



Bundesprogramm „Sprach-Kitas“

Rundbrief Nr.4 – März 2019

Kita-Leitungen – zwischen Alltag, Strukturen, Visionen und dem Bundesprogramm

Liebe Leitungen der Sprach-Kitas,

diesen Rundbrief möchten wir der Personengruppe widmen, ohne deren Unterstützung, Bereitschaft und Ausdauer eine gewinnbringende und nachhaltige Arbeit im Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ kaum gelingen würde – den Kita-Leiterinnen und Kita-Leitern.

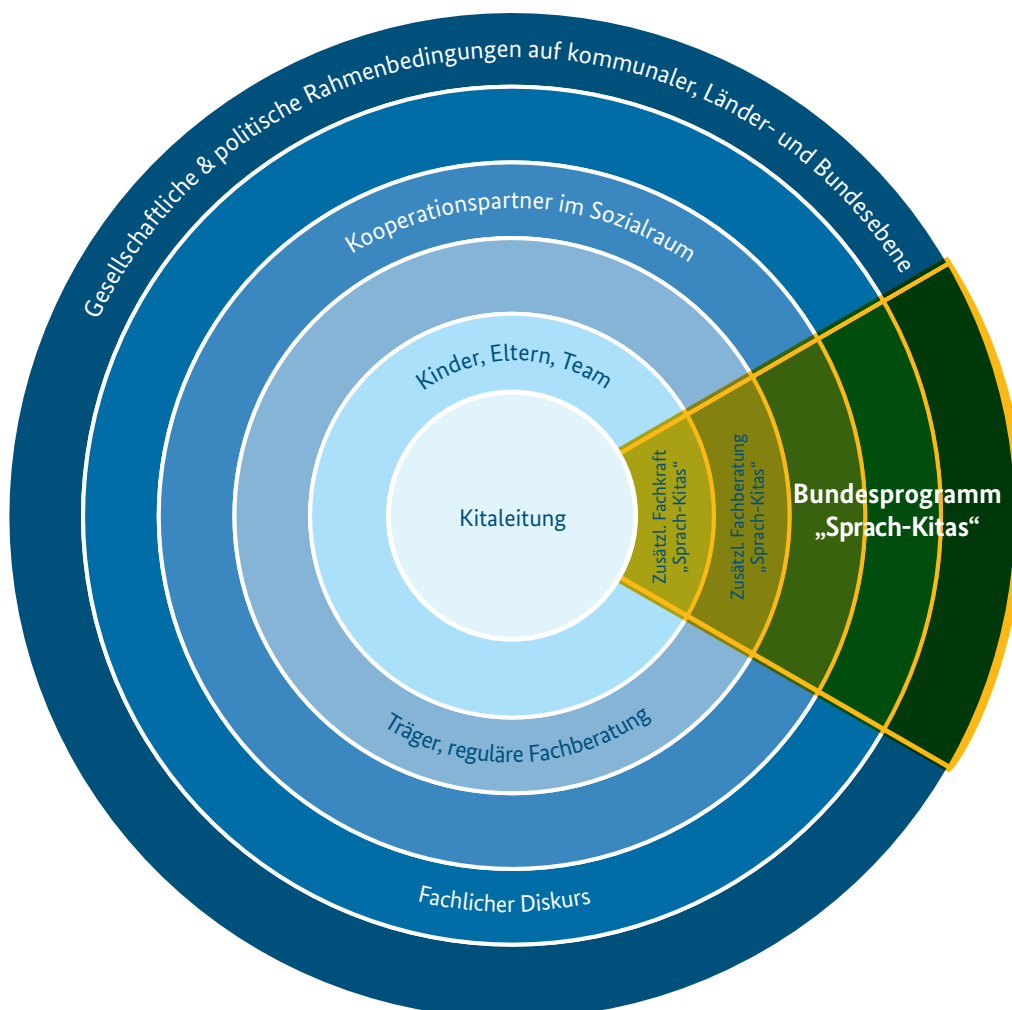
Sie alle leiten Kindertageseinrichtungen, die in ihrer Größe, Personalstruktur und in den gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen ganz unterschiedlich sind. Auch Ihre Führungsstile unterscheiden sich und sind u. a. davon geprägt, ob Sie neben den Leitungsaufgaben auch im Gruppendienst arbeiten oder ob die direkte Arbeit mit den Kindern nicht in Ihren Aufgabenbereich fällt. Einige von Ihnen nehmen schon seit Beginn der ersten Förderwelle am Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ teil und konnten seitdem eine enge und intensive Arbeit im Tandem etablieren. Andere von Ihnen müssen oder mussten die Zusammenarbeit im Tandem z. B. aufgrund von Personalwechseln mehrfach neu aufbauen. Wir möchten mit Ihnen in diesem Rundbrief reflektieren, wie Sie in Ihrer Position als Kita-Leitung den Chancen und kritischen Momenten in der Umsetzung des Bundesprogramms verantwortungsvoll und gewinnbringend begegnen können.

Als Kita-Leitung nehmen Sie nicht nur bei der Umsetzung des Bundesprogramms eine Schlüsselposition ein. In Ihrer Position übernehmen Sie professionelle Verantwortung für die Entwicklung und Sicherung von Qualität durch die professionelle Gestaltung von Beziehungen zu den pädagogischen Fachkräften in Ihren Teams, den Kindern und deren Familien. Auch wenn Sie nicht im Gruppendienst arbeiten, verantworten Sie dennoch mittelbar im Rahmen von Team- und Personalentwicklung die pädagogische Qualität in Ihrer Einrichtung.

Über die Verantwortung für die Zusammenarbeit im Team und die Organisationsqualität hinaus übernehmen Sie als Kita-Leitung die Vermittlung zwischen den Erwartungen und Aufgaben, die von außen an Kindertageseinrichtungen herangetragen werden (z. B. durch den Träger, die Familien aber auch durch die Bildungspläne der jeweiligen Bundesländer) und den pädagogischen Ausrichtungen und Praktiken in Ihrer Kindertageseinrichtung. Auf der kommunalen Ebene gestalten Sie die Zusammenarbeit mit Ihrem Träger, mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern sowie Unterstützungsangeboten im Sozialraum. Ihr gesamtes Aufgabenfeld als Leitung ist wiederum in gesellschaftliche und politische Strukturen auf Länder- und Bundesebene sowie in fachliche Diskurse eingebettet.

Das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ mit seinen verschiedenen Bausteinen ist auf all diesen Ebenen verortet. Die folgende Grafik zeigt das Spannungsfeld von Akteurinnen und Akteuren auf den verschiedenen Ebenen, in dem Sie sich als Kita-Leitung tagtäglich befinden.

Kita-Leitungen – im Spannungsfeld verschiedenster Akteure und Anforderungen



Dabei gilt es in diesem Spannungsfeld zu agieren. Zum einen müssen die pädagogischen und organisationsbezogenen Anforderungen nach innen und zum anderen die Vertretung der Kindertageseinrichtung nach außen berücksichtigt werden. Zudem verantwortet die Kita-Leitung es, die Einrichtung insgesamt weiter zu entwickeln und die Entwicklung von Qualität voran zu treiben. Viele Kita-Teams und Leitungen sehen sich in einem Umsetzungsdilemma zwischen den hohen Anforderungen von außen, und den oft als herausfordernd wahrgenommenen Rahmenbedingungen in der Kita-Praxis.

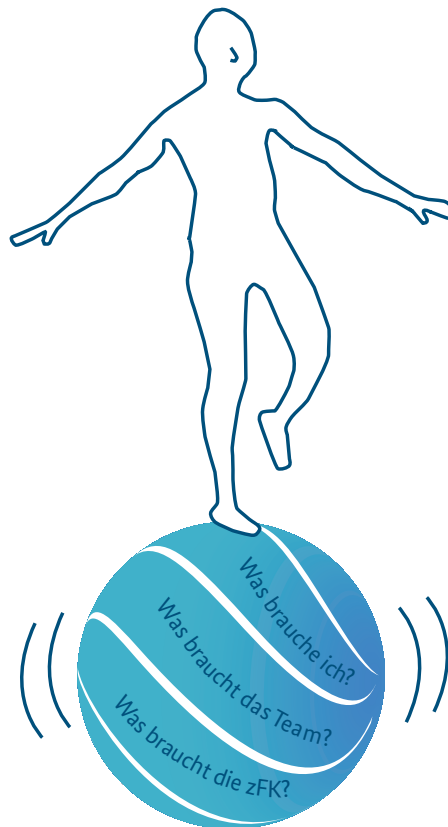
Die herausfordernde Aufgabe dabei ist allen gemein: Als Expertinnen und Experten der Praxis Lösungen dafür zu finden, wie den gestiegenen Anforderungen innerhalb der bestehenden, oftmals nicht optimalen Rahmenbedingungen, Rechnung getragen werden kann. Mit diesem Dilemma gehen die Kita-Teams ganz unterschiedlich um. Auch mit der Entscheidung, am Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ teilzunehmen, leisten Sie für Ihre Kindertageseinrichtung einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Qualität. Durch den Einsatz der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ erhalten Ihre Kindertageseinrichtungen die Möglichkeit, Ressourcen und Rahmenbedingungen positiv zu beeinflussen. Die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ kann sich durch die zusätzliche Zeitressource einer halben Stelle verstärkt der Qualitätsentwicklung (z. B. Beobachtung, Dokumentation, fachlicher Input) in der Kindertageseinrichtung widmen und die Prozesse im Team direkt begleiten.

Auch die intensive Zusammenarbeit im Kita-Tandem wirkt sich auf das Team aus und spielt eine entscheidende Rolle. Die Steuerung der Kindertageseinrichtung profitiert von einer gelungenen Zusammenarbeit des Kita-Tandems.

Setzen Sie Prioritäten, machen Sie das Beste aus der Situation!

Das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ bietet durch die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ und die zusätzliche Fachberatung „Sprach-Kitas“ vielfältige Möglichkeiten, um neue Wege in der pädagogischen Praxis zu gehen, von denen alle Beteiligten profitieren können – auch vor dem Hintergrund knapper zeitlicher Ressourcen. Da das Bundesprogramm keine zusätzlichen Zeitressourcen für die Kita-Leitungen zur Verfügung stellt, ist es umso wichtiger, das Programm nicht als Aufgabe zu verstehen, die additiv zu allen anderen, unveränderten Verpflichtungen hinzukommt. Natürlich sind auch im Bundesprogramm Vorgaben zu erfüllen, die Ihre Unterstützung erfordern. Aber darüber hinaus bietet das Bundesprogramm viele Freiräume, sich passgenaue Inhalte für die pädagogische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen anzueignen. Orientieren Sie sich an den Ressourcen – denen des Teams, der Kinder und deren Familien. Denn programmbezogene Inhalte und Aufgaben abzuarbeiten anstatt sich an den Bedarfen und Bedürfnissen vor Ort zu orientieren, birgt die Gefahr, dass die Themen des Bundesprogramms nicht den Weg auf die Handlungsebene finden, also nicht „gelebt“ und „mitgetragen“ werden.

Hier kann es auch Ihre Rolle sein, für sich und für Ihr Team den Druck aus hohen Erwartungshaltungen zu nehmen. Komplex erscheinende Begriffe wie „Inklusive Pädagogik“, „alltagsintegrierte sprachliche Bildung“ und „Zusammenarbeit mit Familien“ können zunächst herausfordernd wirken. Gehen Sie mit Ihrer zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ in den Austausch und machen Sie Ihrem Team gemeinsam deutlich, dass sich hinter den „großen Worten“ nicht unbedingt etwas Neues und Zusätzliches verbirgt. Tagtäglich praktizieren Sie bereits viel Wertvolles und vermeintlich kleine Schritte führen zu großen Erfolgen in den Handlungsfeldern. Machen Sie das Beste aus der Situation, indem Sie angesichts der umfassenden alltäglichen Anforderungen Prioritäten bei der Programmausgestaltung setzen. Das ermöglicht es Ihnen und dem Team, manche Punkte begründet zu verschieben oder Ziele neu zu formulieren. Bleiben Sie dabei transparent und im Dialog mit Ihrem Team und der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“!



Um eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen, dem Team und der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ zu etablieren, hilft es, sich an folgenden Leitfragen zu orientieren:

1. Was brauche ich, um gut arbeiten zu können?
2. Was braucht das Team, um gut arbeiten zu können?
3. Was braucht die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“, um gut arbeiten zu können?

Beispiele von Gestaltungsmöglichkeiten für eine gute Zusammenarbeit

Die folgenden Beispiele geben Einblicke in Gestaltungsmöglichkeiten, die eine gute Zusammenarbeit im Kita-Tandem mit der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ und mit dem Kita-Team für die Weiterentwicklung der Sprach-Kita bieten kann.

Beispiel 1: Verhinderte Teilnahme an den Arbeitskreisen

Die Kita-Leitung Frau Carmen Atmatova konnte wiederholt nicht an dem Arbeitskreis ihrer zusätzlichen Fachberatung „Sprach-Kitas“, Frau Jenny Mendel, teilnehmen. Durch dauerhafte Krankheitsausfälle ist sie momentan gezwungen, ihre komplette Arbeitszeit im Gruppendienst zu verbringen, um den Personalengpass zumindest ansatzweise aufzufangen. Somit musste die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“, Herr Martin Zierke, die letzten beiden Arbeitskreise allein besuchen. Frau Atmatova sorgt im Kita-Alltag jedoch dafür, dass sie sich mit Herrn Zierke über die Inhalte des Arbeitskreises austauschen kann und sie überlegen gemeinsam, wie sie nächste Umsetzungsschritte mit dem Team planen. Beide schätzen die Umsetzung des Bundesprogramms unter den derzeitigen Bedingungen als sehr schwierig ein.

Frau Atmatova hält engen Kontakt zur zusätzlichen Fachberatung „Sprach-Kitas“ und möchte sich mit ihr beim nächsten Einrichtungsbesuch darüber austauschen, ob die Kindertageseinrichtung drei Monate im Programm pausiert. Bis dahin besteht Aussicht, dass sich die Personalsituation wieder stabilisiert. Mit Herrn Zierke hat sie besprochen, dass sie dann mit dem Kita-Team im Rahmen eines Konzeptionstags wieder ins Programm einsteigen können.

Beispiel 2: Mit Widerständen im Team umgehen

Das Tandem der Kindertageseinrichtung Ahornstraße hat sich in den letzten Arbeitskreisen intensiv mit dem Thema inklusive Pädagogik beschäftigt, möchte die erworbenen Erkenntnisse nun dem Team vermitteln und hat Übungen zur Reflexion angeleitet. Die Kita-Leitung Karin Lange hat zwar mit vereinzelt kritischen Entgegnungen gerechnet, war aber schließlich doch von der Vehemenz der Widerstände der Kolleginnen und Kollegen überrascht. Es fielen Äußerungen wie „Das machen wir doch schon!“, „Warum sollen wir das verändern? Wir sind doch bisher gut damit gefahren.“ oder „Was sollen wir denn noch alles machen?“

Frau Lange war auf diese Situation jedoch nicht ganz unvorbereitet. Im letzten Arbeitskreis wurden Widerstände im Team thematisiert. Die Kita-Tandems wurden von der zusätzlichen Fachberatung „Sprach-Kitas“ dazu angeregt, sich über mögliche Abwehrreaktionen im Team auszutauschen und Strategien zu entwickeln, diesen zu entgegnen.

Frau Lange hört ihrem Team zunächst aufmerksam zu und versucht, die Gefühle und Bedürfnisse hinter den Aussagen zu verstehen und zu beschreiben. Anschließend begründet sie, warum die Auseinandersetzung mit dem Thema so wichtig ist.



Hinter Vorbehalten und Widerständen des Teams stecken meist Verunsicherungen, die Veränderungsprozesse häufig begleiten. Diese entstehen oft, weil unklar ist, was alles auf das Team zukommt. Auch fühlen sich viele Kolleginnen und Kollegen in ihrer Handlungssicherheit angegriffen, wenn die bisher selbstverständliche Ausübung pädagogischer Praxis kritisiert wird. Scham und Verunsicherung können auftreten, wenn erkannt wird, dass die eigenen Handlungsweisen ausgrenzend sind. Auch das Gefühl einer starken Belastung durch das Hinzukommen weiterer Aufgaben gilt als ein möglicher Grund für die Abwehr. Die Gründe können vielfältig sein. Wichtig ist, dass Sie als Kita-Leitung fachliche Argumente anbringen können, aber auch Verständnis zeigen und versuchen, den Druck von den Kolleginnen und Kollegen nehmen: „Wir gehen kleinschrittig und gemeinsam vor, tauschen uns aus, bauen auf bereits Erreichtem auf, nutzen Unterstützungsangebote wie Fortbildung, Beratung oder Supervision und sorgen dafür, dass jedes Teammitglied eine Vorstellung davon entwickeln kann, was inklusive Praxis ist.“ (aus: Inklusion in der Praxis, Band 5, Verlag Wamiki)

Beispiel 3: Dem Team durch kreative Lösungen Zeitressourcen ermöglichen

Die Team-Kolleginnen und -Kollegen der Kindertageseinrichtung „Käfer-Freunde“ haben in den regelmäßigen Qualifizierungsrunden den Wunsch geäußert, selber zu gewissen Themen aus dem Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ zu recherchieren und sich mit diesen näher auseinanderzusetzen. Zwar verfügen die pädagogischen Fachkräfte in der Kindertageseinrichtung „Käfer-Freunde“ über vertraglich festgelegte wöchentliche Verfügungszeiten, aufgrund unvorhergesehener Alltagsgeschehnisse können diese jedoch häufig nicht in Anspruch genommen werden. Die Kita-Leitung Christopher Mittersolf hat deshalb unter Absprache mit dem Team ermöglicht, dass die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ Sandra Kuhna künftig eine Stunde pro Tag im Gruppendienst hospitiert. Sie erlebt den Alltag direkt mit und ist aufmerksam für Themen in der Gruppe, die sich mit nächsten Umsetzungsschritten im Bundesprogramm verbinden lassen. Außerdem nutzt sie die Zeit zum Austausch mit der Kollegin der Gruppe. Dadurch ist ein Teammitglied eine Stunde von der direkten Arbeit mit den Kindern befreit und kann die Zeit für Vor- und Nachbereitungsaufgaben nutzen.

Beispiel 4: Wertschätzung durch Öffentlichkeitsarbeit erhalten

Hedwig Krause, Kita-Leiterin der Kindertageseinrichtung „Am Teich“, hat mit ihrem Team im Rahmen des Bundesprogramms „Sprach-Kitas“ bereits vieles erreicht und etabliert. Sie und ihr Team fragen sich, wie das Erreichte auch außerhalb der Kindertageseinrichtung gesehen werden und möglicherweise andere Kita-Teams inspirieren kann. Somit beschließt Frau Krause unter Rücksprache mit ihrem Träger, eine Lokalpolitikerin in die Kindertageseinrichtung einzuladen. Gemeinsam mit den Kindern zeigen die pädagogischen Fachkräfte dem Gast ihre neu eingerichtete Bibliothek und berichten über die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Familien. Die Lokalpresse begleitet den Besuch und veröffentlicht anschließend einen Zeitungsartikel, in dem nicht nur die pädagogische Arbeit beschrieben wird, sondern auch die damit verbundenen Lern- und Bildungsprozesse aufgezeigt werden.



Durch die Veröffentlichung und den Besuch eines Politikers oder einer Politikerin kann die Wichtigkeit der geleisteten pädagogischen Arbeit auch nach außen getragen werden. Leitungen und pädagogische Fachkräfte haben oft den Eindruck, dass sie nicht in angemessenem Maße Anerkennung und Wertschätzung für das bekommen, was sie leisten. Vielen geht es dabei um Anerkennung in Form von Wahrnehmung der geleisteten professionellen Arbeit. Das kann zum Beispiel durch Medieninteresse erreicht werden. Öffentlichkeitsarbeit stellt ein gutes Mittel dar, um Neugier auch bei Menschen außerhalb der Kindertageseinrichtung zu wecken. Darüber hinaus kann sich durch den Dialog mit dem Gast Gehör auf politischer Ebene verschafft werden.

Beispiel 5: Regelmäßiger fachlicher Austausch durch die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“

Den pädagogischen Fachkräften in der Kindertageseinrichtung „Märchenwelt“ stehen zwei Fortbildungstage im Jahr zur Verfügung. Einige Kolleginnen und Kollegen beklagen jedoch, dass diese aufgrund von Personalmangel oder anderen unvorhergesehenen Situationen oft nicht in Anspruch genommen werden können. Die Kita-Leitung Olga Kusnezow und die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ Liane Weigel genießen den fachlichen Austausch im Tandem, der durch die zusätzliche Stelle der Fachkraft ermöglicht wird und entwickeln die Idee, in den regelmäßigen Teambesprechungen alle zwei Wochen eine fachliche Einheit für das Team einzurichten. Frau Weigel wird dem Team in dieser Zeit einen 30-minütigen Input zu fachlich aktuellen Themen geben. Die Team-Kolleginnen und -Kollegen nehmen diesen Vorschlag dankend an. Um die Themenauswahl transparent zu gestalten, können die pädagogischen Fachkräfte Ideen und Vorschläge zu Themen einbringen, über die sie gern mehr erfahren möchten. Natürlich ersetzen diese Einheiten keine Fortbildungen, aber so haben die pädagogischen Fachkräfte zumindest die Möglichkeit, regelmäßig auf dem aktuellsten Stand zu fachlichen Entwicklungen in der Frühpädagogik zu sein.

Die besprochenen Themen werden anhand der wichtigsten Inhalte in Form einer Wandzeitung dokumentiert. Hier können die Team-Kolleginnen und -Kollegen bei Bedarf im Nachhinein noch einmal gewünschte Aspekte auffrischen und nachlesen, wo sie weiterführende Informationen einholen können.

Beispiel 6: Probleme offen kommunizieren und Unterstützung einfordern

Die Kita-Leiterin Yassemin Müncheberg und das Team der Kindertageseinrichtung „Pilzkopf“ sehen sich – wie viele andere Kindertageseinrichtungen – schwierigen Arbeitsbedingungen und unterschiedlichsten Erwartungen ausgesetzt. Frau Müncheberg sieht sich mit der Situation zunehmend überfordert, da sie sich dafür verantwortlich fühlt, neben der Gestaltung des Kita-Alltags auch die Umsetzung des Bundesprogramms zu gewährleisten. Sie hat das Gefühl, nur durch höchsten Einsatz persönlicher Kraftreserven alle Aufgaben zumindest annähernd erwartungsgerecht und gut erfüllen zu können. Wie viele ihrer Kolleginnen und Kollegen hat Frau Müncheberg das Gefühl, dieses Dilemma selbst bewältigen zu wollen bzw. zu müssen. Das Überforderungsgefühl nach außen deutlich zu machen, vermeidet sie. Schließlich wird Frau Müncheberg von ihrer zusätzlichen Fachberatung „Sprach-Kitas“, Yeşim Ünveren, angesprochen, da diese den Eindruck hat, dass die Kita-Leitung derzeit sehr unter Druck steht. Frau Ünveren bietet ihre Hilfe an und vereinbart einen Termin mit dem Träger der Kita „Pilzkopf“:



Wir möchten Sie ermutigen, Probleme bei der Umsetzung des Bundesprogramms „Sprach-Kitas“ offen zu benennen und diese an die nächst höhere Verantwortungsebene weiter zu geben. Machen Sie Ihren Träger auf die Situation in Ihrer Kindertageseinrichtung aufmerksam und beziehen Sie die zusätzliche Fachberatung „Sprach-Kitas“ mit ein. Auch wenn gewisse Situationen manchmal ausweglos erscheinen, ist der Dialog mit dem Träger zumindest ein Versuch, etwas daran zu verändern. Ebenso steht Ihnen die Servicestelle als Ansprechpartner zur Verfügung. Gemeinsam finden wir eine Lösung!

Liebe Kita-Tandems,

Sie haben aus Ihrer Kindertageseinrichtung ähnliche Beispiele zu berichten?

Wir freuen uns, wenn Sie uns diese schicken!

Wir wünschen Ihnen viel Freude und die Bereitschaft, sich auf Prozesse im Team und im Tandem immer wieder einzulassen!

Ihre Servicestelle Sprach-Kitas

Absender:

Servicestelle Sprach-Kitas

Büro Stiftung SPI, Alexanderstr. 1, 10178 Berlin

+49.0.30 390 634 71-0 (Hotline)

kontakt@sprach-kitas.de

ARGE Regiestelle Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung

Gesellschafter:

Stiftung SPI - Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“

Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts

Müllerstr. 74, 13349 Berlin

Vorstandsvorsitzende/Direktorin: Dr. Birgit Hoppe

gsub - Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH

Kronenstr.6, 10117 Berlin

Sitz Berlin - Handelsregister: Amtsgericht Charlottenburg – B-39610

Geschäftsführer: Dr. Reiner Aster

