

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Jugendhilfeausschuss
An den Ausschuss für Integration, Europa und
Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
(zur Kenntnis)
An den Sozialausschuss (zur Kenntnis)
An die Stadtbezirksräte 01 - 13 (zur Kenntnis)

Nr. 2654/2020

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Berichtswesen Städtisches Programm "Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion"

Mit dem Programm "Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion" (Drucksachen Nr. 0006/2017 und 2700/2018) wird ein Konzept erprobt, das das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe in Kindertageseinrichtungen verfolgt.

Gemäß dem Auftrag des Rates ist alle zwei Jahre über den Fortgang des Programms zu berichten. Mit dieser Informationsdrucksache wird der erste Bericht vorgelegt. Dieser erläutert Struktur und Rahmenbedingungen sowie die Qualifizierung der Fachkräfte.

Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten

Das Programm mit seinem inklusiven Schwerpunkt ist besonders geeignet, Gender- und Diversityorientierung zu befördern.

Kostentabelle

Durch den Bericht entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Zentrale Ziele des Programms

Mit Umsetzung dieses Programms sollen sich die Rahmenbedingungen für die Kinder mit Förderbedarf, jedoch ohne Diagnostik nach dem SGB VIII, SGB IX und SGB XII verbessern, so dass die Teilhabe- und Bildungschancen erhöht werden.

Begleitet von der Implementierung von Qualitätsstandards soll die langfristige inklusive Ausrichtung der Kindertagesstätte messbar gemacht und sichergestellt werden.

Struktur und Rahmendaten:

Seit August 2018 werden im Rahmen einer Ausschreibung jährlich bis zu vier Kindertagesstätten trägerübergreifend ausgewählt und in das Programm aufgenommen. Im Januar 2020 wurden bereits neun Kindertagesstätten in unterschiedlicher Trägerschaft aus sechs Stadtbezirken als inklusive Akteure in das Programm aufgenommen.

Das Programm spricht sowohl große als auch kleine Träger*innen an. Aktuell beteiligen sich Kindertagesstätten in Trägerschaft des Stadtkirchenverbands, der Arbeiterwohlfahrt, des Paritätischen (GGPS), Elterninitiativen und der LHH am Programm.

Stadtbezirk	Kindertageseinrichtung	Träger
Vahrenwald-List (2)	Kita Gethsemane	Stadtkirchenverband
Bothfeld-Vahrenheide (3)	Kita Dunantstraße	AWO
Bothfeld-Vahrenheide (3)	Kita Wietzegraben	GGPS
Buchholz-Kleefeld (4)	Kita Nikolaas- Tinbergen Weg	GGPS
Döhren- Wülfel (8)	Kita Freche Flitzer	Kinderlebensträume e.V.
Döhren- Wülfel (8)	Kinderhaus Str. Petri	Kirchengemeinde St. Petri
Linden- Limmer (10)	Kinderladen Wittekids	Verein für Kinderkultur e.V.
Nord (13)	Kita Fischteichweg	Stadt Hannover
Nord (13)	Kita Voltmerstraße	AWO

Kriterien der Auswahl und Aufnahme in das Programm

Das Programm sieht langfristig die Aufnahme von zwei Kindertagesstätten in jedem Stadtbezirk vor. Eine Vielfalt an Trägern von Kindertagesstätten soll dabei berücksichtigt werden. In den Stadtbezirken 3 "Bothfeld – Vahrenheide", 8 "Döhren - Wülfel" und 13 "Nord" ist diese Anzahl bereits erreicht. Im Jahr 2020 wird erstmals ein Träger mit einer eingruppigen Kindertagesstätte in das Programm aufgenommen. Hierzu wurde in Kooperation mit der Kinderladeninitiative Hannover e.V. ein entsprechendes Rahmenkonzept entwickelt. Familienzentren werden nicht ins Programm aufgenommen, da diese bereits über eine zusätzliche Personalressource (Koordinator*in) verfügen.

Das Auswahlverfahren wird jährlich für die Aufnahme von bis zu vier Kindertagesstätten mit einer Informationsveranstaltung im Mai eröffnet. Bis August des laufenden Jahres können die Kindertagesstätten eine Interessenbekundung im Fachbereich Jugend und Familie einreichen. Im Rahmen des Auswahlverfahrens werden nach einer Vorauswahl die Teams der Kindertagesstätte durch eine*n Vertreter*in der Hochschule Hannover und der Programmkoordinatorin (51.46) besucht und über die Möglichkeiten und Anforderungen des Programms informiert. Offene Fragen geklärt und die aktuelle Situation der Kindertagesstätte erörtert. Die Ergebnisse aus diesen Besuchen werden in die Auswahlentscheidung einbezogen.

Wichtige Voraussetzung für die Teilnahme am Programm ist neben der Zustimmung des Trägers, die Entscheidung des Teams der päd. Fachkräfte für die Teilnahme am Programm. Erklärt werden muss auch die Bereitschaft, die eigene pädagogische Arbeit zu

reflektieren und weiterzuentwickeln sowie die Arbeit in der Kindertagesstätte ggf. konzeptionell neu auszurichten. Weitere Voraussetzungen sind die jährliche Sachberichterstattung, die Bereitschaft zur Einführung eines Beobachtungsverfahrens im päd. Alltag und die kontinuierliche Arbeit mit dem "Index für Inklusion", um die qualitative Weiterentwicklung der Kindertagesstätte fortzuführen.

Bericht zum bisherigen Verlauf

Nach der Aufnahme in das Programm startet der Qualifizierungsprozess der Mitarbeitenden der Kindertagesstätte und die Stellenbesetzung der durch Programmmittel finanzierten heilpädagogischen Fachkraft.

Die Hochschule Hannover, Fakultät V agiert im Qualifizierungsprozess als Kooperationspartner*in der LHH. Damit wird die wissenschaftliche Begleitung der teilnehmenden Kindertagesstätten auf Basis des Schulungscurriculums und der kontinuierlichen Reflexion und Weiterentwicklung des Begleitprozesses sicher gestellt.

