



Vielfalt im Team und Qualität: Widerspruch? Risiko? Ressource? Eine anspruchsvolle Leitungsaufgabe!

Wie kann der Weg zu einer inklusiven Pädagogik im Spannungsfeld von Fachkräftemangel und Erfordernissen an die Qualität von Fachkräften gelingen?

Anne Huber-Kebbe

Goethe schrieb:
„Es ist nicht genug, zu wissen,
man muss auch anwenden,
es ist nicht genug zu wollen,
man muss auch tun.“

Aspekte



- Vielfalt in der Kita erkennen, verstehen, schätzen
- Inklusion - Gemeinsamkeit in Vielfalt!
Die Vielfalt-Kita: ein idealer Ort für Inklusion!
- Vielfalt-Team Inklusiver Praxis: Ziele- Haltungen – Wege
- Multiprofessionelle, multikulturelle Teamentwicklung:
Träger- Leitungs- und Teamaufgabe!
- Multiprofessionelle – multikulturelle Teams entwickeln: Wissenschaftliche Empfehlungen

Inklusion ist DIE Antwort auf Vielfalt.

„Inklusion bedeutet in erster Linie, bestimmte Werte in Bildung und Erziehung praktisch werden zu lassen.“

Tony Booth „Index für Inklusion“

Vielfalt in der Kita

Erkennen – verstehen - schätzen

Die Welt trifft sich tatsächlich im Kindergarten





Jeder Mensch ist irgendwo ein „Fremder“ und irgendwo Teil einer „Gemeinschaft“! Fremdheit reduziert bei allen den Blick für die „Feinheiten des anderen!“



Jeder Mensch ist mehr! Mehr als wir wahrnehmen können!
Jeder Mensch kann mehr! Mehr als wir erkennen können!

Vielfalt ist überall – wir müssen sie (nur) anerkennen

Menschliche Vielfalt umfasst äußerliche und innerliche im Lebensprozess immer wieder veränderliche Erscheinungsformen

Menschliche Vielfalt umfasst Lebensformen in sozialen, kulturellen und religiösen Zugehörigkeiten, die angesichts von medialen Informationen driften können – sich zu neuen „Landkarten der Bedeutung“ entwickeln können – intra- und intergenerativ, intra- und interkulturell

