

// JUGENDHILFE UND SOZIALARBEIT //



# INKLUSION – Wie hältst du´s mit der Haltung?

Haltung als Kern pädagogischer Profession

## **Impressum**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Björn Köhler (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)

[www.gew.de](http://www.gew.de)

Redaktion: Sarah Holze, Manina Neumann-Wenzel, Birte Radmacher

Autor\*innen: André Dupuis, Bernhard Eibeck, Jacqueline Erk, Mandy Herrmann, Petra Kilian,

Max Kreuzer, Heike Pöckelmann, Birte Radmacher, Michaela Reißmann

Gestaltung: Karsten Sporleder

Fotos: Titel Martin Poole, S. 17 Rawpixel Ltd, S. 22 rijayaNita, S. 39 pinoteross - Thinkstock

Druck: Voice Design, Offenbach

Artikel-Nr.: 2108

ISBN: 978-3-944763-51-4

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

[broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

[www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de)

[gew-shop@callagift.de](mailto:gew-shop@callagift.de)

Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 1,00 Euro zzgl. Versandkosten.



**Oktober 2017**

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Allgemein und speziell</b>	<b>7</b>
Annäherung an einen „Index-Begriff“ der HALTUNG	7
Haltung verlangt...	11
Haltung bewirkt...	15
<b>Praxis</b>	<b>17</b>
Haltung schafft... Partizipation... schafft Haltung	17
Entwicklung der inklusiven Haltung im Team – Praxisbeispiel „Index für Inklusion“	20
Die gemeinsame Haltung – Sich begegnen und entdecken, was verbindet	27
<b>Interview</b>	<b>39</b>
„Ohne Fachwissen entsteht keine professionelle Haltung“	39
<b>Konzept</b>	<b>45</b>
Haltung und deren Entwicklung brauchen...	45
<b>Epilog</b>	<b>51</b>
Haltung in gesellschaftlicher Verantwortung!	51
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>53</b>



# Vorwort

Es gibt kaum einen Bereich pädagogischer Praxis, für dessen Gelingen nicht nur fachliche Kompetenzen und Fertigkeiten erwartet werden, sondern auch eine spezifische „Haltung“. In Konzepten der Aus- und Fortbildung sozialpädagogischer Fachkräfte, in der Entwicklung pädagogischer Konzepte und deren Umsetzung, in der Teamentwicklung, der Personalführung und im Coaching wird „Haltung“ als grundlegendes Element gesehen.

Die vorliegende Broschüre betrachten wir als Beiwerk der novellierten, deutschen Fassung des „Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen“, welche den Versuch dokumentiert, „Haltung als Kern pädagogischer Profession“ in den Mittelpunkt zu stellen und sich diesem viel genutzten und dennoch wenig definierten Begriff zu nähern. Anhand von praxisnahen Beispielen und in Bezugnahme des Index für Inklusion als Reflexionsmittel, wird aufgezeigt, wie mühsam aber eben auch bereichernd die Auseinandersetzung mit sich und seiner Haltung sein kann.

Der Inhalt wurde in einem kollegialen Arbeitsprozess diskutiert und anschließend verfasst. Daran beteiligt waren:

- André Dupuis, Erzieher, Diplompädagoge, Fachberater und Fortbildner, Gewerkschaftssekretär der GEW-LV Baden-Württemberg, Bezirk Nordwürttemberg, Fellbach
- Bernhard Eibeck, Diplompädagoge, ehemals Referent für Jugendhilfe und Sozialarbeit, GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main
- Jacqueline Erk, Erzieherin, Inklusionspädagogin (BA), Integrationsberaterin, Würzburg
- Traudel Hell, Geschäftsführerin Miteinander Leben Lernen (MLL), Saarbrücken
- Mandy Herrmann, Kindheitspädagogin (MA), Fachberaterin Diakonie Mitteldeutschland, Erfurt
- Petra Kilian, Heilpädagogin, Kitaleiterin, Stuttgart
- Dr. Max Kreuzer, Professor für Heil- und Sonderpädagogik an der Hochschule Niederrhein, Mönchengladbach
- Heike Pöckelmann, Kitaleiterin, Stuttgart
- Birte Radmacher, Diplomsoziologin, Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit, GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main

# 6 VORWORT

- Dr. Michaela Reißmann, Professorin für Erziehungswissenschaft - Erziehung und Bildung von Kindern an der Fachhochschule Erfurt
- Dr. Irmtraud Schnell, Wissenschaftliche Mitarbeiterin i. R., Fachbereich Erziehungswissenschaften, Institut für Sonderpädagogik an der Goethe-Universität Frankfurt am Main
- Dr. Anne-Dore Stein, Professorin für Inclusive Education/Integrative Heilpädagogik an der Evangelischen Hochschule Darmstadt

Anhängend an die jeweiligen Texte finden sich gerahmte Zitate oder Textbausteine, die zu einer weitergehenden Auseinandersetzung anregen möchten – „zum Weiterdenken“ sozusagen. Diese Sammlung wurde von Max Kreuzer zusammengestellt.

Ich wünsche mir, dass noch viele Menschen den Mut haben, ihre eigene Haltung und den Blick auf Inklusion zu verändern. Machen wir uns gemeinsam auf den Weg!

Björn Köhler  
Leiter des OB Jugendhilfe und Sozialarbeit

# Allgemein und speziell

## Annäherung an einen „Index-Begriff“ der HALTUNG

*Petra Kilian, Birte Radmacher*

Haltung. Ein häufig genutzter Begriff, sei es in pädagogischen Fachdiskussionen oder im Alltag. Dennoch wird seine Bedeutung wenig hinterfragt, ein allgemeiner Konsens unterstellt und ist deshalb in den Verruf eines „Containerwortes“ geraten. Es ist auffällig, dass häufig genau bestimmt wird, von welcher „Art“ Haltung die Sprache ist. Pädagogische Haltung, professionelle oder auch inklusive Haltung wird differenziert genutzt, aber trotzdem wenig detailliert bestimmt.

Im „Index für Inklusion“ wird ebenso von Haltung gesprochen, größtenteils in Bezug auf eine inklusive Haltung. Um der Komplexität des Begriffs Rechnung zu tragen, ist es unverzichtbar, sich einem gemeinsamen Verständnis zu nähern. Nur so kann es gelingen, den vielversprechenden und in der fachlichen Diskussion notwendigen Begriff der Haltung, in einem stetigen Prozess der Auseinandersetzung mit Inklusion, nutzbar zu machen.

Nachfolgend wird der Versuch unternommen sich dem Begriff der „Haltung“ zu nähern und folgenden Fragen nachzugehen:

**Was ist eigentlich Haltung und woher kommt sie?**

**Wie entwickelt sich Haltung und woraus resultiert sie?**

Allgemein lässt sich Haltung beschreiben als elementare Werte, Normvorstellungen und Einstellungen eines Individuums, die maßgeblich das subjektive Denken und Handeln mitbestimmen. Sie werden im Laufe des Sozialisationsprozesses erworben und entwickelt. Bereits gereifte Haltung kann durch intensive Reflexion und Auseinandersetzung mit sich und seiner Umwelt neu verhandelt und modifiziert werden.

Haltungsbildung bewegt sich auf zu differenzierenden Ebenen und im Wechselspiel unterschiedlicher einflussnehmender Faktoren. Von Geburt an entwickeln wir eine gewisse Haltung zu der Lebenswelt, in der unsere Sozialisation stattfindet. Diese ist verbunden mit der Individualität und Privatheit eines jeden Menschen. Das Individuum bildet seine Identität und Haltung in seiner biografischen Entwicklung, beeinflusst von Gesellschaft und sozialem Umfeld.

Hierbei spielt es eine Rolle, welche Normen und Werte eine Gesellschaft durch ihre Verfassung und in Gesetzen verankert, in stetigen gesellschaftlichen Diskursen verhandelt. Das soziale Umfeld, sprich jegliche Form sozialer Beziehung, sei es nun als Kind in der Familie oder als sozialpädagogische Fachkraft in einer Kindertagesstätte, prägt die eigene Haltung mit. Bemerkbar wird eine bestimmte Haltung auf zwei unterschiedlichen Ebenen. Im Rahmen sozialer Interaktion, d. h. situationsbedingt, kann die eigene Haltung durch (Selbst-) Reflexion zugänglich und somit auch verändert werden (Fröhlich-Gildhoff et al 2014). Weniger ist die internalisierte Haltung auf unbewusster Ebene beeinflussbar. Um diese zu beschreiben, wird häufig von Habitus gesprochen. Eine bestimmte Haltung zu etwas oder jemandem kann nur durch (Selbst-) Reflexion und einem gewissen Maß an selbstkritischem Denken bewusst und damit wandelbar werden. Die Reflexion der eigenen Biografie bietet einen wichtigen Zugang bei der Entwicklung einer inklusiven Haltung.

Während der Sozialisation durchlaufen wir einen Normierungsprozess, welcher mit entscheidet, was wir als normal und richtig erachten. Dieser wirkt auf unser Werte- als auch unser Bewertungssystem, innerhalb derer Differenzlinien konstruiert werden, die Chancen- und Bildungsungleichheit (re-) produzieren.

Sofern man sich selbst und seinen biografischen Hintergrund reflektiert, sprich sich seiner eigenen Normvorstellungen und kulturellen Rahmenbedingungen bewusst wird, ist die Entwicklung einer inklusiven und vorurteilsbewussten Haltung und Kompetenz überhaupt denkbar (Ansari et al 2016). Ein ebenso entscheidender Aspekt ist das Hinterfragen wirkender Dominanz- und Machtverhältnisse.

Um in den Prozess der Entwicklung einer inklusiven Haltung in pädagogischen Handlungsfeldern einzutreten, ist es unabdingbar, ein Bewusstsein zu schaffen für die Rechte von Kindern und diese vorbehaltlos anzuerkennen:

### **Kinder haben das Recht auf...**

- ...ihr So-sein und den heutigen Tag** (Korczak 2005)
- ...ihre Subjektstellung**
- ...Teilhabe**
- ...Bildung**
- ... Zugehörigkeit**
- ...Schutz vor Diskriminierung**
- ...Fürsorge und Versorgung**

*Preissing 2016*



## Zum Weiterdenken

### Das Habituskonzept

Im Text wurde in Bezug auf Haltung ebenso der Begriff des Habitus eingeführt. An dieser Stelle sei das Habituskonzept des Soziologen Pierre Bourdieu zu erwähnen und lässt sich anhand eines Zitates näher bringen: „Von der frühesten Kindheit an, vermittelt über die sozialisatorische Praxis, bestimmen die objektiv vorgegebenen materiellen und kulturellen Existenzbedingungen eines Akteurs, mithin die Lebensbedingungen seiner Familie und sozialen Klasse, die Grenzen seines Handelns, Wahrnehmens und Denkens.“

*Bourdieu 1987: 113*

### (Fast) unübersichtliche Bedeutungsvielfalt von „Haltung“

Da „Haltung“ in der pädagogischen Fachdiskussion (noch) kein einheimischer Begriff ist, liegt der Verdacht nahe, dass bei seiner Verwendung, Bedeutungen und Assoziationen mittransportiert werden, die aus anderen Kontexten stammen und dort geläufig sind: „Körperhaltung“, z. B. Haltungsschäden; „Haltung einnehmen“, z. B. im Militär, im Sport oder beim Tanzen; „Haltung bewahren“ z. B. bei Schicksalsschlägen; „Haltung von Tieren“, z. B. von Kaninchen und Kanarienvögeln. Im Alltag in diesem Sinn und in den implizierten Kontexten von Haltung zu reden, verweist auf eine besondere Form von normierter „Korrektheit“.

## Zum Weiterdenken

### „Haltung“ – ein mehrdimensionales Geflecht

„Ich habe eingangs Haltung als Ineinander von Wissen und Erfahrung, von Wissen, Fühlen, und Können bestimmt. Dies hört sich selbstverständlich an, ist es aber nicht. Ich muss verdeutlichen, was gemeint ist. Haltung als Grundeinstellung, die sich in der Einstellung hinter den konkreten Aktionen und Begegnungen zeigt, scheint etwas Unmittelbares, Selbstverständliches. Haltung in diesem Sinn wird immer wieder mit Echtheit, mit Authentizität des Verhaltens zusammen gebracht. Das aber kann dazu verführen, dass man, jenseits aller methodischen Raffinessen und Unterschiedlichkeit in den Aufgaben davon ausgeht, dass es nur darauf ankomme, die richtige Haltung zu repräsentieren, sich authentisch in die Arbeit einzubringen. Dies aber wäre vereinfacht und darin fatal.

Haltung als Grundeinstellung ist immer aus sehr unterschiedlichen, in ihr dann zusammenfließenden Hintergründen gewachsen. Sie entwickelt sich aus den je individuellen menschlichen Dispositionen und Erfahrung in der Biografie, sie ist bestimmt aus Lernerfahrungen, also aus Theoriewissen, aus Berufserfahrungen und ihrer Verarbeitung, vor allem auch im Miteinander der Arbeit im Kollegenkreis.

Haltung ist – schließlich und vor allem – geprägt durch die kulturellen, sozialen und organisationellen Rahmenbedingungen, unter denen sie praktiziert wird. Haltung – um es zu pointieren – zeigt sich zwar in der Unmittelbarkeit der Handlung, ist darin aber das gleichsam zur Selbstverständlichkeit geronnene Ineinander der vielfältigen Lern-, Lebens- und Berufserfahrungen in den Konstellationen der jeweiligen Kultur und Zeit.

Das, was Pädagogen als Haltung verstehen, zeigt sich (allerdings) in unterschiedlichen historischen Kontexten sehr unterschiedlich.“

*Hans Thiersch am 09.04. 2014 beim Fachtag des AKKA  
(Arbeitskreis Karlsruhe)*

## Haltung verlangt...

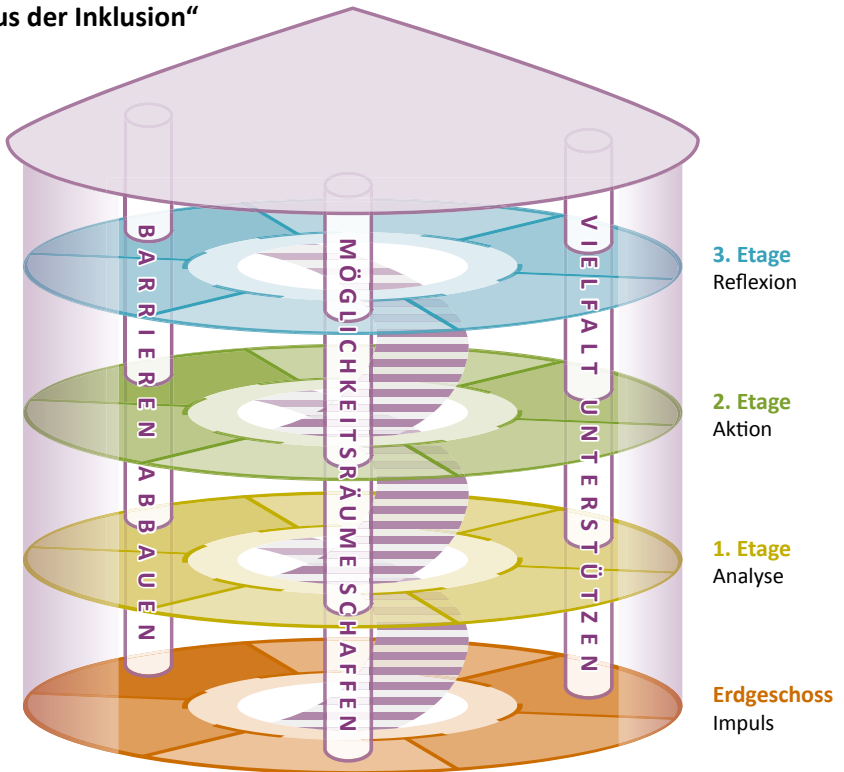
*André Dupuis*

Haltung verlangt, die Biografie in den Blick zu nehmen. Normen und Einstellungen, die durch die Entwicklung erworben und verinnerlicht wurden, gilt es in Verbindung mit anderen Personen und dem professionellen Kontext, zu reflektieren. Dazu braucht es ein Bewusstsein, anderen Menschen vorbehaltlos, aber durchaus vorurteilsbewusst zu begegnen. Diese „Neugier auf Anderes“ (Keller 2013: 17) bedeutet ohne Bewertungen von vorne herein, versuchen zu verstehen.

