

**„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der
Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“
Kongress an der HS Koblenz, 17.09.2015**

Workshopübersicht 13.45 Uhr – 16.00 Uhr

Workshop 1a

Thema: Ein bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot
Moderation: Frau Brigitta Dewald-Koch

Workshop 1b

Thema: Ein bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot
Moderation: Frau Sissi Westrich

.....

Workshop 2a

Thema: Inhaltliche Herausforderungen – Schwerpunkt Inklusion
Moderation: Prof. Dr. Marion Felder

Workshop 2b

Thema: Inhaltliche Herausforderungen – Schwerpunkt Kinderschutz
Moderation: Prof. Dr. Kathinka Beckmann

.....

Workshop 3a

Thema: Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel
Moderation: Frau Nadine Muchel

Workshop 3b

Thema: Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel
Moderation: Frau Eva Hannover-Meurer

.....

Workshop 4

Thema: Qualifizierte Fachkräfte
Moderation: Frau Dr. Catherine Kaiser-Hylla; Frau Prof. Dr. Monika Frink

.....

Workshop 5

Thema: Stärkung der Leitung

Moderation: Frau Alida Zaanen; Frau Sandra Wehrle; Frau Ilona Ujma

Workshop 6

Thema: Räumliche Gestaltung

Moderation: Frau Silke Schranz; Frau Antje Knieper-Wagner

Workshop 7

Thema: Bildung, Entwicklungsförderung, Gesundheit

Moderation: Frau Sylvia Herzog; Herr Prof. Dr. Wolfgang Beudels

Workshop 8a

Thema: Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Kindertagespflege

Moderation: Herr Werner Flaig

Workshop 8b

Thema: Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Kindertagespflege

Moderation: Frau Karen Schönenberg

Workshop 9

Thema: Steuerung im System

Moderation: Frau Doris Kleudgen

Workshop 10a

Thema: Trägerprofessionalität

Moderation: Frau Ulrike Pohlmann; Frau Bettina Wardelmann

Workshop 10b

Thema: Trägerprofessionalität

Moderation: Frau Kerstin Stein

Workshop 11

Thema: Die Finanzierung sichern

Moderation: Herr Prof. Dr. Ralf Haderlein; Frau Susanne Skoluda-Feldes

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

Workshop Nr. 1a:

Ein bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot

TEIL A

1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?

- Bedarf des Kindes und seines sozialen Umfeldes sehen
- Ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation – auch die der Eltern
- Vermeidung von konkurrierenden Bedarfssituationen bei Eltern (= mehr Ganztagsangebote)
- Durchgängiges Verbleiben von Kindern in der Einrichtung (Krippe / Kita / Hort)
- Ressourcen für Kinder mit besonderem Betreuungsbedarf (Beobachten / Begleiten)

2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?

- Fortbildung in kultursensibler Arbeit / Flüchtlingsarbeit
- Fortbildung in Inklusion
- Stärkere Ausbildung interdisziplinärer Teams und Fortbildungen
- Stärkere Einbindung dieser Themen in Ausbildung und Weiterbildung
- Das Know-How erfahrener KollegInnen an andere weitergeben, Erfahrungen gezielt aufarbeiten / in Konzepte einarbeiten

TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungsbedarf	Ansatzpunkte
Bedarf Kind		Fortbildung
Bedarf Eltern		Ausbildung
Bedarf Fachkräfte		Fachtagungen
Inklusion		Teamarbeit
Traumaaarbeit		Fachaustausch zu speziellen Themen
Übergänge (Kita - Schule)		
Elternarbeit		
Vernetzung		

TEIL D

Was gibt es darüber hinaus....?



