

# (Multi-)professionelles Handeln in Kindertageseinrichtungen



Zur Herstellung von Differenz unter  
dem Anspruch von Inklusion

Vortragsreihe Kita's an der Uni 07.02.2022

Dr.<sup>in</sup> Gabriele Müller, Universität Tübingen

# AGENDA

---

- Multiprofessionalität & Inklusion – zwei idealtypische Programmatiken
  - Was sagt die Forschung?
- Einblicke in die Studie
  - Erkenntnisinteresse & methodisches Vorgehen
  - Zentrale Ergebnisse
    - Dilemmata inklusiver Praxis in Kindertageseinrichtungen
    - Teamspezifische Modi im Umgang mit Differenz unter dem Anspruch von Inklusion
    - Beispielhafte Einblicke in Teamdynamiken
- Zusammenfassung & Ausblick

# Multiprofessionalität

---

- Multiprofessionalität als Spezialform professionellen Handelns
- Besondere Qualität durch die gezielte Zusammenführung unterschiedlicher Berufsgruppen und Professionen und der damit verbundenen spezifischen fachlichen Expertisen und Kompetenzen. (Bauer 2018, S. 730f.)
- Umfassendere und wirkungsvollere Bearbeitung von Problemstellungen alltäglicher Lebenspraxis.
- Zusammenarbeit im Team; Kooperationen mit externen Partner:innen; Netzwerke u.ä.
  - Handlungsfeld Kita: Qualifikationen und Berufsausbildungen, auf unterschiedlichen Ebenen (z.B. Weltzien et al. 2016)

# Multiprofessionalität als Problemlöseversprechen

---

- Eine multiprofessionelle Zusammenarbeit gilt „[...] als qualitäts- und zukunftsorientierte Antwort auf die Veränderungen und Herausforderungen institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung“ (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S. 72).
- „Multiprofessionelle Teams und multiprofessionelles Arbeiten eröffnen vielfältige Potenziale für die konzeptionelle Umsetzung einer ganzheitlichen Erziehung, Bildung und Betreuung.“ (Deutscher Verein f. öffentl. u. priv. Fürsorge 2016, S.9)
- „schillernde Konzeptdiskussion“ (Fachkräftebarometer 2017, S. 72)

# Was sagt die Forschung?

---

- Multiprofessionalität als Grenzarbeit (Bauer 2014)
  - Aufgabendifferenz vs. Aufgabenintegration
  - Inszenierung von Gemeinsamkeit & Herstellung von Differenz (Cloos 2008)
  - Grenzarbeit als zentraler Arbeitsmodus in inklusiven Kitas. Kann auch zu Abgrenzung und weniger Kooperation führen (Gerstenberg/Cloos 2021)
- Multiprofessionalität als Aushandlungsprozess
  - Aushandlung von Zuständigkeitsbereichen: Sichert die Ordnung, kann aber auch Hierarchien und Statusdifferenzen verstärken (Breuer/Reh 2010)
  - Nicht die spezifische Fachexpertise zeigt sich aushandlungsrelevant sondern Routinen und gemeinsame Orientierungen: ein implizites Wissen, wie der Fall bearbeitet werden kann (Bauer 2018).

# Leitbilder inklusiver (früh-)kindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung

---

- „Gemeinsam von Anfang an“ – „Vielfalt als neue Norm“
- Bedingungslose Teilhabe aller Kinder
- Abbau von Barrieren für Lernen, Spiel und Partizipation (Booth et al. 2016)
- Inklusion als Anerkennungsprojekt (Prenzel 2014)
  - Inklusion als Menschenrecht
- Inklusion als Qualitätsversprechen (Schelle/Friederich 2015)
- Zentral ist eine inklusive Haltung und inklusive Kompetenzen (Friederich/Schelle 2017)
  - „Barrieren entstehen im Kopf“
- Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit – weniger im Blick sind Prozesse der Herstellung von Differenz

# Was sagt die Forschung? – Umsetzung von Inklusion in der Kita

---

- Diskrepanzen zwischen Anforderungen an und Realisierung von Inklusion:
  - Haltung/Alltagstheorien zu Inklusion:
    - Gegensätzliche Verständnisse von Inklusion (Bücklein/Weltzien 2019)
    - Verständnis von Inklusion als Integration von behinderten Kindern in die Gruppe (Knauf/Graffe 2016)
  - Kompetenzanforderungen:
    - Deutliche Diskrepanzen zwischen Anforderungen und Handlungsebene (Rosken 2009; Deppe 2011; Beher/Walter 2012; Kleeberger/Stadler 2012; Leygraf 2013)
  - Qualitätsentwicklung Inklusion:
    - Inklusion ist kein Selbstläufer – erfolgreiche Implementierung erfordert intensive Qualitätsprozesse (Überblick in Müller 2021, S.41ff.)



