

Inklusion in Kindertageseinrichtungen

Konzeptionelle Anregungen zu Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Inklusion

Inklusiv ausgerichtete Pädagogik in Kindertageseinrichtungen ist als Prozess zu verstehen, der ein angemessenes Entwicklungsumfeld für jedes Kind erreichen will. Inklusive Pädagogik unterscheidet sich deshalb nicht grundlegend von allgemeinen pädagogischen Konzepten. Inklusion in der Kindertagesbetreuung ist kein optionales Zusatzprogramm sondern erfordert die bewusste und kontinuierliche Ausrichtung der Arbeit unter inklusiven Leitgedanken, die sich in allen Dimensionen der Einrichtung widerspiegelt und die von allen pädagogischen Fachkräften getragen wird.

In den Teams der Kindertageseinrichtungen sollten deshalb eine solchermaßen inklusive Grundhaltung sowie ein gemeinsames Verständnis von Inklusion entwickelt, gelebt sowie regelmäßig reflektiert werden. Sie bilden einen grundsätzlichen Bestandteil der Konzeption.

Inklusion ist eine Aufgabe des gesamten Teams. Die Fachkraft für Inklusion ist vor diesem Hintergrund nicht ausschließlich nur für das Kind mit Behinderung zuständig, sondern unterstützt das Team.

Die Fachkraft für Inklusion fördert das Expertenwissen aller Teammitglieder anstatt selbst einen ausschließlichen Expertenstatus zugewiesen zu bekommen.

Insbesondere unterstützt sie die Einrichtungsleitung und das Team bei der Umsetzung eines entsprechenden inklusiven Leitbildes.

Jedes Kind soll in der Kindertageseinrichtung gemäß seiner individuellen Entwicklung und seiner Bedürfnisse begleitet und unterstützt werden. Hierbei geht es darum, das pädagogische Handeln in der Gruppe auf die Ausgangslage des Kindes, seine Fähigkeiten, Interessen sowie seinen Förder- und Hilfebedarf abzustimmen. Individualisierte Förderung kann weitgehend in den laufenden Aktivitäten des Gruppenalltags stattfinden, denn die individuellen Erfahrungs- und Lernprozesse des Kindes sind eingebettet in die Alltagsroutinen wie auch in den Kontakt und das gemeinsame Tun mit anderen Kindern und Erwachsenen. Lerngelegenheiten bieten sich im Gruppengeschehen und im Spiel. Gegebenenfalls benötigt das jeweilige Kind die Unterstützung durch die Fachkraft bei Alltagsroutinen, in Spielsituationen und im Kontakt mit anderen Kindern.

Entwicklungsgespräche mit den Eltern bieten die Möglichkeit, einen gemeinsamen Blick für die Entwicklung des Kindes zu gewinnen. Standardmäßig sollten sie je nach Bedarf im Einzelfall 4 bis 6 Mal jährlich vorgesehen sein.

Für den Einsatz der Fachkraft für Inklusion muss eine gewisse Flexibilität gelten, bei der ein vernünftiger Ausgleich zwischen den Aufgaben für das Kind mit Behinderung und den Personalbedarfen der gesamten Einrichtung erreicht wird.

Hierfür ist ein klar kommunizierter und vorgegebener Rahmen wichtig wozu insbesondere auch Absprachen zur Aufgabenverteilung (z.B. Elterngespräche) gehören. Am besten werden diese schriftlich in Arbeitsplatzbeschreibungen festgehalten. Diese sollten auch klären, welche Aufgaben von der Fachkraft für Inklusion selbst wahrgenommen werden und in welchen Bereichen sie beratend / unterstützend tätig wird.

Die Aufgaben der Fachkraft für Inklusion beinhalten insbesondere folgende Schwerpunkte:

- Beobachtung und Dokumentation
Der Teilhabe- und Förderplan bietet eine gute unterstützende Struktur. Er sollte im Team gemeinsam erarbeitet werden.
- Individuelle Bedürfnisse des Kindes im Blick behalten
- Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität der Einrichtung im Bereich Inklusion
- Ansprechpartner für Eltern sein
- In Elterngesprächen darauf achten, dass die Bedürfnisse des Kindes deutlich werden
- Elterngespräche protokollieren
- Bei der Kooperation mit Fachdiensten oder Schulen auf die angemessene Beteiligung der Eltern sowie ihre Mitwirkungsmöglichkeiten achten
- Beratung und ggf. Begleitung der Eltern beim Übergang des Kindes in die Schule
- Entwicklungsprozesse des Kindes in der Gruppe einschätzen und evtl. erforderliche Kontakte zu weiteren Fachdiensten anregen / koordinieren
- Fachliche Unterstützung des Teams in Inklusionsfragen
- In Absprache mit der Einrichtungsleitung das Antragsverfahren beim LWL im Blick haben (z.B. bei befristeten Bewilligungen)

Aufgrund der einzelfallorientierten Fördergrundsätze des LWL werden Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich analog der Bewilligungszeiträume gestaltet. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind für die Fachkräfte für Inklusion selbst eine Belastung und führen auch in den Teams zu Herausforderungen.

In der Einrichtung sollte organisatorisch sichergestellt sein, dass die Fachkraft für Inklusion (z.B. bei Krankheit) gut vertreten werden kann (z.B. auch gegenüber den Eltern). Grundsätzliche Aspekte sollte der Träger in einem Konzept für die Inklusion behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder dargestellt haben.

Eine gute Qualität der fachlichen Arbeit der Fachkraft für Inklusion wird durch kontinuierliche Qualifizierungsangebote gewährleistet (z.B. Fortbildungen, Arbeitskreise).

Wenn der Träger ein inklusives Leitbild als Qualitätsmerkmal öffentlich vertritt, stärkt er die inklusiven Prozesse in seinen Einrichtungen.

Stand 15.06.2018