Abb.1: Zusammenarbeit mit dem Jugendamt

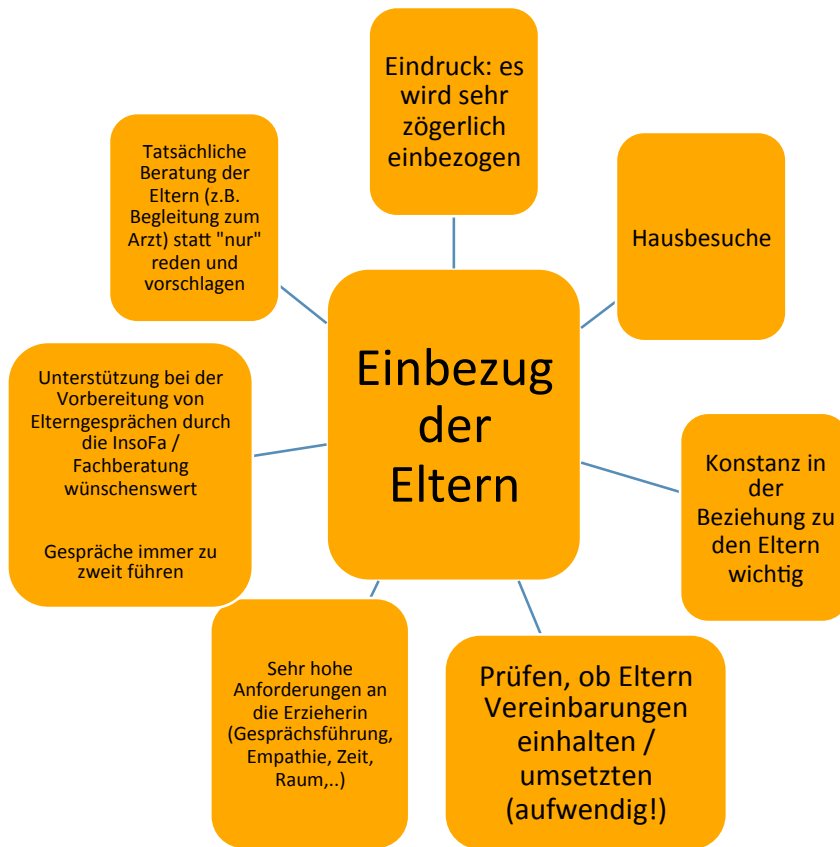


Abb.2: Einbezug der Eltern



Abb.3: Zusammenarbeit mit der InsoFa



Abb. 4: Gefährdungseinschätzung

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

Workshop Nr. 1b:

Ein bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot

TEIL A

1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?

- „Anwalt des Kindes“ sein: Öffnungszeiten ≠ Betreuungszeiten
- Verbesserung der Rahmenbedingungen
- Personalschlüssel:
 - mittelbare Zeit / VB
 - Springerkräfte
 - Freistellung Kita-Leitung
 - ...
- räumliche Ausstattung

2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?

- Kita-Gesetz bedarfsgerecht weiter entwickeln
- Ausbau der Ressourcen: Personal / Finanzen

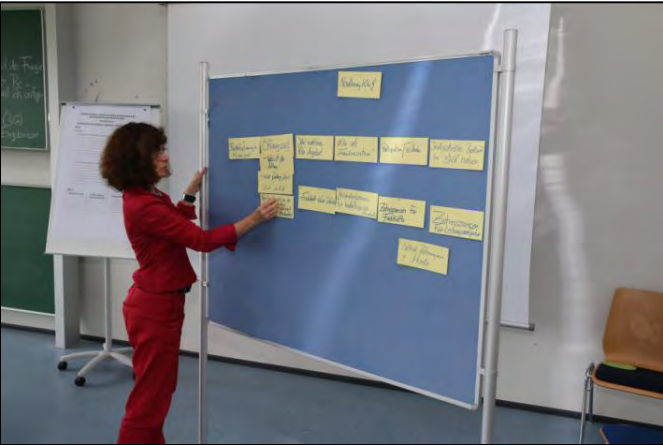
TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungsbedarf	Ansatzpunkte
	Öffnungszeiten vs. Personalressourcen	Kindertagespflege
Individuelle Bedarfe		Partizipation/Teilhabe
	Schulkindbetreuung	
	Leitungsfreistellung	
Kita als „Familienzentrum“		
	Zeitressource für die Arbeit am Kind	

TEIL C

Bilden Sie min. 5 Leitsätze/Empfehlungen

- Die Öffnungszeiten müssen den Erkenntnissen aus der Bindungsqualität gerecht werden, die Bedürfnisse der Kinder (nicht nur der Eltern) berücksichtigen, wobei verlängerte Öffnungszeiten nur mit ausreichend Personal umsetzbar sind.
- Die Fachkräfte-Kind-Relation muss individuell betrachtet und erhöht werden – mit Blick auf Inklusion, Flüchtlingskinder, BEE.
- Statt Projektitis mehr Geld in die Kitas (Personal, Raum); d.h. keine zeitlich (kurz) befristeten Maßnahmen mit eigenem Antrags- und Abrechnungsverfahren.
- Qualitätsentwicklung durch Leitungsfreistellung (ab 3 Gruppen = 100% Freistellung).
- Der gesetzliche Rahmen soll den realen Gegebenheiten angepasst werden.



