

Tacheles

MAGAZIN FÜR UNSERE MITGLIEDER



DEZ. 2022
HEFT 4

24. JAHRGANG - NR. 90 - ISSN 1438-4582

In diesem Heft:
**WAS BRINGT UNS
kitaplus?**

FACHKRÄFTE UNTER DRUCK

Große Gruppen müssen Ausnahme bleiben

KINDERPERSPEKTIVE ALS QUALITÄTSMERKMAL

Studien zeigen Bedeutung und Auswirkungen



INHALT

6

SPRACH-KITAS:
EIN GEWINN FÜR DIE PRAXIS

FOTO: KRISTINA REISINGER



10 KITAPLUS:
WO DAS PROGRAMM
DEN KITAS ETWAS BRINGT

FOTO: DIKUS CARLA SCHMIDT



18 NOMINIERT FÜR DEN
DEUTSCHEN KITA-PREIS 2023

FOTO: DAVID-W./PHOTOCASE.DE



24 KINDERPERSPEKTIVE FÜR
DIE QUALITÄTSENTWICKLUNG

- POLITIK**
- 04** Größere Kita-Gruppen müssen die Ausnahme bleiben
 - 05** Gut geschützt: Was bedeuten die neuen Coronaregeln für die Kitas?
 - 06** Sprach-Kitas: ein Gewinn für die Praxis
 - 17** Bertelsmann-Studie: 58 000 Kita-Plätze fehlen im Land

- AUS DEM VERBAND**
- 16** Fachkräfte halten: KTK-Trägertagung setzt Themenschwerpunkt
 - 20** Fachberatung ist für Kitas eine wichtige Stütze
 - 29** Neue Fachkräfte beim Landesverband
 - 31** Neu im Kindergartenordner

- AUS DER DIÖZESE**
- 08** Angebote der Religionspädagogischen Institute
 - 10** Was bringt uns kitaplus? Interview mit dem Projektleiter und Tipps zum Programm

- PÄDAGOGIK**
- 09** Rassismus und Diversität im Kita-Alltag

- FORT- UND WEITERBILDUNG**
- 12** Neue Wege in der Fortbildung: Referent*innen im Austausch
 - 14** Starke Leitung – starke Kita: Zusatzangebot „Buddy-Gruppen“
 - 15** Digitales Angebot für Kita-Leitungen
 - 30** Online-Seminare: Angebote des Landesverbands
 - 32** Freie Fortbildungsplätze

- QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 24** Kinderperspektive: ein „Must-Have“ für die Qualitätsentwicklung
 - 26** Organisationale Identifikation als Qualitätsmerkmal

- AUS DER PRAXIS**
- 07** Sprach-Kitas: Was bringen sie der Praxis?
 - 18** Nominiert für den Deutschen Kita-Preis 2023
 - 22** Zwei Kitas – eine Leitung: Pilotprojekt abgeschlossen

- LESENSWERT**
- 13** Leni und die Trauerpfützen
 - 25** Wörterzauber statt Sprachgewalt

EIN DENKBAR SCHLECHTES SIGNAL

Liebe Mitglieder,

nun kommen sie also doch: größere Gruppen in Kitas. Mit einer Regel in der KiTaVO will das Land – auf ein Jahr befristet – eine Gruppenerweiterung im Ausnahmefall weiter zulassen. Aus Sicht des Landesverbandes ist das ein denkbar schlechtes Signal an die pädagogischen Fachkräfte, die seit Langem an der Belastungsgrenze arbeiten. Wenngleich es punktuell helfen kann, dem teilweise enormen Engpass bei Kita-Plätzen entgegenzukommen. Wichtig ist, dass es befristet bleibt und das Land dauerhaft nach anderen Lösungen sucht. Dafür setzen wir uns mit unseren Kooperationspartnern ein.

Auch Corona hält uns weiterhin in Atem: Nachdem positiv auf Corona Getestete nun nicht mehr in die häusliche Isolation müssen, stehen insbesondere Kitas vor besonderen Herausforderungen. Kinder unter sechs Jahren sind von der nun greifenden Maskenpflicht für Infizierte ausgenommen. So bleibt den Kitas oft nur der Appell an Eltern und Mitarbeiter*innen, verantwortungsvoll zu handeln und weiterhin zu Hause zu bleiben, sollten sie positiv getestet sein. Hier appellieren wir in den kommenden Monaten vor allem an die Eigenverantwortung aller, dass wir gut durch den nächsten Winter kommen. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 5.

Es gibt auch Positives zu berichten. So hat der Bund beschlossen, sein Förderprogramm „Sprach-Kitas“ bis zum Sommer des kommenden Jahres weiterzufinanzieren. Das ist ein guter Anfang – wenngleich es nicht ausreicht. Hier muss der Bund mindestens bis Ende 2024 in der Verantwortung bleiben, damit überhaupt auf Landesebene Alternativen entwickelt werden können. Wie Sie ab Seite 6 lesen können, hat das Förderprogramm großartige Erfolge gebracht. Diesen sehr guten Anfang müssen wir verstetigen.

Lesen Sie in dieser Ausgabe auch, was Ihnen die Verwaltungssoftware kitaplus bringt. Im Interview spricht der Projektverantwortliche Antonius Bero vom Bischöflichen Ordinariat über die Hintergründe. Unsere Rollout-Manager*innen erläutern Ihnen, was die Funktionen im Detail können (S. 11).

An dieser Stelle möchte ich mich insbesondere bei allen Kolleg*innen bedanken, die in den letzten Monaten am Tacheles gearbeitet haben. So ist es uns trotz Personalwechsel gelungen, zuverlässig zu berichten. Seit November ist unsere Redaktion wieder voll besetzt. Die neue Redaktionsleiterin Kristina Reisinger stellt sich Ihnen ebenfalls in diesem Heft vor.

Ich wünsche Ihnen eine besinnliche Adventszeit, gesegnete Weihnachten und einen guten Start in das Jahr 2023.

Ihr



Wolf-Dieter Korek

Vorstand Strategie, Entwicklung, Pädagogik



FOTO: PRIVAT

Große Gruppen müssen eine Ausnahme bleiben

Absenkung der Standards darf nicht zulasten des Personals gehen

Nun soll sie doch kommen: die Gruppenvergrößerung in Kitas. Mit einer entsprechenden Regel in der KiTaVO können Träger künftig im Ausnahmefall bis zu zwei Kinder mehr in die Gruppen aufnehmen. Die Regelung wird auf das laufende Kindergartenjahr beschränkt.

„Die Entscheidung ist ein schlechtes Signal an pädagogische Fachkräfte und Familien“, sagt der Vorstand des Landesverbands Wolf-Dieter Korek. „Es ist zu erwarten, dass durch eine Ausweitung der Höchstgruppenstärke faktisch nicht mehr, sondern weniger Betreuungsplätze zur Verfügung stehen.“

Denn bereits jetzt sei spürbar, dass pädagogische Fachkräfte wegen schlechter Rahmenbedingungen abwandern.

Die aktuelle Entscheidung werde vielfach als weiteres Signal verstanden, dass ihre Situation nicht ausreichend wahrgenommen wird. Denn die Belastung der Fachkräfte ist groß, nachdem inzwischen viele Monate unter Krisenbedingungen gearbeitet wurde.

Deshalb begrüßte die 4-Kirchen-Konferenz (4KK) ausdrücklich, dass es sich hierbei nur um eine Ausnahmeregelung handelt, die auf das laufende Kindergartenjahr beschränkt ist. Zudem müsse die Inanspruchnahme in die Hoheit der Träger gelegt werden, die eine Entscheidung im Konsens mit der Einrichtung sowie unter Berücksichtigung der tatsächlichen Möglichkeiten vor Ort vornehmen. Dabei müssten auch die Bedürfnisse von Kindern mit besonderen Unterstützungsbedarfen berücksichtigt werden. Es ist bei Weitem nicht jede Kindergartengruppe dafür geeignet, ein bis zwei Kinder mehr aufzunehmen.

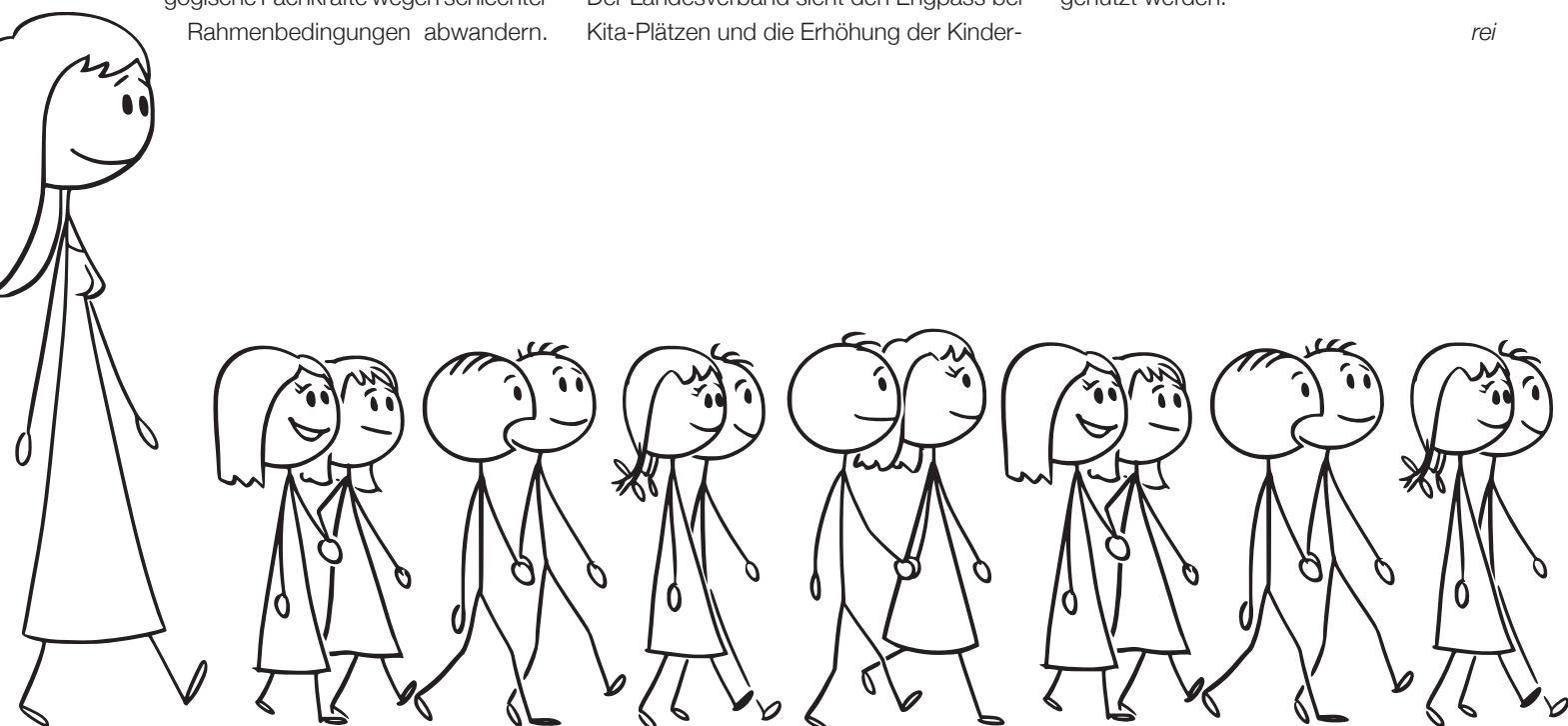
Maßnahmen zur Entlastung fehlen

Der Landesverband sieht den Engpass bei Kita-Plätzen und die Erhöhung der Kinder-

zahl kann punktuell helfen, wenn es bei individuell geprüften Ausnahmeregelungen bleibt. „Allerdings wird es versäumt, im Gegenzug auch Maßnahmen zur Entlastung im Kita-Alltag umzusetzen“, so Wolf-Dieter Korek. Vorschläge sind benannt: Sekretariatskräfte vor allem zur Entlastung der Kita-Leitungen und Hauswirtschaftskräfte zur Entlastung der Fachkräfte zum Beispiel beim Mittagessen. Allerdings gibt es bisher keine Bereitschaft, diese nicht pädagogischen Kräfte zu finanzieren. Sie könnten die pädagogischen Fachkräfte entlasten, so dass mehr Zeit für die Arbeit mit den Kindern bleibt.

„Sekretariats- und Hauswirtschaftskräfte müssen generell abrechenbar sein“, meint Korek. Da im Moment viele Fachkraftstellen nicht besetzt werden können, stehen nicht verausgabte Personalmittel zur Verfügung. Damit wäre die Finanzierung von Sekretariat und Hauswirtschaft im bestehenden Budget möglich und diese Möglichkeit müsse genutzt werden.

rei





Gut geschützt auch durch den nächsten Winter

Corona: Wie gehen Kitas mit der Aufhebung der Absonderung um?

Seit dem 16. November müssen positiv auf Corona Getestete nicht mehr in die häusliche Isolation. Stattdessen greift für infizierte Personen die Maskenpflicht – Kinder im Kita-Alter jedoch sind von der Regel ausgenommen. Der Landesverband appelliert an die Eigenverantwortung von Eltern und Mitarbeiter*innen.

Die bisher geltende Absonderungspflicht für positiv auf das Coronavirus getestete Personen wird durch eine Maskenpflicht ersetzt. Die bisherige Absonderungs- sowie die Maskenpflicht gelten für Personen ab der Einschulung. Kinder einer Kindertagesstätte oder Kindertagespflege fallen somit nicht darunter. Zudem gilt die Pflicht nur für Personen, die von einer zugelassenen offiziellen Teststelle (§ 22a Absatz 3 IfSG), also

zum Beispiel in einer Apotheke, positiv getestet wurden. Jedoch empfiehlt der Landesverband auch Personen, die sich mit einem Selbsttest positiv auf das Coronavirus getestet haben, dringend, den Kontakt zu anderen zu reduzieren und das Ergebnis durch ein zertifiziertes Testangebot überprüfen zu lassen. Generell gilt jedoch: „Wer krank ist, soll zu Hause bleiben. Das sollten auch die Kitas so pflegen“, sagt Wolf-Dieter Korek, Vorstand des Landesverbandes.

Das heißt, symptomatisch erkrankte Kinder ebenso wie Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege sollten auf den Besuch der Einrichtung verzichten, appelliert auch Daniel Hager-Mann, Ministerialdirektor im Kultusministerium in einem Schreiben an die Träger. Diese dringende Empfehlung gelte im Übrigen unabhängig davon, ob die symptomatische Person mit dem Coronavirus, einem Influenzavirus oder einem anderen Krankheitserreger infiziert ist.

Für die Kitas bedeuten die Änderungen konkret:

Infizierte Kinder bis zum Schuleintritt können die Einrichtung grundsätzlich besuchen und

sind von der Maskenpflicht ausgenommen. Bei symptomfreien Kindern ist fraglich, ob eine Infektion überhaupt bemerkt wird – oder die Einrichtung darüber unterrichtet wird. Es liegt also in der Eigenverantwortung der Sorgeberechtigten, das Kind bei einem positiven Corona-Test nicht in die Einrichtung zu bringen. In diesem Fall kann man nur an die Eltern appellieren und darauf hinweisen, dass eine mögliche Infektion der pädagogischen Fachkräfte verlässliche Betreuungszeiten gefährdet. Werden die Kinder dagegen mit Symptomen krank in die Einrichtung gebracht, verhält es sich wie bei jeder anderen Krankheit auch. Der Grundsatz bleibt: Wer krank ist, soll zu Hause bleiben!

Für die Beschäftigten gilt:

Infizierte können ihrer Arbeit nachgehen, sofern sie im geschlossenen Raum dauerhaft eine medizinische oder FFP2-Maske tragen. Kann keine Maske getragen werden, müssen sie in die Absonderung. Auch hier gilt der Grundsatz: Wer krank ist, soll zu Hause bleiben.

rei/kor



FOTO: ISTOCKPHOTO

Sprach-Kitas: ein Gewinn für die Praxis

Bund zahlt bis Sommer 2023 weiter – Pläne gehen nicht weit genug

Der Bund will das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ anders als zunächst geplant bis zum Sommer des kommenden Jahres weiterfinanzieren. Das teilte Bundesfamilienministerin Lisa Paus mit. Dem Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK) – Bundesverband e. V. geht die Entscheidung nicht weit genug und kritisiert zudem die geplante Umschichtung der Mittel.

Ursprünglich sollte das Programm zum Jahresende auslaufen – wofür es aus den Ländern viel Kritik gegeben hatte. Mit dem Kompromiss schafft das Ministerium zumindest kurzzeitig etwas mehr Klarheit für die Beschäftigten der rund 6 800 Sprach-Kitas in Deutschland. Sie hätten ab Januar 2023 sonst nicht mehr weiterbeschäftigt

werden können. Für den Übergang stellt das Ministerium 109 Millionen Euro zur Verfügung. Dafür würden Bundesmittel aus dem neuen Kita-Qualitätsgesetz umgeschichtet, hieß es. Die Länder hätten so weitere sechs Monate Zeit, die befristete Projektfinanzierung in eine Dauerförderung zu überführen.

KTK reagiert irritiert

Der Verband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK-Bundesverband) reagierte irritiert auf die Pläne. „Die geplante Umschichtung der Kosten ist ein fatales Signal zulasten der Kita-Qualität. Wir fordern den Bund auf, die Übergangsförderung des Programms anders zu sichern“, sagte der Vorsitzende des KTK-Bundesverbands, Domkapitular Clemens Bieber. Außerdem müsse das Bundesprogramm mindestens bis Ende 2024 fortgeführt werden, damit ein Anschluss auf Landesebene umgesetzt werden könne.