---

# EINBLICKE IN DIE STUDIE



# Methodologische Überlegungen

---

- **Qualitativ-rekonstruktive Studie**
  - Interesse an der Logik und „*implizite[n, G.M.] Klugheit*“ (Bohnsack 2018, S. 107)“ der Praxis.
  - Wechsel der AnalyseEinstellung vom Interesse am „Was“ zum „Wie“, nimmt in den Blick, wie Praxis handlungspraktisch hergestellt wird.
  - Differenzierung zweier Sinnebenen: kommunikatives und konjunktives Wissen (Bohnsack 2017)
  - „*konjunktive Erfahrungsräume*“ (Mannheim 2003)
- **Dokumentarische Methode (Bohnsack 2001, 2014)**
  - Sequenzanalytisches Vorgehen
  - Komparative Analyse

# Erkenntnisinteresse – zentrale Fragen

---

- *Wie* wird das Verständnis von Zusammenarbeit in den Teams hergestellt? Welche Bewältigungsherausforderungen werden thematisiert?
- Welche Rolle nehmen organisationsstrukturelle Bedingungen, institutionalisierte Normen und habituelle Orientierungen ein?
- Involviertheit des Handlungsfeldes und der Akteur\*innen in die Verhältnisse von Inklusion/Exklusion

# Sample & Datenerhebung

---

- Teams aus integrativen/inkluisiven Kitas
  - Kinderpfleger:innen; Heilerziehungspfleger:innen; Erzieher:innen; BA Kindheitspädagogik; Sozialpädagog:innen; BA Heilpädagogik; Fachkräfte der Sonderpädagogik, Therapeut:innen (Physio- und Ergotherapie, Logopädie) Kinderkrankenschwester
  - 30-50% der Kinder mit Diagnose besonderer Förderbedarf
- März 2018 bis Januar 2019 Gruppendiskussionen mit 8 Teams
- Konzentration auf drei Fälle - Fallskizzen
  - Inklusives Kinderhaus Team Blau;
  - Integratives Kinderhaus Team Orange;
  - Intensivkooperation Schulkindergarten & Regelkita Team Pink

Strukturmerkmale	Ebene Träger	Ebene Team <sup>95</sup>	Ebene Kindergruppe
Einrichtung/Team (Selbstbezeichn.)			
<b>Integratives Kinderhaus Team Orange</b>	Freier Träger der Behindertenhilfe	Stammteam (sozialpäd. Team) & therapeut.-sonderpäd. Unterstützungssystem	4 Integrative Gruppen
<b>Inklusives Kinderhaus Team Blau</b>	<p>Trägerkooperation:</p> <p>öffentl. Träger      freier Träger</p> <p>Zwei Träger in einer Einrichtung</p>	Stammteam (akadem. erweitertes Team) & therapeut.-sonderpäd. Unterstützungssystem	3 inklusive Gruppen & 1 sonderpädagogische Gruppe
<b>Intensiv- kooperation Team Pink</b>	<p>Schulkiga      Regelkita Land: Pädagogik      öffentl. Komm.: Sachmittel      Träger</p> <p>← Intensivkooperation: →</p> <p>Zwei Einrichtungen unter einem Dach</p>	Schulkigateam (sonstiges erw. Team) & Gruppenteam der Regelkita	3 Schulkigagruppen & 1 Regelkitagruppe

(Müller 2021 S. 122)

Tabelle 1 Übersicht organisationsstrukturelle Merkmale der Fallbeispiele (eigene Darstellung)



---

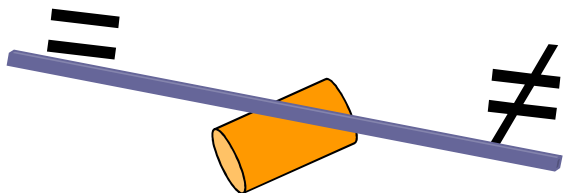
# ZENTRALE ERGEBNISSE

# Dilemmata inklusiver Praxis

---

## Orientierungsdilemma

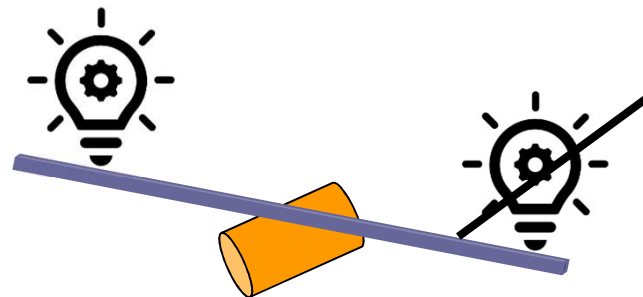
- Differenzachse  
gleich ↔ ungleich



- Spannungsfelder:
  - Eigener Inklusionsüberzeugung
  - Erwartungen von außen
  - Erlebte Praxis

