

■ Hausarbeit  
zum Modul BG9 Multiperspektivische und inklusive  
Ansätze und Konzepte

Ulrike Diehl

Kindheits- und Sozialwissenschaften (MAKS)

Mona Kheir El Din

531200

**Zukunftsmodell „Kita der Vielfalt“**

Adresse:

Glogauer Straße 12

53117 Bonn

Abgabedatum:

28.11.2016

■ WS 16/17

## **Grundlagen inklusiver Pädagogik in der Kita**

Eine inklusive Pädagogik ist die logische Folge grundsätzlicher und verbriefteter Rechte des Einzelnen in Deutschland. So haben alle Menschen nach Artikel 26 der Menschenrechte von 1948 ein Recht auf Bildung. Seit 1990 ist der Staat zusätzlich durch das UN Übereinkommen über die Rechte des Kindes verpflichtet, Diskriminierung und Ausgrenzung auszuschließen und Partizipation für jedes Kind zu ermöglichen. Aber erst durch die UN-Behindertenrechtskonvention, die 2009 in Deutschland in Kraft trat (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen), ist das Thema Inklusion auf der pädagogischen Tagesordnung.

Das Verständnis von inklusiver Pädagogik variiert jedoch. Im schulischen Kontext bedeutet Inklusion die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen. Diese Definition ist jedoch zu kurz gegriffen, denn die gesetzliche Lage verbietet jede Form der Diskriminierung, nicht nur aufgrund von Behinderung. In der pädagogischen Praxis macht es keinen Sinn, für jedes Merkmal von Gruppenzugehörigkeit eine eigene Pädagogik zu schaffen. Folglich ist die Definition von Inklusion auszuweiten auf eine systematische Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Benachteiligung und Privilegierung, die auf unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt basiert: Behinderung/Gesundheit, soziale Benachteiligung/Privilegierung, Kulturheterogenität, Mehrsprachigkeit, Gender, Alter, Hautfarbe, Religion, etc..

Diese Benachteiligungen und Privilegierungen wirken auf der Mesoebene (in pädagogischen Einrichtungen) und der Mikroebene (auf das Individuum) und müssen daher in pädagogischen Institutionen aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung soll dazu führen, Kindern der Einrichtung die gleiche Anerkennung und Teilhabemöglichkeiten zuzustehen und gleichzeitig aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen.

So sollte oberstes Ziel jeder pädagogischen Einrichtung die Anpassung an die Bedürfnisse und Rechte aller Kinder sein. Das Wiff (2011) hat in seiner Expertise zur Inklusion in Kindertageseinrichtungen folgende Thesen aufgestellt:

- Recht auf Bildung und das Recht auf Schutz vor Diskriminierung
- Barrieren zur Teilhabe wahrnehmen und abbauen
- Anerkennung jedes Kindes in seiner individuellen Besonderheit

- Umgang mit Verschiedenheit
- Aktive Thematisierung von Vielfalt

Diese Thesen stellen die Grundlage der nachfolgenden Ausarbeitung eines Zukunftsmodells „Kita der Vielfalt“. Sie wurde mit der Methode der Teamcharta Inklusion erstellt (vgl. Diehl 2016 in Anlehnung an Senninger; Weiß 2011).

### **Wer gehört zum inklusiven Team?**

Inklusion ist ein Prozess, der aus vielen kleinen Veränderungen besteht, die zusammen betrachtet eine enorme Verbesserung für alle Beteiligten bringen. Da sich die gesamte Kita verändert, kann keiner aus diesem Prozess ausgeschlossen werden. Alle müssen mitmachen, alle gehören dazu. Alle Mitarbeiter\_innen der Kita gehören zum inklusiven Team. Zunächst sollte daher das Team betrachtet werden: Spiegelt die Mitarbeiterschaft die Vielfalt der Kinder in der Einrichtung wider? Sollte dies nicht der Fall sein, muss dafür Sorge getragen werden, dass bei neuen Einstellungen der Vielfalt der Kinder entsprochen wird.