„Tausende Fachkräfte, Kinder und Familien wurden im Ungewissen gelassen. Nun wird ihnen eine Lösung präsentiert, die sie in sieben Monaten an denselben Punkt bringen wird, an dem sie jetzt bereits stehen“,

so KTK-Vorstand Bieber weiter. „Die Weiterfinanzierung löst das Problem nicht, sondern verschiebt es nur. Gleichzeitig wird damit das Signal gesendet, dass geplante Finanzierungen in der frühkindlichen Bildung stets infrage gestellt werden können. Damit ist es weder strukturell noch personell möglich, den Kolleginnen und Kollegen eine klare Perspektive aufzuzeigen.“

Die zweite Vorsitzende Mirja Wolfs ergänzt: „Die Finanzmittel im Kita-Qualitätsgesetz sind, gemessen an den notwendigen Qualitätsentwicklungen, ohnehin viel zu niedrig. De facto gibt es weniger Geld als in den Jahren zuvor. Wir fordern nachdrücklich, dass die 100 Millionen Euro nicht zulasten der Qualität aus den Mitteln des Kita-Qualitätsgesetzes genommen werden.“

Seit 2016 fördert das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ die Weiterentwicklung der Qualität in den Kindertageseinrichtungen. Der KTK-Bundesverband hatte gemeinsam mit den Partnern eine Kampagne zum Erhalt der Strukturen aus dem Bundesprogramm unterstützt.

rei

Sprach-Kitas: Was bringen sie der Praxis?

Landesverband zieht positive Bilanz

Die Sprach-Kita-Fachberaterinnen des Landesverbandes in Biberach, Amtzell, Tuttlingen, Reichenbach und Waiblingen haben mit den Einrichtungsleitungen, zusätzlichen Fachkräften und Trägern in den Abschlussveranstaltungen vor Ort Bilanz gezogen unter dem Motto „Gemeinsam Bilanz ziehen und Erfolge feiern“.

Das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ fokussiert sich auf die Handlungsfelder Alltagsintegrierte Sprachbildung, Zusammenarbeit mit Familien, Inklusive Pädagogik und das Querschnittsthema Digitalisierung. Wer im Duden nach dem Begriff Erfolg sucht, findet „das Gelingen einer Sache und das Erreichen selbst gesetzter Ziele“. Erfolge gab es in allen Feldern in unterschiedlicher Weise: Die regelmäßige Auseinandersetzung und Selbstreflexion mit den Themen des Bundesprogramms haben die Qualität in den Kitas sichtbar weiterentwickelt, waren sich die Beteiligten einig.

Eindrücke von der Veranstaltung in Biberach

Moderiert von der Sprachkita-Fachberatung Johanna Bayer tauschten sich die Teilnehmer*innen anhand von Impulsfragen über die erfolgreichen Schritte in den jeweiligen Einrichtungen aus.

Schwerpunkte waren:

- Welches sind unsere größten Erfolge?
- Was waren die bedeutsamsten Veränderungen?
- Welche Herausforderungen und Stolpersteine haben wir überwunden?
- Welche Fähigkeiten hat jeder zum Gelingen des Vorhabens eingesetzt?
- Was oder wer hat noch zum Gelingen beigetragen?

In einer gemeinsamen Reflexion visualisierten sie Erreichtes, teilten Erfahrungen und Wissen miteinander und nahmen den Transfer der Nachhaltigkeit in den Fokus. Dazu gestalteten jeweils die zusätzlichen Fachkräfte gemeinsam mit den Leitungskräften für ihre Einrichtungen einen Jahreskalender mit Impulsen zu den Handlungsfeldern von Sprach-Kitas und Impulsen für die Zusammenarbeit im Team. Ein Impuls für jeden Monat lässt das Erlernete stets ins Bewusstsein rücken und erinnert an die bis-



FOTO: ANNEDORE VANDERMOETEN

Teilnehmende aus dem Landkreis Göppingen im Austausch

herige Entwicklung in der Einrichtung und ganz besonders daran, dass „alle Kinder und deren Familien im Mittelpunkt unseres pädagogischen Denkens und Handelns stehen“.

Eindrücke von der Veranstaltung im Landkreis Göppingen

Bei der Veranstaltung „Bilanz ziehen – Transfer gestalten“, zu der die Sprach-Kita-Fachberaterinnen Annedore Vandermoeten (Landesverband Kath. Kindertagesstätten) und Sandy Müller-Schubert (Evang. Landesverband für Kindertageseinrichtungen) eingeladen hatten, ging es auch um weit mehr als um Zahlen, Ziffern, Gewinn- und

Verlustberechnungen. Es ging vor allem darum, die Vernetzung der einzelnen Sprach-Kita-Einrichtungen im Landkreis Göppingen zu vertiefen und das Geleistete zu würdigen.

Die Teilnehmenden waren eingeladen, sich in unterschiedlichen Reflexionsstationen mit Fragen zur Umsetzung des Bundesprogramms in den einzelnen Kindertageseinrichtungen auseinanderzusetzen. Stationen waren:

- Station Schatzkiste: Welche Schätze habe ich geborgen? Was habe ich gefunden?
- Station Steine: Welche Steine lagen auf meinem Weg? Welche konnte ich beiseiteräumen? Welche sind liegen geblieben?



FOTO: JOHANNA BAYER

Unter anderem in Biberach tauschten sich die Verbünde zu den Sprach-Kitas aus

- Station Bausteine: Worauf baue ich auf?
Woran baue ich auf jeden Fall weiter?
Hierbei zeigten sich viele Gemeinsamkeiten zwischen den Einrichtungen und Akteur*innen des Programms. So waren sich Trägervertreterinnen, Leitungskräfte und zusätzliche Fachkräfte im Bundesprogramm Sprach-Kitas einig, dass die Umsetzung der Inhalte zur Verbesserung der Qualität in den Kitas beiträgt. Dies geschieht zum Beispiel durch das reflektierte, dialogische und feinfühlig Interagieren mit den Kindern oder durch das Wahrnehmen der kulturellen Vielfalt als Ressource bei der Zusammenarbeit mit Familien.

In der Pause vertieften die Teilnehmenden den Austausch. Ganz nach dem Motto „Der Mensch lebt nicht vom Brot allein“ sammelten sie Sätze und Aussagen in einem Becher mit der Aufschrift „Sprache to go“, die sie dann als Impulse für die Team-sitzungen in den Einrichtungen einbringen können.

Zur Gestaltung des Transfers wurden anschließend drei Ideen vorgestellt, die das Verstetigen und Verankern der Handlungsfelder in den Einrichtungen unterstützen können:

- Idee 1: das anschauliche Zusammenfassen der Themen, die auf der Sprach-Kita-Plattform abgebildet sind, auf einer „Sprach-Kita-Menükarte“. Aus dieser Karte kann man sich das passende Menü für seine Einrichtung zusammenstellen.
- Idee 2: ein immerwährender Kalender, der Impulse aus den Arbeitskreisen aufgreift.
- Idee 3: das „Sprechende Buch“, das zusammen mit den Kindern, Familien, Kolleg*innen und Trägern gestaltet werden kann, in dem nicht nur Bilder und Texte, sondern auch Sprache, Töne und Geräusche aufgezeichnet und abgespielt werden können.

Zum Abschluss bedankten sich die Fachberaterinnen bei allen Beteiligten der Sprach-Kitas für das bisherige Engagement und die gute Zusammenarbeit und überreichten die Bescheinigungen über die Teilnahme am Bundesprogramm. Mit einer Blume aus einem bunten Blumenstrauß – der sinnbildlich die vielfältige, kreative und flexible Umsetzung des Bundesprogramms in den Einrichtungen verdeutlichen sollte – verabschiedeten sie die Teilnehmenden.

*Annedore Vandermoeten
und Johanna Bayer*



FOTO: PRIVAT

AUS DER DIÖZESE

Religiöse Bildung großgeschrieben

Religionspädagogische Institute in der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Religiöse Bildung und Erziehung, Weitergabe des christlichen Glaubens und Förderung der Bildungsarbeit: Religionspädagogische Institute (RPI) bieten vielfältige Angebote im Bereich der Schulen, Kindertageseinrichtungen und Gemeinden an. In der Diözese Rottenburg-Stuttgart gibt es sieben Standorte: Rottenburg, Stuttgart, Heilbronn, Ulm, Rottweil, Schwäbisch Gmünd sowie Ravensburg-Weingarten.

Was bieten die Institute?

- Religionspädagogische Beratung und Fortbildung:
Vorträge, Fort- und Weiterbildung von Religionslehrer*innen und pädagogischen Fachkräften, teilweise Supervision von Religionslehrer*innen und Studienbegleitung für Studierende in katholischer Religionslehre
- Religionspädagogische Bibliotheken, Medien und Materialien:
theologische und religionspädagogische Fachliteratur, E-Book-Ausleihe, Unterrichtsmaterial, Gottesdienstentwürfe, audiovisuelle Medien und Legematerial des Franz Kett-Verlags, biblische Erzählfiguren, Medienkoffer zu Weltreligionen, Bilderbücher, Kinderbibeln oder das Kamishibaiwelt-Erzähltheater und Bildkarten von Don Bosco, Ideen und Gestaltungselemente für das Kirchenjahr, thematische Ausstellungen, teilweise spirituelle Angebote
- Beratung bei der Nutzung dieser Bibliotheken

- Standortbezogene Angebote:
Newsletter, RPI-Mobil als Abhol- und Bring-Service in ausgewählten Regionen, Informationsabende z. B. in Form von Material-Darbietungen mit Umsetzungsvorschlägen, Kooperation mit sozialpädagogischen Fachschulen für Erzieher*innen, Bibelarbeit, Senior*innenarbeit.

Die Angebote richten sich insbesondere an ehrenamtliche und pastorale Mitarbeiter*innen von Kirchengemeinden, Religionslehrer*innen sowie Einrichtungsleitungen und pädagogische Fachkräfte von Kindertageseinrichtungen, unabhängig von ihrer Konfessionszugehörigkeit. Aber auch andere Interessierte wie Eltern, die ihren Kindern den christlichen Glauben näherbringen möchten, können die Angebote nutzen.

Einige Materialien eignen sich bereits für die Anwendung mit Kleinkindern im Krippenalter wie Morgenkreisimpulse in Form von Legematerialien oder – gerade zur aktuellen Jahreszeit – sogenannte Adventstaschen mit entsprechendem Anschauungsmaterial für pädagogische Angebote. Alle Angebote sind kostenlos.

wi

INFO

Weitere Informationen zu den RPIs finden Sie unter:
<https://schulen.drs.de/ansprechpartnernaufgabenbereiche/religionspaedagogische-institute-rpi.html>



RASSISMUS UND DIVERSITÄT IM KITA-ALLTAG

Kaum ein Thema wird gerade kontroverser diskutiert als Alltagsrassismus und der richtige Umgang damit. Das zeigte auch das große Interesse am Fachtag „Rassismus und Diversität im Kita-Alltag“ mit Miriam Nadimi Amin: Aus allen Fachberatungsstellen des Landesverbandes reisten die Fachberater*innen ins Tagungszentrum Hohenheim der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

Referentin Miriam Nadimi Amin ist Expertin in Sachen Diversität: Mit deutsch-iranischen Wurzeln ist sie im südlichen Afrika aufgewachsen, wo sie die Apartheidpolitik hautnah erlebte. Heute nutzt sie ihre persönlichen Erfahrungen und beruflichen Qualifikationen bewusst, um andere für Diskriminierung und Rassismus zu sensibilisieren und aktiv dagegen vorzugehen. Deutschlandweit leitet sie für eine breit gefächerte Zielgruppe Workshops und Seminare zu Antidiskriminierungspädagogik.

In einem sehr kurzweiligen und interaktiven Workshop lud sie die Teilnehmer*innen zunächst ein, sich über den eigenen Mi-

grationshintergrund bewusst zu werden. Während die einen ihre Wurzeln und Verfahren am selben Ort hatten, konnten andere auf weite Wanderungen zurückblicken. Nach dieser sehr persönlichen Darstellung veranschaulichte Miriam Nadimi Amin in Bildern, Videos und Zwiegesprächen, wie oft jedem Einzelnen Rassismus im Alltag begegnet. Sie zeigte Wege auf, sich hierfür zu sensibilisieren. Neben theoretischem Wissen lieferte der Fachtag viel Raum für Diskussion, Anregungen und neue Blickwinkel.

Reflexion als wichtigstes Handwerkszeug

Am Ende des Fachtags stand für viele die Erkenntnis, dass Alltagsrassismus in unserer Gesellschaft tradiert und seit Generationen verwurzelt ist. Diese Erkenntnis sowie Sensibilität und ein stetiger Reflexionsprozess hinsichtlich der eigenen „Bilder im Kopf“ sind die ersten Schritte, Rassismus

FAKTENWISSEN

Diversitätssensible Pädagogik bzw. Antidiskriminierungspädagogik

„Das Ziel einer diversitätssensiblen Pädagogik ist es, ein gleichwertiges Miteinander zu schaffen, in dem sich alle Kinder, Jugendlichen und deren Familien als wertvolle und einzigartige Individuen erleben. Ein Miteinander, in dem sich alle wahrgenommen, wertgeschätzt und anerkannt fühlen und das alle mit ihren unterschiedlichen Potenzialen wirksam mitgestalten und von dem alle gleichwertig Nutzen ziehen.“

(Nadimi Amin, Miriam: Diversitätssensible Pädagogik, [online] <https://miriam-nadimi-amin.de/diversity-management>, [17.10.2022])

People/Person of Color oder Kid/s of Color

People/Person of Color oder Kid/s of Color ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren haben und in der weißen Mehrheitsgesellschaft als nicht weiß gelesen werden. Diese Bezeichnung gilt als neutral und vor allem diskriminierungsfrei.

entgegenzuwirken. Umso wichtiger ist es, den Sensibilisierungsprozess bereits mit den Kleinsten zu starten und so die tiefe Verankerung von Diskriminierung und seit Generationen stabil fortbestehenden Vorurteilen aufzuweichen.

ma

MATERIALIEN

www.tebalou.de

Ein Online-Shop für diversitätssensible Spielmaterialien für Vielfalt in Kita und Kinderzimmer



FOTOS: SARAH IMANETSGRUBER



In einem interaktiven Workshop näherten sich die Teilnehmer*innen dem Thema des Alltagsrassismus



Projektverantwortlicher Antonius Bero spricht über Nutzen und Hintergründe des Mammutprojekts

Das Verwaltungsprogramm kitaplus schafft erstmals eine gemeinsame digitale Arbeitsbasis für alle: Einrichtungsleitungen, Mitarbeitende, Kindergartenbeauftragte in der Verwaltung, aber auch Eltern können sich das Programm zunutze machen. Digitalisierte Verfahren sollen mehr Zeit für die Arbeit mit den Kindern ermöglichen. Zudem sorgt eine Bündelung aller relevanten Daten für eine bessere Auswertbarkeit.

Der Projektverantwortliche Antonius Bero vom Bischöflichen Ordinariat in Rottenburg spricht im Interview über die Hintergründe des Mammutprojekts.

Herr Bero, die digitale Kommunikation hält Einzug bei den Kitas: Was wollen Sie mit dem neuen Kita-Portal der Diözese erreichen?

Eltern können sich über das neue Web-Portal kitaportal.drs.de über alle katholischen Kindergärten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart informieren und eine Online-Vormerkung vornehmen. Sollte es bereits ein kommunales Portal zur Vormerkung geben, kann dies im diözesanen Kita-Portal verlinkt werden. Mit der Online-Vormerkung möchte die Diözese neue, zukunftsfähige Wege gehen und den Verwaltungsaufwand im Anmeldeprozess für Eltern, Kindertagesstätten und Kommunen deutlich reduzieren.

Bietet die App noch andere Vorteile?

Neben der Möglichkeit der direkten Kommunikation zwischen Eltern und Kita verfügt die Anwendung über ein sogenanntes Schwarzes Brett mit Nachrichten für Elterngruppen sowie über einen privaten Posteingang mit Kommentarfunktion. Des Weiteren können über die App Umfragen ver-

sandt und Einverständniserklärungen eingeholt werden. Sehr praktisch ist auch, dass Abwesenheits- und Krankmeldungen der Kinder versandt und Einrichtungstermine und Schließtage in die jeweiligen Kalender der Eltern übertragen werden können.

Mit dem Programm soll auch die Verwaltungsarbeit erleichtert werden. In Zeiten von Fachkräftemangel und zunehmendem Verwaltungsaufwand ein positives Signal. Wo genau haben Sie da angesetzt?

Im Vordergrund des Projekts steht die Einführung von Anwendungen, die den pädagogischen Fachkräften die Verwaltungsarbeit erleichtern sollen; immer mit dem Ziel, dass mehr Zeit für das Wesentliche, nämlich die pädagogische Arbeit mit dem Kind, verbleibt. Ein Beispiel hierfür ist die mittels zentral bereitgestellter Tablets minutengenaue Erfassung der Kinder per Wisch-Funktion. Diese Funktion ist nicht nur in den Einrichtungen selbst, sondern gegebenenfalls auch ortsunabhängig – zum Beispiel auf einem Spielplatz, bei einem Ausflug oder Waldtag – voll nutzbar; auch durch die ebenfalls vorhandene Offline-Funktion.

Heißt das, die App kommt auch den Kindern zugute?

In jedem Fall. Zum einen bleibt durch die vereinfachte Verwaltungsarbeit mehr Zeit für deren Betreuung, zum anderen wird die Kommunikation zwischen den pädagogischen Fachkräften und den Eltern verbessert. Damit rückt das Kind mit seinen Bedürfnissen und seiner Entwicklung mehr in den Vordergrund.

