

# INKLUSIVE ÖFFNUNG ALS ORGANISATIONSENTWICKLUNGSPROZESS

Organisationen als Produzenten von  
Un-/Gleichheit und Inklusion/Exklusion

# INHALT

- Einleitung
- Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe/der Eingliederungshilfe – Allgemeine Aspekte
- Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe/der Eingliederungshilfe – Produzenten von Un-/Gleichheit und Inklusion/Exklusion
- Inklusionsförderliche Organisationsentwicklung im Programm „Hannoversche Kitas auf dem Weg zur Inklusion“
- Diskussion

# EINLEITUNG

Oder: Warum Organisationsentwicklung, wenn es um Pädagogik geht?

# WARUM ORGANISATIONSENTWICKLUNG? EINE RECHTLICHE PERSPEKTIVE

## **UN-BRK, Art. 4 Allgemeine Verpflichtungen, Absatz 1**

(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten, [...]

e) alle geeigneten Maßnahmen zur **Beseitigung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch Personen, Organisationen** oder private Unternehmen zu ergreifen [...]

## **Allgemeine Bemerkung Nr. 7 zu Artikel 4 und 33 (Un-Fachausschuss)**

24. [...] **Organisationen** spielen eine Schlüsselrolle bei der Ermöglichung, Förderung und Sicherstellung der persönlichen Autonomie und der aktiven Partizipation von Kindern mit **Behinderungen**. Die Vertragsstaaten sollten eine befähigende Umgebung für die Gründung und das Funktionieren von repräsentativen Organisationen von Kindern mit Behinderungen schaffen, [...]. Dazu gehört auch die **Bereitstellung geeigneter Mittel zur Unterstützung**.

## **SGB VIII, § 7 Begriffsbestimmungen, Satz 2**

Kinder, Jugendliche, junge Volljährige und junge Menschen mit Behinderungen im Sinne dieses Buches sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnes**beeinträchtigungen haben**, die sie **in Wechselwirkung mit** einstellungs- und umweltbedingten **Barrieren** an der gleichberechtigten **Teilhabe an der Gesellschaft** mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate **hindern** können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

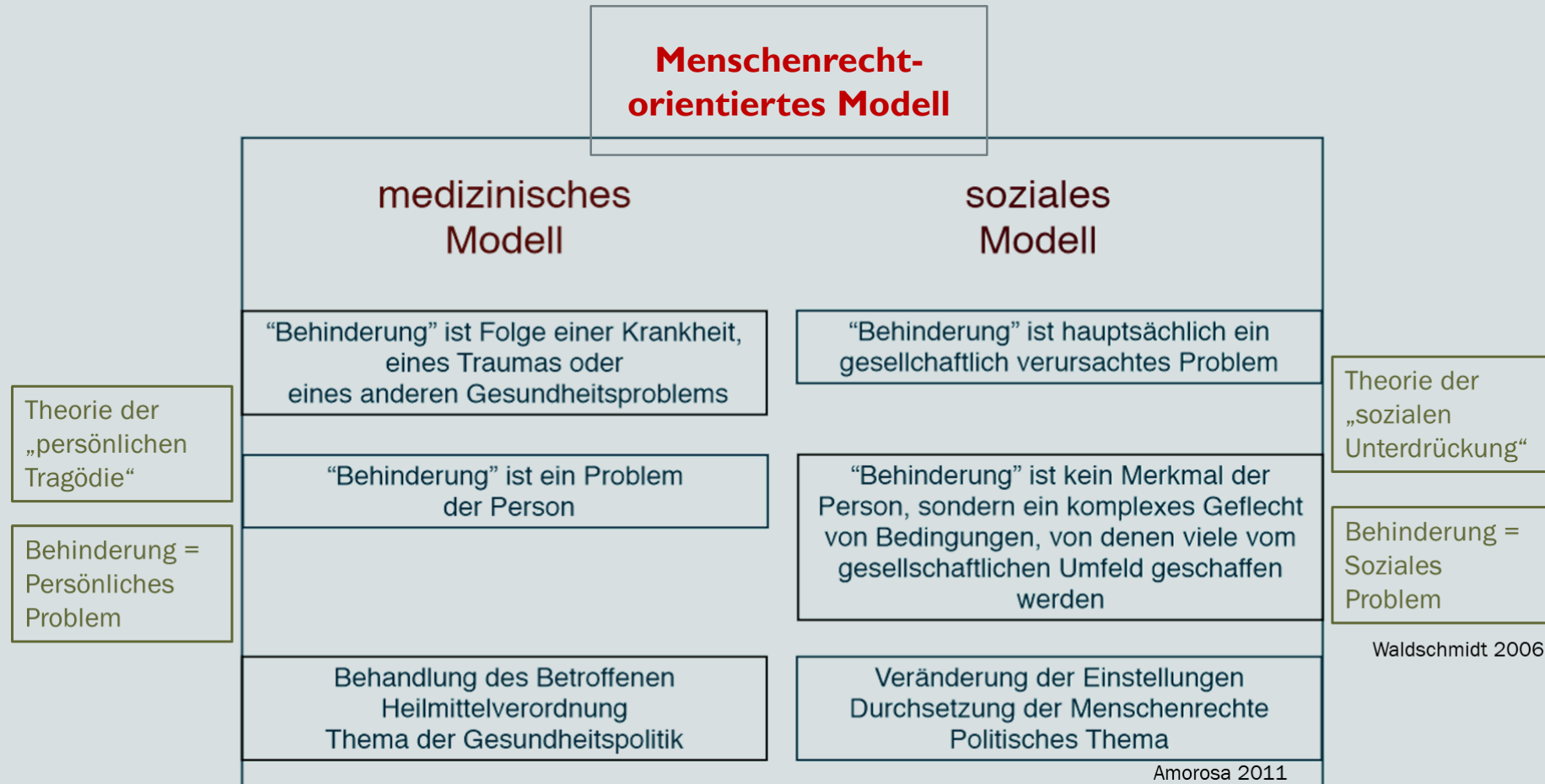
## **SGB VIII, § 79a Qualitätsentwicklung**

Um die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach § 2 zu erfüllen, haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe **Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung** für

1. die Gewährung und Erbringung von Leistungen,
2. die Erfüllung anderer Aufgaben,
3. den Prozess der Gefährdungseinschätzung nach § 8a,
4. die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen. Dazu zählen auch **Qualitätsmerkmale für die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderungen**

