rolle der Kinder und die sich zurückhaltende Rolle der Fachkraft werden immer wieder positiv hervorgehoben.

Bei dieser Alltagstheorie findet nach Aussagen der Autorinnen die Inklusion auf der Ebene der Kinder statt. Inklusion gelingt dann, wenn Kinder mit abweichendem Verhalten oder Beeinträchtigungen von anderen Kindern wahrgenommen, respektiert und in alltägliche Situationen einbezogen werden.

**Die Entpathologisierung durch nicht betroffene Kinder wird als wesentliche Ressource für Inklusion gesehen!**

### **Alltagstheorie 2: Inklusion ist das Überwinden von Hürden**

Unter gelungener Inklusion werden bestimmte vom Kind erworbene Fähigkeiten, gemeisterte Herausforderungen oder sichtbare Lernfortschritte gesehen.

Z.B. Spielregeln verstehen, keine Windel mehr brauchen, Regeln lernen, an Ritualen teilnehmen können.

Hier findet – nach Knauf und Graffe – Inklusion dann statt, wenn Kinder **sich weiterentwickeln, den vorgegebenen Alltag meistern und die Förderbemühungen der Fachkräfte Erfolg zeigen.**

### **Alltagstheorie 3: Inklusion ist der Abbau von Hürden**

Inklusion findet dann statt, wenn es gelingt, als ungünstig erkannte Rahmenbedingungen so zu verändern, dass sie für kein Kind eine Barriere darstellen.

Das Erkennen von Änderungsbedarf und die dann an ein bestimmtes Kind angepassten Veränderungen werden als wesentlich für inklusives Handeln benannt.

Für potentiell exkludierende Situationen wird eine Lösung gefunden, die es allen Kindern ermöglicht teilzunehmen.

Voraussetzungen hierfür: Das Infragestellen von Gewohnheiten und tradierten Vorgehensweisen.

Inklusion ist in der Sichtweise dieser Alltagstheorie – nach Knauf und Graffe – das Wahrnehmen von Hürden und deren Beseitigung.

### **Alltagstheorie 4: Inklusion ist, wenn alle Erwachsenen zum Wohl der Kinder zusammenarbeiten**

Vor allem Integrationsfachkräfte, aber auch Therapeut\*innen und Eltern formulieren, dass eine Zusammenarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven und Expertisen die bestmöglichen Rahmenbedingungen für Kinder schafft.

Der Austausch ermöglicht neue Einsichten und dadurch inklusives Handeln.

Inklusion ist das Ergebnis eines reflektierten und planvollen Vorgehens von Fachleuten, die fachliche Expertise ist bedeutsam.

An einem Strang ziehen ist - nach Knauf und Graffe – eine wesentliche Gelingensbedingung für Inklusion.

### **Thesen von Knauf und Graffe zu Alltagstheorien über Inklusion:**

Inklusion bezieht sich zu 80% auf die Heterogenitätsdimension Behinderung. Die Fokussierung auf Kinder mit Beeinträchtigung zeigt sich gleichermaßen bei Kitapersonal als auch bei den Integrationskräften. In der wissenschaftlichen Diskussion wird die ausschließliche Anwendung des Begriffs Inklusion auf Menschen mit Behinderung stark problematisiert und als Verengung gewertet.

Der Focus der inklusiven Arbeit liegt auf einzelnen Kindern, ein einzelnes Kind ist anders!

Wie gelingt es, dass dieses andersartige Kind Teil der Gruppe werden kann, damit es in der Gruppe normale und andere Kinder gibt?

## **Inklusion: In der Gruppe gibt normale und andere Kinder!**

- zuvor ausgegrenzte Kinder werden in eine Gruppe integriert
- Inklusion wurde anfangs zum Synonym für besonders gelungene Integration
- Integrationskräfte gehörten zeitweilig zum Team.
- Ihr Focus lag auf dem einen Kind, für das sie zuständig waren.
- Diese Situation stand/steht den Ansätzen von Inklusion diametral entgegensteht:  
Denn: **Inklusion sieht die Gruppe als Ganzes!**

Aber: Gleichbehandlung ist nicht die Lösung!

Achtung: Es geht um gleichwertige, aber nicht gleichartige Beantwortung!

- Equality: Gleichbehandlung  
Jeder bekommt dasselbe
- Equity: Chancengerechtigkeit  
Jeder bekommt das, was er braucht
- Liberation: Befreiung  
Barrieren verschwinden

Ein Ergebnis der Untersuchung:

Der große (größte?) Einfluss durch die anderen Kinder!

- Die Kindergruppe wird als wesentliche Ressource für Inklusion gesehen.
- Die Kindergruppe ist zentral für das Gelingen von Inklusion!
- Die Gruppe dient als Unterstützerin einzelner Kinder.
- Das Interesse, die Neugier, die Wertschätzung, die Kreativität und Lebensfreude der Kinder werden als Ressourcen gesehen und genutzt.

Mehrheitlich sehen die befragten Fachkräfte nach der Auswertung von Knauf und Graffe ihre „inklusive“ Aufgabe darin, **einzelnen Kindern beim Überwinden von Barrieren zu helfen. Der generelle Abbau von Barrieren, das Suchen neuer Wege für alle Kinder spielen erst eine äußerst geringe Rolle.**

### **Diese Tendenz deckt sich mit unseren Beobachtungen bei laufendem Betrieb!**

Die Vorstellung, dass Barrieren von einzelnen Kindern überwunden werden müssen, zeigt letztendlich einen defizitorientierten Blick!

- Fachkräfte sehen sich als Begleiter und Moderatoren.
- Der Kindergruppe wird eine wichtige Rolle im Prozess zugeschrieben.
- Ihre eigene Rolle sehen die Fachkräfte eher im Hintergrund:  
sie moderieren Prozesse, bauen Brücken zwischen den Kindern und bieten individuelle Entwicklungsunterstützung an.

## **Fazit: Helen Knauf und Stephanie Graffe**

Inklusion wird weiterhin mehrheitlich von Kitakräften als Integration einzelner Kinder mit Behinderung in eine Gruppe nicht behinderter Kinder verstanden.

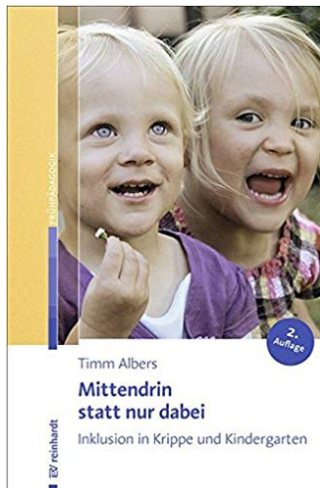
Mehrfach benannte Ressourcen für Integration:

- Aufgeschlossenheit und Kreativität der nicht-behinderten Kinder, die „andere“ Kinder ins Spielen und Lernen einbeziehen
- die schlummernden Potentiale behinderter Kinder, um (dennoch) bestimmte Ziele zu erreichen
- die beharrliche Arbeit der Fachkräfte als Unterstützende und Moderierende
- die Kooperationsbereitschaft der die Kinder begleitenden Erwachsenen (Erzieher\*innen, Integrationskräfte, Therapeut\*innen, Eltern ...)

**Damit wird Inklusion in den Alltagstheorien der Fachkräfte als neues, zeitgemäßes Synonym für Integration verstanden – was nicht die eigentliche Zielsetzung von Inklusion ist!**

**Soll Inklusion mehr sein als eine modernisierte, behindertenzentrierte Integration, bedarf es deutlicher Nachjustierungen auf der politischen Ebene – sowohl auf der Ebene struktureller Rahmenbedingungen als auch auf der Ebene einer diversitätsaffinen Kultur.**

**Das Recht auf Vielfalt und deren inklusive Beantwortung wird noch nicht gelebt!**



### **Timm Albers:**

Inklusion ist die konsequente Weiterführung von Integration in einem bestmöglichen Umfeld für eine bestmögliche Entwicklungsumgebung. Der Auftrag von Krippe und Kita ist: Kinder dabei zu unterstützen, ihre individuellen Interessen und Begabungen gemeinsam mit anderen Kindern zu entdecken.

Entwicklung braucht Anregungen aus der Umwelt, um die vorhandenen Potentiale entfalten zu können. Die Fachkräfte müssen die Lernmotivation eines jeden Kindes sehen und diese füttern. Die Aufgabe der Fachkraft ist auch festzustellen, was ist das aktuelle Thema eines Kindes. Welcher Aufgabe hat es sich gestellt?

Familie ist der wichtigste Faktor für eine gelingende Bildungskarriere:

- Es besteht die bildungspolitische Hoffnung, dass herkunftsbedingte Benachteiligungen am wirksamsten in frühen Entwicklungsphasen durch eine gute Bildung, Erziehung und Betreuung außerhalb und dadurch zusätzlich zur Familie kompensiert werden können.
- In mehreren Studien wurden als wichtigste Punkte für Risiken in der Schule zu scheitern ein Migrationshintergrund sowie der Familienhintergrund Armut festgestellt.
- Qualitativ hochwertige Angebote einer frühzeitigen außerfamiliären Zusatzbetreuung sind Ressourcen für das individuelle Kind und für die Lebensgestaltung der Familie, die sich wiederum auf die Erfahrungswelt des Kindes auswirkt.
- Eine Neuorientierung weg von diesen Gedanken gibt es erst seit der Jahrtausendwende und diese Neuorientierung startete primär in der Frühpädagogik.
- Das Leitbild wurde von einer integrativen Erziehung zur inklusiven Erziehung und Bildung umgestaltet. Inklusion setzt ein verändertes Verständnis individueller Förderung und Unterstützung eigener Vorhaben voraus.

**Was bedeutet Inklusion? Das gemeinsame Aufwachsen möglich machen.**

Mit anderen seinen Weg gehen können. Inklusion wurde angeregt durch die Integrationsbestrebungen der 70er Jahre. Der Anstoß hierzu kam nicht von der Pädagogik, sondern von Eltern, die auf die Umsetzung einer gemeinsamen Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung im pädagogischen Alltag von Regeleinrichtungen (3-6) drängten.

- In Schulen ist dies immer noch keine Selbstverständlichkeit.
- Die Kitas sind bedeutend weiter.
- Uneingeschränkte Teilhabe aller Personen oder Personengruppen
- Unsere Gesellschaft sollte auf allen Ebenen so gestaltet sein, dass alle Menschen von vornherein barriere- und diskriminierungsfrei an allen Aktivitäten teilhaben können.

**Heterogenität muss nicht als Risiko gesehen werden, auch nicht als Bereicherung (!), sondern als völlig normaler alltäglicher Bestandteil jeglichen Zusammenlebens.**

Besonderheiten von Kindern:

- Das Paradebeispiel: Kinder mit Behinderung
- Kinder aus anderen Kulturen
- Kinder aus Regenbogenfamilien
- Kinder mit Spezial- oder Hochbegabung  
Die normale Entwicklung gibt es nicht!  
Vielfalt sehen – inklusiv beantworten!

„Alle Kinder bei uns sind anders und das ist ja wohl normal“ (Oscar 5;8)



Im Laufe der Kindheit fällt es Mädchen und Jungen immer mehr auf, dass sich die Lebensweisen und Lebensverhältnisse von Kindern, die sie kennen in vielen Bereichen deutlich unterscheiden können.

Vorurteilsbewusstheit und Selbstreflexionskompetenz seitens der Fachkräfte sind ausschlaggebend, um mit verschiedenen Lebenserfahrungen der Kinder, die sich von Lebensjahr zu Lebensjahr deutlicher zeigen, angemessen umzugehen.

Es geht darum, die Diversität jeder Kindergruppe wie auch der Gesamtkindergruppe der Einrichtung zu erfassen und als wesentlichen Teil der Planungsprozesse im Team zu verstehen.

Bei jedem Kind sind Eigenschaften und Fähigkeiten unterschiedlich angelegt und reifen verschieden aus, z. B. sprachliche Fähigkeiten entwickeln sich rascher als motorische. Jedes Kind hat seine eigenen Entwicklungs-ICE's und Entwicklungs-Bummelzüge in seiner Entwicklungs-Flotte.

Entwicklungsforscher Remo Largo: Erstklässler unterscheiden sich in ihrem Entwicklungsalter um mindestens 3 Jahre!

Es gibt **Siebenjährige**, die ein Entwicklungsalter von 8 bis 9 Jahren haben und bereits lesen können.

Andere **Siebenjährige** haben ein Entwicklungsalter von 5 bis 6 Jahren, ihnen fehlen sämtliche Voraussetzungen zum Lesen.

Mit 13 Jahren variiert das Entwicklungsalter um mindestens 6 Jahre zwischen den am weitesten entwickelten Kindern und denen, die sich am langsamsten entwickeln.

Alle nicht individualisierten Angebote drohen zu scheitern!

Das wäre alles kein Problem, wenn wir nicht Normen im Kopf hätten ...

Das Jahrmillionen erprobte Grundprinzip der Entwicklungsvariabilität ermöglicht unendliche Vielfalt bezüglich der auszubildenden Eigenschaften und zu erwerbenden Spezialfähigkeiten, aber nur dann, wenn die daraus resultierenden Unterschiede eine Lehr- und Lernatmosphäre vorfinden, die Verschiedenartigkeit nicht nur akzeptiert, sondern als Bereicherung empfindet.

Heutige Entwicklungstabellen berücksichtigen inter- und intraindividuelle Unterschiede.

Es wird auf die Angabe von Durchschnittswerten bei der Beschreibung von Entwicklungsetappen verzichtet. Stattdessen finden sich Angaben über Beginn und Ende von bis zu 18 Monaten reichenden Entwicklungsspannen, innerhalb derer das Auftauchen einer neuen Fähigkeit als normal gesehen wird.

Sibylle Fischer EH Freiburg

Interkulturelle Bildung in Kindertagesstätten kann dazu beitragen, das zu ändern. Wichtig ist, den Begriff der kulturellen Vielfalt weit zu fassen: „Alle Menschen bringen unterschiedliche kulturelle Prägungen aus der Familie, aus Institutionen und Unternehmen, aus Herkunftsregionen und Ländern mit. Dabei alleine an Nationalstaaten zu denken, verengt den Blick und unterstützt vielfach bestehende Stereotype.“

Kultureller Vielfalt in der frühen Bildung: Herausforderung und Chance!

### **Zum Nachdenken:**

Haben Sie auch ein hautfarbenedes Hemd, T-Shirt?

Das Spektrum der häufigsten Hautfarben auf der Welt umfasst 18 verschiedene beige, gelb rot und braun-Töne. Die Farb-Riesen von Lyra stellen 12 verschiedene „Hautfarben-Holzstifte“ zur Verfügung!

