

KOMPAKT

Juni 2019

Impulse und Informationen der Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.

KOMPAKT auch online lesen unter
www.katholische-kindergaerten.de

Generationenwechsel in der Kita

Weitere Themen:

- Große Beteiligung bei Solibrot-Aktion
- Einstellung des Roboterprojekts
- Kinder haben Rechte
- Filmen und Fotografieren in der Kita



3 Vorwort

AKTUELLES

- 4** Mehr als 1.500 Kita-Kinder beteiligen sich an Misereor-Solibrot-Aktion und der Trommelreise
- 6** Offener Brief zur vorläufigen Einstellung des Roboterprojekts „merits“
- 8** Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung – Verfahrensablauf nach § 8a SGB VIII
- 9** Der neue Bildungscampus des Erzbistums Köln
- 10** Ein schöner Tag – Erfahrungsbericht zum Boy's Day 2019

PRAXIS KONKRET

- 12** Let's do it! – Ein Praxisbesuch in einer Kita
- 14** Odenthaler Brückenprojekt erfolgreich beendet
- 16** Kinder haben Rechte! – Kinderkonferenzen, Partizipationsformen und Demokratiebildung
- 19** Auf den Spuren von Friederich Fröbel in Thüringen
- 21** KiTaPLUS kompakt – Qualität von Datenspeicherungen

IMPULSE

- 25** Leitungswechsel – ein aktiv gestaltbarer Prozess
- 27** Leiten im Tandem als Sicherung der Leitungsnachfrage
- 29** Leiten will gelernt sein – Eindrücke aus dem Zertifikatskurs „Neu in der Kita-Leitung“
- 32** 45 Dienstjahre sind eine ziemlich lange Zeit
- 33** Personalmangel in Zeiten von Fachkräftemangel
- 34** Führung und Weiterentwicklung von Teams als Leitungsaufgabe
- 35** Gesprächsführung und Konfliktmanagement
- 36** Gibt es generationsspezifische Erziehungsvorstellungen und -praktiken?
- 37** Die Welt erobern mit Spiel, Medien und Künsten – Kulturelle Bildung und kulturelle Kooperationen in Kitas
- 39** Filmen und Fotografieren in Kitas

TERMINE UND LITERATUR

- 41** Männeraktionstag in Altenberg
- 41** Wissenschaftliches Forum im Erzbischöflichen Berufskolleg Neuss „Das ist eine Gottespur“
- 42** Fachtag zum Abschluss des Projektes „Gott spielt immer mit“

Impressum

Herausgeber

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e. V.
Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder
Georgstr. 7, 50676 Köln
Tel.: 0221/2010-205
Fax: 0221/2010-395
Email: juergen.weinz@caritasnet.de

Redaktion

Martin Gurk
Jürgen Weinz

Verantwortlich

Dorothea Herweg

Layout und Satz

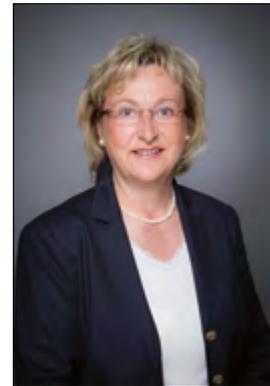
Matias Möller, Düsseldorf

Titelbild

© DiCV für das Erzbistum Köln

Liebe Leserinnen und Leser,

dem Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017 der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) zu Folge, ist – bundesweit betrachtet – das Verhältnis zwischen jüngerem und älterem Personal in Kindertageseinrichtungen erstaunlich gut ausgewogen. Von einer Überalterung im Beschäftigungsfeld Kitas kann man also generell nicht sprechen, es wäre jedoch ein Fehler, die Bedeutung eines zukunftsfähigen Übergangsmagements für einen erfolgreichen Generationswechsel in der Leitungsposition zu unterschätzen. Denn: Schaut man sich die Altersstruktur in der Position Leitung an, so stellt man fest, dass 53 Prozent des leitenden Personals bereits im Jahr 2016 50 Jahre und älter war. In den katholischen Kitas im Erzbistum Köln liegt der Anteil der Leitungskräfte, die bis 2030 in den Ruhestand gehen, bei rund 60 Prozent.



Die Leitung einer Kindertageseinrichtung ist mit stetig steigenden Anforderungen verbunden. Gerade im Hinblick auf die vielfältigen und komplexen Herausforderungen in den Bereichen der Personalführung, der Verwaltung und (Selbst-) Organisation wird häufig eine Bruchlinie zur vorherigen beruflichen Identität als pädagogische Fachkraft sichtbar – vor allem wenn, wie in der Regel, die Erlangung der dafür erforderlichen Kompetenzen nicht Bestandteil der beruflichen Vorbildung bzw. des Studiums waren.

In der jetzt vorliegenden Ausgabe der **KOMPAKT** widmen wir uns deshalb eingehend dem Thema Generationswechsel in der Leitungsposition. Dafür haben wir zwei Fortbildungsreferentinnen und ausscheidende Leiterinnen sowie deren Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger nach ihren Erfahrungen und Erfolgsrezepten befragt. Alle sind sich einig, dass ein systematisch geplantes und durchgeführtes Übergangsmangement dafür sorgt, dass der gefürchtete „Sprung ins kalte Wasser“ ausbleibt und Rahmenbedingungen entstehen, welche einem effizienten und motivierenden Miteinander aller Beteiligten dienen. Wer die Möglichkeit zum Wissenstransfer fördert, wird sowohl in der Gewinnung als auch in der Einarbeitung neuer Leiterinnen und Leiter erfolgreich sein

In dem Zusammenhang verweise ich auch gerne auf die Bildungsangebote der Abteilung Fort- und Weiterbildung zur Führung und Weiterentwicklung von Teams als Leitungsaufgabe und zum Thema Gesprächsführung und Konfliktmanagement. Ausführliche Information dazu finden Sie auf den Seiten 34 und 35.

Bevor viele von Ihnen den lang ersehnten und wohlverdienten Sommerurlaub antreten, möchten wir Sie mit vielfältigen Anregungen aus der Praxis und der Wissenschaft in die zweite Jahreshälfte begleiten und hoffen die fachliche Weiterentwicklung in den Einrichtungen – natürlich generationsübergreifend – anregen zu können.

Eine gewinnbringende Lektüre und eine schöne Sommerzeit wünscht Ihnen

Ihre

Dorothea Herweg,
Abteilungsleiterin



© 2019 Stadtdekanat Bonn, Barbara Ritter

Solibrot schmeckt gut und tut allen gut –

Mehr als 1.500 Kinder aus 56 Kitas aus dem Erzbistum Köln beteiligen sich an der Misereor-Solibrot-Aktion

Mit großer Begeisterung haben sich mehr als 1.500 Kinder aus 56 Kitas im Erzbistum Köln an der diesjährigen Solibrot-Aktion von Misereor beteiligt. Diese speziell für Kitas entwickelte Aktion von Misereor wird schon seit einigen Jahren von vielen katholischen Kitas im Erzbistum Köln dankbar aufgegriffen. Sie ist eine ausgezeichnete Möglichkeit, die Anliegen der österlichen Bußzeit als Vorbereitung auf das Osterfest kreativ aufzugreifen und in der Kita umzusetzen. Die offizielle Eröffnung der bundesweiten Misereoraktion in diesem Jahr im Erzbistum Köln war der Anlass, die Werbetroddel noch einmal besonders zu rühren. Die Resonanz war mehr als erfreulich.

In verschiedenen kreativen, religionspädagogischen Einheiten erfuhren die Kinder in den Kitas, dass nicht alle Menschen das tägliche Brot zum Leben haben und es gut ist, wenn wir die wichtigen Dinge des Lebens miteinander teilen können. Dabei lernten sie auch etwas über das Leben von Kindern in anderen Ländern.

In konkreten Aktionen wie im gemeinsamen Backen und Verkaufen von „Solibrot“ erlebten die Kinder, dass auch sie schon in der Lage sind, Kinder in anderen Ländern zu unterstützen, damit auch diese das tägliche Brot zum Leben erhalten. Die Erwachsenen erlebten so, dass viele Kinder bereit sind zu helfen und sich für Menschen in Not engagieren. Der Erlös

der Verkaufsaktion ging an verschiedene Misereor-Projekte, die sich die Kinder in den Kitas selbst aussuchen konnten.

Für alle teilnehmenden Kinder ab 5 Jahren, die an dieser Solibrot-Aktion teilnahmen, gab es schließlich die Einladung zu Solibrot-Trommelreisen mit dem „Trommel-Markus“. Markus Hoffmeister, Theologe und Theaterpädagoge von Theomobil aus Sendenhorst, vermochte auf einzigartige Weise nicht nur die Kinder, sondern auch ihre Erzieherinnen und Erzieher mit auf eine faszinierende Reise nach Afrika zu nehmen. Insgesamt kamen bei vier Trommelreisen in Neuss, Bonn, Morsbach und Wuppertal über 900 Kinder aus 56 Kitas zusammen.

Die Trommelreisen waren thematisch auf die Solibrot-Aktion abgestimmt und führten die gesamte Aktion zu ihrem Höhepunkt. Sie brachte nicht nur viele Kinder zum Staunen: „Was – so viele Kinder machen mit?“ Eine wichtige Rolle spielte dabei die Djembe, die alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Trommelreise erhalten. In der westafrikanischen Tradition symbolisiert die runde Form der Djembe (Trommel) die Welt, in der ein gemeinsames Herz schlägt. Dadurch, dass alle Teilnehmer der Trommelreise auch eine Djembe erhielten, konnten sie diesen wunderbaren Gedanken miteinander spüren und erleben: „Wir gehören zusammen. Wir sind Kinder einer Welt.“

JÜRGEN WEINZ,
Referent für Religionspädagogik

Fakten und Zahlen zur Solibrot-Trommelreise:

- ▶ Dauer der Veranstaltung: ca. 75 Minuten
- ▶ Teilnehmerzahl: mindestens 200 bis maximal 500 Kinder ab 5 Jahren
- ▶ Benötigt wird eine Kirche, ein Pfarrsaal oder auch eine Turnhalle
- ▶ Es bedarf keiner Bestuhlung. Die Kinder können am besten auf dem Boden sitzen.
- ▶ Die Tontechnik wird von Theomobil e.V. mitgebracht.
- ▶ Die Veranstaltung wird nach Absprache von Misereor finanziert.

Sie möchten gerne mit den Kitas aus Ihrer Stadt oder Ihrem Bereich an der Misereor-Solibrot Aktion und einer Trommelreise 2020 oder 2021 teilnehmen?

Dann melden Sie sich beim Referenten für Religionspädagogik:

Jürgen Weinz
juergen.weinz@caritasnet.de
Telefon 0221/2010-205

Die Kinder der Kitas in Wuppertal sammelten 4.011,71 Euro für ihr Projekt.



© 2019 Jürgen Weinz

Offener Brief zum aktuellen Stand im Roboterprojekt

merits



Scarlett Siebert, Doktorandin des Projekts merits

**Liebe Fach- und Leitungskräfte,
liebe Trägervertreterinnen und -vertreter,**

hiermit möchte ich mich noch einmal bei Ihnen für die bisherige Zusammenarbeit und Ihre Mühen im Roboterprojekt ‚merits‘ bedanken. Die Einblicke in Ihre Arbeit rund um Sprach- und Medienbildungsaktivitäten sowie der Austausch zu individuellen kindlichen Bedürfnissen und institutionellen Gegebenheiten in inklusiv arbeitenden Kitas haben mir sehr geholfen, neue Erkenntnisse zu Anforderungen an einen potenziellen Robotereinsatz in der Frühpädagogik zu gewinnen. Umso mehr bedauere ich die Absage der geplanten Roboterstudien in den drei Kölner Kitas. Nach Auswertung der Interviews, Durchsicht aktueller Literatur, intensiven Gesprächen mit Wissenschaftler_innen und interessierten Laien sowie den Erfahrungen mit dem Stand der Robotertechnik ist ein sprachbildungsorientierter Einsatz von Robotern in der Kita aus unserer Sicht derzeit aber nicht zu empfehlen. Dafür gibt es verschiedene Gründe.

Technische Herausforderungen und damit einhergehende bildungstheoretische Diskrepanzen

Aktuell ist die Spracherkennung von Robotern noch nicht ausgereift genug, als dass sie in einer Gruppensituation in der Kita bestehen könnten. Ein Roboter kann beispielsweise nicht filtern, wer was gesagt hat, und entsprechend darauf antworten. Noch schwieriger wird es, wenn die Aussprache von Kindern undeutlich ist, was einen Nachteil insbesondere für Kinder mit Förderbedarf oder Migrationshintergrund bedeuten könnte. Daher muss davon ausgegangen werden, dass Roboter ohne zeitgleiche Fernsteuerung durch einen Menschen kaum angemessen auf Kinder reagieren können. Wie angemessen aber programmiert ein technisch versierter, aber pädagogisch unerfahrener Mensch? Müssten nicht eher pädagogische Fachkräfte vorgeben, wie der Roboter auf die Kinder reagieren soll? So oder so ist es aktuell schwierig, Roboter in sozialen und von Spontaneität geprägten Umgebungen wie Kitas ohne erhöhten Personalaufwand so einzusetzen, dass die im Elementarbereich geltenden Werte und Normen wie bspw. die Unterstützung von Selbstbildungspotenzialen berücksichtigt werden. Vielmehr erinnert die Kind-Roboter-Interaktion an die zwischen Schüler_innen und Lehrer_innen und scheint damit auf einem anderen Bildungsverständnis zu fußen, als es für die Frühpädagogik – zumindest in Deutschland – üblich ist. Bisherige Einsätze von Robotern zielen zudem eher auf eine individuelle Förderung, weniger auf Gruppenkontexte und dazugehörige Partizipationsmöglichkeiten von Kindern.

Entwicklungspsychologische Fragen und ethische Herausforderungen

Außerdem ist nicht eindeutig geklärt, als was Kinder Roboter wahrnehmen und welche Wirkung diese Wahrnehmung auf Kinder hat. Zwar zeigen sich Kinder gegenüber den technischen Unzulänglichkeiten von Robotern geduldig, dies vielleicht aber auch, weil Roboter von Fachkräften und Forschenden oft so behandelt werden, als seien sie lebendig. So wird z.B. gesagt „Der Roboter ist müde, er muss sich ausruhen gehen“ anstatt „Der Akku vom Roboter ist leer, er braucht Strom“. Dies könnte unserer Ansicht nach bei Kindern ungerechtfertigte Sympathie statt kritischer Medienkompetenz gegenüber Maschinen

fördern. Dies ist auch deshalb kritisch zu sehen, weil Bildungsprozesse stabile zwischenmenschliche Beziehungen voraussetzen. Diesbezüglich wird infrage gestellt, ob Roboter geeignete Begleiter für Kinder darstellen, wenn zu ihnen keine echte Bindung aufgebaut werden kann. Zudem besteht in der Sozialrobotik die Idee, mit den während einer Kind-Roboter-Interaktion gesammelten Daten – erhoben durch die Sensoren des Roboters (z.B. Kameras, Mikrofone) – Rückschlüsse auf die kindliche Entwicklung zu ziehen, z.B. in Bezug auf zu diagnostizierende Förderbedarfe. In solchen Szenarien stellt sich nicht zuletzt die Frage, welche Rolle ein Roboter dann hätte; eine assistierende oder eine übertönende, weil den eigentlichen Expert*innen, nämlich den pädagogischen Fachkräften, evidenzbasiert Vorschläge für die Bewertung der kindlichen Entwicklung gemacht werden könnten. Dies scheint umso bedenklicher, wenn sich ein Roboter während der Interaktion mit einem Kind als dessen Freund ausgibt.

Obwohl Roboter als vielversprechende Technologien angepriesen werden, gibt es insgesamt noch wenig Aussagekraft darüber, inwieweit soziale Roboter einen eindeutigen Vorteil gegenüber anderen digitalen Medien oder menschlichen Interaktionspartnern bieten. Daher haben wir uns dazu entschieden, erst einmal nur die ethisch abgesicherten und von Eltern begleiteten Laborstudien an der Universität Paderborn weiterzuführen und arbeiten derzeit an einem Ethik-Papier zum Einsatz von sozialen Robotern in der Frühpädagogik. Dabei helfen uns natürlich auch die Erkenntnisse aus den Gruppendiskussionen und Interviews mit Ihnen, deren Ergebnisse in der nächsten Ausgabe der KOMPAKT Ende 2019 veröffentlicht werden.

Noch einmal bedanke ich mich herzlich bei Ihnen für die Zeit, die Sie sich für das Projekt und mein Promotionsvorhaben genommen haben!

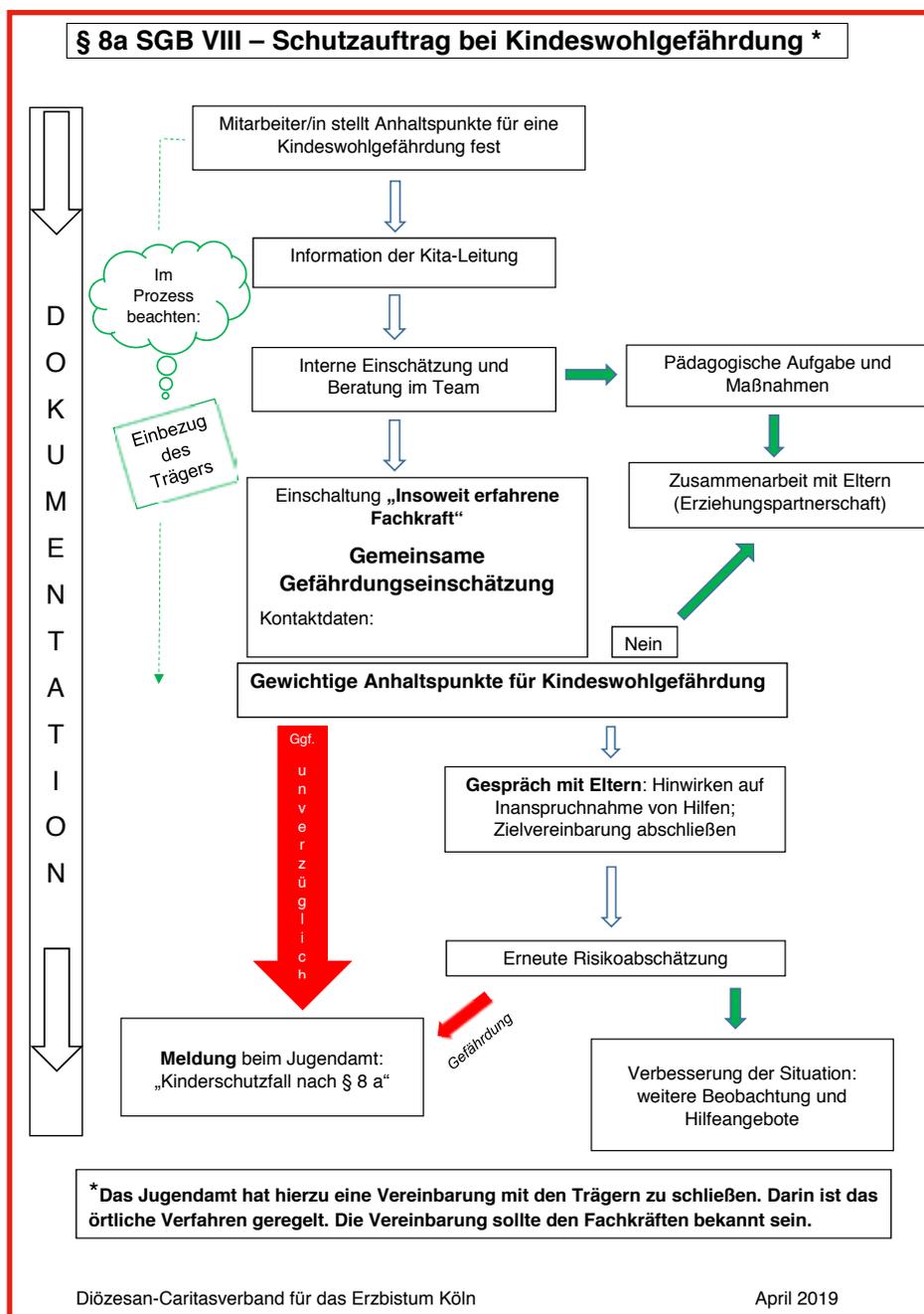
Beste Grüße,

Scarlet Siebert

merits

Das Projekt „Frühkindlicher Medienumgang und Sprachlernen mit sozialen Robotern zur Förderung von Teilhabechancen in der digitalen Gesellschaft“ (merits) startete 2017 und wird über das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen für 3,5 Jahre gefördert. Im Rahmen des Graduiertenkollegs NRW „Digitale Gesellschaft“ erfolgt eine Tandempromotion. Dabei widmen sich je zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus unterschiedlichen Disziplinen gemeinsam einem Thema und ergänzen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten mit dem Ziel, Treiber und Hemmnisse für die Demokratie unter dem Einfluss der Digitalisierung zu untersuchen. Im Tandemprojekt ‚merits‘ sind das Nils Tolksdorf, Doktorand der Psycholinguistik bei Prof. Dr. Katharina Rohlfing, und Scarlet Siebert, Doktorandin der Medienpädagogik bei Prof. Dr. Isabel Zorn.

Verfahrensablauf nach § 8a SGB VIII – Schaubild in KiTa-Intern!



Vorgehen Kita-Mitarbeitende/übliche Verfahrensschritte:

Die üblichen Verfahrensschritte beim Vorgehen von Kita-Mitarbeitenden sind wie folgt:

- ▶ Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung wahrnehmen und von anderen pädagogischen Problemen unterscheiden
- ▶ Austausch im Team/mit der Leitung und ggf. unverzügliche Meldung Jugendamt bei akuter Gefährdung des Kindeswohls
- ▶ Einschalten einer externen „insoweit erfahrene Fachkraft“
- ▶ Gemeinsame Risikoabschätzung
- ▶ Gespräch mit Eltern/Sorgeberechtigten
- ▶ Aufstellen eines Beratungs- und / oder Hilfeplans
- ▶ Überprüfung der Zielvereinbarung
- ▶ Ggf. erneute Risikoabschätzung
- ▶ Ggf. Meldung an das örtliche Jugendamt

Der gesamte Prozessverlauf ist von der Kita zu dokumentieren.

Der § 8a SGB VIII ist kein Meldeparagraf!

Es geht nicht darum, sich der fachlichen Aufgabe und Verantwortung dadurch zu entledigen, dass einfach Mitteilungen an den ASD weitergegeben werden in der Erwartung, dass nun andere handeln und tätig werden. (Der Paritätische: Arbeitshilfe § 8a August 2012) Grundlage für das konkrete Vorgehen vor Ort ist die mit dem Jugendamt abgeschlossene Vereinbarung. Sie sollte den Kitaleitungen, dem Träger bzw. den Verwaltungsleitungen sowie dem örtlichen Jugendamt vorliegen!

GERDA RÜTTEN-TROMPETTER
Fachberaterin

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln stellt den katholischen Tageseinrichtungen für Kinder im Erzbistum Köln eine aktualisierte Arbeitshilfe zur Umsetzung des § 8a SGB VIII in KiTa-Intern zur Verfügung (Stand April 2019).

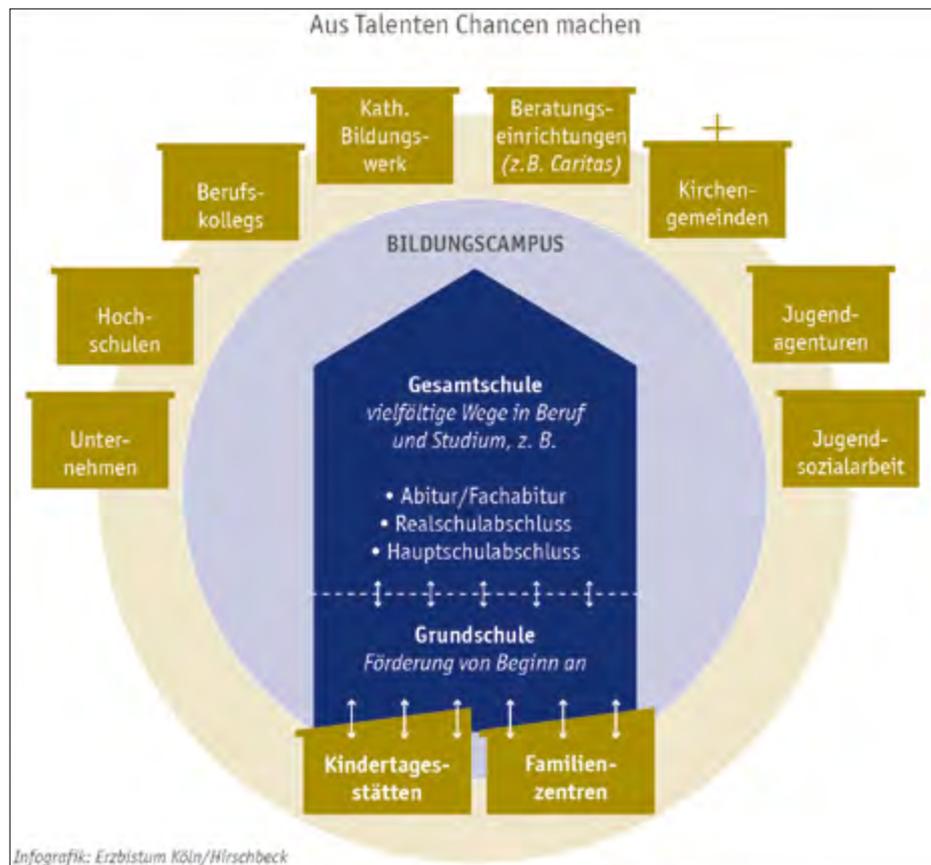
Das Schaubild stellt in vereinfachter Form den Ablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (außerhalb der Kita) dar. Das konkrete Vorgehen vor Ort ergibt sich aus

der sog. Vereinbarung nach § 8a SGB VIII, die jeder Kitaträger mit dem örtlichen Jugendamt abgeschlossen hat bzw. haben müsste! Mit Unterzeichnung der Vereinbarung verpflichtet sich der Träger zur Einhaltung des dort geregelten Verfahrens und zum qualifizierten Vorgehen seiner Kita-Mitarbeitenden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung.

Der neue Bildungscampus des Erzbistums Köln

Seit einigen Monaten ist immer wieder mal in der Presse vom „Bildungscampus“ des Erzbistums Köln die Rede. „Eine intensiv vernetzte Schule soll Kinder und Jugendliche aus allen Gesellschaftsschichten vom Kindergarten bis in den Beruf begleiten und ihnen neue Chancen eröffnen. Unterstützt wird sie dabei durch ein Netzwerk von Partnern aus dem Bildungs- und Sozialbereich“ (PEK vom 05.10.2017). So ist die Vorstellung von der neuen erzbischöflichen Schule, die in Köln-Kalk entstehen wird. Inzwischen sind die konzeptionellen Planungen für den Start des Grundschulzweiges weit fortgeschritten.

Kinder aus allen Teilen der Gesellschaft sollen ihren Platz finden, auch diejenigen mit einem geistigen, sozialen oder seelischen Assistenzbedarf. Der Bildungscampus soll ein Ort gemeinsamen Lernens mit verbindlichem Ganztagsangebot sein. Schon in der Gestaltung des Übergangs von Kindergarten in die Grundschule soll das kooperative Miteinander von Bildungscampus und seinen vor- und außerschulischen Partnern positive Wirkung entfalten. Im Anschluss an die Grundschule sollen die Schüler die Möglichkeit erhalten, an einer integrierten Gesamtschule unterschiedliche Abschlüsse bis hin zum Abitur zu erwerben. Das Besondere: Zusammen mit Partnern aus dem kirchlich-caritativen Bereich soll das Lern- und Betreuungsangebot für die Kinder und Jugendlichen über die schulischen Grenzen hinaus erweitert werden. Was in den Kitas



und Familienzentren bereits normal ist, soll im Bildungscampus auch selbstverständlich sein: Angebote aus der Familienberatung, der Bildungsarbeit oder auch der Freizeitgestaltung. Für den späteren Prozess des Berufseinstiegs sollen zudem gezielt Partnerschaften mit Organisationen und Firmen aufgebaut werden, über die Praktikums- oder Ausbildungsplätze unkompliziert vermittelt werden können.

Die Grafik vermittelt einen Eindruck von dem anspruchsvollen Vorhaben. In der nächsten Ausgabe werden wir hierüber ausführlicher berichten.

REINHOLD GESING
Fachberater

Weitere Information unter:
www.t1p.de/Bildungscampus

Jungen-Zukunftstag Boys' Day

Ein schöner Tag

Ein Erfahrungsbericht zum Boys' Day 2019

Unsere viergruppige Kindertagesstätte in Köln-Poll ist Praktikanten gegenüber immer sehr aufgeschlossen und unterstützt jeden, der sich für unseren Beruf interessiert. Daher war es für uns keine Frage, auch in diesem Jahr wieder Plätze für den Boys' Day anzubieten. Wir sind seit vielen Jahren dabei und werden nach den diesjährigen positiven Erfahrungen dabeibleiben.

Sicher – ich kenne die Bedenken meiner Mitarbeiterinnen (in unserem Team sind nur Frauen fest angestellt beschäftigt, ein männlicher Mitarbeiter macht bei uns die PIA-Ausbildung): „Da haben wir ein weiteres Kind für einen Tag in der Gruppe“, „Wir können ohnehin nicht alle Facetten unseres Berufes darstellen“ und so weiter. Trotzdem entscheiden wir uns im Team jedes Jahr immer wieder für den Boys' Day, weil wir uns genau das nämlich bewusstmachen: Wir wissen, dass die Jungs sehr jung sind und sich manchmal noch gar nicht mit dem Thema Berufsfindung beschäftigen haben und auch nur einen Teil unserer Arbeit an dem einen Tag kennenlernen können. Aber vielleicht reicht dieser eine Tag manchem Jungen, überhaupt einmal in Richtung Erzieherberuf zu denken, weil er bei uns positive Erfahrungen macht und diese dann in die Waagschale für die eigene Entscheidung werfen kann.

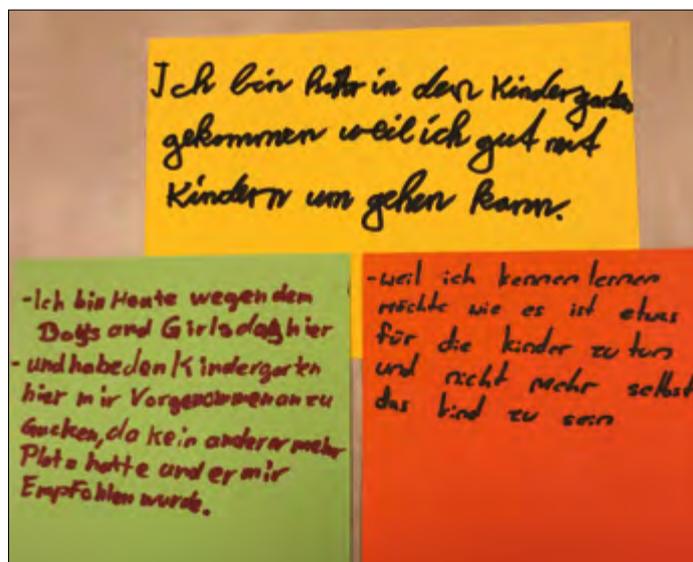
Doch nun zum diesjährigen Boys' Day: Zu uns kamen zwei Jungs und ein Mädchen. Im Rahmen der Gender-Thematik haben wir im Team beschlossen, auch einem Mädchen einen Platz anzubieten. Neben allen Mitarbeiterinnen waren selbstverständlich alle Kinder und Eltern informiert, dass am Boys' Day drei Jugendliche in unserer Kindertagesstätte sind. Am Anfang des Tages standen für die drei Jugendlichen kurze Belehrungen zu Datenschutz, Schweigepflicht, Hygiene, Schutzkonzept, Aufsichtspflicht, Brandschutz, Umgang mit Handys, Pausenzeitregelung und vieles mehr. Die drei waren anfangs noch sehr zurückhaltend, das hatten sie

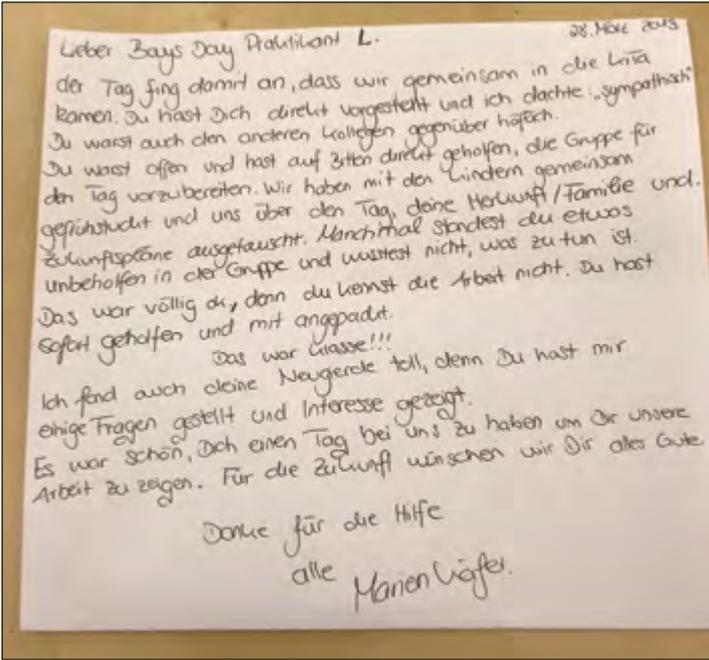
so nicht erwartet. Die Zurückhaltung wich, als ich mit ihnen über ihre Motivation für den Tag sprach.

Wir sprachen dann darüber, wie vielseitig der Erzieherberuf ist und dass die Jugendlichen heute lediglich den Kernteil der Erzieheraufgaben kennenlernen, nämlich die Begleitung der Kinder auf ihrem Entwicklungsweg.

Zum Ende des Tages verabredeten wir uns noch einmal im Leitungsbüro, um den Tag zu reflektieren. So starteten die Jugendlichen in drei unserer Gruppen. In mehreren Rundgängen am Tag durch die Einrichtung sah ich sie immer wieder bei unseren Kindern oder in Gesprächen mit meinen Mitarbeiterinnen. Vor dem Boys' Day hatte ich diese gebeten, bis zum Mittag einen sogenannten ‚Brief an den Praktikanten‘, analog zum ‚Brief ans Kind‘, wie wir es in der Portfolioarbeit der Kinder verwenden, zu verfassen. Und so erreichten mich zur Mittagszeit drei ‚Briefe‘, die allesamt positiv waren.

Erwartungen der Jugendlichen an den Tag in der Kita





Einer von drei Briefen an die Praktikantinnen und Praktikanten



Ergebnisse der Reflexionsrunde

Am Nachmittag in der Reflexionsrunde saßen dann drei Jugendliche vor mir, nicht mehr so zurückhaltend wie zu Beginn des Tages, sondern mit einem Lächeln im Gesicht und vielen Eindrücken, die sie mir schilderten.

Sicher: Es gibt viele Für und Wider für den Boys' Day. Nicht immer verlaufen alle Tage so gut wie in diesem Jahr, das haben wir auch schon erlebt und ist uns bewusst. Aber der diesjährige Boys' Day motiviert uns sicher, auch im nächsten Jahr wieder Plätze anzubieten.

Fazit: Mit einer guten Vorbereitung durch die Leitung und das Team, einer realistischen Grundeinstellung zu den Möglichkeiten eines Boys' Day und der Bereitschaft, Zeit für die Jugendlichen zu investieren, kann der Boys' Day gelingen. Die ‚Spätfolgen‘ allerdings, das heißt, ob männliche Interessenten tatsächlich den Erzieherberuf ergreifen, bleiben abzuwarten.

JUTTA KAROPKA
Leiterin der Kita St. Joseph, Köln-Poll

Die katholische Kita St. Joseph ist sowohl als Kath. Familienzentrum, Familienzentrum NRW, als Haus der kleinen Forscher sowie als nachhaltige Kindertagesstätte zertifiziert und seit März 2019 ausgezeichnet vom ‚Deutschen Down-Syndrom InfoCenter‘ als Dank und Anerkennung des besonderen Engagements für Menschen mit Down-Syndrom

Oft sind es die scheinbar kleinen Dinge, an denen es fehlt: ein Kühlschrank, eine Matratze, das Geld für die Klassenfahrt. Dort, wo in Nordrhein-Westfalen Kinder, Jugendliche und ihre Familien in Not sind, hilft die Aktion Lichtblicke – und das schon seit über 20 Jahren.

Gemeinsam mit den 45 NRW-Lokalradios kümmern sich insbesondere Caritas und Diakonie um die Menschen, die dringend und unbürokratisch Hilfe benötigen.

Weitere Informationen und Antragsmöglichkeiten finden Sie unter www.lichtblicke.de



„Let's do it!“

Praxisbesuch in der Einrichtung St. Anna in St. Augustin

Das Praxisprojekt „Let's do it!“ zur spielerischen Erprobung und fachlichen Reflexion des Einsatzes von Tablets & Apps in katholischen Kitas im Erzbistum Köln geht in die Zielgerade. Bei einem Besuch in der Einrichtung St. Anna in St. Augustin wurde der KOMPAKT-Redaktion ein spannender Einblick in die konkrete Umsetzung der Projekthinhalte gewährt.

„Let's do it!“ Tablets & Apps für kreatives Tun und spielerisches Lernen in der Kita

Das Projekt fördert die Medienerziehungskompetenz von Eltern und Fachkräften sowie den kreativen und (eigen-)verantwortlichen Umgang der Kinder mit den digitalen Medien. Die pädagogischen Fachkräfte, Eltern und Kinder lernen digitale Medien (in der Kita) als vielseitig verwendbares Informations-, Kommunikations-, Gestaltungs- und Lernmittel neben anderen kennen und bekommen Anregungen zur kompetenten Nutzung (siehe auch KOMPAKT 2/2018).

Erste Schritte im Projekt

Der Anstoß für die Teilnahme an „Let's do it!“ kam von der Einrichtungsleiterin Frau Barbara Els. Ihr gelang es, für die Einrichtung gleich fünf Tablets – jeweils eines für jede Gruppe – anzuschaffen. Das Projekt und seine Inhalte wurden auf der Elternvollversammlung vorgestellt. Bis auf vereinzelte Ausnahmen waren die Reaktionen der Eltern positiv. Der frisch gewählte Elternbeirat unterstützte die Durchführung des Projekts von Anfang an und sprach dem Team der Kita sein vollstes Vertrauen aus.

Raphael Frieling ist einer der beiden Projektkoordinatoren in der Kita. Der 28-jährige

Praxistipp:

Tablets mit 7 Zoll Bildgröße

7-Zoll-Tablets bieten einen guten Kompromiss zwischen einem kompakten Format und einem ausreichend großen Display. Die Geräte können mühelos bei Ausflügen mitgenommen werden und sind auch von Kindern sehr gut zu handhaben.



Erzieher und Gruppenleiter hat vor seiner pädagogischen Ausbildung bereits den Beruf des Informationstechnischen Assistenten erlernt und kennt sich daher bestens mit der Wartung und Inbetriebnahme von Computersystemen aus. Einer der ersten Maßnahmen nach Erwerb der Tablets war die Einrichtung einer sicheren Benutzeroberfläche für die Kinder mithilfe der App „KidsPlace“. Die App richtet einen sicheren Kindermodus auf dem Tablet ein. Zu den weiteren Funktionen gehören ein spezieller Browser, ein Videoplayer und ein Timer, welcher die Nutzung von Apps zeitlich reguliert.

Vielfältige Anwendungsmöglichkeiten im pädagogischen Alltag

Die Tablets werden alltagsintegriert in den Gruppen eingesetzt. Die Kinder haben Zugriff auf ausgewählte Apps zum Zeichnen, Malen und Musik hören. Der Umgang der

Kinder mit den Tablets wird von den Mitarbeitenden beobachtet und pädagogisch begleitet. Sie begeben sich zum Beispiel gemeinsam mit den Kindern auf die Suche nach geometrischen Formen im Alltag oder nehmen das Tablet mit auf Ausflüge. Mit der App „InNote“ lassen sich Fotos, Töne und eigene Zeichnungen zu Büchern zusammenfügen, welche ausgedruckt ihren Weg in die Portfolios der Kinder finden. Auch im Rahmen der Projektarbeit werden die Tablets eingesetzt, z.B. zum Thema Weltraum (siehe Foto). Das pädagogische Motto, an welches Herr Frieling immer wieder anknüpft, lautet: „Tablets sind ein Werk- und kein Spielzeug!“ Befürchtungen, dass die digitalen Medien den analogen Spiel- und Beschäftigungsmaterialien den Rang ablauen könnten, haben sich nicht erfüllt. Nachdem die Kinder sich in den ersten Tagen um die Tablets geschart hatten, hat sich das Interesse anschließend wieder normalisiert. Eine Mutter berichte-



te sogar, dass die digitale Mediennutzung des Kindes zu Hause spürbar nachgelassen hat – der Reiz der passiven Nutzung war anscheinend nicht mehr so groß.

Projektfazit

Raphael Frieling resümiert, dass das Projekt dem Team Sicherheit gegeben hat im Umgang mit den Tablets, in der Auseinandersetzung mit kritischen Eltern

sowie bei der Umsetzung der Bildungsbe-
reiche. Das leitende Prinzip des Projektes
„learning by doing“ hat dabei geholfen,
Berührungsängste abzubauen, und dazu
ermutigt, konkret auszuprobieren, welche
Anwendungsmöglichkeiten sinnvoll sind
und welche nicht. Abschließend lässt sich
festhalten, dass durch ihre vielseitige Nutz-
barkeit und das einfache Handling Tablets
als praktische Werkzeuge zur Unterstüt-
zung und Erweiterung der pädagogischen

Handlungsmöglichkeiten einen festen
Platz im Alltag einer Kita verdient haben.

MARTIN GURK
Fachberater

Odenthaler Brückenprojekt

nach zwei ereignisreichen Jahren beendet

„Marhaba, Marhaba wir winken uns zu“ Dieses Lied stimmten die Erzieherinnen der Brückenprojekts-Spielgruppe im Caritas Familienzentrum Odenthal am 20. Dezember 2018 das letzte Mal an. Es war bis dahin das Begrüßungslied der Spielgruppe für Kinder mit Fluchterfahrung, welche am 15. November 2016 begann. Innerhalb dieses Brückenprojekts, das durch Mittel des Landes NRW ermöglicht wurde und unter der Trägerschaft des Caritasverbandes Rhein-Berg stand, trafen sich zehn Kinder im Alter von zwei bis sechs Jahren dreimal in der Woche. Hier durften sie mit ihren Eltern erste Berührungen mit dem deutschen Bildungssystem erfahren. Aufgrund hoher Fluktuation besuchten innerhalb von zwei Jahren insgesamt 23 Kinder übergangsweise die Spielgruppe des Brückenprojekts.



„Brückenangebote sind frühkindliche Angebote für Kinder mit Fluchterfahrung, die einen Einstieg in das deutsche Bildungssystem ermöglichen sollen. Brückenprojekte finden als additive Angebote zu den bestehenden Bildungsangeboten von ganz unterschiedlichen Trägern statt und orientieren sich an den kindlichen und familiären Ausgangslagen sowie den Gegebenheiten vor Ort. Die Angebotsformen variieren von Träger zu Träger, so dass die Ausgestaltung einen individuellen Charakter haben kann. Auch werden die Angebote durch die Fachkräfte individuell in Verbindung mit persönlichem Engagement ausgestattet. Die Familien werden häufig auch über das pädagogische Angebot hinaus in ihrer Lebenssituation durch die Fachkräfte unterstützend begleitet.“

Ministerium für Familien, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW

Erfolgreiche Vernetzung der beteiligten Institutionen

Dieses Projekt ist vor allem möglich geworden, da verschiedene Institutionen wie das Jugendamt des Rheinisch Bergischen Kreises, die Gemeinde Odenthal, der Caritasverband des Rheinisch Bergischen Kreises als Träger und die Mitarbeitenden des Caritas Familienzentrums Odenthal zusammengearbeitet haben. Somit war es gemeinsam möglich, den Kindern über zwei Jahre lang eine Brücke anzubieten, über die sie vorsichtig, mit immer größer werdendem Mut in die Schule oder den Kindergarten gelangen durften.

Auch die Eltern konnten gut in das Projekt eingebettet werden – sowohl durch den parallel angebotenen Deutschkurs in der fußläufig erreichbaren Schule als auch durch Beratung und Begleitung in einem „Interkulturellen Café“ mit einem Dolmetscher der Gemeinde in den Räumlichkeiten der Kita.

Erfreulicherweise konnten wir zum Schluss das Rote Kreuz gewinnen, welches als Träger des neu gebauten Kindergartens in der Gemeinde Odenthal Plätze zur Verfügung stellte, um die Kinder nach der Spielgruppenlaufbahn in ihren neuen Räumlichkeiten aufzunehmen. Doch nicht nur die Institutionen vernetzten sich! Nein auch die Kinder bauten immer mehr Brücken zueinander. Sei es durch gegenseitige Gruppenbesuche, gemeinsame Feste oder beim Spielen auf dem Außengelände. Hier schienen Sprachbarrieren keine Rolle zu spielen. Kindliche Bedürfnisse sind immer gleich! Wenn Murat mit Tim schaukelte, schrien beide: „Höher, höher!“ Wir Erwachsene standen oftmals daneben und beneideten die schlichte, sensible Art der Kinder, Brücken zu bauen ohne vorgeschobene Probleme.

Hauptamt, Ehrenamt und Herzblut

Die Basis für die erfolgreiche Arbeit der Erzieherinnen war die Finanzierung des Landes NRW und die Trägerschaft der

Caritas Rheinberg. Zwei Betreuerinnen konnten mit jeweils 10 Wochenstunden für das Brückenprojekt eingestellt werden, so dass die reine Kinderbetreuung gewährleistet war. Unbezahlbar war das darüberhinausgehende Engagement und Herzblut der beteiligten Mitarbeiterinnen. Viele Stunden wurden zusätzlich, ganz selbstverständlich ehrenamtlich, sowohl im Rahmen der Spielgruppe als auch in der Beratung, Verwaltung und im angebotenen Interkulturellen Café geleistet. Viele Familien haben neues Vertrauen aufbauen können – in die Mitarbeiterinnen des Projekts, in das deutsche Bildungssystem und nicht zuletzt in eine friedliche Zukunft.

Bevor die stolzen Eltern ihre nun doch schon ganz schön großen Kinder nach drei Stunden Spielgruppe in die Arme schlossen, sangen alle: „Mi ma Maus, das Spielen ist jetzt aus!“ Am 20. Dezember 2018 erklang auch dieses Abschlusslied das letzte Mal.

Abschließend möchten wir uns bei allen bedanken, die uns diese Erfahrungen möglich machten, vor allem jedoch bei den Eltern, welche uns ihre Kinder anvertrauten. Viele Familien haben auf der



Flucht Schlimmes erlebt, einige Kinder haben traumatische Erlebnisse mitgemacht. Unsere Aufgabe war es ihnen in sensibler, individueller Weise die Hand zu reichen, um sie über die Brücke in unser deutsches Bildungssystem zu geleiten. Zum Dank dafür haben wir oft ein von Herzen kommendes „Dankeschön“ gehört. Es hat unsere Herzen erreicht. Wir werden noch

häufig daran denken und unsere Erfahrungen mit uns tragen.

ANDREA WEYER
Gruppenleiterin des Brückenprojekts

RENATE OTTO
Leiterin des Caritas Familienzentrum Odenthal



Talente entdecken – Chancen nutzen Hilfen für Kinder im Erzbistum Köln

Nicht alle Kinder und Jugendliche erleben eine sorglose Kindheit. Auch nicht im Erzbistum Köln. Darum unterstützt die CaritasStiftung Maßnahmen, die sie und ihre Familien stärken und ihnen Chancen auf Bildung und Teilhabe ermöglichen. Projekte wie die „DELFIN FREUNDE“. Vorschulkinder erhalten kostenlosen Schwimmunterricht und damit die Möglichkeit, vor Schulbeginn ihr „Seepferdchen“ zu machen. Was für ein Erfolg! Damit Projekte wie diese realisiert werden können, ist die Stiftung auf das Engagement ihrer Stifterinnen und Stifter aber auch auf Spenden angewiesen. Informationen, wie Sie die Arbeit der CaritasStiftung im Erzbistum Köln unterstützen können aber auch Antragsmöglichkeiten finden Sie unter

www.caritasstiftung.de

 **Caritas
Stiftung**

im Erzbistum Köln

Teilen stiftet Zukunft

Kinder haben Rechte!

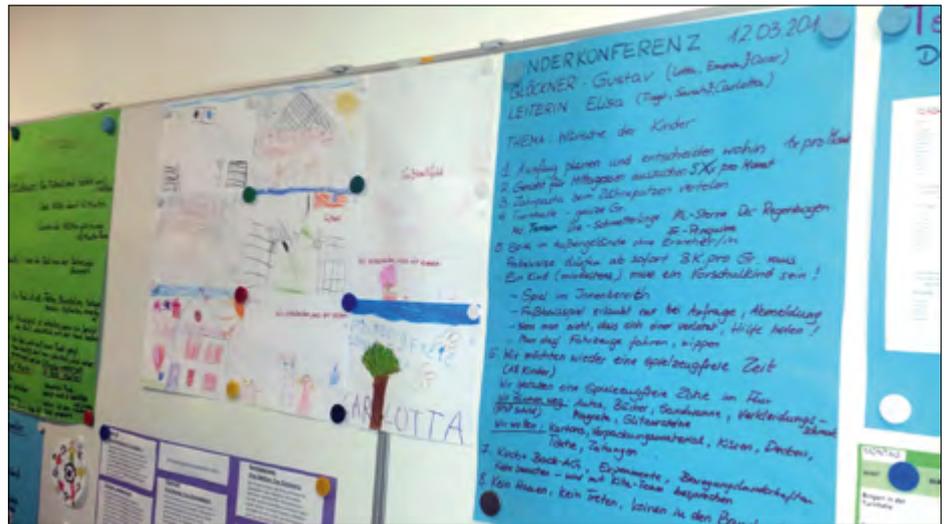
Kinderkonferenzen, Partizipationsformen und Demokratiebildung und ihre praktischen Auswirkungen für den Alltag in einer Kita

Im Jahr 1989 wurde die Kinderrechtskonvention von den Vereinten Nationen (UN) verabschiedet und von fast allen Staaten unterzeichnet. Zum 30-jährigen Jubiläum wird weltweit ein besonderer Fokus auf diese Errungenschaft gelegt, die als weltweites Grundverständnis bündelt, was es braucht damit Kinder gesund, gebildet und geschützt aufwachsen können.

In einer Initiative vom Kinderschutzbund Düsseldorf und dem Stadt- und Familienmagazin Libelle wurde in Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Düsseldorf das Jahr 2019 öffentlich zum „Kinderrechtejahr“ ausgeschrieben. Es haben sich vor Ort zahlreiche Institutionen zum Bündnis „Kinder haben Rechte“ zusammengeschlossen, um im Jubiläumsjahr besonders aktiv zu werden, Informationen bereit zu stellen und Veranstaltungen anzubieten.

Auch das Katholische Montessori-Kinderhaus „Heilige Familie“ unter der Leitung von Katharina Peterek hat dies zum Anlass genommen, sich ganz praktisch mit den Kindern der Einrichtung und diesem Thema auseinander zu setzen.

In der Einrichtung werden derzeit 90 Kinder in vier Gruppen betreut. Konzeptionell hat die Einrichtung regelmäßig stattfindende Kinderkonferenzen verankert, in denen sich aktuell 22 Kinder im Alter von 5-6 Jahren treffen, um aktuelle Themen anzusprechen und in die einzelnen Gruppen zurück zu tragen. Im Rahmen der Konferenzen werden dann z.B. Plakate oder Bilder erstellt, die die Arbeitsergebnisse und Absprachen festhalten und dazu dienen, die anderen Kindern der Einrichtung (und Eltern) über die bearbeiteten Inhalte zu informieren.



Auf Plakaten und Bildern werden die Arbeitsergebnisse der Kinderkonferenzen festgehalten

Kinderkonferenzen zum Thema Kinderrechte

Die pädagogischen Fachkräfte luden die Kindergruppe zur nächsten Kinderkonferenz unter der Überschrift: „Alle Kinder haben die gleichen Rechte. Kein Kind darf benachteiligt werden!“ ein. Sie teilten mit, dass sie mit ihnen über „Kinderrechte“ sprechen möchten. Zunächst war die Kindergruppe irritiert: „Was ist das überhaupt?“ stand als große Frage im Raum.

Über die Fragen: „Was ist denn „Recht“/ungerecht?“ und „Was würdet ihr euch wünschen?“ begab man sich gemeinsam auf die Suche nach praktischen Beispielen, um sich dem Thema anzunähern. Sofort waren die Kinder „in ihrem Element“ und konnten ihr eigenes Erle-

ben und ihre Empfindungen einbringen und praktische Beispiele liefern. Daraus resultierend verfasste die Gruppe selbst formulierte „Rechte für Kinder“, so z.B.:

„Die Spiele in der Gruppe kenne ich schon alle. Ich will in die Schule!“
 Recht der Kinder: Jeder hat das Recht auf Schule, Lernen, Bildung
 oder:
 „Ich finde es nicht gut, wenn andere reden und ich nicht zuhören darf!“



Recht der Kinder: Jeder hat das Recht sich am Gespräch zu beteiligen

In einer offenen Abschlussrunde am Ende der Konferenz bekamen die Kinder die Möglichkeit, die formulierten Rechte zu malen und so für alle Kinder der Einrichtung sichtbar zu machen.

Weitere Kinderkonferenz hinterfragt und formuliert konkrete Rechte

Die nächste Kinderkonferenz stand unter der Überschrift: „Kinder haben das Recht gesund zu leben, Geborgenheit zu finden und keine Not zu leiden!“

Die Kinder konnten schnell Punkte sammeln, die ihnen in diesem Kontext wesentlich erschienen, z.B.:

- ▶ Recht auf gesundes Essen (Obst und Gemüse)
- ▶ Recht auf warme Kleidung
- ▶ Recht Zähne zu putzen (Mama muss uns eine Zahnbürste und Zahnpasta kaufen!)
- ▶ Recht auf sauberes Wasser
- ▶ Recht auf Medikamente und gesundheitliche Vorsorge (wenn ich krank bin muss Mama mit mir zum Arzt gehen)
- ▶ Recht auf frische Luft
- ▶ Recht auf Frieden (...)

Weitere „Rechte“ wurden formuliert, aber auch Begriffe hinterfragt und geklärt („Was bedeutet denn „Geborgenheit“?“). Die Kinder formulierten in der Abschlussrunde der zweiten Konferenz deutlich, dass sie weitere Fragen stellen wollen und auch ihre eigenen Wünsche in den Kitalltag einbringen möchten.

Dritte Kinderkonferenz handelt mit den Erzieherinnen umsetzbare Ziele aus

In der dritten Kinderkonferenz fassten Kinder und Erzieherinnen gemeinsam den Beschluss, konkret umsetzbare Ziele zu vereinbaren:

- ▶ Ausflug planen und entscheiden wohin (einmal im Monat)
- ▶ Gericht für Mittagessen aussuchen (fünfmal im Monat)



- ▶ Zahnpasta beim Zähneputzen verteilen dürfen
- ▶ Die Kinder möchten häufiger die Kirche besuchen
- ▶ Vier Kinder dürfen in der Turnhalle spielen – Die aktuelle Regelung besagte, dass „nur“ vier Kinder in der Turnhalle spielen dürfen, wenn keine Fachkraft dabei ist. Das ist den Kindern zu wenig. Die Kinder tauschen sich mit den Erzieherinnen darüber aus, warum diese Regelung besteht. Sie bekommen erklärt, welche Gefahrenbewertung durch die Erwachsenen erfolgt war und

- ▶ hören auch andere Aspekte zu dieser Absprache. Als Resultat bleibt die Regelung in der alten Form bestehen.
- ▶ Spiel im Außengelände: Bevor alle Gruppen mit ihren Erzieherinnen gegen 11 Uhr „raus gehen“, dürfen 2 Kinder/Gruppe schon ins Außengelände. Dies ist den Kindern zu wenig, sie möchten, dass mehr Kinder aus einer Gruppe raus dürfen. Es wird eine Probezeit für eine „erweiterte Regelung“ vereinbart (3 Kinder/Gruppe, davon mindestens ein Kind im „Vorschul“-Alter), in der Kinder und Erwachsene

prüfen, ob diese in der Praxis funktioniert. Die Regeln für die Benutzung des Außengeländes wurden nochmals besprochen und sollen auch in den Gruppen noch einmal besprochen werden.

- ▶ Die Kinder wünschen sich eine Koch- und Back-AG (im Augenblick wird nur gelegentlich gekocht oder gebacken). Dies wird im pädagogischen Team besprochen und geplant. Die Ergebnisse werden den Kindern rückgemeldet.
- ▶ Spielzeugfreie Kita: In der Kita gab es vor längerer Zeit eine „Spielzeugfreie Zeit“. Das wünschen sich die Kinder erneut. Da die Umsetzung im Bereich der gesamten Kita einer längeren Vorbereitung bedürfen würde und das Projekt im jetzigen Kindergartenjahr nicht geplant und angebahnt worden war (Information an Eltern; Bedenken, wo Materialien aus den Gruppen eingelagert werden können usw.), wird ein Kompromiss erarbeitet: Im großen Flurbereich soll eine „Spielzeugfreie Zone“ geschaffen werden. Alle dort befindlichen Spielmateriale (Bücherregale, Sandwanne, Konstruktionsmaterial, Puppenecke, Verkleidungsschrank ...) werden ausgeräumt. Der Flur soll nur für den Bau von Höhlen mit Kissen, Decken, Naturmaterialien, Kartons und wertfreien Materialien ausgestattet werden und ab der folgenden Woche für die Kinder geöffnet werden.

Die Beschäftigung mit dem Thema „Kinderrechte“ hat in der gesamten Kita einen weiteren partizipativen Prozess angeregt. Ein offener Dialog hat ermöglicht, zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen, Selbstwirksamkeit zu erleben und bestehende Regel zu hinterfragen.

KATHARINA PETEREK

Leiterin der Montessori-Kindertagesstätte „Heilige Familie“

NATALIE AD RAT

Pädagogische Mitarbeiterin des Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.



Im Jubiläumsjahr 30 Jahre UN-Kinderrechte in Düsseldorf sollen:

- ▶ Kinderrechte in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung rücken
- ▶ Möglichkeiten der Partizipation von Kindern und Jugendlichen gestärkt werden
- ▶ Eine Sensibilisierung für die Interessen und Bedürfnisse von Kindern stattfinden

Weiterführende Informationen finden sich beim Bündnis „Kinder haben Rechte“:
<http://kinderrechte-duesseldorf.de/>

Die UN-Kinderrechtskonvention und weitere Informationen finden Sie hier:
<https://www.kinderrechte.de/>



Zum Thema passende Kamishibai Karten:

Manuela Olten:

Wir haben Rechte! Kamishibai Bildkartenset.
Entdecken – Erzählen – Begreifen: Kinderrechte.
Don Bosco Medien GmbH

Altersempfehlung: 5 bis 10 Jahre

Format: 29,7 x 42,0, DIN A3, 12 Bildkarten, einseitig bedruckt, auf festem 300-g Karton, vierfarbig, inkl. Kinderrechteplakat zum Aufhängen

EAN: 426017951 217 9

„Kommt lasst uns unseren Kindern leben“

Auf den Spuren von Friedrich Fröbel in Thüringen unterwegs

Friedrich Wilhelm August Fröbel (1782–1852) gründete 1840 den ersten Kindergarten in Blankenburg (Thüringen) und erlangte dadurch weltweit Bedeutung. Fröbels Wirken zur Kindheit, Erziehung und Menschwerdung sowie die praktische Umsetzung seiner ganzheitlichen Pädagogik haben ihn zu einem Anwalt des Kindes gemacht, das ein Recht auf Bildung und Erziehung hat. Er war ein Pädagoge der Romantik – einer Epoche, die die Erde, die Welt, den Kosmos, Mensch und Menschheit, Erd-, Welt- und Menschheitsgeschichte als eine große zusammenhängende Einheit betrachtete. Jeder Mensch, jedes Menschenkind gliedert sich in diesen göttlichen wie menschlichen Schöpfungsprozess ein (=Lebenseinigung) und lernt sich dessen bewusst zu werden (Lebens- und Selbstbewusstsein). Heute sprechen wir ähnlich vom kosmisch-ökologischen Denken und von Weltverantwortung.



In erster Linie war Fröbel Schulpädagoge und entwickelte für die Schulpraxis hochaktuelle Vorstellungen von einem kindgerechten Unterricht. Sein ganzheitliches Bildungs- und Erziehungskonzept möchte die Entwicklung selbsttätiger und freier

Menschen fördern. Fröbel ist somit ein früher Entwicklungspsychologe und einer der ersten Reformpädagogen in Deutschland. Dies bestätigt die heutige Erziehungswissenschaft. Viele Elemente später entstandener Konzepte wie Montessori, Steiner, Freinet oder Malaguzzi sind bereits bei Fröbel im Grundsatz vorhanden.

Lebenseinigung als Einheit von Fühlen, Erkennen/Denken und Handeln

Vielleicht ist es gerade das, was sieben Montessori-Pädagogen veranlasste, sich im Oktober 2018 auf Fröbels Spuren zu begeben. Erste Station der Reise war Bad Liebenstein/ Thüringen: das Hotel „Fröbelhof.“ In diesem Haus hat Fröbel einige Jahre gelebt und oberhalb des heutigen Hotels hatte Gropius vor das Bauhauszentrum zu errichten.



Die Leitidee des Fröbelhofs ist es, Fröbels Vermächtnis zu bewahren. Die Leiterin des Hotels Silvana Faccin hat die Zimmer nach Fröbels Spielgaben wie Kugel, Walze, Würfel oder nach seinen pädagogischen Idealen, wie Liebe, Lebensweisheit, Geduld benannt. Das Hotel ist bewusst familienfreundlich gestaltet, so gibt es für Kinder ein großes Spielzimmer.

Am späten Nachmittag gab es für unsere Gruppe einen Einführungsvortrag durch Frau Faccin, bei dem es ihr gelang, das Leben und Werk Fröbels sehr anschaulich darzustellen. Im „Fröbelstübchen“ konn-

ten wir Fröbelmaterial in die Hand nehmen und uns mit Literatur auseinandersetzen. Am nächsten Morgen gab es eine Führung auf dem Fröbelweg durch Bad Liebenstein, Schweina und Umgebung. Dabei lernten wir nicht nur die Stationen von Fröbel kennen, sondern auch viel über den geschichtlichen Hintergrund seiner Zeit. Stationen waren: Fröbel Modellkindergarten, Grab von Fröbel und seiner ersten Ehefrau, Fröbelsruh und das Marientaler Schlösschen. Der Grabstein ist der zweiten Spielgabe nachempfunden und zeigt, wie wichtig Fröbel Lebenseinigung als Einheit von Fühlen, Erkennen/Denken und Handeln war. Den Entwurf findet man auch an der „Fröbelsruh“ – ein Ort, wohin sich Fröbel immer wieder zurückzog, um Kraft aus der Natur für seine Arbeit zu schöpfen. Den Entwurf gestalteten übrigens Nachfahren von Martin Luther, die als ehemalige Schüler Fröbels sich ihrem Lehrer sehr verbunden fühlten.



Für Pädagogen besonders interessant ist das Marienthaler Schlösschen, wo Fröbel die erste Ausbildungsstätte für Kindergärtnerinnen – die Fachakademie für Sozialpädagogik gründete. Die ersten Kindergärtnerinnen lernten hier neben praktischer Kindererziehung, Musik, Rhythmik, Sport und Spiel auch Deutsch, Französisch, Englisch und Naturwissenschaften – eine sehr umfangreiche Ausbildung. Es waren stets ledige Frauen des Adels und der Oberschicht. In diesem Schlösschen starb Fröbel 1852. Zu dieser Zeit gab es hier schon kein Seminar für Kindergärtnerinnen mehr, weil die preußische Regierung 1852 ein Kindergartenverbot ausgesprochen hatte. Dies hatte zur Folge, dass die gut ausgebildeten Frauen in europäischen Nachbarstaaten und Übersee auswanderten und dort Fröbels Idee des Kindergartens verbreiteten. Traumhaftes Herbstwetter und die fachkundige Führung durch Frau Faccin gaben diesem Tag eine besondere Note.

Fröbel der Kinderfreund

Am nächsten Tag ging es rund 100 km weiter nach Bad Blankenburg, wo Fröbel 1840 im „Haus über dem Keller“ den weltweit ersten Kindergarten gründete. Heute befindet sich hier das Kindergartenmuseum, das überwiegend von Pädagogen aus Japan und Amerika besucht wird, da in diesen Ländern die Fröbelpädagogik sehr verbreitet ist. Hier lernten wir noch mehr Details zu den Fröbelgaben und den Mutter- und Koseliedern.

Am Nachmittag ging es nach Oberweißbach dem Geburtsort Fröbels. Wir schauten uns sein Geburtshaus (heute auch Museum) und seine Taufkirche an. In dieser



Kirche gibt es das Deckengemälde: Fröbel der Kinderfreund.

Ein weiterer Höhepunkt am nächsten Tag war die Wanderung auf dem Fröbelweg von Bad Blankenburg nach Keilhau (15km), wo Fröbel 1817 eine Erziehungsanstalt gründete. Diesen Weg ist Fröbel wohl unzählige Male gegangen und hier hat er der Überlieferung nach auch den Begriff „Kindergarten“ gefunden. Am „Fröbelblick“ – etwa in der Mitte zwischen den beiden Orten, kann man nachempfinden, was ihn dazu inspiriert hat. In Keilhau befindet sich heute die Freie Fröbelschule, eine Schule und Internat. Seit nunmehr 200 Jahren wird hier Schule nach Fröbels Idee – einer Gesamtbildung, sowohl universitäres Studium und Handwerkslehre gelebt. Der Pädagoge Herr Nauer nahm sich viel Zeit uns durch Räume und das große Außengelände zu führen. Bei ihm war zu spüren, dass es ihm, wie Fröbel, um eine ganzheitliche Erziehung und Bildung von jungen Menschen geht. Wir Montessoris sahen viele Parallelen zu Montessori und dem Erdkinderplan.

Eine Studienfahrt, die uns zu Reflektion unserer täglichen Arbeit und der Qualität der Ausbildung von Pädagogen im 21. Jahrhundert nachdenken lässt.

MARIA KLEY-AUERSWALD

*Katholisches Montessori-Kinderhaus
St. Nikolaus Dürscheid*

Literatur:

- ▶ Hans- Joachim Schmutzler (1991) Fröbel und Montessori, Freiburg
- ▶ Hans- Joachim Schmutzler/Maria Kley-Auerswald (2015) Pädagogische Ansätze für die Kita: Montessori, Berlin
- ▶ Förster/Göller/ Rockstein (2017) Pädagogische Ansätze für die Kita: Fröbel, Berlin
- ▶ Sigurd Hebenstreit (2003) Friederich Fröbel, Jena
- ▶ Jürgen Reyer (2012) Die Kindergärtnerin – ein Roman aus der Anfangszeit des Kindergartens, Rudolstadt
- ▶ Kley- Auerswald Maria (2017) Das Montessori Kinderhaus in Theorie und Praxis, Freiburg
- ▶ AV1 Pädagogik-Filme (2016) Das Leben als Lehrplan – Angewandte Fröbelpädagogik



Liebe Leserinnen und Leser,

wir beschäftigen uns heute in dieser Rubrik mit der Qualität von Datenspeicherungen in KiTaPLUS. Sich damit zu befassen, ist zunehmend wichtig. Durch die steigende Transparenz der Kindertageseinrichtungen im Landesportal KiBiz.web sind wir mehr und mehr gehalten, schlüssige und qualitätsgeprüfte Daten zu liefern. Wir wollen hierzu unseren Beitrag leisten. Geben Sie uns gern Ihr Feedback!

Im Bereich der Strukturdaten von KiTaPLUS zeigen sich bei Qualitätsprüfungen häufig unlogische Abweichungen. Als Ausgangsfrage bei Prüfungen steht hierbei: Wie ist das Verhältnis zwischen Gruppenverwaltung und pädagogischem „Echtbetrieb“? Und die Anwender stehen vor der Frage: Wie bildet man Differenzen zwischen Budget-Plan und pädagogischer Wirklichkeit in der Software „sauber“ ab?

- ▶ **Wie lassen sich Kindpauschalen-Budget und tatsächliche Gruppenbelegungen vereinbaren?**
- ▶ **Welche Zahlen sollen für die Betriebserlaubnis zugrunde gelegt werden?**
- ▶ **Welche Daten bestimmen am Ende den Meldebogen?**
- ▶ **Und wie hängt das alles mit den Monatsdaten zusammen?**

Die Gruppenverwaltung soll die Strukturdaten der Gesamteinrichtung und ihrer einzelnen Gruppenbereiche abbilden, wie man sich auf längere Sicht die Gruppenzusammensetzungen vorstellt. Die Langfristigkeit der Speicherung ist insofern bedeutsam, als man dadurch von permanenter Nachpflege der Daten befreit ist. Hier braucht es also keine jährliche Anpassung, wenn man die Struktur grundsätzlich beibehält.

- ▶ Man hinterlegt den Namen der pädagogischen Gruppe,
- ▶ kennzeichnet die Art der Gruppe in Freitextformulierung,
- ▶ legt den Startmonat oder Beginn der Änderung fest,
- ▶ bestimmt Anzahl der Plätze mit Unterteilung nach Altersstufen
- ▶ und vergibt schließlich den 5er Schlüssel nach der gedachten Alterszusammensetzung.

Die Gruppenverwaltung soll die pädagogische Realität nicht kaschieren oder zur Zufriedenheit der Behörden verfremden. Hier soll die pädagogische Organisation der Kita auf Gruppenebene abgebildet werden, unabhängig von den üblichen jährlichen Schwankungen.

Pädagogische Gruppen der Einrichtung						
+ Neue Gruppe anlegen						
Nr.	Bezeichnung	Gruppenart	Plätze	Startmonat	Ablaufdatum	Bearbeiten
1	Bären	Familiengruppe	17	08.2008	Laufend	
2	Löwen	T3	24	08.1995	Laufend	
3	Panther	T3	23	08.1995	Laufend	

Ein anderes Beispiel:

Vier Gruppen mit Eigennamen, in denen sich die Altersstrukturen in der Bezeichnung der Gruppenart wiederfinden lassen – in diesem Fall an den Pauschalen-Gruppen des KiBiz orientiert.

- ▶ Die Gruppen 1 + 2 bestehen seit 08.2005.
- ▶ Gruppe 3 ist im Sommer 2014 hinzu gekommen.
- ▶ Gruppe 4 ist im März 2015 in Betrieb genommen worden.
- ▶ Mit der Inbetriebnahme der vierten Gruppe ist Gruppe 1 zur U3-Gruppe umstrukturiert worden.
- ▶ Gruppe 2, Regenbogen, hat im Sommer 2016 eine Veränderung erfahren, die sich erst durch Einsichtnahme in das konkrete Gruppenblatt erschließt: Die Gruppe führt lt. Stammbblatt nun auch Zweijährige. Daher ist die Bezeichnung T3 falsch!

Nr.	Bezeichnung	Gruppenart	Plätze	Startmonat	Ablaufdatum
1	Filmigruppe	T3	20	08.2005	Laufend
	- Änderung der Gruppenmerkmale zu 03/2015	T1	20		
2	Regenbogengruppe	T3	20	08.2005	Laufend
	- Änderung der Gruppenmerkmale zu 09/2016	T3	20		
3	Delfingruppe	T3	17	08.2014	Laufend
	- Änderung der Gruppenmerkmale zu 03/2015	T1	20		
4	Blumengruppe	U3	12	03.2015	Laufend

Allgemein gilt für diesen Bereich: **Gravierende Änderungen im Betrieb werden durch Ergänzungsinformationen dargestellt.** Das ist vergleichbar den Funktionen „neue Betreuungsinformation“ beim Kind und „neue Beschäftigungsinformation“ bei der Mitarbeiterin.

Müssen die Daten hier den vereinbarten Kindpauschalen entsprechen? Ja und nein!

Ja: Die vereinbarten Kindpauschalen geben vor, welche pädagogischen Gruppen gebildet werden können. Werden keine U3-Pauschalen gewährt, so ist entsprechend auch keine U3-Gruppe zu bilden. Zum anderen geben die Kindpauschalen vor, wofür eine Betriebserlaubnis gegeben oder noch beantragt werden muss.

Merke: Überbelegungen gehören in der Regel nicht in die Gruppenverwaltung, weil es sich um Ausnahmen handelt

Nein: Die Zuweisung der Kindpauschalen legt nicht einseitig fest, welche Gruppenkonstellationen tatsächlich pädagogisch betrieben werden (können).

Pädagogische Gruppen können in unterschiedlichster Form gebildet werden. Hier sind pädagogische Konzepte maßgebend.

Bleiben wir im vorliegenden Beispiel und betrachten anhand der Gruppenübersicht wie die tatsächliche Belegung gespeichert ist:

Die Belegung ist weitgehend so, wie es die Gruppenverwaltung festgelegt hat. Der prüfende Blick stellt folgendes fest: Die Regenbogengruppe, bei der wir oben schon eine Auffälligkeit festgestellt haben, offenbart hier eine Ausnahmesituation. Ein einzelnes U3-Kind besucht diese Gruppe. Was ist der Grund für diese Zuordnung? Ist sie pädagogisch begründbar?

Die gleichen Fragen stellen sich bei der „Delfingruppe“. Sie ist als T1-Gruppe gesetzlich limitiert auf max. 22 Plätze. Warum muss die Gruppe über das erlaubte Maß belegt sein?

Gruppe "Filmigruppe" (T1 - 20 Plätze - Schlüssel: 530)	
Personal	Belegung
3 Mitarbeiter(innen):	25 Std./Wo.: 0 Kinder U3: 4 Kinder
FK: 117,00 Std./Wo	35 Std./Wo.: 1 Kinder Inklusiv: 0 Kinder
EK: 0,00 Std./Wo	45 Std./Wo.: 21 Kinder Mittagessen: 20 Kinder
Zus. Pauschalen: 0,00 Std./Wo	Summe: 22 Kinder
Summe: 117,00 Std./Wo	
Gruppe "Regenbogengruppe" (T3 - 20 Plätze - Schlüssel: 504)	
Personal	Belegung
3 Mitarbeiter(innen):	25 Std./Wo.: 0 Kinder U3: 1 Kinder
FK: 78,00 Std./Wo	35 Std./Wo.: 3 Kinder Inklusiv: 0 Kinder
EK: 0,00 Std./Wo	45 Std./Wo.: 20 Kinder Mittagessen: 20 Kinder
Zus. Pauschalen: 0,00 Std./Wo	Summe: 23 Kinder
Summe: 78,00 Std./Wo	

Gruppe "Delfingruppe" (11-20 Plätze - Schlüssel: 530)	
Personal	Belegung
3 Mitarbeiter(innen):	25 Std./Wo.: 0 Kinder U3: 6 Kinder
FK: 67,00 Std./Wo	35 Std./Wo.: 0 Kinder Inklusiv: 0 Kinder
EK: 0,00 Std./Wo	45 Std./Wo.: 23 Kinder Mittagessen: 22 Kinder
Zus. Pauschalen: 0,00 Std./Wo	Summe: 23 Kinder
Summe: 67,00 Std./Wo	

Gruppe "Blumengruppe" (U 3 - 12 Plätze - Schlüssel: 503)	
Personal	Belegung
4 Mitarbeiter(innen):	25 Std./Wo.: 0 Kinder U3: 11 Kinder
FK: 78,00 Std./Wo	35 Std./Wo.: 1 Kinder Inklusiv: 0 Kinder
EK: 39,00 Std./Wo	45 Std./Wo.: 10 Kinder Mittagessen: 10 Kinder
Zus. Pauschalen: 0,00 Std./Wo	Summe: 11 Kinder
Summe: 117,00 Std./Wo	

Exkurs in die personelle Besetzung: Warum sind die Gruppen in der Besetzung so unausgeglichen? Flimmigruppe und Blumengruppe verfügen über drei Vollzeitkräfte. Die beiden anderen Gruppe haben zum Vergleich 39 – 50 Mitarbeiter-Stunden weniger. Das ist nicht nachvollziehbar und bedarf einer Anpassung der Zuordnungen.

Welche Zahlen gelangen nun in die Betriebserlaubnis? Die Daten der Gruppenverwaltung, Stammbblätter der Gruppe, zum ausgewählten Zeitpunkt befüllen das Formular Antrag auf Betriebserlaubnis. Das heißt, hier werden in der Regel nicht die tatsächlichen Belegungszahlen (= aktuelle Verträge) angegeben, sondern was die Einrichtung üblicherweise als Gruppenstrukturen anbietet. Vergleichen Sie hierzu oben die zweite Graphik zur Gruppenverwaltung.

mit Wirkung vom: 01.08.2018 Zentraler Träger (Schl. 1)

Gruppen	An der päd. Gruppenbewirtschaftung Schlüssel 5	Anzahl der Plätze	davon		Kinder mit Behinderung auf help. Plätzen gemäß SGB VIII	Belegung von 2018/19
			unter 3 Jahren	3 J. und älter		
1	530	20	5	15	0	1 19
2	504	20	0	20	0	0 5 15
3	530	20	6	14	0	2 18
4	503	12	12	0	0	12
5						
6						
7						
insges.		72	23	49	0	0 8 64

*orientiert an der Anlage zu § 19 KiBiz in Verbindung mit § 13 d Absatz 2 KiBiz.

Wie ist nun das Verhältnis zu den tatsächlichen Betreuungsverträgen?

In der Gruppenübersicht zeigt sich anhand der gespeicherten Verträge folgendes:

Belegung			
25 Std./Wo.:	0 Kinder	U3:	22 Kinder
35 Std./Wo.:	5 Kinder	Inklusiv:	0 Kinder
45 Std./Wo.:	74 Kinder	Mittagessen:	72 Kinder
Summe:	79 Kinder		

Die Einrichtung ist mit mindestens sieben Kindern höher belegt als die Betriebserlaubnis erfassen würde. Hier ist ein Vergleich mit dem tatsächlichen Bescheid des Landesjugendamtes (LVR) erforderlich. Wenn die Gesamtzahl um mehr als zwei Kinder pro Gruppe überschritten wird, ist ein Antrag auf Ausnahmegenehmigung zu stellen.

Wie sieht das Belegungsbild in den Monatsdaten aus?

Aus der Belegungsübersicht kann schon festgehalten werden: 22 Verträge sind mit u3-Pauschalen verknüpft, unabhängig von der Art der Gruppenpauschale. 57 Verträge stammen aus dem ü3-Bereich, auch hier unabhängig von der

Gruppenpauschale. Lediglich 5 Kinder besuchen die Kita nur 35 Stunden, alle übrigen gelten als Ganztagskinder. Diese Daten müssen in schlüssiger Beziehung zu den Monatsdaten stehen.

Das Ergebnis der gesammelten Monatsdaten (daher Jahresauswertung!) ergibt sich aus der Finanzplanung. Hier kann ein schneller Überblick über die gespeicherten Betreuungsinformationen samt Pauschalen-Zuordnung gewonnen werden. Gegenüber gestellt werden die mit dem Jugendamt vereinbarten Kindpauschalen. Ein kurzer Blick auf die U3-Pauschalen im Beispiel verrät, dass hier falsche Zuordnungen vorgenommen wurden: zu viele Pauschalen III, zu wenige Kinder mit Pauschalen II. Das heißt, hier sind Betreuungsinformationen zu überarbeiten und die Monatsdaten neu zu synchronisieren. Ggf. muss das Jugendamt gebeten werden, KiBiz.web wieder zu öffnen.

Kindpauschalen für Kinder unter 3 Jahren				Kindpauschalen für Kinder ab 3 Jahren				Kindpauschalen insgesamt	
ohne Behinderung	mit Behinderung	ohne Behinderung	mit Behinderung	ohne Behinderung	mit Behinderung	ohne Behinderung	mit Behinderung		
	17.935,23 €		17.935,23 €						
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7,00	0,00	3,67	10,00	0,00	0,00	3,67	17,00	3,67	17,00
15,00	5,00	18,67	18,00	0,00	0,00	33,67	23,00	33,67	23,00

Kindpauschalen für Kinder unter 3 Jahren				Kindpauschalen insgesamt	
ohne Behinderung	mit Behinderung	ohne Behinderung	mit Behinderung	ohne Behinderung	mit Behinderung
	17.935,23 €		20.492,36 €		
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00
6,00	9,00	0,00	0,00	6,00	9,00

Der Meldebogen gibt ein Stichtagsergebnis auf Basis der Betreuungsverträge heraus. Die Werte darin müssen in Übereinstimmung mit der Monatsmeldung März sein.

– 8. Belegung zum Stichtag 01.03 (Zahl der aufgenommenen Kinder nach Vertrag)

Anzahl der Kinder im Alter von: (in Jahren)	Anzahl der Kinder insges.	Jungen	Mädchen	davon insges. über Mittag betreut	Kinder, die in der Familie vorrangig eine nicht deutsche Sprache sprechen	davon alle nach § 53, 54 SGB XII anerkannten Kinder mit Behinderung	bis 12	bis 25	bis 35
unter 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1 bis unter 2	3	2	1	3	0	0	0	0	0
2 bis unter 3	15	8	7	14	0	0	0	0	1

Haben Sie alles verstanden? Wenn nein, so diskutieren Sie die Inhalte mit Kolleginnen und Kollegen sowie ihrer Fachberatung. Am Ende müssen die Daten eine plausible Wirklichkeit darlegen. Mit Hilfe ihres prüfenden Blicks werden Sie Auffälligkeiten identifizieren und beheben können. Viel Erfolg dabei!

REINHOLD GESING
 Fachberater

Ansprechpersonen für KiTaPLUS

Jana Fricke
 Erzbischöfliches Generalvikariat
 Referat Kindertageseinrichtungen und
 Familienzentren
 0221/1642-1228
 jana.fricke@erzbistum-koeln.de

Reinhold Gesing
 Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln
 Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder
 0221/2010-274
 reinhold.gesing@caritasnet.de

Leitungswechsel – ein aktiv gestaltbarer Prozess

Eine Studie des Weiterbildungsinstituts WiFF wies daraufhin: Im Januar 2018 waren 29 % aller Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in NRW inklusive Führungspersonen über 50 Jahre alt. Dies entspricht einer Zahl von 170.000 Mitarbeitenden. Diese Zahl hat sich seit dem Jahr 2006 mehr als verdoppelt – ein Hinweis darauf, dass es künftig verstärkt zu Leitungswechseln in den Kitas kommen wird.

Anke Hirsch, ehemalige Fachberaterin der Abteilung Tageseinrichtung für Kinder, setzte sich in ihrer Bachelor-Thesis mit diesem Thema auseinander und skizzierte die Problemlage wie folgt: „Ein Stellenwechsel auf der Kitaleitungsebene erfolgt in den meisten Fällen aufgrund des Eintritts in den Ruhestand der Leitung und kommt demnach nicht so häufig vor. Dies ist also ein eher ungeübtes Terrain für viele Träger und Teams. In der Regel bestehen keine Konzepte zum Leitungswechsel. Hinzu kommt meist eine fehlende gemeinsame Einarbeitungs- und Übergangszeit der ausscheidenden und neuen Leitung. Ein Wissenstransfer findet somit nicht regelhaft statt und kann zu schwierigen Situationen führen: Neue Mitarbeitende in Leitungsfunktionen springen förmlich ins kalte Wasser.“

Grund für uns, in der Praxis nachzufragen und herauszufinden, wie ein Leitungswechsel aktiv gestaltet werden kann. Im Rahmen eines Interviews waren die Kita-Leitungen aus zwei Einrichtungen bereit, Fragen rund um den Leitungswechsel in ihrer Kita zu beantworten.

Die Ausgangssituation

Monika Haas leitet seit 1978 die Kita. Eine Einarbeitung gab es für sie damals nicht. „Meine Vorgängerin wurde verabschiedet



Monika Haas und Stefan Zöll

und ich bekam den Schlüssel. Ich wusste weder, welche Kinder den Kindergarten besuchen, noch welche Mitarbeitenden ich habe.“ Stefan Zöll soll es heute anders gehen. Er ist seit 2014 Mitarbeiter der Kita und leitet eine Gruppe. Im Januar 2019 bewarb er sich im Rahmen einer internen Ausschreibung auf die Stelle der Einrichtungsleitung. Bis September 2020 findet ein fließender Übergang statt. Monika Haas bleibt bis zu diesem Zeitpunkt Kita-Leiterin und Stefan Zöll ihr Stellvertreter.

Kath. Kita und Familienzentrum St. Remigius

4 Gruppen für Kinder von 2 – 6 Jahren
Zertifiziert nach dem KTK-Gütesiegel

Leitungen:

Monika Haas und Stefan Zöll

Träger:

KGV Bergheim Erft

Gestaltung des Übergangs

Der Prozess des Übergangs begann mit der Stellenausschreibung. Stefan Zöll bewarb sich. Bevor der Träger der Einstellung zustimmte, wurde die Elternschaft und das Team in einem offenen Dialog einbezogen. Die Elternschaft sprach sich, vertreten durch den Elternbeirat, für Stefan Zöll aus. Im Team gab es ein offenes Gespräch im Beisein des Trägers, in dem das Für und Wider der Leitungsnachfolge aus dem Team beraten und in diesem Fall positiv befunden wurde.

Das Konzept

Nach dem Beschluss des KGV haben Monika Haas und der leitende Pfarrer auf der Grundlage des in der Kita bestehenden QM-Systems ein Einarbeitungskonzept erstellt. Gemeinsam mit Stefan Zöll wurde dieses noch ergänzt. In Absprache mit dem Träger wurde festgelegt, dass die Einarbeitung an zwei in der Woche festgelegten Vormittagen stattfinden soll. Die einzelnen Punkte der Einarbeitung wurden in einem Kalender festgehalten und werden nun kontinuierlich abgearbeitet. Nach und nach übernimmt Stefan Zöll die Verantwortung für einzelne Bereiche – und ist jetzt schon fester Ansprechpartner für Kinder, Mitarbeitende und Eltern.

Die Rolle des Trägers

Der Träger unterstützt grundsätzlich die Arbeit der Kita und setzt sich für ein hohes Maß an Qualität ein. Im Rahmen des KTK-Gütesiegels ist er aktives Mitglied der Qualitätskonferenz. Die Sicherung eines guten Leitungswechsels zur Wahrung der Qualität der pädagogischen Arbeit ist ihm ein großes Anliegen.

Die wichtigsten Elemente für einen gelungenen Übergang

Bedeutsam sei, „neben einem Einarbeitungskonzept Fälle, die aus der alltäglichen Arbeit entstehen, gemeinsam zu bearbeiten“, erklärt Monika Haas. Diese Schauplätze sind neben den prozesshaften Abläufen in der Kita wichtige Handlungsfelder der Einrichtungsleitung. Stefan Zöll findet es gut, auch schon an vielen Terminen außerhalb der Kita teilnehmen zu können, um Kooperations- und Ansprechpartner kennenzulernen.

► Herausforderungen des Leitungswechsels:

- Die Dinge aus dem vielfältigen Aufgabengebiet nicht aus dem Blick zu verlieren
- Die unter Umständen erhöhte Erwartungshaltung der Eltern abmildern zu können
- Den Rollenwechsel vom Teammitglied zur Einrichtungsleitung zu gestalten
- Den Mitverarbeitenden transparent zu machen: Wer hat gerade den Leitungshut auf?

► Chancen des Leitungswechsels:

- Neue Qualifikationen, die durch die neue Leitung in die Kita kommen
- Impuls auf Weiterentwicklung
- Neue Wege aufzeigen und frischen Wind reinbringen

► Wünsche an die neue Leitung:

- „Ein gutes Zeitmanagement.“
- „Zwischendurch mal Luft holen und überlegen.“
- „Sich zurückziehen und sagen: Ich denke darüber nach.“
- „Einen weiterhin guten Kontakt zu den Kindern halten.“

► Wünsche an die alte Leitung:

„Dass sie mir den Schlüssel am Ende mit einem Lächeln übergibt“.



Mechthild Mariathan

Katholisches Familienzentrum Pauline von Mallinckrodt

3 Gruppen für Kinder von 2 – 6 Jahren im offenen Konzept

Leitungen:

Mechthild Mariathan und Yvonne Kurtenbach

Träger:

Pauline von Mallinckrodt GmbH

Die Ausgangssituation

Mechthild Mariathan leitet seit 2002 die Kita. Yvonne Kurtenbach arbeitet seit 2012, zunächst als pädagogische Fachkraft, in der Einrichtung und bildet seit 2017 gemeinsam mit Frau Mariathan das Leitungsteam. Mechthild Mariathan beginnt im April 2020 den aktiven Teil der Altersteilzeit. Im Rahmen des offenen Konzeptes der Kita haben beide neben ihren Leitungsaufgaben auch feste Arbeitsbereiche in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern. Dies erleben beide als sehr positiv, weil man laut Mechthild Mariathan „so den Blick für die Kinder nicht verliert und bei der Erprobung konzeptioneller Neuerungen Vorbild für die anderen Mitarbeitenden sein kann“.

Gestaltung des Übergangs

Mit Beginn des Leitungsteams wurde zunächst die Gestaltung des Arbeitsplatzes in Angriff genommen. Beide Leitun-



Yvonne Kurtenbach

gen erhielten einen festen Arbeitsplatz im vorhandenen Büro, welcher mit zwei Notebooks ausgestattet wurde. Gleichzeitig erhielten beide die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Gemeinsam führen sie ein digitales Übergabebuch und eine gemeinsame digitale „To-do-Liste“. Hierauf können beide jederzeit zugreifen.

Das Konzept

Ein festes Konzept „wäre sicher wünschenswert gewesen“, sagt Yvonne Kurtenbach. Der Träger erwartete zunächst eine feste Einteilung der Aufgabenbereiche. Die Leiterinnen baten darum, sich in der Einarbeitungszeit nicht festlegen zu müssen, und dies funktioniert gut, denn beide sind in allen Bereichen sprechfähig. Diese Vorgehensweise ermöglicht einen Austausch zu allen Themen, zur Reflexion und Entwicklung neuer Prozesse. „Der Träger ermöglicht uns auch gemeinsame Zeiten außer Haus, in denen wir uns komplett darauf konzentrieren können, was unsere nächsten Schritte im Leitungsteam sind.“ Der gesamte Prozess wird durch eine Supervisorin begleitet.

Rolle des Trägers

Der Träger steht dem Konzept positiv gegenüber und kommuniziert dies auch offen in allen wichtigen Gremien und Arbeitsgruppen. Er stellt zusätzliche finanzielle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung.

Die wichtigsten Elemente für einen gelungenen Übergang

Eine gute Kommunikation und Transparenz in Richtung Team, Eltern und Träger. Die große Offenheit und Fehlerfreundlichkeit des Trägers und die Begleitung des Prozesses durch Supervision für das Leitungsstandem.

► Herausforderungen des Leitungswechsels:

- Fehlende oder unklare Absprachen mit dem Risiko, dass Eltern und Mitarbeitende die Leitenden als untereinander nicht stimmig wahrnehmen
- Als die jeweils bessere Leiterin angesehen werden wollen
- „Jung und Alt auf einen Nenner bringen“
- Kommunikation sicherstellen zu können

► Chancen des Leitungswechsels:

- Sanfter Übergang: Die alte Leitung kann sich langsam aus bestimmten Themen herausziehen, Tempo und Arbeitsbelastung reduzieren – die neue Leitung kann sich langsam in neue Themen einarbeiten und das Tempo und die Arbeitsbelastung langsam steigern

- Reflexion der eigenen Leitungsrolle durch Supervision
- „Im Tandem zu arbeiten ist eine absolute Bereicherung für den Träger, das Team, die gesamte Kita.“

► Wünsche an die neue Leitung:

- „Such dir auf jeden Fall eine Supervisionsgruppe.“
- „Es wird nichts so heiß gegessen, wie es gekocht wird.“
- „Nimm die Probleme nicht sofort an, tritt einen Schritt zurück und schau sie dir aus der Distanz an – reagiere dann.“
- Und ... pass auf dich auf!“

► Wünsche an die alte Leitung:

- „Dass du weißt, dass mir dein Geist absolut wichtig ist und ich versuchen werde, ihn aufrechtzuerhalten, so dass du uns dann in fünf Jahren mal besuchst und er immer noch spürbar ist.“

Ein Resümee

Die Praxisbeispiele zeigen beide deutlich, dass es – trotz unterschiedlicher Herangehensweisen – sinnvoll ist, die Zeit des Übergangs aktiv zu gestalten. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die Bereitschaft der beteiligten Personen zur konstruktiven

Zusammenarbeit sowie die Unterstützung des Trägers. Nur so können die Rahmenbedingungen eines Leitungswechsels gewinnbringend gestaltet werden.

Frau Hirschs bestätigt in ihrer Arbeit, „dass der Gesetzgeber den Prozess eines gelingenden Leitungswechsels mitberücksichtigen muss, da es um finanzielle Ressourcen des Trägers geht, wenn er eine Überschneidungszeit standardisieren möchte. Auch bedarf es ausreichender Zeitressourcen für die Bewältigung, d.h. eine vollständige Freistellung der Leitung [...]“.

Vielen Dank an die Leitenden in beiden Kitas für den Einblick in ihre Arbeitsprozesse und Anke Hirsch für die Bereitstellung ihrer Bachelorarbeit.

Um mit einem Zitat von Mechthild Mariathasan abzuschließen: „Man darf den Spaß am Wandel nicht verlieren!“ In diesem Sinne nehmen Sie einen Leitungswechsel in Ihrer Kita als Chance wahr und gestalten Sie den Wandel aktiv mit: Für die Kinder, für die Familien, das Team und nicht zuletzt für sich selbst!

DANIELA MEREU-MÜLLER
Fachberaterin

Leiten im Tandem als Sicherung der Leitungsnachfolge

Hineinwachsen in eine herausfordernde Rolle und Entwickeln zukunftsweisender Leitungsstrategien

Generationenwechsel zu gestalten ist für Gesellschaften nichts Neues. Vor Ort ist außerdem deutlich erkennbar: Es gibt ihn, den potentiellen befähigten Nachwuchs. Zahlreiche Träger haben dementsprechend damit begonnen, Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu rekrutieren, zu fördern und auf die spätere Leitungsrolle vorzubereiten – zum Teil mit Hilfe konkreter Fortbildungsmaßnahmen, zum Teil durch zielführende Veränderung der Stellvertre-

tungsrolle, zum Teil unter Einbeziehung der noch amtierenden Leitungen, was wichtig ist.

Die Leitung einer Kita stellt heutzutage nicht nur eine besondere Herausforderung dar, sondern bietet auch ein anspruchsvolles, weit gefächertes Aufgabenspektrum, die Möglichkeit zur Gestaltung, sehr hohe Verantwortung und nicht zuletzt die Chance zu weitreichender Weiterqualifizierung

auf unterschiedlichsten Ebenen. Eine qualifizierte Kita-Leitung ist heutzutage gleichermaßen Generalist und Spezialist. Sie zeichnet sich aus durch Überblick, Empathie, Belastbarkeit und Flexibilität und ist somit eine hoch begehrte Arbeitskraft.

Warum also zögert der potentielle Nachwuchs mancherorts?

Ist es die Befürchtung, einen Durchstart von 0 auf 100 hinlegen zu müssen

– in einem Arbeitsfeld, das durch vielschichtige Veränderungen und zum Teil überbordende Anforderungen herausfordert und durch hohen Teilzeitkräfte-Anteil gekennzeichnet ist sowie dabei ständig mit Personalmangel und hohen Krankenständen zu kämpfen hat?

Man darf nicht vergessen: Viele der Leitungen, die heute ihrem wohlverdienten Ruhestand entgegensehen, konnten seit Beginn der 90er-Jahre sukzessive in die hohen Anforderungen hineinwachsen. Bei dem heute weitverbreiteten Modell „Stellvertretende Leitung ohne Freistellung als Abwesenheitsvertretung“ ist ein Hineinwachsen in die Leitungsaufgabe kaum möglich. Ein Hineinwachsen würde nämlich erfordern, sich in eigenen umfänglichen Verantwortungsbereichen auszuprobieren und die gemachten Erfahrungen zu reflektieren – möglichst unter Inanspruchnahme von Wissen und Erfahrungen der Leitung. Die Idee, das Leiten „abschauen“ zu können, ist absurd.

Oder ist es die Sorge um die eigene Gesundheit

– auf Grundlage der alltäglichen Beobachtung, wie anstrengend das Leiten eines Teams sein kann – wenn wenig oder keine Zeitressourcen für die Gestaltung von Veränderungsprozessen zur Verfügung stehen? Vor allem dann, wenn einschlägige Arbeitstechniken in den Bereichen Arbeitsorganisation, Teamentwicklung und Konfliktlösung nicht eingesetzt werden können und wenn Teams noch nicht gelernt haben, sich kritisch und konstruktiv auseinanderzusetzen über Prioritäten, Stärken-Orientierung, Abgrenzungen und Psychohygiene.

Sind es die potentiellen Erwartungen der ehemaligen Kolleginnen und Kollegen

die man in der neuen Rolle selbstverständlich nicht uneingeschränkt bedienen kann?

Ist es die fehlende Einschätzbarkeit zukünftiger Entwicklungen der Leitungsrolle

und die Frage, ob diese vereinbar sein werden mit der eigenen Familienplanung und/oder anderen privaten Bedürfnissen?

Ist es das veränderte Anforderungsprofil

– kann ich noch das tun, weshalb ich den Beruf gelernt habe: mit Kindern arbeiten? Oder befasse ich mich nur noch mit Verwaltung?

Ist es die Bezahlung

– steht diese in angemessenem Verhältnis zur investierten Lebensenergie?

Um potentiellen Interessentinnen und Interessenten den Weg in die Leitungsrolle zu ebnen, könnte das Anbieten von Lern- und Erfahrungssettings, in deren Rahmen ein Herantasten an die Aufgabe und Ausloten der eigenen Möglichkeiten gewährleistet wird, hilfreich sein. Nicht selten kommt der Appetit beim Essen und der Mut beim Ausprobieren.

Hierzu ist allerdings eine entsprechend anspruchsvolle Rollen- und Aufgaben-Ausstattung der stellvertretenden Leitung von Nöten. Dabei hilft, wenn die Leitung sich von einem Teil ihrer Machtfülle lösen kann, um mit ihrer stellvertretenden Leitung über eine stärkenorientierte und interessensgeleitete Aufgaben- und Verantwortungsverteilung beraten zu können. Vorteilhafte Auswirkungen für die Leitung sind dabei Arbeitsentlastung und deutlich weniger Stress.

Die Inhalte der ursprünglich als zusätzliche Chance zu Qualitätssicherung und Stressbewältigung gedachten DiCV-Fortbildung „Leiten im Tandem als Kraftquelle entdecken“ könnten auch als Basis für die Entwicklung eines solchen Lern- und Erfahrungssettings dienen.

Ausgangspunkt der Fortbildung ist der Gedanke, dass erfolgreiches Leiten die Inaugenscheinnahme des individuellen Arbeitssystems voraussetzt: die beeinflussenden Größen wie Vorgeschichte, zurückliegende Herausforderungen, aktuelle und zukünftige Herausforderungen,

die Rahmenbedingungen, die eingesetzten Managementsysteme, die Arbeitsstrukturen, das Klientel, die zur Verfügung stehenden Ressourcen etc.. Im Falle einer Kooperation im Tandem ergibt sich ein multiperspektivischer gemeinsamer Blick auf das, was aus Qualitätssicherungsgründen zu tun ist.

Welche Leitung benötigt die individuelle Arbeitsorganisation?

Es geht dabei nicht um die Beantwortung der Frage: „Wie leite ich gerne?“, sondern um die Beantwortung der Frage: „Welche Leitung benötigt die individuelle Arbeitsorganisation?“. Um diese Frage beantworten zu können, sind systemische Haltungen und einschlägige Kenntnisse zur Steuerung von Arbeitsorganisationen hilfreich. Nach der gemeinsamen Systemanalyse kann ein zielführender Austausch über notwendige Leitungsaufgaben stattfinden und im Anschluss daran eine Aufteilung dieser Aufgaben. Dem Funktionieren der Zusammenarbeit dienen tragfähige Regeln.

Zur weiteren Stärkung der Leitungstandems erfolgt eine intensive Beschäftigung mit dem Thema „Teamentwicklung und Teamentwicklungshebel“. Ohne eine gelingende Teamentwicklung, die entsprechende Zeitressourcen in Anspruch nimmt, sind mit Blick auf Qualitätssicherung, Gesunderhaltung der Mitarbeitenden und Ressourcenmanagement deutliche Abstriche hinzunehmen.

Dabei geht es nicht nur um die erfolgreiche Steuerung der einzelnen Entwicklungsphasen eines Teams, sondern insbesondere auch um den Erwerb einschlägiger und zielführender Steuerungsinstrumente in den Bereichen Informationsfluss, Prioritätensetzung, Ideenfindung, Ideenbewertung, Entscheidungsfindung und Arbeitsvorbereitung. Auch das Identifizieren von Konfliktpotentialen und –ursachen sowie der Umgang mit Konflikten und die Stärkung des Teams mit Blick auf Spannungen und Konflikte sind wichtige Lernfelder.

Das Leiten im Tandem kann – wenn es gut gelingt – neben den oben beschriebenen

nen Vorteilen auch zu einer grundsätzlich erweiterten Vorstellung von Leitungspartnerschaft führen, nämlich der über Strukturen und Regeln abgesicherten Leitungspartnerschaft mit dem Team, was nicht nur der Qualität gut bekommt, sondern der Gesundheit und Motivation aller Beteiligten.

META LANGE

Supervisorin (DGSv), Mediatorin, Lehrbeauftragte, Gruppenanalytikerin und langjährige Weiterbildungsreferentin des DiCV

Leiten will gelernt sein

Eine Kindertageseinrichtung zu leiten, erfordert vielfältige und umfassende Kompetenzen. Die Leitung ist Dreh- und Angelpunkt einer Kindertageseinrichtung. Aus diesem Grund müssen sich Mitarbeitende, die eine Leitungsfunktion übernehmen, mit den neuen Anforderungen und mit eigenen Kompetenzen auseinandersetzen und natürlich auch viele neue Kompetenzen erwerben. Eine hervorragende Möglichkeit dies zu tun, ist die Teilnahme am Zertifikatskurs „Neu in der Kita-Leitung – Auf den Anfang kommt es an“, der jährlich vom Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln angeboten wird. Dieses Jahr haben auf Grund der großen Nachfrage zwei Kurse stattgefunden, in Köln und in Solingen. In den Interviews mit der Referentin Monika Brunsberg, tätig als Coach und Geschäftsführerin der „for you Cert GmbH, sowie zwei Teilnehmenden wird deutlich, dass der Kurs „Neu in der Kita-Leitung – Auf den Anfang kommt es an“ das Fundament zur Gestaltung einer erfolgreichen Leitungstätigkeit in einer Kindertageseinrichtung ist oder sein kann.

KOMPAKT:

Guten Tag Frau Brunsberg, Seit vielen Jahren steht der Zertifikatskurs „Neu in der Kita-Leitung“ im Weiterbildungsprogramm des Diözesan-Caritasverband. Wie lange genau bieten Sie diesen Kurs an und wie ist der Kurs aufgebaut?

Frau Brunsberg:

Seit ca. 15 Jahren biete ich den Kurs „Neu in der Kita-Leitung“ an und ich habe die

sen Kurs immer wieder aktualisiert und weiterentwickelt. Die Rolle als Leitung ist sehr verantwortungsvoll. Die Sorge der neuen Stelleninhaberinnen und -inhaber, „Werde ich meiner neuen Aufgabe gerecht?“, wird den Absolvierenden genommen, da sie in diesem Kurs gut auf ihre neue Tätigkeit vorbereitet werden. Die Umsetzungsplanung beinhaltet die Organisation der Rolle der freigestellten oder der nicht freigestellten Kita-Leitung, die Verwaltung auf der Metaebene, die Strukturen der Kindertageseinrichtung, Besonderheiten von kleinen und großen Teams, Raum für Pädagogik, Fallberatung der Teilnehmenden, Hospitation in anderen Kitas mit anderen Trägern, Möglichkeit für konkrete Fragestellung rund um die Praxis und Theorie, Gestaltung eines pädagogischen Raumkonzepts und last but not least Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Familien sowie zwischen Träger und Leitung.

KOMPAKT:

Welche essentiellen Anforderungen werden heute an Leitungen gestellt?

Frau Brunsberg:

Das Berufsbild der Kita-Leitung hat sich stark verändert, denn auch Gesetze, Auflagen, Bildungsbereiche und Rechte in der Kindertageseinrichtung sind einem stetigen Wandel unterworfen. Schutzkonzepte müssen erstellt werden, aber auch Themen wie Inklusion, Partizipation, UN-Kinderrechte, Gender und digitale Medien nehmen einen großen Raum im Alltag der

Kita-Leitung ein. Die Realitäten junger Eltern müssen wahrgenommen werden und jedes Kindes ist einzigartig. Es wurden Netzwerke aufgebaut und diese müssen auch genutzt werden, um den Anforderungen, die heute an Kindertageseinrichtungen gestellt werden, zu erfüllen. Die Stärken und Ressourcen jedes Mitarbeitenden zu nutzen erfordert Sensibilität und Führungskompetenzen. Daher ist es wichtig im Team Fachkräfte nach ihren Fähigkeiten für die Bildungsbereiche zu benennen und so auch Verantwortung abzugeben.

Zu Beginn einer Leitungstätigkeit gibt es den „Welpenschutz“, denn jede neue Kita-Leitung muss ihren Weg finden, weil niemand als Leitung geboren wird. Eine Übergabe bzw. Einarbeitung durch die vorherige Leitung ist wünschenswert. Eine Feedback-Kultur ist existenziell, aber sie muss oft erst installiert werden. Ebenso ist eine gute Zusammenarbeit mit dem Träger unerlässlich. Die Fachberatung des Diözesan Caritasverbandes steht auch unterstützend zur Seite.

KOMPAKT:

Wie stark wird die tägliche Arbeit von Managementtätigkeiten geprägt?

Frau Brunsberg:

Gute Strukturen übernehmen oder aufbauen ist von existenzieller Bedeutung, damit Freiraum für pädagogische Prozesse und die Arbeit am Kind geschehen können. Auch das Raumkonzept soll die Bedarfe

von Kindern widerspiegeln. Das Verwaltungsmanagement nimmt schon einen großen Raum ein, aber die Leitung soll in der Arbeit am Kind, in den Gruppen und mit den Eltern tatsächlich mitwirken. Damit Kita-Leitungen nicht in der Verwaltung ertrinken habe ich die Anwendungs-CD und Sticks „Qualitypack“ entwickelt. Er bietet Vordrucke, Formulare und vieles mehr. Jedoch sind die pädagogischen Inhalte von ebenso großer Bedeutung, denn diese bilden den inneren Kern eine Kindertageseinrichtung. In großen Häusern werden auch immer wieder Sachbearbeiter zur Verwaltung mit eingesetzt und können so die Leitung entlasten. Personalmangel und -gewinnung stellt jedoch Leitungen immer mehr vor neue Herausforderungen. Im Austausch mit allen Mitarbeitenden zu bleiben, diese zu unterstützen und Entlastung zu geben ist von immenser Bedeutung. Was ist leistbar und was nicht leistbar ist, muss in den Blick genommen werden. Im Rückblick sollte betrachtet werden was an schönen Momenten erlebt und gestaltet wurde.

Alles in allem kann ich sagen: Mit Herz Pädagoge zu sein ist von sehr großer Bedeutung um eine Kindertageseinrichtung zu leiten. Die Fähigkeiten einzelner Mitarbeitenden sehen, das Team als Ganzes wahrnehmen ist von großem Vorteil. Denn Ressourcen orientiertes Handeln macht den Weg für Eigenmotivation frei, da defizitorientierte Blickweisen die Lernprozesse oft lähmen.

KOMPAKT:

Was darf auf keinen Fall im Kurs „Neu in der Kita“ fehlen?

Frau Brunsberg:

Zeit für kollegialen Austausch und Fragen darf auf keinen Fall in diesem Kurs fehlen. Anwendungsbeispiele für die Praxis selbst entwickeln zu können, motiviert die neuen Kita-Leitungen. Das Bewusstsein, selbst Akteur des eigenen Arbeitsraums zu sein, ermöglicht Perspektiven. Die Pausen zwischen den Blöcken sind bewusst gewählt, um das erworbene Wissen zu „verdauen“. Somit bietet der Kurs eine 6-monatige Begleitung für die neue Leitungsaufgabe sein. Alle neuen Kita-Leitungen müssen an

den Herausforderungen des Kita-Alltags wachsen. Herausforderungen in der Leitungstätigkeit sollten als „Lerngeschenke“ betrachtet werden.

KOMPAKT:

Vielen Dank für das Gespräch Frau Brunsberg!

Interview mit 2 Teilnehmerinnen der aktuellen Kurse: **Frau Bretschneider-Sluga** aus der Kindertageseinrichtung St. Martinus in Pulheim-Sinthern und **Frau Schwarz** aus der Kindertageseinrichtung St. Antonius in Köln-Mülheim:

KOMPAKT:

Guten Tag, Sie besuchen den Kurs „Neu in der Kita-Leitung“, seit Januar 2019. Wie lange sind Sie schon als Leitung tätig? Konnten sie schon Erfahrungen als ständig stellvertretende Leitung machen?

Frau Bretschneider-Sluga:

Seit September 2017 bin ich als Leiterin tätig und konnte auch schon langjährig Erfahrungen als ständig stellvertretende Leitung machen. Aber die Weiterbildung „Neu in der Leitung“ gibt mir trotzdem noch neue Impulse, denn auch nach eineinhalb Jahren kann ich nicht alles wissen, wie zum Beispiel: „Was macht Fachberatung?“ Der Kurs ist facettenreich, daher lohnt es sich auf jeden Fall, den Zertifikatskurs zu besuchen. Ich erlebe Bestätigung, aber auch Aha-Momente und auch Begründungen für den nächsten Schritt in meiner Leitungstätigkeit. Der Kurs gibt mir Klarheit in Personalfragen, zum Beispiel wissen die Kollegen jetzt, dass sich der große Einsatz für die Kindertageseinrichtung lohnt, da ich diesen auf verschiedene Art und Weise honoriere. Die Kombination aus Praxis und Kurs-Modul ist ein gutes Format, das genau zu mir passt. Die Arbeitshilfen für die Praxis zum Beispiel für die Zusammenarbeit mit Eltern und Mitarbeitende kann ich sofort anwenden.

Frau Schwarz:

In zwei Einrichtungen konnte ich Erfahrungen als Abwesenheitsvertretung sammeln und verschiedene Leitungsaufgaben übernehmen. 2017 habe ich in mei-



Frau Bretschneider-Sluga

ner jetzigen Einrichtung die Position der stellvertretenden Leitung eingenommen und seit Februar 2018 die Funktion der kommissarischen Leitung. Seitdem hat sich mein Aufgabenspektrum stark sehr erweitert.

KOMPAKT:

Welche essentiellen Anforderungen werden heute an Sie als Leitung gestellt?

Frau Bretschneider-Sluga:

Die Verwaltungstätigkeiten nehmen schon einen großen Raum ein, und aber man muss auch zu allen anderen Bereichen etwas sagen können, also sprechfähig sein auf allen Gebieten. Aber genauso bin ich auch als „Feuerlöscher“ unterwegs und muss reagieren und agieren.

Frau Schwarz:

Als Leitung einer Tageseinrichtung für Kinder muss man vielfältige Kompetenzen mitbringen wie Empathie, Kommunikationsfähigkeit besonders mit klaren Absprachen, Transparenz bei pädagogischen Inhalten, aber auch Personalführung. Fähigkeiten wie Eigenmotivation und Selbstmanagement sind von großem Vorteil, um den vielen Anforderungen gerecht zu werden. Eine Weiterqualifikation zur Fachwirtin im Erziehungswesen (KA), hat mir hier gute Grundsteine geliefert und mir den Start in ein solch großes Aufgabengebiet erleichtert.



Frau Schwarz

KOMPAKT:

Wie stark ist Ihre Tätigkeit von Managementarbeiten geprägt?

Frau Bretschneider-Sluga:

Das Wort „Kita-Leitung“ kann man gleich setzen mit dem Wort „Kita-Management“ Ich finde, dass es eine Management-Aufgabe ist, eine Kindertageseinrichtung zu leiten. In dem Bereich Verwaltung möchte ich mich noch weiter professionalisieren. Gut strukturiert zu sein gibt mir und meinem Gegenüber Sicherheit. Das „Handwerkzeug“ in diesem Kurs ist wirklich sehr effektiv.

Frau Schwarz:

Die Arbeit ist stark geprägt von Büroorganisation, Zeitmanagement, Personalmanagement und Verwaltungsmanagement.

KOMPAKT:

Können Sie noch Ihre eigenen Akzente setzen?

Frau Bretschneider-Sluga:

Ja, einmal in der Woche biete ich einen Tanzkurs für unsere Kinder an damit ich den Kontakt zu den Kindern nicht verliere. Außerdem nehme ich mir Zeit für Mitarbeiterfragen und gebe gerne Rat in Kleinteam-Sitzungen. Meine persönlichen Schwerpunkte möchte ich gerne im Blick behalten, wie Kinderrechte, Partizipation und Montessori-Pädagogik. Die teloffene

Arbeit in den Gruppen und das Team partnerschaftlich zu führen und zu begleiten sind wichtige Akzente für unser Haus.

Frau Schwarz:

Ja, ich kann eigene Akzente setzen durch meine persönliche Einstellung zur Arbeit, Motivation und meinen Führungsstil.

KOMPAKT:

Was darf auf keinen Fall im Kurs „Neu in der Kita-Leitung“ fehlen?

Frau Bretschneider-Sluga:

Der kollegiale Austausch mit anderen Leitungen finde ich unersetzlich. Auch die Fälle aus der Praxis im Kurs zu bearbeiten bringt uns ein großes Stück weiter. Der Humor und das Augenzwinkern von Frau Brunsberg tut uns allen sehr gut.

Frau Schwarz:

Im Kurs darf auf keinen Fall eine gute Dozentin fehlen. Durch eine große Portion Witz und Charme, gekoppelt mit persönlichen Erfahrungen als Erzieherin und Kita-Leitung vermittelt Frau Brunsberg die Inhalte der Fortbildung sehr praxisnah und lebhaft. Nach jeder Einheit verlasse ich den Kurs mit neuem Input, den ich zeitnah umsetze oder anwende. Zum Beispiel habe ich immer behauptet ein sehr strukturierter Mensch zu sein. Ich habe meine Dokumente noch einmal genauer angeschaut und entschieden das Büro umzustrukturieren. Es war jede Menge Aufwand alle Ordner und Dokumente auf dem PC und im Büro gleich zu sortieren. Doch jetzt habe ich in wenigen Handgriffen das benötigte Dokument zur Hand. Im Nachhinein ist dies jetzt eine riesige Zeitersparnis für mich- da alles seinen festen Platz hat. Jetzt habe ich mehr Zeit um mich mit dem Bildungsraum unserer Einrichtung zu beschäftigen und die Bildungsbereiche weiterzuentwickeln. Ich kann jedem „Leitungsneuling“ diese Weiterqualifizierung nur ans Herz legen. Sie bietet neben den oben genannten Inhalten oder Kompetenzbereichen viel Struktur und Zeit sich mit dem eigenen Handeln in der Einrichtung auseinanderzusetzen, sowie zu reflektieren und sich neu auszurichten.

KOMPAKT:

Wo sehen Sie sich in 10 Jahren als Leitung?

Frau Bretschneider-Sluga:

In der Kita mit einem noch klareren „Standing“.

Frau Schwarz:

In zehn Jahren sehe ich mich als Leitung einer erfolgreichen Kindertageseinrichtung!

KOMPAKT:

Vielen Dank für das Gespräch Frau Bretschneider-Sluga!

Vielen Dank für das Gespräch Frau Schwarz!

Die Gespräche für die KOMPAKT führte Fachberaterin Gertrud Luckas-Groß

45 Dienstjahre sind eine ziemlich lange Zeit ...

Gedanken einer ausscheidenden Leiterin beim Abschied aus der Leiterinnenkonferenz in Wuppertal

45 Dienstjahre sind eine ziemlich lange Zeit, in der sich in meinem Beruf so einiges verändert hat. In der letzten Zeit kam ich nicht umhin, mir darüber einige Gedanken zu machen. Um das ein bisschen zu sortieren, kann man die Veränderungen vielleicht an einem Zoobesuch mit Kitakindern im Jahre 1976 zu heute herausstellen.

Auch damals vor über 40 Jahren sind wir mit unseren Kindern in den Zoo gegangen. Wenn damals ein Zoobesuch geplant war, dann brauchten wir keine Einverständniserklärung von Seiten der Eltern, da wir davon ausgehen durften, dass, wenn die Eltern uns ihre Kinder zum Zoobesuch brachten, sie auch damit einverstanden waren, dass wir sie mit in den Zoo nahmen. Der Sicherheitsbeauftragte lag noch in den Windeln und der Datenschutzbeauftragte war noch nicht einmal geboren. Und so gingen wir gemeinsam mit unseren Kids völlig unbefangen in den Zoo.

„Booah ! – guck mal! Ein begehbares Smartphone“

Das Erste-Hilfe-Pack hatte garantiert noch nicht die benötigte DIN-Nummer und auch das Pflaster, welches wir mitführten, hatte nicht die DIN-Norm 13164. Das Pflaster wurde bei Bedarf einfach auf die Wunde aufgebracht und fertig. Es erfüllte trotzdem seinen Zweck.

Ein Telefon konnten wir leider noch nicht mitführen. Die Schnur, an der es hing, hätte nicht ausgereicht. Wir machten uns ohne Telefon auf den Weg. Das hieß im Klartext: Wir waren über mehrere Stunden nicht erreichbar – sozusagen im luftleeren Raum. Wir hätten auch in den

ewigen Hemisphären der Unendlichkeit verloren gehen können. Welch abenteuerliche Vorstellung wäre das heute. Wir sind zum Glück nicht verloren gegangen, wir waren nur im Zoo. Hätten wir mal telefonieren müssen, gab es zu diesem Zweck noch Telefonzellen, in denen ein Telefonapparat mit Wählscheibe hing. Das würde den heutigen Kids allenfalls ein erstauntes „Booah ! -guck mal! Ein begehbares Smartphone!“ entlocken.

Einen Fotoapparat zum Festhalten der wichtigsten Ereignisse mit unseren Kids besaßen wir noch nicht, wäre auch ziemlich sperrig und kompliziert gewesen. Immerhin besaßen die Apparate damals noch einen Film zum Entwickeln und konnten nicht in der Hosentasche transportiert werden. Deswegen brauchten wir auch noch keine Fotoerlaubnis von den Eltern.

Eine Erlaubnis über die Benutzung von Privat-PKWs brauchten wir auch nicht, wir fuhren mit der Schwebebahn. Die Rucksäcke unserer Kinder waren einfach gestrickt und der Inhalt überschaubar. Butterbrot in der Papiertüte, etwas zu trinken und vielleicht etwas Süßes für zwischendurch, -fertig! Keine Trinkpacks mit Strohalm, Quetsche-Obst-Tüten, Käsespaghetti, Fruchtzwerge und ähnliches, bei denen man Sorge haben musste, sich schon beim Öffnen derselben völlig einzusauen. Die Kinder konnten selbstständig trinken und kauen. Inzwischen sind schon die ersten Trolleys mit Rädern zum hinterherziehen gesichtet worden, weil der mitgeführte Proviant schlicht zu schwer wiegt für die Kleinen.

Nach Hause ging es dann trotz - oder vielleicht gerade wegen der noch fehlenden heutigen Errungenschaften und Erlaubnisscheinen froh gelaunt, mit vielen tollen Erfahrungen und Erlebnissen im Gepäck und so richtig toll müde und abgekämpft.

In Zukunft müssen wir ja wohl Sorge haben, dass wir unsere Kinder in der Öffentlichkeit noch mit ihrem richtigen Namen ansprechen dürfen. Denn immerhin weiß ja der ganze Zoo, dass der Max Max heißt, wenn wir das Kind im Zoo rufen. Wahrscheinlich wird irgendein ganz Schlauer mal auf den Trichter kommen, dass das ja eigentlich die Privatsphäre des Kindes verletzen könnte. Das heißt, wir werden im Zoo oder woanders in der Öffentlichkeit uns für die Kinder einen Pseudonamen einfallen lassen müssen.

Ich finde das würde zur Flut von Erlaubnisscheinen, Berechtigungen und Datenschutzbestimmungen sehr gut passen. Aber das werde ich nicht mehr mittragen müssen, da ich ja meine aktive Zeit als Sammlerin dieser Bescheinigungen beenden werde.

MARLIES MORGENROTH
(mittlerweile ehemalige) Leiterin der Kita
St. Mariä Empfängnis Wuppertal

Personalmanagement in Zeiten von Fachkräftemangel

Personalentwicklung in Zeiten von Fachkräftemangel stellt alle Beteiligten im Arbeitsfeld Kitas vor große Herausforderungen. Hans-Georg Herrmann ist seit gut zwei Jahren Verwaltungsleiter der katholischen Kirchengemeinde St. Jacobus in Hilden. Davor war er viele Jahre im kaufmännischen Management verschiedener internationaler Industrieunternehmen tätig. In seine Zuständigkeit fallen fünf Kitas mit insgesamt rund 70 Mitarbeiterinnen. Wir sprachen mit ihm über das Thema Personalentwicklung in seinen Einrichtungen.

KOMPAKT:

Welche Herausforderungen sehen Sie in der Personalentwicklung im Arbeitsfeld Kita?

Hans-Georg Herrmann:

Herausfordernd in meiner Rolle als Vorgesetzter empfinde ich, dass es im Bereich der Kitas aufgrund der starren Tarifstruktur keine (monetären) Leistungsanreize für die Mitarbeiterinnen gibt. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten sind sehr beschränkt, da Leitungsfunktionen oft jahrzehntelang fest besetzt sind. Dementsprechend ist die Personalentwicklung im Bereich der Kita im Wesentlichen auf die fachliche Weiterentwicklung und eine Stärkung der Sozialkompetenz ausgerichtet.

KOMPAKT:

Welche Maßnahmen bei der Personalgewinnung haben sich aus Ihrer Sicht bewährt?

Hans-Georg Herrmann:

Bewährt haben sich bei uns in Hilden tatsächlich noch der gute alte Aushang in den Schaukästen der Kirchengemeinde, Anzeigen in den Pfarrnachrichten und natürlich auch Anzeigen auf dem Stellenportal CariNet. Keine guten Erfahrungen haben wir mit dem Stellenportal der Agen-



Hans-Georg Herrmann im Gespräch mit dem Fachberater Andreas Welzel

tur für Arbeit gemacht. Gut funktioniert auch Mund-zu-Mund-Propaganda über die Auszubildenden an ihren Schulen.

KOMPAKT:

Die am 1. Dezember 2018 in Kraft getretene Personalvereinbarung ermöglicht anderen Berufsgruppen den Zugang in die Kitas. Erwarten Sie nun mehr Bewerbungen?

Hans-Georg Herrmann:

Bisher haben wir noch keine Bewerbungen erhalten, bei denen die Bewerberinnen von den neuen Regelungen profitieren würden. Ich persönlich rechne nicht damit, dass die neue Personalvereinbarung Auswirkungen auf die Anzahl der Bewerbungen hat. Die neuen Berufsgruppen, für die die Kitas nun offen sind, stammen auch alle aus „Mangelberufen“.

KOMPAKT:

Welche Unterstützungsmaßnahmen für die bestehende Belegschaft sind in Zeiten von Personalmangel hilfreich?

Hans-Georg Herrmann:

Hilfreich könnte eine Entschlackung der Bildungsdokumentation sein. Hier werden wir uns in Hilden noch einmal konkret ansehen, was wirklich Pflicht ist und was „nice to have“ ist. Bildungsdokumentation muss natürlich sein, aber wir müssen den Kindern am Ende ihrer Kindergartenzeit auch keine Dokumentation in Katalogstärke und ein Fotoalbum mitgeben.

Ansonsten versuchen wir, mit Hilfe einer Springerkraft und Versetzungen zwischen unseren fünf Kitas die größten ungeplanten Personalausfälle (z.B. durch Krankheiten und Beschäftigungsverbote) so auszugleichen, dass Belastungsspitzen vermieden werden. Weiter versuchen wir, so umfangreich wie möglich PIA-Praktikantinnen und Jahrespraktikantinnen für uns zu gewinnen. Auch die FSJler und BUFDIs entlasten das pädagogische Personal im Kita-Alltag.

KOMPAKT:

Wie beurteilen Sie den gemeinsam vom DiCV und Generalvikariat entwickelten

Katalog möglicher Maßnahmen bei personellem Engpass?

Hans-Georg Herrmann:

Der entwickelte Katalog soll ja eine Hilfestellung sein und Anregungen geben, wie bei personellen Engpässen das Team entlastet werden kann. Die meisten vorgeschlagenen Maßnahmen haben wir in Hilden bereits in der einen oder anderen Form angewendet. Ich sehe den Mehrwert des Maßnahmenkatalogs vor allem darin, dass noch einmal ins Bewusstsein gerückt wird, dass man bei fehlendem Personal nicht das volle pädagogische Programm aufrechterhalten kann. Sehr positiv empfinde ich auch, dass der Maßnahmenkatalog mit dem LVR abgestimmt wurde. So kann man dann auch gegenüber den Eltern leichter argumentieren und im Zweifel auch die ganz unpopulären Maßnahmen, wie temporäre Gruppenschließungen, besser erklären. Mir persönlich ist im Gespräch mit unserem Fachberater auch noch einmal deutlich geworden, dass gute Kinderbetreuung ohne ausreichendes Personal schlichtweg nicht möglich ist.

KOMPAKT:

Durch Versetzung von Mitarbeiterinnen in andere Einrichtungen können Sie personelle Engpässe kurzfristig auffangen. Welche Erfahrungen haben Sie mit dieser Maßnahme gemacht?

Hans-Georg Herrmann:

Wir haben mit dieser Idee von temporären Versetzungen in andere Einrichtungen weitgehend gute Erfahrungen gemacht.

Es gibt allerdings auch Schwierigkeiten, die ich anfangs unterschätzt habe. Ein Punkt ist, dass es gar nicht so leicht ist, Erzieherinnen zu finden, die bereit sind, für einige Tage, Wochen oder Monate in einer anderen Einrichtung auszuhelfen. Ich persönlich empfinde den Einblick in eine andere Einrichtung zwar als bereichernd, aber viele der Erzieherinnen mögen ihr gewohntes Umfeld nicht aufgeben. Eine Rolle dabei spielt dabei sicher auch, dass es natürlich enge Bindungen zu den betreuten Kindern und zu den Kolleginnen gibt. Von den Erzieherinnen, die sich aber darauf eingelassen haben, habe ich ausschließlich positive Rückmeldungen bekommen. Sie haben neue pädagogische Ideen und ganz viele Anregungen für ihren Alltag in ihrer Stamm-Kita bekommen.

KOMPAKT:

Welche Angebote der Fort- und Weiterbildung und der Fachberatung dienen aus Ihrer Sicht der Personalentwicklung in besonderem Maße?

Hans-Georg Herrmann:

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm ist ja wirklich umfangreich und wir finden da immer eine genügende Auswahl spannender Weiterbildungsthemen, die uns im Alltag weiterhelfen. Mir hilft die Fachberatung vor allem bei komplexen und schwierigen Themen, bei denen es um pädagogische Fragestellungen und den Umgang damit geht. Konkret immer, wenn es Situationen gibt, bei denen eine mögliche Kindeswohlgefährdung im Raum steht und die Jugendämter involviert

sind. Wünschenswert fände ich noch mehr Weiterbildungsangebote, die über einen längeren Zeitraum gehen, also in Richtung Zertifikatskurse. Damit die Ausfallzeiten in der Kita nicht zu groß werden, gerne auch in einer Kombination aus Präsenztagen und Onlineschulung. Bei kurzen eintägigen Schulungen verpufft die Wirkung aus meiner Sicht zu schnell oder es wird keine ausreichende Tiefe erreicht.

KOMPAKT:

Gibt es einen für Sie erkennbaren Trend auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich Flexibilität und Mobilität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Hans-Georg Herrmann:

Im Bereich der Kitas sehe ich so einen Trend nicht. Wohnortnähe des Arbeitsplatzes spielt eine entscheidende Rolle. Das Jobangebot ist so groß und die Bezahlung weitgehend vergleichbar, dass berufliches Pendeln nicht attraktiv ist. Allein für die Leitungsfunktionen sehe ich eine gewisse Wechselbereitschaft. In Sachen der zeitlichen Flexibilität ist das sehr individuell, im Wesentlichen aber gerade bei den Teilzeitkräften vom privaten familiären Umfeld geprägt.

KOMPAKT:

Herr Herrmann, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Gespräch für die KOMPAKT führte Fachberater Andreas Welzel

Wie können Stärken im Team erkannt und gefördert werden?

Führung und Weiterentwicklung von Teams als Leitungsaufgabe

Teams verändern sich, werden neu zusammengesetzt oder in ein lange bestehendes Team kommt eine neue Leitung. Dadurch sind Gespräche und Umstrukturierungen erforderlich. Ohne die persönlichen Belange der Mitarbeitenden außer Acht zu lassen, müssen bestimmte Dinge anders sortiert oder neu eingefordert werden.

Träger haben ihre eigenen Wünsche und müssen zur Umsetzung von Ideen und Projekten mit ins Boot geholt werden.

In den Kita-Teams arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Stärken, Schwerpunkten und Qualifikationen. Diese sind nicht immer bekannt, oder werden (noch) nicht

in der optimalen Weise genutzt. Dadurch entgehen oft vielfältige Chancen, die Qualität der Arbeit zu erweitern und Aufgaben schwerpunktmäßig zu vergeben. Nicht jeder kann alles gleich gut! Bei optimiertem Einsatz kann die Arbeit wesentlich erleichtert werden.

Teamentwicklung ist daher eine wichtige Aufgabe für jede Leitungskraft.

Neben den Anforderungen des pädagogischen Alltags an die Zusammenarbeit mit den Kindern und Familien gehört insbesondere die professionelle Führung des Kita-Teams zu den zentralen Aufgaben einer Leitungskraft. Mit modernen Methoden ist es möglich zu leiten, ohne in der lebendigen Dynamik der Gruppe den einzelnen Menschen aus dem Blick zu verlieren. In unseren Seminaren erfahren Leitungskräfte, wie sie die Beweglichkeit der Gruppe erfrischen und lernen, wie sich

widerstrebende Kräfte als ermutigender Impuls für Veränderungen nutzen lassen.

Unsere Seminarangebote helfen, die Stärken und vielfältigen Möglichkeiten des Gesamtteams erkennbar und umsetzbar zu machen. Zusätzlich gilt es, die Motivation bei allen Mitarbeitenden hoch zu halten. Die Rollenanforderungen und Führungsaufgaben einer Kita-Leitung sowie konkrete Instrumente und Methoden zur Umsetzung dieser Aufgaben werden erarbeitet. Darauf aufbauend werden Konfliktkompetenzen erweitert, die auf konkrete Konfliktkonstellationen in

Kita-Teams angewendet werden können.

Auswahl an Bildungsangeboten zum Thema 2019/2020

- ▶ Wie kann ich Stärken in meinem Team erkennen, fördern und nutzen?
- ▶ Struktur und Kreativität – Neuer Pep für das Kita-Team
- ▶ Leitung – Spagat zwischen Partizipation und ressourcenorientiertem Handeln
- ▶ Leiten im Tandem als Kraftquelle entdecken

Wir kommunizieren alle den ganzen Tag – verstehen wir uns auch?

Gesprächsführung und Konfliktmanagement

Ja, es ist das allgegenwärtige Thema. Immer und überall kommunizieren wir in unserem Beruf, mit den Kindern, den Eltern, dem Team – verbal und nonverbal. Wir denken häufig, der Andere wird mich schon verstehen – aber tut er es wirklich? Es gibt viele Missverständnisse, die vermieden werden könnten, wenn wir uns bewusst, gezielt und mit mehr Aufmerksamkeit unserer Kommunikation widmen würden. Kommen wir auf den Punkt oder sprechen wir drum herum?

Leitungen sensibilisieren für die professionelle Gesprächsführung mit Eltern

Familien sind mehr denn je vielfältigen Belastungen ausgesetzt. Dies gilt auch für die Kita-Mitarbeitenden selbst, die in der täglichen Arbeit mit Eltern zudem gefordert sind, eine für alle Seiten annehmbare Balance zwischen pädagogischem Anspruch und Lebensrealität von Familien zu finden. Die zunehmenden Belastungen auf beiden Seiten spiegeln sich nicht selten auch in Kommunikationssituationen wider. Einfühlung, Klarheit in der Sache, Kompromissbereitschaft und der konstruktive Umgang mit eigenen Gefühlen sind die Eckpfeiler einer partnerschaftlichen Kommunikation. Dabei sind Erziehende

besonders in der professionellen Rolle gefordert.

Schwierige Elterngespräche und Beschwerdesituationen als Chance nutzen

Wenn Anliegen und Bedürfnisse von Eltern und pädagogischen Mitarbeitenden im Gesprächsverlauf auseinanderklaffen und die Erwartungsebenen verschieden sind, kann dies sehr schnell zu Konflikten führen. Eltern fühlen sich in ihren Bemühungen nicht gesehen, stattdessen persönlich angegriffen. Bei den pädagogischen Fachkräften treffen Kritik und Beschwerden von Eltern die eigene emotionale Ebene.

Es fällt schwer, in diesen Situationen professionell zu reagieren und konstruktiv zu kommunizieren. Nur zu oft sind Gespräche an diesem Punkt beendet. Dabei stellen solche Konflikte eigentlich eine Chance in der Kommunikation mit Eltern dar.

Unsere Seminarangebote vermitteln hilfreiche Kommunikationswerkzeuge, wirksame Rahmenmodelle für Entwicklungsgespräche und Beschwerdemanagement sowie Unterstützung für den Umgang mit eigenen Gefühlen und denen des Gegenübers in der kommunikativen Situation.

Auswahl an Bildungsangeboten zum Thema 2019/2020

- ▶ Leitungen sensibilisieren ihre Teams für die professionelle Gesprächsführung mit Eltern
- ▶ Wir kommunizieren alle den ganzen Tag, aber verstehen wir uns auch? Gesprächsführung und Konfliktmanagement
- ▶ Schwierige Elterngespräche und Beschwerdesituationen als Chance nutzen
- ▶ Eltern begleiten und beraten – Gesprächsführung in der Elternkommunikation

Folgende Inhalte werden gezielt bearbeitet:

- ▶ konstruktiver und lösungsorientierter Umgang mit Ideen von Eltern;
- ▶ Grundlagen der Kommunikation zum Umgang mit Beschwerden;
- ▶ Prophylaxe vermeidbarer Konflikte;
- ▶ Grenzen erkennen und konstruktiv setzen;
- ▶ Umgehen mit schwierigen kommunikativen Situationen und sicheres Auftreten;
- ▶ Methoden der lösungsorientierten Gesprächsführung und Moderationskompetenz sowie De-Eskalation in Gesprächssituationen

MARKUS LINDEN-LÜTZENKIRCHEN,
Leiter der Abteilung Fort- und Weiterbildung

Gibt es generationenspezifische Unterschiede in den Erziehungsvorstellungen- und praktiken

„Das einzig Bleibende ist der Wandel“, dieser Ansicht war schon der griechische Philosoph Heraklit vor 2500 Jahren und hat bis dato nichts an seiner Aussagekraft verloren. Statt vom sog. „panta rhei“ (alles fließt) sprechen wir heute von liquid modernity, digitaler Gegenwartschrumpfung und rasant beschleunigtem Wertewandel, der seinen Niederschlag vor allem in heiß diskutierten Vorstellungen einer „guten“ Erziehung findet, die angeblich die Generationen spaltet. Sicherlich, allein der technische, politische und kulturelle Wandel seit den 1950er Jahren ist schwindelerregend, doch lassen sich wirklich so gravierende Unterschiede zwischen den Generationen ausmachen, die sich schlaglichtartig in unterschiedlichen Erziehungspraktiken verdichten, die von autoritär, antiautoritär, autoritativ bis hin zu gendersensible oder helikopternd reichen?

Rege Beteiligung an der Umfrage

Im Rahmen des Forschungsprojekts im Modul „Pädagogische Diagnostik“ an der Katholischen Hochschule Köln hat sich unsere Forschungsgruppe mit dem Thema Generationen beschäftigt und untersucht,

ob sich generationenspezifische Unterschiede in den Erziehungsvorstellungen und -praktiken bei pädagogischen Fachkräften feststellen lassen. Als Forschungsdesign, haben wir uns für eine quantitative Forschungsmethode entschieden und einen standardisierten Fragebogen für weibliche Fachkräfte im Alter von 20 bis 61 Jahren erstellt. Dieser wurde von über 100 Befragten ausgefüllt. Der Fragebogen umfasste folgende Bereiche: Kritik, Ansprache, nonverbale Kommunikation, Erziehungsverhalten, Förderung und Regelverständnis. Die Antworten konnten in fünf verschiedene Skalierungen unterteilt werden, welche von „stimme voll und ganz zu“ bis hin zu „stimme überhaupt nicht zu“ reichte.

Baby Boomers, Generation X und Y

Die Altersverteilung gliedert sich nach dem Generationenverständnis des Soziologen Klaus Hurrelmann. Dieser beschreibt sog. „Generationslagerungen“, die jeweils bestimmte „Generationsgestalten“ hervorbringen. Hurrelmann teilt die Generationen in die Baby Boomers (1956-1970), die Generation X (1971-1985) und

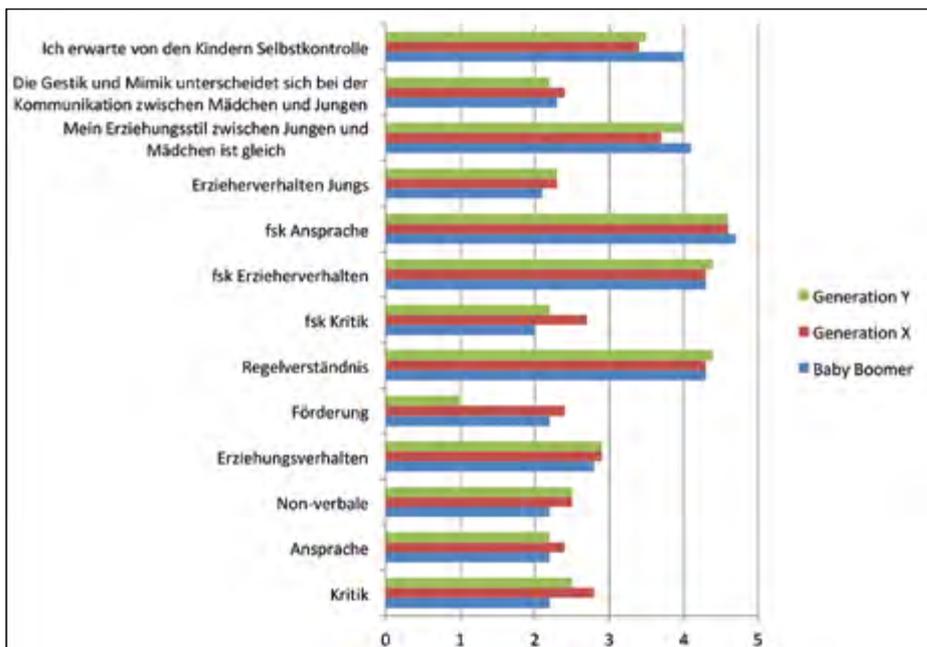
die Generation Y (1985-2000) (vgl. Syring 2016, S.19).

Kaum Unterschiede zwischen den Generationen

Nach Abschluss der Auswertung konnte festgestellt werden, dass sich die Mittelwerte zwischen den Generationen kaum unterscheiden und hauptsächlich Nuancen festzustellen sind. Obschon die befragten Erzieherinnen der Generation Y besonders stark die Förderung der Kinder betonen, lassen sich mit Blick etwa auf das Regelverständnis, auf geschlechtsspezifische Haltungen oder der Wichtigkeit von Kritik keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Generationen ausmachen, wie dies die Abbildung aufzeigt.

Generationen sind Mythen

Bei der vorliegenden Studie gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den drei Generationen, was uns zunächst sehr verwunderte. Jedoch liegen wir mit unserer Einschätzung nicht falsch. Zum gleichen Ergebnis gelangt der Marburger Soziologe Professor Dr. Martin Schröder in einer aktuellen Studie, in der er über 500.000 Einzeldaten von mehr als 70.000 Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmern auswertet. Zwar rufen Trendforscher und Ratgeberautoren in regelmäßigen Abständen eine neue Generation aus, wie die „Nachkriegsgeneration“, die „68er“, die „Null Bock-Generation“ oder heute die „Postfaktischen“. Der Studie zufolge aber gibt es in Wirklichkeit die dahinter vermuteten Einstellungsunterschiede nicht (2018, o.S.). Vielmehr unterscheiden sich die unterschiedlichen Alterskohorten kaum in ihren Einstellungen zum Leben und zur Welt, das „periodische Ausrufen neuer Generationen mit unterschiedlichen Einstellungsmustern illustriert die Konstruktion gesellschaftlicher Mythen und nicht tatsächlicher Generationenunterschiede“ (ebd.).



Ein Forschungsprojekt der Studierenden

JENNY GERBERICH,
LENA KÖNIGSMANN,
MAIKE BREUER,
MIRIAM LEISTEN,
VIOLETTA MACHNIK,
NINA HOOPMANN

Quellen

- ▶ Schröder, Martin (2018): Der Generationenmythos. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 9/2018. Vol. 70/3. S. 469-494.
- ▶ Schröder, Martin (2018): Keine Unterschiede zwischen Generationen. In: Forschung & Lehre. Ausgabe 1.11.2018.
- ▶ Syring, Marcus; Bohl, Thorsten; Treptow, Rainer (2016): YOLO-Jugendliche und ihre Lebenswelten verstehen. Zugänge für die pädagogische Praxis. Weinheim und Basel

Die Welt erobern – mit Spiel, Medien und Künsten

Mehr Kulturelle Bildung und kulturelle Kooperationen in Kindertageseinrichtungen

In Rollen schlüpfen, mit Farben experimentieren, Geschichten lauschen, Burgen gestalten, einfach mal los tanzen - mit allen Sinnen entdecken Kinder die Welt und entfalten ihre Fantasie, mit ihrem ganzen Körper und den unterschiedlichsten Materialien drücken sie ihre Ideen und Empfindungen aus.

Der Weltzugang eines Kindes ist in den ersten Lebensjahren vor allem ästhetisch geprägt. Das bedeutet: „Säuglinge und Kleinkinder nehmen ihre Umwelt über die sinnliche Auseinandersetzung mit Bezugspersonen und Objekten wahr und bilden darüber Wahrnehmungsstrukturen und Lernstrategien aus.“ (Reinwand-Weiss 2010) Sinnliche Erfahrungen und die spielerisch-kreative Auseinandersetzung mit der Umwelt bilden den Ausgangspunkt der Bildung und Entwicklung des Menschen als kulturelles Wesen. Bildung durch ästhetische Erfahrungen ist daher keineswegs etwas, was der kindlichen Entwicklung ergänzend hinzugefügt oder aber weggelassen werden könnte. Vielmehr ist sie eine Grundbedingung für (Persönlich-

keits-) Entwicklung und ein Grundrecht, das in der UN-Kinderrechtskonvention festgeschrieben ist.

Was Kulturelle Bildung ist

Daran schließen ästhetische und kulturelle Bildung unmittelbar an. Die Künste in ihrer Vielfalt – von Musik, Klang, Rhythmus, Tanz und Bewegung über bildnerische Kunstformen, Erzählkunst, Literatur bis hin zu Zirkus und Artistik, Theater, Spiel und nicht zu vergessen die Medien (Digitale Medien, Fotografie, Film, Hörspiel) – und die Begegnung mit ihnen eröffnen Räume für Bildung: „Auf diese Weise [durch die Künste, Anmerkung der Verfasser.] sollen nicht nur die Sinne und Emotionen der Kinder angesprochen, sondern auch deren Fantasie und Kreativität sowie deren personale, soziale, motorische und kognitive Entwicklung gefördert werden“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012:176). Nicht zu vergessen sind die Gestaltungslust und -kompetenz der Kinder, die gefördert werden.

Frühkindliche kulturelle Bildung beinhaltet neben der Schulung der Wahrnehmung (ästhetische Bildung) auch eine frühe ästhetische Alphabetisierung. Das bedeutet, dass Kinder lernen, kulturelle Symbole und Zeichen (z. B. Geschichten, Lieder, zentrale Bilder...) sowie deren Tradition zu verstehen, sich darüber auszudrücken und Gemeinschaft zu erleben.

Warum Kulturelle Bildung für Kindertageseinrichtung wichtig ist (und umgekehrt)

„Für alle, von Anfang an und ein Leben lang“ – nicht mehr und nicht weniger ist daher für kulturelle Bildung der Anspruch, wie ihn z. B. die Bundesvereinigung kulturelle Kinder- und Jugendbildung vertritt. Die Bedeutung kultureller Bildung hat auch die Politik erkannt und deshalb wurde in einigen Bildungsplänen kulturelle Bildung verankert und zum Teil – wenn auch eher randständig – in die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften an Fach- und Hochschulen integriert. Dass damit kulturelle Bildung Teil des Angebotes in

der Kindertageseinrichtung ist, ist enorm wichtig, denn in vielen Familien fehlt die Zeit oder der Zugang, gemeinsam zu singen, vorzulesen, Museen zu besuchen etc.. Kindertagesstätten spielen daher eine bedeutende Rolle, allen Kindern einen Zugang zur Vielfalt Kultureller Bildung zu bieten.

Wobei Kooperationen unterstützen können

Neben den Fachkräften, Materialien und Anreizen in den Kindertageseinrichtungen fördern viele Expertinnen und Experten und Orte die Kulturelle Bildung (vgl. BKJ 2016: 14) – mit wertvollen Anregungsimpulsen und wichtige Bildungsmomenten:

- ▶ Dazu zählen „klassische“ Kultureinrichtungen wie Bibliotheken, Theater, Konzerthäuser, Museen, die seit einigen Jahren vermehrt und gezielt Angebote für junge und sehr junge Kinder von 0 bis 6 Jahren bereithalten.
- ▶ Ebenso gehören hierzu kulturelle Bildungseinrichtungen wie Musik- und Kunstschulen, aber auch viele weitere Träger wie Musikvereine, Medienwerkstätten, Zirkusgruppen etc. mit einer wachsenden Anzahl an Projekten und Kursen der Frühförderung.
- ▶ Und es gibt Freischaffende, die gerade in Projekten mit Kindertageseinrichtungen aktiv werden.

Kooperationen mit kulturellen Einrichtungen und Künstlern und Künstlerinnen sind bedeutsam, da diese eine hohe Expertise in ihren Gebieten haben und den Kindern dadurch eine andere Art der Auseinandersetzung bieten. Sie können „das Potenzial, von Kunst und Kultur für sinnliche Zugänge zur Welt und für eigene Ausdrucksformen besonders gut [...] erschließen“ (BKJ 2016:5). Durch das eigene Gestalten unter der Begleitung von Fachkräften aus Kunst und Kultur öffnen sich Kindern neue Erfahrungsräume, die sich nicht nur durch offene und kreative Prozesse auszeichnen, sondern auch Kinder durch Prinzipien der Stärkenorientierung, der Inklusion oder der Fehlerfreundlichkeit stärkt.

Wie sich Qualität in Kooperationen auf Kindertagesstätten auswirken

Und wie eine Kooperation zwischen Kultureller Bildung und Kindertagesstätte gelingen kann, dies haben die Professoren Michael Obermaier und Thorsten Köhler (2018) von der KatHO Köln in ihrer von der Bundesvereinigung für Kulturelle Bildung beauftragten Studie analysiert. In der qualitativ angelegten Studie untersuchten sie entlang pädagogischer Qualitätsdimensionen herausragende Kulturprojekte für Kinder in Kindertagesstätten aus den Sparten Musik, Theater, Museum und Bildende Kunst, Medien sowie ein Sozialraum- und ein kommunales Netzwerkprojekt und führten Interviews mit Verantwortlichen.

Vorneweg: Kooperationen können richtig gut gelingen! Aufbauend auf den Ergebnissen können wir nur ermuntern, in Kooperationen mit Trägern Kultureller Bildung zu investieren, ihre Expertise zu nutzen und kulturelle Profile und Schwerpunkte in Kindertageseinrichtungen zu entwickeln und zu setzen. Kooperationen sollten langfristig geplant und sowohl in der pädagogischen wie in der kulturellen Einrichtung fester Bestandteil des Konzepts sein. Das bedeutet, so die zentralen Ergebnisse der Studie, dass vorab Absprachen stattfinden müssen, in denen alle Beteiligten gemeinsam die Zuständigkeiten klären, um eine tragfähige Basis zu bilden. Erst dann ist die Voraussetzung geschaffen, ein gemeinsames Konzept mit klaren Zielen zu entwickeln und Zeitkapazitäten, Zuständigkeiten und Kommunikationsstrukturen sowie weitere organisatorische Fragen zu klären.

Was zu tun ist ... Empfehlungen für mehr Kulturelle Bildung

Aber es geht auch darum, gemeinsam an Rahmenbedingungen zu arbeiten, denn Kulturelle Bildung darf als Aufgabe nicht allein vom Engagement der Kindertageseinrichtungen und kulturellen Bildungseinrichtungen abhängen: Kulturelle Bildung braucht eine verlässliche und feste Verankerung, die sich v. a. in der Umsetzung von Bildungsplänen zeigen sollte.

Eine stärkere Einbindung in die (früh-)pädagogische Ausbildung sowie ins Studium, eine Integration in die Weiterbildung von Fachkräften, mehr Forschung, eine auskömmliche Finanzierung der Zusammenarbeit von Kultur und Kitas ... all das braucht es. So fordert die BKJ, z. B. im Zuge des Gute-Kita-Gesetzes, in die nachhaltige Qualität zu investieren und die Kinder mit ihren Rechten und Bedürfnissen ins Zentrum zu rücken.

KERSTIN HÜBNER UND
MICHAEL OBERMAIER

Kerstin Hübner leitet den Arbeitsbereich „Kooperationen und Bildungslandschaften“ bei der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung.

Prof. Dr. Michael Obermaier leitet die Kindheitspädagogischen Studiengänge an der KatHO Köln und vertritt den Vertiefungsbereich Tanz und Bewegungskultur.