## Hierarchiedilemma

- Differenzachse  
Wissen ↔ Nichtwissen



- Spannungsfelder:
  - Eigener prof. Anspruch
  - Organisationale Fremd- und Selbstpositionierungen

# Orientierungsdilemma

---

- „[...] ne Kita muss vor allem die Ränder beachten.“ (Pink Pass. 1)
- „[...] und des is ja der Spagat den wir immer haben.“ (Blau Pass. 1)
- „[...] immer wieder die diese Balance zu finden was können wir gemeinsam tun wo auch wirklich die Schwächsten teilhaben können und das fordert uns auch hier im Haus (.) enorm raus.“ (Pink Pass. 1)
- „[...] wenn ich a wenn ich mir die Rahmenbedingunge so anpasse kann dass die zum Kind passt (.) dann kann i alle Kinder integriere (.) und integrativ vollkomme (.) arbeite (.) wenn wenn ich des aus(.)tariere kann (2).“ (Orange Pass. 7)
- „Und trotzdem musch du halt auch versuchen, die Kinder wirklich alle gleich zu sehen [...] also wenn mir nimmer in Träger 1 und Träger 2 denken sondern wirklich (.) in (.) die Kinder.“ (Blau Pass. 1)

# Hierarchiedilemma

---

- „[...] also bring also bringet die [die Eltern; G.M.] mir viel mehr Vertraue entgegen weil der die Therapeutin weiß des ja schon die hat ja Wisse [...]“ (Orange, Pass. 1)
- „[...] also (.) der erschte Bericht weiß i den han i durchgese und fand des nett dass ich den jetzt @gelesen han aber verschtanden hab i halt leider nix@ @(3)@“ (Orange Pass. 9)
- „Mir sind natürlich ein ganz kleiner Bereich ähm des Jugendamt hat (.) uns nicht aufm Schirm (.) also da hat au keiner gefragt, die haben unter anderen Gesichtspunkten die Struktur verändert [...]“ (Pink Pass. 4)
- „Und ich weiß bei den Allermeisten gar net was fürn Beruf ham oder was se fürn Abschluss ham oder was se gelernt ham des isch mir auch egal ich weiß wie meine Kollegen sind und h ä wie wie se agieren und auf wen ich mich in welcher Situation wie verlassen kann [...]“ (Blau Pass. 9)

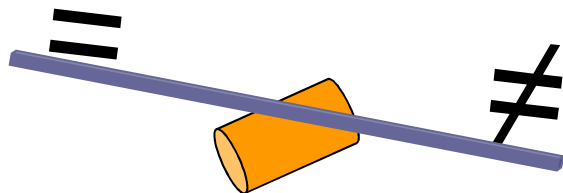


# Dilemmata inklusiver Praxis

---

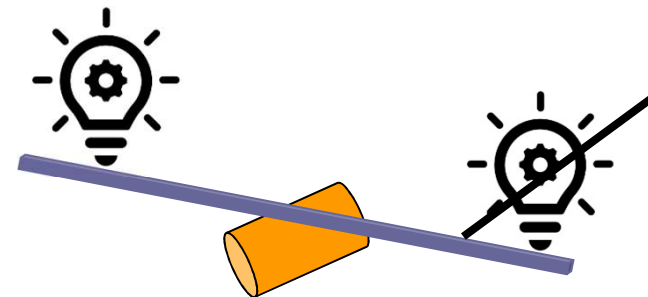
## Orientierungsdilemma

- Differenzachse  
gleich ↔ ungleich



## Hierarchiedilemma

- Differenzachse  
Wissen ↔ Nichtwissen



## Basismuster: Ausbalancieren von Dilemmata

Situationen, die „nicht durch gezielte korrigierende Aktivitäten grundsätzlich auflösbar [...]“ (Schütze 2000: 57) sind.