Die Voraussetzung: ein kultursensitiver Umgang mit Sprachen

Erzieherin: *„Saliha kann nicht sprechen, sie kann kein Deutsch!“*

5-jähriges Mädchen: *„Klar kann Saliha sprechen, sie kann Arabisch, aber das verstehen wir hier nicht!“*

weiteres 5-jähriges Mädchen: *„Ich kann überall hin, denn ich kann meinen Namen tanzen!“*

Wer Mehrsprachigkeit erlebt, sollte auch deren Wertschätzung erleben!

- Saliha kann noch kein Deutsch, hätte aber anfangs – wie jeder andere Mensch auf der Welt jede Sprache lernen können, nur Deutsch war nicht im Angebot, deutsch hat in ihrer Umgebung niemand gesprochen.
- Aufgrund ihres frühen Alters wird sie auch das Deutsch im Kindergarten problemlos lernen, wenn sie von Anfang an in der Kita die richtigen Impulse bekommt.

Risiken, in der Schule zu scheitern,

- kann ein Migrationshintergrund oder
- der Familienhintergrund Armut sein!
- Es gibt einen nachweisbaren Zusammenhang mit nicht gelingender Inklusion.

Aktuelle OECD-Studie 2018: Kinder aus armen Familien schaffen in Deutschland zu oft keinen Aufstieg durch frühkindliche Bildung!

Das ist besonders bedenkenswert,

- da in der frühen Kindheit für die Mehrheit der jungen Menschen die Bildungs- und Berufschancen gut bis ausgezeichnet sind!
- da Lehrer in Deutschland im internationalen Vergleich besonders viel verdienen

- da Betreuungsschlüssel in deutschen Kitas überdurchschnittlich ist (knapp 10 statt 14 Kinder kommen hier auf eine Kita-Erzieherin).

„Eindeutige Fortschritte kamen durch die frühkindlichen Bildungsinitiativen, aber Kinder aus ungünstigen sozialen Schichten, die es am Dringendsten brauchen, bekommen in Deutschland am wenigsten frühkindliche Bildung – gilt für Kinder über und unter 3 Jahren“ (OECD Bildungsdirektor Andreas Schleicher).

Armut wird von den anderen Kindern schnell bemerkt

z.B. am Spielzeugtag

z.B. am mitgebrachten Vesper

z.B. an der Kleidung...

### **Entwicklungsumwelt Armut ist ein neues Untersuchungsfeld**

2015 lebten fast 2 Mio junge Menschen unter 18 Jahren in Familien, die Leistungen gemäß SGB II (umgangssprachlich Hartz IV) beziehen. Die Jüngsten unter ihnen (unter 3 und zwischen 3 und 6 Jahren) sind die Gruppe mit dem höchsten Armutsrisiko.

AWO-ISS-Kinderarmutsstudie: Familiäre Einkommensarmut wirkt sich am deutlichsten auf die materielle Situation der jungen Menschen aus!

### **Auswirkungen der Armut auf Kinder aus einer einkommensschwachen Familie:**

Die unmittelbare Situation der Kinder in ihrer alltäglichen Lebenswelt wirkt vielfältig:

- Risiken der sozialen Ausgrenzung
- Beeinträchtigung von Kinderrechten

Armut ist ein zentraler Risikofaktor für Entwicklungschancen:

- Auswirkungen auf zukünftige Lebenssituation
- Notwendigkeit staatlicher Armutsbekämpfung
- zunehmende soziale Ungleichheit
- Mangel an Geld
- Keine materielle Unabhängigkeit, um über sein Leben selbst zu entscheiden
- Verringerte Gestaltungs-, Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- Unterversorgung mit allgemein zur Verfügung stehenden Gütern und Dienstleistungen führt zu sozialer Exklusion

### **Literatur**

- Albers, T. (2012): Mittendrin statt nur dabei. Inklusion in Krippe und Kindergarten. Ernst Reinhardt Verlag (2. Aufl.)
- Knauf, H. und Graffe, S. (2016): Inklusion aus der Sicht pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Frühe Bildung 2016, JG 5, Heft 4, S.187-197

# Dr. Andy Schieler

Projektleitung Qualitätsentwicklung im Diskurs – In Vielfalt stark werden

## Vortrag

### *Einblicke in die Erprobungsphase - QiD – In Vielfalt stark werden*

**Ahoi und willkommen an Bord.** Wir fahren in dem Vortrag – gedanklich – gemeinsam durch 7 Häfen, die uns als Orientierung dienen und zugleich als Sinnbild für ausgewählte Etappen im Projekt stehen, in das ich Ihnen in den nächsten 30 Minuten einen Einblick geben möchte.

#### **Hafen 1: Anekdoten aus dem Projekt:**

- I. Was haben **Bienen mit Inklusion** zu tun? Auch wenn mich gerade sehr interessiert, was Ihnen durch den Kopf geht, möchte ich Ihnen erzählen welcher Zusammenhang uns begegnet ist. Wegen eines Kindes mit Biene-/Wespenstichallergie gab es in der Wald-Kita große Bedenken, ob dieses Kind aufgenommen werden kann. Diese Situation bietet viel Potenzial für eine Grenze der Inklusion. In dem Beispiel wurde diese Grenze überwunden, in dem das Kind die Wald-Kita besuchte und alle Kinder und Fachkräfte um die Gefahr wussten und so in gemeinsamer Verantwortung und dem Wissen, was im Ernstfall zu tun ist, das Kind teilhaben konnte. *Moral der Anekdote: Das **Wissen, um die Besonderheiten des Einzelnen und darum, wie diese Besonderheit berücksichtigt werden kann, scheint entscheidend bei Inklusion.***
- II. Was haben **Brandschutz und Inklusion** gemeinsam? Leider nicht viel. Trägervertreter: „Schön, dass es nun in der Kita einen Fahrstuhl für das Kind im Rollstuhl gibt. Aber was ist wenn es brennt? Da dürfen wir den Fahrstuhl nicht benutzen. Sollen wir das Kind dann aus dem Fenster werfen?“ *Moral der Anekdote: **Die Fragen der Inklusion zeigen sich manchmal in ganz pragmatischen Situationen. Die Vereinbarkeit von Brandschutz und Inklusion darf noch weitergedacht werden.***
- III. **Inklusion wird innerhalb einer Kita kontrovers diskutiert:** Kita-Tandem der Erprobungsphase: „Kinder mit Besonderheiten/Beeinträchtigung sind woanders besser aufgehoben, als bei uns!“ vs. „Alle Kinder haben das Recht auf einen Kita-Platz, auch in unserer Kita!“ Beides sind nachvollziehbar Argumente. Beide erkennen, dass die Besonderheit/Beeinträchtigung entsprechend berücksichtigt werden muss, mit dem Unterschied: Argument zwei sieht die Verantwortung und die damit einhergehenden, notwendigen Veränderungen innerhalb der eigenen Kita und nimmt damit die Herausforderung der eigenen Organisationsentwicklung an. *Moral der Anekdote: **Inklusion ist angewiesen auf die Bereitschaft, die eigenen Strukturen zu verändern.***

Das sind nur ein paar von unzähligen, alltäglichen **Beispielen über Grenzen der Inklusion und ihre Verschiebungen.** Auf die Frage „**Gibt es Grenzen der Inklusion?**“ können wir sagen: „*Aber na klar, sehr viele sogar.*“ Auf die Frage „Kann man sie überwinden?“ gibt es dieselbe Antwort: „*Aber na klar, sehr viele davon sogar.*“ Wenn wir die **vermeintlichen Grenzen der Inklusion** als **Aufforderungen zum Weiterdenken** verstehen, wird die inklusive Vision genau in den Situationen, wo dieses Weiterdenken stattfindet, mit Leben gefüllt.

Mit dem Ansatz **Qualitätsentwicklung im Diskurs** wollen wir **Impulse** zu genau diesem Weiterdenken in den Kita-Teams geben. Wie das gut gelingen kann, damit beschäftigen wir uns in einem **Forschungsprojekt**, das seit 01/2018 – 06/2020 läuft, und vom Ministerium für Bildung Rheinland-Pfalz in Auftrag gegeben wurde.

## Hafen 2: Begriff Inklusion:

- **Begriff der Inklusion ist gebrandmarkt:** Eine Abwehrhaltung ist das eine („Wir meiden Inklusion wie der Teufel das Weihwasser“), sich nicht angesprochen fühlen das andere (Das zeigt sich nicht selten auch im Kita-Bereich, indem sich beim Thema Inklusion vor allem Fachkräfte der integrativen Kitas angesprochen fühlen). Weil wir wollen, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen beim Thema Inklusion, haben wir uns für die Umbenennung des Projekttitels entschieden: *QiD mit Schwerpunkt Inklusion* zu *QiD In Vielfalt stark werden*, um die Menschen überhaupt erst einmal ins Boot zu bekommen. Gegen Vielfalt gibt es spürbar seltener Widerstand.
- **Definition:** Eine der ersten Amtshandlungen im Projekt war es, im Team und gemeinsam **mit dem Beirat eine gemeinsame Definition von Inklusion zu erarbeiten**. Damit stehen in Rheinland-Pfalz Vertreter\*innen der Bildungspolitik, Wissenschaft und Kita-Praxis inkl. Trägervertretungen und Elternvertretung hinter dem offenen Verständnis von Inklusion (**großer Fortschritt des Projektes!**), d.h. Inklusion bezieht sich damit anerkanntermaßen nicht nur auf Menschen, die aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Zustände Behinderung erfahren, sondern auf die Berücksichtigung sämtlicher Dimensionen menschlicher Vielfalt. **Inklusion wird demnach verstanden als Ermöglichung der Teilhabe und Teilgabe aller Menschen unter Berücksichtigung der individuellen Vielfalt und Selbstbestimmung**. Inklusion als Art und Weise, wie Vielfalt anerkannt und einbezogen wird.
- **Koblenzer Inklusionsbild:** Im Rahmen der Diskussion um das, was Inklusion meint, ist uns noch etwas aufgefallen. Ein bekanntes Schaubild zur Inklusion (orangene Kreise) ist gut zur Abgrenzung zwischen den Begriffen Exklusion, Separation, Integration und Inklusion, das Schaubild birgt jedoch zwei Gefahren, in dem es suggeriert:
  - **Bei Inklusion machen alle alles gemeinsam:** Das ist so nicht stimmig, da auch und gerade bei Inklusion weiterhin soziale Gruppen gebildet werden. Entscheidend ist vielmehr die Durchlässigkeit der Gruppen (gestrichelte Linien), d.h. dass jederzeit die Möglichkeit auf Teilhabe/-gabe besteht (Bsp. offene Kita mit Funktionsbereichen). In den von uns angepassten Kreisen auf der rechten Seite mag es aussehen wie Exklusion, Separation und Integration, es sind aber letztlich alles Formen von Inklusion, wenn die Grenzen durchlässig und damit die Teilhabe/-gabe möglich sind.
  - **Individuum als einfarbiger Punkt:** Ein Individuum ist in der linken Abbildung auf ein Merkmal (Farbe) reduziert, so wie wenn man das Kind im Rollstuhl nur als das Kind im Rollstuhl beschreibt und erkennt. Mit dieser eindimensionalen Perspektive auf einen Menschen wissen wir gar nichts über den Menschen (bspw. ist das Kind im Rollstuhl auch toller Bruder, liebevoller Sohn, ehrgeiziger Musiker, mitunter nerviger Spielkamerad, Erfahrung in anderer Kultur und Sprache, etc.). Wir erfahren nur etwas über die Vielfalt dieses Menschen, wenn wir erkennen, dass ein Mensch kein einfarbiger Punkt, sondern ein aus unzähligen Farben bestehendes buntes Bündel an Merkmalen ist (angedeutet auf der rechten Seite des Koblenzer Inklusionsbildes).



## Koblenzer Inklusionsbild

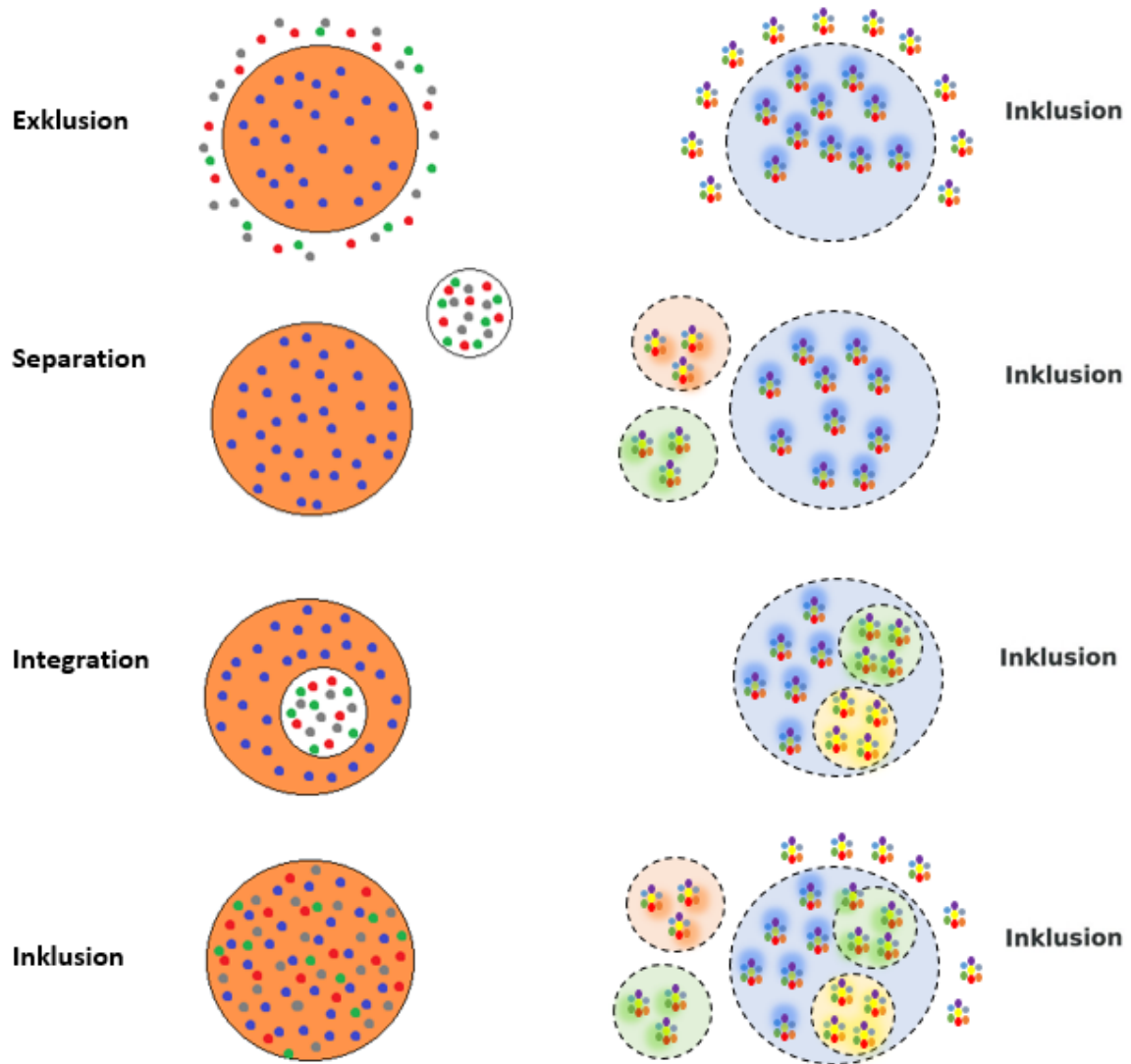


Abb. Diskursbild Inklusion. © IBEB

Nutzen Sie das Bild gern, um mit Ihren Kolleg\*innen über Inklusion zu diskutieren.