Für die Kommunikation zwischen Eltern und Kindertagesstätte gibt es eine spezielle App. Was soll hierdurch erleichtert werden?

Eltern haben die Möglichkeit, jederzeit und überall die neuesten Informationen ihrer Kindertagesstätte abzurufen. Dabei können sie die Anwendung nach Bedarf mit dem Smartphone, mit dem Tablet oder auch am PC nutzen. Die Eltern-App bietet den Eltern

Was bringt uns kitaplus?

die Möglichkeit, in Echtzeit mit der Einrichtung zu kommunizieren.

Die Diözese benötigt für ihre Kindergarten-Planung verlässliche Informationen. Hilft die App da weiter?

Für die Träger und die Diözese sind die nun möglichen Auswertungen und Statistiken von großem Vorteil. Damit können zeitnah, vollständig und präzise die Grundlagen für künftige Planungen und strategische Entscheidungen gewonnen werden.

Wie steht es um die Sicherheit, etwa der persönlichen Daten?

Ein sensibler und sachgerechter Umgang mit den Stammdaten von Kindern und Mitarbeitenden ist uns besonders wichtig. Aus diesem Grunde haben wir, unterstützt durch die Firma Sonntag IT Solutions, in intensiver Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Datenschutz eine sogenannte Datenschutzfolgenabschätzung erstellt. Mit diesem „Datenschutz-Gutachten“ sollen potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen abgesichert werden. Damit wird den Vorgaben des kirchlichen Datenschutzes in besonderem Maße Rechnung getragen.

Gregor Moser

Diözese Rottenburg-Stuttgart

ECKDATEN DES PROJEKTS

An dem Projekt beteiligen sich 850 Kindergärten und deren circa 2 500 Kindergartengruppen. Diese werden von etwa 400 verschiedenen Trägern – Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden, Zweckverbänden und dem Stadtdekanat Stuttgart – in 25 verschiedenen Dekanaten betrieben. Bei circa 9 000 pädagogischen Fachkräften und etwa 47 000 betreuten Kindern und deren Eltern sind bei allen Maßnahmen sehr große Fallzahlen betroffen. Dadurch wird eine hohe Aufmerksamkeit erzielt.

DOWNLOAD

Die Anwendung kann mithilfe eines gängigen Browsers auf der Internetseite eltern.kitaplus.de abgerufen und installiert werden. Die Webseite ist quasi die App und diese funktioniert auch offline.

Erste Leitungsschulungen erfolgreich abgeschlossen

Im Rahmen der laufenden Rollout-Welle haben die Fachberater*innen des Landesverbands im Oktober den ersten Teil der Basis-schulungen für Leitungen erfolgreich abgeschlossen. Über 400 Leitungen und deren Stellvertretungen wurden innerhalb von zwei Wochen geschult. Die Ergebnisse der Evaluation können sich sehen lassen: Mit überwiegend positiven Bewertungen wurden die Erwartungen weit übertroffen. Mitte November hat der zweite Teil der Leitungsschulungen begonnen.

In Teil 2 werden insbesondere Anwendungsfragen aus der System-einführung und den ersten Wochen der Erfassung im Echtsystem besprochen und diskutiert. Gemeinsam mit den Teilnehmenden werden die einzelnen Bereiche erörtert: von Einrichtungsstammdaten über die Nutzung pädagogischer Gruppen, Anmelde-listen und Absagen bis zu betreuten Kindern, Betreuungsinformationen und Kinderstammdaten. In praktischen Übungen werden die Eingaben und Anwendungen im Echtsystem erprobt. Auch Möglichkeiten der Gruppenübersicht, des Mailverteilers, der Eltern-App sowie der Verpflegungs- und Barkassenverwaltung werden thematisiert.

„Wir wollen mit den Anwender*innen in Kontakt treten, um so unsere Begleitung passgenau gestalten zu können“, sagt Schulungsmanager Wolfgang Dietz. „Wer Schritt für Schritt direkt am System übt, hat es später alleine leichter, die Software in der Kita anzuwenden.“

Tipps von unseren Rollout-Manager*innen:

■ LISTEN UND STATISTIKEN PER KNOPFDRUCK

Mit dem Listengenerator können Sie als Einrichtungsleitung mit wenigen Klicks eine passende Kinderdatenliste zusammenstellen. Sie benötigen eine Telefonliste der Eltern? Sie möchten das Einschulungsdatum aller Kinder nach pädagogischer Gruppe sortieren? Dann setzen Sie anhand eines Baukastensystems eine Liste mit den entsprechenden Spalten zusammen und lassen diese vom System mit Daten füllen. Brauchen Sie die Liste regelmäßig, speichern Sie sie als Vorlage.

■ EINFACHE ERSTELLUNG VON VERTRAGSDOKUMENTEN

Sie können Vertragsdokumente oder andere wichtige Dokumente einfach und bequem herstellen. In den Systemvorlagen oder der Dokumentenbibliothek können Sie eigene Vorlagen zur automatischen Erstellung und Befüllung mit Daten hinterlegen. Durch „Neues Dokument hinzufügen“ können Sie weitere Vorlagen hinzufügen und einrichtungsspezifische Logos hinterlegen. Für die Gestaltung der Dokumente stehen unterschiedliche Ersetzer zur Verfügung. Diese Ersetzer füllen automatisch im System hinterlegte Informationen und Daten in das erstellte Dokument. Die in Bezug zu Kinderdaten hinterlegten Vorlagen können später im Bereich Kind – Betreuung und Vertrag – durch die Kindertageseinrichtungen je Kind erstellt werden.

■ ERFASSUNG DER AN- UND ABWESENHEIT DER KINDER

Als Leitung können Sie die Kinder per iPad in der Gruppen-App durch einfaches Wischen an- und abmelden. Zeiten werden automatisch erfasst. Das Tolle ist dabei, dass die App mit der Kitaplus-Software so verknüpft ist, dass die Informationen der An- bzw. Abmeldung in Kitaplus eingespielt und ebenfalls angezeigt werden.

■ SYMBIOSE ZWISCHEN ANMELDUNG UND VERPFLEGUNG

Ist ein Kind durch das Anmeldesystem gemeldet, trägt das Programm in der Verpflegungsübersicht automatisch ein, ob das Kind an dem Tag da war und eine Verpflegung erhalten hat oder nicht. Ein gesondertes Nachtragen wird überflüssig. Auch müssen Sie für die Verpflegungsabrechnung nichts mehr gegenrechnen, da das System bei einer tagesgenauen Verpflegungsabrechnung die richtigen Beträge bucht und hinterlegt. Dies ermöglicht Ihnen eine Erstellung und Weiterleitung der Verpflegungsabrechnung mit nur wenigen Klicks.

■ ÜBERBLICK ÜBER ANMELDE- UND WARTELISTENKINDER

Die Software ermöglicht Ihnen einen umfassenden, papierlosen Überblick über Kinder, deren Eltern sich für einen Betreuungsplatz beworben haben. Die Tabelle können Sie nach Belieben anpassen. Die Warteliste stellt zudem einen Anmeldebogen blanko zur Verfügung: So können Sie Kinder einfach und direkt aufnehmen. Mit nur einem Klick erstellen Sie ein Vertragsangebot oder eine Absage.





Nadine Epple begrüßt die Gäste zum fachlichen Austausch

Neue Wege in der Fortbildung

Fachliche Impulse und kollegialer Austausch beim Referent*innen-Tag

Fortbildungen rund um die pädagogische Arbeit bilden einen zentralen Schwerpunkt des Landesverbands. Um die Angebote stetig weiterzuentwickeln, haben sich Referent*innen, Fachberater*innen und Assistenzen zu einem Austausch getroffen. Zahlreiche im Auftrag des Landesverbandes arbeitende Referent*innen folgten der Einladung des Referats Bildungsmanagement unter der Leitung von Nadine Epple. Ziel waren neben fachlichen Inputs auch der Austausch und die Vernetzung untereinander.

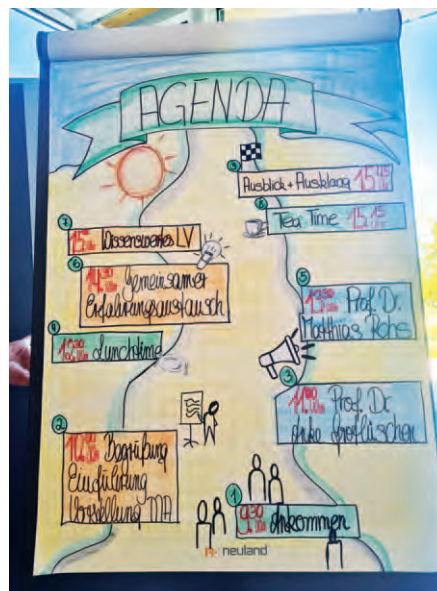
„Wir freuen uns, dass so viele unserer Referierenden und Fachberater*innen teilgenommen haben und gemeinsam an der inhaltlichen Weiterentwicklung arbeiten“, sagten die Geschäftsführenden Martina Wezelgersch und Wolf-Dieter Korek. „Das zeigt die enge Verbundenheit und Vernetzung der Referent*innen mit dem Landesverband.“

Prof. Dr. Anke Grotluschen von der Uni Hamburg sprach in ihrem digitalen Vortrag „Lernarchitektur trifft Lernkultur“ über die wertorientierte Entwicklung neuer Bildungsformate, was nicht zuletzt durch die

Pandemie für die praktische Arbeit prägend war. Grotluschen warb dafür, das hybride Arbeiten mit seinen Vor- und Nachteilen auch didaktisch entsprechend aufzuarbeiten und sprach von einer Hybriddidaktik, die dafür entwickelt werden müsse. Die Lernarchitektur sieht sie als Teil eines didaktischen Konzepts. Die Fragen „wie ma-

chen wir was wann und wo“ können damit beantwortet und entsprechende Angebote in Präsenz, Asynchron, Synchron oder Hybrid entwickelt werden. Die Lernkultur berücksichtige das didaktische Dreieck zwischen Lehrenden, Lernenden und Inhalt bei den digitalen Lernformaten.

Prof. Dr. Matthias Rohs von der Uni Kaiserslautern – ebenfalls digital zugeschaltet – lieferte zum Thema „Widersprüche, Widerstände, Widrigkeiten“ Impulse für die Reflexion von ethisch-pädagogischem Handeln im Zeitalter der Digitalität. Er bezeichnete die Digitalisierung als einen Prozess der gesellschaftlichen Transformation durch die Einführung neuer Medien. Dieser Prozess stehe für Innovation und Fortschritt und sei somit meist positiv besetzt, was eine kritische Auseinandersetzung erschwere. Zumal die Digitalisierung politisch gewollt sei, gefördert werde und immer mehr etabliert werden solle. Laut Rohs werde es kein Zurück mehr geben in eine analoge Welt. Denken in Digital und Analog sei für ihn obsolet, weil die Digitalität Teile unseres Lebens beschreibe.





Martina Wezel-Gersch und Wolf-Dieter Korek führten in den Tag ein

Er leitete die ethische Frage aus der aktuellen Entwicklung ab, in der politische, soziale, ökologische, wirtschaftliche und technische Aspekte eng miteinander verzahnt sind und deshalb leicht Verunsicherung erzeugen. Um den multiplen Anforderungen im Umgang mit der Digitalität gerecht zu werden, brauche es ethische Orientierung. Er fordert Bildung für alle. Trotz der Allgegenwart der Digitalisierung, zeigt er auf, dass längst nicht alle Menschen einen Zugang zu umfassenden technischen Lernmöglichkeiten hätten und es keinen barrierefreien Zugang gebe. Es existierten Abhängigkeiten bezüglich Zugang, Sicherheit, Verfügbarkeit, Finanzierung und Funktionsfähigkeit. Er beobachte zudem ungleiches Nutzungsverhalten, das unter anderem auf nicht ausreichende Medienkompetenz zurückzuführen sei.

Zum Abschluss präsentierte Wolf-Dieter Korek Informationen aus dem Landesverband und ging auf aktuelle Themen ein, die die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte beeinflussen. Er gab zudem einen Ausblick auf die zu erwartenden Entwicklungen auf Landes- und Bundesebene, zu aktuellen und nachfolgenden Programmen sowie zum Diskurs um die Fortsetzung vom „Gute-Kita-Gesetz“.

Das Programm kam gut bei den Gästen an: „Es war ein herzliches und wertschätzendes Willkommen“, lobte Sylvia Neumeier vom Bischöflichen Ordinariat. „Das Miterleben einer hybriden Veranstaltung war eine gute Erfahrung. Und mir wurde dabei deutlich, wie wichtig beim digitalen Lernen der Austausch mit anderen Menschen ist. Besonders schön war es, nach so langer Coronapause mal wieder mit Menschen in

echter Präsenz beisammenzustehen, sich auszutauschen und ins Gespräch zu kommen.“

Die Referentin Melanie Williams war zum ersten Mal dabei und zeigte sich ebenfalls erfreut: „Prof. Dr. Grotlüschen ist eine bemerkenswerte und authentische Referentin“, lobte sie. „Mit ihrem wertvollen Impulsvortrag und ihrer wissenschaftlichen lockeren Art hat sie uns gut abgeholt und den einen oder anderen neuen Tipp parat gehabt. Es ist wundervoll zu wissen, dass der Landesverband und seine Fachberater*innen alles für die Einrichtungen und uns Referent*innen machen.“

Organisiert hatten den Tag Doris Kochendörfer und Athina Nalbanti aus dem Referat Bildungsmanagement des Landesverbandes unter der Leitung von Nadine Epple. Das Referat bildet den Garanten für den Qualifizierungsauftrag des Landesverbandes. Es trägt dafür Sorge, dass adäquate Fort- und Weiterbildungsangebote für die Mitglieder, unter Berücksichtigung der pädagogischen Entwicklungen und Herausforderungen, angeboten werden. Die Kolleg*innen organisieren je nach Bedarf Inhouse-Fortbildungen, ausgeschriebene Fortbildungsangebote, Online-Seminare, A3-Qualifizierungen sowie Erhaltungsqualifizierungen (EQ 1 + EQ 2).

Andrea Gröner
Sandra Hirner



INFO

Die verschiedenen Veranstaltungen und Themen sind im Tacheles-Fortbildungsprogramm zusammengefasst.



LESESWERT „Leni und die Trauerpfützen“

Anfang und Ende, Leben und Sterben gehören zu den Lebenswirklichkeiten, mit denen Kinder konfrontiert werden. Mit dem Bilderbuch „Leni und die Trauerpfützen“ von Hannah-Marie Heine und Katharina Vöhringer wird der Umgang mit Trauer von Kindern aufgegriffen.

Leni ist überwältigt von Trauer, Wut und Schmerz, da der Hundekorb leer ist und ihre Hundefreundin Frieda gestorben ist. Mit ihren widersprüchlichen Gefühlen umzugehen, fällt ihr nicht leicht: Manchmal lacht, singt und spielt sie vergnügt und im nächsten Moment möchte sie alleine sein, ist wütend und weint.

Dieses ansprechend illustrierte und einfühlsame Bilderbuch hilft Kindern, ihre Gefühle in einer schwierigen Zeit besser einordnen zu können und zu verstehen, wie man mit Traurigkeit klarkommen kann. Ein Sprung in die große Trauerpfütze und das anschließende Wiederherauspringen zeigen Leni sinnbildlich, dass diese widersprüchlichen Gefühle völlig in Ordnung sind.

Die Geschichte von Leni und ihrem Umgang mit der Trauer wird auf 40 Seiten abgebildet und ist für Kinder im Alter von vier bis sechs Jahren geeignet.

Annedore Vandermoeten



INFO

Hannah-Marie Heine, Katharina Vöhringer:
Leni und die Trauerpfützen
Lesealter: 4 bis 6 Jahre
ISBN 9783867391573
BALANCE Buch + Medien Verlag,
17 Euro

„Starke Leitung – starke Kita“ schreitet voran

Positives Zwischenfazit des Landesverbandes

Seit Anfang 2021 bietet das Land im Rahmen des Programms „Starke Leitung – starke Kita“ Qualifizierungen für Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen an. Auch der Landesverband beteiligt sich in Zusammenarbeit mit dem Bildungsanbieter „Consense Management Service GmbH“. Mit Buddy-Gruppen-Treffen will er den Austausch der Leitungen untereinander voranbringen.

„Starke Leitung – starke Kita“ ist ein Programm der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS), gefördert durch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg. Die DKJS agiert als Koordinierungsstelle. Das Angebot ist kostenlos,

finanziert aus Mitteln des Gute-KiTa-Gesetzes zur Verbesserung der Kita-Qualität. Es beinhaltet drei Basis-Bausteine (Qualifizierungskurs, Coaching, Netzwerktreffen), zu denen der Landesverband zusätzlich sogenannte „Buddy-Gruppen-Treffen“ für die Teilnehmenden anbietet.

Buddy-Gruppen-Treffen

Die Buddy-Gruppen-Treffen bieten einen zusätzlichen Austausch und tragen unterstützend zur Stärkung der Leitungen bei. Ziel dieser Treffen ist die Vernetzung der Leitungen untereinander – gegebenenfalls auch über die Programmlaufzeit hinaus. Für die Entwicklung dieser Strukturen wurden die Kursgruppen jeweils zu Beginn der Qualifizierungsreihe in mehrere Kleingruppen aufgeteilt, sodass sich die Leitungen zwischen den Modulen eigenverantwortlich zu ihren Fragen und Anliegen austauschen können. Dieses Angebot wurde von den Teilnehmenden bisher gut angenommen und genutzt. Einige Kursteilnehmer*innen haben sich sowohl virtuell als auch in Präsenz, im Schnitt einmal zwischen jedem Modul, getroffen.