# Teamspezifische Strategien im Umgang mit Differenz

---

- Team Blau: Aufhebung von Differenz
  - Differenzen aufheben und neu konfigurieren
    - Sicherung Gleichheitsideal in der Arbeit mit den Kindern u. im Team
  - Inklusion als Gelingensprojekt – Vergemeinschaftung im Team
- Team Orange: Ausgleichen von Differenz
  - Differenzen über Anpassungsleistungen ausgleichen
    - Sicherung von Abläufen im päd. Alltag + der eigenen Professionalität
  - Inklusion als relevante Entwicklung, die bewältigt werden muss
- Team Pink: Absichern von Differenz
  - Differenzen in ihrer Relevanz absichern
    - Teilhabe sichern für die „Schwächsten“ + die eigene Selbstpositionierung im Team und innerhalb der Organisation
  - Inklusion als gescheiterte Utopie: Positionierungen zwischen separierender und inkludierender Inklusion

Team Blau: Modus Aufhebung von Differenz	Team Orange: Modus Ausgleichen von Differenz	Team Pink: Modus Absichern von Differenz
<b>Aufgabenintegration</b> $\longleftrightarrow$ <b>Aufgabendifferenzierung</b>		
<p>Aufgabenintegration über eine Symbiose der Differenzen im Team Beziehung steht über Inhalt</p> <p>Teamkohäsion getragen von der gemeinsamen Idee</p>	<p>Aufgabenintegration über den Ausgleich von Differenzen durch kollegiales Lernen Beziehung und Inhalt (Erfahrungswissen) werden adressiert</p> <p>Teamkohäsion getragen von der gemeinsamen Verantwortung</p>	<p>Zwischen Aufgabenintegration und funktionsbezogener Differenzierung</p> <p>Unterschiedliche Differenzlinien bestimmen die Anerkennungsverhältnisse: Beziehung, Inhalt, Alter, (Berufs) Erfahrung</p> <p>Relevant ist, sich im Team in der Differenz herzustellen.</p>
<p>Aufgabendifferenzierung in der Arbeit mit den Eltern</p> <p>Produktive Vergemeinschaftung als Gesamtteam</p> <p>Nutzung von Heterarchisierungsspielräumen</p>	<p>Wertvolle Ressource vs. Begrenzung im Alltag</p> <p>Anerkennung des Therapiesystems als wertvolle Expertise unter Akzeptanz der Unterlegenheit des pädagogischen Bereichs.</p> <p>Hierarchisierung zwischen Medizin und Pädagogik</p>	<p>Formal ritualisierte Kohäsion</p> <p>Gleichzeitigkeit funktions- und positionsbezogener Hierarchieordnungen</p>
<b>Heterarchisierung</b> $\longleftrightarrow$ <b>Hierarchisierung</b>		

# Aufgabenintegration – Symbiose im Team

---

FK 4: Und ich weiß bei den Allermeisten gar net was für'n Beruf ham oder was se für'n Abschluss ham oder was se gelernt ham des isch mir auch egal ich weiß wie meine Kollegen sind und h ä wie wie se agieren und auf wen ich mich in welcher Situation wie verlassen kann und des find ich viel wichtiger als was im im Abschlusszeugnis steht oder was da unterm Name in der auf der Begrüßungswand steht des isch egal weil mir machen alle die gleiche Arbeit, und äh müssen alle gleich funktionieren, (.) man lernt sich kennen, und man weiß okay wer arbeitet wie und des find ich viel wichtiger als was hasch du glernt.

*(Team Blau, Passage 9, OTI Z. 43-52)*

FK 2: und des des gefällt mir an unserem Haus hier; ja, an unserem Job hier des sind fünfzehn Frauen gewesen letztens auf m Foto ne? wo wir n Foto gemacht haben; (.)und trotzdem schaffen wir des immer ne Symbiose zu finden (.) mit äh Studierten, @ohne studierte@ [...]

FK 4:[Ayshe wir inkludieren] auch die nur ausgebildeten

FK 1: [also]

alle: @**(4)**@

FK 2: [und die Ausländer (.) bitte

FK 7: Ja

FK 6: @ja@

*(Team Blau Passage 9, OTII Z. 72-76; 90-95)*

# Hierarchisierung: Medizin & Pädagogik

---

FK8: s isch auch net ganz ohne wenn du aus dem also des isch

FK1: [ne

FK 8: schon am Anfang mol (.) geschwind @(2)@

FK ? : [mhm ((zust.))