Es beinhaltet ebenso den Respekt vor der individuellen Verschiedenheit. Im Trennenden liegt die Chance, das Gemeinsame zu entdecken.

Für die pädagogische Profession ist es bedeutend, sich den eigenen Überzeugungen und Werten bewusster zu werden, genauso wie das Aushalten von Konflikten zwischen eigenen Vorstellungen und Überzeugungen und denen anderer. Das verlangt im Team wie auch in der Organisation eine größtmögliche Offenheit. Um über die eigene Haltung miteinander ins Gespräch zu kommen, eigene Positionen und Einstellungen auch in Frage stellen zu können, braucht es einen geschützten Raum. Im Sinne eines zirkulären Prozesses, wie er auch im „Index für Inklusion“ als Prozess mit dem „Haus der Inklusion“ versinnbildlicht dargestellt wird, muss sich immer wieder damit auseinander gesetzt werden. Gleichzeitig verlangt eine professionelle Haltung die aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen, um sich auch klar gegenüber bestimmten rassistischen, menschenverachtenden und diskriminierenden Einstellungen zu verhalten und eine Haltung einzunehmen, die die Würde eines jeden Menschen, ohne jede Voraussetzung, in den Mittelpunkt rückt und damit die Erklärung der Menschenrechte als Grundlage jeglichen Handelns einnimmt. Sich mit anderen Haltungen auseinanderzusetzen, bedeutet eben nicht in jedem Fall von der eigenen Haltung abzuweichen, sondern kann auch bedeuten, sich bestimmten Strömungen entgegen zu stellen.

## „Haus der Inklusion“

**Die Bewohner der einzelnen Etagen**

Kind	ErzieherIn	VertreterInnen des Trägers
Kindergruppe	Team	VertreterInnen des Gemeinwesens
Eltern	LeiterIn	VertreterInnen von Politik und Verwaltung

Um die gemeinsame Diskussion im Team zu Fragen der Haltung zu verankern, ist es hilfreich und unterstützend, sich mit Indikatoren und den entsprechenden Fragen zum Abschnitt A.2 Inklusive Werte verankern (Index für Inklusion 2015: 57) auseinanderzusetzen.

Dabei kann dann auch deutlich werden, an welchen Stellen gegebenenfalls weiterer Fortbildungs- oder auch Prozessbegleitungsbedarf besteht oder womit sich im Team intensiver auseinandergesetzt werden sollte.

## Indikatoren und Fragen

### Dimension A Inklusive Kulturen: Werte und Haltungen entfalten

#### A.2 Inklusive Werte verankern

##### Indikator A.2.1 Differenz wird „im Plural“ gedacht.

- a) Welches gemeinsame Verständnis von Differenz gibt es?
- b) Gibt es ein Bewusstsein für die Vielgestaltigkeit und Komplexität von Differenz?
- c) Gibt es ein Verständnis darüber, welche Überkreuzungen/ Verwobenheiten unterschiedlicher Differenzkategorien (z. B. Geschlecht, Ethnizität, Behinderung oder Schichtzugehörigkeit) bei der Betrachtung von Vielfalt wirken?
- d) Ist allen Beteiligten bewusst, dass kein Kind ausschließlich als Mädchen/Junge, Kind mit/ohne Behinderung oder lediglich aufgrund seines sozio-ökonomischen oder kulturellen Hintergrundes zu betrachten ist?
- e) Werden alle ermutigt, die Wechselwirkungen von Vielfaltsmerkmalen als Grundlage der Betrachtung eines Kindes/einer Familie zugrunde zu legen?
- f) Wird der Einfluss von Differenzmerkmalen auf die Zukunftschancen der Kinder reflektiert?
- g) Ist allen Beteiligten bewusst, dass die Beschäftigung mit Differenz Diskriminierungsverhältnisse aufdecken und einen Beitrag zu deren Abbau leisten kann?

(Index für Inklusion 2015: 57)

## Zum Weiterdenken

### Haltung im Kompetenzmodell

„Die professionelle Haltung, also grundlegende pädagogische Werte und Einstellungen, stellt ein relativ stabiles, situationsunabhängiges Element dar. Sie liegt im Sinne eines persönlichen, biografischen und berufsbiografisch geprägten Habitus hinter jedem professionellen Handlungsvollzug. Haltungen im Sinne handlungsleitender Orientierungen entwickeln sich aus subjektiven Erfahrungen, die im Verlauf der Lebensgeschichte gemacht werden, die dann spezifisch auf das eigene Berufsfeld übertragen und nach den dortigen Erfahrungen spezifiziert werden.

Die Haltungen wirken in der Regel unbewusst – sie können jedoch durch (Selbst-)Reflexion bewusst gemacht werden. Erfahrungen, die das Individuum herausfordern und emotional fordern – in der Regel innere oder interpersonale Konflikte, Dilemmata, (An)Spannungssituationen, aber auch berufliche Übergangssituationen – führen dazu, dass die grundlegenden Orientierungen deutlicher sichtbar werden. Die Reflexion gerade dieser dilemmatischen, herausfordernden Situationen kann dazu führen, dass die handlungsleitenden Orientierungen auch verändert werden können – dazu bedarf es jedoch eines angst- und am besten hierarchiefreien Raums: Die Auseinandersetzung mit diesen in der (Berufs-)Biografie verwurzelten Haltungen erfordert Sicherheit, Verständnis und Halt – und manchmal auch Zeit. Sie können nicht per ‚Verordnung‘ (,da müssen sie aber an Ihrer Haltung arbeiten‘) oder ‚nebenbei‘ verändert werden.“

*Klaus Fröhlich-Gildhoff, Fulda, Oktober 2015*

## Haltung bewirkt...

*André Dupuis*

Die Reflexion der eigenen Haltung bewirkt, sich mit seinen Überzeugungen auseinanderzusetzen und eigene Standpunkte vertreten zu können. Die stetige Aushandlung im Prozess der Inklusion, ebenso in Bezug auf die persönliche Haltung, führt dazu, sich der eigenen Professionalität klarer zu werden und sich weiterzuentwickeln.

In der Aus-, Fort- und Weiterbildung, sowie Supervision und in Verbindung mit einem Prozess der Teamentwicklung, ist die Auseinandersetzung mit seinen eigenen Einstellungen, Werten und Überzeugungen ein sehr wichtiger Bestandteil zur Herstellung von Professionalität. Verschiedene Sichtweisen und Haltungen, mit denen sich im Laufe der eigenen Berufsbiografie auseinandergesetzt werden muss, führen dazu, dass auch Haltungsänderungen aus eigener Kraft möglich werden. Das bedeutet aber auch, dass das Ganze nicht in einem Schnellkurs oder einer kurzzeitigen Fortbildung erlernt werden kann. Zumeist ist es ein längerer, vielmehr innerer Prozess, innerhalb dessen die pädagogische Professionalität und der eigene, innere Motor das Lernen ermöglicht. Die Entwicklung einer Haltung bewirkt auch, dass pädagogische Prozesse in ihrer Gesamtheit angesehen und bewertet werden können. Eine professionelle Haltung zu entwickeln, führt vielleicht auch in ein neues, anderes Selbstbewusstsein hinsichtlich der eigenen Profession als Pädagog\*in.

Haltung bedarf einer sich entwickelnden Organisation. Professionelle Haltung kann dort reifen, wo Vertrauen und Wertschätzung aller am Prozess Beteiligten und eine Kultur eines gleichwürdigen Diskurses gegenwärtig ist.

## Zum Weiterdenken

### „Haltung“ als Entwicklungsaufgabe

Die pädagogische Haltung ist das gelebte Leben, die Biographie, die gesammelten Erfahrungen, das Wissen und Können, die Liebe, das Vertrauen und die Neugier als konkretisierte Parteilichkeit für jedes Kind und ko-konstruiert sich im kulturellen Kontext der Kooperation in den gegebenen Rahmenbedingungen. Es ist immer wieder eine Herstellungsleistung der miteinander Arbeitenden. Haltung als Verkörperung der sozialen Dimension der Identität ist damit in sozialen Prozessen beeinfluss- und veränderbar.“ „Praxisberatung und Supervision ist eine Möglichkeit einer stützenden Begleitung und Beratung für Fachkräfte, ob sie neu in die Einrichtung kommen, ob sie ihre Beziehung reflektieren wollen, ob sie möglicherweise kritische Situationen bearbeiten oder Szenen des Alltags methodisch erweitern wollen. Man guckt sich Szenen aus dem Alltag an und schaut, was darin passiert. Man deutet sie aus, man erklärt sie auch. Dann wäre es natürlich möglich, gemeinsam zu überlegen, es einmal anders – methodisch erweitert – zu probieren.“

*Anne Heck, Fulda Okt. 2015*

### „Haltungskompetenzen“ stärken

In der professionellen Arbeit in sozialen Berufsfeldern werden zunehmend und deutlicher neben den Handlungskompetenzen (durch Konzeption, Durchführung und Reflexion von Projekten) und den Wissenskompetenzen (durch theoretische Auseinandersetzung und Bezug auf Forschung) die „Haltungskompetenzen“ (durch Selbstreflexion) in den Blick genommen und ihre Stärkung angemahnt.

Josef Freise (2017: 109-119) unternimmt einen Überblick: „Wahrnehmung und Reflexion“, „Spiritualität“, „Achtsamkeit sich selbst gegenüber und gegenüber dem anderen“, „Respekt“, „Empathie“, „Authentizität“, „Unvoreingenommenheit“, „Mediation“ und „Gewaltfreie Kommunikation“. „Wenn Soziale Arbeit von diesen Haltungen geprägt wird, kann eine innere Verbindung mit den Menschen wachsen, die benachteiligt sind, isoliert und diskriminiert leben. Ziel ist, dass alle teilhaben können an der Fülle des Lebens.“





# Praxis

## Haltung schafft... Partizipation... schafft Haltung

*Jacqueline Erk*

Die Kindertageseinrichtung in H. beschäftigte sich im Rahmen der Entwicklung einer inklusiven Pädagogik mit dem Schwerpunktthema Partizipation. In einem 4-jährigen Entwicklungsprozess, der in Form von Inhouse-Fortbildungen kontinuierlich von außen begleitet wurde, fand eine intensive Auseinandersetzung mit inklusiven Werten statt. In der Erarbeitung der Bedeutung von Partizipation für Kinder, Familien und Mitarbeiter\*innen stießen wir auf viele Widersprüche, die wahrgenommen, ausgehalten und bearbeitet werden wollten. Dieser Entwicklungsweg war kein gemütlicher Spaziergang, sondern eine herausfordernde Reise, auf der wir Hindernisse und Barrieren überwinden mussten, ebenso wie sich uns ungeahnte Möglichkeiten eröffneten. So mussten die Pädagog\*innen feststellen, dass bei der Planung und Gestaltung des pädagogischen Alltags und beim Treffen unterschiedlichster Entscheidungen, Kinder wenige Möglichkeiten hatten, sich zu beteiligen. Im Team entwickelten sich die klare Zielvorstellung und eine hohe Motivation, ein partizipatives Zusammenleben in der Kita gemeinsam zu gestalten. Kontinuierlich wurden Beteiligungsmöglichkeiten im Alltag ausgebaut und vielfältige Beteiligungsformen zur Anwendung gebracht und dokumentiert.

Um den Wert dieser Errungenschaften hervorzuheben und Partizipation langfristig abzusichern, wurde eine Kinderhausverfassung entwickelt und erstellt, in der die Rechte der Kinder auf Selbst- und Mitbestimmung im Alltag der Einrichtung verbindlich festgeschrieben sind.

In einer Abendveranstaltung zu der alle Eltern, der Träger und Kirchenvorstand, die Bürgermeisterin und der Gemeinderat eingeladen waren (die zahlreich der Einladung folgten), wurde die Kinderhausverfassung und der Prozess der Erstellung vorgestellt. Besonders wichtig war dem Team, den anwesenden Gästen den Entwicklungsprozess und die dabei gemachten Erfahrungen von Kindern und Pädagog\*innen nahe zu bringen. Die Verfassung als vorliegendes Papier ist lediglich das Ergebnis eines gemeinsamen Entwicklungsweges. Das Team stellte die einzelnen Paragraphen und Artikel der Verfassung jeweils angereichert durch Beispiele, Bilder und Geschichten aus dem Alltag, die die Bedeutung für die Kinder veranschaulichten, vor. Dabei wurde sehr klar, dass Partizipation untrennbar mit einem hohen Maß an Verantwortung des Einzelnen für sich selbst und für die Gemeinschaft verbunden ist. In der anschließenden, sehr angeregten Diskussion zeigte sich, wie beeindruckt Eltern und andere Gäste von der Haltung des Teams gegenüber den Rechten von Kindern und ihrer unbedingten Würdigung und Wertschätzung als individuelle Persönlichkeiten waren. Die Bürgermeisterin gab zu, noch nie darüber nachgedacht zu haben, dass Bildung zur Demokratie, Beteiligungsfähigkeit und Verantwortungsübernahme tatsächlich im Kindergarten beginnt. Sehr beeindruckt von der Wirkung von Partizipationsprozessen in frühen Entwicklungsjahren sagte sie:

„Mir geistert die ganze Zeit der Begriff des mündigen Bürgers im Kopf herum. Wenn diese Kinder hier weiterhin solche Entwicklungsmöglichkeiten vorfinden und von Menschen mit der hier vorgestellten Haltung begleitet werden, muss es in 20 Jahren eine Freude sein, in dieser Gemeinde das Bürgermeisteramt innezuhaben!“

Gemeinsam wurde anschließend die Kinderhausverfassung in einem gemütlichen Rahmen mit Speisen und Getränken und vielen anregenden Gesprächen gefeiert.

