

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

Erkenntnisse aus dem Projekt InklusKiT

Timm Albers, Dörte Weltzien, Sabrina Döther, Sarah A. Söhnen, Nadja Verhoeven, Caroline Ali-Tani



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

FIVE
Forschungs- und
Innovationsverbund
an der Evangelischen
Hochschule Freiburg e.V.



Überblick

- Theoretischer Hintergrund
- Zielgruppe, Grundüberlegungen
- Fortbildungsmodule
- Evaluation
- Implikationen und Impulse für die Praxis



Theoretische Einordnung

- Anspruch: Jedes Kind ist mit seiner individuellen Persönlichkeit, seinen Stärken und Schwächen, seiner kulturellen, nationalen, sozialen, religiösen Herkunft willkommen. Kein Kind, kein Jugendlicher muss befürchten, ausgeschlossen zu werden (Ainscow et al. 2006)
- **Arbeitsbegriff:** Inklusion kann als Prozess des **Strebens nach größtmöglicher Partizipation** und des **aktiven Verhinderns von Exklusion** verstanden werden
- Kitas / Fachkräfte müssen nicht perfekt sein, sondern sich auf den Weg gemacht haben
- Inklusive Pädagogik: Aufdecken von Barrieren und Stereotypen, Reflexionsprozesse auf unterschiedlichen Ebenen

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

- **Zielgruppe** von InkuKiT: Aus- und Weiterbildner*innen im Bereich von Inklusion in Kindertageseinrichtungen sowie Trägervertreter*innen und Führungskräfte, die die Weiterentwicklung der inklusionsbezogenen Handlungskompetenzen von Kita-Teams fokussieren
- In der Logik von Inklusion: langfristig angelegter Qualitätsentwicklungsprozess von Systemen
- Ein solcher Prozess beginnt mit einer differenzierten Ist-Stands-Analyse auf Teamebene, beinhaltet Feedbackschleifen und Entscheidungshilfen zur Fortbildungsorganisation
- Theoretisch fundiert, empirisch erprobt und evaluiert

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

- InkuKiT baut auf drei **Grundüberlegungen** auf:
 - Persönliche Einstellungen zu einer inklusiv ausgerichteten Pädagogik sind über konkrete Erfahrungen veränderbar, sofern diese Erfahrungen einer fachlich fundierten Reflexion zugeführt werden.
 - Inklusionsbezogene Handlungskompetenzen unterscheiden sich nicht grundlegend von allgemeinen pädagogischen Kompetenzen, richten aber systematisch den Fokus auf Inklusion
 - Die strukturellen und teambezogenen Rahmenbedingungen beeinflussen die Möglichkeiten einer inklusiv ausgerichteten Gestaltung des pädagogischen Alltags
- Ziel: Die für inklusive Bildung erforderlichen Kompetenzen von Fachkräften und Teams zu identifizieren und ein wissenschaftlich begleitetes Fortbildungsprogramm zur Förderung von Inklusionskompetenz in Kindertageseinrichtungen zu entwickeln

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

- Fortbildungsmodule (überprüft in 12 Kitas):
- 3 Schwerpunktbereiche, 13 Module
- Fortbildungsprogramm jeweils individuell auf der Grundlage der Modulbeschreibungen zusammengestellt, Einrichtungen konnten entsprechend der Qualitätsentwicklung und bisherigen Expertise im Hinblick auf Inklusion jeweils passgenaue Module mit den entsprechenden Inhalten, Zielen und Methoden wählen
- InkuKiT wurde dann in Form von drei Inhouse-Fortbildungen sowie zusätzlichen Angeboten der Prozessbegleitung umgesetzt und evaluiert
- Besonderheit: Drei Vertiefungsstufen

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

I. Pädagogik der Vielfalt entwickeln

- I.1 Deine, meine, unsere Kultur?
- I.2 Was kennzeichnet eine armutssensible Pädagogik?
- I.3 Spiel und Vielfalt – Vielfalt im Spiel
- I.4 Rosa oder blau? Gendersensible Pädagogik
- I.5 Was ist ‚normal‘?
- I.6 Viele Kinder – viele Familien. Offen für alle?

