

# INKLUSION ALS LEITUNGSAUFGABE:

## Die Kita vorurteilsbewusst leiten

14-tägige Weiterbildung für Kitaleiter\*innen



### Leitung: Referent\*innen der Fachstelle Kinderwelten

Der laufende Kurs 2019/2020 ist ausgebucht.

Über weitere Kurse finden Sie Infos auf unserer Website [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net)

Stand: Januar 2019

Verantwortlich Fachstelle KINDERWELTEN/ ISTA: Petra Wagner  
Illustrationen: Natascha Welz für KINDERWELTEN



INKLUSION ALS LEITUNGSAUFGABE (14-TÄGIGE WEITERBILDUNG, 2018-2019)

## Inklusion als Leitungsaufgabe

### Konzeption der 14-tägigen Weiterbildung für Leitungskräfte

*„Inklusion ist das Gegenteil von Exklusion. Inklusion erfordert eine konstante Wachsamkeit, um ausgrenzenden Kräften in der Bildung und Erziehung, in der Gesellschaft und vor allem in uns selbst zu widerstehen.“ (Booth 2010, 1)*

Inzwischen besteht Einigkeit, dass Inklusion auf mehreren Ebenen gleichzeitig ansetzen muss. Auf subjektiver wie auch auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene sind die Analysen des Vorhandenen notwendig, um Veränderungsbedarf zu erkennen und konkrete Veränderungen vorzunehmen. Das ist ein hoher Anspruch! Zumal sich Inklusion in einem weit gefassten Verständnis, wie es von den Vereinten Nationen vertreten wird, nicht auf die gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung beschränkt, sondern alle Kinder einbezieht und insgesamt den Ausschluss von Kindern unterbinden möchte. Daher sollen alle Barrieren abgebaut werden, die Kinder am Lernen behindern können.

Für Kindertageseinrichtungen ist eine wertebezogene Organisationsentwicklung gefragt, die ausgehend von Leitzielen und Prinzipien der Inklusion vorhandene Abläufe, Routinen und Strukturen hinterfragen und ggfs. verändern lässt. Zweifellos spielt hierbei die Leitung einer Einrichtung eine wesentliche Rolle. Sie kann Prozesse befördern oder blockieren. Doch welche Aufgaben sind es konkret, die sich einer Kitaleitung stellen, der Inklusion ein Anliegen ist? Welche Kompetenzen braucht sie hierfür?

Ein erster Versuch, die Qualifikationsanforderungen zu bestimmen, die Inklusion an pädagogische Fachkräfte stellt, kommt zum Schluss:

*„Inklusive Frühpädagogik verlangt, die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und Lebensverhältnisse von Kindern und Familien zu berücksichtigen und gleichzeitig Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen zu treten. Die zentrale Qualifikationsanforderung an pädagogische Fachkräfte besteht darin, fachliches Analysieren, Handeln, Reflektieren sowohl **differenzbewusst** als auch **diskriminierungskritisch** zu fokussieren. Pädagogische Fachkräfte brauchen keine gänzlich anderen Kompetenzen, gefragt ist die systematische Ergänzung pädagogischer Grundkompetenzen um diese beiden Perspektiven.“ (Sulzer/ Wagner 2011, 58)*

Mit der Weiterbildung wird die Fokussierung auf die Tätigkeit der Leitung gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen vorgenommen. Grundlage ist der Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung und die 2018 erschienene Publikation „Inklusion in der Praxis: Die Kita vorurteilsbewusst leiten“.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018): Inklusion in der Praxis: Die Kita vorurteilsbewusst leiten. Berlin: Wamiki

