



# Inklusion im Kontext einer inklusiven Sprache

Auf dem Weg zur Inklusion



BILDUNGSINSTITUT FÜR  
EMPATHIE

## Ohne Selbstempathie keine Empathie

„Wir wollen alle geliebt werden.  
Werden wir nicht geliebt,  
wollen wir bewundert werden.  
Werden wir nicht bewundert,  
wollen wir gefürchtet werden.  
Werden wir nicht gefürchtet,  
wollen wir gehasst und missachtet werden.  
Wir wollen ein Gefühl in unseren Mitmenschen auslösen,  
ganz gleich, um welches es sich dabei auch handeln mag.  
Die Seele zittert vor der Leere und  
sucht den Kontakt um jeden Preis.“

Hjalmar Söderberg



## 1. Theoretische Grundlagen zur Inklusionspädagogik

- 1.1 Begriffsklärung: Was bedeutet Inklusion?
- 1.2 Unterschiedliche Definitionen analysieren und eine eigene Definition entwickeln
- 1.3 „Inklusion“ – „Integration“: Unterschiede und Gemeinsamkeiten
- 1.4 Vier Dimensionen der Heterogenität nach Largo
- 1.5 Zentrale Begriffe und Konzepte zur inklusiven Pädagogik

## 2. Selbstreflexion

- 2.1 Normalität des Fremden – Abbau von Ängsten durch Begegnung
- 2.2 Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung
- 2.3 Stärkung der eigenen Kompetenz zur Reflexion

## 3. Inklusive Arbeit in der Kita

- 3.1 Wahrnehmung von Unterschieden zwischen den Kindern
- 3.3 Neue kooperative Lernformen in der Kindertagesstätte
- 3.4 Inklusion im Kontext einer inklusiven Sprache –  
Wertschätzende Gesprächsführung mit Kindern, Eltern und Kollegen

## 4. Kriterien einer inklusiven Einrichtung

- 4.1 Qualitätskriterien für U3-Inklusion nach Simone Seitz
- 4.2 Allgemeine Information und Hilfsmittel zur Implementierung von Inklusion in Kindertagesstätten
- 4.3 Personalplanung: Einsatz von Fachkräften für die inklusive Arbeit in der Kita
- 4.4 Die inklusive Kindertagesstättenentwicklung ist ein Transformationsprozess

Leitfaden für die Hilfplankonferenz (Runder Tisch) – 10 Schritte für eine gelingende inklusive Assistenz

Leitfaden für ein gelingendes Elternkonfliktgespräch – 7 Schritte

Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig – Wichtig

Liebe LeserInnen,

Fehler sind Helfer. Das sind die gleichen Buchstaben nur in einer anderen Reihenfolge. Sollten Sie einen Fehler in den Unterlagen finden, weil ich für meine Fort- und Weiterbildungen viele Reader schreibe und sehr viele PPPs verfasse, würde ich mich sehr freuen, wenn Sie mir diese mitteilen würden. Sie schenken mir damit eine große Kleinigkeit zurück. Das Leben ist ein Geben und Nehmen. Vielen herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. *Besonders in Bildungseinrichtungen brauchen wir eine Fehlerkultur.* 😊

# 1. Theoretische Grundlagen zur Inklusionspädagogik

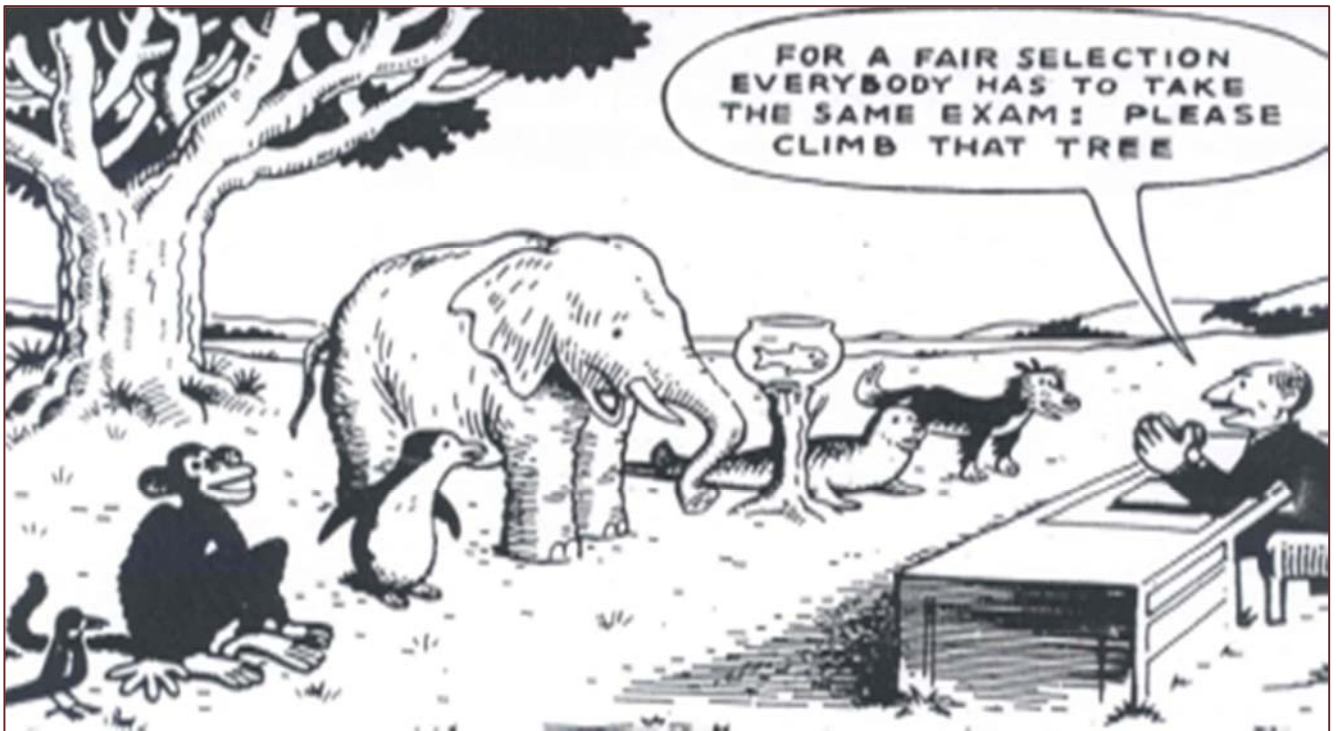
## 1.1 Begriffsklärung: Was bedeutet Inklusion?

„Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein; sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen!“ Diese Weisheit hat schon J. W. Goethe in seinen Maximen und Reflexionen im Jahre 1809 festgehalten. Jeder Mensch ist verschieden (heterogen) und lernt deshalb anders. Die Verschiedenheit der Menschen zu akzeptieren, ist Ziel von Inklusion. Wir müssen lernen mit dieser Verschiedenheit produktiv umzugehen. Sehr häufig wird unter Inklusion "Integration von Menschen mit Behinderung" verstanden. Inklusion ist aber mehr! Der Ausdruck (Begriff der Inklusion) verweist darauf, dass „alle Menschen eingeschlossen sind und zusammen gehören“. Keiner sollte ausgegrenzt sein. Dennoch ist zwischen dem Hineingenommenwerden und dem Dazugehören ein großer Unterschied. Fühlt sich der- oder diejenige dazugehörig, wenn sie dazugehören darf? Welche Kriterien müssen erfüllt sein, dass ich wirklich alle Kinder herzlich Willkommen in der Kindertagesstätte fühlen? Inklusion bedeutet, dass sowohl Hochbegabte als auch langsam Lernende oder Menschen mit besonderem Assistenzbedarf in den Bildungseinrichtungen gemeinsam spielen und lernen können. Inklusion ist damit ein Unterbegriff von Heterogenität und geht davon aus, dass jedes Mitglied der Gesellschaft seinen Beitrag zur Gemeinschaft leistet und für das GANZE wichtig ist. Wir brauchen alle. Unsere Welt wäre ohne den Anderen und dessen Fähigkeiten arm.

Bei vielen Menschen löst diese Vorstellung von Inklusion zum Teil Rätsel aus, manchmal auch Sorge oder Angst. Eigentlich richtet sich Inklusion jedoch ganz einfach an verschiedene Lerner – Heterogenität wird somit nur noch ein wenig weiter verstanden als die übliche Verschiedenheit von Lernenden, die sowieso vorhanden sind. Die Sehnsucht nach Homogenität ist sehr irreführend, weil es sie in der pädagogischen Wirklichkeit gar nicht gibt. Weil jeder Mensch verschieden ist, kann es kein Rezept für Inklusion geben. Inklusion ist das Leitprinzip der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, die schon 2006 von der UN-Generalversammlung nach langen weltweiten Diskussionen verabschiedet hat. Erst 2008 hat der Deutsche Bundestag diese Konvention ratifiziert und ist am 26.03.2009 in Kraft getreten. Menschen weisen sich mit einem hohen Grad an Unterschiedlichkeit aus. Deshalb ist ein Umdenken sinnvoll und notwendig. Teams, die sich auf den Weg zu Inklusion machen, setzen sich zusammen, um gemeinsam zu überlegen, was jedes einzelne Kind, aber auch das Team selbst braucht. Daraus ergeben sich Projekte und Methoden.

Inklusion in seiner ursprünglich lateinischen Bedeutung heißt: „Einschluss“ oder „Dabeisein/ Enthaltensein“. Es ist ein Zustand einer selbstverständlichen Zugehörigkeit aller Menschen in unserer transkulturellen Gesellschaft. Jeder hat das Recht auf Teilhabe. Das Inklusionskonzept wendet sich gegen Ausgrenzung und Marginalisierung von Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen und Kategorien wie: Geschlecht, weltanschauliche Überzeugungen, Hautfarbe, Religion, sozio-kulturelle und bildungsrelevante Hintergründe, Menschen mit Einschränkungen oder Assistenzbedarf, soziale Lage ... Verschiedenheit wird als Vielfalt und Vorteil interpretiert und betrachtet.

Das Thema „Inklusion“ und „Heterogenität“ soll Mut machen, um an Inklusion mit Freude und BeGEISTERung heranzugehen und Heterogenität als etwas Normales zu empfinden. Selbst die Streitkultur, die sich daraus ergibt, verbergen Chancen zu einer besseren Welt.



Cartoon aus der Moderationsausbildung: Individuelles Lernen in heterogenen Gruppen moderiert von Rainer Kopp, Zeichner unbekannt aus: [www.weknowmemes.com/2011/10/the-educational-system-comic/](http://www.weknowmemes.com/2011/10/the-educational-system-comic/)

„Everybody is a genius.

But if you judge a fish by its ability to climb a tree,  
it will live its whole life believing that it is stupid.“

Albert Einstein



## 1.2 Vier Dimensionen der Heterogenität

1. Vielfalt (individuelle Variabilität)
2. Singularität (Variabilität des Entwicklungsverlaufs)
3. Personalität (intraindividuelle Variabilität)
4. Situativität (kontextuell-temporäre Variabilität)

Wir brauchen eine Kultur der Anerkennung und nicht eine Kultur des Behaltens. Wenn alle teilhaben dürfen (Partizipation), dann brauchen wir einen guten pädagogischen Umgang mit der Normalität der Heterogenität. Teilhaben bedeutet: Mitentscheiden, Mitwirken und Mitgestalten, sich dabei wohlfühlen und anerkannt sein und werden. Miteinander kooperieren, Demokratie leben, voneinander profitieren, dabei sein, dazugehören, Mitspracherecht ... Assoziieren Sie weitere Vorteile von Partizipation. Inklusion kann nur gelingen, wenn Partizipation möglich ist. Demnach ist: Partizipation die Voraussetzung bzw. die Bedingung, dass Inklusion und der Umgang mit Heterogenität gelingt.

## 1.3 Unterschiedliche Definitionen analysieren und eine eigene Definition mit der Methode des Kreativen Schreibens entwickeln

Inklusion bedeutet die aktive Umsetzung von Werten zur Überwindung aller Formen von Ausgrenzung. Tony Booth

Inklusion heißt [...] nicht: Mitgliedschaft in der Gesellschaft, sondern heißt als Modus vollwertiger Mitgliedschaft: Zugang eines jeden zu jedem Funktionssystem.

Luhmann, Niklas 1988 aus Reflexionsprobleme im Erziehungssystem

Inklusion heißt, den Fluss nicht so zu begradigen, dass in andere Richtungen strömendes Wasser nur noch über die Ufer treten kann. Korinna Schultz

Inklusion ist die selbstverständliche Haltung keine Inklusion zu benötigen. Theresia Friesinger

Inklusion bedeutet für mich eine bunte eingeschweißte Tüte Haribo Goldbären. In ihr enthalten sind pro Packung  $\frac{1}{3}$  rote und jeweils  $\frac{1}{6}$  grüne, gelbe, orangefarbene und weiße Goldbären. Gold sind sie also keinesfalls alle, allerdings haben sie durch das gemeinsame Leben in der Haribotüte goldene Chancen auf eine goldene Zukunft. Warum? Das will ich im Folgenden erklären: Inklusion bedeutet "Enthaltensein" oder "Einschluss". Das heißt, dass die Produzenten der Goldbären von Anfang an rote, grüne, gelbe, orangefarbene und weiße Goldbären herstellten und sie in einer Tüte einschlossen. In einer Tüte Haribo sind also sehr unterschiedlich aussehende Goldbären enthalten. Doch nicht nur durch die Farbkomposition ergeben sich Unterschiede, auch vom Geschmack her grenzen sie sich eindeutig voneinander ab. Die Form, die Konsistenz und das Innenleben eines Goldbären sind einzigartig. Im Grunde gleicht kein Goldbär dem anderen, auch wenn es vordergründig erst einmal anders wirkt. Das hat viele Vorteile und stellt einen großen Gewinn für alle Goldbären dar. Denn so lernen sich die verschiedenen Goldbären kennen und wissen von den Nöten, Freuden und Ängste der anderen. Sie können sich besser gegenseitig helfen. Zum Beispiel unterstützen die anderen Goldbären die weißen Goldbären, die beim Kunden mit Abstand am Unbeliebtesten sind. Aber

auch andere Goldbären brauchen manchmal Unterstützung und andere wollen unbedingt auch mal Unterstützer sein. Das wechselt von Tüte zu Tüte. Die Goldbären akzeptieren sich gegenseitig und haben gelernt, dass es Spaß macht, bunt zu sein. So wird es nie langweilig und das Tolle ist, keiner wird in einer Haribo-Tüte ausgeschlossen. Niemand, kein Haribo-Fabrikant auf der Welt würde jemals auf die schändliche Idee kommen, rote, grüne, gelbe, orangefarbene und weiße Goldbären zu trennen und sie separat in die Tüten einzusortieren. Denn sie gehören zusammen. Wer eine Tüte Haribo-Goldbären kauft, der verlässt sich auf die bunte Mischung. Es wäre für den enttäuschten Kunden viel Arbeit, wenn er zu Hause die aussortierten Goldbären wieder zusammen bringen müsste. Und wer weiß ob sich die unterschiedlichen Goldbären dann überhaupt noch verstehen, sich gegenseitig unterstützen und akzeptieren? Auch wenn sie aus ein und derselben Fabrik stammen, sind sie sich durch das unterschiedliche Tüten-Leben fremd geworden. Ein Aufeinanderzugehen ist nun viel schwieriger und die unbeliebten weißen Goldbären werden wohlmöglich gar nicht mehr unterstützt, dafür werden sie erst ausgegrenzt und dann vergessen. Durch die Inklusion in der Haribo-Tüte haben alle Goldbären die Chance gekauft und gegessen zu werden. In der bunten Haribo-Tüte steckt viel Potenzial. Das ergibt sich aus der Vielfalt. Überzeugen kann sich jeder selbst beim Verzehr definitiv inklusiver Goldbären. In diesem Sinne macht Haribo tatsächlich Kinder froh und Erwachsene ebenso. Lisa, BDP Integrationsprojekt e.V.

aus <http://www.definitiv-inklusive.org/show.php> Pädagogik-Studenten aus Berlin gemeinsam mit dem Verein „Efi“ Eltern für Integration.

#### 1.4 „Inklusion“ – „Integration“: Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Die folgende Synopse unterstützt, den qualitativen Sprung von Integration zu Inklusion nachvollziehen zu können. Viele die Integration in Kindertagesstätten schon längst durchführen, leben den Inklusionsgedanken. Wenn die Haltung stimmt, ist der Begriff nicht vorrangig. Der Inklusionsgedanke ist auf der konzeptionellen sowie auf der politischen Ebene dennoch zu konkretisieren, weil die Lebenswirklichkeit der unterschiedlichsten Haltungen eine andere Sprache spiegelt als die notwendige inklusive Haltung. Alle haben Zugang zu Bildung und das Konzept der „Menschen mit Behinderung“ und „Menschen ohne Behinderung“ gilt es aufzulösen. Nicht die Menschen sind „behindert“, die Gesellschaft „behindert“. Die Grenzen von Inklusion liegen öfter in den Köpfen als in den Rahmenbedingungen. Selbstverständlich grenzt auch Inklusion aus. Ist das System „Kindertagesstätte“ am Rande der Aufnahmekapazität, dann kann es deshalb keine weiteren Kinder aufnehmen. Der Unterschied jedoch zu früher ist, dass jedes Kind im Team in Abklärung mit den Eltern, den evtl. anfallenden interdisziplinären Fachkräften und dem Träger der genauen Überprüfung unterzogen werden sollte, welche individuelle Unterstützung das Kind braucht. Wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind und die notwendige Unterstützung nicht gewährleistet werden kann, erst dann ist es ratsam, die Eltern bei der Findung einer weiteren passenden Kindertagesstätte zu begleiten. Es darf nicht mehr sein, dass von vornherein in den Einrichtungen bestimmt wird: Wir nehmen keine Kinder mit Beeinträchtigungen oder mit Assistenzbedarf auf.



Um Unterschiede und Gemeinsamkeiten nachhaltiger zu verinnerlichen, bietet sich die KaWa-Methode nach Vera B. Birkenbihl an (siehe PPP: „Inklusion – Eine Kita für Alle“ in [www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/inklusion](http://www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/inklusion))

Paararbeit: Stellen Sie sich gegenseitig kurz vor und kommen Sie gemeinsam ins Gespräch, welche Unterschiede und welche Gemeinsamkeiten Sie gegenseitig feststellen.