### Hafen 3: Expert\*innenaustausch:

- 24.04.2018, Mainz; Expert\*innen aus Wissenschaft, Politik und Kita-Praxis
- **Dokumentation** auf der IBEB Homepage, inkl. Übersetzung wesentlicher Begriffe in Leichte Sprache
- Eine **These aus dem Expert\*innenaustausch**: Wenn wir über Inklusion reden, müssen wir über **Ausgrenzung** reden. Bei der Frage „Wo fangen wir an mit der Inklusion?“ sind wir gut beraten uns die Situationen anzuschauen, in denen Exklusion stattfindet. Das ist leicht, denn Exklusion ist in unserer Gesellschaft omnipräsent (wir sind leider ein gutes Beispiel, indem wir als Inklusionsprojekt einen Fachtag auf einem Schiff durchführen, ohne uns zu fragen, ob es barrierefreie Toiletten gibt).

### Hafen 4: Dokumentenanalyse:

- Dokumente: **Trägerdokumente** als Leitorientierung für pädagogisches Handeln in Kitas, die auf Anfragen zum Thema Inklusion und Vielfalt zugesandt wurden.
- **Fokus**: Verständnis von Inklusion und Vielfalt (Welche Sichtweise auf Inklusion lassen sich erkennen?) und handlungsleitende Aussagen zur Umsetzung von Inklusion (Welche Handlungskonzepte werden dargelegt?).
- **Analysemethode**: in Anlehnung an Inhaltsanalyse Mayring (2015). Analyseraster: Sieben Ebenen der Inklusion, die laut GEW berücksichtigt werden sollten, damit Inklusion ganzheitlich gelebt wird (GEW, 2017: Beziehungsebene, pädagogische Ebene, bildungspolitische Ebene, Sozialraumbene, Professionsebene, Ressourcenebene, Handlungsebene).
- **Ausgewählte Erkenntnisse**:
  - **Inklusion ist nicht allen Menschen ein Begriff**: telefonische Nachfrage, bei Zentrale einer Verwaltung gelandet, von hier verwiesen zum Veterinäramt (Influenza).
  - **In den Dokumenten selbst sah das anders aus**: Hier wurde **in allen Dokumenten Bezug zum gemeinten Inklusionsbegriff genommen**, dies jedoch sehr **unterschiedlich** (definiert und abgegrenzt vs. bewusst umgangen vs. lediglich Verweis auf UN-Behindertenrechtskonvention oder Index für Inklusion).
    - Gemeinsam: **nicht alle Ebenen** zur Umsetzung von Inklusion werden **gleichermaßen gefüllt**, der Fokus liegt vielmehr auf bestimmten Ebenen. Und: Oft werden **nur bestimmte Heterogenitätsdimensionen** in den Blick genommen (z.B. Migrationshintergrund oder Behinderung). Daraus leitet sich für die Weiterentwicklung von *QiD* ab, **für die Bandbreite des Inklusionsgedankens zu sensibilisieren**.

## Hafen 5: Expert\*inneninterviews:

- **Fokus:** Verständnis von und Sichtweisen auf Inklusion und Vielfalt; Sichtweisen auf die Umsetzung von Inklusion in der Kita.
- **23 Personen in leitfadengestützten telefonischen Interviews befragt:** Kita-Leitung, päd. Fachkraft, JA-Leitung, Trägervertretung, Fachberatung, Eltern.
- **Analysemethode:** analog zur Dokumentenanalyse, in Anlehnung an Inhaltsanalyse Mayring, 2015; Sieben Ebenen der Inklusion (GEW, 2017).
- **Ausgewählte Erkenntnisse:**
  - **Gegenseitige Abhängigkeit bei Inklusion** von vielen erkannt: „**Wir sitzen alle in einem Boot.**“
  - **Verständnis von Inklusion sehr verschieden** (von Nichtwissen bis differenzierte Definition).
  - **Beziehungsebene: Kommunikationskultur** entscheidend bei Inklusion. Wie wird im Kita-Team kommuniziert? Wer ist bislang in die Kommunikation einbezogen (alle Mitarbeiter\*innen? Kinder? Eltern/Familien? Fachberatung? Träger? Akteure im Sozialraum? Wer/Welche Perspektive kann noch einbezogen werden, Stichwort Diskurs)?  
→ Für die Weiterentwicklung von *QiD* bedeutet das: bewusst machen, wie Verständigung in der Kita abläuft. Das heißt auch, zu fragen: Wer wird durch die bisherige Kommunikation ausgeschlossen? Dadurch wie und in welcher Sprache kommuniziert wird.
  - **Beispielmethode: Eine Sprache finden.** Jede\*r Mitarbeiter\*in übernimmt eine Rolle (z.B. Kind, blind, kein Deutsch, hochbegabt, kein digital nativ, Bedarf leichte Sprache, taub) und gemeinsam soll die Sprache/sollen die Sprachen gefunden werden, die eine Verständigung aller Beteiligten gewährleisten.

## Hafen 6: Gruppengespräch mit Kindern:

- **Fragestellung:** Wie nehmen Kinder Vielfalt und Inklusion in der Kita wahr?
- Methode: **Bilderbuchbetrachtung** mit Kindern „Irgendwie anders“
- **Prägende Momente:**
  - „Hat zu euch auch schon mal jemand gesagt: ‚Du bist nicht wie wir, du darfst hier nicht mitspielen!‘“
  - „*Ja, mit anderen Kindern.*“
  - „Wie ging es euch dann?“
  - „*Schlecht.*“
  - „Wie fühlt sich das an?“
  - „*Man ist traurig und böse.*“ „*Man muss dann brechen.*“

→ **Ausgrenzung als alltägliche Lebenserfahrung von Kindern mit psychosomatischen Folgen.** Mit dem **Kindermund** könnte man sagen: **Exklusion ist zum brechen.**

## Hafen 7: Einblicke in die Erprobungsphase:

- **Zehn Kitas in zwei Regionalgruppen:**
  - Regionalgruppe mit *QiD* erfahrenen Kitas: Michaela Gabel und Marina Swat
  - Regionalgruppe mit *QiD*-unerfahrenen Kitas: Thea Pfeffer und Daniel Roos
  - unter Berücksichtigung der Vielfalt an Region, Kitagröße, Trägerschaft, pädagogischer Ansatz etc.
- In den Kitas **erproben** wir die **Weiterentwicklung des Ansatzes**. Diese Weiterentwicklung enthält eine **wesentliche Herausforderung: Balance** zwischen **Inklusion als Querschnittsthema** (das es ist, weil es sich durch alle anderen pädagogischen Handlungsfelder durchzieht) und **Inklusion als Hauptthema** (das es separat zu thematisieren gilt). **Wollen beidem gerecht werden:**
  - *Inklusion als Querschnittsthema:*
    - ...indem wir **Inklusion ernst nehmen** und damit auch die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und UN-Behindertenrechtskonvention**, müssen wir feststellen: **Inklusion ist nicht abwählbar!** Und das wäre sie, wenn sie ein Handlungsfeld wäre, denn die Kitas können zwischen den einzelnen Puzzleteilen/Handlungsfeldern wählen. Mit der **Verflechtung im Ansatz gewährleisten wir die Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion**, das sehen wir als **unseren Auftrag** an!  
  
**Vielfalt und damit der Gedanke der Inklusion durchzieht den gesamten QiD-Prozess**. Als ein **beständiges Element des Ansatzes** steht es auf einer Ebene mit dem Diskurs und der Haltungsreflexion.
  - **Leitlinie** von *QiD*: Reflexion und (Selbst-)Evaluation der eigenen pädagogischen Arbeit, indem Kita-Teams die eigene pädagogische Arbeit, bezogen auf ein konkretes, vom gesamten Team selbst gewähltes Thema in der Einrichtung weiterentwickeln (weiterhin ein Thema de Elter-, Familien- und Sozialraumorientierung), indem sie gemeinsam beobachten (u.a. Bedingungen klären), gemeinsam entwickeln (u.a. Ziele vereinbaren) und gemeinsam Praxis gestalten (u.a. Ziele umsetzen, Bewährtes bestätigen).
  - *Inklusion als Hauptthema:*
    - **zusätzliches Regionalgruppentreffen** (von 5 auf 6) für mehr **Raum**, um **wesentliche Begriffe wie Inklusion** ausführlicher zu **thematisieren**

→ **Aber:** Die Erprobungsphase zeigt schon jetzt: „**Inklusion zu thematisieren gerät immer zu kurz.**“ (Marina Swat). Der Raum für eine allumfassende Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion ist zu klein und kann im Rahmen des Ansatzes nicht geleistet werden. Allein im Projektteam diskutieren wir seit über einem Jahr intensiv über das Thema und haben noch nicht das Gefühl, damit fertig zu sein. **Was der Ansatz leisten kann, ist Impulse zu setzen, um für Verschiedenheit zu sensibilisieren**, indem Kita-Fachkräfte punktuell und praxisnah in konkreten Situationen dabei **unterstützt** werden, sich die **Fragen der Vielfalt und Inklusion Stück für Stück bewusster zu machen**, um dann ihre **eigenen Antworten zu finden** - über den Diskurs in der Kita, in den Regionalgruppen, mit Reflexionsfragen und durch Methoden. **Ausgehend von dem konkreten Thema in der Kita, wird Inklusion thematisiert. Das kann der Ansatz leisten. Wie das funktioniert, erproben wir gerade.**

- Weitere Weiterentwicklungen: **Video-Impuls** (Verweis auf ein weiteres Forschungsprojekt des IBEB: *QiD – Digitale Kompetenzen*), **inklusive Methoden und Reflexionsfragen, u.v.m.**

→ **Klar ist: Kitas brauchen Zeitressourcen** hierfür! Insbesondere für solch eine fundierte, intensive und hochwertige Form der Qualitätsentwicklung! Sonst ist es absehbar, dass die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit bei der Kita-Qualität weiter wächst.

Zudem:

- **QiD ist mehr als die Regionalgruppentreffen:** inklusive Besetzung der Steuerungskreise, inklusive Themen an *QiD*-Fachtagen in den Regionen, usw.
- **IBEB ist mehr als QiD:** Inklusionsdiskurs im Rahmen des Forschungsprojektes wirkt auf andere Formate: Diskursforum (Kinderarmut), WPT Veranstaltungen zum Thema (Diversity), KiTa-Kongress (Sozialraumbudget), FoKi (Hinweise auf Inklusionsforschung), IBEB unterwegs (Einblick in inklusive Arbeit in Kitas), usw.

→ Es kommt **einiges in Bewegung durch das Forschungsprojekt** im IBEB, und damit auch in der rheinland-pfälzischen Kita-Landschaft. **Vielen Dank** an dieser Stelle an die Initiator\*innen des Projektes (allen voran Susanne Skoluda, Maria Hösel, Ulrike Pohlmann, Prof. Dr. Armin Schneider) und damit für die Ermöglichung mit diesem so wichtigen Thema Impulse zu setzen.

**Von Hafen 7 aus fahren wir nun weiter durch den Tag:**

**Abschließend** möchte ich Ihnen noch eine **Frage mit auf den Weg geben**. Ich sehe die Sache mit der Inklusion inzwischen so: Wir haben uns in unserer Gesellschaft etwas zur **Vision** gemacht, das wir **Inklusion** nennen. In dem wir es uns zu unserer Vision gemacht haben, haben wir die **Inklusion eingeladen**. Und die **Inklusion kommt gerne, und sie testet uns**, wie ernst wir unsere Einladung meinen. Sie stellt uns immer wieder vor **Herausforderungen** und testet unsere Kreativität, unseren Einsatz, unsere Beharrlichkeit und unsere Geduld – und **fragt damit jeden von uns immer wieder aufs Neue:**

**Wie ernst meinen wir unsere Einladung an die Inklusion?**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**



# Work-Café Konzept

Den Mittelpunkt des Fachtags bilden die mannigfaltigen Ebenen, welche die Tatsache der vorhandenen Vielfalt in der Kindertagesbetreuung abbilden und beeinflussen. Die Teilnehmer\*innen und Veranstalter\*innen nehmen in diesem Kontext sowohl die Chancen als auch Stolpersteine sowie die konkrete Gestaltung einer vielfaltssensiblen Kindertagesbetreuung in den Blick.

Das Work-Café eröffnet den Teilnehmer\*innen dabei eine Plattform, auf der sie sich zum einen über das Thema Vielfalt im Feld von Kindertagesbetreuung informieren und zum anderen in einen gemeinsamen, fachlichen Diskurs treten können.

Jede/r Gastgeber\*in thematisiert an einem separaten Tisch eine Ebene. Unter dem Schwerpunkt des jeweiligen Tisches gilt es die folgenden Fragen zu diskutieren:

1. Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der ‚...‘ebene in meiner beruflichen Praxis?
2. Was mache ich morgen als erstes, in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?

Das Work-Café besteht aus zwei Runden. Nach der ersten Diskussionsrunde sollten alle Teilnehmer\*innen eine/n weitere/n Gastgeber\*in aufsuchen.

Ziel ist es, den Teilnehmer\*innen einen Einblick in das für Sie zugeschnittene Thema des jeweiligen Tisches zu ermöglichen. Die Teilnehmer\*innen des Work-Cafés sollen neue Denkanstöße zu den entsprechenden Themen erhalten und angeregt werden, bisherige Denkrichtungen direkt vor Ort weiterzuentwickeln.