Diese und ähnliche Entwicklungen werden jedoch nur möglich, wenn eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und der damit verbundenen Handlungskompetenz erfolgt. Und nicht zuletzt ist die Unterstützung und Ausstattung des Teams mit zeitlichen und finanziellen (Weiterbildungs-) Ressourcen und das tragende, bestärkende und anerkennende Wirken des Trägers der Einrichtung unverzichtbar.

## Zum Weiterdenken

### „Haltung“ in der Architektur der Persönlichkeit

Die fachliche Klammer an der Forschungsstelle Begabungsförderung am nifbe-Institut (Hannover) lautet „Professionelle Haltung braucht selbstkompetentes und authentisches Handeln“. Ziel und Thema ist, in der Aus- und Weiterbildung die „Selbstkompetenzen zu stärken, damit die Werthaltungen erlebbar werden oder bleiben“.

Der PSI-Theorie (Persönlichkeits-System-Interaktionen) nach Julius Kuhl wird dabei eine wesentliche steuernde Rolle und Bedeutung zugesprochen:

Danach ist Haltung „ein hoch individualisiertes Muster von Einstellungen, Werten und Überzeugungen, das durch einen authentischen Selbstbezug und objektive Selbstkompetenzen zustande kommt.“ Sie ermöglicht „wie ein innerer Kompass die Stabilität, Nachhaltigkeit und Kontextsensibilität des Urteilens und Handelns, so dass das Entscheiden und Handeln eines Menschen einerseits eine hohe situationsübergreifende Kohärenz und Nachvollziehbarkeit und andererseits eine hohe situationsspezifische Sensibilität für die Möglichkeiten, Bedürfnisse und Fähigkeiten der beteiligten Personen aufweist“ (Kuhl et al. 2014: 107).

*Christina Schwer, Fulda Okt.2015*

## Entwicklung der inklusiven Haltung im Team – Praxisbeispiel „Index für Inklusion“

Heike Pöckelmann

Im „Index für Inklusion für Kindertageseinrichtungen“ werden drei Schlüsselbegriffe benannt, welche für das Gelingen einer kindorientierten, inklusiven Pädagogik unterstützend wirken:

### **Barrieren abbauen, Möglichkeitsräume schaffen, Vielfalt stärken.**

Die Schlüsselbegriffe ermöglichen es, sich systematisch und differenziert mit den Zielen und Anforderungen von Inklusion auseinanderzusetzen.

#### **Barrieren abbauen**

Barrieren sind Hemmnisse, die Teilhabe einschränken oder verhindern. Sie entstehen aus unterschiedlichen Gründen und in verschiedenen Formen. Barrieren können aus gesellschaftlichen Normen herrühren oder entstehen, wenn individuelle Lebenslagen unberücksichtigt bleiben. Sie entstehen in Institutionen und manifestieren sich als strukturelle, materielle und organisatorische Barrieren. Viele Barrieren beruhen darauf, dass man Behinderung unter dem Fokus der Medizin, als physische oder psychische Beeinträchtigung betrachtet, die (therapeutisch) gemindert bzw. beseitigt werden soll. Barrieren entstehen aber nicht im Individuum, sondern in der Gesellschaft und müssen als soziale Konstruktionen verstanden werden.

#### **Möglichkeitsräume schaffen**

Um vielfältige Teilhabe- und Entwicklungsmöglichkeiten für Spiel, Lernen und Partizipation zu eröffnen, gilt es, Möglichkeitsräume zu schaffen. Der Schlüsselbegriff „Möglichkeitsräume schaffen“ löst den im englischen Ursprungstext des „Index for Inclusion“ genutzten Begriff „Ressourcen nutzen“ ab. Der Begriff „Möglichkeitsräume“ hat seinen Ursprung in der Physik, insbesondere der Quantenphysik. Mittlerweile hat der Begriff aber auch in andere Bereiche Eingang gefunden. So wird er in der Stadtentwicklungsplanung und der Verkehrspolitik ebenso benutzt wie in der Psychotherapie. In unserem Sinne bedeuten Möglichkeitsräume dynamische, entwicklungs offene Konzepte zur Veränderung von Einrichtungen, die sich der Aufgabe stellen, das Aufwachsen von Kindern zu begleiten.

Möglichkeitsräume können auf vielen verschiedenen Ebenen angelegt werden:

- strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen,
- Vernetzung im Sozialraum,
- pädagogische Konzepte (z. B. reformpädagogische Ansätze, Individualisierung, Innere Differenzierung).

### **Vielfalt stärken**

Inklusion bedeutet, der Vielfalt von Kindern Rechnung zu tragen. Kinder haben unterschiedliche Bedürfnisse, Möglichkeiten und unterschiedlichen Unterstützungsbedarf. Gesellschaftlich zugeschriebene Merkmale wie Ethnie, Kultur, Geschlecht, Hautfarbe, sozialer Status und auch Behinderung können darüber entscheiden, dazugehören oder ausgegrenzt zu sein. Diese Merkmale sind allerdings nicht isoliert zu betrachten. Sie können sich gegenseitig beeinflussen. Ihre Wechselwirkungen müssen in den pädagogischen Blick auf das einzelne Kind einfließen. Ein Kind lediglich auf die Rolle eines Merkmalsträgers zu reduzieren, heißt ebenso, den Blick auf das Kind zu verengen. Ziel ist es vielmehr, die Zusammenhänge und Auswirkungen der Verschiedenheiten zu reflektieren und in der pädagogischen Arbeit aufzugreifen. Ein Kind ist niemals nur in seiner Rolle als Mädchen oder Junge, als Muslim, Christ oder Atheist, als Kind mit oder ohne Behinderung zu sehen – vielmehr gilt es, die Beobachtungen und Wahrnehmungen der pädagogischen Fachkräfte auf die Wirksamkeit der beschriebenen Merkmale hin zu untersuchen. So entsteht die Chance, die daraus gewonnenen Erkenntnisse für die Unterstützung von individuellen Entwicklungsprozessen zu nutzen. Diese Reflexion von Unterschiedlichkeiten ist auch „eine Einladung, sich selbst bewusst in aller Vielfalt kennenzulernen und sich die vielen, verschiedenen Dimensionen, die uns innewohnen, und ihr Zusammenspiel, ihre Intersektionalität zu gegenwärtigen“ (Warnecke 2012: 33).

**Im Folgenden möchte ich ein Beispiel aus der Praxis skizzieren, um die Bedeutung von Möglichkeitsräumen in den Zusammenhang mit einer professionellen, pädagogischen Haltung zu bringen.**

Jede pädagogische Fachkraft, jedes Team, jede Leitung, jeder Träger, jede Fachberatung nimmt für sich in Anspruch, wertschätzend mit Kindern und Erwachsenen umzugehen. Dieser Anspruch ist in fast allen Konzeptionen von Kindertageseinrichtungen und Trägern wiederzufinden. Somit könnte man davon ausgehen, dass in allen pädagogischen Einrichtungen eine professionelle Haltung umgesetzt wird, welche von Zugewandtheit, Empathie, Selbstbestimmung und Solidarität getragen wird.

Sprich alle gemeinsam dafür sorgen, dass Aussonderung nicht passiert und sich ALLE am Alltag in der Kita beteiligen können. Dies wiederum bedeutet vielfältige Zugänge und Möglichkeiten zu schaffen, die auf unterschiedlichste Art und Weise das Lernen anregen und Beteiligung ermöglichen. So wird Teilhabe als Verwirklichungschance verstanden.

Das innerhalb des Teams erarbeitete Konzept einer Kita in Baden Württemberg bietet Strukturen, in welchen die Kinder weites gehend selbstbestimmt lernen können und von den pädagogischen Fachkräften im Dialog empathisch begleitet werden. Die Kinder erleben vielfältige Möglichkeiten für ein freies Spiel und das Erforschen ihrer Lebenswelt. Der Alltag wird nach den Bedürfnissen der Kinder gestaltet, so dass die Zeiten beispielsweise für Wickeln, Schlafen und Essen von den individuellen Bedürfnissen der Kinder bestimmt werden.

Anhand eines alltäglichen Beispiels soll der Prozess auf den Weg zu einer inklusiven Kita beschrieben werden. In meiner Erläuterung greife ich auf den „Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen“ zurück, welcher genutzt wurde, um eine inklusive Praxis in der Kita zu entwickeln und den Prozess zu begleiten.



## Die „Nein“ Geschichte

Max ist gerade sehr beschäftigt mit seiner Idee, einen Turm zu konstruieren und zu bauen, „der so hoch wie ein Zimmer ist“, und ist auf der Suche nach Hilfsmitteln, um die Höhe zu bewältigen. Er prüft mehrfach, was er dazu noch benötigt und verfolgt sein Vorhaben mit größter Engagiertheit. In seine Beschäftigung vertieft, wird Max von seiner Erzieherin angesprochen und aufgefordert zum Mittagessen zu gehen.

Seine Erwiderung ist ein klares „NEIN“.

Eine im pädagogischen Alltag wiederkehrende Situation, in der man sich die Frage stellen muss, ob es an dieser Stelle wichtig ist, einem Zeitplan zu folgen, um den reibungslosen Ablauf nicht zu stören oder ob nicht im Sinne der Wertschätzung und Selbstbestimmung des Kindes auf sein Bedürfnis Rücksicht genommen werden muss.

Aus meinem Verständnis für nicht ausgrenzende Pädagogik, gibt es an dieser Stelle unterschiedliche Möglichkeiten zu handeln.

Da ich als Leitung die Situation mit Max miterlebt habe, brachte ich es als Praxisbeispiel in die Teambesprechung ein. Im Veränderungsprozess der Kita war dies ein wichtiges Instrument, um sich im Team mit der Frage auseinanderzusetzen: Handeln wir mit Respekt und Wertschätzung, wenn das Nein von Kindern wenig Bedeutung hat?

Alle im Team waren der Ansicht, dass ein „Nein“ von Kindern genauso bedeutungsvoll ist wie das der Erwachsenen, denn ALLE möchten respektiert und wertgeschätzt werden.

Es wurde gemeinsam entschieden, mit C.1 „Spiel und Lernen gestalten“ zu beginnen, den Indikator C1.6 „Die Kinder können ihr Spielen und Lernen aktiv gestalten“ als Einstieg zu nutzen, um die Beobachtung mit Max und seinem „Nein“ zu gestalten – siehe Folgeseite.

Der Fokus des Teams wurde auf das Thema der Wertschätzung und Bedeutung der Aussagen von Kindern gelegt.



## Indikatoren und Fragen

### Dimension C Inklusive Praxis: Potenziale nutzen, Umsetzung gestalten

#### C.1 Spiel und Lernen gestalten

##### Indikator A.1.6 Die Kinder können ihr Spielen und Lernen aktiv gestalten.

- a) Sehen die MitarbeiterInnen die Kinder als eigenständige Akteure?
- b) Haben die Kinder genügend Freiraum zur Gestaltung ihres eigenen Spielens und Lernens?
- c) Verfügt die Einrichtung über verschiedene Handlungskonzepte zur Partizipation aller Kinder an Entscheidungsprozessen?
- d) Orientieren sich die PädagogInnen an der Neugier und den Fragen der Kinder, indem sie beobachten, mitmachen, das Spiel unterstützen und erweitern?
- e) Stellen die PädagogInnen Alternativen vor, so dass die Kinder wirklich aus mehreren Aktivitäten auswählen können?
- f) Werden die Interessen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die Kinder eigenständig erworben haben, wertgeschätzt und bei der Planung der Räume und Aktivitäten berücksichtigt?
- g) Werden die Kinder dabei unterstützt, demokratische Entscheidungen zu akzeptieren?
- h) Sind die PädagogInnen selbst aktiv Lernende, die eigenen Interessen nachgehen, z. B. Dinge herstellen, zeichnen, malen oder lesen?
- i) Geben die PädagogInnen klare Informationen über die Anforderungen bei bestimmten Aktivitäten?
- j) Sind die Materialien gut erreichbar und geordnet, so dass selbstbestimmtes Lernen unterstützt wird?
- k) Ist die Unterstützung der Kinder so angelegt, dass sie ihnen hilft, Fortschritte im Lernen zu machen und werden bereits erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten berücksichtigt?
- l) Wird den Kindern bei der Selbstorganisation geholfen?
- m) Werden die Kinder angeregt, ihre Erlebnisse und Tätigkeiten zusammenzufassen und über sie nachzudenken?
- n) Werden die Kinder befragt, welche Unterstützung sie benötigen?
- o) Werden Kinder befragt, welche Aktivitäten ihnen Spaß machen würden?
- p) Werden produktorientierte Aktivitäten, die dazu dienen, Eltern mit Geschenken zu erfreuen, anstatt den Kindern Freude zu machen, vermieden, z. B. einheitliche Oster- oder Weihnachtskarten?
- q) Werden die Kinder zur Selbstständigkeit angeregt z. B. zum selbstständigen Essen?

(Index für Inklusion 2015: 83)



Was braucht es, um von einer professionellen, pädagogischen Haltung sprechen zu können, die Chancen in der Verwirklichung von vielfältigen Möglichkeiten sieht und die Bedürfnisse und Teilhabe aller Kinder im Blick hat?

Für die Praxis bedeutet das, die Kinder sehr genau zu beobachten und im Rahmen der strukturellen Voraussetzungen möglichst flexibel auf sie einzugehen. Das Handeln der pädagogischen Fachkräfte muss von den Bedürfnissen der Kinder geleitet sein, um ihnen ein selbstbestimmtes Lernen zu ermöglichen.

Oft wird an dieser Stelle missverstanden, dass Kindern keine Grenzen gesetzt würden. Gehe ich jedoch von Partizipation, Selbstbestimmung und Solidarität aus, mit der Perspektive „Kein Kind darf ausgegrenzt werden“, dann sind dort Grenzen zu setzen, wo das Wohl eines Kindes gefährdet ist oder der Rahmen keinerlei Handlungsspielraum und damit verbunden Möglichkeitsräume zulässt.

Partizipation und Teilhabe bedeutet gleichzeitig, Ausgrenzungsprozesse in den Blick zu nehmen und ihnen entgegen zu steuern.

Bei der Gestaltung der Teamprozesse und Begleitung der Mitarbeiter\*innen ist es hilfreich, mit einer Begleitung von außen zu arbeiten. Ein kritischer Freund (Index für Inklusion: 8) hilft sicher zu stellen, dass wichtige Themen im Team offen kommuniziert werden, Kritik und Auseinandersetzung möglich sind, um eine gemeinsame Position zu finden.

In unserem oben aufgeführten Beispiel ignorierte die pädagogische Fachkraft das entschiedene „Nein“ von Max und brachte ihn, wie vorgesehen, zum Essen.

Damit füllt sich das Wort „Wertschätzung mit Nichtwertschätzung seiner Bedürfnisse in diesem Moment“. Die Erzieherin nutzt unhinterfragt ihre Autorität, übergeht damit die Bedürfnisse des Kindes und lässt ihn nicht selbstbestimmt handeln. Die Empathie für Max in seinem Entwicklungsprozess ist gering, die Aufmerksamkeit für Strukturen jedoch hoch. Die Partizipation der Kinder an der Gestaltung ihres Alltags in der Kita ist unter diesen Bedingungen wenig wahrscheinlich und Möglichkeitsräume für Kinder bleiben gering.