1. Sind Sie wegen eines der Merkmale schon einmal benachteiligt gewesen?
2. Wie haben Sie sich dabei gefühlt?
3. Welcher Wert/welches Bedürfnis wurde dabei frustriert?

Unterschied	Gemeinsamkeit

# Synopse Integration **versus** Inklusion



Integration	Inklusion
<p>Be-Hinderung. Barrieren müssen noch abgeschafft werden.</p> <p>Einschluss, nur wenn das System es erlaubt.</p>	<p>Ent-Hinderung. Barrierefreiheit für alle Kinder. Jeder hat Fehler und Handicaps. Neue gesellschaftliche Leitlinien, die auf die Vielfalt eine Antwort geben. Ethik der Inklusion – inklusive Werte festlegen und verinnerlichen. Selbstverständliches Dazugehören. Es ist ein System, das in die Kompetenzen entwickelt hat, auf andere zuzugehen.</p>
<p>Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung.</p>	<p>Alle Menschen sind gleich. Jedes Kind ist einzigartig und besonders. Inklusion als Chance für gemeinsames Spiel und Lernen sowie gemeinsame Lebensbewältigung.</p>
<p>Ein partiell gefasster Begriff (Migranten/Behinderte/Obdachlose u. a. müssen integriert werden).</p>	<p>Ein alles einfassender Begriff (Armut, Rasse, Religion, Menschen mit Assistenzbedarf u. a. gehören einfach dazu).</p>
<p>Vereinheitlichung – Versuch, alle an eine von außen gesetzte Norm anzupassen.</p>	<p>Umgang mit Verschiedenheit. „Miteinander leben lernen.“ Mit Verschiedenheit so früh wie möglich umgehen lernen, damit Vorurteile nicht zu viel Raum gewinnen.</p>
<p>Behindertenrecht – Begriffsänderung notwendig.</p>	<p>Recht auf Teilhabe für alle Menschen Gesetzliche Grundlage schaffen, die von allen föderalistischen Systemen getragen werden sollte.</p>
<p>Interkulturell.</p> <p>Interkulturalität</p>	<p>Transkulturell.</p> <p>Transkulturalität</p> <p>Wolfgang Welsch Philosoph, 1997</p>

Teil des Ganzes.	Das Ganze.
<p>Pädagogik der Klassifizierung und Stigmatisierung.</p> <p>Gesetze sind so konzipiert, dass integriert werden soll, gehen aber auch von einer Separation aus.</p>	<p>Pädagogik der Vielfalt und Solidarität betont das Mensch-SEIN.</p> <p>Das Anders-SEIN (Lebensformen ... alle Dimensionen von Heterogenität).</p> <p>Das Willkommen-SEIN. Lösung von Stigma und Klassifizierung (Wohnortnähe, qualifizierte Fachkräfte ...).</p>
<p>Situation der Submersion = Untertauchen der eigenen Kultur und Identität in einer fremden Mehrheitskultur.</p> <p>Menschen werden nach dem sink-or-swim-Prinzip hineingeworfen in (sprachliche, soziale...) Lernsituationen.</p>	<p>Immersion (gute Erfolge bei partieller Immersion)</p> <p>Beispiel Italien und Rumänien.</p> <p>Philosophie der Gleichwertigkeit: Wir sind gleich wertvoll.</p> <p>Es ist Platz für alle und es wird nach den individuellen Interessen, Begabungen und Fähigkeiten geschaut. Was braucht das Kind oder der Mensch?</p>
<p>Reflexion von Haltungen noch notwendig.</p> <p>Beziehungen sind weniger nachhaltig, weil die Lebenswelt der integrierten Menschen zu wenig berücksichtigt wird.</p> <p>Haltung = geduldete Haltung.</p>	<p>Selbstverständliche innere Haltung</p> <p>„Akzeptierende Haltung“ nach C. Rogers und „Professionelle Haltung“ aus systemischer Sicht.</p> <p>„Gelebte Toleranz“ nach Mitscherlich.</p> <p>„Inklusion ist die reflektierte Haltung der Normalität gegenüber Fremden, also der Differenz“ aus <a href="http://www.definitiv-inklusive.org">www.definitiv-inklusive.org</a>.</p> <p>Bildung von nachhaltigen Beziehungen zwischen den Bildungseinrichtungen und dem sozialen Umfeld.</p> <p>Haltung = wohlwollende Beziehung.</p>
<p>Recht auf Teilhabe mit Wenn und Aber.</p>	<p>Recht auf Teilhabe ohne Wenn und Aber.</p> <p>Inklusion = Einbeziehung und unbedingte Zugehörigkeit (es geht nicht um Einschluss von sozialen Gruppen, weil diese anders sind).</p>
<p>Der Einschluss ist abhängig von der Offenheit des Systems</p>	<p>Ohne Ausschluss (Ausgrenzung) dabei.</p> <p>Selbstverständlich „Enthalten-Sein“.</p> <p>Kein Einschluss notwendig.</p>
<p>Hereinnahme von etwas Ausgeschlossenem. Dominanz des eigenen Systems, schließlich sollen die anderen integriert werden. Anpassung an die Norm wird vorausgesetzt.</p>	<p>Hereinnahme von sozialen Gruppen nicht notwendig, da diese von Beginn an im System eingeschlossen und einbezogen sind.</p> <p>Die Konventionen des Umgangs werden gemeinsam vereinbart.</p>
<p>Herumdoktern am System ohne wirkliche</p>	<p>Veränderung des Systems durch Abbau der Grenzen im</p>

Reformen. Noch keine flächendeckende politische und gesellschaftliche Zustimmung.	Kopf. Politische und gesellschaftliche Zustimmung notwendig.
Unterschied als Differenz.	Unterschied als Vorteil und Chance Wahrnehmung von Unterschieden sorgt für gemeinsame Erfahrungen.
Getrennte Strukturen.	Gemeinsame Strukturen. Zugang zu allen Bildungseinrichtungen ohne Antrag auf einen Inklusionsplatz.
Blick auf die Beeinträchtigung und auf die Defizite.	Blick auf die ganze Persönlichkeit und auf die Stärken und Potenziale.
Entwicklung eines Besonderenstatus.	Entwicklung eines Kollektivgeistes.
Orientierung an den Bedürfnissen von Gruppen.	Orientierung an den Bedürfnissen aller.
Angst vor Fremdheit und vor Versagen – unser eigenes dominantes System kommt dann zu kurz. Konfrontation mit Eigenen. Das Fremde bleibt fremd und angstbesetzt.	Normalität des Fremden – Abbau von Ängsten durch Begegnung. Selbstverständliche Akzeptanz und Respekt gegenüber Verschiedenheit. Adorno 1976: Ohne Angst verschieden sein. Konfrontation zwischen dem Eigenen und dem Fremden hat Entwicklungspotenzial.
Barrieren vorhanden.	Abbau von Barrieren auf allen Ebenen (persönlich, strukturell, baulich und konzeptionell).
Frühförderung und Sonderpädagogik Schwerpunkt ist das instruierende Lernen. Alle brauchen den gleichen Lerninhalt, damit Kinder sich entwickeln können. (Das Gelernte wird oft nach der Arbeit sofort wieder vergessen, weil kein emotionaler Zugang hergestellt wurde).	Einführung von pädagogischen Konzepten, die Inklusion als Ziel haben. (Diversity-Ansatz/„Kinderwelten“: vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung, „BuLG nach M. Carr“, „EEC“ u.a.) Schwerpunkte sind das Alltagswissen und Projektarbeit, die aus den Themen und Interessen der Kinder entstehen. (nachhaltiges Lernen und SOL über die Methoden des individuellen Lernens in heterogenen Gruppen. Bildungszugänge der Kinder berücksichtigen.
Exkludierte Schulen und Institutionen für Menschen mit Behinderung.	Gemeinsame Erziehung und Bildung aller Kinder (Sonderpädagogik in den Schulen inklusive). Die Entwicklung der Gemeinschaft und die der Leistung betonen = Verschiebung der Wertprioritäten. Von einer Leistungskultur zu einer Menschenkultur (Fehlerkultur).
Gruppencurriculum (die Hochbegabten, die ADHSler,	Individuelles Curriculum. Voraussetzung: interdisziplinäre Teams und gute

die Behinderten, die Anderssprachigen).	Basisausbildung der Pädagoginnen zu Inklusionsqualifizierungsassistentin notwendig. Abkehr von Konzepten des Wettbewerbs und der Versagensangst. Entwicklung von Leistung auf der Basis einer wertschätzenden Gesellschaft.
Partizipation als Duldung.	Steigerung der Partizipation aller Bereicherung für alle Beteiligten.
Kommunikation scheitert an den Grenzen des Systems. Zu viele Normalitätsgrenzen vorhanden, die durch herkömmliche Kommunikation nicht überbrückt werden können.	Abschaffung von Normalitätsgrenzen: Dadurch können neue Kommunikationsformen der Verständigung (Gewaltfreie Kommunikation nach M. B. Rosenberg oder das Metamodell der Sprache nach R. Bandler und J. Grinder) gelingen. Den Menschen in der Kommunikation wertschätzen, sein Verhalten nicht dennoch unbedingt akzeptieren.
Adultismuskonzept.	Abschaffung des adultistischen Denkens. Partizipation der Kinder und Jugendlichen (Jugendrat, Mitspracherecht, je nach Entwicklungsstand).
Selektion in den Schulen.	Gemeinsamer Unterricht aller Kinder.
Noch keine Elternbildungsprogramme von Anfang an – damit Bildung gelingt.	Eltern mit Gewaltpräventionsprogrammen „Eltern plus“ bilden und stark machen. „Starke Kinder brauchen starke Eltern“.
Aufklärung setzt oft erst dann ein, wenn sich Vorurteile verfestigt haben.	Aufklärung von Anfang an.
Exklusion ist teuer.	Inklusion ist auf Dauer preisgünstiger.
Suboptimale Rahmenbedingungen. Müssen immer vor Ort bei Trägern Kommune, Landkreis, Land, Bund erkämpft werden.	Optimale Rahmenbedingungen inklusive.
Förderungskonzept.	Bildungskonzept. Sprachbildung und nicht Sprachförderung – Stärkenorientiertes Denken.
Toleranzbegriff hinterfragen. Toleranz heißt „Dulden“ und dulden nach Goethe heißt: „beleidigen“.	Gegenseitige Anerkennung. Stärker auf die Botschaft der Sprache achten, um Zuschreibungen zu vermeiden.

### 1.5 Zentrale Begriffe und Konzepte zur inklusiven Pädagogik

Zentrale Begriffe einer inklusiven Praxis angelehnt an die Empfehlungen von Martin Peters „Empfehlungen für eine bessere Praxis“ (siehe obere Abb.). Diese Konzepte implizieren einen neuen Haltungsgeist in den Einrichtungen nach dem Hirnforscher Gerald Hüther. Er beschreibt in seinen Vorträgen, dass es im Raum spürbar ist, von welchem Geist eine Einrichtung geprägt ist. Ein zentrales Konzept ist die GEGENSEITIGE ANERKENNUNG versus Toleranz (Dulden). Siehe PPP: „Inklusion – ein Kita für Alle“.

Inklusive Konzepte berufen sich auf:

1. Humanistische Ansätze: „Akzeptierende Haltung“ nach Carl Rogers / Verhaltenspsychologische Ansätze (Eindeutige Gesten und Anweisungen, Gebärdensprache ...).
2. Psychoanalytische Ansätze zur Förderung von Kindern mit Assistenzbedarf (Grundbedürfnisse ableiten und methodisch aufgreifen.).
3. Gestaltpsychologische Ansätze / Ganzheitspsychologie u. a. in Bezug auf die eigenen Reaktionsmuster reflektieren (Rosenthal-Effekt, das Gesetz der Prägnanz ... und andere).
4. Präventive Ansätze der Antidiskriminierung – Die Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung – „Kinderwelten“, Partizipationsansätze u. a.
5. ...

Praxisbeispiele:

1. Implementierung des Indexes für Inklusion (GEW).
2. „Kinderwelten“ – Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung nach P. Wagner.
3. Bedürfnisgerechte Kommunikationsansätze (Stimmigkeitskonzept nach Schulz von Thun und die Inklusive Kommunikation – empathische Mischform aus verschiedenen Kommunikationsansätzen nach T. Friesinger).
4. „Bildung- und Lerngeschichten“ nach M. Carr.
5. „EEC“ – Familienzentren.
6. „Infans-Forscherprojekte nach H.-J. Laewen und B. Andres“ – verschiedene projektorientierte, didaktische und heterogene Konzepte. – Auf die unterschiedliche Umsetzung achten! Große Qualitätsunterschiede innerhalb der Einrichtungen.
7. Montessori, Steiner u. a. – Auf situative Inklusionsansätze hin überprüfen!
8. „Martemeo“ von Maria Aarts. U-3-Konzept. Methode: Warten – Schauen (schöner Blick) – Folgen (mir selbst und dem Kind) – Benennen und Feiern.
9. ...

## **Abb. 1** **Inklusion beinhaltet:**

- *Die Partizipation der Kinder und Jugendlichen an kulturellen und sozialen Aktivitäten ihrer örtlichen Einrichtungen erhöhen sowie die Ausgrenzung reduzieren.*
- *Die Kultur, Leitlinien und Praxis in Einrichtungen neu strukturieren, damit sie auf die Vielfalt der Kinder/Jugendlichen in der unmittelbaren Umgebung eingehen.*
- *Inklusive Werte in die Praxis umsetzen.*
- *Alle Kinder, Jugendlichen, Eltern und Mitarbeiter/innen in gleicher Weise wertschätzen.*
- *Die Unterschiede zwischen den Kindern als Chancen für gemeinsames Spielen und Lernen sehen, anstatt sie als Probleme zu betrachten, die es zu überwinden gilt.*
- *Das Recht der Kinder auf eine wohnortnahe, qualitativ gute Erziehung, Bildung und Betreuung in ihrer Umgebung anerkennen.*
- *Verbesserungen für Mitarbeiter/innen ebenso wie für Kinder herbeiführen.*
- *Die Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation für alle Kinder abbauen, nicht nur für jene mit Beeinträchtigungen oder diejenigen, die als Kinder „mit sonderpädagogischem Förderbedarf“ eingestuft wurden.*
- *Von den bisherigen Versuchen zum Abbau von Barrieren für Spiel, Lernen und/oder Partizipation für besondere Zielgruppen lernen, damit Veränderungen herbeigeführt werden, die Kindern in größerem Ausmaß zugute kommen.*
- *Sowohl die Entwicklung der Gemeinschaft und der Werte, als auch der Leistungen betonen.*
- *Die nachhaltigen Beziehungen zwischen den Einrichtungen und ihrem sozialen Umfeld fördern.*
- *Begreifen, dass Inklusion in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen der frühen Kindheit ein Aspekt von Inklusion in der gesamten Gesellschaft ist.*

Mit inklusiven Indikatoren arbeiten. Z. B. Indikator A. 1.1: Inwieweit sind wirklich alle Kinder in der Kindertagesstätte herzlich Willkommen? (Index für Inklusion, Seite 72 – 74. Suchen Sie sich im Team für Sie passende und aktuelle Indikatoren aus und besprechen Sie diese ausführlich. Protokollieren Sie Ihre Erkenntnisse und richten Sie die Praxis danach aus.

## Indikatoren

### Dimension A Inklusive Kulturen entfalten

#### A.1. Gemeinschaft bilden

- INDIKATOR**
- A.1.1 Jeder soll sich willkommen fühlen.
  - A.1.2 Die Kinder helfen sich gegenseitig.
  - A.1.3 Die Erzieherinnen arbeiten gut zusammen.
  - A.1.4 Die Mitarbeiter/innen und Kinder begegnen sich mit Respekt.
  - A.1.5 Es gibt eine Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter/innen und Eltern.
  - A.1.6 Die Erzieherinnen stellen eine Verbindung zwischen den Ereignissen in der Einrichtung und dem Leben der Kinder zu Hause her.
  - A.1.7 Die Erzieherinnen arbeiten gut mit dem Träger zusammen.
  - A.1.8 Die Einrichtung öffnet sich zum Stadtteil.

#### A.2. Inklusive Werte verankern

- INDIKATOR**
- A.2.1 Jeder, der mit der Einrichtung beschäftigt ist, beteiligt sich am Einsatz für Inklusion.
  - A.2.2 Von allen Kindern wird viel erwartet.
  - A.2.3 Alle Kinder werden als gleich wichtig behandelt.
  - A.2.4 Die Einrichtung hilft den Kindern, mit sich zufrieden zu sein.
  - A.2.5 Die Einrichtung hilft den Eltern, mit sich zufrieden zu sein.

### Dimension B Inklusive Leitlinien etablieren

#### B.1 Eine Einrichtung für alle entwickeln

- INDIKATOR B.1.1** Die Mitarbeiter/innen werden bei Stellenbesetzungen und Beförderungen fair behandelt.
- B.1.2** Allen neuen Erzieherinnen wird bei der Einarbeitung und Eingewöhnung geholfen.
- B.1.3** Alle Kinder der Nachbarschaft werden ermutigt, die Einrichtung zu besuchen.
- B.1.4** Die Einrichtung wird so umgestaltet, dass sie allen Menschen zugänglich wird.
- B.1.5** Allen neuen Kindern wird bei der Eingewöhnung geholfen.
- B.1.6.** Die Erzieherinnen bereiten die Kinder gut auf den Übergang in andere Einrichtungen vor.

#### B.2. Unterstützung von Vielfalt organisieren

- INDIKATOR B.2.1** Alle Arten der Förderung werden koordiniert.
- B.2.2** Fortbildungsveranstaltungen helfen den Mitarbeiter/innen, auf die Vielfalt der Kinder und Jugendlichen einzugehen.
- B.2.3** Die Leitlinien des „besonderen Förderbedarfs“ sind Leitlinien für Inklusion.
- B.2.4** Die Richtlinien zum „besonderen Förderbedarf“ werden dazu genutzt, Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation aller Kinder zu verringern.
- B.2.5** Die Förderung der Kinder, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, kommt allen Kindern zugute.
- B.2.6** Die Hausregeln verbessern die Einrichtung für alle Kinder.
- B.2.7** Der Druck auf Kinder, die als „Störenfriede“ betrachtet werden, wird reduziert.
- B.2.8** Eine barrierefreie Einrichtung wird angestrebt.
- B.2.9** Das Schikanieren von Kindern wird unterbunden.