FK1: [ja

FK 5: [@(.)@

FK?: [geschwind ja

FK 8: @geschwind so a Herausforderung so a kleine@ (1)

FK?: [mhm mhm ((zust.))

FK8: also (.) der erschte Bericht woiß i den han i durchglese

FK?: [@(.)@

FK 8: und fand des nett dass ich den jetzt @gelesen han aber verschtanden  
hab i halt leider nix@ @(3)@

FK?: [mhm ((zust.))

FK 8: um was es da eigentlich ging @ (.)@ und bin dann mit Google  
dagesessen @(.)@

FK?: [des isch perfekt heutzutage

FK?: [haja

FK8: genau (.) hat dann halt @einige Zeit dauert bis ich es dann wirklich  
auseinander klüffelt ghet hon was das au@ wirklich heißt also es war ja (2)  
de Dings ihr Bericht sechsseitig oder so was @super@ @(2)@ genau (.) aber<sup>21</sup>  
isch isch toll (2) (Team Orange Passage 9, Z. 143-165)

# Ambivalenz: Unterstützung vs. Entprofessionalisierung

---

FK8: genau (.) also i hab hier viel kürzere Weg und (.)

FK?: [des stimmt ja

FK8: kann die Eltern viel äh einfacher davon überzeuge (.) dass es für ihr Kind wichtig und richtig isch und die lasset sich viel schneller drauf ein

FK?: [mhm ((zust.))

FK?: [mhm ((zust.))

FK2: Des isch die Hemmschwelle

FK8: Gell da isch die viel niedrer und des isch (.) also des isch was was ganz ganz wertvoll isch (.)

FK?: [mhm ((zust.))

FK8: die vertrauet im Prinzip (.) ähm wenn ich das jetzt sag und sag ich hab mit der Logopädin gesproche oder darf ich mit der kurz spreche dass die den ansieht (.) dann hab an an

FK?: [mhm ((zust.))]

FK8: also bring also bringet die mir viel mehr Vertraue entgegen weil der die Therapeutin weiß des ja schon die hat ja Wisse (.) also des w des wird mir einfa et gut gschriebe des wird ebe de Therapeutin gut geschriebe aber des isch ja egal des isch super @(. )@

Mehrere: [mhm ((zust.)) (4)

*(Team Orange Passage 1, Z. 402-423)*



---

# ZUSAMMENFASSUNG & AUSBLICK

# Zusammenfassung der Erkenntnisse

---

- Umsetzung von Inklusion wird als dilemmatisch konturiert aber auch als bewältigbar prozessiert.
- Teams entwickeln unterschiedliche Strategien, um die Anforderungen zu bewältigen, die auch in Zusammenhang mit ihrer inklusionsbezogenen fachlichen Positionierung stehen.
- Aushandlungsrelevante Differenzen in den Zusammenarbeitsverhältnissen sind weniger unterschiedliche Qualifikationen/Berufe, als vielmehr hierarchische Ordnungen im Organisationsgefüge.
  - Pädagogische Stammteams tendieren zu Aufgabenintegration
  - Das med./therap. Unterstützungssystem ist qua Fachwissen anerkannt
  - Pädagogik ordnet sich tendenziell der Medizin unter
  - Formale Rollenzuweisungen vs. Umsetzungsideale
- Die Potenziale unterschiedlicher Expertisen werden, vor allem innerhalb der Stammteams, wenig genutzt.
- Organisationsstrukturelle Faktoren haben hohe Relevanz für die Gestaltung der Zusammenarbeitsverhältnisse - Barrieren für Inklusion



## Ausblick: zwei Thesen

---

- (1) Multiprofessionelle Teams können nicht einfach als Problemlöseversprechen inklusiver Professionalität reklamiert werden. Zielführende Team- und Organisationsentwicklung erfordert die Prozesse in ihrer Vielschichtigkeit und Kontextualität zu begreifen.
- (2) Eine Professionalisierungsstrategie, die vornehmlich an der Mikroebene des pädagogischen Handelns ansetzt, trägt zur Stabilisierung strukturbedingter Barrieren für die Umsetzung von Inklusion bei. Notwendig ist, die Grenzen einer Professionalisierung für Inklusion als pädagogisches Projekt zu thematisieren und auf organisationsstrukturelle, politische und gesellschaftliche Kontextfaktoren zu verweisen.

# Literatur

---

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): 17): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.

Bauer, Petra (2018): ): Multiprofessionalität. In: Gunther Graßhoff, Anna Renker und Wolfgang Schröer (Hg.): Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 727–738.