Workshop 1a und 1b – Ein bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot

Moderation: Frau Brigitta Dewald-Koch und Frau Sissi Westrich

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

Workshop Nr. 2a:

Inhaltliche Herausforderungen – Schwerpunkt Inklusives Handeln

TEIL A

1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?

- siehe TEIL C

2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?

- Fachdienste für Inklusion mit verschiedenen Schwerpunkten
- Bündelung von Ressourcen und Fachkräften
- Bündelung von Kompetenzen „best practice“
- Freistellungen von Leitungen für Netzwerke 100%
- Bedenken von Pädagogen ernst nehmen und Vorsorge treffen
- Haltung der Fachkräfte

TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungsbedarf	Ansatzpunkte
Rahmenbedingungen		
Methoden		
Grenzen		
Weiterbildung		
Ausbildung		

TEIL C

Bilden Sie min. 5 Leitsätze/Empfehlungen

- Haltung und Praxisanleitung / Umsetzung; Team-Supervisor
- Bündelung von Kompetenzen und Ressourcen (trägerübergreifend, große Lösung)
- Weiterbildung des Regelpersonals; Team-Fortbildungen; Prozessbegleitung / Coach
- Gemeinschaftliche Verantwortung (Ärzte, Gemeinde usw.)
- Konkrete Ablaufplanung (wer kooperiert wie mit wem?); Klärung der Kosten zeitnah

TEIL D

Was gibt es darüber hinaus....?

Qualifikation des Personals - Mehr Personal als Regelpersonal

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

Workshop Nr. 2b:

Inhaltliche Herausforderungen – Schwerpunkt Kinderschutz

TEIL A

1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?

Was schon gut ist:

- Kinderschutz ist im Lehrplan der Fachschulen verankert
- es gibt schon viele Insoweit erfahrene Fachkräfte (Insotas) - gut qualifiziert und haben Kontakt zu den Fachkräften
- Bögen zur Kindeswohleinschätzung sind da
- Verträge Jugendamt und freie Träger
- regelmäßige Netzwerktreffen
- Bezuschussung für Supervision

2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?

Was noch besser werden muss:

- mehr Bereitschaft und weniger Ängste (mehr Methoden, mehr Sicherheit) im Umgang mit den Eltern
- Qualität der Kindeswohl-Einschätzung verbesserungswürdig
- Zeitressourcen für Teambesprechungen; kollegiale Beratung und Fallbesprechung
- Zusammenarbeit mit dem Jugendamt → Rückmeldung des Fallverlaufs, Beteiligung am Hilfeplangespräch

TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungsbedarf	Ansatzpunkte
1. Gefährdungseinschätzung	Professioneller Umgang mit dem Kindeswohl-Bögen	Schulung, Sensibilität im Team
2. Zusammenarbeit InsoFa	Läuft schon gut	
3. Einbezug Eltern	Coaching schwierige Gespräche	Fachberatung
4. Zusammenarbeit mit dem Jugendamt	Keine Infos	Beteiligung am Hilfeplangespräch

TEIL C

Bilden Sie min. 5 Leitsätze/Empfehlungen

- Mehr Fachberatung im Bereich Alltagsdiagnostik und Fallverstehen
- Klare Zuständigkeiten in den Kitas → Klarheit, wer pflegt die Kontakte zur InsoFa, Jugendamt etc. ; Zeit und finanzielle Kontingente
- Fachberatung zu „schwierigen Gesprächen“ mit Eltern → Unterstützung z.B. durch InsoFa bei Elterngesprächen
- InsoFa „präventiv“ stärker in die Kitas einbeziehen – Elternabende, Beratung des Teams
- Multidisziplinäre Fallbesprechung etablieren, z.B. in Netzwerktreffen → Jugendämter sollen Rückmeldungen geben, auf Augenhöhe arbeiten

TEIL D

Was gibt es darüber hinaus....?