Das Programm „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zu Inklusion“ sieht im Rahmen der Qualifizierungsphase jährlich drei Studientage für die ersten zwei Jahre verpflichtend vor. Mit Abschluss der zweijährigen Qualifizierungsphase der teilnehmenden Kindertagesstätten erfolgt die fachliche Weiterentwicklung durch Fortbildungen sowie die verpflichtende Teilnahme an Vernetzungs- und Werkstatttreffen für die geförderten Kindertagesstätten.

Alle Kindertagesstätten, die Stand heute am Programm teilnehmen, befinden sich noch in der Qualifizierungsphase und werden im Rahmen der Kooperation mit der Hochschule Hannover, freien Prozessbegleiter*innen und Fachreferent*innen mit Fortbildungen, Inhouseschulungen, Beratung und Coaching begleitet. Dies soll den professionellen und qualitativen Programmaufbau gewährleisten und die damit verbundenen Entwicklungsprozesse zielführend unterstützen und begleiten.

Das Konzept des "Early Excellence" Ansatzes, der Öffnungsprozess der Kindertagesstätte und das erweiterte Begriffsverständnis von Inklusion bilden die Grundlage für die konzeptionelle Weiterentwicklung. Der zum Programm verfasste Fachartikel der Hochschule Hannover (Anlage 1) zeigt auf, welche inklusionsförderlichen Aspekte mit Öffnungsprozessen im Kontext einer inklusionsorientierten Frühpädagogik einhergehen können.

Die teilnehmenden Kindertagesstätten nehmen das Konzept gut an. Die Programmteilnahme wird von den Beteiligten als sehr positiv bewertet.

Die heilpädagogische Fachkraft ist als sogenannte „systemische Ressource“ zu sehen. Sie ist Impulsgeber*in, Berater*in für Mitarbeitende und Eltern und soll in der Kindertagesstätte übergeordnet oder projektbezogen mit den Kindern arbeiten. Ihr Handeln ist modellhaft und wirkt exkludierenden Strukturen aktiv entgegen. Dies sollen die Teilhabechancen aller Kinder in der Kindertagesstätte erhöhen und Kindern frühzeitig einen erfolgreichen Bildungsweg ebnen. Diesen Auftrag gilt es im ganzen Team der Kindertagesstätte transparent zu machen und kontinuierlich zu reflektieren, damit die Umsetzung erfolgreich ist.

Reflektion der ersten zwei Jahre

Als wesentlicher, schon zu diesem frühen Zeitpunkt des Programmaufbaus wahrnehmbarer Wirkfaktor ist die Etablierung von Beobachtungsverfahren in den Kindertagesstätten zu nennen. Die aus den Erkenntnissen der Beobachtung von Kindern entwickelten Maßnahmen tragen einen erheblichen Anteil dazu bei, dass Kinder mit besonderen

Bedürfnissen besser integriert werden können. So wurden Raumkonzepte verändert und Spielmaterialien und Kinderliteratur unter dem Aspekt von Vielfalt, Gender- und Diversityorientierung teils ausgetauscht und ergänzt.

Die Arbeit mit dem „Index für Inklusion“ gilt für die am Programm teilnehmenden Kindertagesstätten als wegweisendes Instrument, um inklusive Strukturen in ihrer Einrichtung auf- und auszubauen.

In diesem Rahmen finden in den teilnehmenden Kindertagesstätten Mitarbeiter*innen-, Eltern- und Kinderbefragungen statt, die aussagekräftige Ergebnisse über das Erleben der Befragten zu den Themen Beteiligung, Ressourcenaktivierung und inklusives Spielen und Lernen in der Kindertagesstätte liefern. Auf der Grundlage der Ergebnisse werden Maßnahmen entwickelt, die Vielfalt und inklusive Werten in der Kindertagesstätte erlebbar machen und durch den Abbau von Barrieren zur Verbesserung der Situation von Kindern und deren Eltern in den Kindertagesstätten beitragen.

Die enge trägerübergreifende Zusammenarbeit der Kindertagesstätten setzt Synergien frei und fördert die fachliche Weiterentwicklung der agierenden Fachkräfte. So wurde ein trägerübergreifendes Setting zur kollegialen Beratung initiiert und an gemeinsamen Beratungskonzepten für Mitarbeitende und Eltern gearbeitet.

Das Programm der Landeshauptstadt Hannover wird überregional wahrgenommen.

51.4
Hannover / 10.11.2020

1 2020

Menschen. Themen. Haltung.

Themenheft
Kindertagesstätten
im Wandel



||| **Institutionalisierung und Professionalisierung
in der Kindertagesbetreuung**

||| **Protokoll der Mitgliederversammlung 2019**

bhp

BERUFS- UND FACHVERBAND HEILPÄDAGOGIK E.V.
Für Menschen. MitMenschen.