Inhalte der Treffen waren unter anderem

gegenseitige Hospitationen in den Einrichtungen, um sich zum Beispiel über die pädagogische Ausrichtung der Einrichtungen auszutauschen und sich neues Wissen anzueignen. Zudem wurden Fallbesprechungen in Form einer kollegialen Beratung – teilweise mithilfe der Materialien aus den Kursinhalten – durchgeführt. Weitere Themen waren das Personalmanagement, die Verbesserungsprojekte, Selbstfürsorge sowie besonders akute Themen in den Einrichtungen.

Den Mehrwert der Buddy-Gruppen-Treffen sehen die meisten Leitungen darin, aktuelle Themen mit anderen Leitungen zu besprechen, gegenseitig Materialien auszutauschen und durch die unterschiedlichen Meinungen und Erfahrungen einen Perspektivwechsel vornehmen zu können. Bei organisatorischen Herausforderungen im Rahmen der Buddy-Gruppen-Treffen stehen die Referent*innen den Teilnehmenden auch zwischen den Modulen jederzeit zur Verfügung.

Positive Resonanz

Das Programm „Starke Leitung – starke Kita“ hat insgesamt positive Resonanz er-

fahren. Die Qualifizierungsmaßnahmen des Projektes haben einen entscheidenden Teil zur Verbesserung der Kita-Qualität beigetragen. Nach den ersten Durchgängen zeigt sich: Leitungen gehen dank der vielfältigen Weiterbildungsinhalte und individuellen Beratungen durch die Referent*innen und den Erfahrungsaustausch gestärkt und motivierter aus den Treffen hervor. Sie erhalten wertvolle Ideen, die sich teilweise unmittelbar in der Praxis umsetzen lassen. Viele der Leitungen seien sogar schon nach dem Grundlagenmodul des zehntägigen Qualifizierungskurses fachlich und persönlich gestärkt, zeigen sowohl mündliche als auch schriftliche Rückmeldungen der Teilnehmer*innen.

Tandemarbeit

Die Kursinhalte wurden in Zusammenarbeit zwischen „Consense Management Service“ und dem Landesverband Kath. Kindertagesstätten erarbeitet und in einem engen Austausch gemeinsam gestaltet. Im Tandem leiten die Referentin Stefanie Wiese von Consense und die jeweiligen Fachberater*innen des Landesverbandes die Kurse. Dies wird von den Teilnehmenden ebenfalls als sehr positiv, gewinnbringend und abwechslungsreich erlebt.

Stand und Ausblick

Glücklicherweise war es dieses Jahr möglich, einzelne Module auch in Präsenz durchzuführen. Bis dato konnten bereits zwei der fünf Kurse abgeschlossen werden. Gründe für ein Ausscheiden von Teilnehmenden sind vorwiegend dem aktuellen Personalmangel geschuldet, weshalb es Leitungen nicht immer möglich ist, regelmäßig anwesend zu sein, um den Kurs erfolgreich zu beenden.

Jede Leitung mit maximal einem Fehtag im Verlauf des Kurses erhält am Ende der Qualifizierung ein Zertifikat. Die Leitungen, die mehr als einen Tag gefehlt haben, erhalten vom Landesverband einen Nachweis über die erworbenen Inhalte der tatsächlich besuchten Module.

wi



INFO

<https://starke-leitung-starke-kita.de/>
www.consense-qualitaetsmanagement.de/



DIGITALES LERNANGEBOT FÜR KITA-LEITUNGEN UND TEAMS

Im Rahmen des Programms „Starke Leitung – starke Kita“ ist mit dem „Starke Kita MOOC“ ein neues digitales Lernangebot verfügbar. Leitungskräfte und weitere Akteur*innen aus dem Kita-Bereich können damit kostenlos und online praxisnahe Fortbildungsmodule absolvieren.

MOOC steht für Massive Open Online Course – ein digitales Lernangebot, das sich an eine unbegrenzte Zahl von Teilnehmenden richtet und zeitlich wie räumlich unabhängig genutzt werden kann.

Wertvolle Kompetenzen für die Kita-Praxis

In neun Kapiteln behandelt der MOOC relevante Themenbereiche: von der Rolle der Kita-Leitung und des Kita-Teams, rechtlichen Grundlagen und der Kita-Konzeption über Qualitäts- und Organisationsentwicklung, Sozialraumorientierung, Übergang von Kita zu Grundschule und Beschwerdemanagement bis hin zu Gesundheit und Resilienz. Verschiedene Bildungsfachleute, Expert*innen aus Wissenschaft und Rechtswesen, Fachberatungen und Kita-Leitungen vermitteln die Themen im MOOC in Form von Videointerviews. Abgerundet werden die Beiträge durch weiterführende Literatur und praktische Tipps.

Die Teilnahme am „Starke Kita MOOC“ ist kostenlos. Die einzelnen Module können mit sogenannten Badges abgeschlossen werden und bei erfolgreichem Abschluss des ganzen Kurses wird ein Teilnahmezertifikat ausgestellt. Das erste Kapitel ist bereits online – bis Ende Januar 2023 soll der Kurs vollständig abrufbar sein.

Weitere Informationen

Bereits im April 2022 wurde im Rahmen von Starke Leitung – starke Kita eine digitale Toolbox veröffentlicht, die einen stets aktuellen Wissensspeicher für alle diejenigen bietet, die zeitgemäße und nachhaltige Konzepte in ihrer Kita umsetzen und weiterentwickeln möchten. Die Toolbox enthält Fachwissen, Methoden, Vorlagen sowie weitere praxisorientierte Arbeitsmaterialien und stärkt im Verbund mit dem „Starke Kita MOOC“ alle interessierten Kita-Leitungskräfte und -Teams nachhaltig in ihren Kompetenzen und ihrem Handlungsmut.

„Gute Bildung fängt in der Kita an“, sagt Volker Schebesta MdL, der für den frühkindlichen Bereich zuständige Staatssekretär im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, und ergänzt: „Um die zahlreichen Anforderungen zu meistern und die Qualität ihrer Einrichtungen weiterzuentwickeln, benötigen Kita-Leitungskräfte praxisnahe Unterstützung und Weiterbildung.“

Hier setzt das Programm „Starke Leitung – starke Kita“ an, umgesetzt von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) im Auftrag des Kultusministeriums Baden-Württemberg. Der „Starke Kita MOOC“ – eine digitale Weiterbildung für Leitungskräfte und Teams ergänzt dies und wird sukzessive erweitert.

PM Kultusministerium BW

INFO

Weitere Informationen zum Qualifizierungsprogramm Starke Leitung – starke Kita, die digitale Toolbox und den Link zum Starke Kita MOOC finden Sie unter www.starke-leitung-starke-kita.de



Fachkräfte halten

„Im Weinberg des Herrn 2.0“:
KTK-Tagung für Kita-Träger

Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hätten und dass die Beschäftigungsbedingungen dazu beitragen, neue Fachkräfte zu gewinnen, an das Tätigkeitsfeld und letztendlich an den Träger und seine Kindertageseinrichtungen zu binden.

Lösungsansätze, Fachkräfte zu halten

Eva Schmidt und Ulrike Floreth leiten im Tandem die Katholische Kita St. Martin in Montabaur und berichteten von der Entwicklung und Umsetzung einer Tandemlösung vor Ort. Sie zeigten Chancen und Risiken des Leitungstandems auf und nannten ihren Vortrag treffend: „Zusammen ist man weniger allein.“ Beide wollten nach ihrer Elternzeit nicht mehr zu 100 Prozent arbeiten, obgleich sie die Aufgabe als Leitung sehr gerne machten. „Hätte unser Träger uns das nicht ermöglicht, wären wir weg gewesen“, so Eva Schmidt.

Jakob Fritz, Bereichsleiter Personal und Pädagogik bei der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH Berlin, stellte die Philosophie der Fröbel-Kitas und deren Personalpolitik vor. Der Leitspruch „Kompetenz für Kinder“ solle dabei in allem Handeln zu spüren sein. Das beginne in der Planung des Managements und werfe immer wieder die reflektierende Frage auf: Was kommt am Ende beim Kind an? Nach Jakob Fritz suchen Fachkräfte zunächst einmal nach der Sinnhaftigkeit in ihrer Tätigkeit und erwarten vom Träger und der Einrichtung eine Professionalität im täglichen Tun. In der Personalpolitik gehen die Fröbel-Kitas einen alternativen Weg. Hier gibt es nicht nur die Leitung, Gruppenleitung und pädagogische Fachkräfte, sondern pro Einrichtung eine Leitung, Koordinator*in und Multiplikatoren. Dabei wird die Idee der Fach- und Führungslaufbahn verfolgt.

Identifikation und Motivation

Unter dem Titel „Gemeinsam vorwärtskommen – über Qualität verständigen – Identität bilden“ beleuchtete Kerstin Huwer vom Landesverband die organisationale Identität. Sie beschrieb die Einflussfaktoren der Führungskräfte auf die Identifikation der Mitarbeitenden. Dabei machte sie auf den Auftrag und die Möglichkeiten des Trägers aufmerksam, das Team im Prozess der

„Ein Drittel aller pädagogischen Fachkräfte wechselt mittlerweile in den ersten fünf Jahren seinen Arbeitsplatz“: Mit diesen Zahlen hat Diakon Paul Nowicki, Geschäftsführer des KTK-Bundesverbandes, die Trägertagung des KTK eröffnet.

Unter dem Titel „Im Weinberg des Herrn 2.0 – Fachkräfte halten“ schloss der Fachtag thematisch an die Trägertagung zur Fachkräftegewinnung im vergangenen Jahr an.

Laut aktuellen Zahlen würde rund ein Viertel der Auszubildenden nach fünf Jahren das Feld der frühkindlichen Bildung sogar ganz verlassen, so Paul Nowicki in seiner Begrüßung. Dr. Christine Meiner-Teubner und Norina Wallußek stellten Ergebnisse des Forschungsverbundes Deutsches Jugendinstitut und TU Dortmund vor. Darin betrachteten sie auf Basis der amtlichen

Kinder- und Jugendhilfestatistik 2020 unter anderem das Personal in katholischen Kindertageseinrichtungen. Einzelne Ergebnisse im Überblick:

- Bundesweit sind jeweils 16 Prozent der Kitas in katholischer Trägerschaft, in Baden-Württemberg immerhin jede fünfte Einrichtung.
- Die Entwicklungen des Kita-Ausbaus zwischen 2020 und 2021 zeigen bei allen Trägern außer der katholischen Kirche und Caritas zumindest leichte Anstiege.
- Bundesweit sind 13 Prozent der pädagogischen Fachkräfte unter 25 Jahre alt, fast jede sechste Person ist 55 Jahre alt oder älter.
- Männer (im Schnitt 34 Jahre) sind im Durchschnitt deutlich jünger als Frauen (im Schnitt 41 Jahre). Bei der katholischen Kirche und Caritas sind die Männer mit einem Altersdurchschnitt von 32 Jahren am jüngsten.
- Der geringste Männeranteil in den Kitas ist bei der katholischen Kirche und Caritas zu beobachten (vier Prozent).

Die Forscherinnen machten deutlich, dass

Selbstevaluation mit guten Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Sinn und Unsinn der Mitarbeiterbindung

Es folgte der Organisationsberater Hendrik Epe mit einem Vortrag zum Sinn und Unsinn der Mitarbeiterbindung. Ein schlechtes Arbeitsklima, zu geringe Zahlung und eine Unternehmenskultur, die nicht zu den Werten der Person passe, seien Kündigungsgründe für Mitarbeitende. Er stellte zwei Strategien zur Gestaltung von Kultur und Verbundenheit vor:

- 1.) weniger Formalisierungen, die internen Wettbewerb und eine Trennung von Mitarbeitenden und Team fördern,
- 2.) Neugestaltung von Verantwortungsbereichen mit einer klaren Zuschreibung von Kompetenzen.

Er stellte eine leitende Reflexionsfrage, die den Entscheidungsprozess stets überprüfen könne: Leistet das, was wir tun, einen Beitrag zur Wirksamkeit und Wertschätzung?

Imran Ayata von der Ballhaus West Agentur stellte abschließend „Hier entsteht Neues“, eine Kampagne für den Arbeitsplatz katholische Kita vor, die aktuell in Zusammenarbeit mit dem KTK-Bundesverband entwickelt wird. Ziel ist die Schaffung eines bundesweit einheitlichen Bildes katholischer Kindertagesstätten als profilstarker Arbeitgeber.

Mit einer Podiumsdiskussion „Semper reformanda?“ diskutierten Clemens Frenzel, stellvertretender Vorstand des Unikathe Kita-Zweckverbandes im Bistum Mainz, Dr. Alexa Glawogger-Feucht, Geschäftsführerin im Verband katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern e. V., und Henrik Epe abschließend über die Herausforderungen katholischer Träger im sich wandelnden Arbeitsfeld.

Die thematisch vielseitige Veranstaltung bot allen Trägervertreter*innen die Möglichkeit, gemeinsam ins Gespräch zu kommen, über den Tellerrand zu blicken und Netzwerke zu knüpfen.

hu

INFO

Ergebnisse der Studie finden Sie unter www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/TrEBBE_Forschungsbericht_final.pdf

Weitere Informationen zur Kampagne „Hier entsteht Neues“: paul.nowicki@caritas.de



2023 fehlen in Baden-Württemberg rund 58 000 Kita-Plätze

In Deutschland gibt es deutlich zu wenig Kita-Plätze. Gemessen an den Betreuungswünschen fehlen im kommenden Jahr voraussichtlich bis zu 383 600 Plätze bundesweit. Das zeigt eine aktuelle Bertelsmann-Studie.

362 400 Kita-Plätze im Westen und 21 200 im Osten fehlen. Zu diesem Ergebnis kommt eine im Oktober veröffentlichte Berechnung der Bertelsmann-Stiftung für das aktuelle Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme. Demnach müssten zusätzlich 93 700 Fachkräfte im Westen und 4 900 im Osten eingestellt werden, um die Betreuungswünsche der Eltern im kommenden Jahr zu erfüllen. Für diese insgesamt 98 600 Fachkräfte würden zusätzliche Personalkosten von 4,3 Milliarden Euro pro Jahr entstehen.

Noch herausfordernder als die Finanzierung wird es jedoch sein, die benötigten Fachkräfte für die Kitas zu gewinnen.

Im Land fehlen 16 800 Fachkräfte

Um die Zahl der fehlenden Kita-Plätze in allen Bundesländern zu ermitteln, hat die Bertelsmann-Stiftung die Betreuungsquoten der Kita-Kinder im Jahr 2021 mit dem Anteil der Eltern abgeglichen, die im gleichen Jahr in der Kinderbetreuungsstudie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) einen Betreuungsbedarf äußerten. Ein genauerer Blick zeigt, dass in fast allen Bundesländern, vor allem in den westdeutschen, die Nachfrage der Eltern nach Kita-Plätzen höher ist als der Anteil an Kindern, die betreut wurden.

Entsprechend den Berechnungen fehlen in Baden-Württemberg im kommenden Jahr bis zu 58 000 Kita-Plätze. Um die Nachfrage zu decken, müssten im Land zusätzlich zum vorhandenen Per-

sonal weitere 16 800 Fachkräfte eingestellt werden. Dadurch entstünden zusätzliche Personalkosten von mehr als 700 Millionen Euro jährlich.

Nach Untersuchungen der Stiftung unterscheidet sich der Bedarf in Baden-Württemberg nach Altersgruppen: So liegt die Quote der betreuten Kinder unter drei Jahren mit 29 Prozent deutlich unter dem Betreuungsbedarf von 41 Prozent. Um die dadurch entstehende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage zu schließen, werden den Berechnungen zufolge zusätzlich 39 500 Kita-Plätze benötigt. Bei Kindern ab drei Jahren ist die Lücke prozentual etwas geringer. In absoluten Zahlen würde der Bedarf hier bei rund 18 000 Plätzen liegen.

Die Zahlen belegen, dass Baden-Württemberg auch 2023 weit davon entfernt sein wird, den gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf einen Platz in der Kindertagesbetreuung für jedes Kind einlösen zu können.

Dass auch Baden-Württemberg ein Problem mit dem Personalschlüssel hat, greift die Bertelsmann-Stiftung ebenfalls auf: Rund 45 Prozent der Kinder werden in Gruppen betreut, deren Personalschlüssel nicht den wissenschaftlichen Empfehlungen entspricht.

Um die Bedarfslücke bei den Kita-Plätzen in Baden-Württemberg zu schließen und gleichzeitig einen kindgerechten Personalschlüssel zu etablieren, wären laut Stiftung gut 28 000 zusätzliche Fachkräfte notwendig.

pm/ws

INFO

www.bertelsmann-stiftung.de/de/kita-personal-braucht-prioritaet

www.laendermonitor.de/de/report-profile-der-bundeslaender/bundeslaender/baden-wuerttemberg



FOTO: DIKUS CARLA SCHMIDT

Nominiert für den Deutschen Kita-Preis 2023

Zwei Einrichtungen sind Mitglied beim Landesverband

Der Landesverband hat Grund, sich zu freuen. Zwei Mitgliedseinrichtungen gehören zu den 25 Nominierten für den Deutschen Kita-Preis 2023: der katholische Kindergarten St. Monika aus Maulbronn und das kommunale Kinderhaus „Spatzennest“ aus Lonsee-Urspring.