Möglichkeitsräume können jedoch geschaffen werden, indem ein Team aufmerksam den Kita-Alltag gestaltet. Dabei muss die Perspektive der Kinder, ihre Interessen und Bedürfnisse leitend sein und mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen in Einklang gebracht werden.

## Zum Weiterdenken

### Trotzdem Bedenken und Warnung

Entschiedene Vertreter und aktuelle Promotoren der Haltungstheorie warnen dringend vor unreflektiert-affirmativer Euphorie:

„Der Haltungsbegriff ist keineswegs frei von Schwierigkeiten, Problemen und Ambivalenzen. Er berührt zuweilen den Raum des Ideologischen genauso wie den des Militanten und lässt sich durchaus als Mittel der Agitation, als auch der Defamierung instrumentalisieren. Dem semantischen Reichtum scheint zugleich eine ungehobene und weitgehend unreflektierte Unwucht inne zu wohnen. (...) Die Beschäftigung mit Haltung gleicht daher oft einer Gradwanderung.“

*Frauke Kurbacher 2016: 14f*

„Der deutsche Begriff ‚Haltung‘ hat etwas nicht zu leugnendes Altbackenes. (...) Sammelte man die Stimmen zur Haltungssehnsucht, würden dahinter drei unhaltbare Versprechen zum Vorschein kommen: Erstens das Versprechen auf Gradlinigkeit, zweitens das Versprechen auf Unempfindlichkeit und drittens das Versprechen auf Authentizität.“

*Philipp Wüschner 2016: 41*

„Mit dem Bezug auf die professionelle pädagogische Haltung gelangt zunehmend wieder ein Begriff in die Diskussion, der eine Zeit lang eher selten verwendet wurde, nicht zuletzt, weil Haltung immer ein wenig unter Ideologieverdacht steht und damit nicht nur als ungeeignet, sondern sogar als verwerflich schien für professionelles Handeln.“

*Christina Schwer & Claudia Solzbacher 2014: 7*

## Die gemeinsame Haltung – Sich begegnen und entdecken, was verbindet

Mandy Herrmann

So würde ich es beschreiben, müsste ich die Entstehung dessen und was daraus wurde, unter einer Überschrift zusammenfassen. Was hier gemeint ist, stellt in der Praxis der Kindheitspädagogik eine für uns normale und wohl doch besondere Konstellation dar.

### Wer begegnet sich und was verbindet uns?

Wir, das sind erst einmal einfach Menschen, die sich als Menschen begegnen, aber auch im Besonderen als Kolleg\*innen, als Lernende und Erfahrene, als Interessierte an einem Thema: Inklusion in Kindertageseinrichtungen.

Man könnte sagen: wir wollen „Voneinander – Miteinander – Lernen“. Und wir, das sind Kolleg\*innen der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen, die trägerübergreifend in einem Fachberatungsnetzwerk in Erfurt zusammenarbeiten.

### Für uns gibt es kein passenderes Motto. Um das zu verstehen, kurz zum Hintergrund und zum Anfang.

Fachberatung ist in Thüringen Bestandteil des Kita-Gesetzes und wird landesfinanziert. Auch wenn es regionale Unterschiede gibt, so ist doch in Erfurt ein gelungenes Modell hinsichtlich Kooperations- und Netzwerkarbeit entstanden. Zu diesem Netzwerk gehören seit 2011 Fachberater\*innen des Jugendamtes Erfurt, der AWO, des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Landesverband Thüringen e.V., des Deutschen Roten Kreuzes, der Caritas und der Diakonie Mitteldeutschland. Die Koordination obliegt dem Jugendamt.

**Wir haben ein Leitbild: „Voneinander – Miteinander – Lernen“**

Das gilt in erster Linie für uns selbst. Aber wie kann das gelingen? Mit all unseren Unterschieden, die jede\*r schon aufgrund der ämter- und verbandseigenen Strukturen mit sich bringt?

Für uns gibt es darauf eine einfache Antwort: wir wollen das Gleiche! Nämlich eine Pädagogik umzusetzen, die sich an den Bedürfnissen und Potentialen jeder/ jedes Einzelnen orientiert und damit individualisiert ist. Dazu braucht es heute mehr denn je, eine inklusive Sichtweise, die es ermöglicht als handlungsleitende Orientierung, über die Zuordnung von Kindern in Gruppierungen verschiedenen Geschlechts, verschiedener Begabung und Behinderung und verschiedener sozialer/kultureller/nationaler oder religiöser Herkunft hinaus zu blicken. Es gilt individuelle Unterschiedlichkeiten und Besonderheiten eines jeden einzelnen Kindes und seine Voraussetzungen wahrzunehmen. Das heißt Respekt vor Vielfalt und praktisch, die Verbindung von Werteorientierung und Handlung. Wir möchten, dass Fachberatung bei den Kindern ankommt. Wir verstehen uns ebenso als Lernende, so wie alle kleinen und großen Menschen in den Kindertageseinrichtungen. Wir haben sozusagen eine gemeinsame Haltung eingenommen. Eine des nicht (pädagogischen) „Vorseilens“, sondern eine des sich „gemeinsam-auf-den-Weg-machens“. Die Voraussetzung für ein solch solidarisches Zusammenleben im Erziehungs- und Bildungsbereich, als auch in der Gesellschaft, ist die Anerkennung der Verpflichtung, die Rechte aller Menschen und somit aller Kinder zu achten. Daher ist es uns besonders wichtig, dass pädagogische Fachkräfte diese Ziele und Aufgaben nicht als zusätzliche Belastung empfinden, sondern als Chance, Vielfalt als Potenzial zu erkennen. Sie ist eine notwendige Kompetenz von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen und kann als Teil pädagogischer Professionalität bezeichnet werden. Wir greifen diese Themen auf und wollen die pädagogischen Fachkräfte im Prozess unterstützen und nicht allein lassen. Denn, kritisch muss man eben auch sagen, wachsende Vielfalt bringt nicht nur positive Entfaltungsmöglichkeiten mit sich, sondern auch kommunikative Herausforderungen. Beispielsweise wenn es darum geht, Ungleichheiten zu thematisieren, die Konfliktsituationen auslösen, oder eben auch Vielfalt der Einfalt gegenüberzusetzen. Dazu braucht es vor allem Informationen, Transparenz und Verlässlichkeit. Ziel von uns als Fachberatung ist es, Fachkräfte in diesem Prozess zu beraten, zu unterstützen und zu begleiten im Sinne eines „Kritischen Freundes“, wie es im „Index für Inklusion“ heißt.

In einer gemeinsam erarbeiteten Konzeption, die jährlich an alle Einrichtungen und Träger weitergegeben wird, orientieren wir uns an folgenden konzeptionellen Leitlinien:

## Inklusion ist...

...**ein Beziehungskonzept**: zwischen Kindern, Kindern und Pädagog\*innen, Pädagog\*innen und Eltern, im Team

...**ein pädagogisches Konzept**: Im Mittelpunkt stehen die Kinder und ihre Persönlichkeiten, ihr Bildungs- und Lebensweg

...**ein bildungspolitisches Konzept**: es braucht eine politische Verständigung über Strategien und Strukturen

...**ein Sozialraumkonzept**: Inklusion meint das ganze Leben, also auch inklusive Lebensverhältnisse im Stadtteil. Es braucht trägerübergreifende Partner in der regional-kommunalen Bildungslandschaft

...**ein Handlungskonzept**: Verständigung darüber, auf welchen Wegen, in welchen Schritten und in welchem zeitlichen Rahmen man sich auf den Weg hin zu einer inklusiven Kita macht

...**ein Ressourcenkonzept**: Verständigung und Klarheit darüber, wer für was (Personal, Räume, Hilfsmittel etc.) zuständig ist

...**ein Professionskonzept**: Professionelle Haltung, Wissen, Handlungskompetenzen, Aus- und Fortbildung, multiprofessionelle Teams.

## Wie läuft es praktisch?

Die praktische Umsetzung gestaltet sich seit 2013 in Form von Arbeitskreisen, die thematisch zugeordnet, pädagogischen Fachkräften und Leitungen aus den derzeit 105 Kindertageseinrichtungen in Erfurt eine Plattform bieten, sich fachlich weiterzubilden, miteinander in den Austausch zu treten und somit voneinander, miteinander zu lernen. Innerhalb dieser ko-konstruktiven Struktur ist es Aufgabe von uns als Fachberatungen, pädagogische Impulse zu geben, organisatorische und inhaltliche Gestaltungselemente einzubringen und reflexive Prozesse bei den Fachkräften anzuregen.

Jede Netzwerk-Arbeitsgruppe trifft sich einmal im Quartal und wird von einer/einem bis zwei Fachberater\*innen begleitet. Die Treffen finden überwiegend in den Kindertageseinrichtungen statt. Aber auch an Orten und in Settings, die fachlich Einfluss nehmen und bereichernd auf Inhalte und Prozesse wirken (bspw. Pädagogisch-Theologisches Institut, Stadtteilzentrum, Medienstelle, Bauernhof, Sozialamt, Frühe Hilfen, Bibliothek, Volkshochschule, Offene Arbeit Erfurt).

Das Ziel aller Arbeitskreise ist gleich: Kitas auf dem Weg zu unterstützen, Inklusion zu leben. Exemplarisch waren es 2016 zehn Arbeitsgruppen, die sich aber nach jährlicher Reflexion der Treffen, den Bedarfen anpassen und sich entsprechend ändern. Im Folgenden sollen diese kurz vorgestellt werden.

## **Trägerübergreifende Netzwerk-Arbeitsgruppen**

In der „AG Offene Arbeit als Konzept“ wird je für Kita-Leitungen und pädagogische Fachkräfte, Kinderschutz und tiergestützte Pädagogik thematisiert. Gerade letztere gilt es, als wichtigen Bestandteil der inklusiven und nachhaltigen Bildung in Kindertagesstätten zu implementieren. Die AG bietet die Möglichkeit, dass pädagogische Fachkräfte die Vorteile der tiergestützten Pädagogik, als auch der Wald- und Umweltpädagogik, kennenlernen und Netzwerke aufbauen.

Der theorie- und praxisbezogene Erfahrungsaustausch von pädagogischen Fachkräften, gesetzlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen, u.a. auch durch Vor-Ort-Besuche von Einrichtungen und Angeboten, nimmt Einfluss auf die pädagogische Arbeit, mit dem Ziel eine positive und vertiefende Wirkung auf die Persönlichkeitsentwicklung des Kindes nehmen zu können und Kinder individuell mit besonderen Bedarfen zu unterstützen.

Des Weiteren gibt es einen Arbeitskreis für Kinder in der basalen Bildungsphase (Kinder unter drei Jahren), der trotz und vielleicht auch wegen des reichlichen Platzangebotes und Erfahrungen in Thüringen auf großes Interesse stößt. Gerade unter den Aspekten „Bindung kommt vor Bildung“ und „Partizipation auch mit jungen Kindern leben“, bieten sich hier Möglichkeiten, über Erfahrungen zu diskutieren und sich auszutauschen.

Eine weitere Gruppe thematisiert Inklusion in ihrer strukturellen Umsetzung. Hier gilt es, unterschiedliche Ressourcen zu erkennen, wertvolle Kompetenzen aller Beteiligten wahrzunehmen, Kinder und ihre Eltern in schwierigen Prozessen zu stärken und

so den inklusiven Prozess gemeinsam zu gestalten. Dabei ist es ein weiteres Ziel dieser AG, den Zugang zu internen und externen Unterstützungssystemen zu öffnen und vom Erfahrungswissen untereinander zu lernen. Dies gestaltet sich in enger Kooperation mit dem Jugend- und Sozialamt.

Um gerade die Aspekte der Struktur und der inklusiven Pädagogik zu differenzieren, wurde der „Arbeitskreis Kita als Ort sozio-kultureller Vielfalt“ ins Leben gerufen. Um es mit Worten von Otto Herz zu sagen, ist das Motto dort: „Homogenität ist eine Fiktion. Heterogenität ist Normalität. Und die Normalität der Vielfalt ist der Einfachheit überlegen“. In diesem Sinne betrachten wir die Vielfalt an Lebensweisen, Kulturen und vielen anderen Heterogenitätsformen der Kinder und ihrer Familien als Chance und überlegen in dieser Arbeitsgruppe gemeinsam, wie es gelingen kann, inklusive Kulturen zu entwickeln, die eine sichere, akzeptierende, anregende und wertschätzende Gemeinschaft ermöglichen. Mit dem Ziel: Niemand wird beschämt und keine\*r wird zurückgelassen. Eine vorurteilsbewusste Spiel- und Lernumgebung zu schaffen, gehört ebenso dazu, wie die Gestaltung der Interaktionen zwischen Kindern und Erwachsenen.

Eng damit verbunden ist auch der „Kreis Religionssensible Bildung in der Kita“. Das ursprüngliche Wort „religio“ geht zurück auf das Verb „relegere“. „Achtgeben“ ist die eigentliche Grundbedeutung von „religiös sein“. Genau darum geht es in dieser Gruppe. Das einzelne Kind und seine Familie in seiner Entwicklung religionssensibel zu begleiten und individuell wahrzunehmen. Das ist eine Aufgabe für alle pädagogischen Fachkräfte, unabhängig vom jeweiligen konfessionellen oder nicht konfessionellen Profil oder Konzept der Einrichtungen. Inklusive Modelle sind gefragt, die die religiösen Bedürfnisse, Haltungen und Fragen aller Kinder berücksichtigen. Dies geschieht in Kooperation mit dem Pädagogisch-Theologischen Institut der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands.

Gerade weil die Kindertageseinrichtung ein Ort für Kinder und ihre Familien ist, thematisiert ein Kreis die Kooperation mit Familien in der Kita. Immer wieder entstehen große Herausforderungen im Alltag, eine gute Basis für eine gelingende Kooperation zwischen Kita und Familie zu gestalten. Aus diesem Bewusstsein und mit diesem Ziel werden in der AG Themen aufgegriffen, wie: Was brauchen Eltern heute, was kann die Kita geben? Haben Mütter, Väter, Großeltern unterschiedliche Bedürfnisse? Ist die Kita Ort von Familienbildung?

Es entsteht somit ein spannender intensiver gemeinsamer Austausch. Insbesondere Elternbegleiter sind dazu herzlich eingeladen, von ihren Erfahrungen aus der Praxis zu

berichten. Da auch die Anforderungen bzw. Herausforderungen für Kita-Leitungen immer vielfältiger geworden sind, beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit Methoden zur Unterstützung von Teamentwicklungsprozessen. Dieses Thema ist für Leitungen von Kindertageseinrichtungen ein ständiger Begleiter in der täglichen Arbeit. Wir unterstützen Leitungen darin, diese koordiniert, vielseitig, strukturiert und bedarfsgerecht zu gestalten und zu reflektieren. Innerhalb eines Teamentwicklungsprozesses bieten verschiedenste Methoden, zum Beispiel aus der Erlebnispädagogik, die Möglichkeit, Kolleg\*innen zu aktivieren und zu beteiligen, sich auf einer anderen Ebene auszutauschen. Handlungsmuster können individuell oder gemeinsam überdacht werden. Diese AG soll die Teilnehmenden anregen, neue Methoden auszuprobieren und gemeinsam auszuwerten.