- 3 **Editorial**
Vera Knüppel | Stv. Vorsitzende des BHP

FACHARTIKEL

Titel

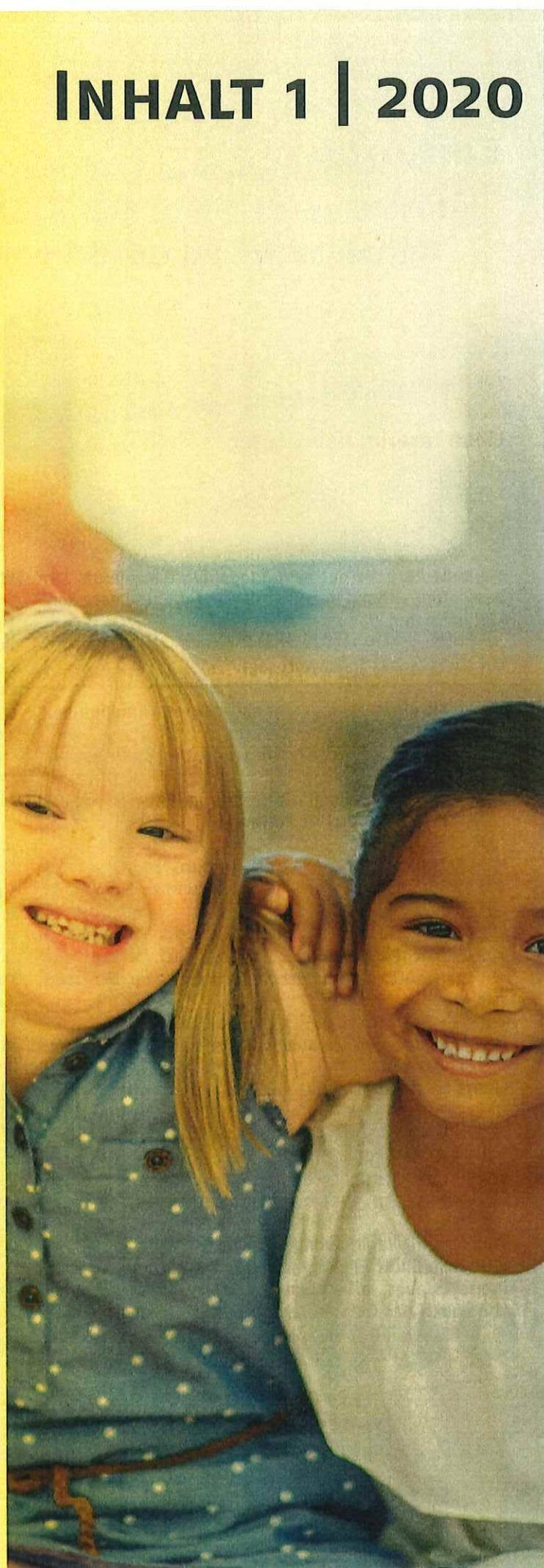
- 6 Bernhard Kalicki
Perspektiven einer Professionalisierung des Systems der Kindertagesbetreuung in Deutschland 
- 10 Britta Karanjuloff, Stephan Ullrich, Dörte Heüveldop
Inklusionsförderliche Aspekte Offener Arbeit in der Frühpädagogik
– am Beispiel des Programms „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“ 
- 16 Birgit Hoppe
Multiprofessionelle Teams im Kontext der Institutionalisierung des Aufwachsens
- 18 Daniela Kobelt Neuhaus
Familienzentren – Die One-Stop-Shops für Familien 
- 23 *heilpaedagogik.de*
im Gespräch mit Trudi Baum
Zu den Herausforderungen bei der Gründung eines Familienzentrums

PRAXIS UND LEBEN

- 25 Cornelia Künzel
Irgendwie Anders
– So arbeitet die Heilpädagogische Tagesgruppe
- 29 Barbara Senckel
„O, du Esel!“
Märchen als Hilfestellung für die Persönlichkeitsentwicklung

GEDRUCKTES

- 32 Rezensionen
- 34 Zeitschriftenbibliografie
- 35 Jahresindex 2019

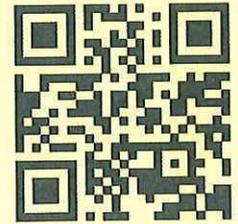




Leichte Sprache



Am Ende dieses Artikels finden Sie eine Zusammenfassung in Leichter Sprache



Die Literaturverweise zu diesem Beitrag finden Sie im Internet unter www.heilpaedagogik.de

BRITTA KARANJULOFF, STEPHAN ULLRICH, DÖRTE HEÜVELDOP

Inklusionsförderliche Aspekte Offener Arbeit in der Frühpädagogik

am Beispiel des Programms

„Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“

Der folgende Beitrag zeigt am Beispiel des Programmes „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“ der Landeshauptstadt Hannover (LHH) auf, welche inklusionsförderlichen Aspekte mit Offener Arbeit im Kontext einer inklusionsorientierten Frühpädagogik einhergehen können. In einem ersten Schritt wird das Konzept der Offenen Arbeit vor dem Hintergrund einer inklusionsorientierten Pädagogik betrachtet und anhand eines Fallbeispiels konkretisiert. Als Grundlage dient dabei ein Interview mit einer Leitungskraft und einer Heilpädagogin einer Kindertagesstätte, die an dem Programm der Landeshauptstadt Hannover teilnehmen und sich aktuell im Öffnungsprozess befinden. Abschließend werden die Potenziale der Tätigkeiten einer heilpädagogischen Fachkraft in diesem Setting betrachtet, die als systemische Ressource inklusionsförderliche Öffnungsprozesse unterstützen kann.

1. Offene Arbeit im Kontext inklusiver Frühpädagogik

Der Ansatz der Offenen Arbeit entstand in den 1980er-Jahren aus einer Basisbewegung einzelner PädagogInnen mit dem Ziel, die eigene Praxis an die veränderten Bedürfnisse der Kinder anzupassen. Auslöser davon war eine hohe Unzufriedenheit mit der eigenen Praxis, die beispielsweise durch eine ständige Reglementierung der Kinder, starre Zeiten und Spielräume, aber auch von Machtstrukturen gekennzeichnet war (vgl. Regel/Ahrens 2016: 10–11).

Im norddeutschen Raum verbreitete sich die Offene Arbeit durch das Erprobungsprojekt „Gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung“ in Niedersachsen. Ziel des Projektes war, dass Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam in den Kindertagesstätten betreut werden. Da sich viele Kindertagesstätten zu Beginn des Projektes mit den Herausforderungen des inklusiven Kita-Alltags überfordert sahen und eine Aufnahme von Kindern mit Behinderungen somit unmöglich erschien, war eine Reflexion des pädagogischen Handelns und dessen Rahmenbedingungen unumgänglich.