# Work-Café Übersicht

- A Beziehungsebene:**  
zwischen Kindern, Kindern und Pädagog\*innen, Pädagog\*innen und Eltern, im Team  
Gastgeber\*innen: *Carmen Jacobi-Kirst / Daniel Roos*
- B pädagogische Ebene:**  
im Mittelpunkt stehen die Kinder und ihre Persönlichkeiten, ihr Bildungs- und Lebensweg  
Gastgeber\*innen: *Angela Wessel / Ulrike Künzel / Julia Stuppy*
- C bildungs- und sozialpolitische Ebene:**  
es braucht eine politische Verständigung über Strategien und Strukturen  
Gastgeber\*innen: *Maria Hösel / Susanne Skoluda*
- D Sozialraumebene:**  
Inklusion meint das ganze Leben, also auch inklusive Lebensverhältnisse im Stadtteil. Es braucht trägerübergreifende Partner in der regional-kommunalen Bildungslandschaft  
Gastgeber\*innen: *Katrin Schramm / Claudia Enzlinger und Johannes Lunkwitz*
- E Ressourcenebene:**  
Verständigung und Klarheit darüber, wer für was (Personal, Räume, Hilfsmittel etc.) zuständig ist  
Gastgeber\*innen: *PD Dr. Gabriele Haug-Schnabel / Ulrike Pohlmann und Andy Schieler*
- F Professionsebene:**  
professionelle Haltung, Wissen, Handlungskompetenzen, Aus- und Fortbildung, multiprofessionelle Teams  
Gastgeber\*innen: *Sylvia Herzog / Prof. Dr. Monika Frink*

# Dokumentation Work-Café A

## Beziehungsebene

Zwischen Kindern, Kindern und Pädagog\*innen, Pädagog\*innen und Eltern, im Team

**Gastgeberin: Carmen Jacobi-Kirst**

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde und einer Einführung ins Thema „Bedeutung von Sozialen Beziehungen“ wurden folgende Fragen diskutiert.

1. Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Beziehungsebenen in meiner beruflichen Praxis?
2. Was mache ich morgens in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?
3. Beide Fragestellungen wurden nochmal untergliedert in die Bereiche:
  - Beziehungen zwischen pädagogischen Fachkräften und Kindern
  - Beziehungen im Team
  - Beziehungen zwischen Kindern
  - Beziehungen zwischen Fachkräften und Eltern

## Ergebnisse:

### Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Beziehungsebenen in meiner beruflichen Praxis?

- Die Teilnehmer\*innen des Work-Cafés schilderten, dass sie Unterschiede in der Wahrnehmung von Vielfalt seitens der pädagogischen Fachkräfte, feststellen. Im Umgang mit Kindern wird Vielfalt oftmals als positiv und bereichernd empfunden. Bei Eltern hingegen wird Vielfalt von den pädagogischen Fachkräften eher negativ gewertet. Sie wird von pädagogischen Fachkräften abwertend kommentiert. Es entsteht der Verdacht, dass die Vielfalt der Eltern auf einige pädagogische Fachkräfte bedrohlich wirkt.
- Die professionelle sowie auch die persönliche Haltung der pädagogischen Fachkräfte spielt nach Aussagen der Teilnehmer\*innen eine große Rolle im Umgang mit Vielfalt. Mit dem Wissen um die Bedeutung eines wertschätzenden und ressourcenorientierten Umgangs für die Entwicklung von Kindern darf es auch in Stresssituationen nicht zu abwertenden und stigmatisierenden Äußerungen seitens der pädagogischen Fachkräfte kommen. Um stressbedingte Überreaktionen auf der Beziehungsebene zu vermeiden, empfiehlt es sich Angebote in Zeiten personeller Engpässe zu reduzieren.

- Zwei Teilnehmerinnen berichteten, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema „Demokratiepädagogik“, welche durch die Fachforen „Demokratiepädagogik in Kindertagesstätten“ des IBEBs angeregt wurde, sie auch im Umgang mit Vielfalt positiv beeinflussten. Sie erleben eine Verbesserung der sozialen Beziehungen zwischen den Kindern untereinander, den pädagogischen Fachkräften und den Kindern, im Team und auch zwischen Team und Eltern. Dies führen sie auf die Erweiterung von Partizipationsmöglichkeiten auf allen Ebenen zurück.
- Jedoch beeinflusst der Fachkräftemangel in der Praxis den Anspruch nach einem professionellen Umgang mit Vielfalt negativ. Aufgrund von Personalmangel kann der Individualität des einzelnen Kindes nicht so viel Aufmerksamkeit geschenkt werden, wie es nötig wäre. Außerdem bekommen dadurch auch Fachkräfte die Möglichkeit in Kindertagesstätten zu arbeiten, deren professionelle Haltung nicht den vorhandenen Ansprüchen entspricht.
- Die bevorstehende Verabschiedung des „Kita Zukunftsgesetzes“ ruft Ängste im Hinblick auf eine Qualitätsverschlechterung hervor. Es bestehen Bedenken, dass es aufgrund einer „Pro Kopf-Berechnung“ zu Personalreduzierung kommt. Außerdem könnte eine Veränderung des Abrechnungsverfahrens (Sozialraumbudget) dazu führen, dass keine Integrationskräfte mehr eingestellt werden.

### **Was mache ich morgens in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?**

Zu dieser Frage kamen einige Ideen die hier stichpunktartig zusammengefasst werden:

- Jedes Kind mit Namen begrüßen, damit es sich persönlich wahrgenommen fühlt.
- Die Eltern mit Namen begrüßen.
- Für die Belange der Kolleg\*innen ein „offenes Ohr“ haben.
- Selbst eine wertschätzende Haltung vorleben.
- Im Team negative Haltungen in Bezug auf Vielfalt erkennen und die entsprechenden pädagogischen Fachkräfte darauf hinweisen.
- Partizipation auf allen Ebenen.
- Ein Frühstücksbuffet anbieten, um allen Kindern die Möglichkeit zur gesunden Ernährung zu bieten und in dem Bereich Ausgrenzung zu vermeiden.
- Die eigene Haltung wahrnehmen und überdenken.
- Vielfalt im Team wahrnehmen und nutzen. (Ressourcenorientierte Personalführung)
- Kommunikation im Team fördern.
- Rahmenbedingungen für gute Beziehungen schaffen.

**Gastgeber: Daniel Roos**

Bevor die Ergebnisse aus dem Work Café dokumentiert werden, erscheint es für die Dokumentation der Ergebnisse zunächst sinnvoll, noch einmal kurz darzustellen, was die Beziehungsebene genau beschreibt. Die Beziehungsebene benennt die Beziehung zwischen Kindern, Kindern und Pädagog\*innen, Pädagog\*innen und Eltern sowie im Team (vgl. GEW 2018, S. 29).

Der Teilnehmerkreis des Work-Cafés aus der Beziehungsebene bestand aus Führungskräften, pädagogischen Fachkräften und Personen aus der Kindertagespflege, die gemeinsam über Vielfalt im Kontext der Beziehungsebene diskutierten.

Anhand der für das Work Café leitenden Fragestellungen werden im Rahmen der hier vorliegenden Dokumentation die zentralen Erkenntnisse herausgearbeitet.

### **Wie erleben Sie VIELFALT im Kontext der Beziehungsebene?**

Im Rahmen der Beziehungsebene haben alle Teilnehmer\*innen sehr stark auf die Notwendigkeit einer positiven Grundhaltung hingewiesen. Dabei betonten die Teilnehmer\*innen die Bedeutung von Offenheit und einer Kommunikation auf Augenhöhe. Vielfalt zeigt sich auf der Beziehungsebene vor allem in einem wertschätzenden, toleranten Kontakt mit dem Menschen, der einem gegenüber steht. Diese Wertschätzung im Kontakt sei vor allem in der Arbeit mit den Kindern immer sehr wichtig. Die Fachkräfte und zeigt sich in Äußerungen wie „Du bist wertvoll“; „Du bist gut für diese Welt“.

Vielfalt in der Beziehungsgestaltung trete dabei auch immer wieder durch Konflikte zu Tage. Konflikte, oft negativ konjugiert und wahrgenommen, sind aus der Perspektive der Teilnehmer\*innen an dieser Stelle als Ausdruck von Vielfalt im Alltag von Kindertagesstätten zu verstehen. Die Gestaltung von Beziehungen in Kindertagesstätten ist aber ohne Konflikte nicht möglich. Vielmehr geht es im Kontext der Beziehungsebene um die Gestaltung einer Konflikt- und auch Fehlerkultur. Dies sei insbesondere auch für die Beziehung im Team relevant. Dabei betonten die Führungskräfte ihre manchmal auch problematische Rolle, die teils die einer Führungskraft ist, zum anderen aber auch die eines Teammitgliedes. Dies kommt in der Aussage „Leiten macht Einsam“ zum Ausdruck.

Aus der Sicht aller Teilnehmer\*innen sind Beziehungen zu Kindern, Eltern und auch im Team immer sehr stark von gegenseitigen Vertrauen geprägt.

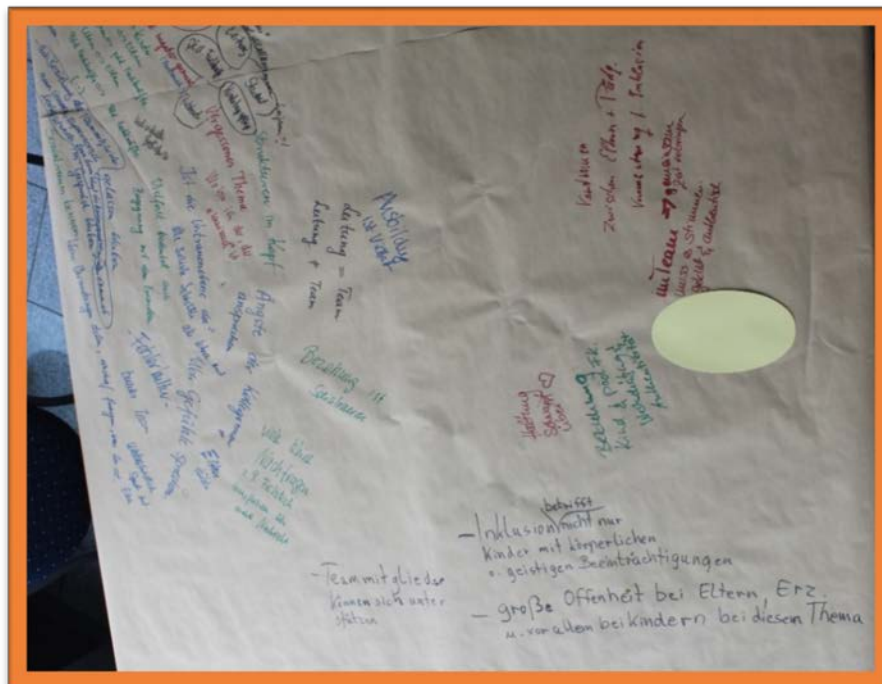
### **Was mache ich morgen als erstes in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?**

Im Rahmen des Work Cafés wurde deutlich, dass für die Gestaltung von Beziehungen neben den festgelegten Entwicklungsgesprächen, Teamtreffen oder Kinderkonferenzen vor allem die kleinen, kürzeren Begegnungen im Alltag entscheidend sind, z. B. Tür- und Angelgespräche mit Eltern.

Die Fachkräfte wollten sich morgen nochmal ganz bewusst Zeit für kleine Begegnungen nehmen und selbst für sich reflektieren, wem sie heute alles in der Einrichtung begegnet sind. Eine Fachkraft berichtete, dass wenn Sie sich morgens zu Dienstbeginn eine Tasse Kaffee einschleppt, diese oft schon kalt sei, wenn sie dann an ihrem Arbeitsplatz ist, da sie bereits im Flur von Kindern, Eltern und Kollegen häufig angesprochen wird.

Aus Sicht der Teilnehmer\*innen bleibt abschließend festzuhalten – Beziehungen sind Vertrauen und bestehen oft aus kleinen und alltäglichen, vielfältigen Begegnungen.