### Dimension C Eine inklusive Praxis entwickeln

#### C.1 Spiel und Lernen gestalten

- INDIKATOR**
- C.1.1** Bei der Planung der Aktivitäten wird an alle Kinder gedacht.
  - C.1.2** Die Aktivitäten regen alle Kinder zur Kommunikation an.
  - C.1.3** Die Aktivitäten ermutigen alle Kinder zur Teilnahme.
  - C.1.4** Die Aktivitäten wecken das Verständnis für die Unterschiede zwischen Menschen.
  - C.1.5** Die Aktivitäten wirken Vorurteilsbildung entgegen.
  - C.1.6** Die Kinder können ihr Spielen und Lernen aktiv gestalten.
  - C.1.7** Die Kinder kooperieren bei Spiel und Lernen.
  - C.1.8** Tests unterstützen die Leistungen aller Kinder.
  - C.1.9** Die Mitarbeiter/innen regen eine ruhige Atmosphäre an, die auf respektvollen Beziehungen basiert.
  - C.1.10** Die Mitarbeiter/innen planen die Aktivitäten, werten sie aus und beteiligen sich daran partnerschaftlich.
  - C.1.11** Lernassistentinnen fördern Spiel, Lernen und Partizipation aller Kinder.
  - C.1.12** Alle Kinder beteiligen sich an gemeinsamen Aktivitäten.

#### C.2 Ressourcen mobilisieren

- INDIKATOR**
- C.2.1** Die Einrichtung ist so ausgestattet, dass Spiel, Lernen und Partizipation gefördert werden.
  - C.2.2** Die Ressourcen werden gerecht verteilt.
  - C.2.3** Die Unterschiede zwischen den Kindern werden als Ressourcen für die Förderung von Spiel, Lernen und Partizipation genutzt.
  - C.2.4** Das Fachwissen der Mitarbeiter/innen wird in vollem Maße genutzt.
  - C.2.5** Die Erzieher/innen entwickeln gemeinsame Hilfsmittel, um Spiel, Lernen und Partizipation zu fördern.
  - C.2.6** Ressourcen in der Umgebung der Einrichtung sind bekannt und werden genutzt.

## 2. Selbstreflexion

### 2.1 Normalität des Fremden – Abbau von Ängsten durch Begegnung

Wenn wir etwas nicht kennen, greifen unsere inneren Bilder und Interpretationen und dies verursacht oft Sorge und Angst. Sobald wir mutig auf eine neue Situation zugegangen sind und das Fremde kennengelernt haben, ist es nicht mehr fremd, sondern die Situation entspannt sich und wird vertrauter. Wir sind alle unterschiedlich, jedoch auf der Bedürfnisseebene alle gleich. Wir haben universale Bedürfnisse auch wenn diese unterschiedlich priorisiert werden. Deshalb verstehen sich Menschen auf der ganzen Welt. Da wo sie sich nicht verstehen, haben Ängste überhandgenommen und es kommt zu Gewalt oder Ablehnung.

Wie können Ängste abgebaut werden?

- Information über Lebensweise und Kultur.
- Begegnung (Face-to-Face) über Einladungen, Feste, Freundschaften.
- Austausch von Gemeinsamkeiten und Unterschieden.
- Gegenseitiger Respekt, der, falls nicht vorhanden, erst einmal z. B. durch einen vorurteilsbewussten und wertschätzenden Raum geebnet werden soll. Der Mensch geht ohne seine bisherige Rolle in diesen Raum hinein.
- Erfahrung mit dem Fremden, das im Umkehrschluss zum Vertrauten wird.
- Mehr Offenheit – Reflexion der eigenen Offenheit. Was brauche ich, um mich dem Fremden zu öffnen?
- Spiel: Lernzonenmodell (Komfort-, Wachstums- und Panikzone; Beschreibung der Übung in der PPP – Individuelles Lernen in heterogenen Gruppen).
- ...

### 2.2 Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung

Vorurteilsbewusste Bildung (Anti-Bias) ist ein vorurteilsbewusster Ansatz gegen Einseitigkeiten und Diskriminierung, entwickelt von Louise Derman-Sparks und KollegInnen in Kalifornien in den 1980er Jahren. Das englische Wort Bias bedeutet Voreingenommenheit; Schiefelage; Vorurteil. Anti-Bias zielt darauf ab, die entstandene Schiefelage wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Dieser innovative Ansatz übernimmt Verantwortung gegenüber Einseitigkeiten, Ausgrenzungen und Diskriminierungen. Es ist ein Konzept, das beide Seiten einschließt: Gleichheit und Differenz. Die Umsetzung erfolgt über eine intensive erfahrungs- und prozessorientierte Auseinandersetzung mit Macht- und Diskriminierungsthemen (Adultismus, Anti-Bias-Management; Gender-Mainstreaming; Abhandlung von Themen: Wann und wie übernehmen Kinder Vorurteile? ...) sowie Handlungsoptionen zum bewussten Verlernen von unterdrückenden und diskriminierenden Kommunikationsmustern und Interaktionsformen.

Schon kleine Kinder entwickeln Vor-Vorurteile, die sie eigensinnig aus verurteilenden Botschaften ihrer Umwelt konstruieren. Sie fließen in ihre Ich-Identität und in ihre Bezugsgruppen-Identität ein. Daraus entwickeln sich ihre Haltungen und Einstellungen gegenüber Menschen oder Gruppen von Menschen. Ziel dieses Ansatzes: Menschen, die diskriminierungskritisch agieren und reagieren. Das

Konzept nimmt Bezug auf Vorurteile und Einseitigkeiten jeglicher Art. Dieses Thema geht ALLE an (Kinder und Erwachsene), weil jeder davon betroffen sein kann. Es nimmt Bezug auf die Familienkulturen und auf das konkrete Alltagsleben und nicht auf die „Nationalkulturen“ der Kinder. Es wird im Alltagsgeschehen der Bildungseinrichtung inkludiert. Es setzt sich deshalb ab von „farbenblinden“ und „touristischen“ Ansätzen interkultureller Arbeit hin zu einer Transkultur! „Respektieren von Unterschieden“ und „Nicht-Akzeptieren von Vorstellungen und Handlungen, die unfair sind.“ Louise Derman-Sparks

Das Konzept hat vier übergeordnete Ziele:

Ziel 1: Jedes Kind muss als Individuum und als Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe Anerkennung und Wertschätzung erhalten. Dazu gehören Selbstvertrauen und ein Wissen um den eigenen Kulturhintergrund.

Ziel 2: Auf dieser Basis muss Kindern ermöglicht werden, Erfahrungen mit Menschen zu machen, die anders aussehen und sich anders verhalten als sie selbst, so dass sie sich mit ihnen wohl fühlen und Empathie entwickeln können (Inklusionsgedanke).

Ziel 3: Das kritische Denken von Kindern über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen, heißt auch, mit ihnen eine Sprache zu entwickeln, um sich darüber verständigen zu können, was fair und was unfair ist (didaktisch ausgestaltete Inklusive Kommunikation).

Ziel 4: Von da aus können Kinder ermutigt werden, sich aktiv und gemeinsam mit anderen gegen einseitige oder diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder gegen andere gerichtet sind.

Die Ziele bauen aufeinander auf und WIRKEN wechselseitig VERSTÄRKEND.

Quelle: [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net) – Ziele und Prinzipien

Vier praktische Handlungsfelder:

1. Vorurteilsbewusste Gestaltung der Lernumgebung (z. B. Herzlich Willkommen in allen Sprachen, Bilderbücher überprüfen, Familienplakate gestalten ...).
2. Interaktion mit Kindern (Konfliktgespräche bis zum Konsens führen, Persona-Doll – Identitätspuppe, die Konflikte bespricht, aber auch Dinge, die sie gut kann oder nicht ganz so gut kann, Wutsack ...)
3. Aktive Bildungspartnerschaft mit Eltern.
4. Bildungspartnerschaft im Team.

### 2.3 Stärkung der eigenen Kompetenz zur Reflexion

Viele PädagogInnen haben Hemmungen selbstempathisch zu reflektieren. Ziel einer inklusiven Haltung ist, diese selbstreflexive Kompetenz bei den PädagogInnen zu stärken. Inklusion heißt auch, nicht ausgrenzend mit sich selbst umzugehen. Reflexion dient allein der Weiterentwicklung und nicht der Kritik.

Übung oder zum Nachdenken:

1. Individuelle Glaubenssätze (Beliefs/Überzeugungen) finden, die eine Kompetenz verhindern.
2. Individuelle Glaubenssätze finden und verinnerlichen, die eine Reflexionskompetenz stärken.

### 3. Inklusive Arbeit in der Kita

#### 3.1 Wahrnehmung von Unterschieden zwischen den Kindern

Oft werden Unterschiede nicht differenziert wahrgenommen. In Deutschland haben wir in den Bildungseinrichtungen eine große Sehnsucht nach Homogenität. Durch vorurteilsbewusstes Beobachten und Dokumentation, können diese Unterschiede auch bei den Bildungszugängen (Die sieben (acht) Intelligenzen nach Gardner) besser erkannt werden. Die Antworten auf die Themen der Kinder entsprechen demnach mehr ihren Interessen und Bedürfnissen. Das Prinzip der Partizipation ist eine wichtige Dimension in der Kita. Durch Partizipation haben die Kinder die Möglichkeit sich mit ihren Stärken einzubringen. Partizipationsmethoden sind in der Praxis noch zu wenig im Bewusstsein und sollten ein Teil der inklusiven Arbeit darstellen.

#### 3.2 Neue kooperative Lernformen im Kindergarten

Wie können neue kooperative Lernformen im Kitaalltag integriert werden? Diese Lernformen sind auf Partizipation ausgelegt. In Kindergärten und Grundschulen erfolgt die frühe Bildung eines demokratischen Bewusstseins, soziales Lernen, Umgang mit kultureller Vielfalt sowie das Einüben von Konfliktbewältigungskompetenzen.

Damit wird diskriminierungskritisches Denken unterstützt und Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsradikalismus in späteren Jahren verhindert werden.

Damit dies gelingt brauchen wir auch eine inklusive qualifizierte Elternberatung (Aktive inklusive Bildungspartnerschaft). Das impliziert eine intensive Kooperation mit den Eltern, da sie als Experten ihrer Kinder unmittelbar mit der Erziehung der Kinder und Jugendlichen befasst sind. Kooperative Lernformen lernen die TeilnehmerInnen in der Fortbildung aktiv und praktisch kennen. Die Transferleistung diese Methoden auf die Kinder und auf die Eltern zu übertragen, wird nach jeder Übung kurz besprochen.

#### 3.3 Inklusion im Kontext einer inklusiven Sprache –

Wertschätzende Gesprächsführung mit Kindern, Eltern und Kollegen

Eine Inklusive (nicht ausgrenzende) Kommunikation ist Voraussetzung, damit diese auch gelingt. Den Menschen durch eine Kommunikationspsychologie zu befähigen, das zu werden, was er ist, ist das Anliegen der Inklusiven Kommunikation. Grundlage sind die neuen Erkenntnisse der Hirnforschung (neurophysiologische Vorgänge) in Verbindung mit den psychosozialen Vorgängen. Die Erfahrungen, die wir im Laufe unseres Lebens durchleben, verändern die gedankliche Struktur im Gehirn. „Das Gehirn macht aus Psychologie Biologie“. Gute psychosoziale Erfahrungen führen zu einem kompetenten und glücklichen Leben. Schlechte psychosoziale Erfahrungen führen zur Kompensation, um erfahrene Verletzungen zu heilen oder sie einzufrieren. Menschen sind verletzbare Wesen und sie leiden, wenn sie ausgegrenzt sind. Verletzungen sind nur durch Empathie bzw.

durch Selbstempathie heilbar. Deshalb ist Verhalten veränderbar, sofern es nicht zu pathologisch ist. Die Verkettung der Kommunikationstheorien mit den unterschiedlichsten praktischen Methoden, die speziell den Fokus auf das innere Wohlbefinden und das Gefühl der Wertschätzung haben, ist nicht nur richtig-empathisch, sondern im höchsten Maße heilsam-salutogen und entsprechend selbstempathisch. Selbstempathische Menschen gehen einfühlsamer mit anderen Menschen um. Sie kompensieren weniger mit unbewussten oder sogar bewusst eingesetzten manipulativen Strategien der Bedürfniserfüllung. Institutionelle Konflikte, Konflikte im Team, mit Eltern, den Kindern und in Schulklassen werden weniger, weil sie auf eine salutogene Art und Weise vollständig und vollflächig gelöst werden. Jeder Konflikt ist lösbar, es sei denn, die Lösung wurde noch nicht gefunden. Für einen Konflikt gibt es immer mehrere Lösungen. Mit Selbstempathie werden die Lösungen effektiver gefunden und halten nachhaltiger an.

Die Inklusiv Kommunikation bezieht sich auch auf das autopoietische und selbstregulierende Selbst (das sich selbst gestaltende und sich selbst heilende Selbst). Wer sich seiner Gefühle und Bedürfnisse, demnach auch seiner angewandten Kommunikationsform, bewusst ist, erwartet von sich auch keine Perfektion und Nettigkeit, sondern Echtheit. Stimmig-authentisch leben, d. h. nach Grossarth-Maticek ausgedrückt: „... eine Integration zwischen emotionalen und rationalen Strukturen hervorrufen [...]. Wenn sich die Kooperation zwischen den Gefühlen und der Vernunft verbessert, kommt es nicht nur zu einer Verringerung der Symptome (z. B. der Übererregung, des Suchtverhaltens usw.), sondern auch zur Anregung der Persönlichkeitsentwicklung.“. Gerade zur Perfektion in Bezug auf die Beherrschung seiner Methode formulierte selbst Rosenberg: „Alles was es wert ist, getan zu werden, ist es auch wert, unvollkommen getan zu werden.“. Es geht nicht um Perfektion, sondern um den Versuch die Veränderungs-intelligenz in uns zu aktivieren.

Die Inklusiv Kommunikation setzt die Entscheidung zur radikalen Selbstanerkennung voraus. Die Haltung ist: „Ich bin auch gut, wenn ich nicht gut bin! Mir darf es gutgehen, auch wenn andere frustriert sind und umgekehrt.“. Diese Entscheidung fordert uns heraus, negative Glaubenssätze zu hinterfragen, aber sie auch anzunehmen. Erst durch die Annahme startet der tatsächliche Veränderungsprozess, der Einschluss vom Ausschluss, weil neue Gedanken das Gehirn strukturieren.

Konkrete Inhalte, die jedoch nicht ausführlich in diesem Kontext besprochen werden (extra Fortbildung):

1. Das Konzept der Inklusion und Transkultur sowie die Übertragung der Inklusions- und Transkulturgedanken auf die Kommunikation.
2. Wahrnehmungsgesetze kennenlernen, die in Verbindung mit den eigenen Reaktions- und Kommunikationsmustern reflektiert werden (ausgefeilte Übungen wie Johari-Fenster, Riemann/Thomann-Modell, Grundformen der Angst, das Innere Team, das Werteentwicklungsquadrat nach Schulz von Thun, das Metamodell der Sprache sowie die Submodalitäten der Wahrnehmung ...).
3. Die neuen Erkenntnisse der Hirnforschung (Damásio, Bauer, Hüther, Spitzer ...).
4. Das Autonomietraining nach Grossarth-Maticek (Bedürfnisregulierung).

5. Grossarth'sche Typologie (unbewusste Ebene).
6. Das Konzept der Salutogenese nach Antonovsky und Salutogene Kommunikation nach Petzold (Bedürfniskommunikationsmodell).
7. Das Stimmigkeitskonzept nach Ruth Cohn und Schulz von Thun (selektive Authentizität)
4. Kommunikations- und Empathiekonzepte nach Rogers, Luhmann, Rosenberg, Gordon, Buber, Erikson, Perls ...
5. Systemische Ansätze (Satir, Luhmann: Der blinde Fleck, Beobachter zweiten Grades ...).
6. Die Gestalttherapie nach Perls und Perls.
7. Bindungstheoretische Ansätze (Bowlby, Grossmann und Grossmann ...).
8. Selbstempathische Methoden (individuelles Lernen in kooperativen Gruppen, Methoden aus dem Projekt „Kinderwelten“ und eigene ausgewählte und schon mehrfach erfolgreich umgesetzte Methoden – „Die acht Schritte der Autonomieleiter“ in Teams, Seminaren und Empathiegruppen).
9. Den Anti-Bias-Ansatz nach Derman-Sparks (präventive persönliche und gesellschaftliche Ebene) mit entsprechenden und zum Teil modifizierten Übungen (Stimmungs- und Ausgrenzungsbarometer; die Kraftblume statt die „Machtblume“ ...).
10. Kommunikations- und Konfliktauflösungsaxiome nach Watzlawick und Friesinger u. a. dynamische Entspannungsansätze z. B. nach Gerda Boyesen & Peter Bergholz).
11. Methoden zum individuellen Lernen in heterogenen Gruppen (Expertenhearing, Lernzonenmodell, Sternmethode, Placemate-Methode u. a.).

Negative Strategien der Bedürfniserfüllung von den tatsächlichen Bedürfnissen differenzieren zu können, ist ein Hauptziel in der Inklusiven Kommunikation zum Aufbau von Selbstempathie.