Auch heute werden ähnliche Fragestellungen im Rahmen der Umsetzungsmöglichkeiten inklusiver Frühpädagogik erneut diskutiert. LILL als auch REGEL haben unabhängig voneinander Merkmale der Offenen Arbeit in Kindertagesstätten beschrieben, welche zusammen als Orientierungsrahmen für Kindertagesstätten herangezogen werden können und die im Folgenden zu vier Merkmalen zusammengefasst werden:

Flexibilisierung der Gruppen- und Zeitstrukturen

In Einrichtungen, die nach den Prinzipien der Offenen Arbeit arbeiten, können Kinder sich im Alltag bestimmte Aktivitäten und Projekte aussuchen. Gruppen entstehen somit nicht durch eine Zuordnung durch die Organisation, sondern durch die Bedürfnisse und Interessen der Kinder. Angepasst daran wird die Raumstruktur gestaltet, hin zu Räumen mit Schwerpunkten, wie zum Beispiel Räume zum Bauen, kreativen Gestalten, Rollenspiel oder zum Entspannen. Als gleichwertiger Spielort gilt das Außengelände mit heterogenen Lerngelegenheiten. Insbesondere die Bewegungsmöglichkeiten im Alltag sollen vielfältig und stets für Kinder zur Verfügung stehen (vgl. Lill, 2012: 15/Regel, 2016: 41). Gestaltet werden die Räume

nach den Bedarfen der Kinder, was auch nach sich zieht, dass die Raumnutzung der Kinder und pädagogischen Fachkräfte regelmäßig reflektiert und angepasst wird. Eine Flexibilisierung der Gruppenstrukturen ermöglicht darüber hinaus eine gemeinsame Nutzung der personellen, aber auch materiellen Ressourcen (vgl. Lill, 2012: 15). Im Gegensatz zu festen Gruppenstrukturen, in welchen die PädagogInnen die Verantwortung für die Kinder der eigenen Gruppe übernehmen, erweitert sich die Verantwortungsperspektive der pädagogischen Fachkräfte in der Offenen Arbeit auf alle Kinder im Haus. In diesem Zusammenhang steht der Aspekt der freiwilligen Beziehungsgestaltung in der Offenen Arbeit: Kindertagesstätten, die nach dem Ansatz der Offenen Arbeit arbeiten, bieten Kindern einen Ort der außerfamiliären freiwilligen Beziehungsgestaltung, in welchem sie Erwachsene und Kinder nach Sympathie und Bedarf wählen können. Als „emotionale Anlaufstelle“ gilt die BezugserzieherIn (vgl. Kasüschke; Jares, in Reißmann 2017). Auch Eltern wählen nach Sympathie ihre Ansprechperson aus. Ein weiterer Aspekt der Offenen Arbeit ist die Flexibilisierung von Zeitstrukturen. Gerahmt wird der Tag durch gemeinsame Ereignisse wie Ankommen, Essenszeiten, Abholen. Freie Spielzeiten und Angebote für Kinder bilden den Mittelpunkt in der Tagesgestaltung, währenddessen die Kinder die freie Wahl über Ort, Zeit, Dauer und SpielpartnerInnen haben (vgl. Lill, 2012:17/ Regel, 2016:41).

Organisation der Teamarbeit

In der Offenen Arbeit gewinnen insbesondere feste Teamzeiten an Bedeutung, um flexibel auf Herausforderungen des Alltags reagieren zu können. Morgendliche Sitzungen, bestenfalls mit allen pädagogischen Fachkräften, und kurze Absprachen im Tagesverlauf ermöglichen eine Strukturierung des Tages und zugleich ein Reagieren auf besondere Herausforderungen. Neben den täglichen Absprachen sind Teamsitzungen, Arbeitsgruppentreffen und auch Studientage zur inhaltlichen Arbeit erforderlich. Um auftretende Problematiken des Alltags zu lösen, wird mithilfe der Handlungsforschung gearbeitet: „In einem Vierschritt – Praxisproblem, Informationsgewinnung, Lösung im Diskurs aller Beteiligten, Probehandeln – wird gemeinsam nach Lösungen gesucht“ (Regel 2016:42–43). Veränderungen sollen dabei von den Bedarfen der Kinder ausgehen und zum Wohlbefinden aller Mitglieder der Kindertagesstätte führen. LILL fasst die genannten Aspekte als „Verantwortungsübernahme der pädagogischen Fachkräfte zur Gestaltung und Planung des Alltags“ (Lill, 2012:17) zusammen.

Verankerung von Partizipationsstrukturen

Eine Verankerung von Partizipationsstrukturen setzt eine Auseinandersetzung der pädagogischen Fachkräfte mit der eigenen Entscheidungsmacht im Alltag voraus, um Mitentscheidung von Kindern zu ermöglichen. Teilhabe und Teilgabe als Grundpfeiler der Mitgestaltungsmöglichkeiten des Kindergartenalltags bedürfen unter anderem fest installierter Besprechungsmöglichkeiten für die Kinder, wie beispielsweise Morgenkreise, Kinderkonferenzen und Arbeitsgruppentreffen. Im Offenen Kindergarten wird die Bedeutung von Morgenkreisen als Spiel- und

Singkreise zu einer Sicherung von Partizipationsmöglichkeiten der Kinder hin erweitert. Strukturen wie Kinderkonferenzen und Kinderparlamente werden angestrebt.