# MEDIZINISCHES MODELL VS. SOZIALES MODELL VON BEHINDERUNG



# ORGANISATIONEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE

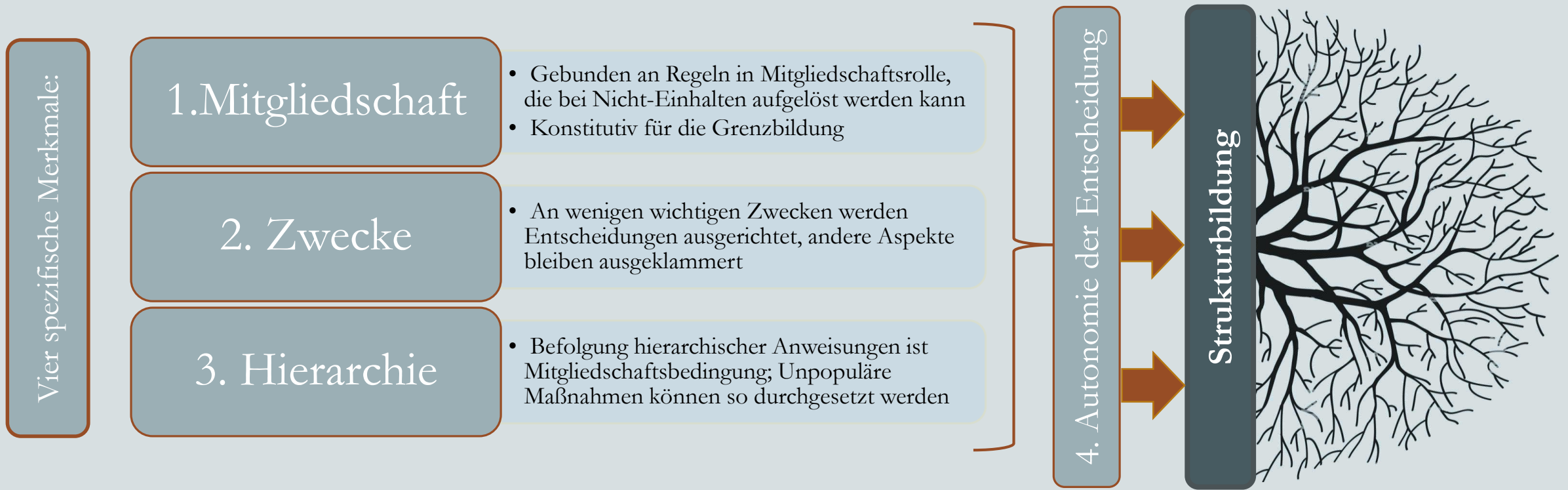
## Allgemeine Aspekte

# WAS IST EIGENTLICH EINE (PÄDAGOGISCHE) ORGANISATION?



- Einrichtungen der KJH/Eingliederungshilfe „sind professionelle **Organisationen**, die nicht-routinisierbare, unbestimmte und komplexe Probleme (Bildung, Erziehung, Betreuung, Prävention, Hilfe ...) zumeist in nicht aufschiebbaren **Entscheidungssituationen** mit **geringen bürokratischen Vorgaben** in einer flachen, horizontalen Form vor dem Hintergrund **kultureller Muster** (Organisationskultur) reflexiv bearbeiten“ (Brée, Cloos 2012 – Vortrag auf Nifbe-Tagung)
  - KJH-/Eingliederungs-Einrichtung = Organisation personenbezogener sozialer Dienstleistungen [Uno-actu-Prinzip] (vgl. Drepper, Tacke 2010; Klatetzki 2019)
- „Die Binnenwelt der [... KJH-/Eingliederungshilfe-Einrichtung] ist keine Sonderwelt, die eigenen Gesetzen folgt, sondern die Innenwelt einer Außenwelt – ein sozialer Raum, der nicht nur vom pädagogischen Personal, sondern auch von den Kindern [und Jugendlichen], nicht nur von pädagogischen Zielen, sondern auch vom **Organisationscharakter** der Einrichtungen und nicht zuletzt von gesellschaftlichen Erwartungen bestimmt wird.“ (Honig, 2002: 16)
  - Institutionelle Diskriminierung in Strukturen eingeschrieben
- KJH-/Eingliederungshilfeeinrichtungen sind also **Organisationen** und müssen in den Fokus geraten, wenn es um tiefgreifende und nachhaltige Veränderungsprozesse gehen soll (vgl. Schelle 2017; Ullrich 2018).

# ALLGEMEINE MERKMALE VON ORGANISATIONEN



Vgl. Kühl 2020

Stephan Ullrich (M.A.) - Universität Hildesheim und Hochschule Hannover

*„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).*



# ORGANISATIONEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE UND DER EINGLIEDERUNGSHILFE

**Im Alltag: Einrichtung als**

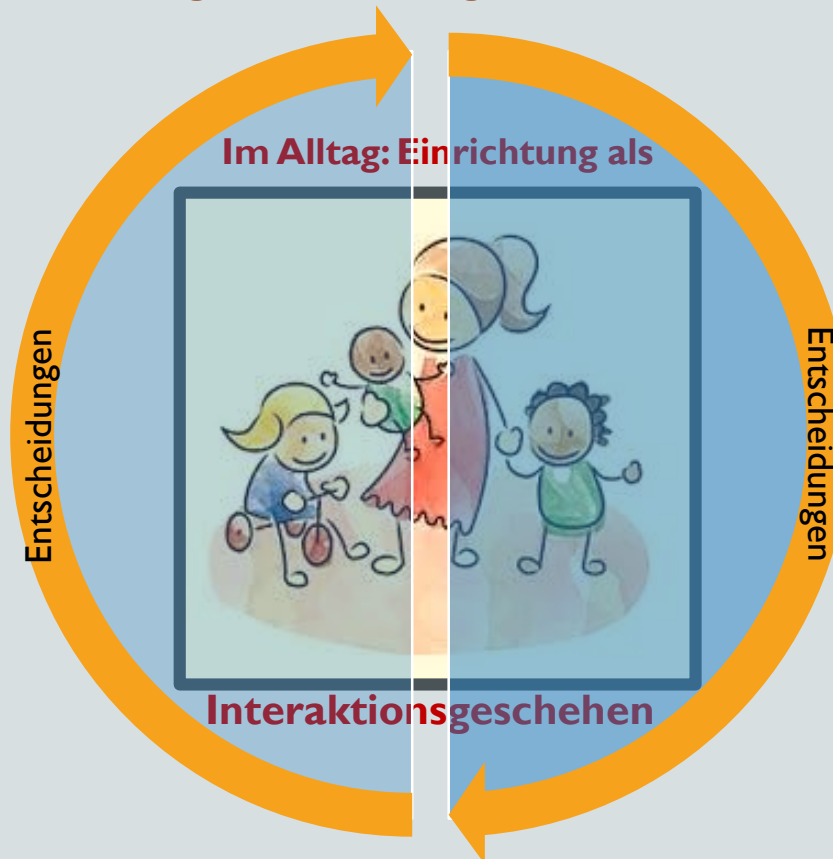


**Interaktionsgeschehen**

# ORGANISATIONEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE UND DER EINGLIEDERUNGSHILFE

- Organisationen unterscheiden sich von Interaktionen
- Organisationen treffen am laufenden band Entscheidungen (Modus Operandi)