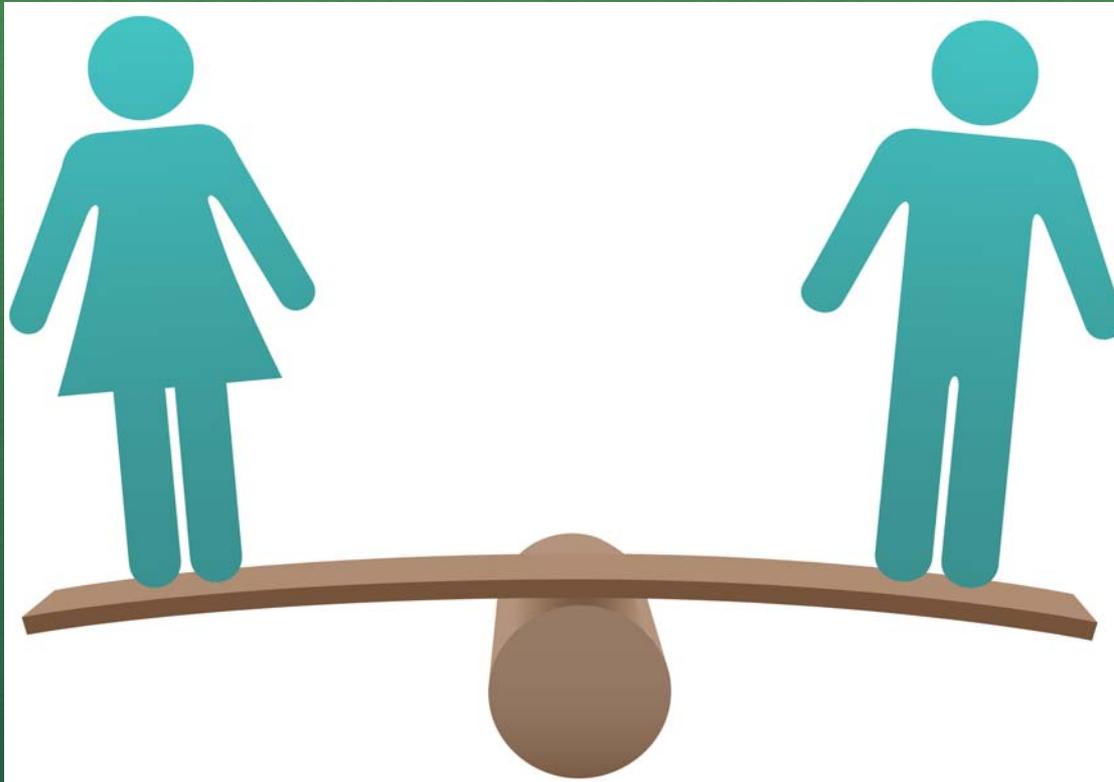
Kulturelle Vielfalt

Kultur neu verstehen als Landkarten der Bedeutung - ein dynamischer Prozess: Kultur ist keine stabile Konstruktion, sondern die Lebensweise einer gesellschaftlichen Gruppierung. Die Lebensweise orientiert sich an Werten und Ideen, wie (in bestimmten Verhältnissen) gelebt werden sollte.

Quelle: Kulturelle Vielfalt annehmen und gestalten. S. 15 - 18



Gender:
Weiblich? Männlich? Divers?

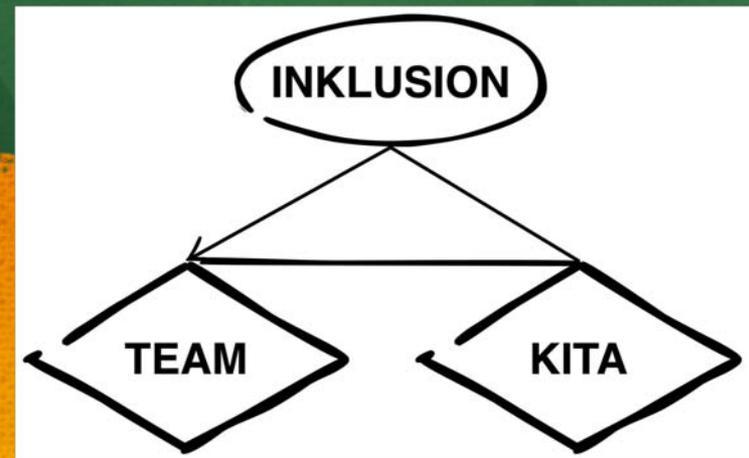


Starre Rollenbilder und Verhaltenserwartungen bewirken (oft!) Stigmatisierungen und gefährden so die Chancen aller Menschen, individuelle Potenziale zu entfalten.

Alle Kinder können lernen!
Alle Kinder wollen lernen!
Haben alle Kinder die gleichen Lern-Chancen?

Jedes Kind hat eigene Lernwünsche!
Jedes lernt auf seine Weise!
Wird JEDES KIND in seinem Lernen gefördert?





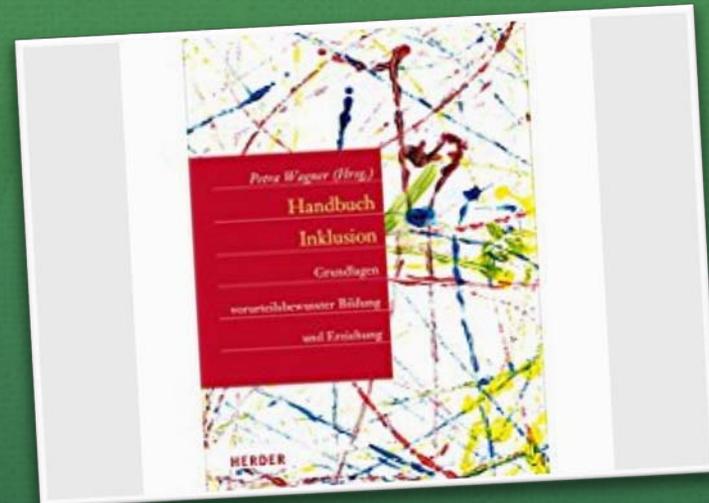
Inklusion

Gemeinsamkeit in Vielfalt!