Sie wurden aus 750 Bewerbungen ausgewählt und haben nun Aussicht auf 25 000 bzw. 10 000 Euro Preisgeld. Ausschlaggebend für die Nominierung sind vier Qualitätsdimensionen, in denen sich die Einrichtungen von der breiten Masse abheben: Kindorientierung, Sozialraumorientierung, Partizipation und Lernende Organisation. Im Dezember soll bekannt gegeben werden, welche zehn Kitas in die engere Auswahl kommen und sich auf Vor-Ort-Begehungen von einem Expertenteam freuen dürfen. Die feierliche Preisverleihung findet im Mai 2023 statt.

Katholische Kita St. Monika in Maulbronn

„Wir sind eine kleine Einrichtung, die Großes bewegt“, so schreibt Kita-Leiterin Marion Balb in ihrer Bewerbung für den deutschen Kita-Preis. Die eingruppige Einrichtung befindet sich seit 1958 im Untergeschoss der kath. Kirche St. Bernhard in einem etablierten Wohngebiet in Maulbronn. Die Kinder werden hier im Ganztagesbetrieb oder für sechs Stunden mit Mittagessen betreut. Die liebevolle und familiäre Atmosphäre ist für

alle Kinder und Eltern, Mitarbeiter*innen und Besucher*innen beim Betreten der Einrichtung sofort spürbar: Die Kinder gestalten ihren Kindergarten mit und beleben die Räume mit ihren Ideen und Vorstellungen. Marion Balb schildert eindrücklich, wie wichtig es für sie ist, die Kinder in den Mittelpunkt zu stellen. Alle Mitarbeiter*innen greifen, die Ideen der Kinder auf und versuchen, die Impulse umzusetzen. Dies erfordert oft spontanes Handeln, das auch ganz unerwartete Ergebnisse hervorbringt.

Yoga im Kindergarten

Die Idee der Kinder, in das wöchentliche Bewegungsangebot der Einrichtung auch Yoga mit Körper und Achtsamkeit zu ergänzen, ist laut Leitung „so unschlagbar“, dass es in der Kita der absolute Renner ge-

worden ist. In Zusammenarbeit mit dem Träger und der Kommune wurde der bestehende Trimm-dich-Pfad zum Yoga-Pfad umgewandelt. An 20 Stationen können sich Kita-Kinder, ihre Familien und die Öffentlichkeit im freien Yoga und Fitness vereinen. Diese Aktion hat die Kita mit Kindern, Eltern und Mitarbeiter*innen dazu angeregt, in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Sportverein mit dem Kindergarten das „Deutsche Sportabzeichen“ zu machen. Das Training passten sie individuell an. Zum Beispiel wurde beim Lauftraining im Wald eine Strecke abgesteckt, auf der die Kinder wählen konnten, zu joggen oder in ihrem Tempo zu gehen. Ein Jahr Training in Zusammenarbeit mit externen Übungsleitern führte dazu, dass jetzt alle in der Kita St. Monika stolze Besitzer*innen des Deutschen Mini-Sport-



FOTO: MARION BALB

St. Monika: „Heute frühstücken wir draußen“. Spontaneität wird hier großgeschrieben

abzeichens sind. Natürlich stand der Spaß dabei an oberster Stelle.

Partizipation als Grundgerüst

Partizipation und die Orientierung am Kind bilden das Grundgerüst der Arbeit im kath. Kindergarten St. Monika. Wertschätzung und achtsames Miteinander prägen den Alltag. Die Kita zeichnet aus, dass hier Regeln und Vorgaben gemeinsam und partizipativ mit den Kindern entwickelt werden. Erwachsene und Kinder versuchen, im gemeinsamen Aushandeln von Regeln einen Konsens zu finden. Jeder wird akzeptiert in seiner ganz besonderen Individualität. Die Kinder wählen ihre Spielpartner*innen und Spielorte frei und können zum Beispiel auch selbstständig Aktivitäten wie Bewegungsangebote für andere Kinder im Turnraum durchführen.

Auch die Partizipation und Unterstützung von Familien ist ein Schwerpunkt. Familien werden in Krisensituationen begleitet, Werte wie Mitgefühl und Empathie werden vermittelt. Bei einem schwer kranken Kind wurden regelmäßig Post und kleine Filme nach Hause und in die Klinik geschickt. Hier waren alle Kinder und das Team beteiligt.

Das Recht der Kinder auf eine unbeschwerte Kindheit auch in Zeiten der Pandemie hat das Team durch einen bewusst liebevollen, behüteten und fröhlichen Kita-Alltag umgesetzt. Hier ist es eine Herzensangelegenheit, glückliche statt besorgte Kinder aufwachsen zu sehen. Die Kita St. Monika möchte ihre herzliche, fröhliche, offene und engagierte Arbeit gerne zum Vorbild machen.

Die Nominierung zum Kita-Preis hat in der Einrichtung große Freude und Stolz aus-

gelöst. Das ist für eine kleine, aber feine Kindertageseinrichtung eine große Bestätigung.

Kinderhaus Spatzennest

Die fünfgruppige Einrichtung, die auch Kinder- und Familienzentrum ist, bildet unter einem Dach mit der Grundschule das Zentrum des Ortes Urspring. Die Frage, was das Kinderhaus in Urspring zu etwas Besonderem macht, kann Katrin Stampf, Leitung im 2016 neu gebauten Spatzennest, klar beantworten: die Anbindung an die Grundschule. Sie erlaubt es, Familien über viele Jahre hinweg zu begleiten. Aber auch die positive Atmosphäre und lösungsorientierte Haltung, die im Kinderhaus herrschen, konnten punkten. „Wir denken hier in Lösungen und machen aus allem das Beste“, so Katrin Stampf.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Partizipation und Transparenz wird im Kinderhaus Spatzennest großgeschrieben. So wird jeden September ein neuer Spatzenrat gewählt, ein Gremium aus Kindern, das bei allen wichtigen Belangen befragt wird, Abstimmungen herbeiführt und sogar über ein eigenes Budget von 160 Euro verfügt. Ganz transparent und demokratisch läuft die Wahl ab, mit Wahlplakaten und Wahlsprüchen. Eine der wichtigsten Aufgaben des Gremiums ist über das Kindergartenjahr hinweg die Pflege des Zwitscherkastens (Kummerkasten), der von Eltern, Kindern und Personal gerne genutzt wird. Was im Zwitscherkasten landet, wird gewissenhaft bearbeitet: So wurde kürzlich z. B. die Anregung einer Mutter, für nasse Wäsche künftig Wetbags anstatt Plastiktüten zu nutzen, prompt umgesetzt.

Gackerdienst und Spatzencafé

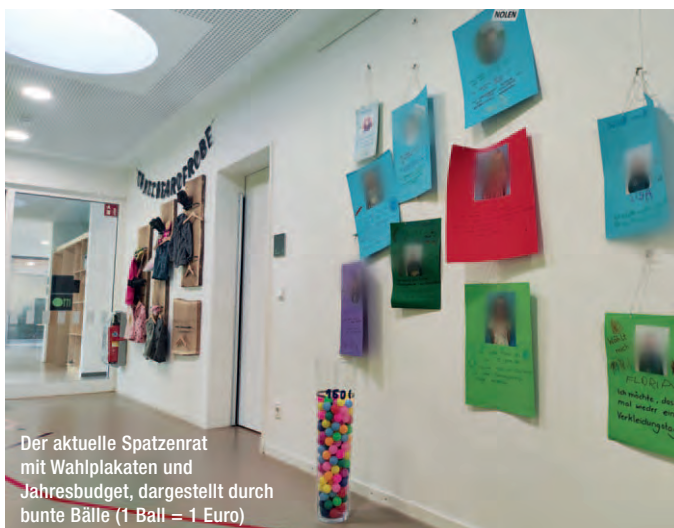
Auch ganz transparent und kindorientiert wurde mit dem schon länger bestehenden Wunsch nach einem Haustier für die Einrichtung umgegangen: Die Wahl fiel auf sechs Hühner, die im Mai in ein Hühnerhaus neben dem Kindergarten einziehen durften. Über ein Fenster im Treppenhaus können die Kinder jederzeit die Kita-Hühner beobachten. Unter der Woche werden die Hennen von den Kindern und den Erzieherinnen versorgt, am Wochenende und in den Ferien gibt es einen Gackerdienst, in dem die Familien die Verantwortung für die Tiere übernehmen. Das Konzept funktioniert wunderbar, erzählt Katrin Stampf stolz.

Ein Highlight für das Kinderhaus und den ganzen Ort ist das monatlich stattfindende Spatzencafé. In Zusammenarbeit mit den Landfrauen bietet das Spatzennest Anwohner*innen die Möglichkeit, im Mehrzweckraum zusammenzukommen und sich bei Kaffee und Kuchen auszutauschen. Den Service übernehmen die Schulkinder. Das Angebot ist beliebt, 60 Gäste keine Seltenheit. Das Spatzennest hat sich zu einer Institution im Sozialraum etabliert.

Allein die Nominierung für den Kita-Preis empfinden Katrin Stampf und ihr Team als große Auszeichnung. Alles, was jetzt noch kommt, sei „obendrauf“. Unter 750 Bewerbungen unter die ersten 25 gewählt zu werden, zeigt, dass das Spatzennest bereits viel erreicht hat und die positive, transparente und offene Haltung in der Einrichtung auch nach außen spürbar ist.

Der Landesverband gratuliert den beiden Einrichtungen herzlich zur Nominierung!

*Christa Rieger-Musch
ma*



Der aktuelle Spatzenrat mit Wahlplakaten und Jahresbudget, dargestellt durch bunte Bälle (1 Ball = 1 Euro)

FOTOS: SARAH MANETSGRUBER



Das Spatzennest mit Hühnerhaus, im Hintergrund die Grundschule

Spannend, ergebnisoffen und wirksam

Die Fachberatung ist für Kindertageseinrichtungen eine wichtige Stütze

Kindertageseinrichtungen sind seit der Entwicklung von Bildungs- und Orientierungsplänen zu Beginn dieses Jahrhunderts in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt. Auf dem Weg zur Professionalisierung wurde bundesweit schnell klar: Die Fachberatung ist für die Einrichtungen eine wichtige Stütze.

In den fachlichen Auseinandersetzungen über die Professionalisierung der Frühen Bildung wird vor allem auf die pädagogischen Fachkräfte geschaut. Inzwischen hat sich in der Debatte um die Verbesserung der Qualität des Systems der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Fachberatung als wichtige Stütze einen bedeutenden und entscheidenden Beitrag zur Professionalisierung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen beiträgt. Dr. Stefan Luther vom Bundesministerium für Bildung und Forschung verdeutlicht: „Mehr Qualität in der Bildung ist ein zentrales politisches Ziel, natürlich auch in der Frühen Bildung. Fachberatung als konkretes Beratungs- und Unterstützungssystem ist ein wirksames Mittel dazu.“ Damit rückt die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen in den Fokus.



Beratung als fester Bestandteil der Arbeit

In den sozialpädagogischen und psychosozialen Arbeitsfeldern ist Beratung ein fester Bestandteil: für mehr Orientierung in herausfordernden Situationen und Problemlagen, als Entscheidungshilfe bei angestrebten Zielen, bei der Planung von Handlungsschritten und Zielerreichung, als Unterstützung oder zur Reflexion bei Handlungsschritten (vgl. Sickendick et al. 2008, 15). Die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen ist im Sozialgesetzbuch VIII verankert und stellt eine spezielle Form der Beratung im Sinne einer Dienstleistung für Kindertageseinrichtungen dar. Pädagogische Fachberater*innen unterstützen alle am Prozess beteiligten Institutionen und Personen auf vielfältige Weise und fungieren als zentrale Ansprechpartner*innen. Die Beratung ist wichtig neben vielfältigen weiteren Themen- und Aufgabengebieten, wie z. B. dem Arrangieren, Vermitteln, Informieren, Fort- und Weiterbilden, der Dienst- und Fachaufsicht. Im Hinblick auf die Beratungsformen kommen bei Fachberatungen für Kindertageseinrichtungen laut Wimmer et al. (2020, 12 ff.) neben der eigentlichen

Fachberatung auch die Prozessberatung und die psychosoziale Beratung hinzu. Alle drei Beratungsfelder überschneiden sich und lassen sich nicht klar voneinander abgrenzen.

Studie zu aktuellen Entwicklungen

Im Rahmen einer leitfadengestützten Interviewstudie zu aktuellen Entwicklungen im System der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg (A. Vandermoeten, 2022) wurden im Herbst 2021 acht Fachberaterinnen und zwei Fachberater für Kindertageseinrichtungen aus Baden-Württemberg zu ihrem beruflichen Selbstverständnis in der Beratungstätigkeit befragt. Die qualitative Untersuchung mittels Experteninterviews ermöglichte, subjektive Sichtweisen zu erfassen und neben dem Faktenwissen auch implizites Wissen sichtbar zu machen. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Schilderung persönlicher Einstellungen und Erfahrungen der Befragten.

Die zentralen Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen, dass sich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede aufzeigen lassen

beim Blick auf das berufliche Selbstverständnis in der Beratung von Fachberater*innen für Kindertageseinrichtungen: Als Ausgangslage für die Beratung lassen die Angaben zur Berufsbiografie der einzelnen Fachberater*innen hohe und übereinstimmende Qualifikationen erkennen: Alle Interviewten verfügen über Berufserfahrungen in leitender Position in Kindertageseinrichtungen und über mindestens eine akademische Ausbildung im sozialpädagogischen Bereich mit Master-, Diplom- oder Bachelorabschluss. Konsens besteht bei den Befragten außerdem darüber, dass die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen als eine grundlegend qualitätsentwickelnde und -unterstützende Instanz im Feld der frühkindlichen Pädagogik gilt. Dabei sehen die Fachberater*innen ihre Beratungstätigkeit als eine wichtige Handlungsform, bei der das Wohl des Kindes im Mittelpunkt steht.

Beratung als sozialer Interaktionsprozess

Der Großteil der Befragten berichtet, dass Beratung einen Aufgabenschwerpunkt darstellt und viel Raum im Arbeitsalltag einnimmt. Schwerpunktmäßig handelt es sich bei den Themen und Anliegen um pädagogische Inhalte, Personal- und Organisationsentwicklung oder Anfragen zur Teambildung. Die Beratung wird grundsätzlich als sozialer Interaktionsprozess charakterisiert, in dem Fachberater*innen die Adressat*innen zu lösungsorientierten Prozessen anregen. Somit versuchen Fachberater*innen die Adressat*innen zu unterstützen, ihre Chancen aus Erfahrungen über ihre eigenen Ressourcen zu erkennen, diese für Lösungen zu nutzen, weiterzuentwickeln und zu erhalten. Informierende sowie produktive kompetenzfördernde Interventionen sind in diesem Kontext weitere Bestandteile.

Den Gemeinsamkeiten stehen aber auch Unterschiede in Bezug auf die Rahmenbedingungen und präferierte Beratungsansätze gegenüber, die Auswirkungen auf das grundlegende Beratungsverständnis haben. So haben die Fachberater*innen bisher kein gemeinsames und übereinstimmendes Selbstverständnis von Beratung. Ebenso erwähnen die Befragten keine expliziten Modelle oder Strategien, nach denen sie Beratungen durchführen. Allerdings wird der Wunsch nach einer gemeinsamen Orientierung teilweise geäußert. Des Weiteren ä-

ßern einige den Wunsch und das Interesse, ihre Kenntnisse in systemischer Beratung zu vertiefen und damit dem allgemeinen Entwicklungstrend zu folgen. Hinsichtlich der Aufgabenschwerpunkte und im Kontext der Rahmenbedingungen zeigen sich Differenzen in der Beratung. Eine unterschiedliche Anzahl der zu betreuenden Einrichtungen pro Fachberatung wirkt sich demnach auf die Intensität und Kapazität der Beratung aus.

Unterschiedliche Beratungsformate

Insgesamt zählen die Befragten unterschiedliche Beratungsformate und -situationen auf, die differente thematische Schwerpunkte beinhalten: Zum einen gibt es Fachberatende, die sich thematisch spezialisieren. Sie fokussieren aufgrund ihrer besonderen Expertise bestimmte Themenbereiche im Sprach-Kita-Programm oder auf Landkreisebene. Zum anderen sind bei den Themen Generalisierungen festzustellen. Das bedeutet, dass die Fachberater*innen ansprechbar für alle Fragen rund um die pädagogische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen sind. Die Themenvielfalt erfordert unterschiedliche Herangehensweisen und Formen der Beratung. So beschreiben die Befragten Beratungssituationen als Einzelgespräche, aber auch als langfristige prozesshafte Begleitungen. Die Aufgaben der Fachberater*innen wechseln je nach Beratungskontext zwischen Moderation oder dem Ermöglichen, sich neues Wissen anzueignen. Die Fachberater*innen betonen, dass es wichtig sei, zu klären, welche Zielsetzungen den jeweiligen Beratungsgesprächen zugrunde liegen. Im Beratungsgeschehen steht das Anliegen der Adressat*innen im Mittelpunkt. Dabei gestaltet sich die sozialpädagogische Interaktion der Beratung ergebnisoffen und beruht auf Freiwilligkeit. Dennoch sind Freiwilligkeit und Ergebnisoffenheit nicht in allen Beratungssituationen gegeben.