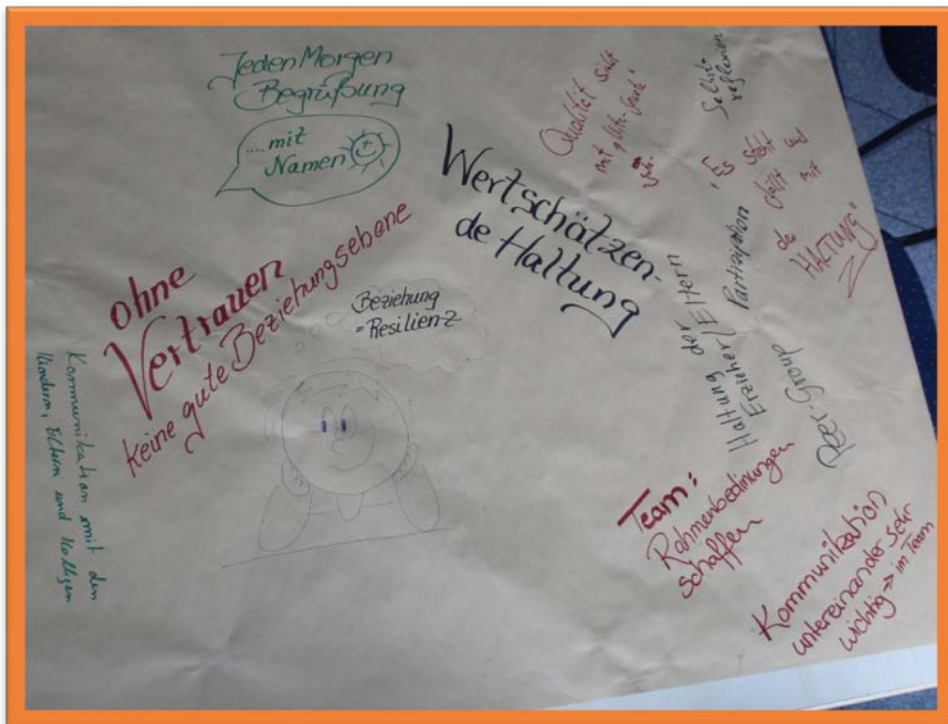
## Ergebnisse des Work-Cafés A



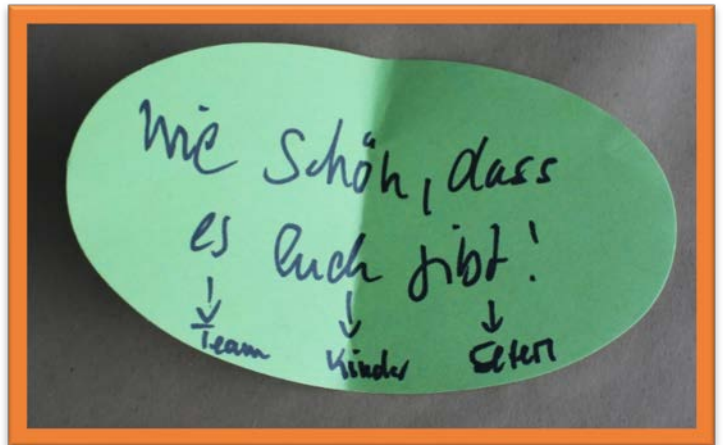
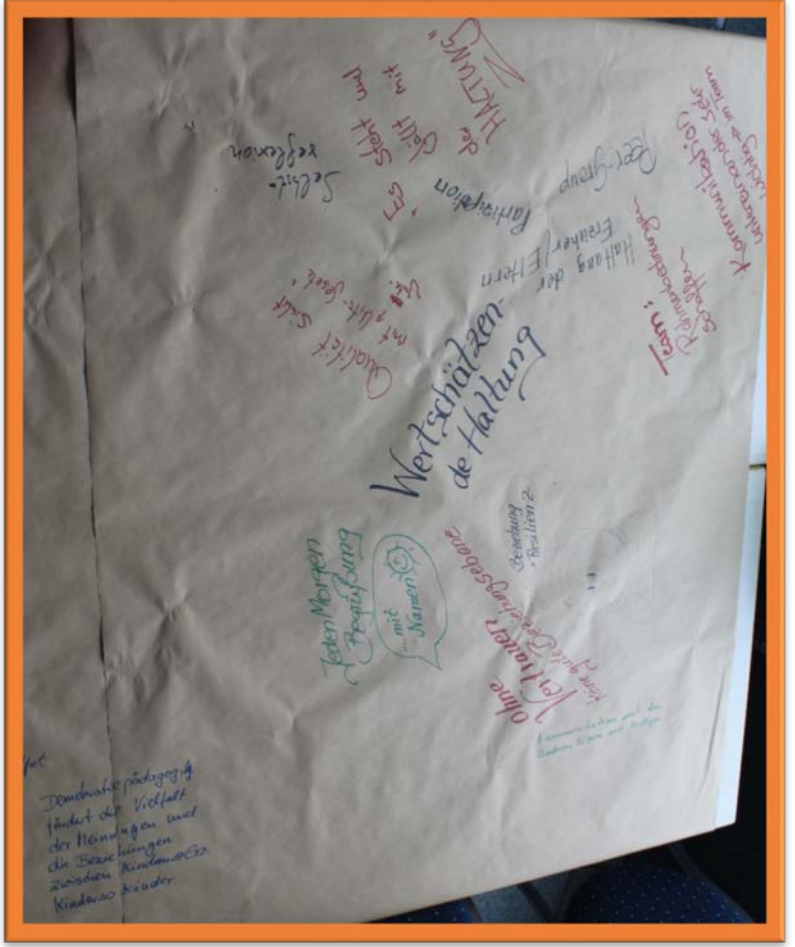
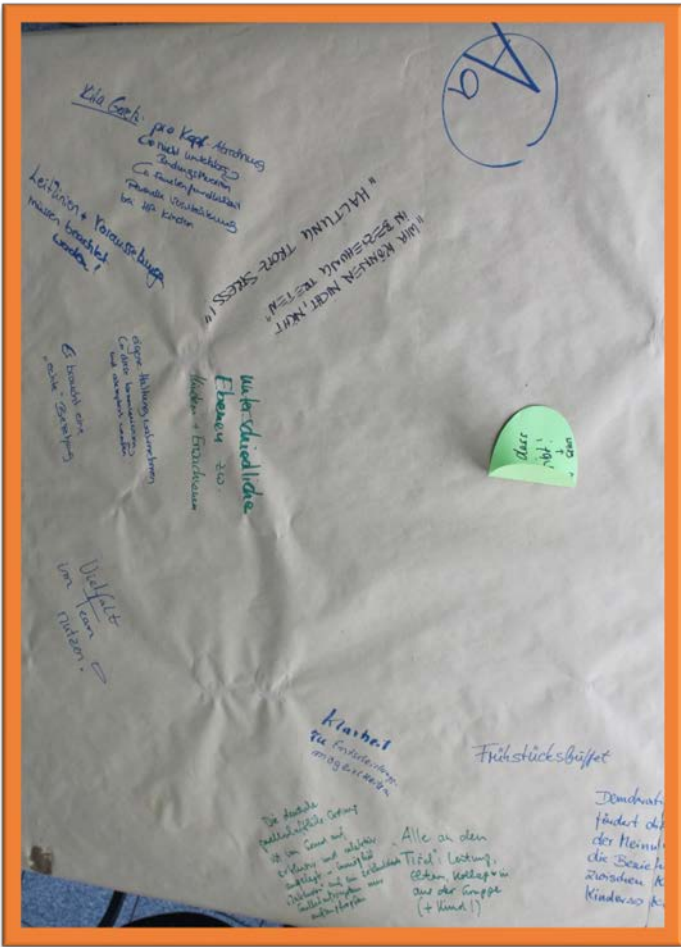




## Ergebnisse des Work-Cafés Aa







# Dokumentation Work-Café B

## Pädagogische Ebene

Im Mittelpunkt stehen die Kinder und ihre Persönlichkeiten, ihr Bildungs- und Lebensweg

**Gastgeberin: Angela Wessel**

„Mit meiner individuellen Persönlichkeit trage ich zur Vielfalt bei!“

**Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der pädagogischen Ebene in meiner beruflichen Praxis?**

- Vielfalt zieht sich durch die gesamte Kita und noch darüber hinaus und wird oft schon ganz selbstverständlich gelebt
- Kinder und ihre Familien haben individuelle **Geschichten**, **Bedürfnisse** und Ansprüche
- Die Kunst für die pädagogische Fachkraft ist es mit ihrer eigenen **Individualität** der Vielfalt im Alltag adäquat zu begegnen
- Vielfalt = **Offenheit** gegenüber Unbekanntem, über den Tellerrand schauen, mal aus anderen Perspektiven schauen...Dabei ist es wichtig, immer mit einem **authentischen Interesse** im **Austausch** zu bleiben → HALTUNG der Achtung, Arbeit auf Augenhöhe, Selbstreflexion, Kommunikation, Ehrlichkeit
- Auch wir als Fachkräfte sind Vielfalt
- Vielfalt bedeutet nicht nur **Bereicherung**, bunt sein, Abwechslung und Spannung, sondern auch **Herausforderung** → wie kann ich allen Kindern gerecht werden?
- Es wurde viel Kritik an den **Rahmenbedingungen** geäußert
  - Zu wenig Zeit, Personal, Bürokratie, Räumlichkeiten etc.
- Sensibilität für **Begrifflichkeiten**: Anstatt behinderte/beeinträchtigte Kinder vielleicht körperlich- und/oder verhaltenskreative Kinder
- Vielfalt ermöglicht Veränderungen und **Weiterentwicklung**

## **Was mache ich morgen als erstes, in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?**

- Ein besonderes Augenmerk darauf legen, wie **Kinder** mit Vielfalt umgehen sie als **Vorbild** nehmen!
- Stärken der Jungen und Mädchen noch mehr in den Fokus nehmen, um mit dem **stärken** der **Stärken**, die Schwächen zu schwächen
- Überlegungen anstellen zu dem Thema der **multiprofessionellen Teams**
- Wir müssen in kleinen Schritten gehen – aber gehen, damit der **(Qualitäts-)Prozess** nicht zum Erliegen kommt
- Sensibilisieren für Situationen in denen unbewusst, aber täglich exkludiert wird
- Auseinandersetzung mit den Kinderrechten – welchen Platz nehmen sie in unserer täglichen Arbeit ein?
- Abbau von Ängsten, Unsicherheiten und Vorurteil bzw. Selbstreflexion, Austausch und adäquater Umgang

**VISION:** Mit den passenden (politischen, monetären, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen und einer professionellen Haltung wird die Vielfalt im pädagogischen Alltag zur Selbstverständlichkeit...!

### ***Gastgeberinnen: Ulrike Künzel und Julia Stuppy***

Während der beiden Diskussionen wurde in vielerlei Richtungen diskutiert, die genauen Fragestellungen wurden dabei immer wieder mit einbezogen, aber auch übergreifend diskutiert. Aufgrund dessen gibt es keine Einteilung nach Fragen.

Während der Diskussionen wurde uns sehr schnell bewusst, dass „gelebte Vielfalt“ sehr wandelbar ist und auch immer wieder an äußeren Faktoren, wie beispielsweise den Rahmenbedingungen scheitert bzw. eingegrenzt/gehemmt wird.

Einer der wichtigsten Faktoren der Vielfalt sind die verschiedenen Persönlichkeiten und Handlungsebenen im Blick zu behalten und pädagogisch unterstützend mit ihnen zu interagieren. Auch die „Geschichte der Pädagogik“ und die eigene Biografie sind ausschlaggebende Punkte, da defizitorientiertes Denken und Arbeiten immer noch sehr tief verankert sind und wir dadurch in unserer Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber der Vielfalt gehemmt werden können.

Die elementarsten Punkte waren während der Diskurse auch, welche (Selbst-)Haltung für Vielfalt benötigt wird, um Kinder authentisch mit der Thematik zu begeistern.

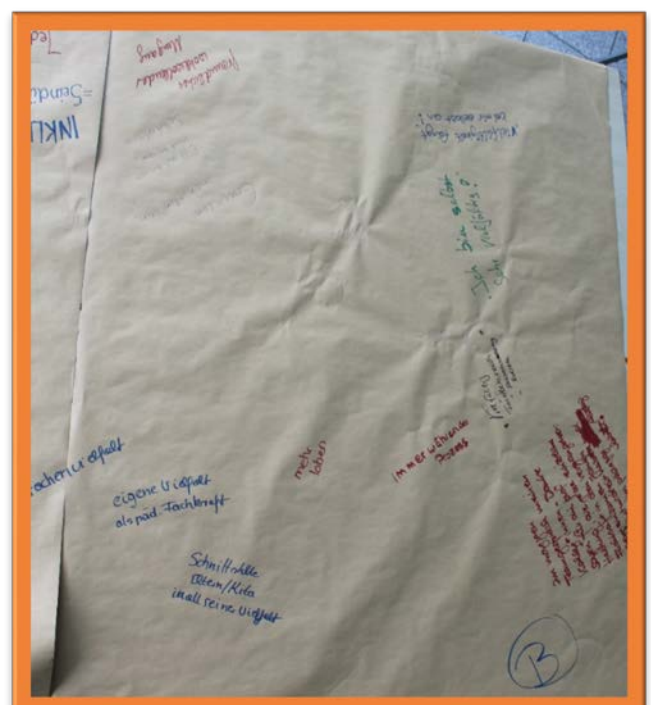
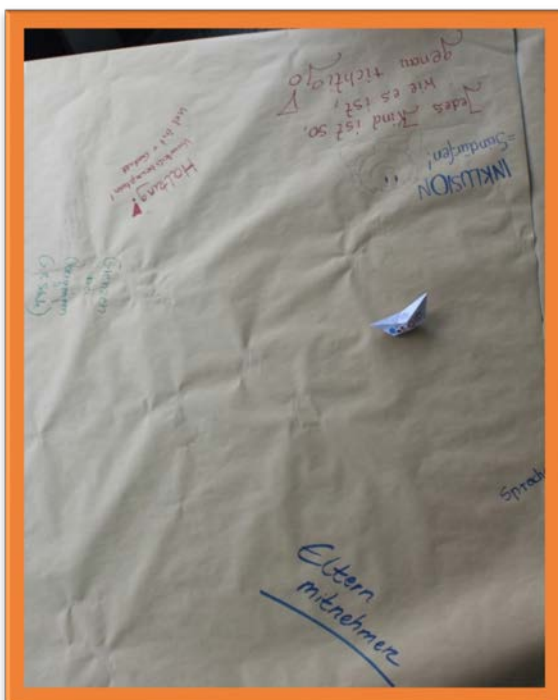
Wir haben auch über die weit verbreitete negative/unsichere Einstellung zum Thema „Inklusion“ gesprochen, da dieses aus unserer Perspektive eng mit der Vielfaltsthematik verknüpft

ist. Während der ersten Diskussionsrunde wurde Inklusion als „sein dürfen“ definiert, was auch in engem Kontext zur oben genannten Thematik steht.

Ebenfalls ist es nur bedingt möglich einen für alle verbindlichen Weg der Vielfalt zu definieren, weil dies immer in enger Abstimmung mit den Gegebenheiten vor Ort verknüpft sein muss.

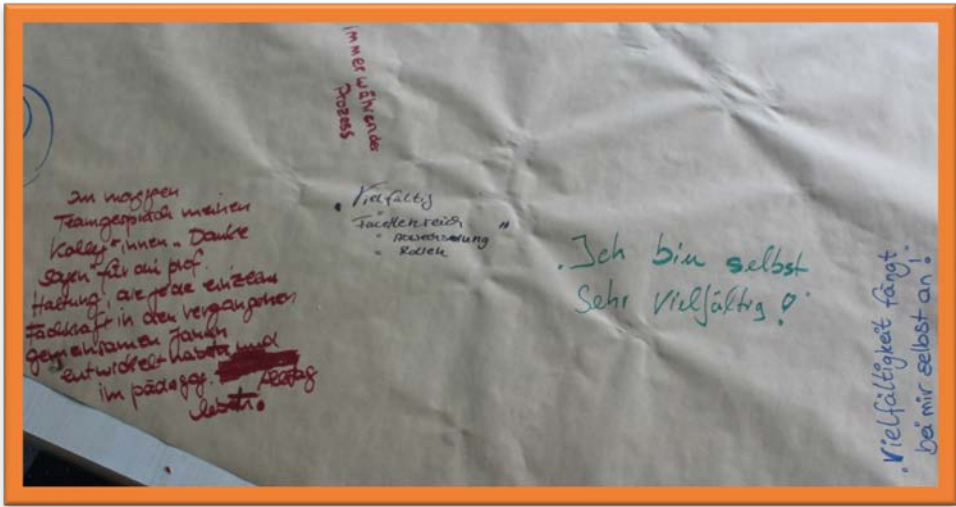
Als Fazit der Diskussionsrunden lässt sich festhalten, dass Vielfalt immer tiefer in die Ebene der Pädagogik aufgenommen wird und es aber noch entsprechender Rahmenbedingungen und Zeit Bedarf, um diese entsprechend zu etablieren.