Die Vielfalt-Kita: ein idealer Ort
für Inklusion!

Was ist Inklusion?

Definition der
Deutschen UNESCO-
Kommission: „
Inklusion ist ein
Prozess, bei dem auf
die verschiedenen
Bedürfnisse von allen
Kindern,
Jugendlichen und
Erwachsenen
eingegangen wird.“



Sich einsetzen für Inklusion



- Wachsamkeit gegenüber Ausgrenzungen entwickeln;
- Diskriminierende Kommunikationen sensibel wahrnehmen;
- Argumente und Mechanismen von Exklusion reflektieren;
- Perspektiven wechseln;
- Bildungsbenachteiligung entgegentreten;
- Potenziale erkennen und zur Teilhabe einladen.

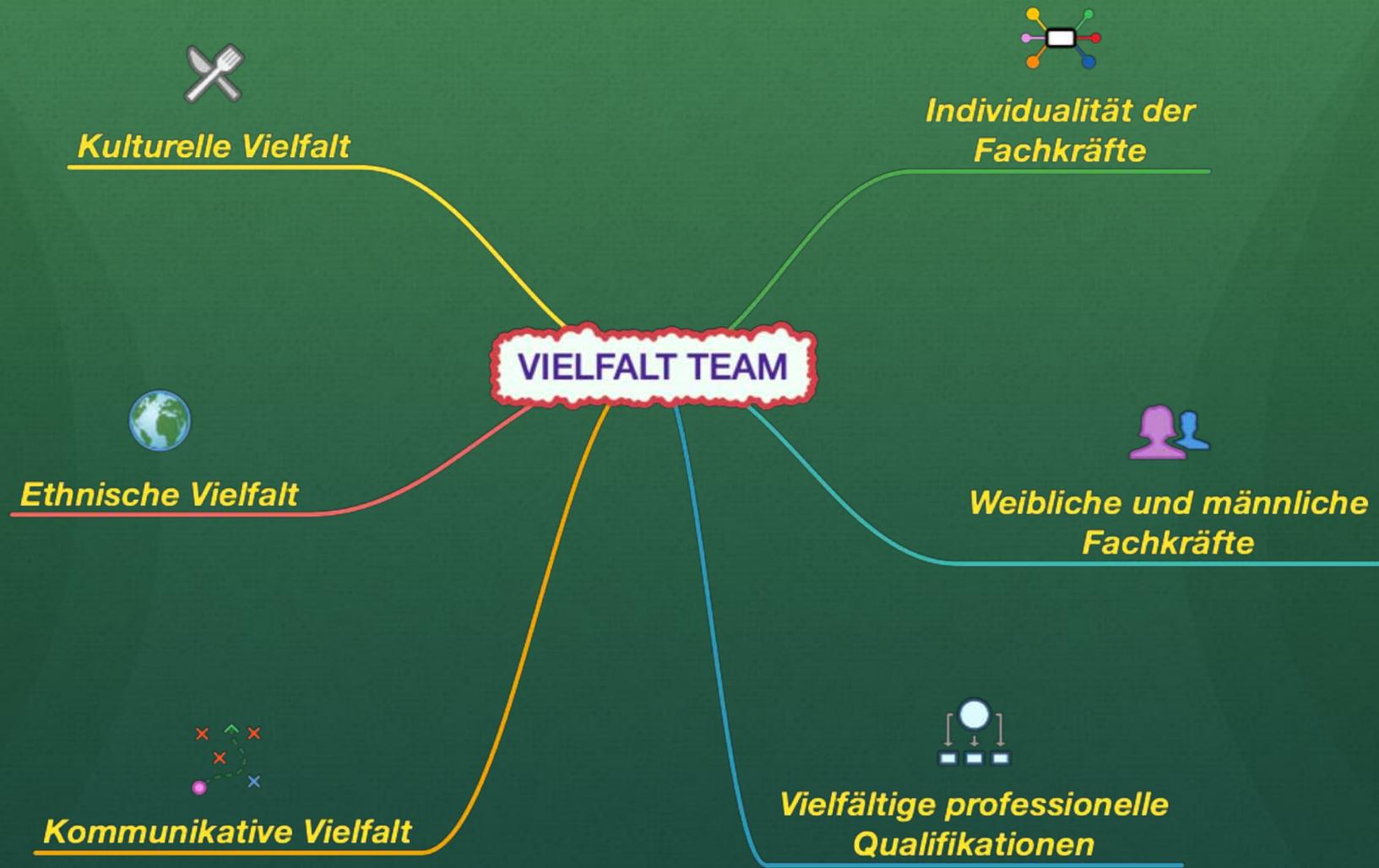
Vielfalt ist
Immer schon da!

