

25 Jahre Jugendamt Gummersbach

Fachtag / Symposium am 23.08. und 24.08.23

Inklusion als Herausforderung für die Jugendhilfe

Qualifizierungserfordernisse für eine
inklusive Kindertagesbetreuung

Timm Albers | 24.08.2023



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Überblick

- Welche neuen Anforderungen an die Fachkräfte werden durch eine inklusive Ausgestaltung der Kinder- und Jugendhilfe gestellt?
- Welche Qualifizierungserfordernisse ergeben sich daraus?
- Welche Qualifikationen sind bereits vorhanden?
- Welche neuen Anforderungen stellen sich an die Aus-, Fort- und Weiterbildung?
- Wie können die Ausbildungssysteme für die Kinder- und Jugendhilfe und für die Eingliederungshilfe (besser) miteinander verknüpft werden?

Überblick

- **Ausgangslage: Das KJSG und Inklusion in der Frühpädagogik**
- Veränderungen der Ausbildung von Fachkräften im Kontext von Inklusion
- Inklusionskompetenz in Kita-Teams
- Impulse zur Weiterentwicklung / Verknüpfung der Kinder- und Jugendhilfe

Das KJSG und Inklusion

3- Stufenmodell zur schrittweisen Vorbereitung

- Weiterentwicklung der Umsetzung von Inklusion in der Kindertagesbetreuung als große Herausforderung, z.B. im Hinblick auf die Überarbeitung von Konzeptionen
- Für eine Menschenrechtskonforme Ausgestaltung des Sozialleistungssystems gilt,
„dass Jugendämter in der Zeit bis zur Umsetzung der „Großen Lösung“ bei der Beurteilung der Teilhabebeeinträchtigung eine Perspektive einnehmen sollten, die die Wechselwirkungen zwischen individueller Beeinträchtigung und Umweltbarrieren nicht gänzlich außer acht lässt.“
-> Verständnis von Behinderung, Verständnis von Inklusion

[Quelle: Hilfen aus einer Hand | DIJUF](#)

Das KJSG und Inklusion

- Angebote der Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit werden nicht „mal eben so“ allumfassend inklusiv! (Markus Schön, Stadtdirektor Krefeld)
- Inklusion als derzeit **größte Herausforderung** für internationale Bildungssysteme (UNESCO 2011)
- **Verwahrlosung** des Inklusionsbegriffs: „Ich glaube, Integration ist für die Ausländer und Inklusion ist für die Behinderten“ (Katzenbach 2015)



Das KJSG und Inklusion

- Anspruch: Jede(r) 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)
- Inklusion kann als Prozess des **Strebens nach größtmöglicher Teilhabe** und des **aktiven Verhinderns von Exklusion** verstanden werden
- Kitas / Fachkräfte / Fachberatungen müssen nicht perfekt sein, sondern sich auf den Weg gemacht haben
- Inklusion löst auf unterschiedlichen Ebenen Prozesse aus: Subjektive, interaktionelle, institutionelle und gesellschaftliche Ebene

Inklusion – Menschenrecht

Aussage einer Mutter:

„Für mich ist es Normalität, dass ich für Sachen kämpfen muss.“

„Weil das klar ist, dass man mit F. da nicht einfach so durch kommt, ohne mal irgendwann geklagt zu haben.“



Inklusion ist in der (frühpädagogischen) Praxis etabliert, aber:

- Der Begriff verwässert in der bildungspolitischen Diskussion und praktischen Umsetzung
- „inkludierbare und nicht-inkludierbare Kinder“
- Denken in unterschiedlichen Gruppen bleibt erhalten

*Zielrichtung: Nicht mehr die Frage danach, **ob** ein Kind in eine Institution aufgenommen werden kann, sondern **wie** sich eine Einrichtung auf die Bedarfe von Kindern einstellt, steht im Vordergrund einer inklusiven Frühpädagogik*

Integration

Inklusion

Individuum-
zentrierter
Ansatz

Zwei-Gruppen-Theorie

Förderpläne für Kinder
mit Behinderung

Eingliederung nach
Diagnose

System-
orientierter
Ansatz

Interdisziplinäre
Kooperation im
Sozialraum

Theorie einer
pädagogisch
unteilbaren Gruppe

Analyse der individuellen
Bedürfnisse aller Kinder

Flexible
Ressourcenzuweisung für
Systeme

Überblick

- Ausgangslage: Das KJSG und Inklusion in der Frühpädagogik
- **Veränderungen der Ausbildung von Fachkräften im Kontext von Inklusion**
- Inklusionskompetenz in Kita-Teams
- Impulse

Alles eine Frage der Haltung?