Zu dem inklusiven Team gehören auch Elternvertreter\_innen. Die Elternschaft muss zu Beginn des Wandels zu einer inklusiven Einrichtung an die Idee herangeführt werden. Dabei müssen auch Bedürfnisse und Ideen der Eltern einbezogen werden. In einer inklusiven Einrichtung sollten Elternvertreter\_innen immer an Teamsitzungen teilnehmen, um an der Einrichtung partizipieren zu können. Eltern sind in einer inklusiven Einrichtung nicht nur die „Kuchenspender“ und „Laternenbastler“ sondern nehmen auch Einfluß auf den pädagogischen Alltag.

Auch Kindervertreter der Einrichtung müssen im inklusiven Team vertreten sein. Denkbar wäre eine Beteiligung aller Kinder über ein Beschwerdemanagement für Kinder bei dem auch die Beteiligung jüngerer Kinder sichergestellt werden muss. Ein alternatives Modell ist die Einbeziehung älterer Kinder der Kita in Entscheidungsprozesse. In jedem Fall müssen die Kinder in diese Partizipationsmöglichkeiten eingewiesen werden. Die Methodik muss regelmäßig auf Machbarkeit – aus Sicht der Kinder – überprüft werden.

Zu einem erweiterten inklusiven Team gehören auch Vertreter\_innen des Gemeinwesens im Stadtteil und Vertreter\_innen der Verwaltung. Im Rahmen von bestehenden Stadtteilarbeitskreisen können langfristige Kooperationen angebahnt werden. Häufig ist der Fall, dass Kooperationen nur mit langjährig bewährten

Partnern geführt werden. Dagegen spricht nichts, wenn gleichzeitig daran gearbeitet wird, neue und auch unkonventionelle Kooperationen einzugehen. Kooperationen sollten dahingehend überprüft werden, ob sie vielfältig sind. Sind unterschiedliche Akteure im Stadtteil beteiligt? Sind Migrantenorganisationen beteiligt? Behindertenorganisationen? Gibt es Orte des religiösen Lebens, die einbezogen werden sollten? Welche weitere Einrichtungen im Stadtteil sind den Eltern wichtig und sollten daher für eine Kooperation in Betracht gezogen werden? Jeder Kooperationspartner sollte in einem Kooperationsvertrag auf das Ziel einer inklusiven Arbeit hingewiesen werden und diesen Prozess auch mittragen.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass Inklusion in der Einrichtung nur funktionieren kann, wenn alle, auch über die Einrichtungen hinaus, beteiligt sind, denn es ist die „Kultur“ der Einrichtung, die sich ändern muss. Da alle Personen, die am Gelingen der Arbeit in der Einrichtung beitragen, Teil dieser Kultur sind, ist es unerlässlich, dass alle hinter dem Inklusionsprozess stehen und sich daran beteiligen. Eine Inklusion, die manche einschließt und andere nicht, ist per se nicht glaubwürdig. Jede\_r im erweiterten inklusiven Team hat unterschiedliche Kompetenzen, die er/sie in den Inklusionsprozess einbringen kann. Wenn alle mitmachen, können alle voneinander profitieren.

### **Barrieren auf dem Weg zur „Kita der Vielfalt“**

Es liegt in der Natur jedes Veränderungsprozesses, dass es Barrieren und Blockaden gibt, die den Prozess verhindern können. Diese Barrieren müssen erstgenommen und auf Teamsitzungen thematisiert werden. Andernfalls können diese Barrieren den Prozess erschweren oder gar unmöglich machen. Da viele ein unterschiedliches Verständnis des Begriffs Inklusion haben, ist es wichtig den Begriff zu definieren. Wie eingangs beschrieben handelt es sich beim Zukunftsmodell „Kita der Vielfalt“ um ein umfassendes Verständnis von Inklusion, dass Vielfalt in allen seinen Dimensionen als Bereicherung ansieht und sich mit gesellschaftlichen Machtungleichheiten auseinandersetzt. Diese Auseinandersetzung macht es erforderlich, eigenes Handeln zu reflektieren, gelernte Voreinnahmen wieder zu verlernen und sich neu zu entwickeln. Das stellt hohe Anforderungen an die Teammitglieder. Sie müssen bereit sein, sich auf Neues einzulassen und ihre mögliche Angst vor Veränderungen zu überwinden. Alle im inklusiven Team müssen

daher frühzeitig eingebunden werden und für die Idee einer „Kita der Vielfalt“ begeistert werden, um Widerstände frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren. Auch Aktionismus oder Lippenbekenntnisse zu Beginn des Prozesses können mögliche Barrieren sein, die frühzeitig erkannt werden müssen.