Vielfalt-Teams
sehen ihre Vielfalt
als Stärke!

Vielfalt-Team

Vertrauen zu und
mit Vielfalt

Vielfalt erkennen!



Vielfältige Erfahrungsschätze



Gesellschaftliche
Vielfalt

Vielfalt-Team



Vielfalt-Wissen und Vielfalt-Können

Gesellschaftliche Vielfalt ist
u.a. erkennbar an...

- Lebensformen von Familien;
- sozio-ökonomischen Lebenslagen (z.B. Einkommen);
- Bildungs- und Berufsabschlüssen;
- Sozialen Status der Herkunft;
- Kultur – und Religionszugehörigkeit;

Pädagogisch antworten
können sein...

- Lebensformen erkunden;
- Sich für Gerechtigkeit engagieren;
- Allen Kindern Bildungsteilhabe ermöglichen;
- Diskriminierungen entgegentreten;
- Vorurteilsbewusstsein entwickeln

Jedes Team ist auch ein Spiegel der Gesellschaft!
Der Weg zur inklusiven Kita ist lang.
Er führt über die inklusive Haltung zum
inklusive Denken und Handeln...
Immer fängt er bei mir und im Team an!

Multiprofessionelle, multikulturelle
Teamentwicklung ist
Träger- Leitungs- und Teamaufgabe!

Herausforderungen - Chancen -
Risiken - Möglichkeiten

Inklusion braucht Engagement!
Inklusion braucht Ideen!
Inklusion braucht Zeit!

Kommt Inklusionsauftrag zur richtigen
Zeit?

Sind alle Ebenen darauf vorbereitet?

Stimmen die Voraussetzungen in Gesetzgebung und
Ausbildung, die Rahmenbedingungen,
Förderstrukturen und der Arbeitsmarkt für
Fachkräfte?

Nein!

Können wir aus diesem Grund die
Wirklichkeit und elementare Menschen-
und Kinderrechte ignorieren?

Nein!