Die Inklusiven Kommunikation legt einen starken Fokus auf das Metamodell der Sprache, um Fragen zu generieren, die ein Gefühl von einem Interpretationsgefühl unterscheiden, obwohl die Körperantwort bei beiden Gefühlsqualitäten identisch sein kann. Gefühle manifestieren sich körperlich. Die Körperantwort (z. B. der Kloß im Hals) ist vorhanden, unabhängig davon, ob die Menschen noch im Kopf (Verurteilungs- und Interpretationsgefühl) oder ob sie schon das Gefühl tatsächlich fühlen und lokalisieren. Wir brauchen diese emotionale Intelligenz (Herzintelligenz), um empathisch leichte aber auch schon stark verwilderte Konflikte auf der Wertebene (Schlichtungsebene) lösen zu können. Die Lösung auf der Wertebene ist deshalb sehr erfolgreich, weil alle Menschen diese Wertebene bzw. die Faktoren, die sich daraus ergeben nachvollziehen können und nur dort Verständnis für das Anliegen des anderen gesehen, gehört und wahrgenommen werden kann. Die anderen Ebenen (Reaktionsmusterebene ...) sind angereichert von frustrierten oder erfüllten Bedürfnissen und können nicht immer ohne weiteres durchschaut werden. Einen Methodenkoffer an die Hand zu geben, wie bewusst gezeigte aber auch unbewusste Reaktionsmuster durchschaut werden können, damit setzt sich die Inklusiven Kommunikation auseinander. Die Methoden sind aber nur dann sinnvoll und hilfreich, wenn der individuelle Mensch mit seiner Multidimensionalität und Vielperspektivität dabei inkludiert werden kann. Viele Fachkräfte, LehrerInnen, ProfessorInnen an den Fachschulen und Universitäten verfügen oft nicht über diese Übersetzungskompetenz, weil

sie selbst von unbewussten Reaktionsmustern (Leistungsmuster, Anerkennungsmuster ...) angetrieben sind, die ihnen den Blick auf die selbstempathische Eigenreflexion verzerren, da die Auseinandersetzung mit der eigenen Bedürfnisebene noch nicht oder nur unzureichend stattgefunden hat.

Allgemein wird dieses Thema in der Ausbildung nur marginal anhand weniger Bedürfnisse (Maslow'sche Pyramide) abgehandelt. Individuelle und konkrete Bedürfnisse werden kaum berücksichtigt, so dass ein breitgefächertes Wissen darüber eher ein Seltenheitswert ist. Eine Leiterin sagte, nachdem ich mich über den Wissenstand der TeilnehmerInnen für die Fortbildung: „Konflikte leicht lösen“ erkundigte: „Fangen Sie ganz von vorne an! Ich könnte Ihnen zwei oder drei Bedürfnisse aufzählen und dann hört es aber auch schon auf.“ Diese Antwort ist der Regelfall. In Team- und Einzelcoachings tun sich die Menschen schwer, Antworten auf folgende Fragen zu generieren: „Was brauchst Du konkret, wenn Du Mut brauchst, um den Konflikt nochmals anzusprechen?“ – „Was brauchst Du, um Dein Selbstwert steigern zu können?“ ... Wir haben keinen Wortschatz für unsere Bedürfnisse und meine Erfahrung bestätigt sich: Je akademischer Menschen sind, desto weiter sind diese von ihrer ausgeblendeten Bedürfnislandschaft entfernt. Bei einer Fortbildung mit 21 SozialpädagogInnen konnte keiner die Frage, ob Respekt ein Bedürfnis sei, beantworten. Mit der Methode: Talking-Wheel wurde viel gerätselt und interpretiert. Sobald es in Fortbildungen an das sogenannte „Eingemachte“ geht, entstehen eigentlich die „Klicks“, nachdem die gewinnbringenden Widerstände als Ressource honoriert werden. Wie auf diese Widerstände reagiert werden kann, darüber gibt es ebenso noch zu wenig bekanntes Material und Wissen. Widerstand ist negativ besetzt. Sobald Widerstand als etwas Positives und Erfreuliches formuliert wird, das durchaus seine BeRECHTigung hat, wird es wieder friedlicher im Raum. Manche Bildungsinstitutionen wagen sich noch nicht an das Thema Heterogenität und Inklusion heran, weil diese noch das alte System verteidigen wollen, was auch systemimmanent verständlich ist. In den Rückzug zu gehen, kann nicht die Antwort sein. Dennoch fehlt es an Impulsen und auch an der Erkenntnis, in dieser Richtung Konzepte entwickeln zu wollen.

### 3.3.1 Kurzer Exkurs: Luhmann stellt die Kommunikation auf den Kopf!

---

„Was ich gesagt habe, weiß ich erst,...wenn ich die Antwort kenne.“ Diese Formulierung vom Kybernetiker Norbert Wiener unterstreicht die These von Niklas Luhmann. „Verstehen generiert nachträglich Kommunikation.“ Beim Verfassen dieses Konzeptes, habe ich die Form der Wahl, wie ich schreibe, aber ich könnte es auch anders tun. Darunter versteht Luhmann Kontingenz (Offenheit). Aber das allein ist nach Luhmann noch keine Kommunikation. Da nun hier aber Kommunikation stattfindet, handelt es sich auf jeden Fall um ein soziales System. Die Kommunikation ist aber erst erfolgreich abgeschlossen, wenn die LeserInnen diese Zeilen lesen. Denn erst die Empfängerseite entscheidet, ob wirklich Kommunikation stattgefunden hat. Luhmann versteht unter Kommunikation nicht reine Informationsübertragung. Er rollt das Ganze von hinten auf, indem er argumentiert, dass erst wenn die Mitteilung verstanden wurde, Kommunikation stattgefunden hat.

Kommunikation „besteht aus Information, Mitteilung und Verstehen. Jede dieser Komponenten ist in sich selbst ein kontingentes Vorkommnis“. Somit teilt er diese Komponenten in drei Selektionen ein. „Kommunikation ist „Selektion einer Information, Selektion der Mitteilung dieser Information und selektives Verstehen oder Missverstehen dieser Mitteilung und ihrer Information.“

Zunächst wird vom Sender die Information ausgewählt, dann selektiert der Sender welche Art von Mitteilung er weitergibt, und der Empfänger selektiert ebenso. Je nach seiner Begabung, Erfahrung, Aufmerksamkeit, Vorkenntnis, Einfühlungsvermögen, Sozialisation und je nach den situativen Umständen und Störfaktoren nimmt er die Botschaft auf, unterstellt intuitiv Nicht-Gesagtes, ja sogar Manipulatives und interpretiert bzw. versteht sie. Es entsteht durch diesen Kommunikationsakt eine doppelte Kontingenzt. Weil eben auch der Empfänger selektiert und die Botschaft so oder so verstehen könnte. Er könnte auch vermuten, dass bestimmte Informationen bewusst nicht mitgeteilt worden sind oder die Mitteilung so entschärft formuliert wurde, dass er es gerade so und nicht anders verstehen sollte. Hier berichtet Luhmann von „Differenz-Verstehen“. In den systemtheoretischen Kontexten von Gregory Bateson ist hierzu das Zitat „Information ist the difference that makes a difference“ berühmt geworden (wikipedia – Bateson). Zum Verständnis ist es wichtig, sich immer bewusst zu sein, dass die Systemtheorie psychische Systeme und soziale Systeme strikt trennt, obwohl sie untrennbar sind, zumal sie auch strikt als Differenzen betrachtet werden und nicht als Dinge oder als Subjekte und Objekte. Fuchs, ein Schüler von Luhmann, spricht von „Unjekte“ (Fuchs 1999, 44).

Durch dieses neue Kommunikationsmodell ist die Sender-Dominanz überwunden. Nicht der Sender entscheidet, ob Kommunikation stattfindet, sondern der Empfänger. Es gibt keine Voraussagbarkeit, wie eine Mitteilung verstanden wird und auch keine Bestimmtheit, wie eine Botschaft selektiert und verpackt wird. Er beschreibt das Kommunikationsmodell in drei bzw. vier Akten der Selektion mit zwei Hauptakteuren. Die drei Akte gliedern sich in Information, Mitteilung und Verstehen, während sich der dritte Akt aufteilt in Differenz und Verständnis. Erst wenn auch die Semantikebene verinnerlicht und verstanden worden ist, findet Anschlusskommunikation statt. Der vierte Akt ist laut Luhmann auch der erste Akt der Anschlusskommunikation. Der Empfänger wird dann zum Sender. Die beiden Hauptakteure sind Ego (das Ich) und Alter (der Andere). Alter ist aber bei Luhmann der Sender! Auch hier unterscheidet sich Luhmann von den herkömmlichen Kommunikationsmodellen. Ego ist der Adressat bzw. Empfänger, der die Botschaft versteht und der aus der Vielfalt an Informationen und der Art der Mitteilung das Optimalste und Bestmögliche für sich interpretiert und versteht. Dasselbe hat aber auch zuvor schon Alter getan. Die Komplexitätsreduktion ist nötig, um den Alltag und das System zu strukturieren, zu selektieren, zu regulieren und zu vereinfachen. Das bringt Ordnung und Sicherheit, ansonsten würde ein System im Chaos ersticken. Demzufolge liegen die ersten zwei Selektionen (Was finde ich informativ und was teile ich mit?) beim Alter und die dritte Selektion ist beim Ego angelegt. Wenn Ego differenziert und letztendlich die Botschaft auch inhaltlich entschlüsselt hat, wird er zum Alter, bzw. es findet Anschlusskommunikation statt. Der vierte Akt verwandelt sich zum ersten Akt der Anschlusskommunikation. „Mit

Verstehen bzw. Missverstehen wird eine Kommunikationseinheit abgeschlossen ohne Rücksicht auf die prinzipiell endlose Möglichkeit, weiter zu klären, was verstanden worden ist.“

Durch eine Mitteilung wird also immer eine Differenz empfunden. Jemand behauptet etwas, aber es könnte immer auch anders sein. Er könnte sich irren, er könnte etwas verschweigen, er könnte etwas bewusst weglassen lassen oder bewusst hinzufügen. Selbst wenn der Andere total aufrichtig ist, würden wir immer noch jeder Botschaft etwas unterstellen. Bedeutet das im Umkehrschluss, dass Aufrichtigkeit sich nicht übermitteln lässt? Ein Erlebnis unterstützt die Richtigkeit dieser These. In einem Kaufhaus wird eine Frau plötzlich von einer Verkäuferin beschuldigt, letzte Woche einen Mantel im Wert von 60,- € gestohlen zu haben. Sie beteuert ihre Unschuld und spürt doch ganz intuitiv, je mehr sie dies tut, desto weniger schenkt die Verkäuferin ihr Glauben. Sie erinnerte sich angeblich ganz genau, dass diese Frau den Mantel gestohlen hat. Plötzlich kommt eine andere Verkäuferin, die den Irrtum aufklärt. Auch sie erinnerte sich an die Kundin, die den Mantel angezogen und ohne zu bezahlen das Kaufhaus verlassen hatte. Was für ein Glück für die Beschuldigte. Pech war, dass sie der wahren Diebin zum Verwechseln ähnlich sieht! Ohne diese zweite Verkäuferin mit dem besseren visuellen Gedächtnis hätte die Frau wohl keine Möglichkeit gehabt, aufrichtig ihre Unschuld zu beweisen. Dies sind alles Überlegungen, die eine inklusive Kommunikation mit einschließt. Sie geht von der Doppel- und Mehrfachdeutigkeit von Kommunikation aus und fragt bei Missverständnissen lieber zweimal statt keinmal nach. Diese Differenz als Realität anzunehmen, ist Inklusion. Eine Methode, die jedoch nicht in ihrer praktischen Vollständigkeit in diesem Rahmen beschrieben werden kann, wird im Folgenden vorgestellt:

### 3.3.2 Die acht Schritte der inklusiven Kommunikation – Die Autonomieleiter

Die inklusive Kommunikation setzt die Entscheidung zur radikalen Selbstanerkennung voraus. Die Haltung ist: „Ich bin auch gut, wenn ich nicht gut bin! Mir darf es gutgehen, auch wenn andere frustriert sind und umgekehrt.“. Diese Entscheidung fordert uns heraus, negative Glaubenssätze zu hinterfragen, aber sie auch anzunehmen. Erst durch die Annahme startet der tatsächliche Veränderungsprozess, der Einschluss vom Ausschluss, weil neue Gedanken das Gehirn strukturieren.

Der Empfänger bestimmt immer die Botschaft. Probleme entstehen oft durch die Zwei- oder Mehrdeutigkeit von Aussagen (doppelte Kontingenz). Je eindeutiger und klarer eine Aussage ist, desto besser kann der andere sie verstehen, umsetzen und autonomer reagieren. Manchmal ist eine Nachfrage gut, wie z. B.: „Könnten Sie nochmals wiederholen, was ich gesagt habe, damit ich sicher gehe, dass meine Aussage auch so verstanden wurde, wie ich sie gemeint habe?“. Bei dieser Form der Nachfrage ist wichtig, deutlich zu signalisieren, dass wir nicht deshalb nachfragen, weil wir denken, dass der andere nicht intelligent genug sei, um die Aussagen zu verstehen. Damit wird garantiert, dass der andere Systemträger (anderes Unternehmen oder MitarbeiterIn des eigenen Unternehmens) die Nachfrage nicht missinterpretiert. Wer sich auf seine Intuition (Herzensintelligenz) verlassen kann, merkt schnell, wie der andere interpretieren könnte und hat dadurch immer

die Möglichkeit nachzufragen, um die Informationen richtig zu stellen. Oft sind Missverständnisse und „unbewusst ausgesandte Blicke“ Ursache eines Konfliktes. Die Person gegenüber konstruiert sich ihren eigenen Film, der zum Konflikt führt. Wir haben nicht nachgefragt. Gefühlsintelligenz ist die wichtigste Intelligenz unserer heutigen Zeit. Sie ist auch gleichzeitig die Vernachlässigte. Es gibt nach den neuesten Erkenntnissen der Hirnforschung keine rein sachliche Information. Der Auslöser ist bei Menschen nie die Ursache des Konfliktes. Dies zu unterscheiden, ist ein wichtiger Prozess im Umgang mit Konflikten. Wir haben die Wahl, unterschiedlich zu reagieren und sind nicht hoffnungslos den unbewussten Reaktions- und Kommunikationsmustern des Systems (zwei oder mehreren Konfliktparteien) ausgeliefert.

Um die Autonomieleiter (die acht Schritte der Inklusiven Kommunikation führen zu mehr Autonomie) erfolgreich umzusetzen, benötigen die TeilnehmerInnen zunächst einen Zugang zu einem Gefühls- und Werte- bzw. Bedürfnisvokabular. „Der Begriff ‚Gefühlsbewusstsein‘ musste erfunden werden, um in einem Wort das auszudrücken, was für jeden Menschen so wichtig ist: Sich seiner Gefühle bewusst zu sein.“ Jeder weiß, wie fühlen geht. Dennoch haben viele Menschen das Fühlen verlernt. Es fehlt ein hilfreiches Fühl- und Bedürfnisvokabular und die Methode, wie der eigene Bedarf (unerfülltes, verdrängtes oder weggepacktes Bedürfnis) erkannt werden kann. So wie jede Fremdsprache zu jeder Zeit erlernbar ist, ist es auch möglich zu lernen, die eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu erkennen und zu verbalisieren, ohne dass sich die Menschen dabei „schwach“, sondern im Gegenteil, „stark“, wissenschaftlich ausgedrückt „gut reguliert“ fühlen.

Gefühlsliste I (Gefühle, die entstehen, wenn wir keinen Zugang zu Bedürfnissen haben):

Angst, Aufregung (negativ), Ausgelaugtheit, Ärger, Arroganz, Alarmierung, Bedrückung, Bewunderung, Distanz, Eifersucht, Empörung, Entrüstung, Ermüdung, Erstarrung, Ekel, Einsamkeit, Erschütterung, Frustration, Ruhelosigkeit, Perplexität, Hass, Gereiztheit, Geiz, Irritation, Unruhe, Ignoranz, Konkurrenz, Lustlosigkeit, Lethargie, Lähmung, Langeweile, Leere, Missverständensein, Minderwertigkeitsgefühl, Niedergeschlagenheit, Nervosität, Nichtanerkennung, Rache, Rechthaberei, Streitlust, Schock, Schüchternheit, Sorge, Schuld, Scheu, Schwäche, Teilnahmslosigkeit, Traurigkeit, Übertriebenes Ordnungsbewusstsein, Ungeduld, Ungeliebtsein, Unsicherheit, Unter Druck stehen, Unwohlsein, Unzufriedenheit, Verbitterung, Verletztheit, Vernachlässigung, Verwahrlosung, Verwirrung, Verzweiflung, Wertlosigkeit, Widerwilligkeit, Wut, Zwang u. a.

Gefühlsliste II (Gefühle, die entstehen, wenn wir einen guten Zugang zu Bedürfnissen haben):

Abenteuerlust, Aktivität, Aufmerksamkeit, Aufregung (positiv), Ausgeglichenheit, Befreiheit, Begeisterung, Berauschtigkeit, Beschwingtheit, Bewegtsein (positiv), Dankbarkeit, Ekstase, Elan, Entlastung, Erleichterung, Experimentierfreude, Flexibilität, Freude, Fröhlichkeit, Geborgenheit, Geduld, Gefesseltsein, Glück, Gerührtheit, Humor, Klarheit, Kontaktfreude, Konzentration, Kraft, Kreativität, Kritikoffenheit, Lachen, Liebe, Lust, Motivation, Mut, Neugierde, Offenheit, Ruhe, Sättigung, Selbstsicherheit, Selbstwirksamkeit, Seeligkeit, Sicherheit, Sinn, Spaß, Spontanität, Spritzigkeit, Stärke, Stille, Strahlen, Wissbegierde, Zielstrebigkeit, Zufriedenheit, Zuversicht u. a.

### Werteliste-Bedürfnisliste:

Abwechslung, Achtsamkeit, Anerkennung, Anregung, Arbeitsfortschritt, Ästhetik, Aufmerksamkeit, Äußere Freiheit, Äußerer Frieden, Ausgewogenheit, Austausch, Authentizität, Autonomie, Balance (zwischen Reden und Zuhören), Bedeutung, Bewegung, Bewusstheit, Begeisterung, Beistand, Bildung, Daseinsberechtigung, Entlohnung, Entwicklung, Erholung, Erfahrung, Erfolg, Ergänzung, Ernst genommen werden, Essen, Fairness, Faszination, Feiern, Freundschaft, Frieden, Gemeinsamkeit, Gesehen werden, Gehört werden, Gestaltung, Gleichwertigkeit, Glück, Harmonie, Humor, Identität, Inspiration, Innere Freiheit, Innerer Frieden, Klarheit, Kongruenz (Übereinstimmung), Kohärenzsinn (Zusammenhang), Liebe, Loslassen, Menschlichkeit, Nähe, Offenheit, Ordnung, Respekt, Schutz, Selbstbewusstsein, Selbstverwirklichung, Selbstwirksamkeit, Selbstbestimmung, Selbstentfaltung, Selbstberuhigungskompetenz, Selbstfindung, Sicherheit, Sinn, Spaß, Struktur, Tiefe, Unabhängigkeit, Unterstützung, Verbindlichkeit, Vertrauen, Verantwortung, Verlässlichkeit, Verständnis, Wachstum, Wahrhaftigkeit, Wärme, Wasser, Wertschätzung, Würdigung, Zugehörigkeit, Zusammenarbeit u. a. Weitere Werte nach Anfrage unter THFriesinger@aol.com: 1001 Werte und mehr.