Eine inklusive Pädagogik bedeutet Vielfalt als Chance zu begreifen. Der Blick auf das Kind wird zum ressourcenorientierten Blick. Viele verharren jedoch in problemorientierten Denken und Handeln und können deshalb die Stärken einzelner Kinder nicht sehen. Hier können Übungen behilflich sein, die den Blick der Teilnehmer auf positive Aspekte jedes Kindes lenken.

Fehlende finanzielle Ressourcen werden immer wieder als eine der größten Herausforderungen von Einrichtungen angesehen. Für manche Veränderungen auf dem Weg zur „Kita der Vielfalt“ muss tatsächlich auch Geld in die Hand genommen werden. Jedoch vollzieht sich der Wandel eher durch kleinere Veränderungen, die keine monetären Ressourcen erfordern und durch Veränderungen in der Haltung; gegenüber den Kindern, gegenüber Eltern, gegenüber den Kolleg\_innen, oder gegenüber bestimmten Gruppen in der Gesellschaft. Daher ist eine der größten Herausforderungen im Prozess das Eingestehen eigener Privilegien und Machtpositionen. Wenn Ressourcen gleichbleibend sind, aber unterprivilegierte Kinder, Eltern und Kolleg\_innen mehr Partizipationsmöglichkeiten und mehr Handlungsfähigkeit erhalten sollten, so „fehlt“ bei den privilegierten Beteiligten etwas. Sie haben dann weniger Macht, Ressourcen oder Einfluß und müssen damit umgehen können.

Eine weitere Barriere auf dem Weg zur inklusiven Kita gestaltet sich durch den nicht wertschätzenden Umgang miteinander im Team. Da das Team eine wichtige Vorbildrolle für die Kinder darstellt ist es wichtig, zu Beginn des inklusiven Prozesses einzugreifen. Es ist wichtig, transparent zu machen, welche Rollenverteilung es im Team gibt und diese mittels Konsensentscheid festzuhalten. Es muss allen Teammitgliedern klar sein, wie Entscheidungsprozesse ablaufen und wer wofür verantwortlich ist. Auch nach außen hin muss die Kita inklusive Kommunikationsformen nutzen. Neue Standards für den Schriftverkehr und für Gesprächsabläufe, z.B. mit den Eltern, müssen festgelegt werden. Mehrsprachigkeit, Leichte Sprache, die Arbeit mit Symbolen und eine freundlich-wohlwollende Haltung müssen in der Kommunikation erkennbar sein.

Wichtige Regeln in der Zusammenarbeit müssen gemeinsam erarbeitet werden und bei Bedarf laufend ergänzt werden. Beispielhaft können folgende Regeln gelten:

- Wir sind eine Gemeinschaft und arbeiten partnerschaftlich zusammen
- Wir unterstützen uns gegenseitig
- Wir gehen fair miteinander um
- Wir respektieren die Gefühle der Anderen
- Wir reflektieren regelmäßig unser Handeln
- Wir achten auf persönliche Grenzen
- Wir bewerten andere Teammitglieder nicht
- Jede\_r spricht für sich

Diese Regeln gelten auch in der Kommunikation mit den Kindern. Als Nicht-Erwachsene haben sie genau das gleiche Recht, dass andere ihnen angemessen und höflich gegenüber treten. Da diese Regeln auch Kinder gut verstehen können, können sie ebenso für die Kommunikation der Kinder untereinander genutzt werden. Eine Einführung dieser Art von Kommunikation erfordert ein funktionierendes Beschwerdemanagement im Team, für Eltern und für Kinder, um sicherzustellen, dass die gemeinsam erarbeiteten Regeln eingehalten werden.

### **Vorhandene Ressourcen auf dem Weg zur Weg zur „Kita der Vielfalt“**

Der Prozess der Veränderung hin zu einer inklusiven Einrichtung bedeutet nicht, bei Null anzufangen, denn der Einrichtung und dem Team stehen vorhandene Ressourcen zur Verfügung, die es gilt, einzubeziehen. Viele der Kompetenzen der Teammitglieder sind wertvoll für die „Kita der Vielfalt“ und ebenso viele der vorhandenen Materialien.