Einrichtung der KJH als organisationaler Rahmen



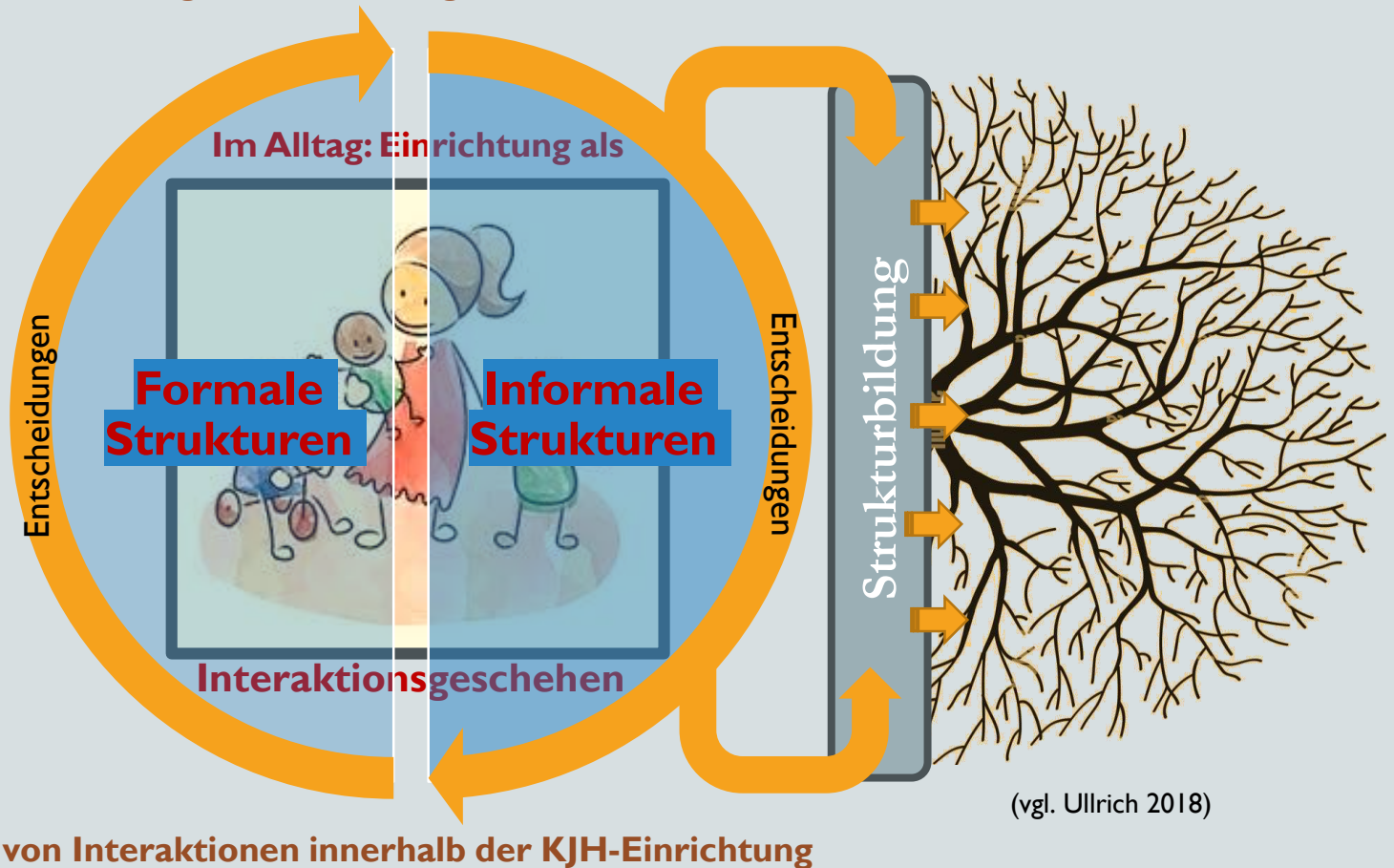
von Interaktionen innerhalb der KJH-Einrichtung

(vgl. Ullrich 2018)

# ORGANISATIONEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE UND DER EINGLIEDERUNGSHILFE

- Organisationen unterscheiden sich von Interaktionen
- Organisationen treffen am laufenden band Entscheidungen (Modus Operandi)
- Durch das Treffen von Entscheidungen bilden Organisationen formale Strukturen und informale Kulturen aus

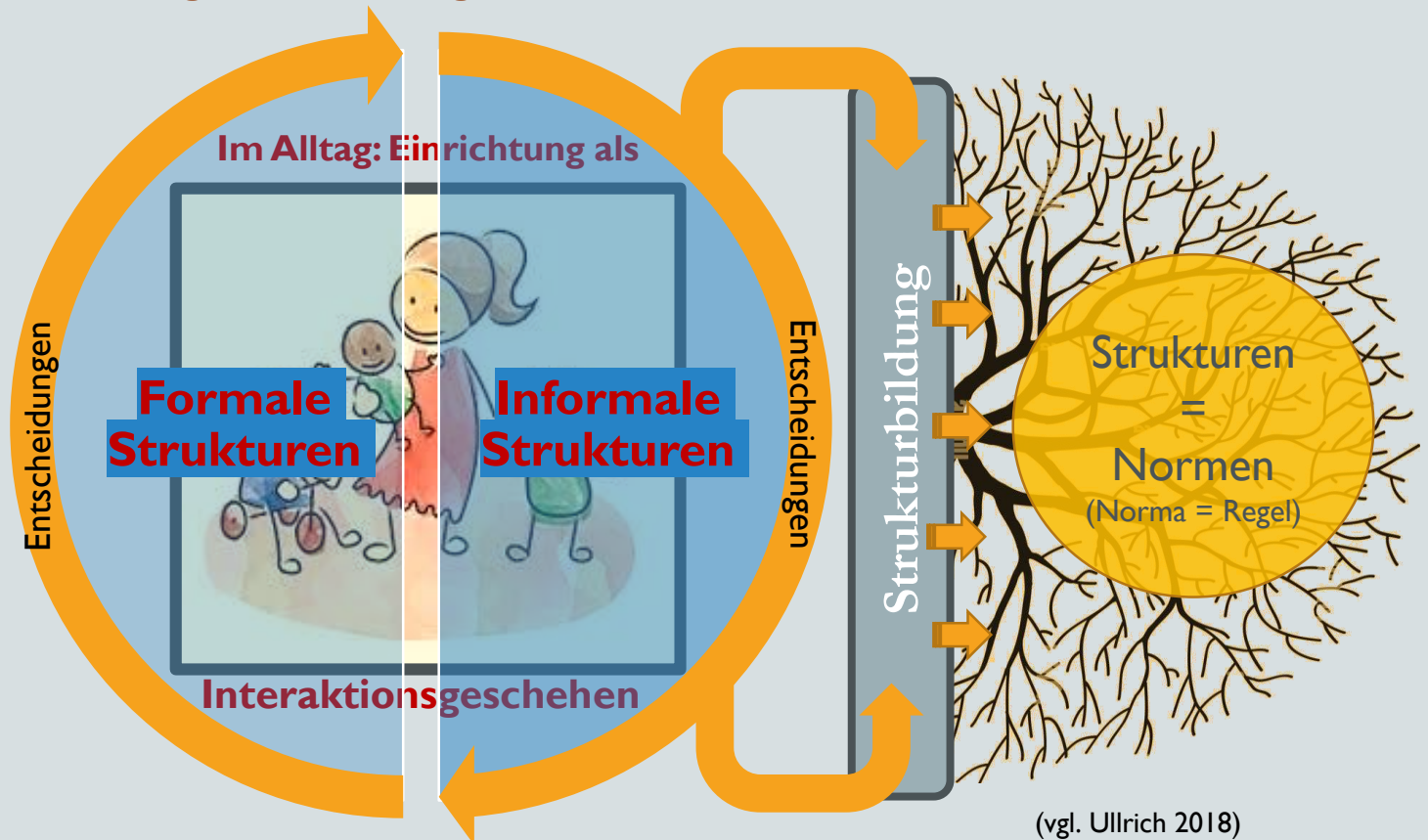
Einrichtung der KJH als organisationaler Rahmen



# ORGANISATIONEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE UND DER EINGLIEDERUNGSHILFE

- Organisationen unterscheiden sich von Interaktionen
- Organisationen treffen am laufenden Band Entscheidungen (Modus Operandi)
- Durch das Treffen von Entscheidungen bilden Organisationen formale Strukturen und informale Kulturen aus
- Organisationen bilden Grenzen aus durch den Aspekt der Mitgliedschaft (Inklusion/Exklusion)
  - Wer darf (in welcher Rolle) zugehörig sein?
  - Was wird von wem (nicht) erwartet?

Einrichtung der KJH als organisationaler Rahmen



(vgl. Ullrich 2018)

von Interaktionen innerhalb der KJH-Einrichtung

*„Organisationen sind [...] so etwas wie  
Messgeräte zur Beurteilung und Beobachtung  
von gesellschaftlichen Diskursen und Praktiken  
der Humandifferenzierung, die hier zeitfeste  
Sichtbarkeiten hinterlassen“ (Nassehi 2017, 71)*

# ORGANISATIONEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE UND DER EINGLIEDERUNGSHILFE

Produzenten von Un-/Gleichheit und Inklusion/Exklusion

# EINBLICK IN DAS PROJEKT INBIT – INKLUSION IN DER BERUFLICHEN BILDUNG.

BILDUNGSTEILHABE IN REGIONALEN ÜBERGANGSSTRUKTUREN – MIT  
EINEM SCHWERPUNKT AUF DIE PERSPEKTIVE JUNGER ERWACHSENER

- **Verbundprojekt** der Universität Hildesheim (Institut für Sozial- und Organisationspädagogik) und dem DJI (Standort Halle)
- **Leitung:** Prof. Dr. Wolfgang Schröer (Uni Hildesheim), Prof. Dr. Andreas Oehme (HAWK Hildesheim), Prof.in Dr.in Birgit Reißig (DJI), Dr. Frank Tillmann (DJI)
- **Laufzeit:** 10.21 – 09.24
- **Vorhaben:** Das Projekt widmet sich der Betrachtung der Inklusionsleistung des Übergangsbereichs beruflicher Vorqualifikation und begleitender Unterstützungsangebote.
- **Fragestellung:** Welche Bildungshemmnisse bzw. Bildungserfolge erfahren junge Menschen aus benachteiligten Räumen im Übergangssystem und wie werden sie von relevanten Akteur:innen unterstützt?
- **Vorgehen:** Vier Modellregionen: sechs Interviews je Region mit Expert\*innen, 20 Interviews je Region mit jungen Menschen, Quantitative Erhebung aller jungen Menschen innerhalb einer Region.

## EINBLICK INS LAUFENDE PROMOTIONSPROJEKT INNERHALB DES PROJEKTES INBIT

- **Thema:** Organisierte Behinderung/Organisierte Enthinderung – Systemtheoretische Perspektiven auf Inklusion und Exklusion in und durch Organisationen des Übergangssektors Schule-Beruf anhand einer empirischen Studie
- **Vorhaben und Fragestellung:** Die geplante Promotion setzt Organisationen des Übergangssektors, Be- und Enthinderung sowie Inklusion/Exklusion in Zusammenhang und fragt danach, welche Mechanismen von Inklusion und Exklusion in Organisationen des Übergangssektors vorhanden sind und ob und wie Behinderung (Barrieren) sowie Enthinderung (Unterstützung) hier organisiert wird.
- **Vorgehen:** Inhaltsanalytische Auswertung von Expert\*innen-Interviews und Interviews mit jungen Menschen im Übergang. Im Fokus stehen:
  - Entscheidungsprozesse
  - Mitgliedschaftsrollen und –erwartungen
  - Strukturen

# MITGLIEDSCHAFTSROLLEN UND - ERWARTUNGEN

- Mitgliedschaftserwartungen sind zu einem großen Teil Fähigkeitserwartungen
  - Was muss jemand, bzw. was darf jemand nicht können, um Mitglied zu werden und zu bleiben?
- Diverse Personen werden in verschiedene bereits vorhandene Mitgliedschaftsrollen einer Organisation sortiert und mit Erwartungen versehen
  - „Wo man Menschen in Organisationen inkludiert, sortiert man sie – nach Ausbildung, Fähigkeit, Seniorität, Aufgabe, Tätigkeitsfeld, Leistung, Anspruchsberechtigung usw.“ (Nassehi 2017, 69)
- Personen werden so unterschiedlich kategorisiert. Solche Unterscheidungsleistungen sind eingebunden in permanente Vergleiche (vgl. Hirschauer 2012I, 155 ff.)
  - Personengruppen werden einerseits unterschieden (Die behinderten Teilnehmer\*innen/alle anderen), dann auf ihrer jeweiligen Seite (Die behinderten Teilnehmer\*innen), unter Zurückgreifen auf Kategorien (z.B. leistungsschwach), (ver)gleich(bar) gemacht.



