



«Jedes Kind soll um seiner selbst Willen wahrgenommen, akzeptiert und wertgeschätzt werden. Es soll mitsprechen können, an dem, was es tut.»
(Tony Booth)

Wertschätzung als eine Frage der Praxis

Der «Index für Inklusion» ist ein Handbuch für die Entwicklung inklusiver Kulturen, Strukturen und Praxis in Kindertageseinrichtungen. Ein Kurs innerhalb der Weiterbildungsreihe «Frühe Bildung aus interkultureller Perspektive» diskutierte den Nutzen des Index für die Erziehungspraxis. Das Hauptreferat drucken wir an dieser Stelle ab. Von André Dupuis

Inklusion ist keine Aufgabe, die die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen zusätzlich zu allen anderen gestellt wird. Es geht vielmehr darum, allen Beteiligten – Kindern, Fachkräften, Eltern und Trägervertretern – eine möglichst grosse Teilhabe zu ermöglichen. Bei Inklusion geht es um den Blick für die Vielfalt und Unterschiedlichkeit, es geht um das Ganze, nicht um irgendeine Aufgabe, ein Thema oder Projekt oder gar eine neue Methode. Inklusion ist als Dach zu verstehen, unter dem sich die verschiedenen pädagogischen Ansätze und Entwicklungen vereinen, wie eine Klammer, mit der alles zusammengehalten wird und manchmal auch neu angeschaut wird. Inklusion ist das Fundament von Werten und Haltungen.

Tony Booth, Professor für inklusive und internationale Bildung an der Universität Canterbury in Großbritannien und einer der Herausgeber des «Index für Inklusion» sagt: «Jedes Kind soll um seiner selbst Willen wahr-

genommen, akzeptiert und wertgeschätzt werden. Es soll mitsprechen können, an dem, was es tut.»

Hilfsmittel und Arbeitsinstrument

Der «Index für Inklusion», den die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Deutschland aus dem Englischen übersetzt hat und seit 2005 herausgibt, gibt den Einrichtungen ein Orientierungsraster an die Hand, an dem sie sich entlanghangeln können, wenn sie Inklusion leben und erleben möchten.

Der Index umfasst dabei drei Dimensionen: A Inklusive Kulturen entfalten, B inklusive Leitlinien etablieren, C Inklusive Praxis entwickeln. Zu jeder dieser drei Dimensionen gibt es Anregungen und Fragestellungen, die als Indikatoren formuliert sind, wie zum Beispiel: A.1 «Gemeinschaft bilden» mit den Indikatoren:

A 1.1 Jeder soll sich willkommen fühlen.

A 1.2 Die Kinder helfen sich gegenseitig.

A 1.3 Die ErzieherInnen arbeiten gut zusammen.

A 1.4 Die MitarbeiterInnen und Kinder begegnen sich mit Respekt.

Die Buchstaben und Nummerierungen bilden einen gewissen Ordnungsrahmen und strukturieren die Perspektiven von Inklusion in der Einrichtung und im pädagogischen Handeln. Ein Team kann sich mit Hilfe dieser Indikatoren und der dazugehörigen Fragestellungen, die den jeweiligen Indikator konkretisieren, verschiedene Fragen stellen: Was gibt es bei uns bereits, woran hakt es, was wollen und können wir verändern, was brauchen wir gegebenenfalls noch dazu, wie setzen wir das um?

Bezogen auf den Indikator A1.1: Was bedeutet es bei uns, dass sich jeder willkommen fühlen soll, wie sehen wir das, woran ist das überhaupt bei uns erkennbar, wollen

wir überhaupt, dass jeder sich willkommen fühlt, was tragen wir dazu bei, dass das für andere klar ist?

In einem Team ist genau dieser Indikator länger miteinander diskutiert worden, wobei zunächst gedacht wurde, dass diese Punkte selbstverständlich von den Teammitgliedern berücksichtigt werden. Doch erst als sich diese genauer anschauten und durchdachten, wurde klar, woran diese Grundhaltung überhaupt für jemand anderes deutlich wird. Wer ist eigentlich jeder, geht das überhaupt, dass jeder willkommen ist, wann sind uns bestimmte Personen nicht willkommen und wie äussert sich das bei uns? Fragen über Fragen und Diskussionen, die länger gingen, die über die Indikatoren beziehungsweise den dazugehörigen Fragen angeregt wurden und die dazu führten, dass das Team zum Beispiel Flyer bei den Nachbarn verteilte mit der Aufforderung doch bei ihnen vorbeizukommen und die Kita kennenzulernen. Eine Spielmöglichkeit für Kinder und deren Eltern, die nicht in der Kita sind, wurde geschaffen. Ein Treffen der alteingesessenen Familien und denen mit Zuwanderungs- und/oder Migrationsgeschichte wurde angeboten und sie kamen nach und nach alle.