Wichtig ist, diejenigen Kompetenzen und Materialien zu erfassen, die sich auch für eine inklusive Kita nutzen lassen. Zum Beispiel:

- Fachkompetenzen der Mitarbeiter\_innen: Je nach Vorbildung können Mitarbeiter\_innen als Expert\_innen für bestimmte Themen allen im Team zur Verfügung stehen. Das Teilen des Wissens ist hier von besonderer Bedeutung und sollte nicht als Machtverlust verstanden werden.
- Persönliche Kompetenzen der Mitarbeiter\_innen sollten festgestellt und für die Einrichtung genutzt werden. Kompetenzen, die in der Familie (z.B. Mehrsprachigkeit) oder im Rahmen eines Hobbies erworben wurden sollten

als Ressource für die Einrichtung genutzt werden, soweit die Mitarbeiter\_innen dies möchten. Häufig erfahren sie zum ersten Mal Anerkennung für ihr informelles Wissen, sind stolz darauf und stellen diese Kompetenzen gerne zur Verfügung.

- Spiel- und Lernmaterialien
- Räumliche Ausstattung und Mobiliar
- Kompetenzen der Eltern, die über das „Kochen für ein interkulturelles Buffet“ hinausgehen: Können die Eltern nähen? Sprechen sie Sprachen, die keiner im Team beherrscht? Haben sie handwerkliche Fähigkeiten, die sie den Kindern vermitteln können? Sind sie Rollstuhlfahrer, seh- oder hörbehindert und können die Kita auf Barrieren hinweisen? Viele Kompetenzen der Eltern bleiben im Verborgenen, obwohl sie für eine (inklusive) Kita sehr wertvoll sein können.
- Weitere Kompetenzen, die weder durch das Team noch durch die Eltern abgedeckt werden, können bei den Kooperationspartner\_innen erfragt und als sinnvolle Ergänzung genutzt werden oder aber durch Schulungen und gezielte Einstellungen eingebracht werden.
- Bestehende finanzielle Mittel, die z.B. Familienzentren in NRW zur Verfügung stehen: Hier ist es wichtig zu überprüfen, wofür das Geld ausgegeben wird und die Gelegenheit zu nutzen, jeden Posten nochmals aus inklusiver Sicht zu überprüfen.

Die Ressourcen müssen ergänzt und ausgeweitet werden. Es ist grundsätzlich nicht notwendig alles „über Bord“ zu werfen. Viele der vorhandenen Ressourcen können als wertvolle Grundlage in der „Kita der Vielfalt“ eingebracht werden.

### **Analyse und Bewertung der vorhandenen Ressourcen**

Die vorhandenen Ressourcen und Materialien sollten beibehalten werden; sie müssen jedoch auf Barrieren und inklusive Inhalte überprüft werden. Beispielsweise sollten Puppen auf Darstellung von Vielfalt überprüft werden. Gibt es Puppen in verschiedenen Hautfarben? Gibt es Puppen, die eine Behinderung aufweisen? Wenn die Puppen einen Namen haben, wie heißen sie? Haben sie Namen aus unterschiedlichen Sprachen? Und wie schaut eventuell vorhandenes Puppengeschirr

aus? Gibt es im Besteck auch Stäbchen? Gibt es Alternativen zur Kaffeekanne wie einen Samowar? Gibt es Alternativen zu Topf und Pfanne wie eine Tajine?