## Ergebnisse des Work-Cafés B





# Ergebnisse des Work-Cafés Bb



# Dokumentation Work-Café C

## Bildungs- und sozialpolitische Ebene

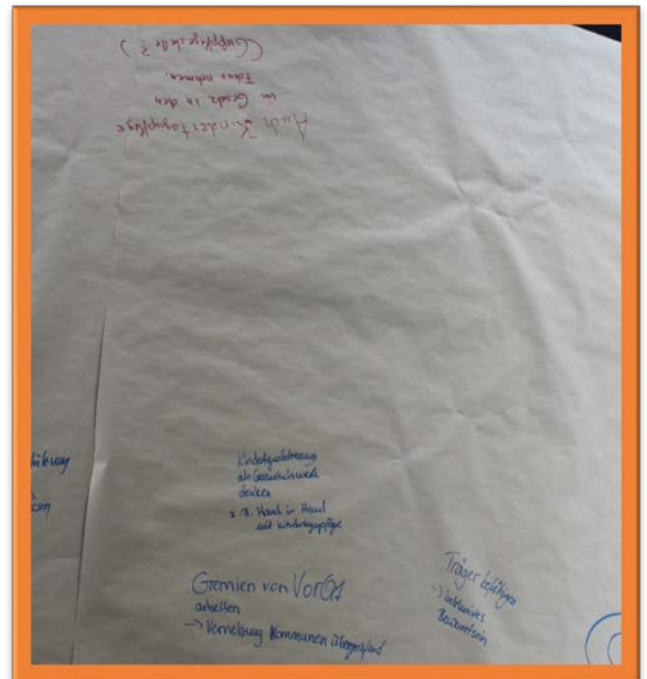
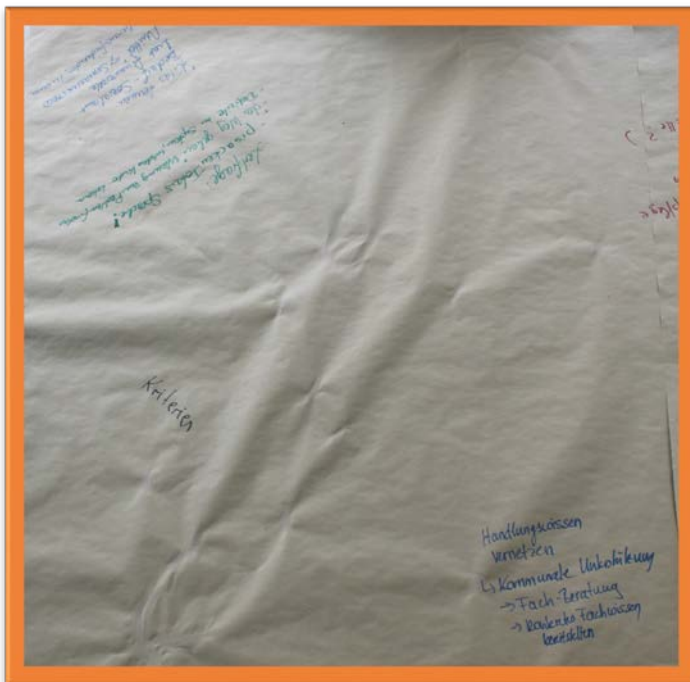
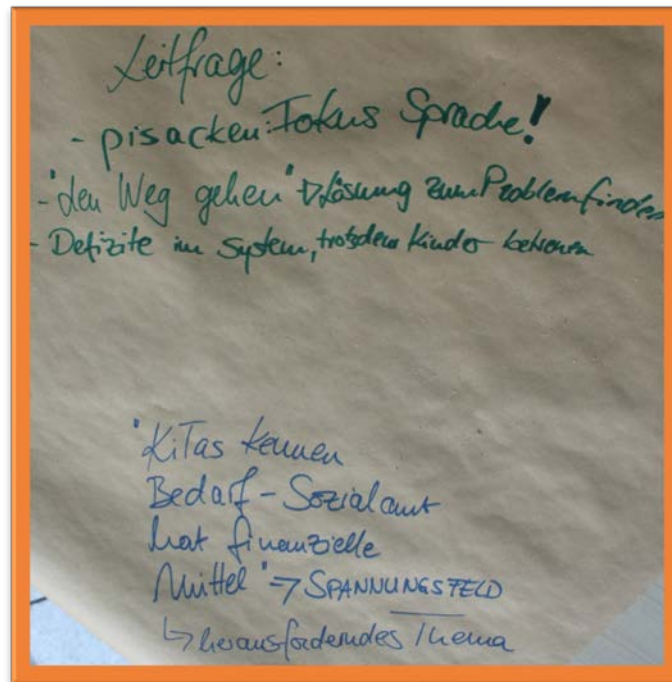
Es braucht eine politische Verständigung über Strategien und Strukturen

**Gastgeberinnen: Susanne Skoluda und Maria Hösel**

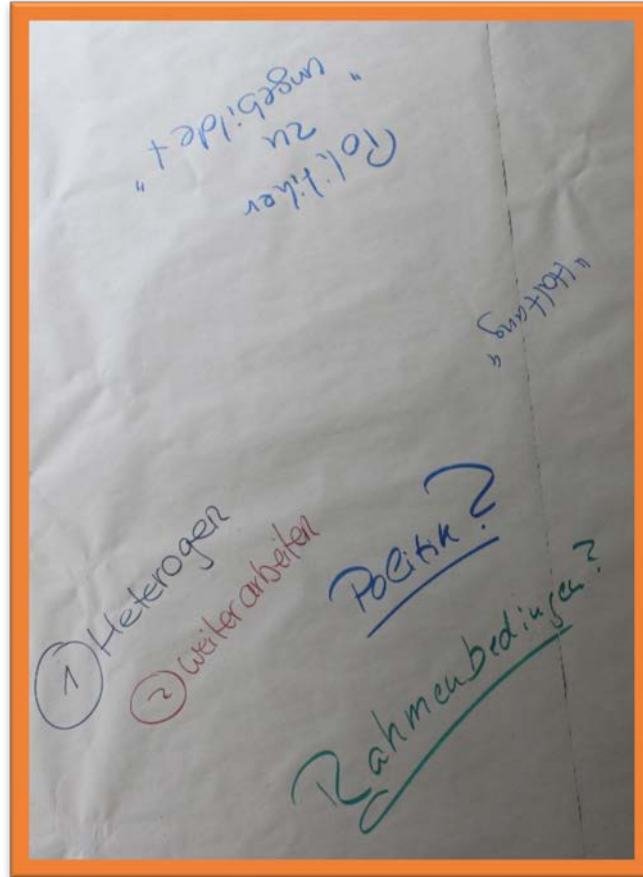
Als Input erläuterte Frau Skoluda die Umsetzung eines inklusiven Anspruchs im Kitazukunftsgesetz, nach dem grundsätzlich alle Kinder einen Anspruch auf Bildung, Erziehung und Betreuung haben. Es wird davon ausgegangen, dass Kinder nicht unter einem Aspekt fokussiert werden sollten, sondern dass immer mehrere soziale Gruppenzugehörigkeiten gleichzeitig zur Identität von Kindern zählen. Um eine einheitliche und transparente Personalbemessung zu ermöglichen, wurden Sondertatbestände, die bisher zur Personalbemessung herangezogen werden konnten, weitestgehend abgeschafft. Handlungsleitend ist die Unterschiedlichkeit als Normalität und die Anerkennung dieser Individualität als Gemeinsamkeit. Lediglich sozialräumliche Unterschiede finden ihren Niederschlag im sogenannten Sozialraumbudget. Das Sozialraumbudget folgt dem Leitbild des sozialen Ausgleichs und ermöglicht den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe eine zusätzliche Steuerung und Schwerpunktbildung. Zusätzliche Erfordernisse für Kinder mit Behinderung können nach dem BTHG beantragt werden. Dieses hat den Anspruch, dass Leistungen für Kinder mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Kinder so geplant und gestaltet werden, dass nach Möglichkeit Kinder nicht von ihrem sozialen Umfeld getrennt und gemeinsam mit Kindern ohne Behinderungen betreut werden können.

In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass der Anspruch einer wirklichen Inklusion eine Bereitschaft der handelnden Akteure auf allen Ebenen erfordert. Angefangen von Widerständen in den Einrichtungen bis hin zu solchen in den Behörden wären diese gemeinsam zu überwinden. Handlungsleitende Frage müsste sein, wie kann Inklusion von Kindern ermöglicht werden. Was ist erforderlich, damit ein Kind gut in einer Einrichtung aufgenommen werden kann? Erzieherinnen und Erzieher sollten sich ihrer Kompetenzen bewusst sein und gemeinsam mit Behörden und Eltern Lösungen suchen. Ein gezieltes Konzept des Einsatzes des Sozialraumbudgets in den Jugendamtsbezirken sowie eine enge Kooperation von Eingliederungshilfe und Jugendhilfe wurden als zentrale Grundlage benannt. Hierzu bieten sowohl das BTHG als auch das Kitagesetz Möglichkeiten, die genutzt werden müssen.

## Ergebnisse des Work-Cafés C



## Ergebnisse des Work-Cafés Cc





# Dokumentation Work-Café D

## Sozialraumbene

Inklusion meint das ganze Leben, also auch inklusive Lebensverhältnisse im Stadtteil. Es braucht trägerübergreifende Partner in der regional-kommunalen Bildungslandschaft

**Gastgeberin: Katrin Schramm**

### Allgemeine Zusammenfassung:

Im ersten Turnus des Work-Cafés war eine deutliche Durchmischung der Personen spürbar. Fachberatungen, Leitungen, Verwaltungen und Lehrer diskutierten auf den verschiedenen Ebenen, so dass eine sehr gute Positionierung zu erkennen war, aber auch eine sehr verständnisvolle und offene Atmosphäre entstand. Standpunkte wurden vertiefend diskutiert und der rege Austausch passte sehr gut zum Thema „im Diskurs sein“. Verständnisfragen wurden gestellt beziehungsweise diskutiert und in unterschiedliche Beziehungen gesetzt. Es wurde klar und spürbar, dass der Austausch den eigenen Blickwinkel verändert bzw. unterstreichen kann.

Im zweiten Turnus des Work-Cafés war die Durchmischung leider nicht gegeben. Hier waren lediglich Leitungen und päd. Fachkräfte am Tische, die Ihre Ebene des Sozialraumes klar in den Fokus stellten. Hier war es schwieriger einen Austausch bzw. den Perspektivenwechsel darzustellen. Meist blieb die Diskussion doch auf der Ebene Kita. Der Blick für andere Ebenen konnte nur schwer hergestellt werden und blieb teilweise auf der Strecke. Dennoch konnte Bezug auf die erste Gruppe des Work-Cafés genommen werden und die bereits festgehaltenen Inhalte in die Diskussion mit aufgenommen werden.

### Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Sozialraumbene in meiner beruflichen Praxis?

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass manche Sozialräume sehr gut aufgestellt sind und auch die Vernetzung teilweise sehr gut läuft. Dennoch wurde sichtbar, dass oft der Austausch und die Zusammenarbeit sich schwierig gestalten.

Es wurde festgehalten, dass Ressourcen bereitgestellt werden müssen (sei es Zeit, Geld für Sonderleistungen oder auch Personal) um eine gute Nutzung und Vernetzung des Sozialraumes anzustoßen. Des Weiteren wurde in beiden Runden klar, dass die Ansprechpartner vor Ort bekannt sein müssen und ein Arbeiten, auf Augenhöhe, eine unabdingbare Voraussetzung für gemeinsames Handeln vor Ort bestimmt. In diesem Kontext wurde auch über Haltung (Offenheit nach außen und innen) gesprochen, sowie Professionalität der Agierenden und der Institutionen.

Ebenso wurden aber auch die Schwierigkeiten angesprochen, die die Nutzung der Sozialraumebene erschweren. Angefangen von Strukturen, die unübersichtlich sind oder von Landkreis zu Landkreis variieren. (Sonderschulen, I-Einrichtungen, Diagnosestellungen etc.) Damit einhergehend teilweise eine Überforderung für Eltern, Fachkräfte etc. Aber auch der Druck der Medien oder der Gesellschaft, die eine Vielfalt im Sozialraum fordern.

Abschließend lässt sich sagen, dass eine gute Kommunikation unabdingbar für eine Vernetzung des Sozialraumes ist und nur durch klare Strukturen und Zuständigkeiten eine gemeinsame Arbeit zum Nutzen und Wohle aller gewährleistet werden kann.

### **Was mache ich morgen als erstes, in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?**

Hier wurde von vielen der Beteiligten angesprochen, dass sie sich auf den Weg machen um Ansprechpartner vor Ort zu finden, mit denen Sie ein gemeinsames Netzwerk aufbauen oder weiterentwickeln können.

***Gastgeber\*innen: Claudia Enzinger und Johannes Lunkwitz***

Zur Eingangsfrage „Was stellen sie sich unter Vielfalt vor? Wie erlebe ich Vielfalt in meinem Arbeitsfeld?“ gab es folgende Rückmeldungen:

- Zusammenarbeit im Netzwerk, Eltern, Kita, Elternbegleiter, Jugendamt
- Vielfalt in Kitateams
- Umgang mit vielfältigen Verhaltensformen
- Vielfalt in der Bewältigung von Problemsituationen
- „sichtbare und unsichtbare“ Vielfalt (versteckte Armut) – Sensibilität und Kommunikationsmöglichkeiten dafür finden
- Vielfalt stellt Bereicherung dar

#### **Input:**

Erfahrungsbericht aus dem Landesprojekt Kita!Plus Säule 1 „Kita im Sozialraum“ in Landau (Horstwohngebiet und Innenstadt als Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf). Folgende Arbeitsschwerpunkte wurden dargestellt:

#### **Niederschwellige Beratung**

Für Familien in den jeweiligen Kitas oder Mehrgenerationenhaus zu Fragen und Sorgen der Eltern bezüglich Entwicklung des Kindes und Erziehung, Vermittlung und Kontaktherstellung zu Hilfsangeboten im Stadtgebiet, Informationen und das Stellen von Anträgen.

### **Vernetzung im Stadtteil**

Eltern, Kita, Schule, MGH, Vereine, Institutionen, Kooperationstreffen Kita-Schule zum Thema Übergang, Gutachten, Helferkonferenzen, Begleitung Eltern zu Ämtern, Ärzten, Institutionen und Hilfsangeboten.

### **Familienbildung/Vernetzung der Familien**

Familiennachmittage/-abende auch in Kooperation mit Kitas, Mutter/Vater-Kind-Angebote, Elterncafés

Zugang zu den Familien entsteht durch verlässliche Präsenzzeiten in den jeweiligen Kitas, durch Aufbau von Beziehungen, Zusammenarbeit mit Leitung/ErzieherInnen der Kitas, Beteiligung beim Aufbau eines Netzwerkes im Stadtteil.