# MITGLIEDSCHAFTSROLLEN UND - ERWARTUNGEN

- Mitgliedschaftserwartungen sind zu einem großen Teil Fähigkeitserwartungen
- **Was muss jemand**, bzw. was darf jemand nicht **können**, um **Mitglied zu werden und zu bleiben?**

*„Also das Angebot ist jetzt für Jugendliche ab 14. Eigentlich für alle. Also wirklich für alle. Außer so die/ Wir haben so ein paar Ausschlusskriterien, wie körperliche Behinderung, weil das kriegen wir nicht bei uns geleistet, von der Immobilie her. Oder auch Pflege. Das machen wir nicht [...]*

*Mit 15 aufwärts, 14, 13 war der Jüngste, glaube ich, und wir mit Kindern, mit Kleinkindern haben wenig Erfahrung und das ist auch einfach nicht unser Ding. Oder was heißt nicht unser Ding, aber das entspricht auch nicht unserer Konzeption so. Wir arbeiten schon sehr, sehr offen mit den Jugendlichen. Also wir haben kein Belohnungs-, kein Strafsystem bei uns. Setzen sehr viel auf das Einverständnis der Jugendlichen. Also die müssen selber kapieren, um was es geht und dann unterstützen wir dabei. Das ist schon so unser Ding. Und mit Kindern funktioniert das einfach nicht, da ist viel mehr Führung gefragt.“  
(Mitarbeitende Person einer stationären Jugendhilfeeinrichtung)*

## MITGLIEDSCHAFTSROLLEN UND - ERWARTUNGEN

- Mitgliedschaftserwartungen sind zu einem großen Teil Fähigkeitserwartungen
  - Was muss jemand, bzw. **was darf jemand nicht können, um Mitglied** zu werden und **zu bleiben?**
- *„wenn die dann schon soweit sind, in Ausbildung zu gehen, dann ziehen sie meistens bei uns aus. Weil dann ist der stationäre Jugendhilfekontext eigentlich nicht mehr gegeben. Dann geht es in die mobile Betreuung oder in die ambulante oder gar keine Jugendhilfe mehr. Also, wenn die schon so weit sind, dass die eigentlich so Ausbildung machen können, dann sind die nicht mehr so lange bei uns. Also wir hatten Fälle, wo wir die Ausbildung oder die Ausbildungsanfänge noch begleitet haben. Wenn das aber alles super funktioniert, dann ziehen die bei uns aus, weil dann ist der Jugendhilfebedarf oder der stationäre Jugendhilfebedarf einfach nicht mehr gegeben.“*  
(Mitarbeitende Person einer stationären Jugendhilfeeinrichtung)

## MITGLIEDSCHAFTSROLLEN UND - ERWARTUNGEN

- Diverse Personen werden in verschiedene bereits vorhandene Mitgliedschaftsrollen einer Organisation sortiert und mit Erwartungen versehen
  - „Wo man Menschen in Organisationen inkludiert, sortiert man sie – nach Ausbildung, Fähigkeit, Seniorität, Aufgabe, Tätigkeitsfeld, Leistung, Anspruchsberechtigung usw.“ (Nassehi 2017, 69)

*„Im Entlassjahrgang [der allgemeinbildenden Schule], da machen wir dann eben diese Gutachten und das Ergebnis der Gutachten besprechen wir dann entsprechend zu Beginn des zweiten Schulhalbjahres in aller Regel. Also im ja März, April. Sodass dann der Schüler spätestens eigentlich Ende April, Anfang Mai weiß, was wir mit ihm planen, oder wie unsere gemeinsame Planung dann letztendlich aussieht und was wir ihm anbieten können. Und wir würden dann natürlich auch schon mit den Bildungsträgern sprechen und die entsprechenden Plätze einkaufen.“ (Mitarbeitende Person der Rehabilitationsabteilung einer Agentur für Arbeit)*

## MITGLIEDSCHAFTSROLLEN UND - ERWARTUNGEN

- Personen werden so unterschiedlich kategorisiert. Solche Unterscheidungsleistungen sind eingebunden in permanente Vergleiche (vgl. Hirschauer 2012I, 155 ff.)
- Personengruppen werden einerseits unterschieden (Die behinderten Teilnehmer\*innen/alle anderen), dann auf ihrer jeweiligen Seite (Die behinderten Teilnehmer\*innen), unter Zurückgreifen auf Kategorien (z.B. leistungsschwach), (ver)gleich(bar) gemacht.

I: „Wenn du sagst, dass ein Großteil sind geflüchtete Jugendliche und dann sind zwei Deutsche da. Macht das irgendwie einen Unterschied?“

B: „Macht insofern einen relativen Unterschied in der Kommunikation, weil die Kommunikation einfach einfacher ist, also sprachlich. Sprachlich ist die Kommunikation einfacher. (...) Sonst eigentlich nicht. Also wir haben jetzt einen, der hat eine leichte geistige Behinderung. Der macht eigentlich das Gleiche wie die Flüchtlinge auch. Also der kann auch nicht lesen und schreiben. Der andere eigentlich auch nicht, also von daher, macht es da nicht groß den Unterschied. Manche Flüchtlinge können tatsächlich besser lesen und schreiben als er. [...] Und teilweise sind die Leute von hier nicht ganz so fit was Selbstständigkeit angeht wie die Flüchtlinge. Also die Flüchtlinge können eher kochen, können/ Sind was Hygiene angeht dann doch noch ein bisschen weiter mit 15 als der 15-jährige hier, sage ich mal so“ (Mitarbeitende Person einer stationären Jugendhilfeeinrichtung)

# ORGANISATIONSTRUKTUREN

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).

## Formale Strukturen

(Entscheidbare  
Entscheidungsprämissen)

- I.a. Konditionalprogramme (Wenn-Dann-Regeln)
- I.b. Zweckprogramme zur Zielerreichung (Um – zu)
- 2. Kommunikationswege Wer spricht mit wem, wann und wozu? Wer hat welche Aufgabe/Rolle?
- 3. Personal: Erwartungen z.B. an Kompetenzen

## Informale Strukturen

(Unentscheidbare  
Entscheidungsprämissen)