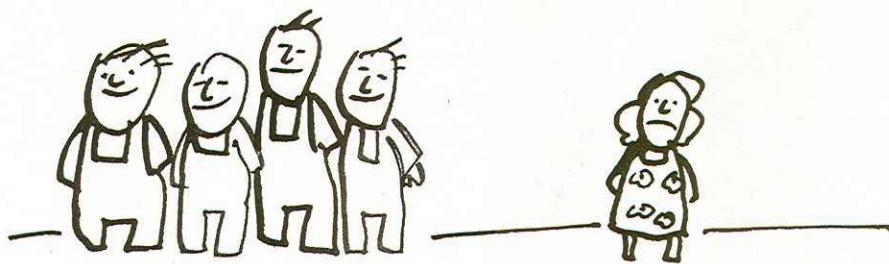


## Grundlage: Der Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung

Der Ansatz ist ein Praxiskonzept gegen Bildungsbenachteiligung und für Inklusion und realisiert dies mit einem systematischen Arbeiten an der pädagogischen Qualität einer Einrichtung, basierend auf bestimmten Prinzipien und orientiert auf bestimmte Ziele. Das Motto ist „**Vielfalt respektieren, Ausgrenzung widerstehen**“: Beides ist gleich notwendig, sowohl ein respektvoller Umgang mit Verschiedenheit wie auch das klare Sich-Positionieren gegen Unrecht, Ausgrenzung und Herabwürdigung.

In der praktischen Arbeit mit Kindern in Kitas hat sich gezeigt, dass sich der Ansatz eignet, um jedes einzelne Kind zu stärken und das soziale Miteinander der Gruppe zu verbessern. Die Zusammenarbeit mit Eltern wird besser und auch die Zusammenarbeit im Team, denn die Verständigung über Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie das Aufdecken von Vorgängen, die unfair oder ausgrenzend sind, schaffen eine gute Basis für einen kritischen und gleichzeitig wohlwollenden Umgang miteinander. Das Ziel, gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass Erwachsene und Kinder gut lernen können und nicht durch Abwertung oder Ausgrenzung daran gehindert werden, sich wohl zu fühlen und sich einzubringen, verbindet die Akteure und verbessert das Lernklima.

Besonderes Augenmerk gilt bei der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung den Kindern, die ein höheres Risiko tragen, von Ausgrenzung betroffen zu werden, welche an einem bestimmten Merkmal ihrer Identität festgemacht wird. Es sind äußere Merkmale wie Geschlecht, Statur, Hautfarbe, Augenform, Haarstruktur, Haarfarbe, Kleidung, aber auch Behinderungen/ Beeinträchtigungen, Verhaltensweisen und Gewohnheiten, die mit bewertenden Zuschreibungen verknüpft werden. Gegen diskriminierende Zuschreibungen können sich Kinder alleine kaum wirksam wehren. Sie brauchen verlässlichen Schutz von Erwachsenen, die auch die Verantwortung für ein Lernklima tragen, das es jedem Einzelnen erlaubt, seine Potentiale zu entfalten, um im Sinne des KHG eine „eigenverantwortliche und gemeinschaftsfähige Persönlichkeit“ zu werden.



Der Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung basiert auf dem amerikanischen Anti-Bias Approach, der in den 80er Jahren von Louise Derman-Sparks und Kolleg\*innen entwickelt wurde (vgl. Derman-Sparks/ Olsen 2010). Der Ansatz wurde im Rahmen von KINDERWELTEN für Verhältnisse in Deutschland adaptiert, in der Kitapraxis erprobt und weiter entwickelt. Der Ansatz bezieht alle Vielfaltsaspekte ein, die im Leben von Kindern bedeutsam sind und orientiert auf vier Ziele:



## INKLUSION ALS LEITUNGSAUFGABE (14-TÄGIGE WEITERBILDUNG, 2018-2019)

### **Ziel 1: Alle Kinder in ihren Identitäten stärken**

Jedes Kind findet Anerkennung und Wertschätzung, als Individuum und als Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe. Dazu gehören Selbstvertrauen und ein Wissen um seinen eigenen Hintergrund.

### **Ziel 2: Allen Kindern Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen**

Auf der Basis einer gestärkten Ich- und Bezugsgruppen-Identität wird Kindern ermöglicht, aktiv und bewusst Erfahrungen mit Menschen zu machen, die anders aussehen und sich anders verhalten als sie selbst, so dass sie sich mit ihnen wohl fühlen und Empathie entwickeln können.