II. Vorurteilsbewusst denken und handeln – Aktiv werden gegen Diskriminierungen

- II.7 Auf den Umgang kommt es an: Der Anti-Bias-Ansatz
- II.8 Dazu gehören: Wie kann das „Wir-Gefühl“ von Kindern gestärkt werden?
- II.9 Sprachfallen erkennen

III. Einen von Partizipation geprägten Alltag gestalten

- III.10 Die Perspektive der Kinder im Mittelpunkt
- III.11 Wie lassen sich Strukturen, Regeln und Grenzen mit Partizipation zusammenbringen?
- III.12 „Das verstehst Du noch nicht.“ Machtstrukturen und Adultismus
- III.13 „Der stört ...“ – Konflikte gemeinsam lösen

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

Tabelle 2

Entscheidungshilfe für die teilnehmenden Teams der Kindertageseinrichtungen

Themen	Wird dieser Themenschwerpunkt gewünscht? (bitte 3 ankreuzen)	Wie groß ist unser Wissen zu diesem Themenschwerpunkt? (0 % kein Wissen – 100 % umfassendes Wissen)	Wie stark ist unser pädagogisches Handeln bereits daran orientiert? (0 % noch gar nicht – 100 % im ganzen Team umfassend verankert)	Bemerkungen, z. B. Darauf sollte besonders geachtet werden: Das wünschen wir uns in den Fortbildungen (z. B. Methoden):
I. Pädagogik der Vielfalt entwickeln				
I.1 Deine, meine, unsere Kultur? – Wie können wir das pädagogische Handeln kultursensibel gestalten?	<input type="text"/>	%	%	
...	<input type="text"/>	%	%	

Tabelle 3

Kompetenzbeschreibungen und didaktische Konzept der Inklusiv-Fortbildungen

Themen	Kompetenzfacetten			Teamentwicklung	Niveau
	Haltung	Wissen	Handeln		
I. Pädagogik der Vielfalt entwickeln	Grundsätzliche Offenheit für Unterschiedlichkeit, auch aufgrund eigener Fremdheitserfahrungen und Anerkennung von Vielfalt als Ressource	Kennen des grundlegenden Inklusionsgedankens und von Vielfaltdimensionen	Bewusst inklusiv ausgerichtetes Handeln bei einzelnen Kindern und Familien	Auseinandersetzung mit Vielfaltsthemen im Team sowie in Fallbesprechungen, Thematisierung von Vielfalt als Ressource im Hinblick auf Familien	Grundlagen
	Bereitschaft zu systematischer Selbstreflexion bei Herausforderungen (z. B. herausforderndes Verhalten)	Vertieftes Wissen zu Vielfaltdimensionen und Intersektionalität	Systematisches, inklusiv ausgerichtetes Handeln; Initiierung von konzeptionellen Veränderungen	Berücksichtigung von Vielfaltdimensionen bei konzeptionellen Veränderungen; Aufbau von Netzwerkaktivitäten	Vertiefung I
	Individualität in Unterschiedlichkeit als grundlegende Denk- und Handlungsstruktur (konzeptionell/überindividuell)	Spezifische Fachkenntnisse von Vielfaltdimensionen und entsprechender Rahmenbedingungen und Handlungskonzepte	Auf spezifisches Wissen und Können basierendes alltägliches Handeln, das in allen pädagogischen Bereichen Vielfaltsaspekte wahrnimmt und kompetent aufgreift	Konzeptionelle Verankerung der Vielfaltdimensionen, Entwicklung und systematische Umsetzung von Qualitätsstandards. Ausrichtung aller Fortbildungsmaßnahmen an Vielfaltdimensionen zur kontinuierlichen Kompetenzerweiterung (gelebte Konzeption)	Vertiefung II
II. Vorurteilsbewusstsein denken und handeln – Aktiv werden gegen Diskriminierungen	Grundsätzliches Bewusstsein für Vorurteile und Bereitschaft, sich mit Formen von Ausgrenzung/Diskriminierung auseinanderzusetzen	Wissen über grundlegende Erkenntnisse der Vorurteilsforschung in Bezug auf Vielfaltsaspekte	Vorurteilsbewusstes, kultursensibles Handeln in der eigenen pädagogischen Beziehungs- und Interaktionsgestaltung	Offener Umgang mit Vorurteilen und Stigmatisierung im Team in Bezug auf Kinder und Familien; Reflexion von eigenem Handeln und möglichen Ausgrenzungstendenzen	Grundlagen
	Bereitschaft zu systematischer Selbstreflexion in Bezug auf Vorurteile, Stereotypen, Etikettierungen sowie Dominanz und Macht in pädagogischen Situationen	Vertieftes Wissen zu Gruppendynamiken, zu Ausgrenzungstendenzen in Kindergruppen und zu Machtkonstellationen im Kontext von Vielfaltdimensionen	Systematisches, vorurteilsbewusstes und diskriminierungskritisches Handeln und Entwicklung von konzeptionellen Grundlagen zur Vermeidung von Diskriminierung in der Einrichtung	Vereinbarungen auf Teamebene zum Umgang mit Vorurteilen und Ausgrenzung in Zusammenarbeit mit Eltern/Familien und Kindern	Vertiefung I
	Demokratisches und diskriminierungsfreies Handeln als Leitmotiv (konzeptionell/überindividuell)	Spezifisches Wissen zu Menschen- und Kinderrechten, vertiefte Methodenkompetenzen zum Umgang mit Diskriminierung von Gruppen und Einzelnen	Auf spezifisches Wissen und Können basierendes alltägliches Handeln, das in allen pädagogischen Bereichen einen kompetenten Umgang mit Vorurteilen gewährleistet sowie Diskriminierungstendenzen vorbeugt	Konzeptionelle Verankerung einer vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien Pädagogik und Etablierung von Maßnahmen zum Umgang mit diskriminierungsrelevanten Vorkommnissen mit/zwischen Eltern und Kindern (Beschwerde-management)	Vertiefung II