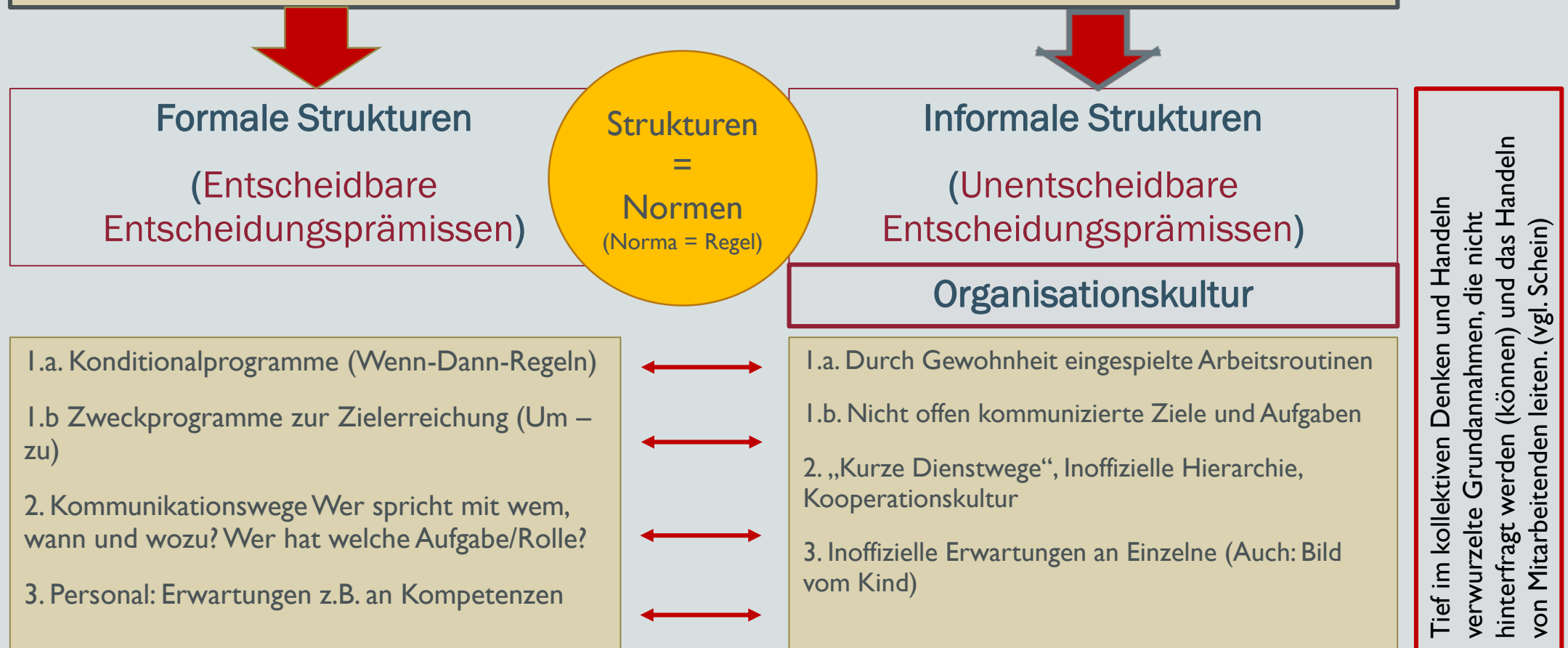
### Organisationskultur

- I.a. Durch Gewohnheit eingespielte Arbeitsroutinen
- I.b. Nicht offen kommunizierte Ziele und Aufgaben
- 2. „Kurze Dienstwege“, Inoffizielle Hierarchie, Kooperationskultur
- 3. Inoffizielle Erwartungen an Einzelne (Auch: Bild vom Kind)

Tief im kollektiven Denken und Handeln verwurzelte Grundannahmen, die nicht hinterfragt werden (können) und das Handeln von Mitarbeitenden leiten. (vgl. Schein)

# ORGANISATIONSTRUKTUREN

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).



# ZU STRUKTUREN GERONNENE ENTSCHEIDUNGEN

## MITARBEITENDE PERSON EINER WFBM

- Aber das ist das große Ziel. Also wir haben in der ganzen Zeit, in der ich jetzt da arbeite, arbeite ich genau zu diesen Themen. Und wir sind jetzt erst dabei, wirklich ganz intensiv auf den ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, so. Eine Person haben wir vermittelt, (lacht) (unv.) in Katzen-Zeit, in sieben Jahren. So. // Also weil wir überhaupt/
- I: Das sagt dann // die Statistik ja auch.
- B: Genau. [...]
- I: Und dann traue ich mich jetzt mal zu fragen, wäre das aus Ihrer Sicht/ ist das gewollt, dass mehr Leute gehen? // Also/
- B: Nein. // Ganz klares Nein.
- I: Okay.
- B: In der eigenen Werkstatt ist es total schwierig ja, dahin zu arbeiten. Also wir haben ganz oft das Gefühl, das ist einfach verpufft. Das ist überhaupt/ also, dass der andere Teil der Werkstatt, der Arbeitsbereich, das überhaupt weiß, darum weiß, was wir im Berufsbildungsbereich eigentlich machen, kann ich sagen, der Großteil der Kollegen weiß es nicht. Die wissen noch nicht mal, was unsere Leute können, also, ne?

## JUNGE FRAU MIT SOG. BEHINDERUNG

- Und dann habe ich mir nochmal eine Berufsschule angeguckt. Also, ja, eine Ausbildungsstelle halt, die war nicht so toll, weil ich mich da nicht so gut gefühlt habe und dann habe ich gesagt, nee, da möchte ich nicht sein.
- IJ1: Was war das für eine Ausbildung?
- BJ1: Also da ging es auch um /. Also das war der Träger 29B, [...] Also eigentlich heißt das ja Werkstatt. Und ich habe mich so von vielen Leuten beraten lassen, die haben dann auch irgendwie gesagt, ja stell auch mal deinen Berufswunsch irgendwie anders ein, gehe doch mal in Holz, Gartenbau, gehe doch mal irgendwie in Metall, gehe doch mal in die Küche. Und dann habe ich mich halt scheiße gefühlt, weil die Leute das halt immer wieder gesagt haben. [...]
- Und das Ding ist halt auch, dass ich eigentlich nie in eine Lebenshilfe kommen wollte. Also ich bin jetzt da, das ist auch so weitestgehend in Ordnung für mich, aber trotzdem möchte ich da irgendwie doch nicht sein. Und ja, wie soll ich das sagen? Es ist halt nun mal so, dass ich so bin wie ich bin und da kann man dann nichts daran ändern, das ist einfach so. Und ja, genau, das dazu. Aber was ich dazu auch noch sagen wollte ist, [...]
- ich bin der Meinung, jeder darf machen was er möchte, also was ja auch mit Arbeiten zu tun hat und dass jeder sein Recht bekommen sollte für das, was er eigentlich oder die steht. Weil ich finde es halt doof, wenn Leute irgendwie, sage ich mal, auch sei es in Lebenshilfen, in Werkstätten, ja, du kommst in den Gartenbau, willst eigentlich in den Holzbau, weil dann ich will die Leute jetzt ja auch nicht schlecht reden, aber weil dann so dieses, die Leute sagen ich möchte da rein, aber die anderen Leute sagen dann, ah, wir kennen dich zwar nicht so gut, aber ich könnte dich dann auch da gut finden. Oder selbst auch manche Eltern sogar, die machen das ja auch und das finde ich halt so was mich tierisch ärgert, muss ich ehrlich sagen, schon seit Jahren