### Methode der Selbstempathie:

Sobald Menschen spüren, dass sie Beklemmungen bekommen, ist es wichtig, dass sie es wahrnehmen – innerlich „wach“ und AUFMERKSAM werden. Den inneren Kritiker und Verurteiler bewusst fühlen: „Da ist er wieder!“ – der innere Verurteiler – innerlich dem Verurteiler Mitgefühl schenken: „Ich verstehe, dass Du da bist und mich schützen willst!“. Dann anschließend modifizieren (reframen) – wie bei einem Parkhausticket den inneren Verurteiler einfach „entwerten“.

Ein Weg, wie Gefühle und Bedürfnisse erlernt werden können, zeigt die folgende Übung.

Übung: Jeder sucht sich drei Begriffe aus den beiden Gefühlslisten aus und spricht mit einem Partner/einer Partnerin darüber. Ein hilfreicher Trick, um Gefühle zu identifizieren, ist die „Ich-bin-Regel“. „Ich bin lustig, traurig, ...“ ist semantisch richtig und demnach ein authentisches Gefühl. „Ich bin missverstanden.“ ergibt keinen grammatikalischen Sinn. Demnach ist: „Ich habe mich missverstanden gefühlt.“ ein Kopfgefühl, weil es einer Interpretation entspricht und kein Herzgefühl. Kommunizieren wir Kopfgefühle, was häufig der Fall ist, fühlt sich das Gegenüber „angegriffen“, geht in Rückzug oder in Gegenangriff. Kommunizieren wir Herzgefühle, geht das Gegenüber eher in die Empathie, weil diese Ebene in der Regel eine Verbindung herstellt, als dass sie trennend wirkt. In der Kommunikation geht es immer um eine mögliche Nachvollziehbarkeit der Werte und Bedürfnisse. Die Werte sind zwar auf beiden Seiten unterschiedlich, können aber nachvollzogen werden. So entstehen dann Kompromisse oder der ersehnte Konsens. Dieses Wissen ist leider noch zu unbekannt und wird selbst in den Kommunikationsseminaren der Hochschulen kaum vermittelt.

1. Wie fühle ich mich, wenn ich irritiert/erfreut bin? Beschreiben Sie das Gefühl.

---

---

2. Welches Bedürfnis oder welcher Wert ist frustriert/erfüllt, wenn ich irritiert/erfreut bin?

---

---

3. Was kann ich tun, um mein identifiziertes Bedürfnis zu erfüllen bzw. dass es erfüllt bleibt?

---

---

4. Was ist mein Ziel in Bezug auf kommende ähnliche Situationen?

---

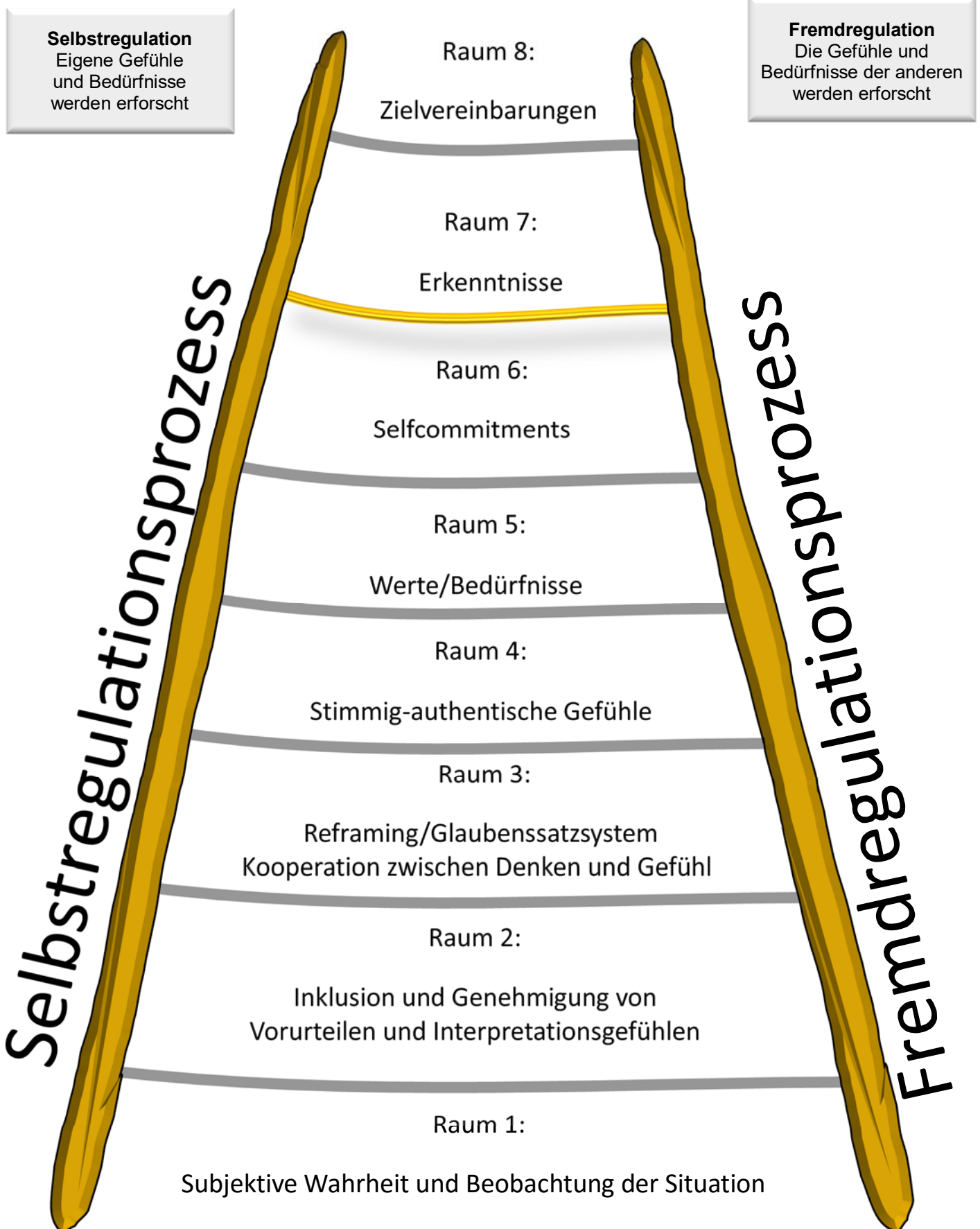
---

Grundsätzlich ist es sehr salutogen, die Bewertung der eigenen Gefühle zu vermeiden. „Das macht mir schlechte Gefühle!“. Gefühle drücken ein Unwohlsein aus und zeigen, was wir im Moment brauchen, wenn wir achtsam hinhören wollen: „Ich bekomme mit jeder Abwertung, die mir durch den Kopf geht, eine Chance zu üben. Nur wenn ich hunderte Male verurteile und dann übe, fängt es an, für mich zur Gewohnheit zu werden, über das nachzudenken, was ich fühle und brauche.“. Wohlwollende Gefühle entstehen, wenn wir den Reflexionsschritt gehen und in achtsamer Ruhe genau nachfühlen, was wir konkret in der frustrierten Situation brauchen oder gebraucht hätten. Gefühle, die uns von den Bedürfnissen trennen, entstehen, weil wir Urteile, Vorurteile, Ablehnungen, Abwertungen, Zurückweisungen, Schuldzuweisungen und Interpretationen automatisch durch den Vergleich mit unseren Vorerfahrungen generieren. Wir haben die Verurteilungen und Abwertungen automatisch im Kopf. Manche Menschen gehen dann in die Isolation, andere entwickeln eine hilflose Übererregung und suchen je nach Persönlichkeit die Nähe oder Distanz zum begehrten Subjekt (Wer auch immer die Abwertung ausgesprochen hat), ohne das Problem lösen zu können. Wiederum andere gehen in Aggression und schlagen mit Worten alles zunichte. Es ist sehr hilfreich, von klein auf zu lernen, wie mit Abwertungen und Vorurteilen, vor denen niemand im Laufe seines Lebens verschont bleibt, umgegangen werden kann.

Im inneren und äußeren Verbindungsdialog sind Dialogvereinbarungen wichtig:

1. Produktives Plädieren, um gegenseitiges Lernen und Verstehen zu inszenieren.  
Die eigenen Annahmen denen des Dialogpartners wertschätzend gegenüberstellen.  
Einen Kompromiss (kleinster gemeinsame Nenner) oder einen Konsens (größter gemeinsame Nenner) finden oder den Konsens vertreten, dass man sich in diesem Punkt eben nicht einig ist.
2. Es wird so gut wie möglich, besonders bei Kindern mit AD(H)S, auf VORurTEILE, Interpretationen und VERurTEILUNGEN verzichtet. Den Beobachter und uns selbst beobachten, wie wir reagieren. Dabei eigene Bewertungen so gut wie möglich „suspendieren“. Von einer bewertenden in eine auswertende Haltung kommen (Ruth Bang) – (inklusive Haltung)!
3. Konzept der Gegenseitigen Anerkennung (J. Korczak). Radikaler Respekt Andersdenkender setzt eine hohe Offenheit voraus. Die Vielfalt als Reichtum betrachten.  
Die Heterogenität in der Gruppe ist Normalität. Verhalten vom Menschen trennen.  
Notwendiger Belief: Jeder ist wertvoll, gleichwürdig und fähig seine Potenziale zu kommunizieren.
4. Auf Ausgleich zwischen Reden und Zuhören achten (Besonders bei AD(H)S-Kindern wichtig.)
5. Entschleunigung (Verlangsamung) des Gesagten. Auszeiten nehmen, um bewusst auf Selbst-Mit-Gefühl und Mit-Gefühl achten zu können. Selbstempathie vor Empathie.
6. Von Herzen sprechen, dann hört auch der andere gerne zu.
7. Radikale SelbstverANTWORTung für das Gefühl übernehmen. Angriffe möglichst nicht „persönlich“ nehmen, sondern in Gefühle und Bedürfnisse übersetzen. Sehr wichtig bei Kindern, die tatsächlich AD(H)S klassifiziert sind (4,8 %). Nicht bei 30 %!
8. In der Ich-Form sprechen. Nicht: „Ich fühle mich unsicher, weil Du zu spät gekommen bist.“  
Sondern: „Ich fühle mich etwas unsicher, weil ich z.B. Verlässlichkeit brauche.“
9. Meine Wahrheit ist nur ein Teil des Ganzen.
10. Eine lernende und erkundende Haltung einnehmen. Nicht schon vorher die Antwort im Kopf „parat“ haben, noch während der andere spricht. Innerlich frei und leer bleiben (beim anderen sein) und erst dann antworten.  
Angelehnt an Schopp, Marek, Hartkemeyer und Friesinger

## Acht Schritte der Inklusiven Kommunikation im Bild der Autonomieleiter.



Die acht Räume der Autonomieleiter werden jeweils im Selbst- und Fremdregulationsprozess durchschritten, d. h. einmal im Prozess der Selbstempathie und einmal im Prozess der Empathie (in den Rollenschuh des anderen gehen):

1. Situation – Die Situation beinhaltet die automatisierten Vorurteile, da es aus Wahrnehmungsgründen keine Wert- und Vorurteilsfreiheit geben kann. Wir beurteilen automatisch und selektieren erst in einem weiteren Schritt.

2. Inklusion – Der Inklusionsraum sind die bewusste sowie die unbewusste Reaktions- und Kommunikationsmusterebene (Adultismus). Diese werden offensichtlich, wenn wir uns erlauben zu „verurteilen“, um unsere Kommunikations-, Reaktions- und Verhaltensmuster mit den damit verankerten Beliefs zu erkennen. Dahinter steht die Annahme, dass es keine Gewaltfreiheit gibt und damit auch kaum einen Menschen auf der Welt, der ohne Verurteilung und ne-gative, lebenseinschränkende Glaubenssätze lebt. Jeder negative Glaubenssatz ist mit Bezug auf innerpsychische Verletzungen Gewaltanwendung. In diesem Schritt werden die Reaktionsmuster mit den dazu verankerten Glaubenssätzen deshalb deutlich, weil die Menschen genau das verbalisieren, was sie an sich selbst und an anderen so störend finden. Innere Verurteilungen werden zum Teil auch spielerisch erlaubt, gewürdigt und angenommen. Eine große Anzahl von Menschen denkt in einem Konflikt ausschließlich negativ. Inklusion bedeutet in diesem Fall z. B. auch,

die Erlaubnis zu haben, positiv über einen Konflikt zu denken! „Konflikte sind Entwicklungschancen.“ Wir können keine andere Gefühlsqualität zulassen, solange noch Verurteilungen in den Tiefenstrukturen aktiv sind. Die Inklusion

und damit die Aktivierung von Veränderungsintelligenz können nur gelingen,

wenn eben auch genau diese Verurteilungen spielerisch erlaubt und angenommen werden. Erst dadurch kann sich die innere Erlaubnis entfalten, in weiteren Schritten Situationen und Ereignisse vor der Kulisse einer positiven Interpretationslandschaft neu zu bewerten!

Durch den Inklusionsprozess in der Kommunikation entwickeln Menschen ein kompetentes Sprachgefühl. „Wie wirkt meine Sprache auf mich und auf andere?“, „Wie verurteile ich mich selbst und andere?“, „Was sage ich täglich ausgrenzend zu mir selbst oder zu den Mitmenschen?“, „Wie rede ich mir Dinge schön?“, „Was benötige ich konkret, um dieses nicht mehr zu tun?“, „Was brauche ich, um Stimmigkeit und Authentizität zu erleben?“

3. Reframing – „Die Bedeutung, die ein Ereignis hat, hängt ab von dem „Rahmen“, in dem wir es wahrnehmen.“. Dieser Rahmen ist der Kooperationsraum zwischen Gefühl und Denken.

Reframing heißt: Vorurteilsbewusstes Denken (Visionen zulassen, wie die positiven Glaubenssätze lauten könnten. Neue Glaubenssätze aus dem Affekt generieren). Die beobachtete Situation wird mit Gedankenstretching umgedeutet (in einen neuen Rahmen gebracht). „Wie ist die Situation,

wenn ich nicht verurteile und meine Interpretationen weglasse?“ „Wie würde ich ohne meine innere Wut (Schmerzknollen) reagieren?“ „Wie wirkt die Situation für mich, wenn ich andere Interpretationen und Perspektiven zulasse?“ „Ist mein Gefühl zum Denken stimmig?“

4. Gefühle – Natürliche Gefühle auf Stimmigkeit zum Kontext hin prüfen: „Kann ich das vertreten, was ich später vielleicht im äußeren Dialog sage?“. Nachspüren, ist es ein Interpretations- oder ein authentisches Gefühl. Beispiel: „Wie fühle ich mich wirklich, wenn ich mich ausgegrenzt oder ignoriert fühle?“. Viele Menschen haben kaum noch einen Zugang zu ihren natürlichen Gefühlen. Durch entsprechende Übungen, kann dies wieder geschult werden.

5. Werte/Bedürfnisse – Welche Bedürfnisse sind frustriert? Unterscheidung und Aufdeckung von negativen Strategien der Bedürfniserfüllung. Welche Werte habe ich, die meine Bedürfnisse ebenso erfüllen?

6. Commitments – Commitments sind konkrete Selbstvereinbarungen oder Verpflichtungsbitten, um andere oder neue Handlungsoptionen zu gestalten. Commitments sind auch stimmige Appelle oder Anweisungen an sich selbst und an andere. Im Thunsch'sen Stimmigkeitskonzept ist in bestimmten Situationen eine Anweisung unumgänglich.

7. Erkenntnisse – Die Erkenntnisse über das Reframing und über die identifizierten (unbewussten) Bedürfnisse, den Konsens oder das empathische Verbindungsgefühl würdigen, feiern oder aber auch bedauern. Dieses ist besonders wichtig, wenn zwischenzeitlich keine Verbindung wegen der Heterogenität der Bedürfnisse möglich ist. Ist die Einigung nicht möglich, ist es wichtig, eine Auszeit zu definieren! Bei vehementen Angriffen ist der Schutz des Selbstwertes wichtiger als Empathie! Selbstempathie vor Empathie!

8. Ziele – Selbst- und fremdregulative Ziele für sich selbst und mit dem Konfliktpartner vereinbaren. Die kollektive Wertekultur anderer berücksichtigen. Bei Uneinigkeit: Ziele für die Auszeit festlegen. Bis wann wollen wir uns wieder zusammensetzen? Welche positiven Strategien würden uns in der Auszeit unterstützen?

Im doppelten Selbst- und Fremdregulationsprozess (Phase 1 und 2 der Inklusiven Kommunikation) werden eigene Reaktionsmuster, Verurteilungen, Denkweisen und Glaubenssätze sowie auch die des Konfliktpartners bewusst. Je höher die Leiter „erklommen“ wird, desto mehr werden Interpretationsgefühle auf beiden Seiten (Ich-Welt und Du-Welt) aufgedeckt, Schmerzknollen aufgelöst, stimmig-authentische Gefühle erkannt und unerfüllte Bedürfnisse identifiziert. Dadurch werden neue Erkenntnisse und Optionen, anders zu handeln, generiert. Der doppelte Regulationsprozess (Einfühlungsprozess) ist eine bedürfnisregulierende, autonome und Inklusive Kommunikation mit uns selbst, die gedanklich oder im Rollenspiel mit einem Empathie- oder Resilienztrainer<sup>®</sup> als Bedürfnisfindungscoach stattfindet. Sobald wir wissen, was wir brauchen (Phase 1) und auch vermuten, was der andere brauchen könnte (Phase 2), handeln und sprechen wir im äußeren Verbindungsdialog (Phase 3).