Anregung und Anfang

Der Index enthält viele Indikatoren, viele Fragestellungen, wobei es nicht der Anspruch ist, dass diese nach und nach oder gar chronologisch abgearbeitet werden sollen und müssen. Auch die Frage wo man denn beginnen sollte, wird im Index nur ansatzweise gelöst. Es gibt zwar ein Schema über einen Ablauf, allerdings ohne konkret festzulegen, womit begonnen werden muss. Es geht dabei eher nach den Interessen und Möglichkeiten derjenigen, die damit arbeiten wollen. Dabei sind die Auseinandersetzung mit der Philosophie von Inklusion und der Bezug zur eigenen Praxis

ein wichtiger, wenn nicht sogar der zentrale Gesichtspunkt, um mit dem Index und seinen Inhalten zu arbeiten. Es ist nicht wichtig eine bestimmte Reihenfolge einzuhalten, sondern es geht darum sich von den im Index exemplarisch beschriebenen Vorgehensweisen anregen zu lassen. Und an den Punkten zu beginnen und weiterzumachen, die von Interesse sind. So kann es zum Beispiel sein, dass das Verhalten eines Kindes in der Wahrnehmung der Fachkräfte als schwierig erlebt wird. Zum Umgang mit diesem Kind, insbesondere der Ermöglichung von dessen Teilhabe bietet der Indikator «B 2.7 Der Druck auf die Kinder, die als «Störenfriede» betrachtet werden, wird reduziert» mit Fragestellungen, die die Suche nach eigenen Antworten anregen, eine gute Grundlage – auch um neue, andere Ideen zum Umgang mit diesem Kind zu bekommen.

Zeit und zusammen entscheiden

Bei der Arbeit mit dem Index ist es wichtig, dass alle, die damit zu tun haben, einbezogen sind. Diese ist ein offener Prozess, sowohl vom Anfang her – womit auch immer begonnen wird –, aber auch hinsichtlich des Verlaufs beziehungsweise der Richtung der Arbeit. Da dieser Prozess nicht wirklich abgeschlossen sein wird, werden zwar Ergebnisse und Erkenntnisse gesammelt werden, es wird aber kein wirkliches Ende geben. In diesem Sinne ist Inklusion Weg und Ziel zugleich. Auch deshalb wird es keine Einrichtung geben, die das Label «inklusive Einrichtung» für sich in Anspruch nehmen kann.

Wenn man beginnt mit dem Index zu arbeiten, ist es notwendig, dass sich alle Fachkräfte und Eltern mit der philosophischen Dimension von Inklusion auseinandersetzen und sich damit vertraut machen, was der Index konkret unter Inklusion versteht. Für einen intensiven gemeinsamen Austausch braucht es Zeit, sinnvoll sind etwa ein bis zwei Seminartage

mit dem gesamten Team. Ebenso empfiehlt es sich, dass dieser Prozess über einen längeren Zeitraum hinweg von jemandem begleitet wird, der den Index bereits kennt, Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und Prozessgestaltung hat, aber den Blick von außen einbringt. Im Index wird diese Person «kritischer Freund» genannt.

Alle sollten sich einen Überblick über die Indikatoren verschaffen, das heisst alles im Zusammenhang lesen. Dann muss gemeinsam entschieden werden, wo angefangen werden soll, welche Prioritäten und Gewichtungen gesetzt werden. Manchmal ist dies mit den Fragen verbunden, was bereits gut läuft und wo Bedarf nach Diskussionen besteht oder Unklarheiten sind. Wenn sich die Beteiligten mit den Indikatoren – und dem, was hinter diesen steckt – auseinandersetzen und davon ausgehend die eigene Praxis reflektieren, werden produktive Diskussionen entstehen.

Verschiedenheit wertschätzen

Die Frage der Wertschätzung aller Kinder, MitarbeiterInnen und Eltern wird anhand der gelebten Praxis deutlich. Was bedeutet «wertschätzen», wie wird das von jedem Einzelnen definiert? Man muss sich auch eingestehen, dass nicht alle (bisher) wertgeschätzt werden (konnten und können).

Die Bestimmung von Inklusion, die man bei der Arbeit mit dem Index vornimmt, soll den gesamten Prozess begleiten. Nach einer Weile der Beschäftigung mit konkreten Indikatoren und Fragestellungen soll diese nochmals diskutiert werden. Die Ergebnisse dazu, wie auch die aus dem gesamten Index-Prozess, sollten festgehalten werden, um während der Bearbeitung bei Bedarf wieder darauf zurückkommen zu können. Das Interessante daran wird stets sein, inwieweit sich Haltungen verändert haben. Einfluss hat die Arbeit mit dem Index auch auf die eigene pädagogische Arbeit, wenn immer wieder bestimmte Themen reflektiert werden und die einzelnen MitarbeiterInnen sich selbst und ihre Einstellungen besser kennenlernen. Mit dem Index besteht die Chance, grössere Akzeptanz von Verschiedenheit zu erreichen.

Die GEW ist gerade dabei eine erneuerte Fassung des Index in einer Arbeitsgruppe zu erarbeiten, in die die bisherigen Erfahrungen im Umgang mit dem Material wie auch die Diskussionen um die Realisierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung einfließen werden. Es wird dann nach der bisherigen deutschsprachigen Version eine deutsche Version geben. Die grundsätzliche Struktur des Index wird dabei bestehen bleiben. ■

Der Erzieher und Diplom-Pädagoge André Dupuis ist als Fachberater und Weiterbildungsdozent tätig. Er ist zudem Mitglied des Hauptvorstands der deutschen Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft GEW.