Differenzierung und Individualisierung des pädagogischen Handelns

Montessoris Bild vom Kind als „Baumeister seiner selbst“ bildet die Grundlage des pädagogischen Handelns zur Lern- und Alltagsbegleitung, welche von einer aktiven Rolle der Kinder in ihrem Entwicklungsprozess ausgeht (vgl. Regel, 2016:23). Eine weitere Grundlage des pädagogischen Handelns ergibt sich durch die Freiheiten des Kindes nach der UN-Kinderrechtskonvention, also der Freiheit im Kindergartenalltag, in Selbstsorge, im Bewegen und im Spiel, in Beziehungen, in Bildung, in Gedanken, in der Selbstentfaltung und im Selbstwerden (ebd.). Aus den zwei genannten Aspekten ergibt sich die autonome, selbstorganisierte Tagesgestaltung der Kinder in der Offenen Arbeit. Besonders hervorzuheben sind die Interaktionsmöglichkeiten zwischen den Kindern aller Altersstufen. Kinder können sich ihre SpielpartnerInnen frei wählen und je nach Entwicklungsbedarf können sich hier auch Interaktionen zwischen den unterschiedlichen Altersgruppen ergeben. Die Heterogenität wird somit zum Möglichkeitsraum für Interaktionen. Kindern werden Lernangebote unterbreitet, ohne diese zur Teilnahme und Nutzung zu verpflichten; somit wird Entscheidungsfreiheit gewährt. Leitend sind für die pädagogische Fachkraft die Bedarfe der Kinder. Sie stehen vor der Aufgabe, individualisierte und differenzierte Lerngelegenheiten zu schaffen und die Teilhabe am Alltag in der Kindertagesstätte zu sichern (vgl. Lill, 2012:15/ Regel, 2016: 42). REGEL als auch LILL fordern die pädagogischen Fachkräfte dazu auf, sich mit den eigenen Ressourcen in den pädagogischen Alltag einzubringen und eigene Schwerpunkte herauszuarbeiten.

1.1 Offene Arbeit und Inklusion

Individualisierung, Differenzierung und Flexibilisierung als Basis der Offenen Arbeit schaffen Möglichkeitsräume für Kinder und pädagogische Fachkräfte und eine Öffnung für alle Kinder im Umfeld der Kindertagesstätte. Ausgehend von einer kindzentrierten Sichtweise gilt es in der Offenen Arbeit, sich „ein[zu]lassen auf offene Prozesse und Entwicklungen des Kindes und der Erzieherin/des Erziehers“ (Lill, 2012:33). Auch in der inklusionsorientierten Pädagogik werden Kinder in ihrer Diversität wertgeschätzt und deren Bedarfe individuell berücksichtigt. Dabei ist für die pädagogischen Fachkräfte das Wissen um Lern- und Entwicklungsvoraussetzungen, aber auch um Stigmatisierungs-, und Diskriminierungsmechanismen von Kindern und deren Familien grundlegend (Selzer, Ruppig, 2017:33). Die Offene Arbeit schätzt Vielfalt von Kindern und Erwachsenen, denn „Offene Arbeit bietet die Möglichkeit, dass sich alle Kinder mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten einbringen, voneinander lernen und aufeinander achten. Es gilt, die Grenzen, aber auch die Begabungen der Kinder zu erkennen und ins gemeinsame Arbeiten zu integrieren“ (Vorholz in Haug-Schnabel, Bensel, 2017:15). Folgende Reflexionsfragen, angelehnt an den Index für



Inklusion in Kindertageseinrichtungen, könnten helfen, eine inklusionsorientierte Pädagogik anzuvisieren:

Was sind die Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation und wer stößt auf diese?

- Wie können Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation abgebaut werden?
- Welche Möglichkeitsräume werden bereits genutzt, um Spiel, Lernen und Partizipation zu fördern?
- Welche zusätzlichen Möglichkeitsräume können außerdem genutzt werden, um Spiel, Lernen und Partizipation zu fördern? (vgl. Booth et al., 2014: 18).

Offene Arbeit ist somit mehr als ein Öffnen der Gruppen, sie ist ein umfassender Wandlungsprozess der Organisation und bedarf einer stetigen Auseinandersetzung, Anpassung und Reflexion der eigenen Rolle, der Konzeption sowie der Kommunikations- und Beziehungsgestaltung zwischen allen Mitgliedern der Kita.

Im Rahmen des Programms „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“ befinden sich die teilnehmenden Kindertagesstätten in einem solchen Öffnungsprozess. Herausforderungen, aber auch Möglichkeitsräume in der Praxis ergeben sich hierbei, die im Folgenden anhand der Ergebnisse eines Interviews dargestellt werden. Vorangestellt wird eine ausführliche Beschreibung des Programms.

2. Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion

– Ein Programm der Landeshauptstadt Hannover unter Begleitung der Hochschule Hannover

Mit dem Programm „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“, welches im Jahr 2018 starten konnte, rückt die Landeshauptstadt Hannover den Aspekt der Inklusion innerhalb des frühkindlichen Bildungsbereiches in den Mittelpunkt. Damit wird das Ziel verfolgt, dem gesamtgesellschaftlichen Auftrag und dem durch die UN-Behindertenrechtskonvention verbrieften Recht aller Kinder, unabhängig der Zuordnung zu einer oder mehreren Differenzkategorien, gemeinsam, demokratisch und frei von Diskriminierung aufwachsen zu können, gerecht zu werden. Unter wissenschaftlicher Begleitung der Hochschule Hannover werden dabei jedes Jahr trägerübergreifend drei bis vier Kindertagesstätten über einen Zeitraum von zwei Jahren auf ihrem Weg zur inklusiven Kita begleitet. Neben verschiedenen Fortbildungs- und Beratungsformaten ist ein besonderes Programmmerkmal, dass die Kindertagesstätten eine zusätzliche heilpädagogische Fachkraft erhalten, die auch über die zwei Jahre hinaus weiterfinanziert wird. Diese Programmaspekte werden im Folgenden genauer beschrieben.