Workshop 2a und 2b – Inhaltliche Herausforderungen – Schwerpunkte Kinderschutz und Inklusion

Moderation: Frau Prof. Dr. Kathinka Beckmann und Frau Prof. Dr. Marion Felder

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

Workshop Nr. 3a: Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel

TEIL A

1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?

- Gesetzliche Verankerung (Muss-Vorschriften auf Bundesebene)
- Personalschlüssel via Bertelsmannstiftung
- Leitungsfreistellung, bemessen an Gruppenanzahl und Personal ohne Sekretärin
- Änderung LVO an Qualitätsstandards und neuste wissenschaftliche Erkenntnisse
- Berücksichtigung verstärkte Elternarbeit

2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?

- Inklusion (Beschleunigte Antragsverfahren); Erhöhung Stundenanzahl Integrationskräfte (I-Kräfte)
- Kleinere Gruppengrößen, Personal Bertelsmann
- Kita als Ausbildungsstätte oder andere besondere Aufgaben

TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungs- bedarf	Ansatzpunkte
Fehlendes Personal	Organisation	1x100% Arbeitskraft zusätzlich; Urlaub 1:1 in Schlüsselberücksichtigungen
Personalqualität		Mehr festgelegte gemeinsame Schließtage (30); Theorie und Praxis in der Berufsausbildung Erzieher
Ist mehr Personal wirklich besser?		Qualitätsfrage; Notwendiger Blick auf Haltung
Berechnungsschlüssel, Freistellung und technische Ausstattung; Zeitkontingent		Pädagogische Arbeit und Freistellung müssen in Berechnung aufgenommen werden; konzeptionelle Arbeit; geeignete Instrumente
Beobachtung und Dokumentation		
Trägerqualität		

TEIL C

Bilden Sie min. 5 Leitsätze/Empfehlungen

- Einführung eines flächendeckenden Qualitätsmanagements mit einem auf Kita / Träger passenden Wertekonzeptes und Prioritätensetzung

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

**Workshop Nr. 3b:
Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel**

TEIL A

- 1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?**
- 2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?**
 - Diskrepanz des fachwissenschaftlich geforderten Fachkraft-Kind-Schlüssels zum Fachkraft-Kind-Schlüssel in RLP
 - Fachkraft-Kind-Schlüssel darf/kann/soll nicht verhandelbar sein
→ „Basic“ für Qualität

TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungsbedarf	Ansatzpunkte
Fachkräftemangel		Kürzung Öffnungszeiten; Aufnahmestopp; Quereinsteiger integrieren auf Basis mehr Personal
Sicherstellung des Personalschlüssels	Hohe Krankenstände, Personalausfall, Beschäftigungs- verbote	Klare Vertretungsregelungen ; Springerkräfte; Notfallplätze
Erhöhung Regelpersonalschlüssel	Zu gering, veraltet	Verfügungszeiten im Stellenschlüssel (Ausfallzeiten)
Betriebserlaubnis	Gruppenformen mit wenig Personal werden genehmigt (örtliches Jugendamt); Wie viel U2-Kinder? Anpassung der Räumlichkeiten	Verantwortung des Trägers wahr- und ernstnehmen

Beitragsfreiheit (Finanzierung ↔ Chancengleichheit)	Kostenfreie Kita → Unzuverlässigkeit Eltern, Unverbindlichkeit	Rücknahme Beitragsfreiheit / Staffelung / Chancengleichheit
Erhöhter Förderbedarf des Kindes (nicht zu große Gruppen)	Zusammensetzung Personalschlüssel, befristete Genehmigungen von „Sonder“-Programmen	Bildung von Pools bei großen Einrichtungen; Neues Verfahren zur Ermittlung → Überführung ins Regelpersonal
Trägerqualität	Überforderung	Verbindliche Qualität für Träger

TEIL C

Bilden Sie min. 5 Leitsätze/Empfehlungen

- Ziel: Qualifizierte Träger nehmen ihre Verantwortung wahr
- Verbindliche Festsetzung des Personalschlüssel im KitaG orientiert am Wohl und Bedarf des Kindes
- Landesweite, einheitliche Kriterien zur Bemessung des Personalschlüssels, transparente Begründung
- Grundbedürfnisse des Kindes vor Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Standards für die Zusammenarbeit von Kita, Träger und Jugendamt
- Festanstellung von Vertretungs- und spezialisierten Fachkräften

TEIL D

Was gibt es darüber hinaus....?