Vorhandene Verkleidungskisten sollten auf Inhalte überprüft werden. Gibt es unterschiedliche Kopfbedeckungen, die in unterschiedlichen Religionen und Kulturen wichtig sind? Wenn nicht, dann muss die Verkleidungskiste ergänzt werden. Eine Anfrage bei Eltern führt zu schnellem Erfolg. Aber ebenso sollte die Verkleidungskiste auf vorurteilsbehaftete Darstellungen überprüft werden und diese Teile entsorgt werden, da sie die jeweilige kulturelle Gruppe falsch oder zumindest sehr eingeschränkt darstellen und Kinder mit Vorurteilen ausstatten. Als Beispiel soll hier eine „typische“ Indianerkleidung genannt werden, die Menschen indianischen Ursprungs auf unsere eingeschränkte exotische Vorstellung von Indianern reduziert. Auch Bilderbücher müssen auf die Darstellung von Vielfalt, Mehrsprachigkeit und Rollenbilder überprüft werden. Außerdem sollten die Bücher Solidarität und Gemeinschaft in den Mittelpunkt stellen und auch Tabuthemen wie Tod, Armut oder psychische Erkrankungen behandeln. Denn Kinder entdecken die Welt durch Bilderbücher und sollten die Vielfalt der Lebensweisen früh kennenlernen, als „normal“ ansehen und wertschätzen.

Weiteres Spielmaterial muss daraufhin untersucht werden, ob es für mehrere Zwecke nutzbar ist, genügend Raum für kindliche Kreativität birgt und unterschiedliche Lebenswelten der Kinder reflektiert.

Auch Räume stellen Ressourcen dar, die es zu analysieren gilt. Häufig steht zu wenig Innenraum für Bewegung zur Verfügung. Die Kinder müssen sich in einen Bewegungsraum begeben, um sich frei bewegen zu können. Doch es ist eine Überlegung wert, in den Gruppenräumen Tische und Stühle zu reduzieren und Kindern in ihren Räumen genügend Freiraum für Bewegung zu geben. Die Tische und Stühle können dann in einen Sonderraum gestellt werden, um dort z.B. zu essen.

Die Eingangsbereiche können dahingehend überprüft werden, ob sie auf Kinder und Eltern einladend wirken. Familienwände können Kindern beim Einleben in die Kita helfen und sind willkommene Gesprächsanlässe zum Thema Vielfalt.

Kinder und Mitarbeiter\_innen benötigen angemessene Ecken oder Räume als Rückzugsmöglichkeit. Auch hier könnten von Tischen und Stühlen freigegebene Flächen sinnvoll genutzt werden.



Vor allen aber müssen alle Räume auf Gefahren für Kinder mit eingeschränkter Hör- oder Seh Wahrnehmung oder eingeschränkter Mobilität überprüft werden. Dazu gehört, festgestellte Barrieren zu entfernen und angemessene Wegweiser anbringen.

### **Zukunftsmodell „Kita der Vielfalt“**

Zusammenfassend wird festgestellt: Oberstes Ziel der „Kita der Vielfalt“ ist eine Anpassung an die Bedürfnisse aller Kinder, deren Familien und Betreuer\_innen. Kinder, aber auch alle anderen Beteiligten, sollten als eigenständige Subjekte mit unterschiedlichen Stärken, Bedürfnissen und Lebenswelten wahrgenommen werden. Alle sollten ihren gleichberechtigten Platz in der Kita erhalten. Dafür ist notwendig, vorhandene Ressourcen wertzuschätzen und sie für die Kita nutzbar zu machen, Barrieren abzubauen und neue inklusive Ressourcen hinzuzufügen.

Kinder müssen früh mit Vielfalt in Kontakt kommen, um später Vorurteilen kritisch begegnen zu können. Daher ist es wichtig, sehr früh in der Bildungskette, Vielfalt zu stärken und sichtbar zu machen.

Eine „Kita der Vielfalt“ kann nur funktionieren, wenn auch innerhalb des Teams und zwischen Team und Eltern ein inklusives, wertschätzendes und partnerschaftliches Miteinander ermöglicht und gelebt wird.

Die „Kita der Vielfalt“ hat kein Endstadium, kein Zielpunkt. Sie ist ein Prozess, der immer weiter entwickelt und verbessert werden kann (vgl. GEW 2016). Es lohnt sich immer, sich auf den Weg zu machen.

### **Literatur**

- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (ohne Datum): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: [https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere\\_UNKonvention\\_KK.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile)
- Diehl (2016): Teamcharta Inklusion. Professionalisierung der Rolle im inklusiven System. (Unveröffentlichtes Manuskript)
- GEW (2016): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Gemeinsam leben, spielen und lernen. Frankfurt: Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
- Sulzer; P. Wagner (2011): Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. München: DJI