Nicht weniger wichtig ist eine sehr praxisorientierte Gruppe rund um das Thema „Tausendsassa Bilderbuch – Literatur für und mit Kindern entdecken“. Auch Kinderbücher liefern den „Stoff“, aus denen sich Kinder ihr Bild von der Welt, von sich in dieser Welt und von anderen Menschen machen. Kinderbücher enthalten Botschaften über die Texte und Bilder, über die Personen und Themen, die sie behandeln und auch über das, was fehlt. Viele Themen, die die Kinder beschäftigen, lassen sich mit Hilfe von Büchern und Geschichten begleiten und gestalten. In dieser AG, die in Kooperation mit der Stadtbibliothek Erfurt stattfindet, gibt es wertvolle Tipps zu neuen und alten Kinderbüchern, zu Methoden der Umsetzung im Kita-Alltag und Gelegenheit darüber ins Gespräch zu kommen.

Eine weitere Möglichkeit für männliche pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen miteinander träger- und einrichtungsübergreifend ins Gespräch zu kommen, sich zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen bietet der „Männerstammtisch“.

Neben den bestehenden Netzwerk-Arbeitsgruppen gibt es auch weitere Kooperationspartner\*innen. Unter dem Motto „Theorie & Praxis in der Ausbildung von Erzieher\*innen in Kindertageseinrichtungen“ haben wir auch dort ein gemeinsames Ziel: Wir als Fachberater\*innen haben uns gemeinsam mit den Vertreter\*innen von Fachschulen auf Spurensuche begeben, an den Schnittmengen in Theorie und Praxis eine gelingende Begleitung der Praktikant\*innen zu ermöglichen, sozialpädagogische Praxissituationen zu reflektieren, Stolpersteine wahrzunehmen und sich zu Fragen auszutauschen. Dazu gab es bereits einen Begegnungstag zwischen allen Akteur\*innen in den Ausbildungsstätten und Praxiseinrichtungen. Der wechselseitige Bezug der Lernorte „Fachschule/Fachakademie“ und „Praxis“ ist integraler Bestandteil der Ausbildung und erfordert von beiden Seiten ein hohes Maß an



Kooperationsarbeit, die durch Fach- und Praxisberatung in den Kitas unterstützt werden kann. Diese institutionsübergreifende Herausforderung hat im Kontext der Gestaltung des „Lernortes Praxis“ die gegenseitige Bereicherung zum Ziel und verbindet uns im Miteinander – Voneinander – Lernen.

## Reflexion

Die jährliche Reflexion der Arbeitsgruppen orientiert sich am übergeordneten Ziel, konzeptionelles und pädagogisches Wissen zu vermitteln, um nachhaltig inklusive Qualität in den Kindertageseinrichtungen entwickeln und sichern zu können. Aus unserer Sicht wird dies durch die stattgefundenen Arbeitsgruppen maßgeblich unterstützt und vorangebracht. Im Rahmen der Evaluation der Gruppen werden jährlich anhand verschiedener Methoden (gemeinsame dialogische Feedback-Methode, schriftliche Abfrage, etc.) die Rückmeldungen der Teilnehmenden erfasst. Gemeinsam werten wir im trägerübergreifenden Netzwerk „Fachberatung KITA“ die Feedbacks aus und analysieren Bedarfe bzw. Hinweise der Teilnehmenden.

Beispielhaft seien hier genannt:

- Bereicherung und Unterstützung im Alltag
- Themen entsprechen alltagsrelevanten Bedarfen
- ein intensiver Erfahrungsaustausch wird ermöglicht
- Voneinander – Miteinander – Lernen
- trägerübergreifende Struktur ist positiv
- Kennenlernen anderer Kitas und Institutionen, u.a.

Ebenso werden Bedarfe formuliert:

- methodisches Einbeziehen der Teams
- Zusammenarbeit mit Eltern/Familien inklusiv gestalten
- Veränderungsprozesse gestalten
- Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung und praktische Impulse für Übertragung in den Alltag
- Partizipation und Umgang mit Macht
- Umgang mit dem „Index für Inklusion“
- Frühförderung inklusiv denken – wie geht das praktisch, strukturell und alltagsintegriert, u.a.

Diese Feedbacks und Bedarfe sind für uns richtungsweisend in der praktischen Umsetzung der Arbeitskreise und dienen als Ausgangsbasis.

## Multiplikator\*in für inklusive Bildung

Darüber hinaus ist es uns gelungen, einen weiteren großen Schritt in Richtung Inklusion zu gehen. Mit einer 2014 stattgefundenen Fortbildung „Multiplikator\*in für inklusive Bildung in Kindertageseinrichtungen“ wurde eine mehrtägige Fortbildung für pädagogische Fachkräfte initiiert und allen Kindertageseinrichtungen in Erfurt angeboten. Die Weiterbildung umfasste insgesamt vier Seminartage und beinhaltete ausführliche Arbeitsmaterialien.

### Inhaltlich gestaltete sich die Fortbildung wie folgt:

- Inklusion – rechtliche, historische, pädagogische Grundlagen als Basis inklusiver Bildung; menschenrechtliche Aspekte im historisch-gesellschaftlichen Kontext, „12 Bausteine einer guten inklusiven Pädagogik“ (vgl. Prengel 2014), praktische Umsetzung mit dem „Index für Inklusion“
- Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung als pädagogischer Ansatz, um Vielfalt zu respektieren und Ausgrenzung zu widerstehen. Grundlagen, Ziele, Prinzipien und Praxis des Ansatzes vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung, Sensibilisierung für Einseitigkeiten und Diskriminierung im eigenen Arbeitsfeld mit Übungen zur Selbst- und Praxisreflexion. Unterstützt von der Fachstelle KINDERWELTEN Berlin
- Fachtag mit Vorträgen „Explizit inklusiv – implizit integrativ“ im Rahmen der Studie „Schlüssel zu guter Bildung - Kita inklusiv“ mit einer Diskursanalyse des Thüringer Bildungsplanes (Corinna Schmude/Deborah Pioch) und Inklusive Qualitätsentwicklung auf der Grundlage vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung (Petra Wagner)

Die Fortbildung fand in vier Gruppenkursen zu je ca. 20 Teilnehmer\*innen statt, um ein intensives und diskursives Arbeiten zu ermöglichen. Alle Teilnehmenden bekamen zu Beginn einen Ordner mit Seminarunterlagen und wurden eingeladen, diesen als ihr Portfolio mit persönlichen Notizen und Gedanken oder Fundstücken zu ergänzen. Den Abschluss bildete der letzte Seminartag, der zugleich als Fachtag gestaltet wurde. Es wurden feierlich die Fortbildungs-Zertifikate, ein Bücherpaket und eine digitale „Bibliothek“ überreicht. Im Anschluss ging der Tag mit Musik und fröhlichem Miteinander, zahlreichen gemeinsamen Gesprächen der pädagogischen Fachkräfte, den Referent\*innen, Vertreter\*innen der Stadt und des zuständigen Thüringer Ministeriums, zu Ende. Erfolge muss man feiern!

## Bewegende Erkenntnisse und Wünsche

In erster Linie bestand bei allen der intensive Wunsch nach Vertiefung der gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen. Für uns als Prozessbegleiter\*innen war das Erstaunen der Fachkräfte über das weite Begriffsverständnis von Inklusion und ihre Erkenntnis, wie stark die eigene Biografie Einfluss auf das pädagogische Handeln nimmt, auffallend. Immer wieder wurde uns signalisiert, wie enorm die Bedeutung und das Wissen um vorhandene Ressourcen ist, gleichsam der Netzwerkbildung untereinander, zu anderen Professionen, Ämtern, externen Kooperationspartnern und vielen mehr. Deutlich war der Wunsch, Möglichkeiten zu finden, innerhalb der Fortbildungsgruppe in Kontakt zu bleiben und über die Fachberatung begleitet zu werden.

Mit den relevanten Ergebnissen haben wir versucht, einen Praxistransfer zu gestalten, der sich an den Ressourcen der Multiplikator\*innen in den Kitas, als auch der Fachberatungen orientiert und alltagstauglich funktionieren kann. Vor allem auch, um die Nachhaltigkeit dieser Fortbildung zu sichern. Wir entschlossen uns zu einer umfassenden weiteren Begleitung der ausgebildeten Multiplikator\*innen auf Ebene der anderen thematischen Arbeitskreise. Daher gibt es seit 2015, neben den thematischen Arbeitsgruppen, regelmäßig stattfindende Reflexionstreffen für die „Multiplikator\*innen für inklusive Bildung“, begleitet von trägerübergreifender Fachberatung.

### Die Inhalte:

- Reflexion erlebter Stolper- und Meilensteine im Kontext eines intensiven Praxisaustausches
- Methodenwerkstätten zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung im Team
- Reflexionsmöglichkeiten, um inklusive Teamentwicklungsprozesse anzustoßen
- Veränderungsprozesse gestalten – Prioritätensetzung in Prozessen
- konzeptionelle Einbindung inklusiver vorurteilsbewusster Pädagogik
- Diskussion über die vielseitigen Facetten, die sich mit dem Begriff „Kultur“ verbinden

Nebenher wurde eine schöne Tradition ins Leben gerufen: Die „Galerie der Inklusiven Momente“. Sie zeigt Momente des Alltags, die die Pädagog\*innen mit den Kindern erleben. Die Pädagog\*innen erzählen und gestalten dabei eine kleine Episode mit Worten, Bildern und Fotos, die sie berührt und gefreut haben. Denn: wir sind alle auf dem Weg... und wollen Voneinander – Miteinander – Lernen!

Diese Momente finden sich dann auf großen Pinnwänden wieder und laden zum Galeriespaziergang ein, der zugleich viele bewegende und interessante Einblicke in den Alltag der Kitas gibt. Darüber hinaus wird ein spannender Austausch über die Praxiserlebnisse mit den Kindern und Familien ermöglicht. Gern werden in diesen Treffen auch Neuigkeiten auf dem Büchermarkt zu vorurteilsbewusster Kinderliteratur ausgetauscht oder wir laden Gäste aus der Medienstelle ein, die mediale Instrumente vorstellen und zum Ausprobieren einladen.

Arbeitsgruppenübergreifend fand auch in 2016 ein großer Fachtag zur religionssensiblen Bildung statt, der sich mit der „Begegnung mit dem Islam“ beschäftigte und Pädagogik & Islam im Kontext von Haltung & Wissen thematisierte. Auch hier waren verschiedenste Akteure am Start, einschließlich des Thüringer (Sozial)Ministeriums.

Alle diese Treffen und Fachtage konnten durch das intensive und gelingende Zusammenwirken, ohne Teilnahmebeiträge für die pädagogischen Fachkräfte erheben zu müssen, realisiert werden. Dies war durch das zur Verfügung stellen kostenfreier Räumlichkeiten durch die Stadt, Unterstützung durch Kooperationspartner und das Einbringen thematischer Impulse durch die Fachberater\*innen der öffentlichen und freien Träger selbst, ebenso wie durch die gemeinsam gestaltete Organisation, möglich.

### **Sich begegnen und entdecken was verbindet ... die gemeinsame Haltung weiterdenken**

Viel gäbe es noch zu berichten, denn aus jeder dieser Veranstaltungen, aus jedem dieser Treffen wurde eine neue Idee, eine neue „Vernetzung“, ein neues Miteinander. Von Kita, über Ämter, Frühförderzentren, Fachschulen oder die Hochschule sind alle dabei, um Miteinander-Voneinander zu lernen. Ganz aktuell auch unsere Kolleg\*innen der Fachberatung des Bundesprojektes „Sprach-Kitas: weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“, bei dem Inklusion ein Schwerpunkt ist.

Wir sind wieder am Anfang: Sich begegnen und entdecken was verbindet... die gemeinsame Haltung, das gemeinsame Ziel. Eine inklusive Kita ist nicht perfekt, aber in Bewegung, auf dem Weg und mit dem Ziel Miteinander-Voneinander zu lernen. Zum Wohle aller Kinder und Familien in den Kindertageseinrichtungen.

Resümierend können wir sagen, die Fortbildung mit den Reflexionstreffen, ebenso wie die Erfahrungen aus den Arbeitskreisen, haben gezeigt, dass eigene „Normalitätsvorstellungen“ oft zum Maß und Anspruch in der pädagogischen Arbeit werden und auch auf die Zusammenarbeit mit Kindern, Eltern und im Team Einfluss nehmen. Es bedarf einer Grundhaltung, die geprägt ist von professioneller Selbstreflexion und Offenheit bezüglich der eigenen Einstellung gegenüber individuellen Unterschieden. Viele wertvolle Hilfen stehen dafür zur Verfügung: Praxiskonzepte wie die vorurteilsbewusste Pädagogik, der „Index für Inklusion“ als Instrument und die große Ressource der Praxiserfahrungen und Ideen aller Akteure und Beteiligten in den Kindertageseinrichtungen.

Wie essentiell und bereichernd dabei die Prozessbegleitung durch eine Fachberatung ist, zeigen uns die vielen positiven, wertschätzenden Rückmeldungen aus den Kitas, die uns immer wieder motivieren, trotz aller strukturellen und oft auch sozialpolitischen Herausforderungen und Zwängen, den Schatz im Voneinander-Miteinander lernen nicht nur zu erkennen, sondern zu ermöglichen.

Denn die Zukunft liegt nicht darin, dass man an sie glaubt, sondern dass man sie vorbereitet...

**Im besten Fall, VONEINANDER – MITEINANDER – LERNEND.**

## Zum Weiterdenken

### „Haltung“ im Entwicklungsprozess von intraprofessionellen Teams

Wie gehen KITA-Teams mit den Leitlinien und Anforderungen der geltenden Bildungspläne um? In einem narrativen Forschungsansatz (Viernickel, u.a. 2013) konnten drei Typen von Haltungen festgestellt und charakterisiert werden:

**Typ 1:** „Wertekernbasierung – Pädagogischer Wertekern und professionelle Haltung als zentraler Orientierungshorizont – Reflexion und Herstellung von Passgenauigkeit“;

**Typ 2:** „Umsetzungsorientierung – einerseits „Anwendungsoptimierung“, aber andererseits wahrgenommener „Überlastungsdruck und Bedrohung der Selbstwirksamkeit““;

**Typ 3:** „Distanzierung und Ablehnung“ – die Bildungspläne werden „uminterpretiert“ und den „eingespielten Handlungsorientierungen“ eingepasst.

Die Teamkohäsion wird schließlich entweder „über die Ausgestaltung der persönlichen Beziehungen und emotionalen Allianzen“ oder „über die Ausgestaltung der professionellen Arbeit an geteilten pädagogischen Orientierungen“ gesichert.