Tabelle 3
Fortsetzung

Themen	Kompetenzfacetten			Teamentwicklung	Niveau
	Haltung	Wissen	Handeln		
III. Einen von Partizipation geprägten Alltag gestalten	Grundsätzliche Bereitschaft, die Perspektive der Kinder einzunehmen sowie Kinderrechte und Partizipation als Grundlage für das pädagogische Handeln anzuerkennen	Kennen der Kinder- und Beteiligungsrechte und Wissen um die Bedeutung von Beteiligung und Teilhabe für die kindliche Entwicklung	Bewusst partizipatives Handeln im pädagogischen Alltag in Bezug auf kind- und familienbezogene Angebote	Auseinandersetzung mit Partizipation im Kontext von Inklusion auf Teamebene und (Selbst-) Reflexion des eigenen pädagogischen Alltags im Hinblick auf Beteiligungsmöglichkeiten	Grundlagen
	Bereitschaft zu Veränderungen im Denken und Handeln auf der Grundlage von Partizipation und Dialog	Vertieftes Wissen über den Zusammenhang von Partizipation und Inklusion	Systematisches, inklusiv ausgerichtetes Handeln im Hinblick auf eine Förderung der Beteiligung von Kindern und ihren Familien; Initiierung veränderter Konzeptionen (Mitbestimmungsformen)	Vertiefter Austausch zu Dialog und Partizipation in der Interaktions- und Beziehungsgestaltung mit Kindern und Familien; Einführung, Erprobung und Evaluation erweiterter Mitbestimmungsmöglichkeiten auf Ebene der Kinder und Familien	Vertiefung I
	Partizipation als grundlegende Denk- und Handlungsstruktur (konzeptionell/ überindividuell)	Spezifische Fachkenntnisse von Beteiligungsmöglichkeiten in inklusiv ausgerichteten Institutionen und Aktivitäten; Wissen um spezifische Rechte, um Benachteiligungen und Hindernisse der Beteiligung abzubauen	Auf spezifisches Wissen und Können basierendes partizipatives Handeln in allen pädagogischen Bereichen; systematische Beobachtung, Analyse und Reflexion von Beteiligungshemmnissen für Einzelne und Gruppen	Konzeptionelle Verankerung von Partizipation, Entwicklung von Qualitätsstandards. Implementierung von Beschwerdeverfahren für Kinder und Familien (gelebte Konzeption)	Vertiefung II

Ausgewählte Ergebnisse



Inklusionskompetenz in Kita-Teams

Baustein

Ebene (N = Stichprobe)

Instrumente

Baustein I:
Wissen/Fertigkeiten/Einstellungen

Fachkräfte
(N = 150, Vollerhebung)

Schriftliche Befragung: Einstellung zu Inklusion, Zufriedenheit und Veränderung in/ mit der Umsetzung von Inklusion

Baustein II:
Implizite Orientierungen

Team
(N = 4*, theor. Sample)

Insgesamt 3* Gruppendiskussionen; Leitungen + FKs aus den Kitas (einrichtungsübergreifend)