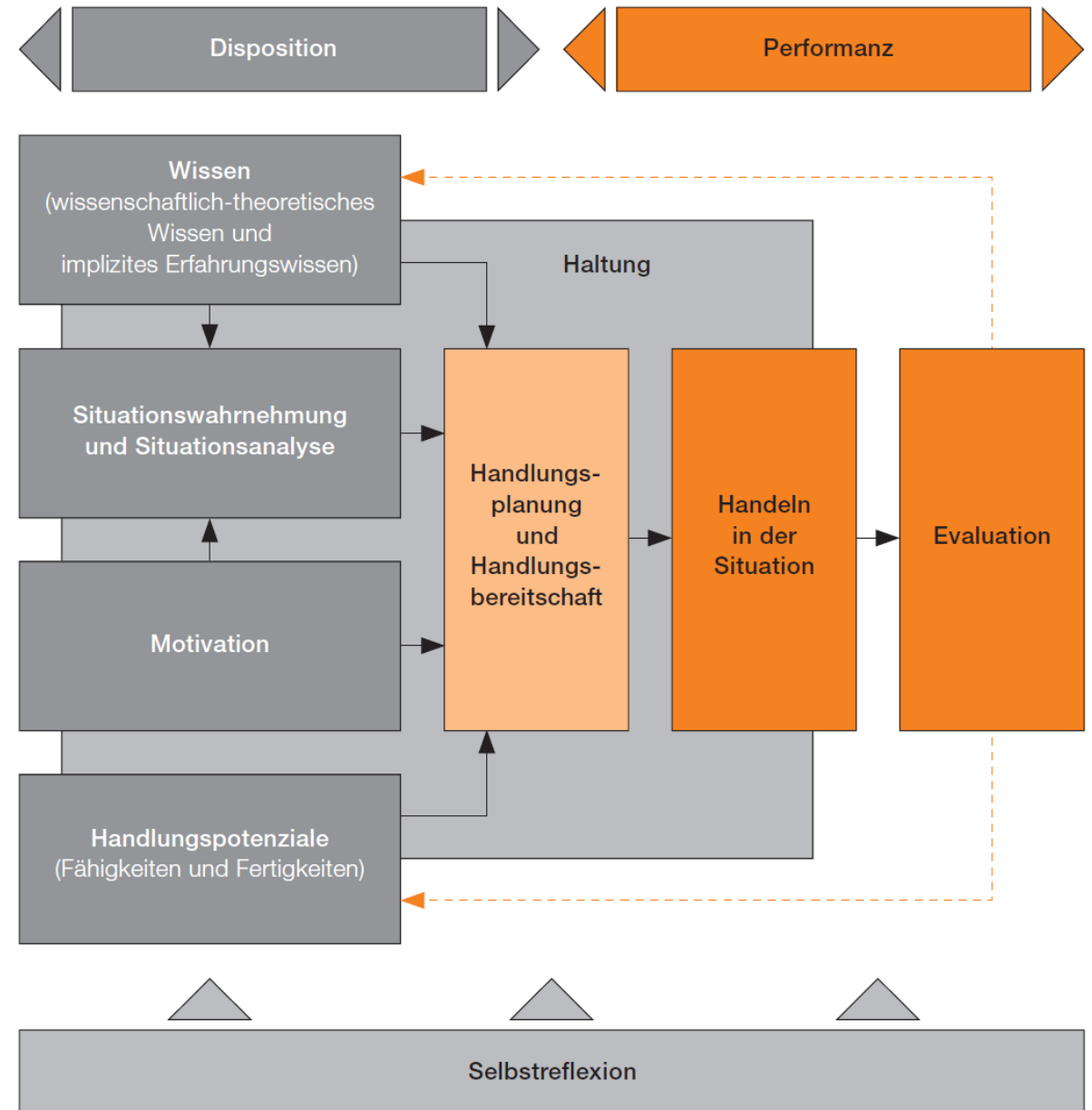