Im Verbindungsdialog wird auf den Inklusionsraum verzichtet, so dass es in Phase 3 nur 7 statt 8 Räume gibt. Im äußeren Verbindungsdialog werden Vorurteile und Verurteilungen so gut wie möglich weggelassen, weil das gesprochene Wort nicht zurückgenommen werden kann. Für jeden einzelnen Raum gibt es entsprechende und zielführende Richtfragen, die aber in dieser Kurzform nicht weiter erläutert werden.

Die höchste Form der Motivation verbindend zu reagieren, wird aus der bedingungslosen Wertschätzung des Herzens geboren.

Drei goldene Regeln: Von der trennenden Du-Botschaft zur verbindenden Ich-Botschaft.

Regel Nummer 1: Nehmen Sie Ihre Herzgefühle wahr und entlarven Sie Ihre Interpretationsgefühle. Kommunizieren Sie nur Herzgefühle und verzichten Sie bewusst in der Kommunikation auf Interpretationsgefühle (Ich fühle mich übergangen, ignoriert, missverstanden ...!), weil das Gegenwehr auslösen kann.

Regel Nummer 2: Sagen Sie, was Sie möchten und nicht das was beim anderen nicht in Ordnung ist. Legen Sie Werturteile und keine Verurteilungen ab.

Regel Nummer 3: Handeln Sie nach den gefundenen Lösungen. Bleiben Sie wertschätzend auch wenn der andere eine andere Meinung vertritt. Er reagiert immer aus seiner allerbesten Option.

Trennen Sie Verhalten vom Menschen.

Angriffsformel: „Ich bin ..., weil DU ...“

Beispiel: „Ich bin enttäuscht, weil Du nicht Bescheid gesagt hast!“

Empathieformel: „Ich bin ..., weil ICH ...“! oder „... weil mir wichtig ist“, „... weil ich Wert lege auf ...“, „... weil mir von großer Bedeutung ist, dass ...“, ... „... weil wir gestern vereinbart haben ...“

Beispiel mit anschließender Bitte: „Ich bin etwas verunsichert und auch ein bisschen enttäuscht, weil ich eine Information benötigt hätte. – Könntest Du mir bitte nächstes Mal auch über Dritte die Information rechtzeitig zukommen lassen? Das würde mir Planungssicherheit geben.“

„Die Macht der Gefühle nicht länger der Vernunft unterordnen, kanalisieren oder ganz unterdrücken. Die Leidenschaft strömen lassen voller Kraft: mit der Wut und der Freude, mit der Lust und der Liebe. Sich nicht länger abhängig machen von anderen Menschen; nicht mehr in die Knie gehen vor Enttäuschung. Stattdessen aufstehen, gerade gegen den Schmerz, denn dein Leben gehört dir allein.“  
Christa Spilling-Nöker.

## 4. Kriterien einer inklusiven Einrichtung

### 4.1 Qualitätskriterien für U3-Inklusion nach Simone Seitz

Auf der Basis der Ergebnisse der Uni Bremen, LWL, Seitz und Korff werden folgende Kriterien für eine qualitativ hochwertige Bildung, Erziehung und Betreuung (BEB) von Kindern mit Behinderung unter drei Jahren formuliert. Diese werden im Sinne einer „Zielperspektive“ für die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte formuliert. Voraussetzung und Rahmen für die Umsetzung dieser optimalen BEB durch die Fachkräfte sind die im vorigen Abschnitt dargelegten notwendigen Rahmenbedingungen.

#### 4.1.1 Kooperation und Kontinuität

- ✔ Die pädagogischen Fachkräfte (Gruppenleitung, Integrationskraft, Zweitkräfte) sichern durch Kooperation kontinuierlich die notwendigen Bedingungen für Teilhabe und Entwicklung aller Kinder ab.
- ✔ Die pädagogischen Fachkräfte treten vor der Aufnahme des Kindes und in der Eingewöhnungsphase in engen Austausch mit Bezugspersonen und Fachleuten (z. B. Erschließung der Kommunikationsweisen des Kindes).
- ✔ Die pädagogischen Fachkräfte kennen und nutzen vorhandene Beratungssysteme in Bezug auf Teilhabeprozesse des Kindes im Kita-Alltag sowie auf individuelle Hilfen zur Unterstützung von Teilhabe (z. B. Kommunikationssysteme), medizinische Aspekte, notwendige Hilfsmittel.
- ✔ Die pädagogischen Fachkräfte kennen und nutzen bei Bedarf (rechtlich-organisatorische) Möglichkeiten, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass der Anspruch aller Kinder auf Teilhabe erfüllt werden kann bzw. kennen und nutzen entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote.

#### 4.1.2 Verlässlichkeit, Orientierung und Teilhabe

- ✔ Die pädagogischen Fachkräfte sorgen für verlässliche zeitliche und räumliche Strukturen und Abläufe, sicher erreichbare (verlässliche) Bezugspersonen und wiederkehrende Kontakte mit anderen Kindern.
- ✔ Die pädagogischen Fachkräfte gestalten gemeinsame Situationen und Rituale im Tagesverlauf, an denen alle Kinder teilhaben können. Dies gilt insbesondere bezogen auf die wiederkehrenden Situationen (z. B. Ankunft, Mahlzeiten).
- ✔ Die pädagogischen Fachkräfte stellen (Spiel-)Situationen her, an denen alle Kinder teilhaben können und begleiten diese bei Bedarf kontinuierlich. Sie initiieren und unterstützen Kommunikation und Interaktion zwischen den Kindern (z. B. Herstellung und Strukturierung von Spielsituationen, Vermittlung und Interpretationshilfen, Modell für die Kinder).

#### 4.1.3 Entwicklung

- 🌱 Die pädagogischen Fachkräfte beobachten und dokumentieren kontinuierlich die Entwicklung der Kinder und führen individuelle Entwicklungspläne. Vorstellungen über mögliche nächste Entwicklungsschritte erfolgen auf Basis entwicklungspsychologischer Kenntnisse und werden in regelmäßigen Abständen durch die Fachkräfte im Team abgeglichen und reflektiert. Die pädagogischen Fachkräfte berücksichtigen spezifische individuelle Bedarfe der Kinder bei ihren Angeboten, sodass allen Kindern auf der Basis ihrer Ausgangslage die Anwendung und systematische Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen ermöglicht wird.
- 🌱 Die pädagogischen Fachkräfte binden in Kooperation mit anderen Fachkräften therapeutische Hilfen für das Kind in das Alltagsgeschehen ein.
- 🌱 Die Pädagogischen Fachkräfte reflektieren ihr Bild von „Behinderung“ und von Aspekten sozialer Ungleichheit sowie ihre pädagogischen Schwerpunkte (insbesondere Formen der Umsetzung von Bildungsarbeit in der BEB von sehr jungen Kindern und/oder Kindern mit Hilfebedarf)

#### 4.1.4 Zusammenarbeit mit dem (häuslichen) Umfeld

- 🌱 Die pädagogischen Fachkräfte stehen in kontinuierlichem Austausch mit den Eltern / Bezugspersonen des Kindes und vermitteln bei Bedarf Kontakte zu anderen beratenden Institutionen.

Entnommen aus:

[www.lwl.org/lja-download/datei-download2/LJA/tagbe/behki/mpu3/1231320311\\_1/2008-U3-beh-Kinder-Abschlussbericht-Kurzfassung.pdf](http://www.lwl.org/lja-download/datei-download2/LJA/tagbe/behki/mpu3/1231320311_1/2008-U3-beh-Kinder-Abschlussbericht-Kurzfassung.pdf)

Übung: Erarbeiten Sie in Anlehnung an diese Qualitätskriterien Ihre eigenen bzw. weitere Kriterien für Ihre Einrichtung.

1. Was ist Ihrer Meinung nach noch zu berücksichtigen? (Beachten)
2. Was können Sie aktuell aufgrund der Rahmenbedingungen nicht leisten? (Hindernisse)
3. Was könnten Sie mit einer bewussten Innenschau (inside skin) leisten? (Ermöglichung)
4. Was braucht das Kind mit Assistenzbedarf am Dringendsten? (Unterstützung)
5. Was wären die ersten kleinsten Schritte? (Umsetzung)

Hinweis: Sie können die Aufgabe auch in Tabellenform lösen mit fünf Spalten.

## 4.2 Allgemeine Information und Hilfsmittel zur Implementierung von Inklusion in Kindertagesstätten

### 1. Inklusive Werte im Team reflektieren und alle Beteiligten für die Entwicklung eines Hilfeplanes einbeziehen

---

Bevor eine Einrichtung sich zum ersten Mal für die Aufnahme eines Kindes entscheidet, welches einen erhöhten Assistenzbedarf benötigt, wäre es wichtig, dass das Team und der Träger sich z. B. mit inklusiven Kriterien und Werten (Kriterien nach Simone Seitz; Uni, Bremen) auseinandersetzt und diese auch transparent nach außen zeigt. Dieser Vorlaufprozess ist äußerst wichtig, um für die anstehende Herausforderung bereit zu sein. Eine Dokumentation dieses Vorlaufprozesses ist für die Eltern der Einrichtung nicht nur sinnvoll, sondern Bedingung, damit möglichst wenige Eltern sich gegen Inklusion auflehnen. Die Praxis zeigt leider immer noch, dass viele Eltern glauben, ihre eigenen Kinder könnten zu kurz kommen, wenn plötzlich ein Kind im Rollstuhl oder ein Kind mit einer Sehbeeinträchtigung aufgenommen wird. So sind die Eltern von Anfang an informiert und können sich bei Interesse an dem Inklusionsprozess beteiligen. Es wird empfohlen, das gesamte Team rechtzeitig zum Thema „Inklusion“ fortzubilden. Besonders eine nachhaltige Begleitung nach dem „Index für Inklusion“ von Tony Booth ist sinnvoll, damit der Prozess der anstehenden Inklusion barrierefreier gelingt.

### 2. Der Runde Tisch – Die Hilfeplankonferenz

---

Erst wenn alle Beteiligten einbezogen sind und der Hilfeplan (Gesamtplan nach § 58 SGB XII/Hilfeplan nach § 1 SGB XII, Kindertageseinrichtung) steht, stellen Eltern, die ein Kind mit Behinderung haben oder ein Kind haben, das von Behinderung bedroht ist, einen Antrag an den Sozialdienst des Gesundheitsamtes. Mit dem Antrag auf Eingliederungshilfe müssen seit dem 26.03.2009 Anstrengungen von Seiten der Länder, der Kommunen, der Träger und der Einrichtungen unternommen werden, die Aufgaben der Eingliederungshilfe zu erfüllen. Das bedeutet, dass das Kind in einer Kindertagesstätte ein Recht darauf hat, eine selbstverständliche Inklusion in der Gemeinschaft zu erfahren. Im Gesamtplan wird festgelegt: Was braucht das Kind? Was braucht die Einrichtung?, Was braucht der Träger? ... ). Es kann auch eine Gruppenreduzierung von ein bis zwei Kindern pro Gruppe beantragt werden. Um eine schnellere Eingliederungshilfe zu ermöglichen, sollte so früh wie möglich die Frühförderstelle oder ein heilpädagogischer Fachdienst eingebunden werden.

Die Frühförderstelle berät die Eltern und das Team. In der Regel prüft der Sozialdienst des Gesundheitsamtes die Höhe des Förderbedarfs. Maßnahmen der Hilfe sind nach § 40 Abs. 2a heilpädagogische Maßnahmen für Kinder, die noch nicht im schulpflichtigen Alter sind. Ein Hilfeplan wird erstellt, in dem alle Maßnahmen, die mit der Inklusion in einer Kindertagesstätte verbunden sind, zusammengefasst werden. Zusätzlich können auch individuelle Hilfsmittel beantragt werden (Schaukel, ...), die zwar Eigentum des Kindes sind, die aber in der Einrichtung verbleiben, so lange das Kind die Einrichtung besucht. Der Förderbedarf umfasst z. B. eine zusätzliche heilpädagogische Betreuung während der Zeit in der Kindertagesstätte oder bei mehreren Kindern die Einstellung einer zusätzlichen verlässlichen Betreuungskraft (Inklusionsfachkraft – möglichst nach IQUA qualifiziert). Diese sollte mindestens eine entsprechende Weiterbildung oder Zusatzausbildung, bzw. sonder- oder heilpädagogische Erfahrungen vorweisen können. Inzwischen gibt es in größeren Städten schon Trägerverbände, die einen Personal-Pool bilden (Stuttgart, Reutlingen ...), um Kindertagesstätten bedarfsgerechte Inklusionskräfte zur Verfügung zu stellen.

## Anforderungen an die Träger und Einrichtungen

---

### Betriebserlaubnis

Für den Betrieb der Einrichtung muss eine geltende Betriebserlaubnis gemäß § 45 SGB VIII vorliegen.

### Personelle Voraussetzungen

Ausgehend vom vorhandenen Personalbestand der Tageseinrichtung für Kinder wird bei der Aufnahme von nur einem Kind mit Behinderung pro Gruppe zusätzliches Betreuungspersonal von 20 Stunden pro Woche für die Sicherstellung der beschriebenen Leistungen und Maßnahmen erforderlich. In der Praxis werden oft nur 10 Stunden pro Kind genehmigt, wenn pädagogische und betreuerische Hilfen beantragt sind. Der Umfang der Stunden und der Maßnahme werden individuell geregelt. Es können bei Bedarf noch weitere Gelder auch über die Pflegestufe beantragt werden. Ein Stellenbesetzungsplan ist dem Antrag beizufügen. Ein Arbeitsvertrag ist zur Bewilligung der Maßnahmenpauschale einzureichen.

### Befristeter Arbeitsplatz

Es wird empfohlen den Arbeitsvertrag grundsätzlich ab Eintritt des Kindes mit Behinderung in die Kindertagesstätte abzuschließen und eine Befristung auf die Maßnahme bezogen vorzunehmen. Sinnvoll wäre insofern ein Arbeitsvertrag von durchschnittlich drei Jahren, da danach die Schulpflichtigkeit eintritt. Dies ist sinnvoll, da nach der zweiten Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses die Fachkraft in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden muss. Im Arbeitsvertrag kann ein Zusatz angebracht werden, der darauf hinweist, dass die Einstellung wegen der Aufnahme eines Kindes mit Behinderung in einer Kindertagesstätte erfolgte. Auch der Hinweis, dass eine Verlängerung möglich ist, jedoch nicht garantiert werden kann, wäre zu befürworten.

Werden mehrere Kindern mit Behinderung betreut und die Einrichtung ist jederzeit offen für den Inklusionsprozess könnte der Träger auch eine unbefristete Inklusionsfachkraft einstellen, um die Kontinuität in der Betreuung zu gewährleisten. Durch die Inklusion unterstützt nun eine zusätzliche Fachkraft die pädagogische Arbeit in der Gruppe. Grundsätzlich ist die Inklusion von Kindern mit Behinderung Aufgabe des gesamten Teams. Wesentlicher Bestandteil ist die Kooperation und die Kontinuität in der Beziehung zwischen den Pädagogischen Fachkräften und dem Kind.

### Fachberatung

Die FachberaterInnen beraten die Pädagogischen Fachkräfte, Träger und im Einzelfall auch Eltern in allen pädagogischen und organisatorischen Fragen. Sie organisieren Fortbildungen im Bereich Inklusion und auch die regionalen und überregionalen Arbeitskreise für Inklusionsfachkräfte. Als Grundlage der fachlichen Begleitung dienen unter anderem die Hilfepläne. Die räumlichen und personellen Bedingungen der Einrichtungen werden von der Fachberatung geprüft und dazu wird eine Stellungnahme verfasst.

### Informationen für die Erziehungsberechtigten

Bei Beginn der Inklusion sollten die Erziehungsberechtigten informiert sein über:

- 🌱 Rahmenbedingungen (Personal, Gruppenstärke, Hilfeplänegespräche, interdisziplinäre Runden, Fortbildungen)
- 🌱 Finanzierung der Maßnahme (Umfang, Anwesenheitszeiten, Fahrtkostenregelung)
- 🌱 Beratungsangebote außerhalb der Kindertageseinrichtung

Entwicklung von inklusiven und pädagogischen Standards für Schlüsselsituationen in der Einrichtung  
In einem Qualitätszirkel zur Inklusion können Standards erarbeitet werden. Als theoretische Grundlage dienen die Bindungstheorie von Bowlby, Ainsworth (Frühe Bindung und kindliche Entwicklung, 4. Auflage), der Index für Inklusion und viele humanistischen Kommunikationstheorien. Die Erfahrungen, der am Qualitätszirkel beteiligten Fachkräfte, dienen als praktische Grundlage für die übergeordnete inklusive Arbeit eines Trägers oder einer Kommune. Diese können den Teams zur Überprüfung eigener Standards und deren Weiterentwicklung dienen.

#### Klärung der Kostenfragen

---

Die Klärung der Kosten findet bei der Hilfeplankonferenz statt und wird über den Kostenträger, der in der Regel ebenso anwesend sein sollte, genehmigt. Die Förderung sollte 220 Wochentage im Jahr umfassen und sich möglichst nicht an den Anwesenheitstagen des Kindes mit Assistenzbedarf orientieren.

Für bauliche Maßnahmen kann der Träger Mittel beantragen. Ein Träger in Baden-Württemberg erhält vom Land Baden-Württemberg, wenn sich mindestens zwei Kinder mit Behinderung in der Einrichtung befinden, eine jährliche Gruppenpauschale (immer aktuell klären lassen). Dieser Betrag soll den höheren Personal- und Sachaufwand abdecken. In Baden-Württemberg erfolgt derzeit die Grundfinanzierung über Mittel der Sozialhilfe, bzw. über das Land. Als so genannte Eingliederungshilfen können zusätzliche heilpädagogische Maßnahmen, sowie begleitende Hilfen beantragt werden.

Die Finanzierung ist in den unterschiedlichen Ländern unterschiedlich geregelt. In Unterfranken werden Eingliederungshilfen durch den Bezirk finanziert. Die Finanzierung wird durch die entsprechenden Kindertagesstättengesetze begründet und ist bundeseinheitlich durch das SGB VIII abgedeckt.