Baustein III:
Interaktionsgestaltung

Fachkräfte
(N = 36 FK bzw. N = 72 Sequenzen)

Videogestützte Beobachtung; Skala zur Einschätzung der Gestaltung von Interaktionsgelegenheiten im Alltag (N = 150)

Baustein IV:
Leitungshandeln

Leitung
(N = 12, Vollerhebung)

Leitfadengestützte Interviews mit den Einrichtungsleitungen

Baustein V:
Arbeitserleben, -zufriedenheit, -belastung

Fachkräfte
(N = 150, Vollerhebung)

Ressourcen und Belastungen im Arbeitsalltag (REBE), Subskalen des Hamburger Burnout Inventars (HBI), 10-Tage-Protokoll zur Erfassung des Belastungserlebens

Abbildung 4. Forschungsdesign

Tabelle 1

Strukturmerkmale der Einrichtungen im Projekt InklusivKiT

Kita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ø
Träger	k	s	k	k	k	s	f	f	s	k	s	s	
Anzahl der Kinder	110	52	63	78	100	62	58	55	70	107	70	70	74.58
Anzahl der Gruppen	6	3	4	6	5	3	3	3	3	3	4	4	3.92
Anzahl der Fachkräfte	24	12	19	30	16	10	13	13	15	20	14	18	17