Quellen

- ▶ Autorengruppe
Bildungsberichterstattung (2012):
Bildung in Deutschland 2012.
Ein indikatorengestützter Bericht
mit einer Analyse zur kulturellen
Bildung im Lebenslauf. Bielefeld:
Bertelsmann. Online verfügbar
unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016>
- ▶ Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V. 2016: Spiel und Kunst von Anfang an >> Kulturelle Bildung für junge und sehr junge Kinder. Online unter https://www.bkj.de/fileadmin/user_upload/documents/Positionspapiere_Broschueren/BKJ_Positionspapier_Spiel_und_Kunst_von_Anfang_an.pdf (letzter Zugriff am 04.04.2019)



Fotografieren und Filmen in der KITA

Der Umgang mit Foto- und Filmaufnahmen von Minderjährigen unter Einhaltung der aktuellen Rechtslage aus datenschutzrechtlicher Sicht

- ▶ Michael Obermaier, Thorsten Köhler (2018): Expertise „Kulturelle Bildung in Kindertagesstätten und in Kooperationen“. Im Auftrag der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung. Essen. Online unter https://www.bkj.de/fileadmin/user_upload/kultur_macht_schule/documents/KBL/PU_201810_Expertise_Qualitaet_Kultureller_Bildung_Kita_Obermaier_Koehler_BKJ.pdf
- ▶ Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss (2013 / 2012): Kulturelle Bildung für U6. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE: <https://www.kubi-online.de/index.php/artikel/kulturelle-bildung-u6> (letzter Zugriff am 04.04.2019)
- ▶ Vanessa-Isabelle Reinwand (2010): „Der Anfang ist die Hälfte des Ganzen.“ Frühkindliche Kulturelle Bildung als Entwicklungsaufgabe. In: Magazin Kulturelle Bildung. Nr. 06/2010. S. 9-11. Online unter: https://www.bkj.de/fileadmin/user_upload/documents/Fruehkindliche_Bildung/bkj_kultrBildg_6_10_web1.pdf (letzter Zugriff am 04.04.2019)
- ▶ Jana van Beek (2018): Kulturelle Bildung im frühkindlichen Bereich möglich machen! Ein Plädoyer für mehr Teilhabe von Anfang an durch kulturelle Bildungspartnerschaften mit Kindertageseinrichtungen. Online unter: <https://www.bkj.de/om/artikel/id/11242.html> (letzter Zugriff am 04.04.2019)

Durch das Inkrafttreten des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) am 24. Mai 2018, welches sich an den Normen der EU-Datenschutzgrundverordnung orientiert, kam es zu Verunsicherungen in kirchlichen Einrichtungen. Es herrschte zunächst Ungewissheit, wie mit dem Thema Datenschutz in Zukunft umzugehen sein wird. Neben vielen weiteren Fragestellungen kam es immer wieder zu Bedenken im Umgang mit Foto- und Filmaufnahmen. Gerade die Veröffentlichung der selbigen war oft Inhalt von Beratungsanfragen beim Katholischen Datenschutzzentrum.

Foto- und Filmaufnahmen helfen sehr dabei, sich besser an einzelne Abschnitte des Lebens erinnern zu können. Daher ist es unbestritten, dass diese Erinnerungen aus der Kindergartenzeit auch weiterhin bestehen sollen und nicht aufgrund des Datenschutzes verhindert werden. Das Ziel des Schutzes personenbezogener Daten und somit der Respekt vor der eigenen Privatsphäre und Achtung des Rechtes auf informationelle Selbstbestimmung sollte auf keinen Fall dazu führen, dass aufgrund von Verunsicherung und der Angst, etwas Falsches oder Unrechtes zu tun, der Alltag in der Kindertagesstätte und der Umgang mit Aufnahmen der Kinder erschwert wird.

Das KDG fordert einen besonderen Schutz personenbezogener Daten von Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren.

Daher sollte zunächst klargestellt sein, dass das Erheben, Speichern und Verbreiten

von personenbezogenen Daten, somit auch von Fotos und Filmaufnahmen, stets einer Rechtsgrundlage bedürfen. Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen steht deren Schutz im Vordergrund. Dies betrifft demnach auch die Herausgabe und den Umgang mit deren personenbezogenen Daten.

Erinnerungsmappen können weiterhin datenschutzkonform herausgegeben werden.

Wie bereits gesagt, verhindern die datenschutzrechtlichen Regelungen des KDG nicht die Erstellung und Herausgabe von Erinnerungsfotos. Der Kindergartenleitung bzw. dem Verantwortlichen sollte jedoch bewusst sein, dass - nach wie vor - darauf geachtet werden muss, keine Bildaufnahmen zu verbreiten, die die Kinder so abbilden, dass sie sich direkt oder indirekt negativ auf das Wohlbefinden der Kinder auswirken.

Aufgrund des besonderen Schutzes der Kinder und Jugendlichen unter 16 Jahren und dem Umstand, dass gerade bei den Jüngeren meist noch die Einsichtsfähigkeit fehlt, was es bedeutet, personenbezogene Daten gerade als Bildmaterial von sich zu verbreiten, haben die Diözesandatenschutzbeauftragten mit Beschluss vom 17. April 2018 festgelegt, dass vor jeder Veröffentlichung das entsprechende Bild zur Einwilligung den Personenfürsorgeberechtigten vorgelegt werden soll. Zu diesem Beschluss hat die Konferenz ebenfalls Erläuterungen veröffentlicht, da

das strenge Vorlagekriterium zu einem erhöhten Beratungsbedarf der Einrichtungen geführt hat. So gab es bereits in den erwähnten Erläuterungen formulierte Ausnahmen vom Erfordernis der Vorlage eines jeden einzelnen Bildes.

Sorgfältige Abwägung der Interessen

Mit Beschluss vom 4. April 2019 hat die Konferenz der Diözesandatenschutzbeauftragten dies konkretisiert und stellt nun darauf ab, dass als Rechtsgrundlage zur Verbreitung der Fotos, neben der Einholung einer Einwilligung, ebenfalls das berechnete Interesse gemäß § 6 Abs. 1 lit. g) KDG herangezogen werden kann. Dabei ist schon gesetzlich normiert, dass eine Abwägung der widerstreitenden Interessen zu erfolgen hat und dies besonders sensibel zu handhaben ist, wenn es sich um die personenbezogenen Daten Minderjähriger handelt. Die Verpflichtung zur Vorlage des konkreten Bildes entfällt.

Dies bedeutet, dass eine Verbreitung der Bilder durchaus im Interesse der Kindertageseinrichtung liegen kann und somit nach § 6 Abs. 1 lit. g) KDG gerechtfertigt sein kann. Als Hilfestellungen können -solange es keine anderslautende höchstrichterliche Entscheidung gibt - die Grundsätze des § 23 des Gesetzes betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie (KUG) herangezogen werden und innerhalb der Abwägung der Interessen Berücksichtigung finden. Vor jeder Abwägung muss natürlich nach wie vor sichergestellt sein, dass kein Kind abgebildet ist, von welchem grundsätzlich keine Aufnahmen gemacht bzw. verbreitet werden sollen. Die Sensibilität der Aufnahme muss von dem Verantwortlichen bewertet werden. So ist zum Beispiel eine Aufnahme der Kindergartengruppe anders zu bewerten als eine Einzelaufnahme.

Die Einholung einer Einwilligung für zukünftige Veranstaltungen ist möglich

Die Diözesandatenschutzbeauftragten heben ihren Beschluss vom 17. April 2018 durch den neu gefassten Beschluss auf und vertreten die Auffassung, dass die

Einholung einer Einwilligung zur Aufnahme und Verbreitung von Bildmaterial näher bezeichneter Veranstaltungen für die Zukunft möglich ist (vgl. § 6 Abs. 1 lit. b) KDG). So können zum Beispiel für im Jahr festgelegte Feiern und Termine Einwilligungen der Eltern eingeholt werden.

Eine Einwilligung kann nur als Rechtsgrundlage im Sinne des § 6 Abs. 1 lit. b) KDG herangezogen werden, wenn diese freiwillig und ohne jeglichen Zwang erfolgt und explizit auf die zu regelnden Fälle beschränkt ist. Es ist jedoch immer darauf zu achten, dass eine Einwilligung jederzeit widerruflich ist. Zwar wirkt dieser Widerruf nur für die Zukunft – die Rechtsgrundlage fällt also nicht für die vergangene Verbreitung weg – jedoch ist die weitere Verbreitung dann untersagt.

Die Verbreitung von Bild- und Filmaufnahmen im Internet bedarf einer besonderen Sensibilität

Da viele Kindertageseinrichtungen eine eigene Website betreiben oder auch Social-Media-Kanäle nutzen und dort Fotoaufnahmen einstellen, ist darauf hinzuweisen, dass besonders die Verbreitung von Fotoaufnahmen Minderjähriger und damit besonders schützenswerter Grundrechtsträger, im Internet überdacht werden sollte. Unabhängig von der aktuellen Debatte inwiefern Facebook-Fanpages datenschutzkonform und somit rechtskonform betrieben werden können (siehe dazu den Beschluss der Diözesandatenschutzbeauftragten vom 26. Juli 2018) ist die Gefahr des Zugriffs Unberechtigter bei der Verbreitung personenbezogener Daten im Internet besonders groß und sollte somit bei der Abwägung stets Berücksichtigung finden.

Die erwähnten Beschlüsse und weitere Informationen zum Thema Datenschutz finden Sie unter:

<https://www.katholisches-datenschutzzentrum.de/>

STEPHANIE MELZOW,
Juristische Referentin im Katholischen
Datenschutzzentrum

Zusammengefasst lässt sich also sagen, dass stets besonders sensibel mit personenbezogenen Daten von Minderjährigen umzugehen ist. Gerade bei der Verbreitung von Foto- und Filmaufnahmen sollte die erforderliche Abwägung der Interessen besonders sorgfältig vorgenommen werden und das Wohl der Kinder im Vordergrund stehen. Oftmals kann durch Einholen von Einwilligungen der Personenfürsorgeberechtigten im Vorfeld die Verbreitung auf eine Rechtsgrundlage gestützt werden. Diese Einwilligungen können nach dem neuen Beschluss der Konferenz auch für mehrere genau bestimmte Veranstaltungen eingeholt werden. Dabei ist nur wichtig, dass es sich nicht um eine Art „Generalvollmacht“ handelt, da der Einwilligende überblicken muss, wozu er seine Erklärung abgibt.

Darüber hinaus hat der Verantwortliche stets auch die in §§ 14-16 KDG geregelten Informations- und Transparenzpflichten wahrzunehmen. Das heißt, dass den betroffenen Personen bereits im Zeitpunkt der unmittelbaren Erhebung mitgeteilt werden und damit bewusst sein muss, dass eine Datenverarbeitung stattfindet. Näheres zu den Informations- und Transparenzpflichten finden Sie in den Erläuterungen zu dem Beschluss der Konferenz vom 4. April 2019.

Aktuelle Informationen im Internet:

www.caritasnet.de

www.beratung-caritasnet.de

www.katholische-kindergaerten.de

www.katholische-familienzentren.de

www.weiterbildung-kita.de

Unbedingt vormerken!

Männeraktionstag

Fachtag für Mitarbeiter in Kitas und Familienzentren

Donnerstag, den 10. Oktober 2019
im Haus Altenberg, Odenthal

Männer sind in Kitas in der Minderheit. Oft werden ihnen typisch männliche Tätigkeiten zugewiesen und traditionelle Grundhaltungen entgegengebracht. Um den spezifischen Interessen und der spezifischen Situation von Männern in Kitas einen Raum zu geben, möchten wir bei diesem Fachtag zum Austausch und zur Vernetzung männlicher Fachkräfte und Praktikanten einladen.

Fachforen:

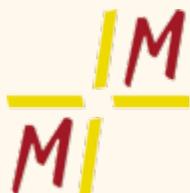
- ▶ Zwerge, Räuber und Magier – mitreißende Männergestalten im Märchen
- ▶ Wald und Natur als Spiel-, Erlebnis- und Bildungsräume – nicht nur für „Naturburschen“
- ▶ Männer im ‚Kita-Team: Erfahrungen und Perspektiven – nicht nur für „Warmduscher“

Interesse geweckt?!

Weitere Informationen gibt es hier:
<https://t1p.de/Aktionstag>

Kontakt & Ansprechpartner:

Andreas Welzel und Martin Gurk
Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
Georgstr. 18, 50676 Köln
Tel (02 21) 2010 - 282
E-Mail-Kontakt: andreas.welzel@caritasnet.de



Wissenschaftliches Forum im Marienhaus

„Das ist eine Gottespur“

In der Reihe des Wissenschaftlichen Forums im Marienhaus lädt das Erzbischöfliche Berufskolleg Neuss in Kooperation mit dem familienforum edith stein und dem Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln zu einem Fachtag zur religiösen Bildung in Kita und Grundschule ein.

Dieser Fachtag findet am **Donnerstag, den 7.11.2019** im Marienhaus in Neuss statt.

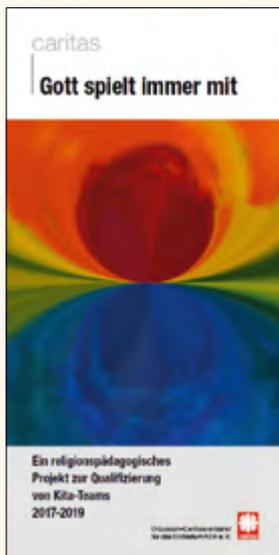
Referentin ist Frau Prof'in Dr. Agnes Wuckelt - emeritierte Professorin für Religionspädagogik an der Katho NRW, langjährige Vorsitzenden des Deutschen Katechetenvereins und Leiterin der Längsschnitt-Fallstudie zur religiösen Entwicklung junger Kinder. Eingeladen sind insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Kindertageseinrichtungen, (Offenen Ganztags-)Grundschulen, Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugend- und Heimerziehung, Kindertagespflegepersonen und ReferentInnen der Erwachsenenbildung. Das wissenschaftliche Forum möchte Wissenschaft, Ausbildung und Praxis miteinander verknüpfen.

Der Fachtag wird ausgehend von der Arbeit von Prof'in Wuckelt zum Themenbereich wie auch mit Blick auf die Arbeit in den

unterschiedlichen sozialpädagogischen Einsatzfeldern einen thematischen Bezug auf das Kleinkind bis hin zum Grundschulkind setzen. Denn religiöse Bildung im Elementarbereich und in der Schule erscheinen zwar einerseits bildungspolitisch gesichert, gelten aber andererseits vielen als nicht unumstritten. Religiöse Bildung als Teil allgemeiner Bildung bedarf heute vermehrt der Reflexion, der Begründung und bewusster Praxis. Wer für religiöse Bildung in Kita und Schule plädiert, muss sagen können, was diese ist und will.

Das geplante Programm sieht am Vormittag die wissenschaftliche Grundlegung durch Prof'in Wuckelt vor. Nach der Mittagspause haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich ganz praxisbezogen in unterschiedlichen Workshops (z.B. Godly Play, Franz-Kett-Pädagogik, U3-Methoden, Arbeit mit Egli-Figuren) zu informieren.

Weitere Informationen erfolgen Anfang September über das Erzbischöfliche Berufskolleg Neuss, das familienforum edith stein und den Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln.



Gott spielt immer mit

Für katholische Kitas sind religiöse Bildung und Erziehung zentrale Aufgaben, die nicht nur alle Bildungsbereiche, sondern den ganzen Alltag durchziehen. Katholische Kitas sind nach kirchlichem Selbstverständnis ein Ort des gelebten, bezeugten und gefeierten Glaubens.

- ▶ Doch was bedeutet das ganz konkret im Alltag? Wie können Kinder schon durch die Haltung der pädagogischen Fachkraft etwas von Gottes Liebe erfahren?
- ▶ Was macht eine religionsensible Fachkraft aus?
- ▶ Was brauchen pädagogische Fachkräfte an Religions- und Glaubenswissen, um auf Fragen der Kinder angemessen antworten zu können?
- ▶ Welche methodischen Kompetenzen werden benötigt, um gute christliche Impulse in einem multireligiösen Umfeld setzen zu können?

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln hat in einem religionspädagogischen Projekt von 2017 – 2019 sieben Kitateams die Chance geboten, diesen Fragen nachzugehen. Sie konnten sich in einem Prozess von ca. eineinhalb Jahren vor Ort in der Kita religionspädagogisch begleiten und auch anleiten lassen. Dabei wurden sie von erfahrenen Referentinnen und Referenten begleitet, die im Bereich der religionspädagogischen Weiterbildungen des DiCV und religionspädagogischen Arbeitsgemeinschaften tätig sind.

Zum Abschluss dieses Projektes sollen die Ergebnisse bei einem Fachtag am **Donnerstag, den 12.12.2019** von 9 bis 16 Uhr im Maternushaus Köln vorgestellt und diskutiert werden. Wir freuen uns, dass wir Professor Dr. Andreas Leinhäupl von der Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) für die Mitgestaltung dieses Tages gewinnen konnten.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter <https://t1p.de/Fachtag-2019>



Collien Ulmen-Fernandes/ Carola Sieverding: Lotti & Otto. Eine Geschichte über Jungssachen und Mädchenkram, 32 Seiten gebunden, Edel:Kids Books – Ein Verlag der Edel Germany GmbH 2018, 13,99 €, ISBN: 978-3-96129-008-6

Als sich Lotti und Otto im Ferienlager begegnen, ist das Erstaunen groß: Die beiden Otterkinder sehen sich zum Verwechseln ähnlich! Und doch sind sie ganz verschieden: Otto backt und näht gerne, während Lotti am liebsten draußen herumtollt und Fische fängt. Aber Backen ist doch Mädchenkram und Fische fangen Jungssache – oder?!

In ihrem ersten Bilderbuch spielt die Schauspielerin und Moderatorin Collien Ulmen-Fernandes mit gängigen Rollenklischees. Dabei ist eine bezaubernde Tiergeschichte herausgekommen, die wichtige Botschaften transportiert: Egal, was als »typisch Mädchen« oder »typisch Junge« gilt: Sei einfach Du selbst und finde Deinen eigenen Weg glücklich zu sein. Lass Dich nicht beirren, wenn „gut meinnende“ Erwachsene mit Ratschlägen daher kommen! Und

zuletzt: Es gibt immer irgendwo einen guten Freund, der Dich versteht und zu Dir hält!

Das Buch ist besonders detailreich und liebevoll illustriert. So findet der aufmerksame Betrachter auf jeder Seite eine Mäusefamilie, die sich als zusätzlicher „roter Faden“ durch das ganze Buch tummelt. Die Geschichte selbst hat zwar auf 32 Seiten viel Text, aber dieser ist gefüllt mit viel Empathie und Sprachwitz, so dass sie sich z.B. gut als Einstieg in ein Projekt eignet.

Natalie Adrat
Pädagogische Mitarbeiterin



Ulli Freund, Dagmar Riedelstein: Sexuelle Übergriffe unter Kindern, Handbuch zur Prävention und Intervention, 191 Seiten kartoniert, Verlag Mebes und Noack 2016, 24,00 €, ISBN 978-3-927796-74-4

„Wie nennt man so etwas eigentlich, wenn doch nur Kinder beteiligt sind? – In dem Alter kann es doch noch keine

Täter geben!“ „Ist das schwerwiegend, was Kinder sich gegenseitig tun?“

Zunehmend werden sexuelle Übergriffe unter Kindern in pädagogischen Fachkreisen als Problem erkannt. Es herrschen große Unsicherheiten, wie reagiert werden kann und soll, zumal man in der beruflichen Ausbildung in der Regel nicht auf diese Problematik vorbereitet wird. Das vorliegende Handbuch zur Prävention und Intervention greift die Thematik auf. Nach einem Einführungskapitel über die Grundlagen der kindlichen Sexualität und der Sexualerziehung geht es im Hauptkapitel um die verschiedenen Erscheinungsformen von sexuellen Übergriffen unter Kindern, und darum, wie man solche Übergriffe überhaupt erkennt und einordnet. Anschließend geht es um den fachlichen Umgang mit sexuellen Übergriffen unter Kindern und im letzten Abschnitt um die Kommunikation und die Kooperation unter den Erwachsenen. Ein unbedingt empfehlenswertes Fachbuch für die alltägliche Praxis in der Arbeit mit Kindern.

Gerda Rütten-Trompetter
Fachberaterin



► 50.000 Zugriffe im Jahr
► Durchschnittlich 80 Stellenangebote

Online-Stellenbörse der 670 Kitas im Erzbistum Köln

Sie sind pädagogische Fachkraft und suchen eine neue berufliche Herausforderung oder einen Berufs(wieder-)einstieg in einer Kita oder einem Familienzentrum? Dann schauen Sie doch in unser Online-Stellenbörse. Auf diesen Seiten finden Sie viele aktuelle Stellenangebote der katholischen Kitas und Familienzentren im Erzbistum Köln.

Wir brauchen für unterschiedliche Aufgabenbereiche gut ausgebildete Fachkräfte – Frauen und Männer gleichermaßen, damit die uns anvertrauten Kinder in den Kitas weibliche und männliche Rollenvorbilder erleben können.

Wir suchen katholische Fachkräfte, die hoch motiviert sind und Spaß daran haben, Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten, für die Kreativität und Wissen genauso zählen wie selbstständiges Arbeiten und Teamfähigkeit und die bereit sind, zum Gelingen eines ganzheitlichen Erziehungsauftrages auf der Grundlage eines christlichen Menschenbildes beizutragen.

Was Sie von uns erwarten können:

- einen zukunftssicheren Arbeitsplatz mit Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
- einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag
- tarifliche Eingruppierung nach KAVO / AVR und eine zusätzliche Rentenversorgung
- sehr gute Entwicklungs-, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- Beratungs- und Fortbildungsangebote für Wiedereinsteiger/innen nach der Familienphase
- Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für Ihr Kind oder bei der Wohnungssuche

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

 ERZBISTUM KÖLN

www.job-kita.de

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e. V.



Weil **Lernen**
ein Kinderspiel
sein kann.

Melanie R.
Erzieherin

**SOZIAL
BRAUCHT
DIGITAL**

sozialbrauchtdigital.de
#sozialbrauchtdigital