*Iris Nentwig-Gesemann, Fulda Okt 2015*

### „Haltung“ – im Entwicklungsprozess interprofessioneller Teams

„Die unterschiedlichen fachlichen Perspektiven – die sich möglicherweise zunächst auch widersprechen – werden in dieser Form der Kooperation nicht nur transparent gemacht, die fachlichen Perspektiven werden zur Diskussion (und damit potentiell auch zur Disposition) gestellt.“

„Eine solch integrative interprofessionelle Kooperation ist mit Aufwand und Anstrengung verbunden: Es bedarf zeitlicher Ressourcen für den Verständigungsprozess sowie einer gemeinsamen Anstrengung, die Grenzen zwischen den Fachsprachen zu überwinden, die unterschiedlichen Sichtweisen anzuerkennen und die verschiedenen Handlungslogiken im Diskurs zu berücksichtigen. Der Gewinn aber besteht darin, dass gemeinsam etwas Neues entsteht (...).“

*Ursula Hochuli Freund 2015: 141f.*

### Kritische Nachfrage

Was geschieht, wenn in diesem Prozess Grundhaltungen vertieft tangiert und attackiert werden? Wird ihre Festigkeit zum „Hindernis“? Welche Rolle spielt, wenn es um die Durchsetzung geht, die Machtverteilung in der Kooperation?

# „Ohne Fachwissen entsteht keine professionelle Haltung“

**// Haltung gilt als wichtiges Element in pädagogischen Berufen. Aber: Was ist das eigentlich? Wie entwickelt sie sich? Welche Rolle spielt die eigene Biografie dabei? Welche praktische Bedeutung hat professionelle Haltung für die Arbeit in Kindertagesstätten? Die E&W-Redaktion hat darüber mit drei Expertinnen und Experten gesprochen. //**

## **E&W: Frau Heck, was ist eine professionelle Haltung?**

**Anne Heck:** Haltung entsteht in der Interaktion, wenn zwei Menschen sich für eine gemeinsame Sache engagieren. Für die Kita bedeutet das: Erzieherinnen und Erzieher, die in einer Einrichtung zusammen arbeiten, müssen sich darüber verständigen, wie sie mit Kindern und miteinander umgehen wollen, welche Ziele sie für die Arbeit mit den Mädchen und Jungen haben.

**Bernhard Eibeck:** Für eine professionelle Haltung reicht es nicht, ein guter Mensch zu sein und zu sagen: „Kinder kommt alle zu mir, wir verbringen eine schöne Zeit miteinander.“ Es geht um Haltung als wissensbasierte Kompetenz. Erzieherinnen und Erzieher müssen fachlich reflektieren, was sie tun. Nehmen wir beispielsweise das Ziel, Kinder mit und ohne Behinderungen gemeinsam zu erziehen und sich dabei auf die UN-Behindertenrechtskonvention zu berufen. Das allein schafft in der Praxis noch keine gute Bildung und Betreuung für alle. Dazu bedarf es einer professionellen Haltung.

## **E&W: Wie entwickelt sich professionelle Haltung?**

**Heike Pöckelmann:** Jede Mitarbeiterin bringt zunächst ihre persönlichen Erfahrungen und biografischen Erlebnisse mit. Die tauschen wir im Team aus und versuchen, daraus eine gemeinsame professionelle Haltung zu entwickeln.

## **E&W: Welchen Unterschied gibt es zwischen persönlicher und professioneller Haltung?**

**Pöckelmann:** Persönlich kann ich überzeugt sein, dass es ausreicht, Müttern und Vätern einen Brief zu schreiben, um sie zu einem Elternabend einzuladen. In unserer Einrichtung haben wir aber Familien aus ganz verschiedenen Kulturkreisen. Eine schriftliche Einladung würde gar nicht alle erreichen. Also muss ich die Eltern persönlich ansprechen, wenn nötig in ihrer Muttersprache oder Bilder verwenden statt

Schrift. Wenn eine Erzieherin diese persönliche Erfahrung nicht gemacht hat, kann sie von sich aus keine professionelle Haltung entwickeln, aber sie kann es gemeinsam mit dem Team.

**E&W: Noch ein Beispiel: Eine junge Frau entscheidet sich für die Ausbildung als Erzieherin. Als Motiv gibt sie an, dass sie Kinder liebt. Ist das Teil einer professionellen Haltung?**

**Heck:** Das ist eine Aussage, aber noch keine Haltung. Menschen starten mit persönlichen Wertvorstellungen in den Beruf. Diese stützen sich in der Regel auf Erfahrungen und Erlebnisse, aber nicht auf professionelles Wissen. Eine Erzieherin hat den Auftrag, Kinder zu erziehen und Bildungsprozesse zu ermöglichen. Deshalb muss jeder, der neu in eine Einrichtung kommt, seine persönlichen Wertvorstellungen mit den Erfahrungen und Kenntnissen des Teams abgleichen. Ohne Wissen und die Verständigung auf gemeinsame fachliche Standards entsteht kaum eine professionelle Haltung.

**E&W: Was heißt das für die Praxis?**

**Pöckelmann:** Wir arbeiten mit Erziehungszielen. Da sind zum einen persönliche Erziehungsziele, die sich aus der Biografie der Mitarbeitenden speisen. Zum anderen gibt es die Erziehungs- und Bildungsziele der Kita. Außerdem arbeiten wir mit den Eltern, die ebenfalls ihre Vorstellungen formulieren. Einer Erzieherin oder einem Vater ist zum Beispiel wichtig, dass das Kind im Heranwachsen Empathie entwickelt. Andere möchten, dass es sich als erwachsener Mensch gut durchsetzen kann.

**E&W: Ein Widerspruch?**

**Pöckelmann:** Nein, beides ist wichtig. Ein Kind sollte lernen, für seine Ziele einzustehen – aber dabei nicht mit Ellbogen gegen andere und deren Interessen vorzugehen.

**Eibeck:** Der Blick auf das Kind mit den Augen des zielorientierten Erwachsenen ist für mich problematisch. Jedes Kind hat zuallererst ein Recht auf seine Gegenwart. Seine Entwicklung darf nicht darauf hin ausgerichtet werden, was aus ihm werden soll. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Haltung: Die Fachkräfte müssen auf den Moment schauen, beobachten – und Bildung und Erziehung nicht vom Ende her denken.

**Pöckelmann:** Da stimme ich zu. Aber Erziehungsziele sind trotzdem wichtig, weil sie eine Perspektive für die Mitarbeitenden schaffen. Und dabei ist wichtig, wie sie die Rolle erwachsener Menschen in unserer Gesellschaft verstehen.

**E&W: Was ist noch entscheidend für eine professionelle Haltung?**

**Heck:** Erzieherinnen und Erzieher müssen ihr Fachwissen umsetzen können. Ich berate zurzeit Erzieherinnen, die sich in der Ausbildung mit dem „aktiven Kind“



befasst haben. Das heißt, das Kind initiiert seine Lernprozesse selbst. Manchmal machen die Mädchen und Jungen dabei etwas, was Erwachsene nicht wollen. Genau das ist der Prüfstein für die professionelle Haltung.

### **E&W: Inwiefern?**

**Heck:** In der Kita gibt es die Regel, dass auf dem Bauteppich jeweils zwei Kinder aus zwei Gruppen spielen. Auf einmal machen viel mehr Kinder mit und das Spiel wächst über den Bauteppich hinaus in den Flur und in die Garderobe. Mit Bauklötzen und Schuhen bauen sie Straßen, also eine großartige Aktion. Zwei junge Erzieherinnen hat das arg in die Bredouille gebracht.

### **E&W: Warum?**

**Heck:** Auf der einen Seite sehen sie das selbstlernende Kind, wie sie es aus dem Unterricht kennen, auf der anderen das Kind, das sich nicht an Regeln hält. Die Mitarbeiterinnen sagen: „Ihr kennt die Regel, also entscheidet, welche vier Kinder weiterspielen!“ So kommt, was kommen muss: Die Mädchen und Jungen streiten sich, wer zuerst da war. Wer hat schon lange gespielt und muss jetzt aufhören? Die Erzieherinnen entscheiden: Der Bauteppich wird geschlossen!

### **E&W: Eine Fehlentscheidung?**

**Heck:** Aus meiner Sicht sind die Mitarbeiterinnen in diesem Beispiel aus ihrer professionellen Haltung ausgestiegen. Zwar konnten sie in der Theorie genau beschreiben, was ein selbstlernendes Kind tut. Sie konnten das aber nicht anwenden, weil es in der konkreten Situation mit ihrer Vorstellung von Erziehung kollidiert.

**Eibeck:** Was hätten die beiden statt dessen tun sollen? Das Spiel laufen lassen?

**Heck:** Genau. Sich eine erfahrenere Kollegin zu Hilfe holen, gemeinsam den Vorgang beobachten und darüber sprechen, das hätte geholfen. Der Bildungsprozess der Kinder hätte im Vordergrund gestanden, nicht der Erziehungsaspekt und die Regeln.

### **E&W: Konfliktreich kann auch die Eingewöhnungsphase für ganz junge Kinder sein. Wie können sich Erzieherinnen professionell verhalten, wenn es hier Probleme gibt?**

**Pöckelmann:** Manchmal zweifeln Eltern an ihrer eigenen Entscheidung, das Kind von Fremden betreuen zu lassen. Dann reflektiere ich mit der zuständigen Erzieherin die Situation: Wie haben sich die Eltern heute verhalten und wie das Kind? Vielleicht hat die Mitarbeiterin es an diesem Tag geschafft, dass Kind und Eltern sich eine halbe Stunde trennen konnten. Am nächsten Tag klappt das vielleicht nicht.

**E&W: Was hat dieser Grundkonflikt mit Haltung zu tun?**

**Pöckelmann:** Erzieherinnen und Erzieher haben eine eigene Grundhaltung zur Eingewöhnung. Es kommt zum Beispiel vor, dass sie die Fremdbetreuung ganz kleiner Kinder kritisch sehen. Da spielen persönliche Erfahrungen und Einstellungen eine Rolle, aber auch die gesellschaftliche Debatte über das Pro und Kontra der Frühbetreuung. Davon kann sich eine Erzieherin genauso wenig frei machen wie die Eltern. Trotzdem muss die Erzieherin – und hierin zeigt sich die professionelle Haltung – die Perspektive der Eltern und des Kindes mit einbeziehen und dafür sorgen, dass das Kind in der Einrichtung gut ankommen kann.

**Heck:** Ich erlebe, wie mit der Erweiterung der Betreuungszeiten und der Ausweitung des Rechtsanspruchs auf die Einjährigen unreflektierte Vorurteile zum Vorschein kommen. Es gibt Erzieherinnen und Erzieher, die sagen: „Mein eigenes Kind würde ich in dem Alter nicht hierher bringen.“ Das Kriterium für eine professionelle Haltung darf nicht die eigene Einstellung sein, sondern ob das Kind bei meinem Handeln im Mittelpunkt steht. Wenn es ihm nicht gutgeht, ist nicht automatisch die Trennung von den Eltern schuld. Es könnte auch der Ablauf in der Kita sein. Eine Ursache kann auch sein, dass eine lange Betreuungszeit ein kleines Kind überfordert.

**Pöckelmann:** Bei uns gibt es eine Mutter, die hat sich von ihrem Partner getrennt und ist jetzt alleinerziehend. Sie arbeitet Vollzeit mit wenig Flexibilität. Sie steht unter großem Druck und kann deshalb nicht sehen, dass die sehr lange Betreuungszeit ihrem zweijährigen Kind Probleme bereitet.

**E&W: Wie löst das Team diesen Konflikt?**

**Pöckelmann:** Wir fragen die Mutter, wie wir sie weiter unterstützen können. Gibt es andere Stellen oder Personen, die helfen könnten? Wir wollen ihre schwierige Lage ja nicht noch verschärfen. Andererseits schildern wir klar die Situation des Kindes: Die Trennung vom Vater ist ganz frisch, außerdem muss es einen Umzug verkraften – in neuer Umgebung und mit neuen Kontaktpersonen.

**E&W: Das hört sich nach Lehrbuch an. In der Praxis erleben Erzieherinnen und Eltern, dass es keine oder nur unzureichende Lösungen gibt – weil Personalfehl oder ständig wechselt.**

**Heck:** Ich sehe zurzeit viele Kita-Teams, die sehr angestrengt versuchen, ihren Alltag zu bewältigen. Das zeigt sich auch im Umgang mit Eltern – etwa wenn sie mit dem Kind später kommen, als es die Absprachen vorsehen. Da werden dann die Augen gerollt. Ähnliche Szenen gibt es kurz vor Schluss. Das Kind erlebt damit zwei Seiten, die nicht zusammenpassen: Die Erzieherin ist tagsüber zugewandt und wertschätzend – und wird ungeduldig oder begegnet den Eltern mit spitzer Zunge. Da vermisste ich die professionelle Haltung.

**Eibeck:** Es machen sich auch steigende Ansprüche bemerkbar, die an die Kita gestellt werden. Mit der Erkenntnis, dass in jungen Jahren die Basis für den Bildungserfolg gelegt werde, hat sich der Auftrag stark verändert. Mit Blick auf die Schule wächst der Druck, die Kinder gut vorzubereiten. Auch Eltern machen Druck. Das belastet viele Erzieherinnen und Erzieher. Umso wichtiger ist es, dass sie hierzu eine Haltung entwickeln.

**Pöckelmann:** Auch ich erlebe Eltern, die mit Sorge auf den Schulstart blicken und Ansprüche stellen. Deshalb sorgen wir für eine möglichst große Transparenz. Das heißt: Die Eltern wissen, wie wir arbeiten, schon bevor sie ihr Kind zu uns bringen. Mit der Schule bauen wir Netzwerke auf, laden die Lehrkräfte zu uns ein. Sie sollen verstehen, was wir in der Kita tun. Wir dokumentieren ja die Bildungsprozesse bei jedem Kind – und eigentlich ist das eine Ressource, die Lehrerinnen und Lehrer für ihre Arbeit wunderbar nutzen können. Umgekehrt versuchen wir, die Schule kennenzulernen. Vor diesem Hintergrund kann das Kita-Team eine professionelle Haltung zu den Erwartungen von Schule und Eltern entwickeln. Dazu gehört für mich die Überzeugung, dass nachhaltiges Lernen nicht über Eintrichtern funktioniert, sondern über selbstgesteuertes Lernen. Das müssen wir Lehrkräften und Eltern erklären.

**Heck:** Eltern brauchen konkrete Beispiele. Man kann ihnen etwa eine alltägliche Spielszene zeigen, in der deutlich wird, was zwischen den Kindern passiert und welche komplexen Bildungsprozesse ablaufen. Den Lehrerinnen und Lehrern müssen wir klarmachen, dass Kinder hier sehr viel lernen, die Kita jedoch kein Zulieferbetrieb für die Schule ist.

**E&W: Sie haben professionelle Haltung als etwas beschrieben, das ein Team gemeinsam entwickelt. Was passiert, wenn persönliche Überzeugungen und die gewünschte professionelle Haltung sich widersprechen und es keinen Konsens gibt?**

**Eibeck:** Nehmen wir das Beispiel Flüchtlingskinder. Es gibt Eltern, die meinen, dass es zu viele Flüchtlinge in Deutschland gibt. Man kann darauf so reagieren, dass man auf die Menschenrechte und das Asylrecht verweist und mit Fakten argumentiert. Wichtig ist hier die Haltung, dass alle Kinder das gleiche Recht auf Förderung haben und dies im Alltag gegenüber den Kindern und Eltern zu leben.