Anmerkungen. k = kirchlich, s = städtisch, f = freie Trägerschaft

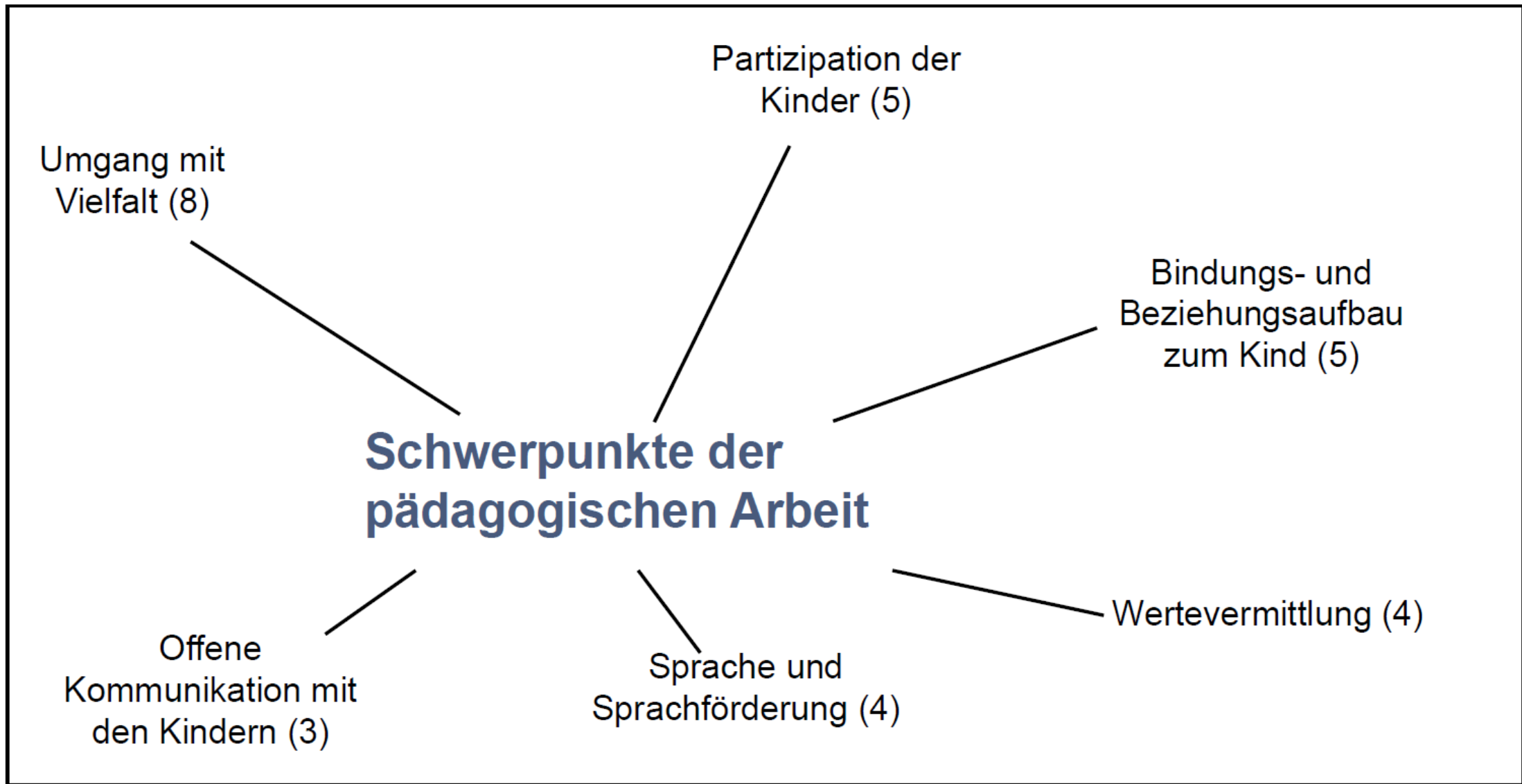


Abbildung 3. Schwerpunkte der pädagogischen Arbeit (t_0) (Häufigkeit der Nennungen ≥ 3 ; Mehrfachnennungen möglich)

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

- Inklusionsbezogene Kompetenzen
- Fachkräfte berichten zum Ende der Projektlaufzeit von *IncluKiT* über höhere Kompetenzen im Hinblick auf die pädagogische Arbeit mit Kindern, die Zusammenarbeit mit Eltern, die Vernetzung und Kooperation sowie, hinsichtlich Reflexion, Wissen, Beobachtung, Dokumentation
- Die subjektiv erlebte Inklusionskompetenz über alle vier Handlungsfelder hinweg ist im Mittel im Projektverlauf signifikant gestiegen
 - *Wie zufrieden sind Sie mit der Umsetzung von Inklusion*
 - *Wie schätzen Sie das Tempo ein, mit der sich Ihre Einrichtung weiterentwickelt?*
 - *Wie kompetent schätzen Sie sich persönlich ein, wenn es um die Umsetzung von Inklusion geht?*