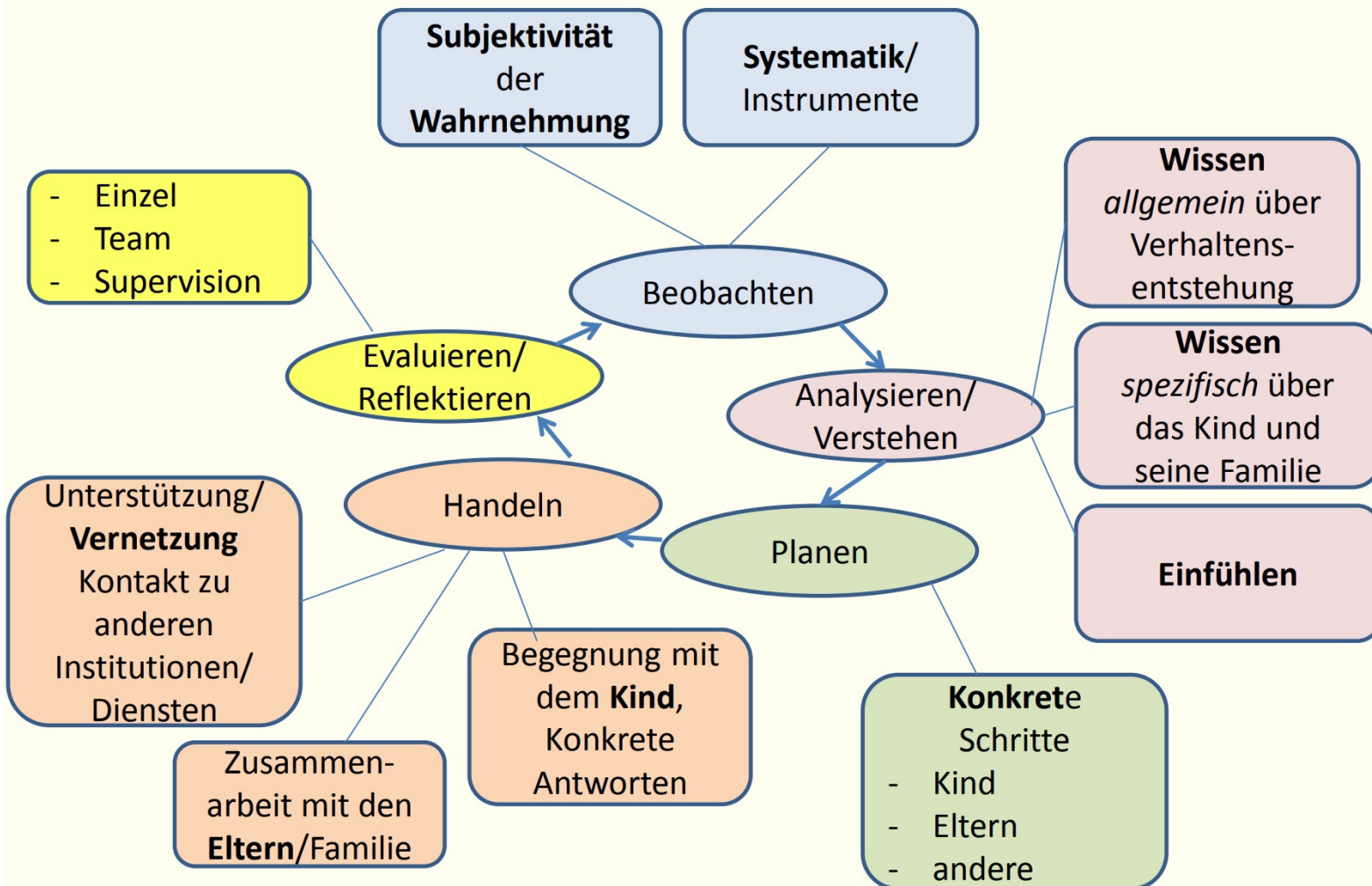