Diskrepanz zwischen
Studienergebnissen RLP
und Wahrnehmung der
Fachpraxis



Workshop 3a und 3b – Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel

Moderation: Frau Nadine Muchel und Frau Eva Hannover-Meurer

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

Workshop Nr. 4: Qualifizierte Fachkräfte

TEIL A

1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?

- **Qualifizierung für den Beruf:** Weiterentwicklung der Ausbildung in Theorie und Praxis
- **Qualifizierung im Beruf:** systematische Vernetzung ermöglichen, Garantie: finanzielle Weiterbildung mit voller Freistellung, Konzeptions- und Teamfortbildungstage, Teamcoaching, Team-Supervision ist selbstverständlich, präventiv wirksam
- **Qualifizierte Leitungen:** Fachkräfte werden so qualifiziert, dass sie Einrichtungen als lernende Organisationen leiten können
- **Qualifizierte Teams:** kontinuierliche & koordinierte Fortbildungsplanung mit ständiger/-en Fortbildung /en; Mitsprache der Leitung bei Bewerbungsgesprächen, Zusammenstellung multiprofessioneller Teams
- **Älter werdende Fachkräfte:** Strukturelle Perspektiven schaffen, d.h. konkrete Arbeitsfelder entwickeln (z.B. Beratung, Elternbegleitung, Mentoring)

2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?

- **Qualifizierung für den Beruf:** Strukturelle Modifikation → rechtliche Grundlagen; Schaffen von Koordination (Kitas/Schule)
- **Qualifizierung im Beruf:** über Trägerqualifizierung ermöglichen, standardisierte Leitungsqualifizierung
- **Qualifizierte Leitungen:** Verlässliche zeitliche Ressourcen herstellen um Leitungsaufgaben kontinuierlich erfüllen zu können
- **Qualifizierte Teams:** Entwicklung von multiprofessionellen Teams durch andere Professionen mit einer Zusatzqualifikation

- **Älter werdende Fachkräfte:** Personalschlüsselzuweisungen, die Ausfallzeiten kompensieren können

TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungsbedarf	Ansatzpunkte
Qualifizierung für den Beruf: Auswahl geeigneter Bewerber	Kriterium: Notenschlüssel → personale und soziale Kompetenzen werden nicht berücksichtigt	Eignungsgespräche
Qualifizierung im Beruf: neue wissenschaftliche Themen, z.B. Hirnforschung, Biografiearbeit → reflektierte Haltung, kommunikative Kompetenz	Haltung lebenslanges Lernen ist nicht jedem Mitarbeiter gegeben	Breit angelegte Vernetzung anlegen
Qualifizierte Leitungen: Stärkung der Führungsrolle, multiprofessionelle inklusive Teams, Konfliktmanagement	Dynamik der Entwicklungen, Menschen führen und beteiligen, Interessenvielfalt, z.B. Eltern	Externe Begleitung, Coaching, Supervision, Teamentwicklung, s.o.
Teams: Leitungsaufgaben definieren, fachfremde Berufsgruppen	Leitungsaufgaben nicht definiert, Qualifizierungsmaßnahmen → FB Curriculum	Kriterien entwickeln; Stellen bzw. Aufgabenbeschreibung; Praxisanleitung
Älter werdende Fachkräfte: Spezialisierung ermöglichen	Strukturen in der Kita verändern	Reform des Kita-Gesetzes (offene Arbeit)

TEIL C

Bilden Sie min. 5 Leitsätze/Empfehlungen

- **Qualifizierung für den Beruf:** Elementar für die pädagogische Professionalität ist die Haltung des Erziehers!
- **Qualifizierung im Beruf:** Ich will lebenslang lernen und mein Träger unterstützt mich dabei!
- **Leitung:** Die Steuerungsebene systematisch professionalisieren: Lust auf Leitung machen; Leitung: Beweglich und mit Standpunkt
- **Teams:** Alle Kräfte erschließen, bündeln und weiter entwickeln
- **Älter werdende Fachkräfte:** Zeit für Qualitätsentwicklung zur Verfügung stellen, weniger Verwaltung, weniger Reglements, min. 25% Verfügungszeit

Ergebnisse des World-Cafés

Qualifizierung im Beruf

Welche Themen müssten aus Ihrer Sicht noch stärker berücksichtigt oder neu aufgenommen werden, um pädagogische Fachkräfte, die im Beruf stehen, weiter zu qualifizieren?