## FORMALE STRUKTUR – BEISPIEL PERSONAL UND KONDITIONALPROGRAMM

„Wir haben auch weitere Diagnosemöglichkeiten. **Wenn** zum Beispiel ein / unser ärztlicher Dienst dann auch nicht feststellen kann, ist es jetzt ein Grenzfall? Werkstatt, nicht Werkstatt? **Dann** gibt es zum Beispiel noch die Möglichkeit der Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit. Das ist eine Testung, da können wir dann nochmal testen. Ist Werkstatt tatsächlich notwendig [...]. **Dann** haben wir eben diese Diagnosemaßnahme, Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit. Wir nutzen das auch **dann, wenn** wir zum Beispiel mit den Eltern nicht so unbedingt eine Einigung erzielen können. Wenn die Eltern dann nochmal sagen: "Nee Werkstatt, will mein Sohn doch gar nicht", dann ist das immer nochmal eine Möglichkeit, da nochmal über Praxisaufgaben das Ganze zu testen“ (Mitarbeitende Person der Rehaberatungsabteilung einer Agentur für Arbeit)



# INKLUSIVE ÖFFNUNG ALS INKLUSIONSFÖRDERLICHER ORGANISATIONSENTWICKLUNGSPROZESS

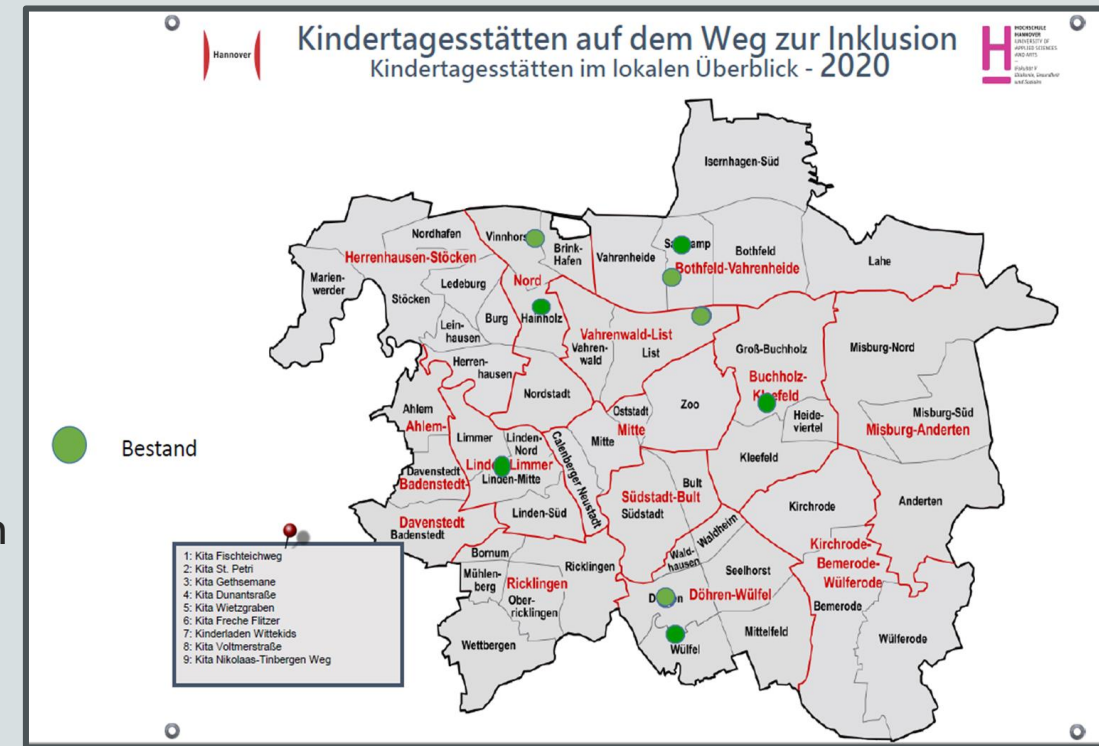
Im Programm „Hannoversche Kitas auf dem Weg zur Inklusion“

# INKLUSION ALS THEMA VON ORGANISATIONEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE

„Der Schritt von der normativ geprägten Debatte um Inklusion hin zum Verständnis von Inklusion als Veränderungsprozess in der eigenen Organisation ist ein Kraftakt. Inklusion bedeutet, Strukturen und somit Systeme zu verändern. Veränderungen in den eigenen Organisationsstrukturen und -prozessen setzen erhebliche Reflexions- und Veränderungsbereitschaft voraus. Klärungsprozesse zum Zusammenhang von Inklusion und Führungs- oder Kommunikationskultur in einem Unternehmen sind ebenso notwendig wie die Bearbeitung scheinbar ‚einfacherer‘ Handlungsfelder wie Zugänglichkeit oder Antidiskriminierung. Inklusion als fortlaufenden Prozess zu verstehen, der Austausch und Perspektivübernahme fordert, ist Organisationsentwicklung.“ (Komorek 2016, 6)

# ZIELE DES PROGRAMMS

- **Inklusive pädagogische Handlungsansätze** implementieren und erproben.
- Die **Rahmenbedingungen** auch für die Kinder mit Förderbedarf **ohne Diagnostik** nach dem SGBVIII und SGB IX in den Einrichtungen verbessern.
- Zugang für alle Kinder zu einem **individuellen und erfolgreichen Bildungsweg** schaffen
- Angebote der **Hilfe zur Erziehung vermeiden**, Kooperationen mit den anderen Angeboten der öffentlichen Jugendhilfe intensivieren, um frühzeitig und präventiv Lösungen und Unterstützung für die Probleme der Familien und der Kinder zu entwickeln.
- **Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten** niedrigschwellig vorhalten.



# INHALTE DES PROGRAMMS

Studientage im Team (8 Std.)	Fortbildungen für Leitung und HP (8 Std.)	Kollegiales Coaching für Leitung und HP	1. Jahr Teamberatung	2. Jahr Index für Inklusion	Heilpädagogische Fachkraft
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ethischer Code/Päd. Strategien im Kontext von Inklusion</li> <li>Partizipation von Eltern, Kindern und MA* (Kinderstube der Demokratie)</li> <li>Beobachtungsverfahren unter inklusiven Gesichtspunkten</li> <li>Strukturen und Prozesse einer inklusiven Kita: Vorurteilsbewusste Bildung und Adulismus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten inklusiver Pädagogik</li> <li>Inklusionsfördernde Organisations- und Teamentwicklung</li> <li>Das offene Konzept</li> <li>Beratungsmethoden für MA*, Kolleg*innen und Eltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zu Rollen und Tätigkeitsprofil</li> <li>verbindlich 4 x im Jahr für 3 Stunden und nach Bedarf</li> <li>Einrichtungsübergreifend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beginn mit einem Studientag</li> <li>Danach: ca. alle sechs Wochen für 2 Stunden in einer DB/im Gesamtteam (7 mal im Jahr)</li> <li>Zu Beginn und zum Abschluss Erhebungen mit dem FAT (Fragebogen zur Arbeit im Team)</li> <li>Entwicklung eigener Maßnahmen und Umsetzung durch das Team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beginn mit einem Studientag</li> <li>Danach: ca. alle sechs Wochen für 2 Stunden im Gesamtteam Index-Team (7 mal im Jahr)</li> <li>Zu Beginn und zum Abschluss Evaluation der Einrichtungsstrukturen durch MA, Eltern und Kinder (Index für Inklusion)</li> <li>Entwicklung eigener Maßnahmen und Umsetzung durch das Team</li> </ul>	<p>Blick auf inklusive und exklusive Strukturen in der Kita</p> <p><u>Drei primäre Aufgabenprofile:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Koordinierende Rolle</li> <li>Vernetzende Rolle</li> <li>Beratende Rolle</li> </ol>