Abbildung 1: Kompetenzmodell für Erzieherinnen und Erzieher (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Nentwig-Gesemann/Pietsch 2011)



Alles eine Frage der Haltung?

Inklusion in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte

Orientierungsfragen für die Selbstevaluation von
Ausbildungseinrichtungen

Christin Haude und Sabrina Volk

- Orientierungsfragen zur Selbstevaluation
- Anpassung oder Erweiterung der Fragen um der Vielfalt im Ausbildungsfeld entgegenzukommen
- Einsetzbar bei der Planung, Studiengangsentwicklung oder beispielsweise in der Vorbereitung von Akkreditierung
- Theoretischer Rahmen: Mehrebenenmodelle von Inklusion
- [Broschüre-Inklusion_final_Internet.pdf \(uni-hildesheim.de\)](https://www.uni-hildesheim.de/broschue-inklusion-final-internet.pdf)



Erkenntnisse aus dem Projekt

- Die in den letzten Jahren eingeführten politischen und gesetzlichen Neuerungen mit Inklusion als zentralem Gedanken bewirkten bisher in den Ausbildungs**strukturen** keine massiven Veränderungen; Veränderungen von Ausbildungsstrukturen (zu Lernfeldern, Modulen bzw. neuen frühpädagogischen Studiengängen) führten ebenfalls kaum zu grundlegend veränderten **Inhalten** frühpädagogischer Ausbildungsangebote
- Aber: in den Curricula vermehrt ein Einbezug von Diversity – im Sinne von curricularen Bausteinen –, allerdings ohne, dass damit eine Zurücknahme vorhandener (separierender) Strukturen einhergehen würde

Erkenntnisse aus dem Projekt

- Im Ausbildungsbereich der Fachhoch- und Hochschule findet eine intensivere Thematisierung von Vielfalt hinsichtlich der Begrifflichkeiten von Inklusion und Diversity statt, wobei diese in bestimmte Betrachtungsweisen unterteilt erscheinen: Diversity: verschiedene Differenzlinien, Inklusion: Behinderung
- In Lehr- und Modulplänen werden Abweichungen zumeist problematisiert, und bestimmte besondere Bedürfnisse zu gesonderter Förderung.
- In Lehr- und Modulplänen werden Abweichungen zumeist problematisiert, und bestimmte besondere Bedürfnisse führen (aufgrund von Grenzen der Profession) zu gesonderter Förderung
- Der Umgang mit Vielfalt wird nach wie vor von „bestimmten Problemlagen“ bzw. Abweichungsbezeichnungen bestimmt sowie eingeschränkt

Profis für Krippen

- Inklusion als „selbstverständlicher Bestandteil aller sozialwissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge“
- Im Baustein Professionelle Haltung: selbstreflexive und forschende Haltung werden Kompetenzen formuliert, die sich als **Querschnittsaufgabe** durch alle weiteren Bausteine ziehen:
 - Ausbildung von Empathie und Feinfühligkeit
 - ressourcenorientierte Haltung der frühpädagogischen Fachkräfte
 - Wertschätzung von Diversität.
- Aber auch Fokus auf die pädagogische Begleitung und Unterstützung frühkindlicher Entwicklungsthemen für Kinder mit besonderen Entwicklungsverläufen

- **Inklusion - Kinder mit Behinderung**
- **Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung**
- Die UN-Behindertenrechtskonvention verankert Inklusion als Leitorientierung im Bildungssystem. Für Kindertageseinrichtungen bedeutet dies, dass sie für alle Kinder offen sind und Bildungsangebote für Kinder mit und ohne Behinderung schaffen müssen.

Band 6 der Reihe Wegweiser Weiterbildung beschreibt, welche Kompetenzen Fachkräfte dafür benötigen, Kinder mit und ohne Behinderung individuell zu fördern. Das Kompetenzprofil wurde von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Aus- und Weiterbildung sowie Kita-Praxis erarbeitet. Zusammen mit dem fachwissenschaftlichen Hintergrund sowie Empfehlungen zur praktischen Umsetzung unterstützt der Wegweiser Weiterbildnerinnen und Weiterbildner dabei, kompetenzorientierter Angebote zu diesem Thema zu konzipieren und umzusetzen.