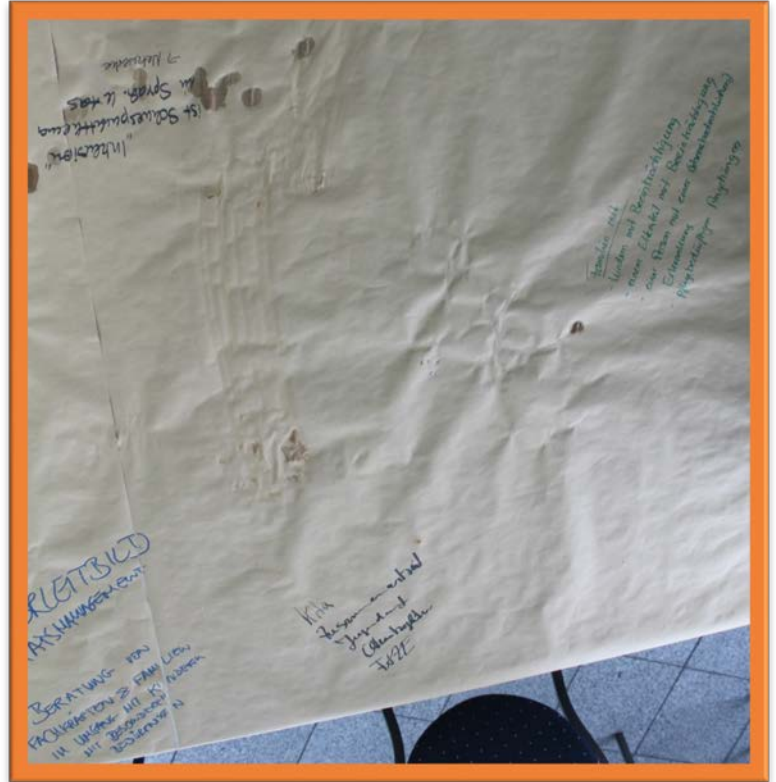
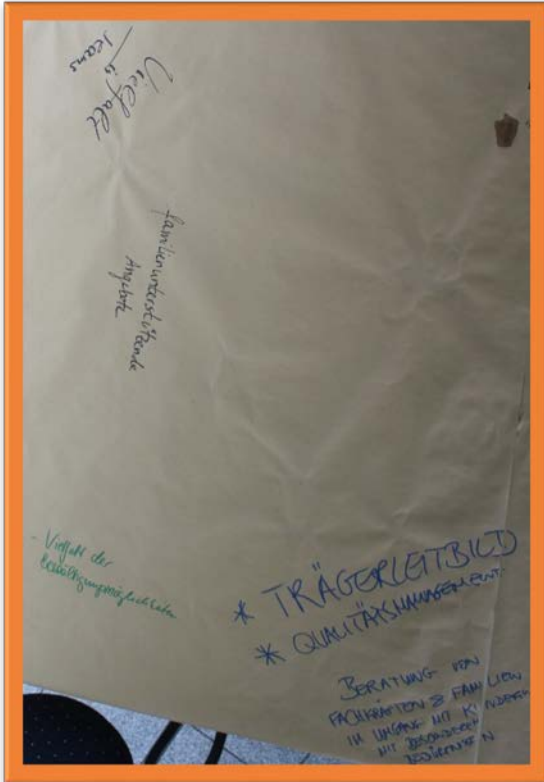
Bei der Frage „Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Sozialraumebene in meiner beruflichen Praxis?“ wurde sich schwerpunktmäßig über die Vielfalt von Familien ausgetauscht:

- Familien mit unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten (versteckte Armut)
- Familienformen: Alleinerziehende, klassische Familie, Patchworkfamilie, Regenbogenfamilie, Klein- und Großfamilien
- Familien mit beeinträchtigtem Familienmitglied (Behinderung oder Pflegebedürftigkeit)
- Familien mit Suchtproblematik
- Menschen mit persönlichen Lebenserfahrungen und unterschiedlicher Erziehungskompetenz
- Bildungsnahe und -ferne Familien
- Familien mit Fluchterfahrungen
- Familien aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen

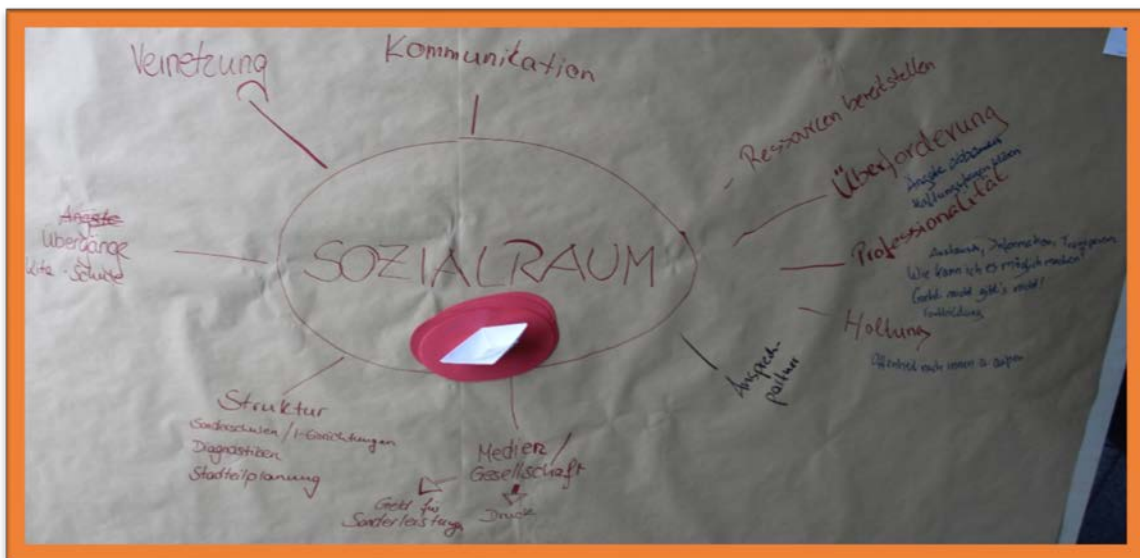
Abschließend wurden bei der Frage nach zukünftigen Ideen, um Menschen in Vielfalt stark werden zu lassen, folgende Punkte benannt:

- Offenheit und „Neugierde“ Vielfalt zu erkennen und zu erleben
- Wie bringe ich Interkulturellen Fachkräften Haltung nahe?
- Dolmetscher einfordern
- Achtsamer Umgang
- Allen Menschen auf Augenhöhe begegnen
- Zulassen von vielfältigen Begegnungen beim morgendlichen Rundgang durch die Einrichtung

## Ergebnisse des Work-Cafés D



## Ergebnisse des Work-Cafés D



# Dokumentation Work-Café E

## Ressourcenebene

Verständigung und Klarheit darüber, wer für was (Personal, Räume, Hilfsmittel etc.) zuständig ist.

**Gastgeberinnen: PD Dr. Gabriele Haug-Schnabel und Ulrike Pohlmann**

Zunächst erfolgte eine kurze Vorstellungsrunde aller Teilnehmer\*innen, die von den beiden Gastgeberinnen abgeschlossen wurde. Anschließend wurden die folgenden Fragen diskutiert:

1. Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Ressourcenebene in meiner beruflichen Praxis?
2. Was mache ich morgen als erstes in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?

## Ergebnisse:

### Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Ressourcenebene in meiner beruflichen Praxis?

- In der Praxis sind z.T. lange Wartelisten für Kita-Plätze vorhanden.
- Fachkräfteteams, die sich überfordert fühlen, scheuen sich, Kinder mit besonderen Bedarfen aufzunehmen oder in der Kita zu halten.
- Widersprüche zwischen Pädagogik und Finanzierung erschweren die Situation für Kinder, Familien und Kitas.
- Es zeigen sich im Austausch große regionale Unterschiede.
- Im ländlichen Raum müssen Kinder lange Fahrwege auf sich nehmen.
- Die Ausbildung von Fachkräften kommt beim Thema Inklusion an ihre Grenzen.
- Neben dem allgemeinen Fachkräftemangel in Kitas zeigt sich ein wachsender Bedarf an Fachkräften, die mit verhaltensauffälligen Kindern umgehen können.
- Zu wenig Personal für zu viele Kinder.
- Große Bedeutung betriebswirtschaftlicher Faktoren für die Auslastung einer Einrichtung.
- Häufig zeigt sich erst nach der Aufnahme eines Kindes, welche Besonderheiten es aufweist und worin die zusätzlichen Bedarfe bestehen.
- Die Teilnehmer\*innen resümierten, dass Inklusion für sie Gesellschaftsveränderung und -bildung bedeutet.

## **Was mache ich morgen als erstes in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?**

Zu dieser Frage kamen einige Aspekte und Leitgedanken zusammen, die hier stichpunktartig zusammengefasst werden.

- Wichtig ist es, dass die Fach- und Leitungskräfte in ihrer Arbeit authentisch sind und allen Kindern und ihren Familien ein gutes Gefühl geben.
- Einrichtungen, die zusätzliche Dienstleistungen anbieten, können unerfahrene Kitas unterstützen: Wissenstransfer!
- Die Zusammenarbeit mit betroffenen Eltern als Ressource erkennen (Wissen, Transfer).
- Bedeutung von Haltung der Individuen und des Teams erkennen.
- Multiprofessionalität mit anderen Fachdisziplinen gestalten.
- Inklusionslotsen für Eltern auf regionaler Ebene installieren.
- Andere Kinder als Ressourcen wahrnehmen.
- Eine politisch verbindliche Verständigung einfordern.
- Eltern in ihren Rechten stärken.

**Gastgeber: Dr. Andy Schieler**

## **Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Ressourcenebene in meiner beruflichen Praxis?**

- Vielfalt/Kontrast der Logiken innerhalb der Ressourcenebene (pädagogische Logik vs. Verwaltungslogik)
- Vielfalt der Verfahrenswege (je nach Bundesland, Landkreis/Stadt, Träger) gestaltet die Ressourcenebene komplex
- Komplexität geht oft mit Überforderung und der Sehnsucht nach Komplexitätsreduktion/einfachen Antworten einher („Ich möchte es einfach mal einfach haben.“; „Ich dachte ich erfahre hier wie das funktioniert.“)
- Fehlendes Wissen um Inklusion in den Teams: Inklusion braucht Wissen/Beratung der Teams, aber muss die Kita dieses Wissen/die Beratung selbst bezahlen?
- Erlebte Intransparenz bei Ressourcenakquise, verbunden mit der Forderung nach Klarheit und Transparenz diesbezüglich („Man muss wissen, welchen Weg man gehen muss!“)
- Hierbei kristallisiert sich die aktive Informationsakquise und Kommunikation als wesentlich heraus (aktiv Informationen beschaffen und weitergeben)
- Bedeutsam, die vorhandenen Ressourcen im Team zu (er)kennen und zu nutzen
- „Auch die Kinder, die sich im Minenfeld bewegen, ressourcenorientiert zu sehen.“
- Zeitliche Ressourcen zur Team- und Organisationsentwicklung fehlen, um u.a. gemeinsamen Inklusionsbegriff zu erarbeiten, Barrieren in den Blick zu nehmen und deren Abbau zu planen, gemeinsame Haltung zu entwickeln
- Ressourcenakquise wird oft als Kampf erlebt: Wunsch nach mehr Verantwortung und Handlungskompetenz dahingehend, dass jede Kita über die benötigten Ressourcen verfügen kann; personelle Ressourcen (multiprofessionelle Teams) sollten ohne Beantragung/permanentem Kampf um Ressourcen in jedem Team vorhanden sein

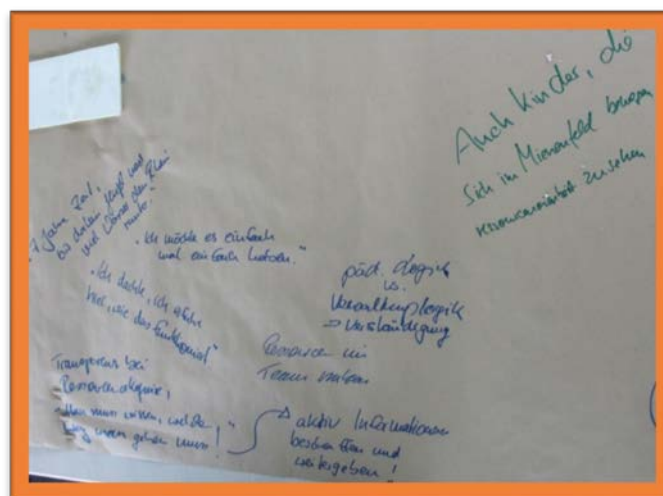
## Was mache ich morgen als erstes in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?

- Morgen ziehe ich die Brille der Vielfalt an und erinnere mich dadurch, die Vielfalt im Blick zu behalten
- Kostenträger für an Diabetes erkranktes Kind finden (Eingliederungshilfe vs. Krankenkasse); Diabetes-Schulung in Dienstplan einarbeiten
- Sprachteam zum Thema Inklusion vorbereiten (gemeinsame Sprache finden)
- Geduld walten lassen: bis zur vollständigen Umsetzung der Kita-Gesetze sind noch viele Jahre Zeit („Bis dahin fließt noch viel Wasser den Rhein hinunter“)

## Ausgehend von der Diskussion braucht es:

- *Klarheit* und *Transparenz* hinsichtlich der Verfahrenswege für Ressourcenakquise
- Vernetzung vor Ort: Bildung *regionaler Netzwerke*, um vorhandene Ressourcen zu bündeln und Zuständigkeiten zu kennen
- *Fachberatung* für Teams und Leitung
- *Eigeninitiative* bei der *Informations-/Wissensbeschaffung* und *-weitergabe*
- *Eigenverantwortung* inklusive *Ressourcenautonomie* für die einzelne Kita, um den Bedarfen bei der Entwicklungsbegleitung der Kinder vor Ort mit entsprechenden Ressourcen gerecht werden zu können
- *Zeitliche Ressourcen* zur Team- und Organisationsentwicklung
- *Vielfaltsgerechte Sprachen* für gelingende Verständigung, auch hinsichtlich der Sprache der Verwaltung vs. Pädagogik
- *Brille der Vielfalt*, um die allgegenwärtige Vielfalt (bei den Kindern und Familien, im Team, dem Sozialraum, den Finanzierungswegen, usw.) ressourcenorientiert in den Blick zu nehmen
- *Geduld* und *Beharrlichkeit*

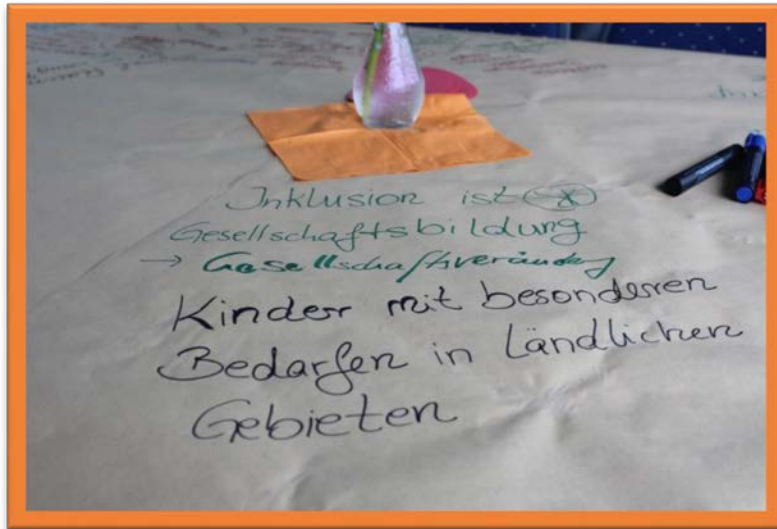
## Ergebnisse des Work-Cafés E











# Dokumentation Work-Café F

## Professionsebene

Professionelle Haltung, Wissen, Handlungskompetenzen, Aus- und Fortbildung, multiprofessionelle Teams.