2.1 Die heilpädagogische Fachkraft als systemische Ressource

In verschiedenen Informationsveranstaltungen zum Programm kreiste ein Großteil der Gespräche um Fragen zur

heilpädagogischen Fachkraft. Die am Programm interessierten Mitarbeitenden der Kindertagesstätten berichteten dabei häufig von Kindern, die sie im besonderen Maße herausforderten und denen sie nicht ihrem Anspruch entsprechend gerecht werden könnten. Problematisch sei häufig, dass diese Kinder keine diagnostizierte Behinderung und damit auch keinen Anspruch auf eine heilpädagogische Fachkraft hätten, die sie ihren besonderen Bedarfen und Bedürfnissen entsprechend fördern könnte. Das hier beschriebene Programm folgt allerdings einer anderen Logik. So wird Förderung innerhalb des Programms nicht im klassischen, individuumszentrierten Sinne verstanden, sondern versteht darunter in Anlehnung an den Index für Inklusion „alle Aktivitäten, die die Fähigkeit einer Einrichtung, auf Vielfalt zu reagieren, erhöhen“ (Booth et al, 2014: 19). Kinder ohne diagnostizierte Behinderung fallen entsprechend nicht unter den Tisch: Aus der Zuschreibung von Bedingungen für ein Behindert-sein wird aber eine Suche nach den Bedingungen für ein Behindert-werden. Aus dieser veränderten Sichtweise, die das Konstrukt des heilpädagogischen Förderbedarfs aufgrund seiner etikettierenden Wirkweise selbst als Barriere betrachtet (vgl. GEW 2016:19), folgt dann auch ein anderes Aufgabenprofil für die HeilpädagogInnen des Programms. So sollen die StelleninhaberInnen nicht im Gruppendienst und fokussiert auf einzelne, ausgewählte Kinder eingesetzt werden, sondern eine **koordinierende** (z. B. hinsichtlich inklusionsfördernder Maßnahmen und Möglichkeiten zur Partizipation), **vernetzende** (z. B. mit KooperationspartnerInnen, Diensten und weiteren Einrichtungen im Stadtteil, um Barrieren für alle abzubauen und inklusionsfördernde Maßnahmen weiterzuentwickeln) sowie **beratende** (z. B. von Eltern, aber auch KollegInnen in der Kita) **Rolle** einnehmen. Die heilpädagogischen Fachkräfte werden daher im Programm explizit nicht als personengebundene, sondern als sogenannte systemische Ressource verstanden und damit unabhängig von der Mitgliedschaft von Kindern mit diagnostizierten Beeinträchtigungen eingesetzt, wodurch das Ressourcen-Etikettierungs-Dilemma langfristig abgemildert werden soll (vgl. dazu Wocken 2018). Bundesweit sind entsprechende Stellen bisher nicht vorgesehen und es liegt kein entsprechendes Stellenprofil vor. Die Entwicklung eines solchen wird eines der Abschlussergebnisse des Programmes sein. Bei der Entwicklung werden die teilnehmenden Kindertagesstätten durch ein kitaübergreifendes kollegiales Coaching für (stellvertretende) Leitungen und heilpädagogische Fachkräfte unterstützt, welches innerhalb des zweijährigen Prozesses neben Team- und Organisationsentwicklung eines von drei Begleitformaten neben inhaltlichen Studientagen und Fortbildungen darstellt.

2.2 Inklusionsförderlicher Beratungs- und Begleitprozess über zwei Jahre

Der Beratungs- und Begleitprozess ist in zwei Abschnitte gegliedert: Während das erste Jahr einen Teamentwicklungsprozess anstößt, setzen Veränderungen im zweiten Jahr auf Ebene der Organisation an. Beide Teilprozesse beginnen dabei mit einem eintägigen Studien-

tag, der mit dem gesamten Team einer Kita durchgeführt wird und in beiden Fällen in den jeweiligen Prozessabschnitt einführt. Am ersten Studientag, und damit als Start in den ersten Abschnitt, erhält das Team Ergebnisse aus den vorab ausgefüllten „Fragebögen zur Arbeit im Team“ (FAT, nach Kauffeld 2004) und entwickelt daraufhin erste Aktionspläne mit Maßnahmen für Veränderungen hin zur inklusiven Kita. Am zweiten Studientag, als Auftakt in den Organisationsentwicklungsprozess, erhalten die Teams eine Einführung in den „Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen“ und auch hier Fragebogenergebnisse. Beide Teilprozesse werden im Anschluss an den jeweiligen Studientag über den Zeitraum von jeweils einem Jahr durch sechs bis sieben zweistündige Sitzungen, an denen das gesamte Team teilnimmt, weiter begleitet. Dabei werden Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, die Einrichtung nach inklusiven Gesichtspunkten zu gestalten, geplant und umgesetzt.

Neben dem bereits benannten kollegialen Coaching erhalten die teilnehmenden Kitas zudem vier Studientage für das Gesamtteam sowie vier Fortbildungen für dieselbe Gruppe, die auch am kollegialen Coaching teilnimmt. Inwiefern der Ansatz Offener Arbeit nun das Ziel des hier skizzierten Programms unterstützen kann, wird im folgenden Kapitel anhand eines Fallbeispiels dargestellt.

3. Inklusionsförderliche Aspekte Offener Arbeit in der Praxis

Zur Skizzierung des folgenden Falls wurden die Leitungskraft sowie die heilpädagogische Fachkraft einer am Programm „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“ teilnehmenden Einrichtung interviewt. Insgesamt werden in der Kindertagesstätte achtzig Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren betreut. Darunter befinden sich zehn Kinder mit einem sozial-emotionalen Förderbedarf, welche bis vor einem Jahr gesondert in einer Fördergruppe im Haus betreut wurden.

Ausgehend von der Beobachtung der Leitung im Vertretungsfall „Wir haben zwar die Fördergruppe im Haus, aber keiner möchte in dieser arbeiten“ (Leitungskraft) wurde auch diese in den Öffnungsprozess miteinbezogen, was bereits nach einem Jahr von beiden Interviewten als sehr positiv für alle Kinder der Kindertagesstätte bewertet wurde. Insbesondere die selbstorganisierte Tagesgestaltung der Kinder wurde als Gewinn betrachtet, da sie die Interaktionsmöglichkeiten aller Kinder des Hauses erweitert: Gruppenübergreifende Peer-Interaktionen können so durch gleiche Interessen und nicht per se durch eine Zugehörigkeit zu einer Gruppe entstehen, wie es in einem geschlossenen System üblich wäre. Beziehungen zwischen Kindern können sich hierdurch symmetrisch und freiwillig konstituieren, was nach BRANDES die emotionale, soziale und kognitive Entwicklung von Kindern positiv beeinflussen kann (2011: 130).