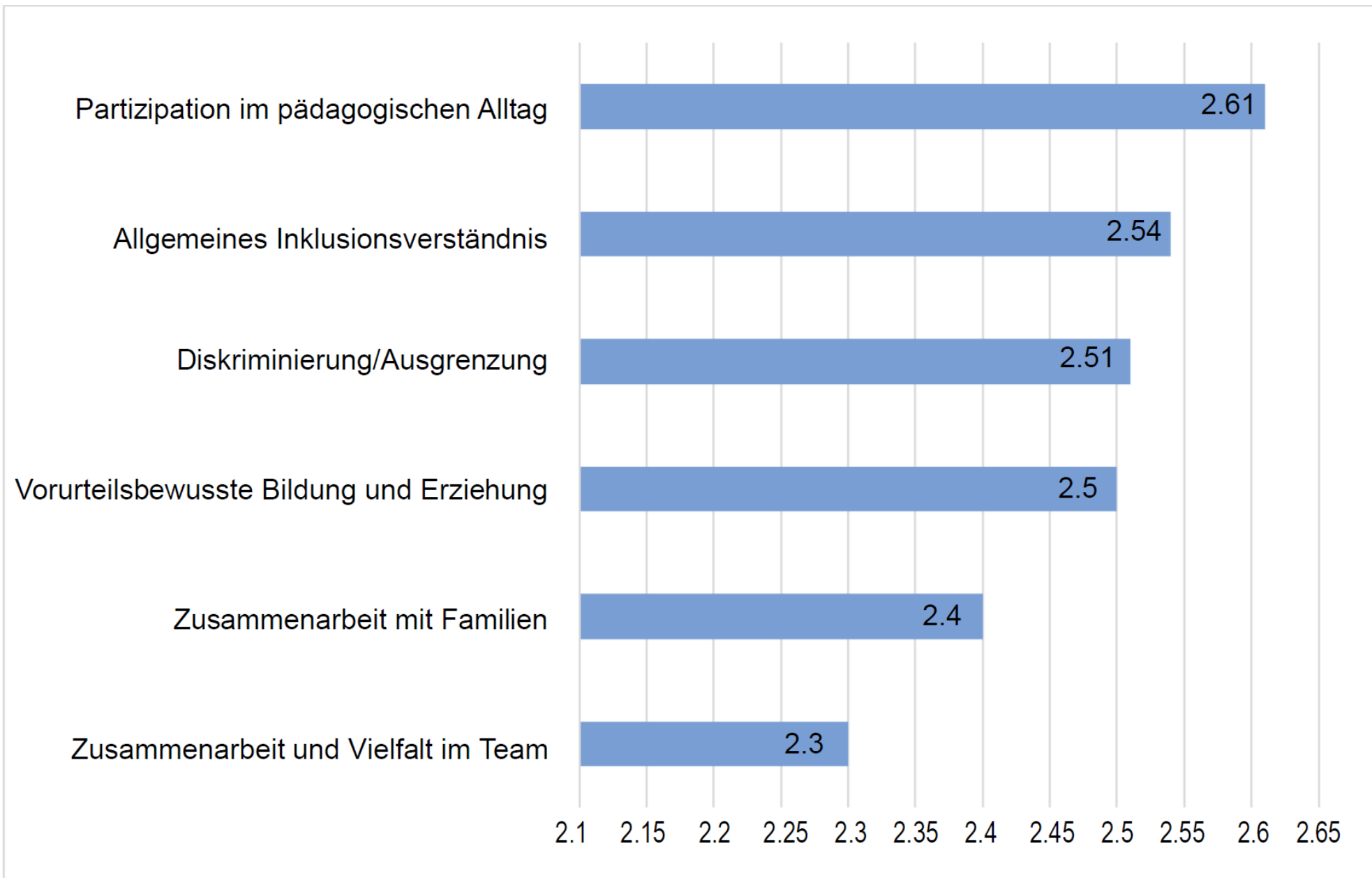


Abbildung 23. Schwerpunktthemen während des Projektzeitraums

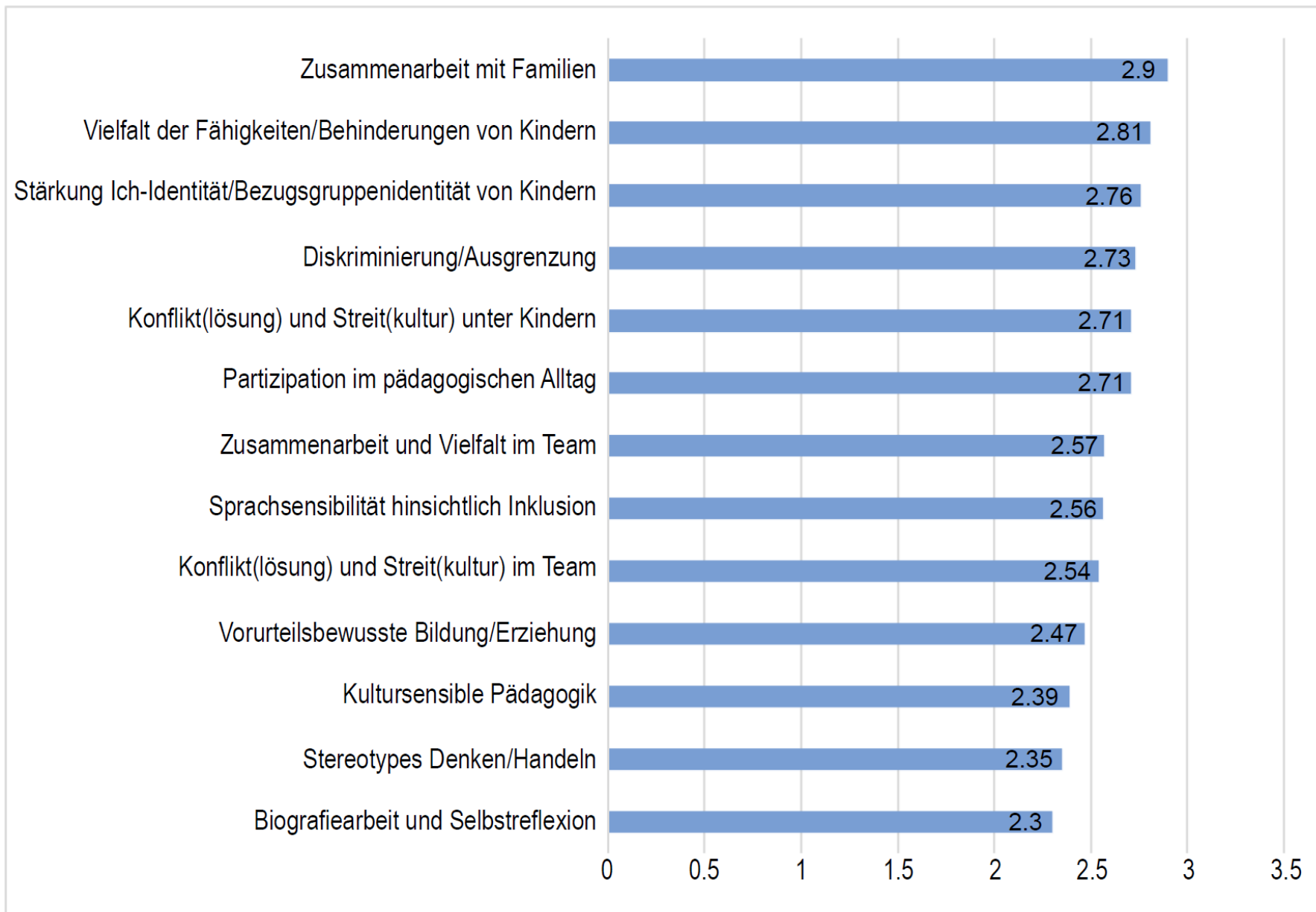


Abbildung 24. Schwerpunktthemen mit denen sich die Teilnehmenden künftig gerne (weiterhin) auseinandersetzen möchten

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

„Mit dem Projekt ins ruhige Fahrwasser gekommen...“ – Erhöhung der Reflexionsbereitschaft im Team

Sie haben ja unten im Eingangsbereich die Fotos von den Kollegen gesehen und da stehen ja die Namen und die Stundenzahlen drauf und früher klebte da noch DICK drauf ‚Inklusionskraft‘. Das haben wir schon seit Jahren einfach nicht mehr. Und es ist auch so, wenn Besucher zu uns in das Haus kommen und gerade so neue Eltern, die dann so durch die Räumlichkeiten gehen, IRGENDWANN wird immer die Frage gestellt ‚Arbeiten Sie auch inklusiv?‘ und ehm. JA, das machen wir, aber es hängt so nicht aus. Also man kann es nicht irgendwie an sichtbaren Zeichen, sage ich jetzt mal, erkennen. Und ich finde genau das ist für mich Inklusion, wenn ich es nicht mehr sehe. Wenn ich es einfach nur noch lebe [...]“ (Kita 9, A. 92–94)

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

Unterstützende Ressourcen im Hinblick auf Verstetigung