Behr, Karin; Walter, Michael (2012): Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen - Zehn Antworten ; eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).

Bohnsack, Ralf (2001):1): Dokumentarische Methode. Theorie und Praxis wissenssoziologischer Interpretation. In: Theo Hug (Hg.): Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? Bd.3: Einführung in die Methodologie der Sozial- und Kulturwissenschaften. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren, S. 326–345.

Bohnsack, Ralf (2014): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 9., überarb. und erw. Aufl. Opladen, Toronto: Barbara Budrich.

Bohnsack, Ralf (2017): Praxeologische Wissenssoziologie. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Bohnsack, Ralf (2018): Die Dokumentarische Methode und ihre praxeologischen und praxistheoretischen Grundlagen. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung & Sozialisation 38 (1), S. 103–111.

Booth, Tony; Ainscow, Mel; Kingston, Denise (2016): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Gemeinsam leben, spielen und lernen: Handreichung für die Praxis. Für den Gebrauch in Deutschland überarbeitete Fassung des „Index for inclusion. Developing play, learning and participation in early years and childcare“, 4., ergänzte Auflage. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Breuer, Anne; Reh, Sabine (2010): Zwei ungleiche Professionen? In: Soz Passagen 2 (1), S. 29–46.

Bücklein, Christina; Weltzien, Dörte (2019): Inklusion in Kindertageseinrichtungen: Rekonstruktion von Orientierungs- und Einstellungsmustern von Fachkräften. In: Perspektiven der empirischen Kinder- und Jugendforschung 5 (1), S. 49–77.

Cloos, Peter (2008): Die Inszenierung von Gemeinsamkeit. Eine vergleichende Studie zu Biografie, Organisationskultur und beruflichem Habitus von Teams in der Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim: Juventa.

Deppe, Vera (2011): Anforderungen an die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Fachschul- und Abteilungsleitungen ; eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2016): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen. Berlin.

# Literatur

---

- Friederich, Tina; Schelle, Regine (2017): Professionalisierung frühpädagogischer Fachkräfte für Inklusion. In: Donja Amirpur und Andrea Platte (Hg.): Handbuch Inklusive Kindheit. Leverkusen: UTB, S. 383–399.
- Gerstenberg, Frauke; Cloos, Peter (2021): Grenzarbeit in multiprofessionellen Teams und interorganisationaler Kooperation. Teamgespräche in inklusiven Settings. In: Frühe Bildung (10/1), S. 16-22.
- Kleeberger, Fabian; Stadler, Katharina (2012): Zehn Fragen - zehn Antworten. Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern aus Sicht der Lehrkräfte ; Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik ; eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).
- Knauf, Helen; Graffe, Stephanie (2016): Alltagstheorien über Inklusion. Inklusion aus Sicht pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. In: Frühe Bildung (5/4), S. 187–197.
- Leygraf, Jan (2013): Fachberatung in Deutschland. Eine bundesweite befragung von Fachberaterinnen und Fachberatern für Kindertageseinrichtungen: zehn Fragen - zehn Antworten ; eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).
- Mannheim (2003): Strukturen des Denkens. Herausgegeben von David Kettler, Volker Meja und Nico Stehr. [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Müller, Gabriele (2021): (Multi-)professionelles Handeln in Kindertageseinrichtungen. Zur Herstellung von Differenz unter dem Anspruch von Inklusion. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Prenzel, Annedore (2014): Inklusion in der Frühpädagogik. Bildungstheoretische, empirische und pädagogische Grundlagen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), Expertisen Band 5. 2. überarb. Auflage. München.
- Rosken, Anne (2009): Diversity und Profession. Eine biographisch-narrative Untersuchung im Kontext der Bildungssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schelle, Regine; Friederich, Tina (2015): Weiterentwicklung pädagogischer Qualität durch inklusive Frühpädagogik: Eine Analyse der Schlüsselprozesse in Kitas. In: Diskurs Kindheitsund Jugendforschung 10 (1), S. 67–80.
- Schütze, Fritz (2000): Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns: ein grundlagentheoretischer Aufriß. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung 1 (1), S. 49–96.
- Weltzien, Dörte; Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Strohmmer, Janina; Reutter, Annegret; Tinius, Claudia (2016): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Link zu den Folien: <https://uni-tuebingen.de/de/33590>

---

Dr.<sup>in</sup> Gabriele Müller Universität Tübingen  
Kontakt: [gaby.mueller@uni-tuebingen.de](mailto:gaby.mueller@uni-tuebingen.de)

**DANKE FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT!**