Auswirkungen dieser Aspekte, also der Selbstorganisation des Tages und somit der freien Wahl des Spielortes, der Spieldauer und der SpielpartnerInnen, sind auch bei

den Kindern mit sozial-emotionalem Förderbedarf zu beobachten. Diese werden, laut Leitungskraft, als „ausgeglichen“ wahrgenommen. Ein weiterer positiver Aspekt ist der veränderte Beobachtungsfokus seitens der pädagogischen Fachkräfte. Seit der Öffnung wird die Wahl der Kinder, beispielsweise des bevorzugten Spielortes, von SpielpartnerInnen oder auch pädagogischen Fachkräften, beobachtet.

In der Kindertagesstätte gibt es darüber hinaus ein interdisziplinäres Team, bestehend aus SozialassistentInnen, ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen und HeilpädagogInnen. Eltern waren im geschlossenen Gruppensystem über alle Qualifikationen und Zuständigkeiten der Mitarbeitenden informiert. HeilpädagogInnen hatten dabei unter anderem die Rollenzuschreibung, Risiken in der Entwicklung zu erkennen und diese den Eltern gegenüber zu erläutern. Eine Kontaktaufnahme seitens der HeilpädagogInnen wurde entsprechend mit einer möglichen Behinderung des eigenen Kindes in Verbindung gebracht, was einen Kontakt schwierig machte. Hier bietet die Offene Arbeit, aber auch die Rolle der Heilpädagogin als systemische Ressource, wie sie nun durch das Programm zur Verfügung gestellt wird (vgl. Kapitel 3), Vorteile. Die heilpädagogische Fachkraft kann nun in der Einrichtung laut eigener Aussage unabhängig von einer vorangegangenen Etikettierung durch die Kinder tätig sein: „Die Eltern nehmen mich anders wahr. Ich bin einfach da.“

Neben diesen inklusionsförderlichen Aspekten Offener Arbeit nehmen sowohl die Leitungskraft als auch die heilpädagogische Fachkraft Aspekte der Zusammenarbeit im Team innerhalb des Öffnungsprozesses als herausfordernd wahr. So fällt es ihren Aussagen folgend einigen Mitarbeitenden schwer, die Verantwortungsperspektive auf alle Kinder im Haus zu erweitern, zudem würden einige von ihnen in vertrauten Gruppenstrukturen verharren. WEISE hat unter anderem als Voraussetzung zur erfolgreichen Umsetzung der Offenen Arbeit nicht die Qualifikation des Personals als Erfolgsfaktor benannt, sondern die Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen und somit die Reflexions-, und Weiterbildungsbereitschaft einzelner Teammitglieder (Weise, 2011: 21–38). Hier setzt wiederum das Programm mit seiner engmaschigen Begleitung der Kindertagesstätten an.

Abschließend wird der Frage nachgegangen, inwiefern das hier skizzierte Programm und dabei ganz speziell die heilpädagogische Fachkraft als systemische Ressource einen inklusionsförderlichen Öffnungsprozess unterstützen kann. Dies geschieht anhand theoretischer Überlegungen, da bisher noch keine Ergebnisse dazu aus dem Programm vorliegen.

4. Ausblick

Das Programm „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“ hat ein verändertes Verständnis von Förderung zur Grundlage und begünstigt damit



einen „Wandel in den professionellen Orientierungen mit Blick auf soziale Ungleichheit[en]“ (Budde; Hummrich 2015, 38). Es geht in diesem Verständnis vor allem um Veränderungsarbeit an bestehenden Strukturen, sofern diese als Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation identifiziert werden können. Dieses Vorhaben schließt nahtlos an Öffnungsprozesse an, die ihrerseits wiederum inklusionsförderliche Prozesse unterstützen. Da solche organisationalen Wandlungsprozesse in der Regel aber nicht geradlinig und reibungslos verlaufen, stellt sich die Frage, inwiefern die heilpädagogischen Fachkräfte diese unterstützen können.

In ihrer koordinierenden Rolle können die HeilpädagogInnen des Programms darauf achten, welche neuen Anschlussmöglichkeiten für alle Kinder durch eine Öffnung entstehen und wo diese gegebenenfalls verhindert werden. So ist es zum Beispiel auch denkbar, dass einige Kinder für einen bestimmten Zeitraum weiterhin Rückzugsräume benötigen, die dann eventuell nicht für alle zugänglich sind, diese Kinder jedoch gleichzeitig alle Räumlichkeiten der Kita nutzen können und sollen. Hier wird deutlich, dass Offene Arbeit weniger ein Raumkonzept darstellt, sondern, im Sinne einer Flexibilisierung, Strukturen passend für alle Kinder zu gestalten sucht. HEIMLICH und UEFFING (2018, 18) weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass „im Kontext von Migration die Öffnung in Bezug auf traumatisierte Kinder [...] auch zu einer Verringerung von Orientierung und Bindungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe führen [kann]“. Die heilpädagogischen Fachkräfte des Programms können genau dies im Blick behalten, mit dem restlichen Team auf die Bedürfnisse einzelner Kinder schauen und zudem „die kommunikative Ebene mit und ohne Sprache“ (Regel; Ahrens, 2016, 33) in den Vordergrund rücken, indem Aspekte unterstützter Kommunikation eingeführt werden. Auch Möglichkeiten zur Partizipation für alle Kinder könnten von den Fachkräften konzipiert und weiterentwickelt werden, indem sie zum Beispiel mit dem Index für Inklusion den gesamten Prozess begleiten und dabei gleichzeitig alle Mitarbeitenden, aber auch Kinder und Eltern partizipativ einbeziehen. Dabei würden sie sich zugleich am zweiten Aspekt Offener Arbeit, der Organisation von Teamarbeit, und der dort beschriebenen Handlungsforschung orientieren.