**E&W: Das heißt, Ihre Haltung pro Flüchtlinge ist die richtige, die Skepsis bzw. Ablehnung der anderen die falsche Haltung? Wer entscheidet das?**

**Pöckelmann:** Es geht in diesem Fall nicht um eine richtige oder falsche Haltung bzw. willkürliche Anordnung. Die entscheidende Frage ist: Auf welcher Grundlage wird entschieden? Das sind in diesem Fall die Menschenrechte, also geht es nicht um meine persönliche oder die Haltung der Mehrheit in einem Team, sondern um ein allgemeingültiges Recht, das alle respektieren müssen.

**Heck:** Ich kenne eine Einrichtung, in der Erzieherinnen professionell gut arbeiten – und einige gleichzeitig politisch rechts stehen. Persönliche Einstellungen und professionelle Haltung stimmen also nicht überein. Sie machen während ihrer Arbeit keine Bemerkungen über Flüchtlinge. Wenn sie konkret danach gefragt würden, würden sie sagen: „Als Privatperson wehre ich mich dagegen, wenn Flüchtlinge in unseren Ort kommen.“ In so einem Fall kann ich als Leitung mit Reflexion oder Überzeugungsarbeit wenig erreichen. Manche Erzieherinnen und Erzieher geben sich „professionell“, indem sie ihre Vorurteile abspalten und nicht zeigen.

**Pöckelmann:** Wir wissen aus der Forschung, dass tief verwurzelte Überzeugungen sich gerade in Stress-Situationen Bahn brechen. Und genau dann muss ich als Leitung eingreifen.

**E&W: Kann eine vermeintlich professionelle Haltung auch gefährlich werden? Etwa wenn man an Übergriffe in einzelnen Einrichtungen denkt oder an systematischen Missbrauch von Schutzbefohlenen, wie es an der Odenwaldschule oder an katholischen Internaten geschehen ist – das alles unter dem Deckmantel einer am Kindeswohl orientierten Pädagogik und Haltung?**

**Pöckelmann:** Eine pädagogische Einrichtung braucht die Reflexion durch Fachleute von außen, damit kein geschlossenes System entsteht. Das können zum Beispiel Supervision und Teambegleitung leisten. Sie garantieren einen unverstellten Blick auf die Arbeit und ermöglichen verschiedene Perspektiven.

**Eibeck:** Für mich ist Haltung zum einen dann gefährlich, wenn sie aus einer Doktrin kommt und ideologisch begründet wird. Zum anderen werden mitunter Haltungen in Institutionen gedeckt, die ganz offensichtlich Kindeswohl gefährdend sind. Hier muss man ganz entschieden einschreiten. Generell muss Haltung immer wieder reflektiert und mit dem fachlichen Auftrag abgeglichen werden.

**Interview:** Katja Irle, freie Journalistin

**Anne Heck** ist Diplom-Psychologin, Supervisorin und Beraterin für Kindertageseinrichtungen in Heidelberg.

**Heike Pöckelmann** leitet eine Kita in Stuttgart. Außerdem ist sie Bindungstherapeutin und bildet Erzieherinnen und Erzieher an Fachschulen aus.

**Bernhard Eibeck**, ehemals Referent für Jugendhilfe und Sozialarbeit beim GEW-Hauptvorstand.

*Erstmals abgedruckt in E&W 05-2016*



# Konzept

## Haltung und deren Entwicklung brauchen...

*Michaela Rißmann*

Mit der Frage, was getan werden kann, damit im Arbeitsalltag eine professionelle Haltung zur Entfaltung kommen kann, begibt man sich auf ein schwieriges und im Hinblick auf den Bereich der Kindertagesbetreuung wenig erforschtes Terrain. Immer wieder wird von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen für ihr tägliches Arbeiten gefordert, dass sie die „richtige Haltung“ bzw. eine „professionelle Haltung“ vor allem im Hinblick auf das Thema „Inklusion“ einnehmen müssen. „Tatsächlich erklärt die aktuelle Rede von der Haltung alles und nichts; es handelt sich um etwas außerordentlich Diffuses. Vielleicht liegt darin der eigentliche Grund für die enorme Beliebtheit der ‚Haltungsfrage‘“ (Klein; Vogt 2015: 24).

## Haltung und deren Entwicklung brauchen...

**... eine Vermeidung des verengten Blicks auf die Persönlichkeit der Pädagoginnen und Pädagogen**

Bevor auf die Entwicklung von Haltung bei den Pädagoginnen und Pädagogen näher eingegangen werden soll, einige grundsätzliche Bemerkungen. Auch im Bereich der Schulpädagogik wird im Zuge des Diskurses „Heterogenität und Homogenität im

Schulsystem“ intensiv über das professionelle pädagogische Handeln nachgedacht. So wurde festgestellt, dass es im öffentlichen Diskurs gelungen ist, eine Dominanz der pädagogischen Perspektive durchzusetzen. Aber das Problemfeld ist erheblich komplexer und widersprüchlicher als dies in der aktuellen Diskussion anzutreffen ist (Trautmann; Wischer 2013: 21). Eine starke Konzentration im appellativen Modus auf die Einstellung und die Haltung der Pädagoginnen und Pädagogen hebt einseitig berufsethische Dimensionen hervor. Subjektive Überzeugungen und Einstellungen sind eine wichtige Dimension der Professionalität, aber über die Betonung von Einstellungsfragen wird professionelles Handeln schnell auf berufsethische Aspekte verengt bei gleichzeitiger Ausblendung anderer Dimensionen, wie Wissen und Können. Auch wenn biografische Erfahrungen und individuelle Sichtweisen für inklusionsrelevante Einstellungen eine Rolle spielen, so agieren Pädagoginnen und Pädagogen in der Schule nicht als Privatperson, sondern ihr Handeln ist Auftragshandeln. Daher sollte hinterfragt werden, ob dies nicht erheblich durch strukturelle Bedingungen eingeschränkt wird. Organisationales Handeln entfaltet eine eigene Logik, die sich in institutionalisierten Erwartungen, Verfahrensregeln und eingespielten Problemlösemechanismen ausdrückt. Daher könnten viele Entscheidungen und Handlungen Resultate eines komplexen Abstimmungsprozesses sein, der das Funktionieren des Systems aufrechtzuerhalten versucht (ebd.: 30-31).

Angesichts dieser Erkenntnisse aus der Schulpädagogik wäre zu fordern, dass die Etablierung einer inklusiven Pädagogik in Kindertageseinrichtungen, im professionellen Handeln der Fachkräfte institutioneller Rahmenbedingungen und Abstimmungsprozesse bedarf und nicht einseitig an der einzelnen Persönlichkeit ansetzen darf.

## **Haltung und deren Entwicklung brauchen...**

### **... einen Platz in Aus- und Weiterbildung sowie Studium**

Im Qualifikationsprofil „Fachschule/Fachakademie für Sozialpädagogik“ wird die Kompetenzdimension „Professionelle Haltung“ zentral behandelt und deren Entwicklung als wesentliches Ziel im Ausbildungsprozess formuliert. Dabei sollen die Entwicklungsprozesse vor allem durch die Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns im Prozess der Ausbildung angeregt und gefördert werden (Kultusministerkonferenz 2011: 10). Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen sollen neben einer professionellen Haltung auch einen forschenden Habitus erwerben (Kultusministerkonferenz 2010: 9). Erwartet wird von den akademisierten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen, dass sie sich u. a. durch offenes, neugieriges Annähern an Fremdes

und Funktionierendes, die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, durch eine Inspiration des forschenden Blicks mittels theoretischen Wissens sowie ein kritisches und reflexives Verhältnis zu sich selbst und der sozialen Situation auszeichnen (Nentwig-Gesemann et al. 2011: 20). Ausbildung und Studium können und müssen durch die Bereitstellung von Wissen, z. B. über theoretische Grundlagen der professionellen Tätigkeit, und methodischem Handwerkszeug einen Beitrag leisten. Dies allein genügt jedoch nicht, vor allem Lehrveranstaltungen zur biografischen Selbstreflexion und die Aufarbeitung der Praxiserfahrungen, in denen die persönlichkeitsbezogenen Anteile in der Alltagsgestaltung thematisiert werden, sind wichtig für die Ausbildung der professionellen Haltung. Es geht um das Erkennen von Widersprüchen und Begrenzungen, die nicht außer Acht gelassen werden sollten. „Pädagoginnen und Pädagogen müssen Geschichten über das eigene Handeln und Erlebnisse erzählen können, sie müssen dazu in ein nachdenkendes und nachdenkliches Verhältnis treten können, d. h. auf der Grundlage einer Verfremdungshaltung gegenüber dem Erlebten und gegenüber sich selbst in eine kritische Reflexion eintreten und dies als Mittel und Weg der Berufsbildung nutzen können“ (Nentwig-Gesemann et al. 2011: 18).

Das Führen von Studienportfolios ist zwar eine aufwendige, aber geeignete Verfahrensweise, damit Studierende die eigene Entwicklung im Studium zu reflektieren (lernen) können. Methoden zur kollegialen Fallberatung, der Wechsel von Perspektiven und intensive Auseinandersetzungen mit dem Thema „Beziehungsgestaltung“ helfen den Studierenden, ein Rüstzeug für die spätere Arbeit im Team der Kindertageseinrichtungen zu erwerben. Lehrende in Fachschulen, Hochschulen und der Weiterbildung haben eine Vorbildfunktion, um die Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns für die Studierenden erlebbar zu machen. Es geht dabei um die didaktische Gestaltung ihrer eigenen Arbeit (z. B. Rollenspiele, Fallanalysen, Auswertungen von Videosequenzen), um wertschätzende und ressourcenorientierte Feedbacks, ein Eingehen auf Lerninteressen und -bedürfnisse der Studierenden und dem Geben von Anregungen. Das Thema „Partizipation“ ist daher nicht allein theoretisch zu erarbeiten, sondern auch in der Ausgestaltung von Unterricht und Lehre zu leben.

„Auf dem Weg vom Novizen zum Experten geht es vor allem darum, reflektiertes Erfahrungswissen auszubilden, das auch in herausfordernden Handlungssituationen Sicherheit vermittelt und die professionelle Identität grundlegend fundiert“ (Nentwig-Gesemann et al. 2011: 31).

## Haltung und deren Entwicklung brauchen... ... Teamkulturen

Eine wichtige Bedingung dafür, wie die eigene professionelle Haltung im Arbeitsalltag zum Tragen kommt, ist die Situation im Team. Wissenschaftlich diskutiert wird gegenwärtig die Frage, ob sich die professionelle Haltung, z. B. ein forschender Habitus, im Team entwickeln kann. Teams halten die Möglichkeit bereit, sich an stärkeren Mitgliedern zu orientieren und im Sinne eines Modelllernens eigene Entwicklungsprozesse zu vollziehen. Dafür ist eine dauerhafte, stärkenorientierte Auseinandersetzung mit dem pädagogischen Handeln im Team erforderlich. „Das Team ist der Resonanzraum für Rückmeldungen, kann anspornen, korrigieren und unterstützen, denn es ist kaum möglich, eigene Einseitigkeiten selbst zu erkennen“ (Ansari u. a. 2016: 18).

Weltzien (2014: 213) verweist darauf, dass Einrichtungen im angelsächsischen Raum multiprofessionelle Teams von Akademikern und anderen Fachkräften haben, die professionell angeleitet und fachlich gut begleitet werden. Leitungskräfte haben dort eine ausgesprochene Führungsrolle inne, entwickeln Visionen, bringen Innovationen voran und holen Spezialkenntnisse in die Einrichtung. So entsteht eine gut verankerte Kultur, die eigene Fachpraxis im Team gemeinsam zu reflektieren, mit Fachwissen anzureichern und Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Unter diesen Prämissen geht es im Hinblick auf die Etablierung inklusionsfreundlicher Teamkulturen zum einen um die Stärkung der Leitungspersonen in ihrer Führungsrolle, aber auch um Freiräume für Reflexion, Supervision und Coaching. Gemeinsame Teamfortbildungen können helfen, gemeinsame Standpunkte zu entwickeln und sich gemeinsam in der professionellen Arbeit voranzubringen. Eine besondere Bedeutung bei der Begleitung dieser Prozesse kommt dabei der Fachberatung zu. Dafür braucht es aber nicht nur Anregungen, sondern auch zeitliche Freiräume. Netzwerke, Interessengruppen, regelmäßige Veranstaltungen, Fachtage und Kooperationen können ein Unterstützungsnetzwerk bilden, in dem die Prozesse der Herausbildung und Erhaltung einer professionellen Haltung zur Inklusion gefördert werden.



## Haltung und deren Entwicklung brauchen...

### ... Zeit

Veränderungen und Entwicklungen der professionellen Haltung sind langfristige Prozesse und dürfen kein kurzfristiges Modethema sein. „Seine Haltung wirft man nicht einfach über Bord. Sie ist liebgewonnen und trägt einen durchs Leben, und sie hilft, Dinge einzuordnen. Sich selbst und seinen bisherigen Umgang mit Dingen und Menschen, also die eigenen Bewertungsmuster in Frage zu stellen, ist eine große Herausforderung und geht in der Regel nur schrittweise. Die konservativen Anteile in uns selbst mögen keine Veränderung und werden sich zur Wehr setzen“ (Friedrich 2010: 41). Das Thema Haltungsentwicklung ist keines, was kurzfristig mit dem Besuch einer Fortbildung oder einer Dienstberatung abgearbeitet werden kann. Genauso ist ein einmal erworbenes hohes Kompetenzniveau kein Garant für eine lebenslange Professionalität. Die Phase der Berufseinmündung kann negativ wirkende Einflussfaktoren mit sich bringen, die erworbene Kompetenzen in Frage stellen. Ebenso können große persönliche oder berufliche Belastungen eine eigentlich gefestigte Professionalität „einfrieren“. Ein Ansatz wäre, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten durch Träger und Leitung deutlich zu erweitern und strukturell zu verankern. Beispiele dafür wären die Einführung von Lebensarbeitszeitmodellen, langfristige Karriereplanungen, berufsintegrierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Kombinationsmöglichkeiten aus Praxis, Fachberatung, Supervision/Coaching, Lehre und Autorenschaften. Personalentwicklungsmodelle und Teamkulturen könnten Anreize zur Weiterentwicklung bieten (Weltzien 2014: 215-216).

## Zum Weiterdenken

### „Haltung“ – überflüssiger Platzhalter?

Annika Sulzer und Petra Wagner konstatieren in ihrer WiFF-Expertise (2011: 28ff): „Die Forderung nach einer adäquaten Haltung ist gegenwärtig sehr konsensfähig: Neben dem, was pädagogische Fachkräfte können und wissen sollen, scheint die ‚richtige‘ pädagogische Haltung der Platzhalter dafür zu sein, wie sie es tun. Häufig heißt es: ‚Letztendlich kommt es auf die Haltung an!‘

Allerdings ist ‚Haltung‘ an sich nicht aussagekräftig; es muss jeweils definiert werden, was gemeint ist. Zuweilen führt dies wiederum zu langen Auflistungen von (wiederum kontext-entbundenen) Kenntnissen und Fähigkeiten“.