„Ja, also ich denke halt auf jeden Fall, dass wir so Begleitung für d- für den Teamprozess halt einfach brauchen, weil- also es ist halt einfach, also ich habe das halt auch gemerkt. Es ist halt einfach definitiv ein Unterschied, wenn (...) von extern sage ich jetzt einmal einfach so, dass die ein oder anderen Anmerkungen kommen. Oder ähm Ideen oder Ratschläge oder so. Also wenn es jetzt, sage ich mal, von mir zum Beispiel kommt oder wir hatten es ja auch schon, dass vom Trä- vom Träger unsere Kindergartenbeauftragte halt dann auch einmal so einen Qualitätstag oder so oder einen Teamtage da geführt hat und so. Aber man merkt halt einfach, die Offenheit ist eine andere, wenn es jemand Fremdes ist, sage ich jetzt mal. [...] Genau also von daher, ist denke ich, so auf jeden Fall für den Teamprozess als solches, für die Teamentwicklung denke ich“ (Kita 6, A. 118).

Implikationen und Impulse



Subjektive Ebene

- Wie nehme ich selber Vielfalt wahr? Bewusstsein über die eigene Prägung/Biographie/Sozialisation (Normen, Werte, Regeln...) und deren Einfluss auf das pädagogische Handeln
- Reflexion der eigenen Haltung und des eigenen Handelns, als EINE Möglichkeit/Sichtweise und nicht als universell richtig
- „Selbstbeobachtung“: Welches Kind (Mensch, Verhalten, Aussehen) ist für mich „normal“?
- Wechsel von der Erwachsenen-zur Kindperspektive (Fotos)