- [Teil A Fachwissenschaftlicher und fachpolitischer Hintergrund](#)
- [Teil B Kompetenzorientierte Weiterbildung](#)
- [Teil C Qualität kompetenzorientierter Weiterbildung](#)
- [Teil D Literatur- und Medienempfehlungen](#)

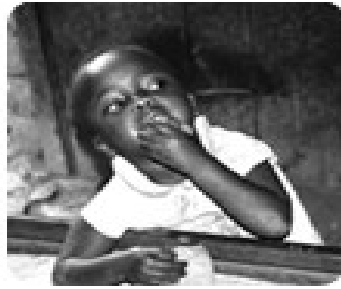
Inklusion – Kinder mit Behinderung

Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung



Überblick

- Ausgangslage: Das KJSG und Inklusion in der Frühpädagogik
- Veränderungen der Ausbildung von Fachkräften im Kontext von Inklusion
- **Inklusionskompetenz in Kita-Teams**
- Impulse



Inklusionskompetenz in Kita-Teams

Timm Albers & Dörte Weltzien (2017-2021)

[InkluKiT_Abschlussbericht_Online.pdf \(zfkj.de\)](https://www.zfkj.de/InkluKiT_Abschlussbericht_Online.pdf)



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

Inklusionskompetenz in Kita-Teams

- **Inklusion in der Kita-Konzeption**
- 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 Konzept 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

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

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?*

Überblick

- Ausgangslage: Das KJSG und Inklusion in der Frühpädagogik
- Veränderungen der Ausbildung von Fachkräften im Kontext von Inklusion
- Inklusionskompetenz in Kita-Teams
- **Impulse**

Impulse

- Erkenntnisse bündeln, z.B. Vernetzung und Sozialraumorientierung im Bundesprogramm Kita-Einstieg
- Kitas als Schnittstellen zu den Familien
- Fachkräfte und Fachberatungen weiterqualifizieren
- Ausbildungen synchronisieren

Zu den Akteurinnen und Akteuren zählen zum Beispiel:

- Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen
- Fachberatungen
- Träger von Kindertageseinrichtungen
- Jobcenter und Agenturen für Arbeit
- Träger von Erst- und Gemeinschaftsunterkünften
- Träger von Integrationskursen
- Fortbildungseinrichtungen und Qualifizierungsträger
- Familienzentren
- Mehrgenerationenhäuser
- Lokale Bündnisse für Familien

Impulse

- Kooperation zwischen Frühförderung und Kitas stärken
- Ressourcenverteilung hin zu Systemen, kindbezogene Bedarfe nicht vergessen
- Unterstützung des Personals „im Notfall“
- Zeit zur Reflexion, Fachberatung, Supervision
- Multiprofessionelle Teams: Konzeption als Grundlage des Handelns, Abstimmung, Zuständigkeitsdilemma, Kooperation
- Schulungsbedarfe erheben, Kompetenzen identifizieren, nötige Qualifikationen planen, Weiterbildung organisieren
- Leuchtturmprojekte: Jugendämter in Kooperation mit freien Trägern (d. Eingliederungshilfe)
- Aufdecken und Reflektieren von Widersprüchen: Inklusives Denken und Handeln in einer wenig inklusiven Gesellschaft

Vielen Dank!

Albers, T. (2011). Inklusion in den frühpädagogischen Studiengängen. Zeitschrift für Inklusion 3. Verfügbar unter: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/82>

Viernickel, S., Nentwig-Gesemann, I., Harms, H., Richter, S. & Schwarz, S. (2011). Profis für Krippen. Curriculare Bausteine für die Aus- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Freiburg: FEL

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

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 soll inklusives Denken und Handeln stattfinden?
- Wie können inklusive Einrichtungen / Konzepte Bildungspolitik und Gesellschaft beeinflussen?

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?**“*