### **Ziel 3: Kritisches Denken über Gerechtigkeit und Fairness anregen**

Das kritische Denken von Kindern über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen heißt auch, mit ihnen eine Sprache zu entwickeln, um sich darüber verständigen zu können, was fair und was unfair ist.

### **Ziel 4: Aktivwerden gegen Unrecht und Diskriminierung**

Kritisch denkende Kinder werden ermutigt, sich aktiv und gemeinsam mit anderen für Gerechtigkeit einzusetzen und sich gegen einseitige oder diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder gegen andere gerichtet sind.

Die Ziele bauen aufeinander auf. Sie setzen an Alltagserfahrungen von Kindern und Familien an und realisieren sich im Alltag. Anti-Bias Arbeit ist „*wie eine Linse, durch welche alle Interaktionen, Lehrmaterialien, Aktivitäten geplant und betrachtet werden müssen*“ (Derman-Sparks 2001, 15). Sie setzt auf einen langfristigen Prozess der nachhaltigen Veränderung, am besten, indem sich ein ganzes Team einer Einrichtung dazu verpflichtet. Damit verbindet der Ansatz individuelles und organisationales Lernen und trägt der Erkenntnis Rechnung, dass individuelles Lernen nicht automatisch Veränderungen in einer Institution bewirkt und dass andererseits gemeinsames Lernen zu Synergien führen kann, die bessere Ergebnisse hervorbringen als die Addierung der Leistungen einzelner.

Die Fachstelle Kinderwelten verfügt über Erfahrungen mit dem Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung in Kitas, Grundschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik und hat Materialien für die pädagogische Praxis und für die Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften entwickelt.

Inzwischen liegen auch erprobte Strategien und Instrumente für eine systematische inklusive Organisationsentwicklung vor, die Kitaleitungen dabei unterstützen, Inklusion als Leitungsaufgabe zu erkennen und in konkretes Leitungshandeln zu überführen.

Das Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung enthält die Qualitätsziele und –kriterien für inklusives Arbeiten und ist als Instrument für die interne Evaluation insbesondere für Kitaleiter\*innen ein wichtiges Arbeitsmittel.

Dazu gehört das Konzept für die Weiterbildung von Führungskräften „Die Kita vorurteilsbewusst leiten“. Die Weiterbildung beruht auf diesem Konzept und auf den Erfahrungen damit.

## **Grundlage: Die Kita vorurteilsbewusst leiten**



## INKLUSION ALS LEITUNGSAUFGABE (14-TÄGIGE WEITERBILDUNG, 2018-2019)

Kitaleiter\*innen, die mit ihren Teams vorurteilsbewusst arbeiten wollen, sind auf mehreren Ebenen gefordert. Im Weiterbildungskonzept „Die Kita vorurteilsbewusst leiten“ werden auf diesen drei Ebenen Erkenntnisprozesse angeregt:

- **Ebene: Gestaltung der pädagogischen Praxis mit Kindern und Eltern**

Leiter\*innen brauchen ein Wissen darum, wie die vier Ziele Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung mit Kindern zu realisieren sind und auf welchen Erkenntnissen in Bezug auf kindliche Identitätsentwicklung und in Bezug auf Verarbeitungsprozesse von gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen bei jungen Kindern sie beruhen. Hierzu gehören auch das Wissen um die Bedeutung der Familie für kindliche Identität und Zugehörigkeit und methodische und kommunikative Kompetenzen für die Zusammenarbeit mit Eltern.