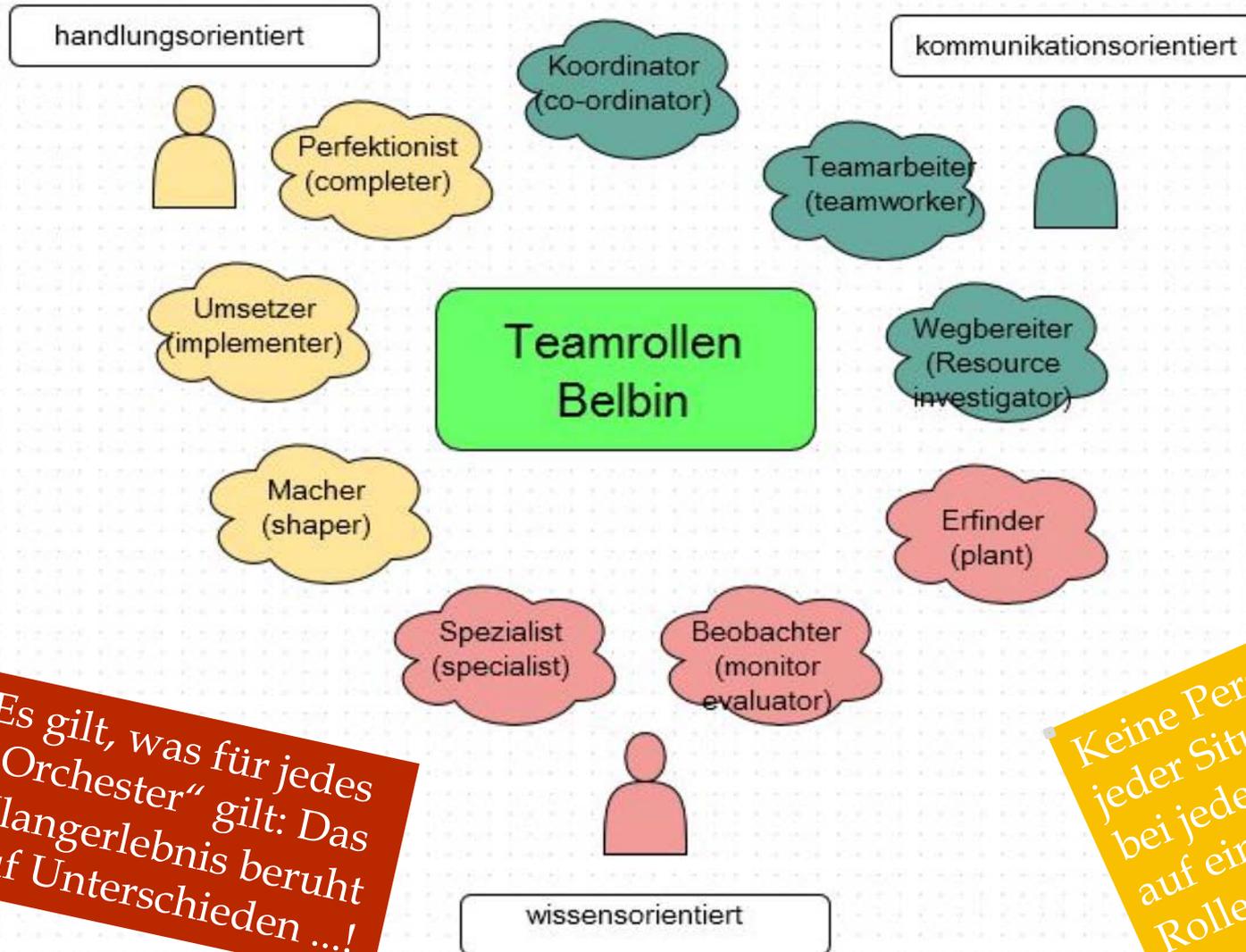
Die gesellschaftliche Entwicklung wartet nicht!
Inklusion ist für uns ALLE elementar!
Deshalb gilt: Wir müssen der Vielfalt mit
inklusiven Ideen und Wegen begegnen.

Gelingensfaktoren auf dem Weg zur Inklusion



- ✓ Dialog zu tragenden Werten und Rechten;
- ✓ Vorurteilsbewusstsein
+Veränderungsbereitschaft;
- ✓ Vertrauen und Belastbarkeit im Team;
- ✓ Wertschätzung individueller Stärken;
- ✓ Interesse an flexiblen Team-Rollen;
- ✓ Bereitschaft zur Ziel- und Handlungsorientierung;
- ✓ Offenheit für Kommunikationskultur im Team;
- ✓ Professionelle Neugier und Lernfreude;
- ✓ Konstruktiver Umgang mit Fehlern;
- ✓ Konflikt – und Problembewusstsein;
- ✓ Interesse an Qualität...

Alle Rollen sind wertvoll für das Ganze!



Es gilt, was für jedes „Orchester“ gilt: Das Klangerlebnis beruht auf Unterschieden ...!

Keine Person ist in jeder Situation und bei jedem Thema auf ein bestimmtes Rollenmuster festgelegt!

Die Leitung kann...

- ★ Beeinflussbare Gelingensfaktoren aufgreifen;
- ★ Modell für inklusives Denken und Handeln sein;
- ★ Sprachliche und alltägliche Diskriminierungen sensibel registrieren und thematisieren;
- ★ Dialoge zu Werten und Rechten initiieren;
- ★ Vorurteilsbewusstsein über biografische Selbstklärung ermöglichen;
- ★ Ziele – auch Etappenziele – für passende inklusive Pädagogik klären und vereinbaren;
- ★ Sprachliche und kulturelle Kompetenzen (an)erkennen und fördern;

Die Leitung kann...



