

# Bundesprogramm „Sprach-Kitas“

## Rundbrief Nr. 1 – Dezember 2017

Liebe Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen, liebe zusätzlichen Fachkräfte „Sprach-Kitas“,

die kalte Jahreszeit hat begonnen und damit auch die Zeit der Erkältungen. Für die Kindertageseinrichtungen ist es oft eine herausfordernde Zeit, wenn im Team Kolleginnen und Kollegen fehlen und die Anwesenden diese Engpässe überbrücken müssen – manchmal vielleicht sogar in einem Maße, dass die Kraft gerade dafür reicht, den Alltagsablauf in der Kindertageseinrichtung aufrecht zu erhalten.

Das bringt auch Herausforderungen für die Rolle der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ mit sich, die prinzipiell nicht mit Springertätigkeiten für fehlendes Personal eingesetzt werden darf. Vor dem Hintergrund knapp bemessenen Personals und von Krankheitsausfällen erreicht uns oft die Frage, wie die Umsetzung des Bundesprogramms „Sprach-Kitas“ in solchen Zeiten dennoch gelingen kann. Die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ ist kein Ersatz für fehlendes Personal und sollte daher keine Springertätigkeit übernehmen. Sie ist in ihrer Rolle als zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ am Kita-Alltag beteiligt und nimmt ihre Aufgaben, welche durch das Bundesprogramm vorgegeben sind, wahr. Dazu gehören unter anderem exemplarisches Arbeiten, Beobachtung, Anstoß und Moderation von Austausch- und Reflexionsprozessen innerhalb der drei Handlungsfelder des Bundesprogramms: Alltagsintegrierte sprachliche Bildung, Inklusion und Zusammenarbeit mit Familien.

Wir möchten Ihnen heute mit einigen Beispielen<sup>1</sup> aus der Praxis aufzeigen, welche Wege gefunden werden können, um exemplarisches Arbeiten im Kita-Alltag einzusetzen.

---

<sup>1</sup> Aus Datenschutzgründen wurden bei allen Beispielen die Namen der Personen und der Kindertageseinrichtungen geändert.

## Exemplarisch arbeiten, Interesse wecken: Die Erzähllaterne

Frau Wirbel, zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ in der Kindertageseinrichtung Villa Kunterbunt, wollte die „Erzähllaterne“ als Methode sprachlicher Bildung vorab in einer Teamsitzung vorstellen und anschließend in allen Gruppen einführen. Das Team zeigte Interesse daran, in der Teamsitzung blieb jedoch keine Zeit mehr, da viele akute Themen anstanden. Frau Wirbel entschloss sich, die Erzähllaterne durch exemplarisches Arbeiten in den Gruppen einzuführen. Sie startete in der Folgeweche in direkter Absprache mit den Gruppenerzieherinnen bzw. -erziehern den Versuch, täglich in jeder Gruppe eine halbe Stunde anwesend zu sein, um direkt mit den Kindern die Erzähllaterne durchzuführen. Damit war in der nächsten Teamsitzung das Interesse geweckt, sodass sich mehrere Kolleginnen und Kollegen dafür einsetzen, sich über diese Methode auszutauschen.

## Klarheit und Transparenz bei Arbeitszeiten und Arbeitsauftrag

Die Kindertageseinrichtung Pfiffikus war schon am Bundesprogramm „Schwerpunkt-Kitas“ beteiligt und ist nun auch Sprach-Kita. Mit der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ wurde vereinbart, dass sie ihre Arbeitszeit einige Wochen ausschließlich für die Vorbereitung nutzt und einige Wochen ausschließlich für exemplarisches Arbeiten im Kita-Alltag. Sie bereitet Fachliteratur und Material so auf, dass Kolleginnen und Kollegen diese im Kita-Alltag direkt nutzen können. Bei knappen Zeitressourcen greifen die anderen Teammitglieder gern darauf zurück. Das Kita-Team schätzt die Phasen intensiver Präsenz der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ und den Fokus auf sprachliche Bildung, den diese immer wieder einbringt. In der Phase intensiver Präsenz ist die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ mit klarem Arbeitsauftrag in den Gruppen, z. B. beobachtet sie die Kinder, reflektiert die Raumgestaltung, schafft Sprachanlässe oder führt neue Methoden ein.