Professionalisierung, Respekt und gewerkschaftliche Kollegialität als Teil des Pädagog\*innenselbstbildes – Erklärung der Bildungsinternationalen zum Berufsethos der im Bildungs- und Erziehungsbereich Beschäftigten

Von einer Diskussion über die Werte, Normen und Ethik des Berufes können Pädagog\*innen sehr profitieren. Die Berufszufriedenheit, der Status wie auch der Respekt der Gesellschaft können erhöht werden, wenn Pädagog\*innen selbstbewusst ihre Verantwortung und ihr Selbstverständnis formulieren. In dieser Überzeugung haben die der Bildungsinternationalen (BI) angeschlossenen Gewerkschaften eine Erklärung zum Berufsethos verabschiedet.

Gute Arbeitsbedingungen und Grundrechte der Beschäftigten werden in der Präambel ebenso thematisiert wie die Mitverantwortung für eine hochwertige Bildung in einer demokratischen Gesellschaft. In sechs Artikeln vereint die Erklärung, wozu sich Pädagog\*innen – etwa gegenüber Schüler\*innen, Kolleg\*innen und Eltern – selbst verpflichten. Menschenrechte, Respekt, Toleranz, Kollegialität, die Bekämpfung von Diskriminierung, Kollegialität aber auch die Weiterentwicklung der eigenen Profession und der Arbeitsbedingungen stehen dabei im Zentrum.

Die Bildungsinternationale ist der weltweite Zusammenschluss der Bildungsgewerkschaften und repräsentiert insgesamt 30 Millionen Menschen im Bildungs- und Erziehungsbereich – von der Kindertagesstätte bis zu Hochschule und Weiterbildung.

**Der Berufsethos ist zu finden unter [www.gew.de](http://www.gew.de).**

# Epilog

## Haltung in gesellschaftlicher Verantwortung

*Bernhard Eibeck*

Wer Inklusion will, muss Aussonderung verhindern. Eine Haltung, die alle Menschen als „frei und gleich an Würde und Rechten geboren“ (Vereinte Nationen 1948) versteht, stellt sich zugleich der „allerersten Forderung an Erziehung, dass Ausschwitz nicht noch einmal sei“ (Adorno 1971).

Siebzig Jahre nach Ende des Zweiten Weltkriegs und der Befreiung von der nationalsozialistischen Barbarei gilt heute und in Zukunft die Mahnung, dass Friede nur möglich ist durch Freiheit, dass Gerechtigkeit die Voraussetzung für Freiheit ist und beides der bedingungslosen Anerkennung der Würde eines jeden Menschen bedarf. Angesichts der sich um die ganze Welt spannenden Krisen mit kriegerischen Auseinandersetzungen, dem Kampf um lebensnotwendige Ressourcen und den Auswirkungen des Klimawandels sind wir erneut in dramatischer Weise herausgefordert, uns der Grundwerte der Menschlichkeit zu vergewissern. Solidarität, Mitmenschlichkeit, Nächstenliebe – letztlich geht es darum, dass kein Mensch sich über den anderen Menschen erhebt, dass keine Gesellschaft auf Kosten anderer lebt und dass kein Staat das Recht hat, andere auszubeuten und deren Existenz zu berauben.

Wo Ausbeutung herrscht, entsteht Gewalt. Wer andere an der Wahrnehmung ihrer Rechte hindert, stellt sich gegen das Prinzip der Gleichheit. Wer zulässt, dass Menschen aussondert werden, spaltet die Gesellschaft und treibt die Ausgeschlossenen in die Isolation.

Inklusive Pädagogik macht Schluss damit, Menschen aufgrund ihrer physischen und psychischen Voraussetzungen, ihrer kulturellen oder sozialen Herkunft, ihrer Religion, der sexuellen Orientierung oder politischen Anschauung in ihrem Recht auf Bildung unterschiedlich zu behandeln. Jedes Kind hat das Recht auf Förderung seiner Entwicklung, auf Selbstbestimmung und auf Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Eine den Prinzipien der Inklusion verpflichtete Haltung fördert, schützt und gewährleistet den „vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen“ und die „Achtung der ihnen innewohnenden Würde“.

Was in der UN-Behindertenrechtskonvention formuliert wurde, markiert keinen Sonderstatus für Menschen mit Behinderungen. Es geht darum, „zu gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen können“.

Ausgangspunkt von Inklusion ist also auch hier – wie schon in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1949 – das Prinzip der Freiheit und Gleichheit an Würde und Rechten „ohne irgendeinen Unterschied“.

Der Genuss von Rechten und Freiheiten ist nicht an Voraussetzungen und Pflichten gebunden. Menschenrechte gelten bedingungslos vom Anfang des Lebens an.

# Literaturverzeichnis

- Adorno, Theodor W. (1971): Erziehung zur Mündigkeit. In: Kadelbach, Gerd (Hg.) (2013): Theodor W. Adorno: Erziehung zur Mündigkeit. 24. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Ansari, Mahdokht; Höhme, Evelyne; Krause, Anke; Lindemann, Ula; Richter, Sandra; Wagner, Petra (2016): Inklusion in der Kitapaxis. Band 4. Die Zusammenarbeit im Team vorurteilsbewusst gestalten. 1. Auflage, neue Ausgabe. Berlin: Was mit Kindern (Inklusion in der Kita-Praxis, 4)
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main
- Freise, Josef (2017): Diversitätsbewusste Soziale und pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft – Stärkung von Haltungskompetenzen. In: Polat, Aysa (Hrsg.): Migration und Soziale Arbeit – Wissen, Haltungen, Handlungen. Stuttgart. 109-119
- Klaus Fröhlich-Gildhoff, Iris Nentwig-Gesemann, Stefanie Pietsch, Luisa Köhler, Maraike Koch (Hrsg.) (2014): Kompetenzentwicklung und Kompetenzerfassung in der Frühpädagogik. Konzepte und Methoden. Freiburg: FEL Verlag Forschung Entwicklung Lehre
- Hochuli Freund, Ursula (2015): Multiperspektivität in der Kooperation. In: Ueli Merten/Urs Kaegi (Hrsg.): Kooperation kompakt. Kooperation als Strukturmerkmal und Handlungsprinzip der Sozialen Arbeit. Opladen. 135-152
- Keller, Heidi (Hrsg.) (2013): Interkulturelle Praxis in der Kita. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder GmbH
- Klein, Lothar; Vogt, Herbert (2015): Was ist eigentlich Haltung? Auf der Suche nach der Bedeutung eines nebulösen Begriffs. In: TPS- Theorie und Praxis der Sozialpädagogik (3), S. 24–27
- Korczak, Janusz (2005): Wie man ein Kind lieben soll. Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen
- Kultusministerkonferenz (2010): Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“. Online verfügbar unter [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2010/2010\\_09\\_16-Ausbildung-Erzieher-KMK-JFMK.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2010/2010_09_16-Ausbildung-Erzieher-KMK-JFMK.pdf), zuletzt geprüft am 08.11.2016.
- Kultusministerkonferenz (2011): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/Fachakademien. Beschluss der KMK vom 01.12.2011. Online verfügbar unter [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2011/2011\\_12\\_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_12_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf), zuletzt geprüft am 08.11.2016
- Kurbacher, Frauke A./Wüschner, Philipp (Hrsg.) (2016): Was ist Haltung? Begriffsbestimmung, Positionen, Anschlüsse. Würzburg
- Nentwig-Gesemann, Iris; Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Harms, Henriette; Richter, Sandra (2011): Professionelle Haltung - Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren. München: Dt. Jugendinst (WiFF Expertisen, 24). Online verfügbar unter [www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF\\_Expertise\\_Nentwig-Gesemann.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Expertise_Nentwig-Gesemann.pdf), zuletzt geprüft am 08.11.2016
- Preissing, Christa (2016): Das System Kita inklusiv und vorurteilsbewusst gestalten. Vortrag Herbsttagung BAG-BEK e.V.
- Prenzel, Annedore (2014): Inklusion in der Frühpädagogik. Bildungstheoretische, empirische und pädagogische Grundlagen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 5, 2., überarbeitete Auflage. München
- Schmid Noerr, Gunzelin (2006): Geschichte der Ethik. Leipzig

- Schwer, Christina/Solzbacher, Claudia (Hrsg.) (2014): Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Bad Heilbrunn
- Schmude, Corinna, Pioch, Deborah (2014): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung- Kita inklusiv!, Forschungsbericht im Auftrag von Diakonie, GEW-Hauptvorstand, Päritätischer Gesamtverband, Berlin.
- Schwengel, Markus (2005): Pierre Bourdieu zur Einführung. 5 verb. Aufl. Junius Verlag. Hamburg
- Sulzer, Annika/Petra Wagner - Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte (2011): Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). DJI München
- Trautmann; Matthias; Wischer; Beate (2013): Schultheoretische Anfragen zum pädagogisch-normativen Heterogenitätsdiskurs. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 35 (1), S. 21–36. Online verfügbar unter [www.pedocs.de/volltexte/2015/10285/pdf/SZBW\\_2013\\_1\\_Wischer\\_Trautmann\\_Schultheoretische\\_Anfragen.pdf](http://www.pedocs.de/volltexte/2015/10285/pdf/SZBW_2013_1_Wischer_Trautmann_Schultheoretische_Anfragen.pdf), zuletzt geprüft am 08.11.2016
- Vereinte Nationen (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN Doc. GA /RES 217 A (III) (10.12.1948); [www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf](http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf)
- Vereinte Nationen (2006): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 31. Dezember 2008; [www.un.org/depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf](http://www.un.org/depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf)
- Viernickel, Susanne/Nentwig-Gesemann, Iris/Nikolai, Katharina/Schwarz Stefanie, Zenker, Luise (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Alice Salomon Hochschule Berlin
- Wagner, Petra (Hrsg.) (2008): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance- Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder GmbH
- Weltzien, Dörte (2014): Der forschende Habitus in der Kindheitspädagogik. Aktuelle Diskurslinien im Kontext von Kompetenzforschung und Kompetenzentwicklung. In: Tanja Betz und Peter Cloos (Hg.): Kindheit und Profession. Konturen und Befunde eines Forschungsfeldes. Weinheim: Beltz Juventa, S. 206–220
- Winkler, Michael (2011): Haltung bewahren – sozialpädagogisches Handeln unter Unsicherheitsbedingungen. In: Diana Düring/Hans-Ulrich Krause (Hg.): Pädagogische Kunst und professionelle Haltungen. IGFH. Frankfurt/a.M. 14-32
- Wüschner Philipp (2016): Eine aristotelische Theorie der Haltung. Hamburg

# Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen

Umfassende Teilhabe aller Kinder in Tageseinrichtungen für Kinder zu realisieren, ist eine große Herausforderung. Mit dem neuen **Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen** knüpfen wir an die erste Ausgabe unseres Handbuchs für die pädagogische Praxis an und unterstützen Fachkräfte dabei, den Inklusionsprozess gemeinsam planvoll anzugehen und achtsam umzusetzen.

Fast zehn Jahre nach Erscheinen der Erstausgabe der deutschen Übersetzung des „Index for Inclusion“ (Hrsg. CSIE, Autoren: Booth/Ainscow/Kingston) greifen wir aktuelle pädagogische Diskussionen auf und beziehen neueste wissenschaftliche Studien ein, ohne den Bezug zum Original aufzugeben.

„*Barrieren abbauen*“, „*Möglichkeitsräume schaffen*“ und „*Vielfalt stärken*“ sind die Schlüsselbegriffe, in denen die Intentionen von Inklusion zusammengefasst sind. Kindertagesstätten müssen so ausgestattet sein, dass alle Kinder gemeinsam leben, spielen und lernen können. Der Index hilft, Inklusion in der Praxis zu realisieren.

Ein „*Haus der Inklusion*“ erleichtert Planung und Strukturierung des Prozesses in den drei Dimensionen „*inklusive Kulturen entfalten*“, „*inklusive Strategien etablieren*“ und „*inklusive Praxis umsetzen*“. Zur weiteren Ausgestaltung des Prozesses schließen sich Indikatoren und Fragen an, mit deren Hilfe das Kita-Team die Einrichtung nach den jeweiligen Interessen und Erfordernissen weiterentwickeln kann.

Arbeitskreis Inklusion der GEW

## Bestellungen

per Mail: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)

per Post: GEW-Hauptvorstand,

Postfach 90 04 09, 60444 Frankfurt a.M.

ab 10 Exemplaren über [www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de)







# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden  
[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

## Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

## Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis \_\_\_\_\_

befristet bis \_\_\_\_\_

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges \_\_\_\_\_

Honorarkraft

in Elternzeit bis \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber/in)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.**

**Vielen Dank – Ihre GEW**



## Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

## Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

## Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

## Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehustandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

## Ihr Kontakt zur GEW

### GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Telefax: 0711/21030-45  
info@gew-bw.de  
www.gew-bw.de

### GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Telefax: 040/440877  
info@gew-hamburg.de  
www.gew-hamburg.de

### GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof  
Martinsstr. 17  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Telefax: 06131/28988-80  
gew@gew-rlp.de  
www.gew-rlp.de

### GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/59095-0  
Telefax: 0361/59095-60  
info@gew-thueringen.de  
www.gew-thueringen.de

### GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 089/544081-0  
Telefax: 089/53894-87  
info@gew-bayern.de  
www.gew-bayern.de

### GEW Hessen

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt  
Telefon: 069/971293-0  
Telefax: 069/971293-93  
info@gew-hessen.de  
www.gew-hessen.de

### GEW Saarland

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Telefax: 0681/66830-17  
info@gew-saarland.de  
www.gew-saarland.de

### GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt a.M.  
Telefon: 069/78973-0  
Telefax: 069/78973-201  
info@gew.de  
www.gew.de

### GEW Berlin

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Telefax: 030/219993-50  
info@gew-berlin.de  
www.gew-berlin.de

### GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 0385/48527-0  
Telefax: 0385/48527-24  
landesverband@gew-mv.de  
www.gew-mv.de

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947404  
Telefax: 0341/4947406  
gew-sachsen@t-online.de  
www.gew-sachsen.de

### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-0  
Telefax: 030/235014-10  
parlamentsbuero@gew.de

### GEW Brandenburg

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Telefax: 0331/27184-30  
info@gew-brandenburg.de  
www.gew-brandenburg.de

### GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Telefax: 0511/33804-46  
email@gew-nds.de  
www.gew-nds.de

### GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Telefax: 0391/73134-05  
info@gew-lsa.de  
www.gew-lsa.de

### GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28  
28195 Bremen  
Telefon: 0421/33764-0  
Telefax: 0421/33764-30  
info@gew-hb.de  
www.gew-bremen.de

### GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 0201/29403-01  
Telefax: 0201/29403-51  
info@gew-nrw.de  
www.gew-nrw.de

### GEW Schleswig-Holstein

Liegenstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/5195-1550  
Telefax: 0431/5195-1555  
info@gew-sh.de  
www.gew-sh.de







[www.gew.de](http://www.gew.de)