So können gesetzliche Vorgaben oder Anweisungen des Trägers einen verbindlichen Gesprächsanlass bilden. Ebenso kann eine an eine Dienst- und Fachaufsicht gekoppelte Beratung die Rolle der Fachberater*innen beeinflussen und den Bereich der ergebnisoffenen und wahlfreien Beratung verlassen. Die Situation der Dienst- und Fachaufsicht wird von den Befragten

unterschiedlich bewertet. Einerseits wird die Koppelung einer Beratungstätigkeit an eine Dienst- und Fachaufsicht von der Mehrheit der Befragten als sehr kritisch eingeschätzt bis hin zur Unvereinbarkeit mit der Beratung. Andererseits könnten gerade durch die Aufsichtsfunktion Belange der Adressat*innen erfasst und umgesetzt werden. Neben dem methodischen Vorgehen betonen die Befragten persönliche Voraussetzungen, die für den erfolgreichen Verlauf einer Beratungssituation als entscheidend angesehen werden. Hierzu zählen kommunikative Fähigkeiten und eine professionelle Haltung, das heißt, dass Fachberater*innen auch dann Wertschätzung erleben können, wenn sie anderer Meinung sind. Dazu sind Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion nötig. Besonders in emotionalen Situationen versuchen Fachberater*innen, eine professionelle Distanz zu halten. Dabei schätzen die Befragten die kollegiale Beratung oder Supervision als hilfreich ein und beurteilen eine verstärkte Vernetzung unter den Fachberater*innen als förderlich.

Gemeinsames Leitbild

In Baden-Württemberg erfährt die Fachberatung aktuell durch das vom Forum Frühkindliche Bildung (FFB) 2021 gegründete „BaWü Landesnetzwerk Fachberatung“ besonderes Interesse. Die Diskussion zwischen Fachberater*innen über Professionalisierungsfragen wird seitens des FFB angeregt. Eine Arbeitsgemeinschaft hat ein gemeinsames Leitbild zum Beratungsverständnis erarbeitet. Dieser Leitbildentwurf wurde beim Netzwerk SUMMIT der Fachberater*innen im Juli 2022 der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Nun bleibt abzuwarten, inwieweit dieser Entwurf Anregung und Orientierung geben kann. Für die Beratungstätigkeit der Fachberater*innen ist eine nachhaltige Vernetzungsstruktur für einen systematischen, partizipativen und fokussierten Diskurs förderlich. Somit können aktuelle Informationen über die Beratung ausgetauscht und Interessen im frühkindlichen Bereich legitim nach außen vertreten werden. Dies wirkt sich auf die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen aus und dient der Verbesserung der Qualität des Systems der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern.

*Annedore Vandermoeten
Sprachkita-Fachberatung*



Teilnehmer*innen des Pilotprojekts „Gemeinsame Leitung von zwei Kindertageseinrichtungen“

Zwei Kitas – eine Leitung

Ergebnisse aus dem Pilotprojekt der Gesamtkirchengemeinde Aalen

Mal wieder eine offene Leitungsposition! Und immer häufiger gelingt eine Neubesetzung nicht. Das bereitet Claudia Fröhlich große Sorgen. Sie ist Fachbereichsleiterin des Kindergartens im Katholischen Verwaltungszentrum Aalen. Mit dem Problem ist sie nicht alleine. Deshalb will man bei der Besetzung von Leitungspositionen neue Wege gehen: Gemeinsam mit dem Landesverband wurde das Pilotprojekt „Gemeinsame Leitung von zwei Kindertageseinrichtungen“ ins Leben gerufen.

Insbesondere in kleineren Kitas sind offene Leitungsstellen kaum noch zu besetzen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: zu niedrige Eingruppierung, eine geringe Freistellung oder die Tatsache, dass Fachkräfte mit Fachwirtsabschluss oder Bachelor und Master andere Herausforderungen suchen. Gemeinsam mit Harald Unsel, Fachberater des Landesverbandes, entstand so das zweijährige Pilotprojekt. Durch die finanzielle Unterstützung des Zukunftsfonds der Diözese Rottenburg-Stuttgart und von Organisationsentwicklerin Susanne Stegmann begleitet, ging es im September 2019 los. Fachberater Harald Unsel und Claudia Fröhlich als Kindergartenbeauftragte Verwaltung waren von Anfang an dabei – ebenso die Aalener Kindertageseinrichtungen St. Augustinus und St. Elisabeth. Beide Häuser betreuen insgesamt bis zu 78 Kinder im Alter von zwei bis sechs Jahren in der Zeit von 7.30 Uhr bis 13.30 Uhr.

Gemeinsam wurden folgende Fragestellungen formuliert:

- Wie müssen Aufgabenbeschreibungen, Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile für Leitungen und ständige Stellvertretungen aussehen?
- Wie können Rollen der Leitung und ständigen Stellvertretung sowie im Team gelebt werden? Und wie muss dieses Rollenverständnis beim Führen zweier Häuser aussehen?
- Wie erweitern Leitungen die eigenen Führungskompetenzen in Bezug auf Führen aus Distanz und mit Blick auf agiles Führen?
- Welche Kommunikationsformen erweisen sich im praktischen Handeln bei nicht ständiger Anwesenheit und über zwei getrennte Häuser hinweg als nützlich? Wie können diese weiterentwickelt werden? Welche neuen Kommunikationswege können darüber hinaus genutzt werden?
- Kann es gelingen, dass beide Einrichtungen sich als Team verstehen?
- Wie kann eine Zukunftsvision aussehen, bei der beide Einrichtungen gemeinsam pädagogische Grundlagen verstehen und nach diesen arbeiten, ohne dabei komplett die Schwerpunktsetzung aufgrund der Individualität der Einrichtung zu verlieren?
- Wie müssen organisatorische Bedingungen gestaltet sein?

Hoch motiviert starteten die Teilnehmenden zunächst mit einer Leitung sowie einer ständigen Stellvertretung, die zwischen den beiden Einrichtungen wechselte. Doch schnell wurde deutlich, dass in jeder Einrichtung eine ständige Stellvertretung als Kontakt für das Team und die Eltern notwendig ist. Noch unklare Strukturen und Abläufe sorgten in kurzer Zeit für Konflikte und Frustrationen. Doch es gelang im gemeinsamen Dialog, erste Strukturen und Abläufe anzupassen und gute Kommunikationswege zu erarbeiten.

Durch die Corona-Pandemie kam das Projekt im März 2020 zunächst zum Erliegen: Andere Themen erforderten die volle Aufmerksamkeit aller. Vieles konnte nicht mehr umgesetzt werden. Durch einen Personalwechsel auf Leitungsebene im September 2020 kam es dann zu einem kompletten Neustart des Projektes. „Wir wagten diesen Neustart, obwohl Corona immer noch ein sehr aktuelles Thema war“, sagten die Projektverantwortlichen. Erste Lerneffekte flossen bereits ein: Jede Kita hatte eine ständige Stellvertretung und somit immer jemanden vor Ort.

Kommunikation und Rollenfindung

Das Projekt nahm schnell Fahrt auf und als Schwerpunkt kristallisierte sich bald die Auseinandersetzung mit gelingenden Kommunikationsstrukturen sowie die Rollenfindung heraus. Insbesondere die guten Kommunikationsstrukturen und der regelmäßige, strukturierte Austausch von Leitung und ständigen Stellvertretungen erwiesen sich als wahre Erfolgsfaktoren. Klar war aber auch, dass dieser Austausch nicht für mehr unmittelbare Arbeit aufgegeben werden darf. Auch die Erarbeitung einer klar definierten Aufgabenmatrix für die Leitung und ständige Stellvertretung war hilfreich. Die Kommunikation darüber mit den Teams half, den Alltag besser zu gestalten und Störfaktoren im Ablauf zu minimieren.

Und dennoch hatten Mitarbeitende insbesondere in den herausfordernden Zeiten der Pandemie den Wunsch, ständig eine Leitung vor Ort zu haben. Sie suchten die Möglichkeit, anstehende Fragen zeitnah und persönlich beantwortet zu bekommen. Außerdem stellte sich sehr deutlich heraus, dass bestimmte Anforderungen an die EDV eine organisatorische Voraussetzung für

das Gelingen ist. Leider konnten diese Anforderungen nicht zeitnah umgesetzt werden, was zu Mehraufwand und Frustrationen führte. Die Leitungen und ständigen Stellvertretungen leisteten in dieser Zeit Herausragendes.

Im Frühjahr 2021 wurde das Projekt um die zwei Einrichtungen St. Nikolaus und St. Maria erweitert. Damit konnten die Teilnehmenden Erkenntnisse auf ihre Gültigkeit überprüfen und anpassen.

Die Abschlussevaluation im Januar 2022 bei Mitarbeitenden und Eltern ergab, dass die Eltern die Zuständigkeit gut kannten und die Kommunikation erfolgreich wahrnahmen. Die Mitarbeitenden beurteilten die Zuständigkeiten und die Kommunikation ebenfalls als gut, wünschten sich aber für die Zukunft eine Leitung pro Einrichtung. Besonders positiv bewerteten sie die Möglichkeit einer unkomplizierten Vertretungssituation, die effiziente Vertretung beider Einrichtungen bei Terminen durch eine Person, das effiziente Anschaffen größerer Investitionen und das Abfedern von zeitlich befristeten Vakanzen der Leitung wie zum Beispiel Schwangerschaft.

Onboarding-Konzepte

Fazit: „Zwei Kitas – eine Leitung“ kann gelingen, wenn es klare Zuständigkeiten und eine umfassende Kommunikationsstruktur mit vielen unterschiedlichen Medien gibt.

Die Projektverantwortlichen empfehlen, Leitungen mit einem Arbeitsumfang von 100 Prozent einzustellen und diese Stellen extern – und nicht aus dem Team heraus – zu besetzen. Dabei benötigt die zukünftige Leitung ein weitreichendes Führungsverständnis mit einer hohen Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz. Wünschenswert seien zudem ein heterogenes und beständiges Team mit Berufserfahrung, gute Onboarding-Konzepte sowie Zeit für ausreichend Teampflege, ggf. mit Unterstützung durch externe Expert*innen.

Das Pilotprojekt endete im Sommer 2022 in einem gemeinsamen Treffen aller Teams. Claudia Fröhlich und Susanne Stegmann sind sich einig: Es wäre schön, wenn auch in Zukunft mithilfe innovativer Ideen gute Leitungen gewonnen werden könnten.

Claudia Fröhlich



Kitaleitungskongress-Studie macht Personal-mangel zum Thema

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig: Kita-Gruppen müssen schließen, eine verlässliche Betreuung kann zeitweise nicht mehr garantiert werden, viele Fachkräfte in Kitas arbeiten oberhalb der Belastungsgrenze. In der Studie des Deutschen Kitaleitungskongresses (DKLK) 2023 soll daher das Thema Personal-mangel zum Schwerpunkt werden. Der Verband Bildung und Erziehung ruft Einrichtungsleitungen auf, sich an der Umfrage zu beteiligen.

Neben Fragen zum Personal-mangel greift die Studie weitere wichtige Themen und Herausforderungen aus dem Arbeitsalltag auf. Die bundesweit größte und repräsentative Umfrage unter Kita-Leitungen wird von FLEET Education Events, dem Verband Bildung und Erziehung (VBE), dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV), dem VBE Baden-Württemberg und dem VBE Nordrhein-Westfalen unter wissenschaftlicher Begleitung von Dr. Andy Schieler von der Hochschule Koblenz durchgeführt.

Die Ergebnisse der DKLK-Studie 2023 sollen auf dem Deutschen Kitaleitungskongress (DKLK) 2023 vorgestellt werden. Die Beantwortung der Fragen dauert ca. 15 Minuten, die Umfrage ist anonym.

Seit 2015 gibt die DKLK-Studie Antworten auf die Frage, was Kita-Leitungen in Deutschland bewegt, wie sie sich fühlen, und zeigt ein umfassendes Bild der alltäglichen Herausforderungen. 2022 hatten fast 5 000 Leitungskräfte aus Kindertageseinrichtungen an der Studie teilgenommen.

Verband Bildung und Erziehung

INFO

Die Umfrage ist bis zum 8. Januar freigeschaltet und zu finden unter www.surveymonkey.de/r/QSG3MTZ

KINDERPERSPEKTIVE



EIN „MUST-HAVE“ FÜR DIE QUALITÄTS- ENTWICKLUNG IN DER KITA

Wenn Partizipation von Kita-Kindern in allen Bereichen gelebt wird, ist die Umsetzung ihrer Sichtweisen im Kita-Alltag für den Elementarbereich maßgeblich. Mittlerweile ist die Berücksichtigung der Sichtweise der Kinder auch in der Diskussion um eine gute Qualität in der Kita angekommen. Studien dazu gibt es erst wenige.

Mitbestimmung und die Orientierung an der Kinderperspektive fordern demokratische Strukturen. Dafür braucht es von Leitung und pädagogischen Fachkräften eine entsprechende Haltung: beispielsweise die Bereitschaft zur Selbstreflexion und Weiterentwicklung, das Nachdenken über vorherrschende Hierarchien in der Kita und eine mögliche Machtübergabe der Erwachsenen an die Kinder.

Das Thema der Kinderperspektive, auch und gerade in Zusammenhang mit Qualität, ist in der Öffentlichkeit und vor Ort in den Kitas noch nicht lange präsent. Es gibt wenige Studien dazu, die die Bedeutung dieses Aspekts von Partizipation und dessen Auswirkungen aufzeigen. Teilweise wurden aus den Studienergebnissen konkrete Handlungsinstrumente für die Praxis entwickelt.

Die Studie „Kita-Qualität aus Kindersicht (QuaKi)“ arbeitete drei Qualitätsdimensionen heraus, die für Kinder wichtig zu sein scheinen:

- Individualität und Zugehörigkeit: Sich einer Ge-

meinschaft zugehörig und in der eigenen Individualität wertgeschätzt fühlen.

- Kompetenzerleben: Sich selbst als kompetent erleben und als kompetent anerkannt werden.
- Autonomie und Partizipation: Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung erfahren.

Eine ernsthafte Auseinandersetzung mit der Meinung der Kinder wirft Fragen zur Professionalisierung von pädagogischen Fachkräften als Entwicklungsbegleiter*innen auf. Das zeigt die Broschüre „Fachkraft für Kinderperspektiven – Leitfaden für Studium, Aus-, Fort- und Weiterbildung“.

Demokratie leben in der Kita hat eine hohe Bedeutung für das Empfinden von Selbstwirksamkeit und Wohlbefinden aller Kinder, was sich wiederum positiv auf die Entwicklung und Selbstbildung auswirkt. Wo und wie sich Kinder wohlfühlen und wie sie sich am besten entwickeln, zeigen und kommunizieren sie deutlich, wenn sie dies dürfen. Es muss hingehört und darüber hinaus proaktiv gearbeitet werden.

Wenn es um Qualität in der Kita geht, spielen viele Aspekte eine Rolle. Die Sichtweise der Kinder, ihre Wünsche und Vorstellungen sollten in diesem Zusammenhang selbstverständlich erfragt und berücksichtigt werden. Die Kinder sind Qualitätsexpert*innen für ihre Lebenswelt, so die einhelligen Meinungen in den Fachstudien.

Studie der Bertelsmann-Stiftung

Für Leitung und pädagogische Fachkräfte gibt es Material, das sie in der Arbeit mit der Perspektive der Kinder unterstützt. Die von der Bertelsmann Stiftung in Auftrag gegebene Studie „Kinder als Akteure in Qualitätsentwicklung und Forschung“ entwickelte eine zentrale Forschungsfrage: „Was macht eine Kita aus den (expliziten und vor allem impliziten) Perspektiven der Kinder zu einer guten Kita?“ Die Arbeit mit zwölf Methoden zur Befragung von Kita-Kindern (z. B.: Bilderbuchbetrachtung, Sozialraumerkundung, Verbesserungsspaziergang, Gruppendiskussion) ergab ein genaues Bild davon, wie diese ihre Kita und die pädagogischen Fachkräfte erleben und was sie sich wünschen.

Aus den Befragungsergebnissen leitete die Studie sieben Qualitätsbereiche und 23

Qualitätsdimensionen ab, anhand derer sich Kinderperspektiven erforschen lassen. Zwei Ordner für den Einsatz in der Kita (Methodenschatz I und II) bieten ein Instrument, die Sichtweise der Kinder zu ergründen, selbstreflektiv mit den Ergebnissen umzugehen, die Alltagspädagogik danach auszurichten und damit die Qualität der Kita weiterzuentwickeln.

„Kinder sind neben Pädagog*innen die wesentlichen Akteur*innen in frühpädagogischen Einrichtungen“, schreiben die Forscher*innen im Begleitheft GrazIAS Kinderperspektive 2022 Sprach-Kitas: „Erhalten sie die Chance mitzuteilen, wie sie den Kita-Alltag erleben, und Aspekte zu benennen, die ihr Wohlbefinden und ihr Lernen beeinflussen, kann ihre erlebte Wirklichkeit wahrgenommen und als Anlass zur Reflexion und Weiterentwicklung von Qualität in der Einrichtung verwendet werden.“

Das Interesse an der Perspektive, an der Meinung von Kindern und die daraus folgenden Handlungen sollten demnach also in die Einrichtungskonzeption aufgenommen werden. Die Berücksichtigung der Kinderperspektive trägt nicht nur zur qualitativen Weiterentwicklung der Kita, sondern auch zum Kinderschutz bei.

So stehen heute nicht mehr nur die Zufriedenheit und Wünsche von Eltern und Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt, sondern auch und gerade die der Kinder. Der Blick auf die Kinder, der Blick der Kinder und die Kinderperspektive sind für viele richtungsweisend geworden.

*Heike Stadel-Zeh
Sprachkita-Fachberatung*

QUELLEN:

Iris Nentwig-Gesemann, Bastian Walther, Minste Thedinga: Kita-Qualität aus Kindersicht (Quaki), 2017.

Itala Ballaschk, Yvonne Anders: Partizipation aus der Perspektive von Kindern, Frühe Bildung 2020.