Grundsätzlich wird ein Vertrag zwischen dem Träger, den Eltern und dem Kostenträger geschlossen. Wenn alle finanziellen und pädagogischen sowie pflegerische Maßnahmen abgeklärt sind, erhalten die Eltern den Zustimmungsbescheid der Behörde. Mit dem Träger wird gleichzeitig eine Vereinbarung getroffen, die ihn verpflichtet, bestimmte Vorleistungen zu erbringen (z. B. bauliche Maßnahmen, Einstellung einer qualifizierten Fachkraft, Ermöglichung bei der Teilnahme an Fortbildungen ...), die eine jährliche Überprüfung der Maßnahme vorsieht.

Da bei der Inklusion eines Kindes noch weitere zusätzliche Kosten entstehen, sollte eruiert werden, welche Kosten dies im Einzelfall sind, welche Dauer vorzusehen ist und ob bereits in der Kindertagesstätte dafür Ressourcen vorhanden sind. Kann z. B. während der Eingewöhnungszeit Personal freigestellt werden? Eine Inklusionsfachkraft die neu mit dem Kind in die Einrichtung kommt, sollte keine Eingewöhnung vornehmen, sondern diese Aufgabe lieber der Bezugserzieherin oder dem Bezugserzieher überlassen, die/der die Einrichtung schon kennt.

#### Zustimmungsbescheid an die Eltern

---

Den Eltern wird mitgeteilt, dass die Inklusionsmaßnahme genehmigt ist, die Kostenübernahme geregelt und der Eingliederung in die Kindertageseinrichtung nichts mehr im Wege steht.

#### Inklusion durchführen – Aufnahmegespräch und Eingewöhnungsphase

---

Auf das Aufnahmegespräch kommt es an. Welche Informationen braucht die Einrichtung über das Kind. Welche Informationen brauchen die Eltern über die Einrichtung? Kriterien eines guten Aufnahmegesprächs sollte sich jede Einrichtung explizit überlegen. Da die Vorplanungsgespräche eine lange Zeit in Anspruch genommen haben, sind die Pädagogischen Fachkräfte, die Inklusionsfachkraft, die Eltern und die Kinder in der Einrichtung schon gespannt auf das neue Kind.

Ein Zugewinn an Fachwissen ist sichtbar, weil plötzlich kommen auch andere Fachkräfte aus anderen Bereichen in die Einrichtung. Damit ändert sich auch die Zusammensetzung im Team. Richtig verstanden bedeutet dies eine positive Veränderung. Der Austausch zwischen den Professionen entsteht zwangsläufig; jede und jeder in der Einrichtung kann seine eigene Position überdenken; es entstehen neue reflektierte Gespräche über die eigene pädagogische Arbeit, von denen am Ende alle profitieren. Die Vielfalt gewinnt und ganz besonders das Kind mit seiner Beeinträchtigung, dass nun endlich ganz selbstverständlich dazugehört.

Ganz besonders die Kinder erleben, dass Kinder mit einer Behinderung oder mit einer Beeinträchtigung wie selbstverständlich in alle Bereiche des Tagesablaufes eingegliedert werden, wie sie sich vielleicht anders verhalten als sie selbst. Dies wird ihre eigene Wahrnehmung verändern, so dass sich die Kinder mit ihrer eigenen Körperlichkeit neu auseinandersetzen, indem sie vielleicht probieren, mit dem Rollstuhl zu fahren, oder versuchen, einmal mit der linken Hand zu essen oder mit geschlossenen Augen durch den Raum zu laufen. Sie entdecken die Fähigkeiten dieser Kinder und lernen diese schätzen.

Es ist spannend, wie plötzlich neue Impulse und Fragen auftauchen und diese auf vielerlei Weise thematisiert werden. Wichtig dabei ist, ein selbstverständlicher Umgang mit der Art der Beeinträchtigung. Pädagogische Fachkräfte sind oft noch unsicher, im Umgang mit den Kindern mit Assistenzbedarf. Sie scheuen, das Kind beim Namen zu nennen. Doch etwas was Offensichtlich ist, sollte niemals verschwiegen werden, weil es die Kinder sowieso intuitiv erfahren und wissen. „Stefan kann seine Beine nicht bewegen.“ - „Wird es immer so bleiben?“ fragte ein Kind im Stuhlkreis. „Das weiß man nicht, vielleicht wird er ja irgendwann laufen können!“, sagte die Pädagogische Fachkraft, obwohl sie wusste, dass Stefan von Geburt an bis zum Bauchwirbel gelähmt ist. Wie könnte die wahrgetreue Antwort lauten?

Kinder sind von Natur aus neugierig; sie erleben dieses neue Kind nicht als fremd oder ungewohnt, sondern sind meistens voller Begeisterung. Diese Begeisterung wirkt ansteckend. Gemeinsam können alle kreativ mit unterschiedlichen Situationen umgehen lernen, um gemeinsames Spielen zu ermöglichen. Wie ist es, wenn alle beim Essen auf dem Boden sitzen? Kann man auch ohne zu laufen, schnell in die Puppenecke gelangen?

Zusätzlich wird das Team unterstützt, begleitet, beraten und befähigt, neue Aufgaben zu übernehmen. Die Zusammenarbeit mit den Eltern bekommt eine neue Qualität. Neue Menschen tauchen in der Einrichtung auf: Fachdienste, Psychologen, Selbsthilfegruppen, Zivildienstleistende, Sonderpädagogen .... Die Einrichtung wird nicht nur innerhalb größer, sondern sie öffnet sich nach außen.

Natürlich tauchen auch an der einen oder anderen Stelle Probleme auf, die von Unsicherheiten, Überforderung und Ängsten geschürt sind. Abgrenzungen sind oft die Folge. Der Rückhalt des Trägers, Teamgespräche und sich gegenseitig unter die Arme greifen, kann die Arbeit mit Inklusion erleichtern. Wichtig ist, dass ein Bewusstsein entsteht, dass alle Kinder von Inklusion profitieren und nicht nur das Kind mit Assistenzbedarf. Es wäre ideal, wenn es bei möglichst allen Aktivitäten der Kinder dabei sein

kann. Indem andere Kinder in die heilpädagogischen Maßnahmen spielerisch einbezogen sind, werden auch sie davon profitieren.

Alle an der Inklusion Beteiligten erleben viele Möglichkeiten, die das Zusammenleben aller Kindern bunter und vielfältiger machen. Die Haltung, dass alle normal verschieden sind, unterstützt, die Verschiedenartigkeiten anzuerkennen und in jedem Kind individuelle Fähigkeiten und Potenziale zu entdecken.

#### Reflektion mit Team, Elternvertretern und dem Träger

---

Ohne Austausch geht es nicht. Kooperation ist das Kriterium Nummer eins. Im Team müssen und sollen Probleme angesprochen und ausdiskutiert werden, die mit Inklusion zu tun haben. Ein Elternabend nach einer kurzen Eingewöhnungszeit von ca. vier Wochen wäre sinnvoll. Hier können alle Ängste nochmals angesprochen werden und die positiven Erlebnisse der Kinder dargestellt werden. Aber auch die betroffenen Eltern bringen ihre Erfahrungen ein und finden damit evtl. sogar neue Verbündete in der Elternschaft. Nicht zuletzt soll auch der Träger informiert werden, wie die Maßnahme läuft.

Eventuelle Änderungen beantragen, zusätzlichen Betreuungsbedarf abdecken, Fachdienste einschalten

---

Vielleicht müssen im Laufe der Eingewöhnung zusätzliche bzw. andere Hilfen beantragt werden. Mit dem Träger wird ausgehandelt, was noch fehlt, wo Personal notwendig ist, Sachkosten nicht einkalkuliert worden sind oder zusätzliche Fachleute eingeschaltet werden müssen. Nach etwa zwei Monate kann ein Runder Tisch in der Kindertagesstätte stattfinden. Dazu kann und darf auch die Leitung einladen.

Viele Eltern haben große Sorge Förderbedarf zu beantragen, besonders wenn das Kind noch sehr klein ist. Sie haben Angst vor Stigmatisierung. Stellen diese Eltern im Inklusionsprozess der Kindertagesstätte fest, dass alle Kinder gleichwertig und gleichwürdig behandelt werden und es kein Kind erster oder zweiter Klasse gibt, sondern dass alle ihren Bedürfnissen entsprechend anerkannt und in ihrer Entwicklung unterstützt werden, so trauen sie sich vielleicht auch andere Eltern, für ihre Kinder einen zusätzlichen Förderbedarf zu beantragen, besonders wenn Bedarf dazu nötig wäre.

[www.kindergartenpaedagogik.de/231.html](http://www.kindergartenpaedagogik.de/231.html)

Vgl. auch: Armin Krenz/Klaus Schüttler-Janikulla (Hrsg.): Handbuch für ErzieherInnen in Krippe, Kindergarten, Vorschule und Hort. Landsberg: mvg-verlag 2002

Beiträge und Paragraphen sind immer aktuell zu prüfen, weil Gesetze sich nivellieren.

Weitere Rechtliche und strukturelle Grundlagen für die gemeinsame Betreuung siehe Übung: „Was braucht Paula?“ und die Inhalte der PPP: „Inklusion – Eine Kita für Alle“.

#### 4.3 Personalplanung: Einsatz von Fachkräften für die inklusive Arbeit in der Kita

Durch die Kommunalisierung der Kindertagesstätten wird Personalplanung immer vor Ort (öffentliche und freie Träger) organisiert. Die Landesregierungen geben den Personalschlüssel vor. Landes- und



Name:

Was kann ich gut? Was sind meine Stärken?

Was möchte ich dazu beitragen, damit der Kooperations- und Inklusionsprozess gelingen?

In welchem Bereich/welchen Bereichen möchte ich mich einsetzen oder stärker einsetzen als bisher?

In welchem Bereich/welchen Bereichen möchte ich mich gerne weiterentwickeln? An welcher Stelle bin ich noch unsicher?

Ein stärkenorientiertes Aktionskartenspiel. Mit dieser Methode wird körperlich und geistig gearbeitet und der einzelne nähert sich inhaltlich dem Thema an. Dadurch werden oft eigene Stärken nochmals bewusst und für die anderen im Team transparent.

## Stärkenorientiertes Aktionskartenspiel

1. Jedes Teammitglied bekommt vier Visitenkarten mit vier Fragen auf einem DIN A4-Blatt und füllt die Karten aus (Zeit: 5 – 7 Minuten).

### Beispielfragen:

1. Was kann ich gut?
2. Was begeistert mich an unserer Einrichtung?  
Was macht unsere Einrichtung Gutes?
3. In welchem Bereich / welchen Bereichen möchte ich mich einsetzen?
4. In welchem Bereich / welchen Bereichen möchte ich mich gerne weiterentwickeln?

Die Fragen sind je nach Thema veränderbar.

2. Dann stellt sich jedes Teammitglied abwechselnd schweigend vor einen anderen Teammitglied (lächeln erwünscht!) im Raum und zeigt stolz seine Aktionskarten.
3. Anschließend im Plenum darüber reden, wie sich die TeilnehmerInnen beim Zeigen der Stärken und Schwächen, die in Form von Entwicklungslust und -willen (Frage 4) formuliert werden, fühlten?

### 4.4 Die inklusive Kindertagesstättenentwicklung ist ein Transformationsprozess

Transformation bedeutet: „Nicht das Bisherige verbessern, sondern mit den guten eigenen und regionalen Potenzialen und Erfahrungen das Neue gestalten“. Es bedeutet auch, dass „die Wucht und Komplexität der Aufgaben „die Weisheit und das Engagement aller“ benötigt wird. Es „braucht Selbstklarheit, Selbstverpflichtungen und die Bündnisse“. Es „braucht die Gestaltungs- und Handlungsfähigkeit aller Akteure = Erlaubnis + Qualifizierung + Beratung.“ Vergl. PPP: Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Index für Inklusion, Vielfalt als Entwicklungschance, Oktober 2011.

Was können Sie persönlich in kleinsten Schritten tun, damit dieser Transformations-prozess gelingt?  
Siehe Film: Inklusion einfach erklärt von der Montag Stiftung.



## Einstiegsübung zum Index für Inklusion: Mit einer Indexfrage (Indikator) beginnen

Indikator Nr.:

--

a) In Einzelarbeit – Beantworten Sie folgende Fragen:

- 1) Was verstehe ich darunter?
- 2) Woran erkenne ich das?
- 3) Was macht diese Frage mit mir? / Wie fühle ich mich dabei?
- 4) Was kann ich konkret dafür tun?
- 5) Worin sehe ich bei diesem Indikator einen Anstoß für meine inklusive Arbeit oder für meine inklusive Werte, die ich vertrete?

Meine Notizen dazu:

Was verstehe ich darunter?	
Woran kann ich das erkennen?	
Wie fühle ich mich dabei?	
Was kann ich konkret dafür tun?	

- b) Austausch in der Kleingruppe. Was ist Ihnen wichtig? Was waren die Erkenntnisse? Stellen Sie Ihre Überlegungen auf einem Flipchart-Bogen zusammen.
- c) Austausch im Plenum. Stellen Sie Ihre Ergebnisse und Ihre Erkenntnisse im Gesamtplenum vor.

Angelehnt an die Vorlage der Montagsstiftung – Anregung aus der MultiplikatorInnenausbildung der GEW.

# Leitfaden für ein gelingendes Elternkonfliktgespräch – 7 Schritte

Einrichtungsadresse

Datum \_\_\_\_\_

...

Gemeinsam für und mit dem Kind: Ab einem bestimmten Entwicklungsstand kann das Kind beim Elterngespräch dabei sein und mitentscheiden.

Name des Kindes: \_\_\_\_\_

Termin am: \_\_\_\_\_

Moderation: \_\_\_\_\_

Protokoll: \_\_\_\_\_

TeilnehmerInnen: \_\_\_\_\_

## 1. Authentische Begrüßung

Platz für Notizen – gilt für alle Kästchen:

Einstieg ist sehr wichtig – Atmosphäre und Blickkontakt.

## 2. Vorschlag für den Ablauf der Elterngesprächs vorstellen und weitere Anliegen aus der Runde aufgreifen.

Evtl. neuen Ablauf: Offenheit zeigen, Änderungen zulassen und in den Ablauf miteinbauen. Manchmal wollen die Eltern nicht beginnen, deshalb immer um Einverständnis fragen. „Ist es in Ordnung, wenn Sie beginnen?“).

## 3. Bildungs- und Entwicklungssituation aus der Perspektive der Familie

Evtl. nach Pen-Green-Loop (EEC) Eltern ein Elternbeobachtungsbogen eine Woche vorher mitgeben. Dann können Sie davon berichten. Oder einfach nur frei reden lassen ...

#### 4. Bildungs- und Entwicklungssituation aus Sicht der Einrichtung

Reflexionsfragen: „Was für einen Eindruck habe ich, wenn die Lerngeschichte vorgestellt wird?“

Ideal ist die Vorstellung einer Lerngeschichte nach den Bildungs- und Lerngeschichten nach M. Carr.

Allgemein gilt:

1. Mit einer wertschätzenden Situation beginnen und diese ausführlich schildern. Dadurch wird ein guter Kontakt zu den Eltern aufgebaut.
2. Die zu beschreibende Konfliktsituation einleiten. Wo ist noch Entwicklungsbedarf? Niemals mit einem Aber einleiten. „Ihr Kind kann das schon ganz gut, aber ...“ Auf der Basis einer wertschätzenden inklusiven Haltung das gesamte Elterngespräch führen. Geeignet ist die Methode der Gewaltfreien Kommunikation nach M. Rosenberg. Immer zwischen dem Menschen und Verhalten trennen, indem diese Vorgehensweise klar und eindeutig kommuniziert wird. „Ich habe Ihr Kind sehr ins Herz geschlossen, deshalb bin ich so stark an seiner Entwicklung interessiert und würde vorschlagen, damit sich das Verhalten bei der Abholsituation verbessert, dass wir das so und so machen ...“
3. Das bearbeitete Thema im Reframing darstellen. Reframing: Was ist der positive Aspekt, der in Punkt zwei dargestellt wurde? Wie könnten wir die Situation aus einer anderen Perspektive betrachten? Die Ressourcen des Kindes, der Eltern, des Teams usw. erkennen und benennen. Positiver Ausblick wird dabei vermittelt.
4. Was sind die nächsten Schritte, die umgesetzt werden müssen, damit eine Verhaltensänderung stattfindet? Reflexionsfrage erläutern: Wie kann das Kind bei diesen Schritten mit eingebunden werden, damit es selbst über sein Verhalten entscheiden kann, wie es sich verhalten möchte? Kommt selbstverständlich auf den Entwicklungsstand des Kindes an. In der Regel können das Kinder schon mit drei Jahren sehr gut, wenn sie es gewohnt sind, dass sie „gefragt“ werden und wenn sie gewohnt sind, über ihre Gefühle und Bedürfnisse zu sprechen.
5. Mit einer weiteren sehr wertschätzenden Situation abschließen.

#### 5. Vereinbarungen festlegen, wer macht was bis wann?

Wenn Vereinbarungen getroffen werden, dann gleich die Zuständigkeiten festlegen und die Vereinbarungen protokollieren.

#### 6. Gibt es noch letzte Fragen aus der Runde?

#### 7. Evtl. Termin für das nächste Elterngespräch vereinbaren

# Leitfaden für die Hilfplankonferenz (Runder Tisch)

## 10 Schritte für eine gelingende inklusive Assistenz

Einrichtungsadresse

Datum \_\_\_\_\_

...

Hilfeplankonferenz – Gemeinsam für das Kind

Name des Kindes: \_\_\_\_\_

Termin am: \_\_\_\_\_

Moderation: \_\_\_\_\_

Protokoll: \_\_\_\_\_

TeilnehmerInnen: \_\_\_\_\_

### 1. Begrüßung

2. Vorschlag für den Ablauf der Hilfeplankonferenz vorstellen und weitere Anliegen aus der Runde aufgreifen.

3. Bildungs- und Entwicklungssituation aus der Perspektive der Familie.

4. Bildungs- und Entwicklungssituation aus der Perspektive der Frühförderung/  
LehrerIn/TherapeutIn (je nachdem wer anwesend ist).