**Gastgeberin: Sylvia Herzog**

Die Teilnehmer\*innen kamen aus unterschiedlichen beruflichen Hintergründen bzw. aus Einrichtungen, die bereits integrativ/inklusiv arbeiten und welchen, die sich noch auf den Weg machen (Erzieherinnen, Kita-Leiterinnen, Heilpädagoginnen, Fachberaterinnen, Jugendamtsmitarbeiterin, Mitarbeiter einer Heilpädagogischen Beratungsstelle). Darüber hinaus kamen sie aus unterschiedlichen Bundesländern, so dass sich auch hier eine Vielfalt widerspiegelte und sich unterschiedliche Perspektiven auf die Professionsebene eröffneten.

Im Verlauf des Work-Café's wurden zwei Fragestellungen diskutiert:

### **Wie erlebe ich Vielfalt im Kontext der Professionsebene in meiner beruflichen Praxis?**

Die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams wurde als positiv gesehen. Eine Teilnehmerin stellte die Frage, ob für die Arbeit mit Vielfalt die Erzieherausbildung denn noch ausreichen würde? Einig war man sich darin, dass eine fundierte Ausbildung die Arbeit mit Vielfalt bereits im Blick habe, aber darüber hinaus Fort- bzw- Weiterbildung notwendig sei, um Kompetenzen zu erweitern. Dies gelte aber für alle Mitarbeiter\*innen, auch in multiprofessionellen Teams. Erfahrungen aus der beruflichen Praxis zeigten, dass es wichtig ist, wie wertschätzend in den Teams grundsätzlich miteinander umgegangen wird: Wird die vorhandene Vielfalt in den Teams gesehen, akzeptiert und genutzt? Besteht eine Offenheit für inklusive Prozesse und Reflexionsbereitschaft, damit sich eine gemeinsame „Sprache“ in Bezug auf Inklusion entwickeln kann. Wird eine inklusive Haltung durchgängig im Team, gegenüber den Kindern und Eltern gelebt? Die Teilnehmer\*innen waren sich einig, dass Inklusion ein ständiger Prozess ist, in dem auch Unterstützung von außen z.B. durch Supervision notwendig ist. Der anwesende Mitarbeiter einer Heilpädagogischen Beratungsstelle bestätigte eine erhöhte Nachfrage an Beratungsbedarf der Einrichtungen. Zur Unterstützung der Träger kamen kritische Anmerkungen, sie scheitere oft an den finanziellen Ressourcen. Es wurde auch die Widersprüchlichkeit zwischen der Umsetzung von Inklusion in der pädagogischen Arbeit und den gesetzlichen Regelungen thematisiert. Es gelten unterschiedliche gesetzliche Vorgaben je nach „Art der Behinderung“ für entsprechende finanzielle Förderung, die dann auch nur für „diese Kinder“ verwendet werden darf. Dies widerspreche dem Gedanken der Inklusion in der Praxis.

## **Was mache ich morgen als erstes, in meiner beruflichen Praxis, damit Menschen in Vielfalt stark werden?**

Hier wurden Antworten in Bezug auf verschiedene Ebenen genannt:

Persönliche Ebene: „bei mir selbst anfangen – wie verhalte ich mich meinem Gegenüber“ / noch besser zuhören und auch meinen eigenen Standpunkt klarer darstellen / immer wieder in die Selbstreflexion gehen / in Geduld üben und einen langen Atem gegenüber der Kommunalpolitik entwickeln.

Teamebene: „ich stelle diese Frage in der nächsten Teamsitzung“ / Begriff Inklusion im Team definieren „Wo wollen wir hin?“ / Unsere Teamkultur genauer anschauen / Zeit für Teamentwicklung nehmen / Fortbildung und Supervision beantragen/planen.

Ebene der Kinder: Jedes Kind morgens mit Namen begrüßen und es bewusst „individuell“ sehen und ansprechen / Kinder einbeziehen und ihre Perspektive auf ihre Fähigkeiten erfragen: „Was kannst du gut?“ „Was möchtest du lernen?“

### ***Gastgeberin: Prof. Dr. Monika Frink***

Im Mittelpunkt der Diskussion standen vor allem folgende Fragen: Was macht professionelles Handeln von pädagogischen Fachkräften im Blick auf Vielfalt aus? Was brauchen Fachkräfte und Teams für inklusive pädagogische Arbeit? Wie kann die Aus- und Weiterbildung zum professionellen Umgang mit Vielfalt befähigen?

Eine zentrale Bedeutung wird den Einstellungen und Haltungen der Fachkräfte beigemessen. Eine professionelle pädagogische Haltung im Umgang mit Vielfalt zeichnet sich durch Vorurteilsbewusstsein und Reflexivität aus. Um sich nicht von stereotypen Vorstellungen leiten zu lassen, müssen sich Fachkräfte vor dem Hintergrund der eigenen Biografie und sozialen Lebenswelt mit ihren Einstellungen, deren Ursachen und Wirkungen im Handeln auseinandersetzen. Widerstände von Fachkräften oder Teams gegenüber Inklusion werden in Ängsten gesehen, etwa Berührungsängsten oder Angst vor Überforderung. Vorbehalte und Ängste können bezüglich der verschiedenen Dimensionen von Heterogenität deutlich variieren.

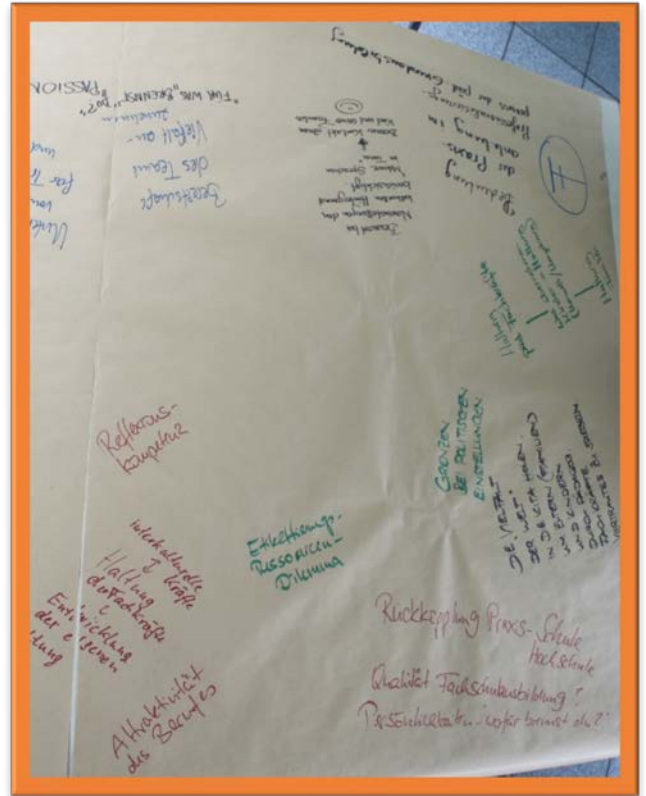
Es fördert Vielfalt, wenn diese auch im Kita-Team abgebildet wird, nicht nur durch Multiprofessionalität, sondern auch durch die sprachlich-kulturelle Heterogenität des Personals. Eine gute Situations- und Bedarfsanalyse gilt als wichtiges Instrument, um sich blinde Flecken in der eigenen Wahrnehmung bewusst zu machen. Weiterbildungen fördern die eigene Professionalität und werden vor allem dann als wirkungsvoll und nachhaltig betrachtet, wenn sie sich an das gesamte Kita-Team richten. Die Qualifizierung nach dem Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung durch die Fachstelle Kinderwelten (Berlin) wurde in einem Team als besonders effektiv erlebt. Supervision und kollegiale Beratung stellen weitere wichtige Reflexionsformate dar.

Zu den Herausforderungen der Inklusion gehört es, Spannungen auszuhalten und zu gestalten: Einerseits sollen Fachkräfte auf die Zuschreibung von Merkmalen verzichten, da diese Kinder stigmatisieren können. Andererseits sind solche ‚Defizitdiagnosen‘ für die Gewinnung zusätzlicher Ressourcen und die pädagogische Förderung nötig.

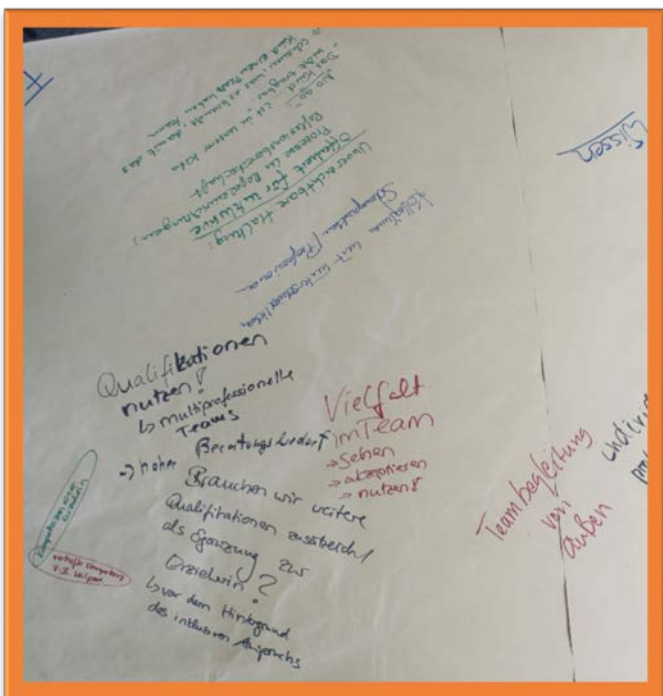
Eine weitere Spannung ergibt sich aus der Achtung der Menschen in ihrer Verschiedenheit und der Nichtakzeptanz von diskriminierenden Positionen, z.B. von rechtspopulistischen oder rechtsextremen Äußerungen durch Eltern. Hier ist die Positionierung des Trägers für das Team enorm wichtig.

Professionelles Handeln im Hinblick auf Inklusion erfordert Fachlichkeit - diese wird im Übrigen auch für Assistenzkräfte eingefordert. Unterricht und Lehre an Fach- und Hochschulen brauchen Offenheit für Innovation und sollten verstärkt eigenständiges Denken, Selbstreflexion sowie Aspekte der Persönlichkeitsbildung anregen – auch ein gestärktes Selbstbewusstsein und Begeisterung für die eigene Arbeit. Für die Ausbildung der frühpädagogischen Nachwuchskräfte haben Praxiserfahrungen eine zentrale Bedeutung. Hier wird die Schlüsselrolle der Praxisanleiter\*innen für die berufliche Sozialisation und die Anbahnung eines professionellen Selbstverständnisses hervorgehoben. Eine enge Verzahnung und Kooperation der Lernorte Schule/Hochschule und Praxis ist wichtig, da sie eine beständige Rückkopplung über das, was in der Praxis ankommt oder noch fehlt, ermöglicht. Die grundlegende Entscheidung junger Menschen für den Erzieher\*innenberuf wird durch dessen noch immer als zu gering erlebte gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung beeinflusst. Die Frage, wie Professionalität im Umgang mit Vielfalt gesteigert werden kann, verweist letztlich auch auf die Notwendigkeit einer Aufwertung des Berufs, die den hohen gesellschaftlichen Erwartungen entspricht.

## Ergebnisse des Work-Cafés F



## Ergebnisse des Work-Cafés Ff



## Fazit und Ausblick

Den Gesprächen am Fachtag sowie den Evaluationsergebnissen ist zu entnehmen, dass der Fachtag „Wir sitzen alle in einem Boot!“ einen kreativen Möglichkeitsraum geschaffen hat, um sich mit verschiedenen Teilnehmer\*innen gemeinsam bekannte und neue Fragen zum Thema der Vielfalt und Inklusion in der Kita-Landschaft zu stellen. Die fachlichen Impulse am Vormittag haben dabei an das wissenschaftliche Verständnis und die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion erinnert und wesentliche Herausforderungen thematisiert, bei denen „die inklusive Lösung“ jeweils nur für den einzelnen, konkreten Fall unter Einbezug aller relevanten Beteiligten herausgearbeitet werden kann.

Im Rahmen des Work-Cafés wurde in den verschiedenen Ebenen diskutiert, wie Vielfalt erlebt wird und welche konkreten Beiträge in dem jeweiligen beruflichen Kontext geleistet werden können, um Teil der inklusiven Lösungen im Alltag zu sein. Deutlich wurde, dass ein ‚darüber reden‘ nicht ausreicht, sondern handelnde Akteure gefordert sind, wenn Inklusion eine Chance haben soll. Unmissverständlich trat dieser Effekt auf der Sozialraumebene zu Tage, hier zeige sich, dass Inklusion im Kontext des Sozialraums eben nur gemeinsam mit vielfältigen Akteuren entsprechend thematisiert werden kann und es nicht ausreicht vielfältige Akteure des Sozialraums gedanklich mitzudenken und theoretisch einzubeziehen.

Eine These, die sich nach den Impulsen und Diskussionen am Fachtag aufstellen lässt, lautet: Je mehr Ebenen im Prozess des Entdeckens inklusiver Lösungen im individuellen Fall berücksichtigt werden und je offener die Beteiligten in einen Verständigungsprozess eintreten – man könnte auch sagen: je ganzheitlicher der Umgang mit Partizipation vor dem Hintergrund der gemeinsamen Verantwortung genutzt wird – umso eher lassen sich aus der Summe inklusiv beantworteter, individueller Hürden Strukturen ableiten und so weiterentwickeln, dass sie besser als bisherige Strukturen inklusive Prozesse ermöglichen.

Wir danken allen Teilnehmer\*innen des Bootsfachtags 2019 und freuen uns darauf, Sie im nächsten Jahr wieder zum Fachtag im Projekt *Qualitätsentwicklung im Diskurs – In Vielfalt stark werden* begrüßen zu können!



# Impressionen vom 06.05.2019