Iris Nentwig-Gesemann, Bastian Walther, Lisa-Marie Munk: Mit Kindern KiTa-Qualität entwickeln. Fachkraft für Kinderperspektiven. Leitfaden für Studium, Aus-, Fort- und Weiterbildung. Bertelsmann Stiftung 2020.

Iris Nentwig-Gesemann, Bastian Walther, Elena Bakels, Lisa-Marie Munk: Kinder als Akteure in Qualitätsentwicklung und Forschung, Bericht Bertelsmann Stiftung 2021.

Begleitheft GrazIAS Kinderperspektive 2022, „Sprach-Kitas“.



LESESWERT Wörterzauber statt Sprachgewalt

Wie schnell sind Worte leicht und unbemerkt dahingesagt, dabei können sie so viel bewirken: Positives wie auch Negatives. Einmal ausgesprochen, können Worte nicht mehr zurückgenommen werden. Erwachsene haben die große Verantwortung, den Selbstwert eines Kindes durch ihre Sprache zu beeinflussen. Botschaften prägen die Kinder und hinterlassen Spuren für ein ganzes Leben.

Wie achtsame Sprache gelingen kann, wie Sie Kinder achtsam und bedürfnisorientiert begleiten und ihnen mit einer verantwortungsbewussten Sprache begegnen können, erfahren Sie in Lea Wedewardts Buch „Wörterzauber statt Sprachgewalt“. In zehn Beispielsituationen aus dem Kita-Alltag werden Handlungsalternativen beleuchtet und reflektiert. Die Autorin zeigt einerseits auf, wie Worte wirken können. Andererseits wird durch hilfreiche Impulse und Anwendungsbeispiele deutlich, wie in Zukunft sogenannte Sprachfallen vermieden werden können und es gelingen kann, den negativen Wortschatz in positive Formulierungen umzuwandeln.

Dieses Buch ist absolut empfehlenswert für all diejenigen, die Kinder auf dem Weg in ein selbstbestimmtes, achtsames Leben begleiten möchten.

*Danielle Schumacher-Zodel
Sprach-Kitas Fachberatung*



INFO

Lea Wedewardt:
Wörterzauber statt
Sprachgewalt –
Achtsam sprechen
in Kita, Krippe
und Kindertagespflege
ISBN 9783451391118
Herder-Verlag, 15 Euro

Gemeinsam vorwärtskommen

Mit gelungener organisationaler Identifikation Mitarbeitende binden

Der sich zuspitzende Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen führt immer wieder zu der Frage, wie Fachkräfte gehalten werden können. Der Sozialpsychologe Rolf van Dick vertritt die These, dass eine gelungene organisationale Identifikation ausschlaggebend ist.

Doch was ist darunter zu verstehen?

Nach van Dick beinhaltet das Konstrukt der organisationalen Identifikation die Erwartung, mit einer Gruppe von Personen eine Einheit zu bilden. So schreibt er in seiner Veröffentlichung „Identifikation und Commitment fördern“, dass insbesondere das Gefühl der Mitarbeitenden, dass ihre Persönlichkeit mit der Persönlichkeit der Organisation verschmilzt und sie sich zu einem großen Teil über die Mitgliedschaft definieren, zentral ist. Die Theorie der sozialen Identität gilt bis heute als aktuelles Modell, um organisationale Identifikation zu erklären. Sie nimmt an, dass Menschen jederzeit bemüht sind, ihr Selbstwertgefühl aufrechtzuerhalten oder gar zu verbessern, um ein positives Selbstkonzept zu erreichen. Damit kann organisationale Identifi-

kation als ein tiefenpsychologischer und sozialpsychologischer Ablauf verstanden werden, die durch diverse Verhaltens-, Persönlichkeits- und Situationsmerkmale erklärbar ist.

Insbesondere die Bedeutung der Gruppenzugehörigkeit ist demnach herausstechend. Das setzt voraus, dass sich die Person in diesem Moment dieser Gruppe zugehörig fühlen möchte und die Passung zwischen Kategorie und Person stimmig ist. Sind diese Bedingungen erfüllt, geschieht die soziale Identifikation in den kognitiven, affektiven und konativen Dimensionen der sozialen Identität. Im Bereich der kognitiven Dimension geschieht eine Selbstkategorisierung, bei der das Bewusstsein entsteht, einer bestimmten Gruppe zuzugehören. Dieses bildet sich insbesondere in der Einarbeitungsphase. Dabei beeinflusst ein positiver Ablauf dieser Phase die organisationale Identifikation sowie das affektive Commitment positiv.

Emotionale Identifikation mit der Gruppe

Alle neuen Mitarbeitenden konstruieren sich demnach ihre Identität und Logik durch das Beobachten des Umfeldes sowie das Verhalten der Kolleg*innen im Zusammenspiel mit Führungskräften. Die affektive Dimension beschreibt die emotionale Identifikation

mit der Gruppe und deren Mitgliedschaft. Dies gilt als besonders geeigneter Indikator, um das Verhalten von Mitarbeitenden zu erklären. Hierbei beurteilt eine Person die Attribute, die einer Gruppe oder Organisation von außen zugeschrieben werden. Die konative Dimension beschreibt das verhaltensorientierte Element einer Identifikation und beinhaltet die Teilnahme an Riten und Gebräuchen der Gruppe.

Die Einflussfaktoren einer gelungenen organisationalen Identifikation bestehen zum großen Teil aus transparenten Strukturen und Verhaltensmerkmalen der Führungskraft. Denn die Führungskraft als Rollen Vorbild besitzt einen großen Einfluss auf die Identifikation der Mitarbeitenden. So schätzen diese insbesondere eine dialogorientierte, wertschätzende, den Mitarbeitenden zugewandte Haltung und Interaktion. Auch die empfundene prozedurale Gerechtigkeit bei Entscheidungs- und Verteilungsverfahren, die Genauigkeit und Konsistenz verwendeter Regeln sowie die Beteiligung der



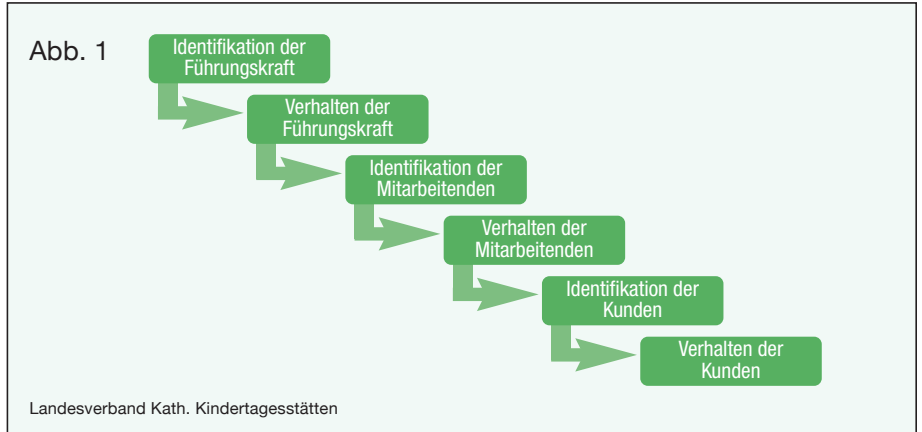
Mitarbeitenden sind Merkmale, die eine organisationale Identifikation fördern.

Das Identitätstransfermodell von van Dick (Abb. 1) visualisiert eine gelungene Identifikation von der Führungskraft bis hin zu Kund*innen.

Es wird angenommen, dass stark identifizierte Vorgesetzte Visionen kommunizieren und Mitarbeitende bei ihren Führungskräften eine bestimmte Werthaltung und Einstellung voraussetzen, die ihre Wahrnehmungsfähigkeit und Wertschätzung prägen. Ausgangspunkt eines solchen Prozesses ist die Identifizierung des Gegenübers. Das Management nutzt die organisationale Identität als Steuerungsinstrument und strategische Methode, um Visionen, eine einheitliche Unternehmenskultur sowie das Image der Organisation zu definieren. Dies beeinflusst wichtige Entscheidungen und schafft eine organisationale Identität. Mitarbeitende benötigen erlebbare Unternehmenswerte, um sich mit den Arbeitgebenden identifizieren zu können.

Wie kann diese organisationale Identifikation in der Kita gelingen?

Eine Lösungsidee ist die Selbstevaluation als ein Instrument gelingender organisationaler Identifikation. Innerhalb dieses Prozesses findet eine Verständigung über alle Ebenen hinweg über die in der Kita-Praxis angestrebte pädagogische Qualität sowie eine Überprüfung der bestehenden Qualität im Dialog statt. Zudem entspricht es zunehmend dem professionellen Selbstverständnis pädagogischer Fachkräfte, methodisch-systematisch zu handeln und die



Ergebnisse zu evaluieren. Dies setzt allerdings voraus, dass die Pädagog*innen genügend Zeit haben, sich mit zentralen Aufgaben ihrer pädagogischen Arbeit auseinanderzusetzen.

In der Gestaltung der Selbstevaluation wird auf die Theorie des situierten Lernens nach Lave & Wenger (1991) zurückgegriffen, in der Mitarbeitende eine „Community of practice“ bilden. Es wird davon ausgegangen, dass die Situation, der soziale Kontext und die Interaktionspartner*innen einen großen Einfluss auf den Lernprozess der Einzelnen haben. Damit spielt auch die zunehmende Zugehörigkeit zur Gruppe eine wichtige Rolle. Das kontinuierliche Hineinwachsen in eine Gruppe beinhaltet insbesondere zu Beginn des Sozialisationsprozesses die Übernahme und das Hinterfragen von Zielen, Strukturen und Regeln. Währenddessen werden Einstellungen und Werthaltungen erworben, die der Herausbildung einer Gruppenidentität dienen. Somit nehmen die vorzufindende Kultur, die Struktur, die Vorgesetzten und Kolleg*innen Einfluss darauf, ob und wie Mitarbeitende ihre Kompetenzen umsetzen.

Im Rahmen der Selbstevaluation ist die Reflexion ein wichtiger Bestandteil, der die

kritische Einschätzung und Bewertung von Handlungen anhand von Kriterien betrachtet. Als Kriterien dienen die Anforderungen und Praxisindikatoren des Gütesiegel Bundesrahmenhandbuches vom Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK). Der Selbstevaluationsprozess ermöglicht den pädagogischen Teams ein Setting des Innehaltens, um sich ihrer Potenziale bewusst zu werden und die kontinuierliche Verbesserung einer verlässlichen und hohen pädagogischen Qualität zu planen. Diese Planung erfordert eine Gesamtstrategie von der Vision bis hin zum konkreten pädagogischen Handeln. Die Strategie konkretisiert sich von einem Trägerleitbild über das Kita-Leitbild in die Konzeption bis hin zum QM-Handbuch.

Das heißt konkret, dass mittels einer Analyse der aktuellen Situation eine Auseinandersetzung mit grundlegenden Ansprüchen sowie die Bewusstmachung der Grundlagen des pädagogischen Handelns stattfinden. Darauf folgen die Verständigung und Fokussierung auf einen klar abgegrenzten Qualitätsbereich des KTK-Gütesiegel Bundesrahmenhandbuches. Dieser ausgewählte Bereich steht immer in Verbindung zu den aktuellen Themen. Es folgt eine individuelle Auseinandersetzung mittels Reflexion und Bewertung der eigenen pädagogischen Arbeit in Bezug auf die Anforderungen und Praxisindikatoren. Mithilfe der



Abb. 2



eigenen Einschätzung findet im Folgenden eine Verortung im Team statt, wodurch blinde Flecken in der alltäglichen Praxis und das Qualitätsprofil des gesamten Teams sichtbar werden. Die strukturierte Gruppendiskussion bildet die Zusammenfassung des erreichten Qualitätsniveaus im ausgewählten Qualitätsbereich. Bestehen unterschiedliche oder gar gegensätzliche Einschätzungen, sind diese Anlass für eine fachliche Auseinandersetzung im Team. Nun können Ziele und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung beraten und beschlossen sowie an Träger, Kinder und Familien kommuniziert werden. Diese Beschlüsse sind ebenfalls Eingaben ins einrichtungsbezogene Zielvereinbarungsgespräch, werden als Maßnahmen umgesetzt und fließen in die Konzeption und das gesamte QM-System ein (Abb. 2).

Leitfragen während der Gruppendiskussion können sein:

- Welche Beispiele bringen die pädagogischen Fachkräfte ein?
- Wo bestehen Unterschiede in den Selbsteinschätzungen und dem individuellen Handeln? Was sind der Grund und das Ziel dieser Unterschiede? Wie gehen wir damit um?
- Was gelingt bereits gut – und was sind die Gelingensfaktoren? Was gelingt noch nicht – und wo sind die Hürden?
- Welche Ziele und welche Aufgaben werden fixiert?

Die aktive Unterstützung dieses Weges durch den Träger ist von hoher Bedeutung für den Qualitätsentwicklungsprozess einer Kita. Diese Unterstützung kann die Bereitstellung von materiellen und zeitlichen Ressourcen (Zeit, Geld für nötige Anschaffungen, Begleitung durch externe Fachkräfte), die gemeinsame Planung und Festlegung von Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung sowie die Beratung und Unterstützung bei deren Realisierung beinhalten.

Eine solche Selbstevaluation dient der Fortschreibung der Einrichtungsqualität und

zeigt Effekte auf, die eine organisationale Identifikation fördern. So findet während der Selbstevaluation das Erlernen von Aus Handlungsprozessen und dialogischen Prinzipien statt, die Reflexionskompetenz der Mitarbeitenden und eine Fehlerfreundlichkeit im Team werden gestärkt, gruppendynamische Prozesse sowie eine Auseinandersetzung mit fachlichen und persönlichen Unterschieden und Professionalisierung der Einzelnen werden gefördert und es findet ein Überprüfen von sozialpädagogischen Prinzipien, Werten und Normen statt. Hinzu kommt die Möglichkeit, Überlastungen anzuzeigen.

Ohne Frage ist ein Team damit eine Quelle für Weiterentwicklung und organisationale Identifikation. Identifizierte Mitarbeitende sind insgesamt gesünder und zufriedener, sie erleben eine stärkere soziale Unterstützung sowie eine kollektive Selbstwirksamkeit innerhalb der Gruppe und internalisieren die Unternehmensziele. Es braucht dazu aber immer die kommunizierten Visionen der Führungskräfte sowie eine spürbare und erlebbare Unternehmenskultur. Damit lässt sich das Fachkräfteproblem zwar nicht lösen, aber es ist ein Weg, Fachkräfte zu unterstützen und an sich zu binden – nach dem Fazit des bekannten Neurobiologen Gerald Hüther: „Niemand kann seine Potenziale alleine entfalten. Jeder Mensch braucht dazu immer die Beziehung zu anderen.“

hu

QUELLENVERZEICHNIS

- Baum, H., Qualitätsentwicklung und Qualitätsdimensionen anhand der Teamarbeit erklärt, www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/qualitaet-und-qualitaetssicherung/qualitaetsfeststellung-qualitaetsmanagement/2284/.
- Kindertagesbetreuung: Zoom Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung. Ausgabe 3, Juli 2017, www.fruehechancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/KitaZoom/Kita_Zoom_3_17_07_07.pdf.
- Qualitätskonzepte im Kontext der Qualitätsentwicklung, Daniela Schäfer-Pichula, www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/qualitaet-und-qualitaetssicherung/qualitaetsfeststellung-qualitaetsmanagement/paedagogische-qualitaetskonzepte-im-kontext-der-qualitaetsentwicklung/.

Viernickel, S.; Nentwig-Gesemann, I.; Nicolai, K.; Schwarz, S. & Zenker, L. (2013). Forschungsbericht: Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen, file:///C:/Users/kerstinhuwer/Downloads/Expertise_Gute_Bildung_2013.pdf.

Weber, S. (ed.), Netzwerkentwicklung in der Jugendberufshilfe, 2001, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-322-80609-3_16.

Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), S. 20–39.

Bolten, G. (2013). Auf der Suche nach Führungsidentität. Wiesbaden: Springer.

Böhm, S. (2008). Organisationale Identifikation als Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Wiesbaden: Gabler.

Dehnbostel, P. (2008). Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin: edition sigma.

Dutton, J. E.; Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*(39), 239–263.

Ellemers, N.; De Gilder, D. & Haslam, S. (Juli 2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459–478.

Lave J. und Wenger, E. (1991). Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation. Cambridge: Cambridge University Press.

Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*(13), 103–123.

Pundt, A. (2010). Beteiligungskultur und veränderungsbezogene Einstellungen der Mitarbeiter. Entwicklung und Prüfung eines Forschungsmodells unter besonderer Berücksichtigung der transformationalen Führung und des affektiven Commitments als Mediatorvariablen. München: Rainer Hampp Verlag.

Schmid, B. E. (2009). Vom Schatten herrschender Verhältnisse oder: Was fördert Organisationales Commitment? *Journal Psychologie des Alltagshandelns/ Psychology of Everyday Activity*, 2(2), 22–32.

van Dick, R. (2004). Commitment und Identifikation mit Organisationen. Göttingen: hogrefe.

van Dick, R. (2017). Identifikation und Commitment fördern. Göttingen: hogrefe.

Weltzien, D.; Viernickel, S. (2021). Frühe Bildung. Kompetenzorientierte Personalentwicklung in heterogenen Teams systematisch untersuchen und fördern. hogrefe.

Liebe Leserinnen und Leser, es freut mich sehr, mich Ihnen als neue Fachberaterin für das Dekanat Esslingen-Nürtingen (außer Filderstadt und Leinfelden-Echterdingen) vorstellen zu dürfen. Seit Anfang Oktober ergänze ich die Fachberatungsstelle Reichenbach a. d. Fils.