# MINDESTSTANDARDS EINER INKLUSIONSFÖRDERLICHEN KITA IM PROGRAMM



# MINDESTSTANDARDS - HAUPTINDIKATOREN

1. **Gemeinsame, antidiskriminatorische Haltung zu Vielfalt:** Im Team wurde eine gemeinsame Haltung/ein gemeinsamer Commonsense zum Umgang mit Vielfalt diskutiert und schriftlich festgehalten.
2. **Gemeinsames Inklusionsverständnis:** Im Team wurde ein gemeinsames Verständnis von Inklusion entwickelt und schriftlich festgehalten.
3. **Heilpäd. Fachkraft als systemische Ressource:** Es liegt eine Stellenbeschreibung der heilpädagogischen Fachkraft im Sinne des Programms als systemische Ressource der Kita vor.
4. **Der Index für Inklusion:** Der Index für Inklusion in der jeweiligen aktuellen Version für Kindertagesstätten wird regelmäßig (jährlich, spätestens alle 2 Jahre) angewandt.
5. **Sozialraumorientierung:** Die Kita ist in ihrem direkten Sozialraum (z.B. Stadtteil, Stadtbezirk) mit dem Ziel vernetzt, Möglichkeiten für (mehr) Teilhabe für alle Kinder und deren Familien zu eröffnen und Barrieren für diese abzubauen.
6. **Beratung und Unterstützung von Eltern:** Eltern werden bei Bedarf durch eine kitainterne Beratungsstelle zu bestimmten Aspekten von Inklusion niedrigschwellig beraten und unterstützt.
7. **Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung:** Der Ansatz der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung ist in der Kita implementiert.
8. **Partizipation:** Die Kinder haben im Sinne des Ansatzes „Kinderstube der Demokratie“ in allen sie selbst berührenden Angelegenheiten innerhalb der Kita das Recht auf und die Möglichkeit zur Partizipation.
9. **Early Excellence Ansatz:** Die Kindertagesstätte identifiziert sich mit den Grundannahmen des Early Excellence Ansatzes (EEA).
10. **Inklusionssensible Beobachtung und Dokumentation:** Ein Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren, welches neben einem individualsbezogenen Fokus auch interaktive Geschehen innerhalb der Kindergruppe in den Blick nimmt und darüber inklusive/exklusive Prozesse auf beiden Ebenen aufzeigen kann, ist eingeführt.
11. **Konzept zur Verhinderung von Ausschlüssen (Exklusion):** Das Konzept zur Verhinderung von Ausschlüssen (Exklusion) von Kindern aus der Kita wird angewandt.



# MINDESTSTANDARDS AM BEISPIEL DES STANDARDS ZU PARTIZIPATION

<sup>1</sup> 1. = Umgesetzt, bzw. innerhalb der nächsten 3 Monate realisiert  
 2. = Begonnen und innerhalb der nächsten 6 Monate umgesetzt  
 3. = Begonnen und innerhalb der nächsten 12 Monate umgesetzt  
 4. = Noch nicht begonnen und auch in absehbarer Zeit nicht zu realisieren

Standards	Bewertung <sup>6</sup>				Anmerkungen
	1	2	3	4	
<b>8. Die Kinder haben im Sinne des Ansatzes „Kinderstube der Demokratie“ in allen sie selbst berührenden Angelegenheiten innerhalb der Kita das Recht auf und die Möglichkeit zur Partizipation.</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Nach der zweijährigen Qualifizierungsphase sind 8.a und 8.g umgesetzt; 8.b kann mindestens mit einer 2 bewertet werden. Alle weiteren Aspekte sind spätestens 2 Jahre nach Abschluss der Qualifizierungsphase umgesetzt.</i>
a) Der Ansatz samt seinen theoretischen Implikationen ist allen Teammitgliedern bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Eine Kitaverfassung, an der alle Teammitglieder mitgearbeitet haben und die vom Träger befürwortet wird, liegt in schriftlicher Form vor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Die Kitaverfassung ist allen Eltern bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Die Kitaverfassung wird allen neuen Familien bei der Anmeldung ausgehändigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Die Kitaverfassung ist allen Kindern bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f) Die Kitaverfassung wird regelmäßig (spätestens alle 2 Jahre) fortgeschrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
g) Die Kinderrechtskonvention wird einmal im Jahr mit allen Kindern erarbeitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h) Ein Kinderparlament oder ein ähnlich demokratisch arbeitendes Gremium wurde implementiert und tagt regelmäßig (etwa einmal im Monat) auf der Grundlage der Kitaverfassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
i) Partizipation wird inklusiv umgesetzt, was bedeutet, dass Methoden zur Verfügung stehen durch die ALLE Kinder partizipieren können und Partizipation nicht zu Ausschlüssen führt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
j) Die Kinder entscheiden selbst, welchen Tätigkeiten sie innerhalb der Kita nachgehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
k) Ein diskriminierungssensibles Beschwerdeverfahren für Kinder ist implementiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

# MINDESTSTANDARDS – HAUPT- UND NEBEN-INDIKATOREN – EIN BEISPIEL

Standards	Bewertung <sup>1</sup>				Anmerkungen
	1	2	3	4	
<b>1. Im Team wurde eine gemeinsame Haltung/ein gemeinsamer Commonsense zum Umgang mit Vielfalt diskutiert und schriftlich festgehalten.</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Nach der zweijährigen Qualifizierungsphase abgeschlossen, danach regelmäßige Überarbeitung</i>
a) Dabei wurden folgende Vielfaltsdimensionen und damit einhergehende Hierarchisierungen berücksichtigt: ethnische Herkunft, Hautfarbe, Staatszugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter (jedes Lebensalter), sexuelle Identität und soziale Herkunft bzw. sozio-ökonomische Voraussetzungen (Schicht/Milieu), Körperform	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Es wurde Vielfalt in der Kindergruppe, in den Familien und vor allem auch im Team berücksichtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Im Fokus steht der Abbau von Diskriminierung(srisiken) in der und durch die Kindertagesstätte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<sup>1</sup> 1. = Umgesetzt, bzw. innerhalb der nächsten 3 Monate realisiert  
 2. = Begonnen und innerhalb der nächsten 6 Monate umgesetzt  
 3. = Begonnen und innerhalb der nächsten 12 Monate umgesetzt  
 4. = Noch nicht begonnen und auch in absehbarer Zeit nicht zu realisieren



# - DISKUSSION -