5. Bildungs- und Entwicklungssituation aus Sicht des Gesundheitsamtes.

6. Bildungs- und Entwicklungssituation aus Sicht der Einrichtung.

Ideal ist die Vorstellung einer Lerngeschichte nach den Bildungs- und Lerngeschichten nach M. Carr, oder z. B. Inhalte aus einem Bildungsbuch bzw. ein von der Inklusionsfachkraft ausgefertigtes Bildungs-, Handlungs- und Entwicklungskonzept für das Kind mit erhöhtem Assistenzbedarf.

7. Gesamteinschätzung über die nächsten Schritte und Ziele.

8. Vereinbarungen festlegen, wer macht was bis wann?

9. Gibt es noch letzte Fragen aus der Runde?

10 Termin für die nächste Hilfeplankonferenz vereinbaren und Verabschiedung.

Arbeitsblatt: Es ist normal, verschieden zu sein

Datum

\_\_\_\_\_

Inklusion braucht eine  
inklusive, nicht-ausgrenzende Kommunikation.

## Wann ist eine Kita inklusiv?

Machen Sie sich 5 – 10 Minuten Gedanken und legen Sie für sich Kriterien nach Ihrer  
Prioritätsskala fest.


Bilden Sie Gruppen von 3 – 4 Personen. Tragen Sie die Kriterien in der Gruppe vor.  
Wie oft kommt ein Kriterium vor? Punkte vergeben.


Gruppendifinition von Inklusion diskutieren und aufschreiben.




# Muster .... Muster .... Muster

Landeshauptstadt ...  
Gesundheitsamt  
Sozialdienst für Menschen mit chronischer Erkrankung  
oder Behinderung  
Bismarckstraße 3

70000 Musterstadt

Musterstadt, den

Liebe Erzieherinnen und Erzieher,  
für das Kind ist eine Integrationsmaßnahme geplant.  
Um die Einschränkungen, die das Kind in der Teilhabe am Gruppengeschehen erfährt einschätzen zu können, ist es uns wichtig, die Erfahrungen und Beobachtungen, die Sie mit dem Kind im Kindergartenalltag gemacht haben, mit zu berücksichtigen.

Ihre Einschätzung zu folgenden Fragen, dient als Grundlage für das gemeinsame Gespräch.

1. Was erscheint Ihnen bei dem Kind auffällig?
2. In welchen Situationen ist das Kind in seiner Teilhabe beeinträchtigt und wie reagiert es darauf?
3. Wie haben Sie als Einrichtung bisher darauf reagiert?
4. In welchen Situationen klappt es gut bzw. welche Stärken hat das Kind?

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit

(Unterschrift der Sozialarbeiterin, die den Fragebogen verschickt)

# Muster ..... Muster ..... Muster

Landeshauptstadt .....  
Sozialamt / Gesundheitsamt

## Gesamtplan nach § 58 SGB XII/Hilfeplan nach § 1 SGB XII (Kindertageseinrichtung)

Datum der Hilfefkonferenz:

---

1. Persönliche Angaben

1.1 Angaben zur Person des Hilfesuchenden

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit

---

Anschrift

---

Gesetzliche Vertreter

---

Anschrift

---

Kranken- und Pflegekasse

2. Art und Umfang der Behinderung(en)

**2.1** Befunde und Diagnosen (Medizinische Diagnosen, wenn möglich entsprechend ICD 10/DSM IV, Formblatt des öffentlichen Gesundheitsdienstes)

vgl. hierzu auch Formblatt HB/A vom

---

2.2 Vorrangige Behinderung(en)

vgl. hierzu auch Formblatt HB/A vom

---

2.3 Zusätzliche, begleitende Behinderung(en)

vgl. hierzu auch Formblatt HB/A vom

---

2.4 Auswirkungen der Behinderung(en)

2.5 Bisherige Fördermaßnahmen

vgl. hierzu auch Formblatt HB/A vom \_\_\_\_\_

---

3. Nachrang der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII

3.1 Es kommen vorrangige Leistungen nach dem SGB VIII oder nach anderen Gesetzen in Betracht

Ja,

Nein

4. Integration in eine Kindertageseinrichtung

4.1 In folgender Kindertageseinrichtung soll die Integration erfolgen

\_\_\_\_\_  
Anschrift, Träger

\_\_\_\_\_  
Betriebsform lt. KiGa-Gesetz/regelmäßige tägliche Betreuungszeit (bitte unbedingt ausfüllen!)

4.2 Zusätzlicher individueller Förderbedarf wird geltend gemacht und zwar im Bereich

a) pädagogischer Hilfen, welcher?

\_\_\_\_\_

b) begleitender Hilfen, welcher?

\_\_\_\_\_

4.3. Beginn der Maßnahme \_\_\_\_\_

Höhe der Integrationspauschale \_\_\_\_\_

4.4 Sind die Leistungen voraussichtlich für die gesamte Dauer des Besuches der Kindertageseinrichtung erforderlich ?

Ja, weil

\_\_\_\_\_

Nein, weil

4.5 Wie wird die Integration voraussichtlich umgesetzt ?

- Zusätzliche Fachkraft
- Aufstockung Mitarbeiter
- Zusätzliches Hilfspersonal (z.B., Zivi, VP)
- Gruppenreduzierung
- Sonstiges (bitte darlegen).....

4.6 Werden für den Besuch der Kindertageseinrichtung technische Hilfsmittel für erforderlich gehalten und ggf. welche?

\_\_\_\_\_

4.7 Welche Schule soll voraussichtlich nach dem Besuch der Kindertageseinrichtung besucht werden?

\_\_\_\_\_

5. Beteiligte

An diesem Gesamtplan haben mitgewirkt:

\_\_\_\_\_

Name des Hilfesuchenden bzw. des gesetzlichen Vertreters

\_\_\_\_\_

Vertreter/in der Einrichtung

\_\_\_\_\_

Vertreter/in des Gesundheitsamts

\_\_\_\_\_

Vertreter/in des Sozialamts

\_\_\_\_\_

sonstige

Die in diesem Gesamtplan einvernehmlich getroffenen Vereinbarungen sind für die Beteiligten verbindlich. Auf der Grundlage dieses Gesamtplanes wird der Bewilligungsbescheid ergehen. Die Beteiligten verpflichten sich, dem Gesundheitsamt zurück zu melden, wenn die vereinbarten Maßnahmen nicht umgesetzt werden bzw. wenn Änderungen erforderlich werden.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Mehrfertigungen

Beteiligte

## Literatur – und Quellenverzeichnis

Siehe PPP: Die Inklusiv Kommunikation in

[www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/praesentationen/inklusive-kommunikation/](http://www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/praesentationen/inklusive-kommunikation/)

**Bandler, Richard / Grinder, John** (1986): Reframing. Ein ökologischer Ansatz in der Psychotherapie (NLP). Innovative Psychotherapie und Humanwissenschaften, Paderborn: Junfermann Verlag, 2. Auflage.

**Berghaus, Margot** (2004): Luhmann leicht gemacht. Eine Einführung in die Systemtheorie, Köln/Weimar/Wien: Böhlau, 2. Auflage.

**Birkenbihl, F. Vera:** (2011): Jeden Tag weniger ärgern!, Das Anti-Ärger-Buch, 59 konkrete Tips, Techniken, Strategien, München: mgvverlag, 8. Auflage.

**Buber, Martin** (1995): Ich und Du, Heidelberg: Lambert Schneider Verlag GmbH, 11. durchgesehene Auflage.

**Derman-Sparks, Luise** (1989): A.B.C Task Force. Anti-Bias-Curriculum: Tools for empowering young children. Washington D.C.: NAEYC, 10 Kapitel 7 (S. 57–67), Übersetzung aus dem Englischen: Petra Wagner.

**Fuchs, Peter** (1999), Intervention und Erfahrung, Frankfurt a. M: Suhrkamp Verlag

Grossarth-Maticek, Ronald (2000): Autonomietraining, Gesundheit und Problemlösung durch Anregung der Selbstregulation, Berlin/New York: de Gruyter.

**Laewen, Hans-Joachim/Andres, Beate** (2002): Forscher, Künstler, Konstrukteure, Werkstattbuch zum Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen, Weinheim/Berlin/Basel: Beltz Verlag.

Landeshauptstadt Stuttgart Jugendamt (Hrsg.) (2006): Arbeitshilfe für die Einstein-Kitas, Prozessverantwortung/Redaktion Uli Simon, Juli 2006, 2. Auflage.

Lohmann, Friedrich (2003): Konflikte lösen mit NLP. Techniken für Schlichtungs- und Vermittlungsgespräche, Paarberatung und Mediation nach Virginia Satir, John Grinder und Thies Stahl, Paderborn: Junfermann Verlag.

**Neuß, Norbert** (Hrsg.) (2007): Bildung und Lerngeschichten im Kindergarten, Konzepte – Methoden – Beispiele, Berlin/Düsseldorf/Mannheim: Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co. KG, 1. Auflage.

**Perls, Friedrich S.** (2007): Grundlagen der Gestalt-Therapie. Einführung und Sitzungsprotokolle, Klett-Cotta Verlag, 12. Auflage. Aus dem Amerikanischen von Monika Ross. Die Originalausgabe erschien unter dem Titel „The Gestalt Approach & Eye Witness to Therapy“, Palo Alto, Kalifornien: Science and Behavior Books, Inc.

**Rosenberg, Marshall B.** (2010): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. Gestalten Sie Ihr Leben, Ihre Beziehungen und Ihre Welt in Übereinstimmung mit Ihren Werten, Paderborn: Junfermann Verlag, 9. Auflage.

Siehe auch das Literaturverzeichnis in der PPP: „Inklusion – Eine Kita für Alle“  
zum Reader.<http://www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/presentationen/inklusion/>

## Meine Reader können kostenlos per Mail angefordert werden

Einige Kapitel in den unterschiedlichen Readern, besonders wenn die Themen sich ähneln, sind identisch aufgebaut. Z. B. finden Sie die Informationen zu Ruth Cohn im Reader 7 und 8. Dennoch sind die einzelnen Reader, je nach Thema, schwerpunktmäßig sehr unterschiedlich aufgebaut. Viele weitere dazu passende PPPs finden Sie auf meiner Homepage: [www.friesinger-theresia.de](http://www.friesinger-theresia.de)

1. Fühlen, was wir brauchen –  
Der Selbstempathische Bildungsansatz in Kindertagesstätten.  
Die Inklusiv Kommunikation geht anders, weil Worte tun im Herzen weh.
2. 1001 individuelle und kollektive Werte und MEHR  
für die Umsetzung der Inklusiven Kommunikation.
3. Inklusion im Kontext einer Inklusiven Sprache –  
Sympathie versus Empathie. Auf dem Weg zur Inklusion.
4. Was passiert hinter der Stirn?  
Die neuen Erkenntnisse der Hirnforschung in Verbindung mit den sieben Sicherheiten, die Kinder brauchen und Auswirkungen auf die Praxis.
5. Bildungsprozesse beobachten und dokumentieren.  
Wahrnehmung frühkindlicher Bildungsprozesse mit Unterstützung von Portfolios mit Schwerpunkt auf Bildungs- und Lerngeschichten nach M. Carr.
6. Umgang mit AD(H)S-klassifizierten Kindern.  
Wege und Alternativen zur Integration in Gruppen. Mit Flops und Tops
7. Auf dem Weg zur Leitung. Leiden oder Leiten?  
Die Rolle und die Aufgaben der Leitung reflektieren.
8. Professionelle und Kompetente Elterngespräche führen.
9. Auf den Übergang kommt es an! Kenntnisse und Reflexion über Pädagogische Ansätze und Verfahren sowie über die Intelligenz- und Moralentwicklung nach Piaget und Kohlberg mit Berücksichtigung der neuen Erkenntnisse der Hirnforschung, damit Transitionen von Kindertagesstätten in Schulen gelingen.
10. Was macht Macht mit mir? Partizipation versus Adultismus.

### Wenn Sie das Theoriebuch lesen:

- ✓ Wissen Sie, was Sie wirklich brauchen.
- ✓ Werden Sie unterschiedliche Kommunikationstheorien kennen und passgenau auf Ihre Situation übertragen können.
- ✓ Können Sie eine negative Strategie der Bedürfniserfüllung von Ihren wahren Bedürfnissen unterscheiden.
- ✓ Können Sie ein Herzgefühl von einem Kopfgefühl (Interpretationsgefühl) differenzieren.
- ✓ Können Sie Angriffe in Gefühle und Bedürfnisse übersetzen und dies stimmig-authentisch kommunizieren.
- ✓ Erfahren Sie etwas über Ihr eigenes Bindungssystem und wie Sie damit umgehen können.
- ✓ Wissen Sie, wie Sie Ihre Vor-UR-Teile zu einem Vorteil für Sie verwandeln können.
- ✓ Werden Sie Ihre unbewussten Reaktionsmuster identifizieren, inkludieren und verändern können.
- ✓ Werden Sie aufhören, sich selbst permanent gedanklich auszuschließen. Sie werden Lust auf noch mehr Inklusion bekommen, weil Inklusion das Menschlichste an uns Menschen zeigt. Inklusion ist ein Menschenrecht. Alle gehören dazu. Keiner ist ausgeschlossen.



### Wenn Sie das Praxisbuch lesen:

- ✓ Werden Sie Ihre **negativsten Kernüberzeugungen** erfolgreich über die **Innere-Dialog-Methode®** identifizieren und verändern können.
- ✓ Werden Sie nach und nach Ihre glückshinderlichen Glaubenssätze entlarven und nach der Blitz-Reframingmethode so modifizieren, dass Sie mehr innere Ausgeglichenheit empfinden.
- ✓ Werden Sie eine **Second-Skin** haben, um sich vor Angriffen aus Ihrem Umfeld schützen zu können.
- ✓ Werden Sie viele Ressourcen haben, um ein glückliches und befreites Leben führen zu können.

#### Resonanzen

**„Sehr umfassend! – Ich bin eine Schnelleserin, aber ich musste langsam lesen, damit ich nichts verpasse.“**

Erziehungswissenschaftlerin  
aus München

**„Ich spürte, wie die lebendigen Gedanken mich berührten, weil ich wirklich ins Nachdenken kam.“**

Studentin aus Stuttgart

**„Dieses Buch sollte jeder an seinem Nachtschränken haben!“**

Buchhalterin aus Rastatt

## BESTELLFORMULAR FÜR DIE BÜCHER: FÜHLEN, WAS WIR BRAUCHEN:

**Theresia Friesinger**  
 Keltenstraße 69  
 72160 Horb am Neckar

oder Mail an:  
**THFriesinger@aol.com**

Ich bestelle das **Theoriebuch** – Preis: 24,90 €  
 + 3,00 Euro Versand = 27,90 €

Ich bestelle das Theoriebuch **als PDF**: 20,00 €

Ich bestelle das **Praxisbuch** – Preis: 22,90 €  
 + 3,00 Euro Versand = 25,90 €

Ich bestelle das Praxisbuch **als PDF**: 10,00 €

Ich bestelle das **Package:**  
**Theorie- und Praxisbuch** –  
 Preis **45,00 €** inkl. Versand

Ich bestelle das **Package**  
**als PDF** – Preis 25,00 €



NAME			
VORNAME			
STRASSE			
PLZ / ORT			
LAND			
TELEFON			
E-MAIL			
EXEMPLAR	ANZAHL	STÜCKPREIS	
Theoriebuch (483 Seiten):		24,90 €	
Praxisbuch (280 Seiten):		22,90 €	
Package Theorie- und Praxisbuch:	kostenlos	45,00 €	
Buchversand:	pro Lieferung	3,00 €	

Bitte überweisen Sie den entsprechenden Betrag nach erfolgter Bestellung auf das  
**Konto: 65585011, BLZ: 60069798**, BIC: GENODES1RH, IBAN: DE13600697980065585011,  
 Raiffeisenbank Horb eG. Vermerk: „Buch“, „Bilderbücher“.

Weitere **Vorurteilsbewusste und inklusive Bilderbücher** unter:

[www.friesinger-theresia.de](http://www.friesinger-theresia.de)

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

**VORURTEILSBEWUSSTE UND INKLUSIVE BILDERBÜCHER – FÜR WENIGER AUSGRENZUNG IN DIESER WELT**

Das kleine Weiche ist garstig zum kleinen Rau' und mag es nicht, weil dieses so hässlich und rau aussieht. Eine wunderschöne Geschichte zum Nachmachen und zum Selbstillustrieren wie die beiden doch noch Freunde werden ...  
Ein Buch mit der haptischen Fühlerfahrung – nicht nur für Kinder.  
Preis: **12,90**



Das kleine Leise kann nicht mit dem kleinen Lauten spielen, weil dieses ihm zu laut ist. Werden sie trotzdem Freunde werden? Eine Klang-Geschichte, wie Unterschiede anerkannt werden können und wie aus Schüchternheit Mut wächst ...  
Preis **12,90**



Das kleine Zappelige kann seine Beine nicht still halten. Das kleine Ruhige kann diese Unruhe nicht ertragen und sucht sich nur gleichgesinnte Freunde. Es merkt jedoch erst, wie sehr es sich selbst in seinem Spiel einschränkt, als seine Geburtstagsparty in Langeweile ausartet. Über das kleine Zappelige erfährt es, wie lebendig und fröhlich die Welt sein kann ...  
Preis: **12,90**



Das kleine Runde hat nur rund aussehende Freunde und mag das kleine Eckige und Kantige nicht. Es kann sich auch nicht vorstellen, dass es in das kleine Eckige passt. Diese Geschichte zeigt, wie vielfältige Begegnungen viele Vorteile bringen und Vorurteile abbauen können. Allen wird bewusst: Ohne Vorurteil haben wir einen Vorteil und es geht mehr als wir denken ...  
Preis: **12,90**



Das kleine Große passt nicht zum Freundeskreis des kleinen Winzigen. Erst als es eine große Hilfe benötigt, werden die beiden beste Freunde. Eine Geschichte für Groß und Klein, wie Unterschiede, die den Unterschied ausmachen, anerkannt werden ...  
Preis: **12,90**



NAME		Anzahl:
VORNAME		Sonstige Bemerkungen:
STRASSE		
PLZ / ORT		
LAND		
TELEFON		
E-MAIL		Gesamtbetrag: