

INKLUSIV von Anfang an: Prozessbegleitung in Arbeitsfeldern der frühen Kindheit

Ulrike Diehl

Zusammenfassung:

Der Artikel veranschaulicht die Gestaltung der Inklusion in Arbeitsfeldern der frühen Kindheit. Benannt werden die Herausforderungen und Chancen inklusiver Bildung, die MitarbeiterInnen wahrnehmen. Ausgehend von Überlegungen, welche Schritte notwendig sind, um Menschen zu bewegen, inklusiv zu denken und zu handeln, werden konkrete Ideen zur Gestaltung der Prozesse inklusiven Arbeitens beschrieben.

Schlüsselwörter:

Inklusive Bildung – Frühe Kindheit – Herausforderungen und Chancen – Lernprozess – Haltung – Prozessgestaltung

Zitation:

Diehl, U. (2016) INKLUSIV von Anfang an: Prozessbegleitung in Arbeitsfeldern der frühen Kindheit. Sprachtherapie aktuell: Schwerpunktthema: Sprachtherapie und Inklusion. 3(1): e2016-02; doi: 10.14620/stadbs160902

1 Einleitung

Prof. Tony Both, der maßgeblich an der Entwicklung des Indexes für Inklusion beteiligt war, hat Inklusion als die „aktive Umsetzung von Werten zur Überwindung aller Formen der Ausgrenzung“ bezeichnet (Both, 2008).

Zur Gestaltung systemisch-lösungsorientierter Organisationsprozesse sollte man in Anlehnung an diese Definition Inklusion als die „aktive Umsetzung von Werten zur AKZEPTANZ GESELLSCHAFTLICHER VIELFALT“ verstehen.

Um Inklusion in diesem Sinne in Arbeitsfeldern der frühen Kindheit zu etablieren, muss man zu Beginn vermitteln, dass sie kein festgefahrener Zustand ist, sondern eine Entwicklung, deren Umsetzung begleitet wird von FAKTEN, denen sich keiner entziehen kann:

- Inklusion ist ein Menschenrecht, das schon seit Jahrzehnten von Organisationen gefordert wird, die dafür kämpfen, dass alle Menschen die gleichen Rechte erhalten.
- Inklusion ist - gebunden an den völkerrechtlichen Vertrag, den Deutschland 2009 ratifiziert hat - eine gesetzliche Vorgabe.
- Inklusion ist ein durch die UN-Behindertenrechtskonvention vorgegebene Handlungsleitlinie, die für alle 50 Artikel der Konvention gelten.
- Inklusion ist - gemäß Artikel 24 der Konvention - umgesetzt als gemeinsamer Unterricht von Kindern mit und ohne Förderbedarf, ein Konzept, das es mit Inhalt zu füllen gilt.

Dass Inklusive Bildung nicht nur ein schulisches Thema ist, sondern seinen Platz auch in Arbeitsfeldern der frühen Kindheit hat, hebt der Artikel 24 in seinem ersten Absatz hervor: *Anzustreben ist ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und ein Lernen, das uns ein Leben lang begleiten soll* (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 2014).

Welche Ziele unsere Bildungssysteme in der Inklusion verfolgen sollen sowie auch die Bedingungen und Maßnahmen, die notwendig sind, um diese Ziele zu erreichen, werden ebenfalls in Artikel 24 der Konvention genannt.

Hervorzuheben ist, dass nur durch eine hohe Förderqualität und individuell angepasste Maßnahmen die Entfaltung der Persönlichkeit und ihre gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft erreicht werden kann.

Fort- und Weiterbildungen für alle Mitarbeiter in inklusiven Settings sind unerlässlich.

Fragt man KollegInnen nach den Herausforderungen und Chancen, die sie persönlich in der Umsetzung der Inklusion wahrnehmen, erhält man vielfältige Rückmeldungen. Je nach Persönlichkeit werden Herausforderungen wahrgenommen in der...

- ... Beziehungskompetenz:

„Wie gelingt es, jedes Kind so anzunehmen, wie es ist?“

- ... „Diagnostik“-/„Beobachtungs“-kompetenz:

„Wann ist eine Auffälligkeit eine Störung?“

„Was muss ich als ErzieherIn über Störungsbilder wissen?“

„Kann man in der Inklusion noch mit Zuschreibungen arbeiten?“

- ... Förderkompetenz:

„Was für Fördermöglichkeiten haben wir in einer Kindertagesstätte?“

„Wie fördere ich richtig?“

„Wann ist das, was ich mache, wirklich inklusiv?“

- ... Heterogenitätskompetenz:

„Wie werde ich jedem Kind gerecht?“

- ... Kooperationskompetenz:

„Wie nehme ich KollegInnen und Eltern die Ängste vor der Inklusion?“

„Wie arbeiten wir gemeinsam inklusiv an Zielen für die Kinder?“

- ... strukturellen Kompetenz:

„Welche Rechte und Pflichten haben wir in einer inklusiven Einrichtung?“

„Wie sollen wir das räumlich und personell schaffen?“

Dem gegenüber gibt es auch zahlreiche Chancen, die die KollegInnen aus Einrichtungen der frühen Kindheit in der inklusiven Bildung sehen. Dazu gehören:

- Abbau von Vorurteilen und Berührungsängsten
- Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten
- Mehr Chancengleichheit für alle Kinder
- Neue Lernprozesse / Lernformen / Lernbegriffe
- Neuentdeckung der eigenen Arbeitsfelder
- Persönliche Bereicherung durch Vielfalt
- Weniger Selektion / Wegfall der Stigmatisierung

Bahnt man einen institutionellen Prozess zur Umsetzung der Inklusion an, stehen sich oftmals zwei Positionen gegenüber.

Auf der einen Seite gibt es die Vertreter, die in der gelebten Inklusion zuerst einmal nur eine Frage der Haltung sehen.

Auf der anderen Seite stehen diejenigen, die das Gelingen der Inklusion als reine Ressourcenfrage deklarieren.

Das eine geht jedoch nicht ohne das andere.

Beschäftigt man sich mit Inklusion, findet man in fast jeder Literatur die Aufforderung, dass die Umsetzung nur einhergehen kann mit einer von den inklusiven Werten getragenen Haltung. Das ergibt Sinn.

Man kann nur so handeln wie man denkt.

Diesen ersten Schritt muss jeder gehen - und erst danach kann die Auseinandersetzung mit strukturellen Herausforderungen beginnen.

2 Gestaltung inklusiver Lernprozesse

Möchte man Menschen bewegen, in diesen Prozess einzusteigen und ihre Haltung für die praktische Arbeit in der Inklusion zu reflektieren, stellt sich als zunächst einmal die Frage: *Wie gestaltet man wirksame inklusive Lernprozesse?*

Man kann nicht per Dekret eine inklusive Haltung auf MitarbeiterInnen übertragen und alle unterschreiben lassen, dass man ab heute inklusiv denken und handeln wird.

Dazu braucht es mehr – am Anfang das Verständnis, wie Haltung und Verhalten funktioniert und änderbar ist.

Antworten dazu erhält man u. a. in der Neurobiologie des Lernens.

Nachfolgende Aussagen aus dem Vortrag „Was es braucht, damit das Lernen ein Leben lang glücklich macht“ von Prof. Dr. Gerald Hüther lassen begreifen, worauf es bei der Anbahnung inklusiver Lernprozesse vor allem ankommt:

- *„Das Gehirn lernt nur das, was für das Gehirn bedeutsam ist.“*
- *„Jede Lernerfahrung ist mit Gefühlen verknüpft.“*
- *„Ein inneres Bild sagt mir, was ich tun muss.“*
- *„Innere Haltungen beeinflussen das Lernen, lenken das Verhalten.“*
- *„Begeisterung aktiviert die emotionalen Zentren im Gehirn.“*
(Hüther, 2014)

Lernen – und damit die Bildung neuer Netzwerke im Gehirn – geschieht dadurch, dass einem Sachverhalte und Menschen, zu denen man Beziehungen aufbaut, wichtig sind. Lernerfolge stellen sich ein, wenn die (Lern)Inhalte darüber hinaus auch emotional bedeutsam sind, wenn die emotionalen Zellen (*die sog. somatischen Markern*) im Gehirn aktiviert werden.

Dabei ist das, was als bedeutsam und emotional wahrgenommen wird, nicht nur individuell geprägt, sondern immer auch ein kulturelles Thema: Gesellschaft / Bildungseinrichtungen geben vor, was wichtig zu sein hat.

Prof. Hüther weist darauf hin, dass Kinder nicht mit zu wenigen Vernetzungen auf die Welt kommen, sondern mit zu vielen – und das es von der Lebenswelt der Kinder abhängt, wie viele von den überschüssigen Vernetzungen sie tatsächlich gebrauchen und welche „verschrumpeln“ (Hüther, 2014).

Wird das inklusive Leben – d.h. die Anerkennung der Vielfalt – von Kindheit an als ein bedeutsamer und positiver emotionaler Aspekt der Lebensumwelt erfahren, lernt das Kind, inklusiv zu sein.

Da jeder Mensch im Laufe seines Lebens bestimmte Überzeugungen herausgebildet hat, worauf es ankommt, wie man mit anderen Menschen umgeht, was man wichtig und unwichtig findet, sind positive inklusive Erfahrungen für die Umsetzung von Werten zur Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt notwendig.

Die Erkenntnis, dass Überzeugungen so tief im Gehirn verankert sind, dass man sie nicht durch rein kognitive Apelle verändern kann, ist im Umgang mit MitarbeiterInnen, die eine durchweg ablehnende Haltung zur Inklusion zeigen, zu berücksichtigen.

Eine neue Haltung können wir nur dann einnehmen, wenn im Gehirn zwei Netzwerke gleichzeitig aktiviert sind: ein kognitives (*um hinterher jemanden zu erzählen, was man erlebt hat*) und ein emotionales (*um jemanden zu erzählen, wie es einem dabei ergangen ist*).

Dabei regt man die Aktivierung der emotionalen Zellen – und somit die Motivation – vor allem dadurch an, dass man jemand anderen begeistert.

Da Begeisterung meist ein soziales Phänomen ist, müssen sich lt. Prof. Hüther Gesellschaften, Institutionen, Systeme entscheiden, ob sie eine Beziehungskultur aufbauen wollen, in der sich Menschen gegenseitig begeistern, über das, was alles geht oder in der sie sich gegenseitig ständig entgeistern und ständig einreden, was eigentlich nicht geht (Hüther, 2014) – so wie wir es vielfach in der Inklusion erleben.

Für die Anbahnung inklusiver Prozesse in Einrichtungen der frühen Kindheit bedeuten die Erkenntnisse aus der Neurobiologie des Lernens, dass man Menschen nur bewegen kann, eine inklusive Haltung einzunehmen, indem man sie nicht nur kognitiv, sondern vor allem emotional anspricht: man muss Erfahrungen ermöglichen, die unter die Haut gehen, sein Gegenüber begeistern und mitreißen auf dem Weg zur Inklusion.

Aufbauend auf diesem Verständnis konkretisiert sich der inhaltliche Rahmen der Prozessbegleitung in drei wesentliche Bereiche:

(1) Die individuelle Bedarfsermittlung:

Jede Einrichtung und jede MitarbeiterIn bringt eigene Kompetenzen aber auch eigene Bedarfe mit, die zu Beginn des Prozesses ermittelt werden müssen.

Zu den grundlegenden Fragen der individuellen Bedarfsermittlung gehören u. a.:

- *Welche Chancen und Herausforderungen sehen Sie in der Inklusion?*

- *Was läuft so gut, dass es nicht verändert werden soll?*

Jedem sollte klar sein: Keines unserer Systeme muss von Grund auf geändert werden, um inklusiv arbeiten zu können.

Bereits Prof. Klemm und Prof. Preuss-Lausitz haben in Ihrem Gutachten „Auf dem Weg zur schulischen Inklusion in Nordrhein-Westfalen“ 2011 darauf hingewiesen, dass „es keinen Grund gibt, die jahrzehntelange integrationspädagogische Arbeit... abzuwerten“ (Klemm & Preuss-Lausitz, 2011).

Es lohnt sich, einen konkreten Blick darauf zu werfen, was gut funktioniert. Das nimmt vor allem den Druck, den viele empfinden, wenn sie sich dem Thema annähern.

- *Welche drei Themen sollten als erstes im inklusiven Prozess bearbeitet werden?*

Oftmals wird die Umsetzung der Inklusion als sehr umfangreich und komplex wahrgenommen. Es hilft, im Team Themen zu sammeln und bewerten zu lassen, welche Aufgaben zu Beginn gemeinsam bewältigt werden sollen.

(2) Professionalisierung der Rolle:

Neben dem Hintergrundwissen zur Inklusion geht es in einem Grundlagenseminar zur Professionalisierung der Rolle, das jede MitarbeiterIn besuchen sollte, u.a. um folgende Lerninhalte:

- die persönliche Auseinandersetzung mit inklusiven Werten.

Im Index für Inklusion werden u. a. die ANERKENNUNG VON VIELFALT, GEMEINSCHAFT, GLEICHBEHANDLUNG, GLEICHBERECHTIGUNG, MITGEFÜHL, NACHHALTIGKEIT und TEILHABE als besondere inklusive Werte hervorgehoben (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2015).

In der Reflexion betrachtet man, wie jeder einzelne diese Werte für sich definiert, welche Bedeutung man ihnen für die eigene Person und die Arbeit gibt und wie sie bereits in der Praxis umgesetzt werden.

- die Reflexion der eigenen hinderlichen und förderlichen Einstellungen / Haltungen zur Inklusion bzw. den Glaubenssätzen, die man in der Kindheit „erlernt“ hat und die das Handeln bis ins Erwachsenenalter beeinflussen,

- die Bewusstwerdung der eigenen Ressourcen: *Was gelingt einem persönlich gut und sollte nicht verändert werden?*

- die Wahrnehmung persönlicher Grenzen: *Nicht jeder muss alles können in der Inklusion. ...*
Methodisch kommen dabei vielfältige Arbeitsweisen zum Einsatz, die ein Lernen auf allen Ebenen ermöglichen.

(3) *Kompetenzbereicherung:*

Setzt man seine Haltung in die konkrete inklusive Arbeit um, muss jede Fachperson für sich entscheiden, welche ihrer Kompetenzen sie bereits gut ausgebildet bzw. welche sie weiter stärken möchte.

Auch wenn vermehrt Lehrgänge zur Inklusion auf dem Markt angeboten werden, so erscheint eine Themenvielfalt an Fort- und Weiterbildungen, aus denen man sich persönlich zusammenstellt, welche Veranstaltungen man belegen möchte und welche die eigene Kompetenz bereichern, im Rahmen der Inklusion sinnvoller (siehe: www.fruehbehandlung.de/de/fortbildungszentrum/159.html).

Wendet man sich zum Schluss nun der Frage zu, welche Wirksamkeit ein gelebtes inklusives Konzept für die eigene Einrichtung hat, lässt sich aus Erfahrung folgendes Fazit ziehen:
Gelingt es inklusiv zu arbeiten, pflegt man eine offene Willkommenskultur *innerhalb und außerhalb* seiner Arbeitssysteme, arbeitet man wertschätzend miteinander, ermöglicht man eine Vielfalt in und an Angeboten, dann erreicht man, dass die Kompetenzen jedes einzelnen wahrgenommen und gefördert wird- ein durchweg erstrebenswertes Ziel, für das es sich lohnt, den inklusiven Prozess voranzutreiben.

3 Literatur

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hrsg.) (2014). Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bonn: Hausdruckerei BMAS.

Booth, T. (2008) in: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung (Hrsg.). Hinz, A., Körner, I. & Niehoff, U. Von der Integration zur Inklusion. Marburg: Lebenshilfe Verlag.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2015): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Gemeinsam leben, spielen und lernen. Handreichung für die Praxis. Frankfurt am Main: GEW.

Hüther, G. (2014): Was es braucht, damit das Lernen ein Leben lang glücklich macht. Original-Vorträge DVD. Mülheim/Baden: Auditorium Netzwerk.

Klemm, K. & Preuss-Lausitz, U. (2011). Auf dem Weg zur schulischen Inklusion in Nordrhein-Westfalen. Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich der allgemeinen Schulen. Essen & Berlin: Hausdruckerei Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Korrespondenzadresse:

Ulrike Diehl

diehl@inklusiv-konkret.de
www.inklusiv-konkret.de

INCLUDED from the beginning: Supporting process in working fields of early childhood

Key words:

inclusive education – early childhood – challenges and chances – process of learning – attitude – design of process

Summary:

The item illustrates the organization of inclusion in working fields of early childhood.

Colleagues label their challenges and chances of inclusive education.

One question will always have top priority at the beginning of the process: How can someone actuate people to get an inclusive attitude and to work inclusive?

Concrete ideas for the design of process will be described.



Ulrike Diehl, Studium der Sonderpädagogik mit den Schwerpunkten der Körper- und Geistigbehindertenpädagogik an der Universität zu Köln.

Für das Zentrum für Frühbehandlung und Frühförderung e.V. hat sie eine Fortbildungseinrichtung aufgebaut, in der sie Fort- und Weiterbildungen sowie Tagungen für alle Berufsgruppen organisiert, die mit Familien und deren Kindern von 0 bis 10 Jahren arbeiten. Berufsbegleitend ließ sich Frau Diehl zur Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen (IHK) ausbilden und zur systemischen Beraterin für Person, Team und Organisationen weiterbilden. Neben ihren Kompetenzen als Führungskraft kann sie auf umfangreiche Erfahrungen als Beraterin, u.a. für öffentliche Stellen (Jugendämter) und Träger von Einrichtungen der frühen Kindheit, sowie als Referentin für verschiedene Themen zurück greifen.

Zum Thema der Inklusion bietet sie bereits seit 2008 Veranstaltungen an – mittlerweile auch freiberuflich unter dem Label „Inklusiv Konkret“.