Hinsichtlich der vernetzenden Funktion der heilpädagogischen Fachkräfte des Programms soll hier besonders der Aspekt der Sozialraumorientierung hervorgehoben werden. Während die Sozialraumorientierung innerhalb inklusiver Pädagogik eine sehr wichtige Rolle einnimmt und zum Beispiel auch im Index für Inklusion mehrfach als Strukturmerkmal inklusiver Kindertagesstätten beschrieben wird, bleibt dieser Aspekt in Abhandlungen zur Offenen Arbeit eher vernachlässigt. Der Ansatz Offene Arbeit kann hier durch inklusive Pädagogik eine Erweiterung erfahren, indem der Aspekt der Flexibilisierung auf diesen selbst angewandt und Öffnung auf den Sozialraum hin ausgeweitet wird. So lautet zum Beispiel der Indikator A.1.8 des Indexes für Inklusion (Booth et al.

2016, 46 ff.): „Die Einrichtung ist Teil des Gemeinwesens“, und der Indikator C.2.6: „Ressourcen in der Umgebung der Einrichtung sind bekannt und werden genutzt“.

In der beratenden Rolle der heilpädagogischen Fachkraft steht die Ausweitung und Vermittlung ihres Fachwissens im Vordergrund. Neben einer Expertise zu inklusiver Frühpädagogik geht es entsprechend auch um eine Expertise hinsichtlich Offener Arbeit. Gerade zu Beginn von Öffnungsprozessen kommt es immer wieder auch zu ähnlichen Fragen: Wie finden Eltern eigentlich ihre Kinder, wenn sie diese abholen? Oder auch: Wie behalten wir einen Überblick darüber, welche Kinder bereits abgeholt wurden? Hier können die Fachkräfte mit ihren zusätzlichen Zeitressourcen im System Informationen einholen und so das Team unterstützen.

ÜBER DIE AUTORINNEN

Britta Karanjuloff, Studium der Heilpädagogik an der Ev. Fachhochschule Hannover, Weiterbildung zur Heilpädagogischen Diagnostik (EAH). Arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Hannover in der Abteilung Heilpädagogik mit den Schwerpunkten Heilpädagogische Diagnostik, Psychomotorik, Inklusion/Exklusion in der Frühförderung und Elementarpädagogik

Aktuelle Projekte: „Inklusive Bildung und Beratung“
„Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“

Freiberufliche Dozentin

Kontakt: britta.karanjuloff@hs-hannover.de

Stephan Ullrich studierte Heilpädagogik (B.A.) an der Hochschule Hannover und Systemische Beratung (M.A.) mit einem Schwerpunkt auf Organisationen an der TU Kaiserslautern. Aktuell arbeitet er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Hannover in den Projekten „Inklusive Beratung und Begleitung“ sowie „Hannoversche Kindertagesstätten auf dem Weg zur Inklusion“. Schwerpunkte der wissenschaftlichen Arbeit: Systemtheorie, Inklusion/Exklusion, Diversität/Intersektionalität, inklusionsförderliche Organisationsentwicklung. Kontakt: stephan.ullrich@hs-hannover.de

Prof.in Dr.in Dörte Heueveldop ist aktuell Vizepräsidentin für den Bereich Soziale Öffnung, Weiterbildung und Internationales der Hochschule Hannover. Sie ist Professorin für Heilpädagogik, war Studiendekanin der Abteilung Heilpädagogik und Dekanin der Fakultät V – Diakonie, Gesundheit und Soziales der Hochschule Hannover. Sie war Initiatorin und ist Leiterin des 5-jährigen Projektes „Inklusive Beratung und Begleitung“ der Hochschule Hannover.

Kontakt: doerte.heueveldop@hs-hannover.de

www.hs-hannover.de

Eine Kinder-Tages-Stätte für alle Kinder.

Wie kann man dieses Ziel erreichen?

Viele Kitas finden diese Idee gut:
 Alle Kinder gehen zusammen in eine Kita.
 Die Kinder spielen und lernen zusammen.
 Manche Kinder lernen vielleicht langsamer.
 Dann fragen sich die Erzieher und Erzieherinnen:
 Wie können wir die langsameren Kinder besser unterstützen?
 Alle Kinder sollen gut gemeinsam spielen und lernen können.
 Das nennt man Inklusion.



Leichte Sprache



Offene Arbeit – was ist das?

Viele Kitas finden die Idee von der offenen Arbeit gut.
 Das bedeutet:
 Es gibt keine festen Gruppen.
 Kinder in unterschiedlichem Alter werden gemeinsam betreut.
 Die Kinder können sehr frei entscheiden:

- Was möchte ich spielen?
- Mit wem möchte ich spielen?



Die Vorteile von offener Arbeit sind:

- Die Kinder sind konzentrierter und aufmerksamer.
- Die Kinder sind weniger aggressiv und weniger gelangweilt.



Es gibt eine Untersuchung mit Kitas aus Hannover.
 Die Untersuchung soll zeigen:
 So passt die offene Arbeit zu der Idee von inklusiven Kitas.

Büro Leichte Sprache
 AWO Neukölln
 Isabelle Sophia Dickel

Illustration: Reinhild Kassing

20 E 35 – Weiterbildungsangebot der
 Europäischen Akademie für Heilpädagogik

Das Offene Konzept in Kindertagesstätten

– in kritischer Betrachtung ressourcenorientiert
 für heilpädagogisches Handeln ansetzen



Ein Bildungs-
 angebot des **bhp**

Berufs- und Fachverband Heilpädagogik e.V.

Datum: Freitag, 18. September 2020, 15:30 – 19:00 Uhr
 Samstag, 19. September 2020, 09:00 – 17:00 Uhr

Ort: Hamburg

Bereits heute anmelden und Frühbucherrabatt sichern!

www.eahonline.de