## Rollenstärkung durch Information und Transparenz

Frau Kunan ist zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ in der Kindertageseinrichtung Zwer-genland und betont, wie wichtig der Rückhalt der Kita-Leitung war, die in der Teamsitzung daran erinnerte, dass die zusätzlich geförderte Stelle der Fachkraft „Sprach-Kitas“ an bestimmte Förderbedingungen geknüpft ist und sie nicht als Springerin oder Springer fungieren darf.

## Notfallplan organisieren, Absprachen treffen

In der Kindertageseinrichtung Arche Noah haben der Kita-Leiter und die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ vereinbart, dass sie bereit ist, im Notfall als Ersatz einzuspringen. Als Notfall wurde in dieser Kindertageseinrichtung definiert, wenn sich morgens drei Kolleginnen und Kollegen aus dem Team krank melden. Sie erhält dann für diese Stunden ein Honorar für Springertätigkeiten und kann die Stunden als zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ zu einem anderen Zeitpunkt nachholen.

## Sprachanlässe schaffen: Die Fotowand in der Garderobe

In der Kindertageseinrichtung St. Josef beobachtet die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ Herr Herne, dass die Situation in der Garderobe für alle Beteiligten häufig mit Stress verbunden ist. Manche Kinder stehen schon in Jacke da und werden unruhig, während andere sich gerade noch anziehen. Die pädagogischen Fachkräfte haben alle Hände voll zu tun. Herr Herne schlug vor, diese Situation für Sprachanlässe zu nutzen. Er gestaltet eine Fotowand in der Garderobe und sammelte dafür Fotomaterial aus allen Gruppen. Die Erzieherinnen und Erzieher hatten viele schöne Fotos gemacht, aber noch keine Zeit diese auszudrucken. Außerdem bot Herr Herne an, in den Winterwochen vor allem die Garderobensituation zu unterstützen. Jetzt stehen die Kinder vor der Fotowand und Herr Herne nimmt sich ausgiebig Zeit, mit den Kindern zu sprechen. Auch Eltern betrachten mit ihren Kindern oft die Fotowand – und ganz nebenbei erhalten dadurch die Erzieherinnen und Erzieher Wertschätzung für ihre Arbeit. In der nächsten Teamsitzung entsteht die Idee, auch in den Gruppenräumen Fotostrecken aufzuhängen. Herr Herne bereitet dafür kleine Fotogeschichten in sechs Bildern vor und freut sich über die Motivation im Team.

## Alltagssituationen nutzen: Sprachenvielfalt durch Fotos sichtbar machen

In der Kindertageseinrichtung Regenbogen haben 83% der Kinder einen Migrationshintergrund. Die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ Frau Cascero überlegte, wie sie das Thema „Sprachenvielfalt sichtbar machen“ in die Kindertageseinrichtung einbringen könnte. Sie entschied sich dafür, sich in der Abholzeit im Eingangsbereich der Kindertageseinrichtung aufzuhalten und mit den Familien ins Gespräch zu kommen. Mira wird mittwochs immer von ihrer Oma abgeholt. Frau Cascero fragt, ob sie ein Foto von beiden mit der Sofortbildkamera machen kann. Sie klebt das Foto auf ein Papier und schreibt dazu, dass Oma mit Mira meistens ungarisch spricht und Mira meistens deutsch mit ihrer Oma. In den Sommerferien, erzählt Oma, als die ganze Familie in Ungarn war, hat Mira viel mehr ungarisch gesprochen. „Opa und Papa sprechen auch ungarisch!“ sagt Mira und möchte, dass die beiden auch auf dem Zettel stehen. Frau Cascero spricht nach und nach Familien an. So füllt sich die Fotowand und es wird sichtbar, wie viele Familiensprachen in der Kindertageseinrichtung vertreten sind. Der Austausch im Team über Sprachenvielfalt bringt die Erkenntnis, dass über die Herkunft nicht immer auf die Familiensprachen zu schließen ist und alle nehmen sich vor, aufmerksamer nachzufragen und das Verhältnis von Sprache und Herkunft genauer zu unterscheiden.

## Diese Beispiele zeigen ...

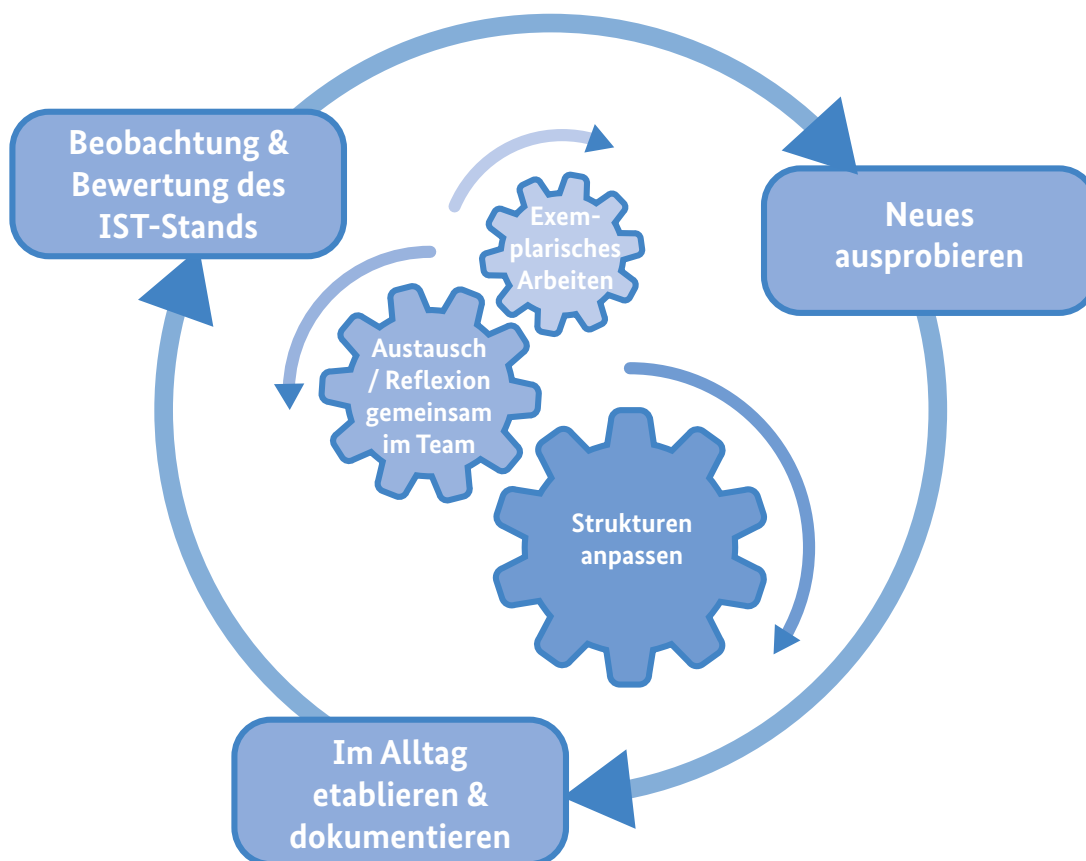
... wie wichtig es ist, sich die eigene besondere Rolle als zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ immer wieder bewusst zu machen und diese im Team zu vertreten (Transparenz des Arbeitsauftrags, Rückendeckung durch die Kita-Leitung, Ziele des Bundesprogramms).

Es wäre schade, wenn die Arbeit der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ nur ein „schöner Zusatz“ im Kita-Alltag wäre, der mit dem Ende des Programms aus der Kindertageseinrichtung wieder verschwinden würde. Damit die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ langfristige, nachhaltige Prozesse anstoßen kann, die zu einer Weiterentwicklung in den drei Handlungsfeldern des Bundesprogramms führen, sollte sie **exemplarisch arbeiten**. Mit dem Bundesprogramm öffnen sich hierfür ein fachlich abgesicherter Rahmen und vor allem Zeitfenster und -kapazitäten, die es sonst nicht gäbe. Doch was genau bedeutet nun exemplarisches Arbeiten?

- Ein Beispiel ist nur ein exemplarisches Beispiel, wenn es gesehen wird:** „Exemplarisch“ weist also darauf hin, dass die Arbeit der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ gesehen werden muss. Ihre Arbeit ist im Idealfall ein Modell guter Praxis, die von den anderen pädagogischen Fachkräften beobachtet wird sowie Anregungen und Stoff für Austausch und Reflexion bietet. Im besten Falle wird es danach in die Arbeitsweise aller Kolleginnen und Kollegen übernommen und so im Kita-Alltag in verschiedenen Variationen verankert.
- Ein Beispiel bleibt (nur) ein Beispiel:** Zum anderen bedeutet „exemplarisch“, dass die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ Wege und Möglichkeiten für die Umsetzung der drei Handlungsfelder beispielhaft aufzeigt. Es geht nicht darum, diese eins zu eins zu kopieren, sondern vielmehr die professionelle Handlungsweise zu verstehen und auf dieser Grundlage ggf. eigene Haltungen und Verhaltensweisen anzupassen.

Kurz gesagt ist die Arbeit der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ dann exemplarisch, wenn sie gesehen wird, darüber gesprochen oder auch diskutiert wird, sie durch alternative Ansätze zur bisherigen Praxis zur Reflexion anregt und so neue Impulse für die eigene Arbeit gibt. Die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ ist dabei sowohl **Vorbild** (Wie kann man es tun?), **Multiplikatorin** bzw. **Multiplikator** (Welches Wissen ist dafür nötig?) als auch **Impulsgeberin** bzw. **Impulsgeber** (Was kann verändert werden?).

Die unten stehende Grafik illustriert modellhaft, wie die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kitas“ mit Hilfe des exemplarischen Arbeitens langfristige Veränderungen in der Kindertageseinrichtung anstoßen kann: Genaue Beobachtungen der Abläufe, Routinen, Haltungen und Praktiken in der Kindertageseinrichtung ermöglichen eine Erfassung des IST-Stands. Durch das exemplarische Arbeiten der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ werden die anderen Teammitglieder angeregt, Neues auszuprobieren und in Teamsitzungen darüber zu reflektieren. Oder es wird systematisch besprochen und geplant, an welchen Stellen der Kita-Alltag umgestaltet werden kann, was daraufhin ausprobiert wird. So können etwa ungenutzte Sprachanlässe identifiziert werden (z. B. Garderoben-Situation), Ideen für eine sprachanregendere Raumgestaltung entstehen (z. B. sprechende Wände) oder Ansätze zur Intensivierung der Zusammenarbeit mit Familien entwickelt werden (z. B. Etablierung eines Elterncafés). Maßgeblich bei diesen Prozessen sind Austausch und Reflexion im Kita-Team. Damit sich gute Ideen oder Haltungsänderungen im Kita-Alltag etablieren können, müssen Vereinbarungen getroffen und Zuständigkeit geklärt sowie bestenfalls (in der Konzeption oder im QM-Handbuch) dokumentiert werden.



Ausführliche Informationen zur Rolle der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kitas“ finden Sie bspw. in den Auswertungen der Starterkonferenzen 2016. Zugriff dazu erhalten Sie auf der Online-Plattform im Ordner „Starterkonferenzen 2016“:

[www.plattform-sprach-kitas.de/goto.php?target=cat\\_3247&client\\_id=inno](http://www.plattform-sprach-kitas.de/goto.php?target=cat_3247&client_id=inno) (S.55-59)

Liebe Kita-Tandems,

Sie haben aus Ihrer Kindertageseinrichtung ähnliche Beispiele zu berichten? Wir freuen uns, wenn Sie uns diese per E-Mail schicken!

Wir wünschen Ihnen eine gesunde Winterzeit, starke Nerven und viele hilfreiche Ideen.

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](mailto: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