- **Ebene: Gestaltung der Teamprozesse**

Leiter\*innen gestalten Teamprozesse und brauchen hierfür erwachsenenpädagogische Kompetenzen. Sie müssen wissen, wie sie Teamkolleg\*innen anregen und unterstützen, damit diese vorurteilsbewusste Praxis mit Kindern und Eltern realisieren. Leiter\*innen müssen vertraut sein mit den vier Zielen Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung für pädagogische Fachkräfte und wissen, wie sie mit dem Team daran arbeiten:

- Ziel 1:** Erkennen Sie Ihren eigenen kulturellen Hintergrund und seinen Einfluss auf Ihr berufliches Handeln.
- Ziel 2:** Lernen Sie die unterschiedlichen Familienkulturen und Vorstellungen über Erziehung und Lernen kennen.
- Ziel 3:** Werden Sie kritisch gegenüber Diskriminierungen und Vorurteilen in Ihrer Einrichtung und allgemein im Bildungsbereich.
- Ziel 4:** Initiieren Sie Dialoge über Diskriminierung und Vorurteile und tragen Sie Konflikte aus.



- **Ebene: Selbst- und Praxisreflexion in der Leitungstätigkeit**



## INKLUSION ALS LEITUNGSAUFGABE (14-TÄGIGE WEITERBILDUNG, 2018-2019)

Die Führungskräfte haben eine besondere Position in der Hierarchie einer Einrichtung. Für das Verstehen von Prozessen der Ein- und Ausgrenzung, der Privilegierung und Benachteiligung ist es wichtig, Machtverhältnisse zu erkennen. Leiter\*innen müssen Machtkonstellationen analysieren können und ihre eigene Position darin verstehen. Die vier Ziele Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung für Führungskräfte geben Hinweise, was analog zu den Zielen für Kinder und pädagogische Fachkräfte auf der Leitungsebene zu berücksichtigen ist:

- Ziel 1:** Reflektieren Sie Ihre Identität als Leitung und Ihr Verhältnis zu Macht und Verantwortung. Erweitern Sie ständig Ihre Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.
- Ziel 2:** Sorgen Sie dafür, dass die vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen aller Kolleginnen im Team wahrgenommen und gefördert werden.
- Ziel 3:** Setzen Sie sich mit Formen und Auswirkungen von Machtausübung auseinander. Thematisieren Sie Einseitigkeiten und Diskriminierungen.
- Ziel 4:** Beziehen Sie eindeutig Position gegen Diskriminierung und Einseitigkeit. Initiieren und unterstützen Sie den Dialog über Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung in Ihrer Kita.

Die Weiterbildung nimmt systematisch diese drei Ebenen in den Blick.

### Aufbau und Ziel der Weiterbildung

Die Weiterbildung umfasst eine Einführung in Grundlagen und Praxis Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung (Begriffsklärungen, Inklusion – Exklusion, Menschenrechte/ Kinderrechte u.a.) und die Übertragung auf Leitungskompetenzen mit dem Ziel, wesentliche Elemente eines Handlungskonzepts für Inklusion als Leitungsaufgabe zu erarbeiten. Die TN sollen Inklusion als Leitungsaufgabe verstehen und über Fachwissen und Methoden verfügen, die ihnen erlauben, kompetent im Sinne von Inklusion zu handeln.

Die 14-tägige Weiterbildung ist in 7 Blöcke unterteilt. Jeder Block umfasst einen bestimmten inhaltlichen Schwerpunkt (s. Ausführungen unten), zu dessen Erarbeitung es jeweils Seminarsequenzen gibt zu:

- Wissensvermittlung,
- Erfahrungsaustausch,
- Selbst- und Praxisreflexion.

Zwischen den jeweils 2-tägigen Seminarblöcken arbeiten die TN an Praxisaufgaben, die im darauffolgenden Seminarblock ausgewertet und reflektiert werden. Der letzte Block dient der Präsentation der Praxisberichte der TN und der Zusammenfassung der Erkenntnisse in Form von Thesen, worin inklusives Leitungshandeln besteht.

Die TN erhalten für ihre Teilnahme eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung. Bei regelmäßiger und aktiver Teilnahme an den Seminarblöcken<sup>2</sup> und mit der Durchführung und Präsentation eines Praxisvorhabens zur Inklusion erhalten die TN ein Zertifikat.