Interaktionale Ebene

- Was brauchen wir als Team konkret?
- Was kann z.B. der Träger bereitstellen? (Fachberatung, Qualifizierungsmaßnahmen, Kooperationen/interdisziplinäre Zusammenarbeit, Überarbeitung von Widersprüchen, z.B. Diagnose <-> inklusive Werte/Ansprüche)
- Zusammenarbeit mit den Eltern/Familien (Familienkulturen in Erfahrung bringen, Kommunizieren statt (ver-)urteilen!)
- Wie wird Vielfalt im Team verhandelt? (Austausch unterschiedlicher Perspektiven/Wertevorstellungen)
- Vielfalt im Team als Bereicherung

Institutionelle Ebene

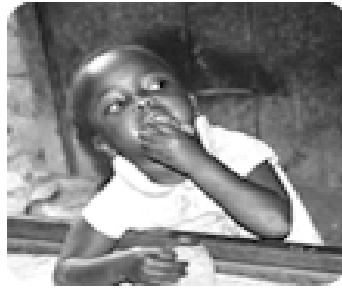
- Reflexion/Analyse: Ist unsere „Einrichtungs-Kultur“ inklusiv oder spricht sie nur bestimmte Personengruppen an?
- Spiegelt sich unsere Haltung im Konzept der Einrichtung wider?
- Welche institutionellen Barrieren gibt es, die inklusiven Ansprüchen widersprechen? (Z.B. Welche Rolle nehmen Integrationskräfte oder Sprachkräfte ein...)
- Über die Einrichtung hinaus: Kooperation mit Fachdiensten, Frühförderung, SPZ, Vernetzung im Sozialraum

Gesellschaftliche Ebene

- Welche bildungspolitischen Entscheidungen rahmen das pädagogische Handeln?
- In welchem gesellschaftlichen Klima findet inklusives Denken und Handeln statt?
- Wie können inklusive Einrichtungen / Konzepte Bildungspolitik und Gesellschaft beeinflussen?

Fazit

- Eine inklusive Praxis ist eine ***gute frühpädagogische Praxis*** für alle Kinder und Familien
- Inklusion kann gelingen, wenn...
 - auf allen Ebenen Barrieren/Ressourcen analysiert/reflektiert werden
 - alle Akteur*innen in den Prozess der Umsetzung von Inklusion einbezogen werden (Träger, Familien, Team, Kinder...)



Kontakt / Anfragen

Mail: tim.albers@upb.de

Web: about.me/timmelalbers



Inklusionskompetenz
in Kita-Teams

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

FIVE

Forschungs- und
Innovationsverbund
an der Evangelischen
Hochschule Freiburg e.V.



ZfKJ

Impulse für die Praxis

- Einseitige/diskriminierende Darstellungen und Stereotype in Kinderbüchern und Prospekten:
 - Wer ist in den Darstellungen „sichtbar“/wer kommt nicht vor?
 - Wird Vielfalt repräsentiert und wenn ja, wie?
 - Welche Normalität wird vermittelt?
 - Aus welcher Perspektive wird erzählt?
 - Welche stereotypen Darstellungen wiederholen sich? Was wird einseitig dargestellt?
 - Entsprechen die Darstellungen der Realität oder der Vielfalt in Ihrer Kindergruppe?

Vor langer, langer Zeit sahen die meisten Familien in Büchern so aus:



Aber im echten Leben kommen Familien in allen möglichen Formen und Größen vor.



In diesem Buch gibt es viele Familien, die auf verschiedene Weise leben. Vielleicht ist eine dabei so wie deine?

Quelle: Du gehörst dazu: Das große Buch der Familien

Mit der ganzen Erfahrung wird man einfach noch mal gelassener. Zu denken, dass jedes Kind, so wie es ist, irgendwie kommen kann, das habe ich schon immer so gesagt. Aber das wirklich zu fühlen, dass vielleicht die Gruppe oder der Tagesablauf oder irgendwas sich verändern muss, damit ein Kind einfach da sein kann, das wird immer mehr zum Alltag und immer selbstverständlicher.

Zum Beispiel hatten wir ein sehbehindertes Kind und haben am Anfang gedacht, es wäre fast ganz blind. Jetzt staunen wir, was es alles wahrnimmt! Und haben dann noch mal überlegt: „Der Flur ist ganz schön dunkel. Müssen wir die Namensschilder und die Fotos an den Fächern optisch mehr hervorheben, damit das Kind sie erkennen kann?“

*Es wird einfach immer mehr zur Selbstverständlichkeit, nicht zu denken: „Können wir ein sehbehindertes Kind aufnehmen?“ sondern: „**Das Kind kommt. Wie müssen wir dann für dieses Kind da sein?**“*