- ★ Kommunikationskultur auch für Konflikte, Fehler und Problemsituationen im Team etablieren;
- ★ Qualifizierungen für die konzeptionelle Weiterentwicklung inklusiver Pädagogik organisieren;
- ★ Einarbeitungskonzepte für unterschiedlich qualifizierte Fachkräfte entwickeln und etablieren;
- ★ Rollen- und Aufgabenvielfalt kompetenzorientiert strukturieren;
- ★ Fachkräfte ermutigen, sich mit ihren vielfältigen Fähigkeiten für alltäglich-inklusive Interaktionen einzubringen ;

Die Leitung kann nicht...



- © auf die gesetzliche Verbindlichkeit für Qualität setzen;
- © auf qualitativ und quantitativ ausreichende Ausbildung von Fachkräften einwirken;
- © zur Aufgabenvielfalt passende, flexible Rahmenbedingungen schaffen;
- © ohne passende Rahmenbedingungen auf alle familiären und individuellen Problemlagen angemessen reagieren;
- © ohne das Wollen von Politik, Träger und externen Netzwerken vorankommen...

...aber deshalb kann sie nicht einfach stehenbleiben – sie muss ihre Möglichkeiten – auch im Austausch mit anderen - erkennen und nutzen!

Multiprofessionelle – multikulturelle Teams entwickeln: Wissenschaftliche Empfehlungen

Erkenntnisse aus der Befragung zu Arbeitsprozessen und zur Arbeitszufriedenheit multiprofessionelle Teams in Baden-Württemberg aus den Jahren 2013 – 2014: Titel s.u.

Wissenschaftlich begründete Handlungsempfehlungen



- Stärkung der Handlungskompetenzen über fundierte, berufsintegrierte Weiterbildung neuer Fachkräfte;
- Verknüpfung vorhandener Kompetenzen mit der Team- und Qualitätsentwicklung der Kita;
- Teamentwicklung über Inhouse-Fortbildungen;
- Strategische Ausrichtung auf Qualität auf allen Ebenen: Fachkraft, Team, Leitung, Träger, (Fach)Politik;
- Passgenaue Konzepte zur begleitenden Einarbeitung neuer Fachkräfte mit entsprechender Zeit ausstatten;

Vergl. Seite 351 ff

Wissenschaftlich begründete Handlungsempfehlungen



- Maßnahmen zum umfassenden Wissenserwerb über frühkindliche Entwicklungen für „Nicht-einschlägig-qualifizierte Fachkräfte;“
- Kompetenzorientierte Teamentwicklung zur Stärkung der Potenziale multiprofessioneller (auch multikultureller (Anm: A.H.-K.) Teams;
- Entwicklung, Erprobung und Evaluation passgenauer Strategien zur Personalentwicklung und zur Gewinnung und Bindung neuer Fachkräfte;



Vergl. Seite 351 ff

Wissenschaftlich begründete Handlungsempfehlungen



- Nicht einschlägig qualifizierte Fachkräfte nicht bzw. nur teilweise auf Personalschlüssel anrechnen;
- Anerkennung des zusätzlichen Zeitaufwandes für Einarbeitung neuer Fachkräfte durch Verbesserung der Rahmenbedingungen für Leitungskräfte;
- Weiterentwicklung der PIA-Ausbildungsangebote zu „PIA plus“ z.B. über Kooperationen mit anderen Weiterbildungsangeboten



Vergl. Seite 351 ff

Die Leitung braucht auf diesem Weg



Wo auch immer Sie mit Ihrem Team gerade stehen - (noch) vor oder bereits mitten im Prozess, ein multiprofessionelles und multikulturelles Team zu werden – Sie entwickeln die Zukunft!

Orte für Kinder sind Orte der Zukunft!



Danke, dass Sie heute hier sind!
Danke, dass Sie zugehört haben!

Und wo stehen Sie? Bitte tauschen Sie sich aus!