---

<sup>2</sup> Erforderlich ist mindestens 80% Anwesenheit in der Seminarzeit, bei mehr als 3 Tagen Fehlzeit ist kein Zertifikat mehr möglich, TN bekommen eine Teilnahmebescheinigung.



INKLUSION ALS LEITUNGSAUFGABE (14-TÄGIGE WEITERBILDUNG, 2018-2019)

Die Weiterbildung wird durchgeführt von Petra Wagner, Leitung Fachstelle Kinderwelten und Anke Dietrich, Multiplikatorin für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung.

## Termine und Themenschwerpunkte der Seminarblöcke

<b>Block 1</b>	<b>Einführung: Inklusion, Exklusion und Diskriminierungserfahrungen</b>
<b>Block 2</b>	<b>Ziel 1 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung: Identitäten stärken</b>
<b>Block 3</b>	<b>Ziel 2 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung: Unterschiede zum Thema machen</b>
<b>Block 4</b>	<b>Transfer: Implikationen der Ziele 1 und 2 für die Leitungstätigkeit</b>
<b>Block 5</b>	<b>Ziel 3 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung: Kritisch werden gegenüber Ungerechtigkeit</b>
<b>Block 6</b>	<b>Ziel 4 Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung: Aktiv werden gegen Einseitigkeiten und Diskriminierung</b>
<b>Block 7</b>	<b>Transfer: Implikationen der Ziele 3 und 4 für die Leitungstätigkeit, Präsentation der Praxisberichte, Abschluss</b>

## Literatur:

Booth, Tony (2010): Wie sollen wir zusammenleben? Inklusion als wertebezogener Rahmen für pädagogische Praxisentwicklung. Vortrag. Internationale Fachtagung von Kinderwelten am 11.06.2010. Berlin. DVD mit allen Beiträgen, zu bestellen über <http://www.situationsansatz.de/Bestellformular.html>



## INKLUSION ALS LEITUNGSAUFGABE (14-TÄGIGE WEITERBILDUNG, 2018-2019)

Derman-Sparks, Louise/ LeeKeenan, Debbie/ Nimmo, John (2015): Leading Anti-Bias Early Childhood Programs. A guide for change. NAEYC, Teachers College Press, Columbia University

Derman-Sparks, Louise/Olsen Edwards, J. (2010): Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves. Washington: NAEYC Books

Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.) (2018): Inklusion in der Praxis: Die Kita vorurteilsbewusst leiten. Berlin: Wamiki

Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.)(2018): Inklusion in der Fortbildungspraxis. Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch. Berlin: Wamiki

Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.)(2016a): Inklusion in der Kitapraxis. 4 Bände. (Band 1: Die Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten, Band 2: Die Lernumgebung vorurteilsbewusst gestalten, Band 3: Die Interaktion mit Kindern vorurteilsbewusst gestalten, Band 4: Die Zusammenarbeit im Team vorurteilsbewusst gestalten.) Verlag Wamiki: Berlin

Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.)(2017): Kinder und Familien mit Fluchterfahrungen in der Kita. Fortbildungsbausteine für die pädagogische Praxis. Beziehbar über: [www.situationsansatz.de](http://www.situationsansatz.de)

Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.)(2016b): Qualitätshandbuch für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kitas. Verfahren und Instrumente für die interne Evaluation zur Weiterentwicklung inklusiver pädagogischer Praxis. Zu beziehen über: [www.situationsansatz.de](http://www.situationsansatz.de)

Sulzer, Annika/ Wagner, Petra (2011): Inklusion in der Frühpädagogik: Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. Expertise für die WIFF im DJI, München. [www.weiterbildungsinitiative.de](http://www.weiterbildungsinitiative.de)

Wagner, Petra (2014): Was Kita-Kinder stark macht: Gemeinsam Vielfalt und Fairness erleben. Berlin: Cornelsen Schulbuchverlag

Wagner, Petra (Hrsg.) (2017): Handbuch Inklusion. Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. Freiburg: Herder (überarbeitete Neuauflage)