FOTO: PRIVAT

Kindheitspädagogik war schon sehr früh mein ersehntes Berufsziel und ist es bis heute. Bereits in der Fachschule für Sozialpädagogik in Sigmaringen bot sich mir in der Ausbildung zur Erzieherin eine spannende Welt. In meinen ersten Berufsjahren durfte ich als Erzieherin, auch in leitender Funktion, die Arbeit mit unterschiedlichen Konzepten und Altersstufen kennenlernen.

Die intensive Zusammenarbeit mit Eltern im Kindergarten einer Elterninitiative ermöglichte mir einen neuen Blick auf die Perspektive von Familien. Ich erwarb eine Zusatzqualifikation als Sonderpädagogin, setzte mich mit Integration und Inklusion auseinander und war Gruppenleitung in einem Sonderschulkindergarten sowie als Eingliederungshilfe bei der Integration von Kindern mit besonderen Herausforderungen und bei der Beratung von Kita-Teams tätig. Als Mutter bot sich mir zudem die Möglichkeit, in der Familienbildungsarbeit Eltern-Kind-Kurse für PEKiP und Psychomotorik anzubieten.

Nachdem meine Kinder flügge wurden, studierte ich an der Hochschule Esslingen im Bachelor Kindheitspädagogik und im Master Soziale Arbeit. Im Anschluss daran hatte ich einen Lehrauftrag an der Dualen Hochschule Heidenheim, bis 2019 eine Teilzeitstelle als Sprach-Kita-Fachberaterin beim Landesverband und als Lehrkraft in der Ausbildung von Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen.

Nun freue ich mich sehr auf meine neuen beruflichen Aufgaben als Fachberaterin im Landesverband und die Begegnungen mit Ihnen.

Helga Brauneisen

Helga Brauneisen

Liebe Leserinnen und Leser, seit mehr als 20 Jahren begleitet das Tacheles-Heft Kita-Fachkräfte und -Leitungen vor Ort. Mit aktuellen Entwicklungen aus Verband und Politik, Fachbeiträgen und praxisnahen Eindrücken aus den Mitgliedereinrichtungen unterstützen wir Sie damit bei der qualitativen Weiterentwicklung der Angebote vor Ort, aber auch durch Ihre persönliche Information zu aktuellen Themen. Ich freue mich, dieses Heft künftig gemeinsam mit dem Redaktionsteam des Landesverbands für Sie gestalten zu dürfen: Zum 1. November habe ich das Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Geschäftsstelle Stuttgart übernommen.



FOTO: PRIVAT

Als gelernte Tageszeitungsredakteurin war ich zuletzt mehrere Jahre in der verbandlichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit tätig – zuletzt als Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit beim Kommunalverband für Jugend und Soziales. So sind mir der Kinder- und Jugendbereich gut vertraut, die Entwicklung der Kindertagesbetreuung in Baden-Württemberg habe ich durch meine Arbeit für das Landesjugendamt lange begleitet. Geboren im hohen Norden Deutschlands lebe ich seit mehr als zehn Jahren in Stuttgart und habe selbst zwei Kinder im Kita-Alter.

Neben dem Tacheles koordiniere ich künftig den Auftritt des Landesverbands im Internet und erarbeite weitere Angebote in der Kommunikation zwischen den Fachberatungsstellen, zu Ihnen als Mitglied und nach außen. Auch wenn der Kita-Alltag immer digitaler wird, so soll das Altbewährte, das Analoge nicht in Vergessenheit geraten: Ich möchte mit einem Mix aus beidem das Beste aus den Themen, die Sie interessieren, herausholen und freue mich auf die Zusammenarbeit, auf ein Kennenlernen – und jederzeit auch über Ihre Rückmeldungen zu unseren Angeboten.

Ihre Kristina Reisinger
Kristina.Reisinger@lvkita.de

Ihre Kristina Reisinger
Kristina.Reisinger@lvkita.de

Liebe Leserinnen und Leser, seit Oktober 2022 bin ich als Digitalisierungsbeauftragte tätig und unterstütze in Teilzeit die Geschäftsstelle Stuttgart.



FOTO: PRIVAT

Mein Name ist Yvonne Frenzel, ich bin 37 Jahre alt, verheiratet, habe eine siebenjährige Tochter, einen fünfjährigen Sohn und wohne in Ilsfeld. Schon früh entdeckte ich meine Begeisterung für Computer, weswegen ich mich nach meiner schulischen Laufbahn für eine Ausbildung als Informatikkauffrau entschloss. Anschließend absolvierte ich eine Fortbildung als geprüfte IT-Entwicklerin und arbeitete viele Jahre in leitender Position im IT-Bereich.

Besonders hat mir dabei die Begleitung von Auszubildenden Spaß gemacht. Es war schön, die jungen Menschen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt begleiten zu dürfen, daher war ich zusätzlich ehrenamtlich für die Industrie- und Handelskammer (IHK) Heilbronn-Franken als Prüferin für IT-Ausbildungsberufe im Prüfungsausschuss tätig. 2015 ging ich in Elternzeit, welche ich 2021 beendete. Mit meinem Sohn im Kindergartenalter habe ich auch aus der Elternperspektive heraus einen Einblick, welchen wachsenden Herausforderungen sich die Kindertagesstätten zur heutigen Zeit stellen müssen. Ich glaube, dass die digitalen Möglichkeiten hier einen Beitrag zur Erleichterung der Arbeitsabläufe und Kommunikationswege leisten können. Daher freue ich mich sehr, den Landesverband der Kath. Kindertagesstätten unterstützen zu dürfen.

Ich möchte sehr gerne die Chance ergreifen, mich auf diesem Wege bei meinen Vorgesetzten sowie bei allen Kolleg*innen, die ich bereits kennenlernen durfte, für die herzliche Begrüßung und tolle Unterstützung zu bedanken.

Ich freue mich auf eine gute Zusammenarbeit.

Herzliche Grüße
Yvonne Frenzel



Freuen Sie sich auf zahlreiche neue Online-Angebote im kommenden Jahr. Die Bildungsangebote umfassen Themen wie Kindeswohlgefährdung, Sprachbegleitung, gesunde Führung, ressourcenorientiertes Selbstmanagement oder traumasensible Pädagogik sowie Kursreihen zu Führungsimpulsen oder Coaching. Alle Bildungsangebote werden von unseren erfahrenen und kompetenten Referent*innen durchgeführt.

Weitere Informationen zu unseren ein- oder mehrtägigen Angeboten finden Sie im Internet unter www.lvkita.de oder über den QR-Code.



ONLINE-SEMINARE IM JANUAR 2023

Datum	Nr.	Titel	Referent*in
17. u. 24.	3014	Kindeswohlgefährdung erkennen, beurteilen und handeln Anhaltspunkte und Handlungsschritte nach § 8a SGB III.	Kremens, Ines
20. u. 27.	3015	Den Start von Kindern ohne Deutschkenntnisse gut begleiten	Dr. Kumpfert-Moore, Bettina
26.	3007	Führungsimpulse – Kompakte Ideen für gelingende Führung (gesamte Kursreihe)	Stegmann, Susanne
26.	3008	Führungsimpulse I: Die Vielfalt im Team als Chance	Stegmann, Susanne
31.	3004	Traumaisensible Pädagogik in der Kita	Thaler, Iris



ONLINE-SEMINARE IM FEBRUAR 2023

01. u. ff.	3024	Coaching für päd. FachkräfteLassen Sie Ihren beruflichen Alltag leichter werden!	Lambrecht, Manuela
21.	3009	Führungsimpulse II: Professionelles Agieren in komplexen Situationen	Stegmann, Susanne
23.	1032	Alltagsrassismus in der Kita	Waltner, Eva-Maria
28. u. ff.	3001	Gesunde Führung: Verantwortlich führen – Gesundheit fördern	Kocher, Daniela

ONLINE-SEMINARE IM MÄRZ 2023

01. u. ff.	3013	Häusliche Gewalt – Kinder stärken und ihre Resilienz fördern	Dr. Bell, Patricia
07. u. 08.	3020	Die Stärken der Kinder stehen im Fokus	Brieger, Katharina
08.	3025	Bewusste Kommunikation – Grundlage für gute und nachhaltige Beziehungen	Lambrecht, Manuela
09. u. ff.	3002	Kinder mit herausforderndem Verhalten Welchen Rahmen braucht das Kind?	Fischer, Carolin
14. u. ff.	3021	In Führung gehen – Coaching für Leitungen in den ersten Jahren	Stövchase, Sabine
16.	3010	Führungsimpulse III: Interaktive Kommunikation im digitalen Raum	Stegmann, Susanne

ONLINE-SEMINARE IM APRIL 2023

18.	3011	Führungsimpulse IV: Agile Methoden der Teamarbeit	Stegmann, Susanne
18. u. 20.	1034	Wie kann ich meinen Akku aufladen? Ressourcenorientiertes Selbstmanagement	Landgraf, Jasmin
20. u. 21.	3019	Inspirierende Räume für Krippenkinder	Brieger, Katharina
20.	1035	Achtsamkeit und Selbstfürsorge – Leichter Arbeiten durch innere Stärke	Lambrecht, Manuela

ONLINE-SEMINARE IM MAI 2023

10.	3012	Führungsimpulse V: Aus dem Widerstand in die Motivation	Stegmann, Susanne
16. u. 17.	3018	Räume mit Werkstattcharakter – Impulse aus Reggio	Brieger, Katharina
16.	3023	Vom Suchen und Finden einer zufriedenstellenden Arbeitssituation	Bay, Simone

WIR BEGRÜßEN ...

... Kristina Reisinger als Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Geschäftsstelle in Stuttgart.

... Yvonne Frenzel als Digitalisierungsbeauftragte in der Geschäftsstelle in Stuttgart.

... Elke Buchmaier als Verwaltungsassistentin. Sie unterstützt das Team der Fachberatungsstelle Waiblingen.

WIR GRATULIEREN ...

... dem Kindergarten St. Martin in Oberndorf-Lindenhof zu seinem 25-jährigen Bestehen.

Qualität entdecken und sichern

Sie wollen wissen, ob Ihr Qualitätsmanagement funktioniert? Sie sind neugierig, wo Sie stehen? Dann nutzen Sie unser Audit zur Qualitätsentwicklung und -sicherung. Es zeigt Ihnen die Stärken Ihres Qualitätsmanagementsystems und wo Ihre Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten liegen.

Gemeinsam klären wir, welche Erwartungen Sie haben und welche Voraussetzungen erforderlich sind, und erstellen Ihnen einen Auditplan. Zum Audit finden Begehungen, Beobachtungen und Gespräche statt, in denen wir Nachweise sammeln, die belegen, dass die gestellten Anforderungen erfüllt werden. Ein Auswertungsgespräch und der Auditbericht runden den Prozess ab.

rei

INFO

Bei Interesse oder Fragen: qualitaetsmanagement@lvkita.de. Dieser Tachelesausgabe liegt ein Flyer zu den Angeboten bei.

Elternbefragung

Im kommenden Jahr bieten wir wieder die Teilnahme an einer Elternbefragung an. Die Ergebnisse geben Ihnen wichtige Aufschlüsse über die Angebote Ihrer Einrichtung und Orientierung für die Weiterentwicklung. Der Fragebogen besteht aus einem Grundmodul und zwei vertiefenden Fragemodulen. Die Befragung findet im Februar/März 2023 statt.

INFO UND ANMELDUNG

Bitte melden Sie sich bis 27. Januar 2023 an. Infos und Anmeldeformular: www.lvkita.de/traeger-leitung-personal.html



Der Landesverband wünscht
Ihnen, Ihrer Familie und
Ihren Kolleginnen und Kollegen
ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest.

Martina Wezel-Gersch
Vorstand
Finanzen & Verwaltung

Wolf-Dieter Korek
Vorstand Strategie,
Entwicklung, Pädagogik



NEU IM KINDERGARTENORDNER

Neue Dokumente, die Ihnen zur Verfügung gestellt werden:

- E II 11.8 VwV Kolibri – Zuwendungen zur Sprachförderung in allen Tageseinrichtungen für Kinder mit Zusatzbedarf
- E II 11.10 VwV Kindertagespflege: Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit und Soziales zur Kindertagespflege (VwV Kindertagespflege)
- K I Qualifizierung im Bereich Prävention sex. Missbrauch
- L I 2 UKBW Übersicht Kita-Kinder: Unfallversichert
- O III Familie im Zentrum – Familienzentrum – Konzeption für Familienzentren
- S II 2 Auszüge aus SGB VIII und KiTaG
- V I Impfpfehlungen für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

Neue Internetlinks, die Ihnen zur Verfügung gestellt werden:

- E II 11.3 KiTaVO – Kindertagesstättenverordnung
- E II 12.2 Praxisintegrierte Ausbildung – PIA: Verordnung des Kultusministeriums über die praxisintegrierte Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialpädagogik – Berufskollegs (KBSPIT-VO)
- G A Schlafen und Ruhen – Aufsicht (Ergänzung beim Mittagsschlaf)

Weitere Änderungen

- E II 11.9 VwV Investitionsprogramm Kinderbetreuung wurde entfernt
- E II 11.11 VwV Kooperation Kiga-Grundschule: Überschrift in Kita-Grundschule geändert
- G A Baden mit Kindergartenkindern wurde entfernt
- O I „I. Erziehung-Bildung-Betreuung für die Jüngsten – Handreichung zur Aufnahme von Kindern unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen“ wurde entfernt. Der Text „wird derzeit überarbeitet“ wurde aufgenommen.
- P III Statt „veraltet Stand 2007“ Text „wird derzeit überarbeitet“ aufgenommen
- S III 1.4 Link wiederhergestellt
- S III 1.5 Link wiederhergestellt
- S III 2 Eingliederungshilfe – Hinweis „Im Moment nicht belegt“ ergänzt
- W Neustrukturierung des gesamten Kapitels

IMPRESSUM

Herausgeber*in: Martina Wezel-Gersch (V. i. S. d. P.)
und Wolf-Dieter Korek
Landesverband Katholischer Kindertagesstätten
Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.
Landhausstraße 170, 70188 Stuttgart
Tel.: 0711 25251-0
E-Mail: tacheles@lvkita.de
www.lvkita.de

Verantwortliche Redakteurin: Kristina Reisinger (rei)

Redaktion:

Kerstin Huwer (hu)	Martina Kottmann (ko)
Sarah Manetsgruber (ma)	Wolfgang Strobel (ws)
Manuela Wagner (mw)	Daniela Winand (wi)

Gestaltung: Wolfgang Strobel, Werbung + Kommunikation,
72622 Nürtingen

Druck: Sautter GmbH, Röntgenstr. 24, 72770 Reutlingen

Wir weisen Sie darauf hin, dass wir keinen Einfluss auf die Gestaltung und die Inhalte der in den Links genannten Internetseiten haben. Wir übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte der benannten Internetseiten.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Die Redaktion behält es sich vor, Artikel sinnwährend zu kürzen. Der Bezugspreis der Zeitung ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Papier: Forest-Stewardship-Council-(FSC-)zertifiziert
(www.fsc.org) - klimaneutral gedruckt (ClimatePartner)

Auflage: 3100 Exemplare, ISSN 1438-4582

© Landesverband Katholischer Kindertagesstätten,
Stuttgart 2022

ES SIND NOCH FORTBILDUNGSPLÄTZE FREI!

Infos: fortbildung@lvkita.de oder 0711 25251-14



<i>Datum</i>	<i>Nr.</i>	<i>Titel</i>	<i>Referent*in</i>	<i>Ort</i>
31.01.	1	Kinder von Anfang an beteiligen!	Regine Keuerleber	Ehingen
31.01.	704	Offen – zugewandt	Manuela Langgartner	Rottweil
13.02.	700	EQ § 3 (1) – Das Geheimnis entdecken	Martina Liebendörfer	Nürtingen
13.02.	701	EQ § 3 (1) – Zum Glück – es wird Ostern!	Martina Liebendörfer	Nürtingen
01.03.	54	Mal Flecken, Streifen, Punkte, Federn, Schuppen, Fell ...	Martina Liebendörfer	Schwäbisch Gmünd
02.03.	59	Positive und stressfreie Kommunikation im Kita-Alltag	Petra Lang-Schwindt	Aalen
06.03.	15	Von drinnen nach draußen und zurück	Daniela Roth-Mestel	Ehingen
08.03.	71	Sozialmanagement – Persönlichkeitsentwicklung	Charlotte Goldstein	Herrenberg
09.03.	27	Die spannende Welt der Schmetterlinge und Blumen	Angela Klein	Eriskirch
13.03.	3	Bildung, Erziehung und Betreuung für die Jüngsten	Edeltraud Eisert-Melching	Wernau
23.03.	60	Beziehungsreich leben	Ulrike Mayer-Klaus	Nattheim
23.03.	34	Geschichten aus Büchern locken	Tanja Mahn-Bertha	Rottweil
27.03.	61	Den Alltag zurücklassen	Annette Tschiskale	Rottweil
30.03.	45	Dem Glück auf der Spur	Daniela Seibert	Nattheim
18.04.	4	Lernwerkstatt Forschen	Thomas Klingseis	Aalen
18.04.	705	Offen – zugewandt	Martina Quatember-Eckhardt, Sebastian Renner	Eriskirch
19.04.	68	Professionelle und effiziente Büroorganisation 4.0	Ramona Hasenfratz	Aalen
21.04.	62	Mitarbeiter*innen kompetent und motivierend führen	Elisabeth Stauber	Filderstadt
24.04.	22	Über die Bewegung zur Ruhe	Angelika Schulte	Rottenburg