Welche Formen der Weiterqualifizierung sind aus Ihrer Sicht besonders nachhaltig?

- Rolle der Fachkraft/Kita im Sozialraum (Definition Sozialraum festlegen und diesen analysieren)
- Teamseminare/Projekte
- Netzwerkarbeit und Kooperation
- Kommunikationskompetenz
- Formen „Kollegiale Beratung“ kennenlernen und anwenden
- Zeitmanagement
- Schneeballfortbildung als Methode
- Schwerpunkte unter den Fachkräften schaffen
- Teamfortbildungen zu einzelnen Schwerpunkten/Themen
- Koordinierte Fortbildungsplanung

- In Netzwerken arbeiten, Netzwerke nutzen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Kernthema der Kita als Teamfortbildung (Chance gemeinsamer Weiterbildung)
- Biografiearbeit
- Autonomie
- Selbstreflexion anregen und ermöglichen
- Erworbene Qualifizierungen auch anerkennen (und implementieren) um Mitarbeiter zu halten
- Klares Selbstbild
- Persönliche Spezialisierung nutzbar machen, neue wissenschaftliche Erkenntnisse aneignen

Qualifizierung im Beruf

Welche Themen müssten aus Ihrer Sicht noch stärker berücksichtigt oder neu aufgenommen werden, um pädagogische Fachkräfte, die im Beruf stehen, weiter zu qualifizieren?

Welche Formen der Weiterqualifizierung sind aus Ihrer Sicht besonders nachhaltig?

- Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit multiprofessioneller Teams (was ist gewollt?) → gute Ergänzung unterschiedlicher Qualitäts-Schwerpunkte
- Theorie in realen Situationen überprüfen/erkennen
- Konsultationskita – wie sind die gegenwärtigen Strukturen und Stellenprofile
- Wie können Übergänge gelingen?
- Wie definieren wir den Beruf? (Fachschule und Hochschule-Ausbildung? → wie passt das zusammen?); Akademisierung
- „Ausbildungs-Kitas“ → zusätzliches Personal für Anleitung
- Haltung und Feinfühligkeit
- Biografiearbeit und Selbstreflexion
- Zugangsvoraussetzungen (Eignungsprüfungsverfahren)
- Bildungs- und Erziehungspartnerschaft
- gesellschaftlicher Kontext
- Kindheit heute
- Erzieher, Pädagoge = Lebenslanges Lernen
- wissenschaftliches Arbeiten lernen

- Handlungsbeginn ohne Verantwortung, Vorpraktikum, Lerntagebuch, Entwicklungspsychologie
- Fälle besprechen, Lernsituationen, Dilemmatasituationen

Qualifizierte Teams

Wie können (multiprofessionelle) Teams gestärkt werden, um den zunehmenden beruflichen Anforderungen gut begegnen zu können?
Welche Qualifizierungsmaßnahmen können dabei nützlich sein?

- Teamentwicklung
- Personalschlüssel in Rheinland-Pfalz (Funktionsstellen, Eingruppierungen)
- Teamqualifizierung
- Teamtrainer
- Ausbildung von Multiplikatoren
- Bezahlung der Qualifikation
- Quereinsteiger zulassen (Künstler, Handwerker...) und qualifizieren
- Lebenslanges Lernen
- Leitung kann multiprofessionelle Teams zusammenstellen → bei Bewerbungsgesprächen mit auswählen
- ständige Fortbildungen als Team, Koordinierte Fortbildungsplanung im Team entsprechend den anstehenden Themen
- Regelmäßiges Coaching und Supervision
- Leitung ist Dreh- und Angelpunkt
- Stärken des Teams erkennen

Qualifizierte Leitungen

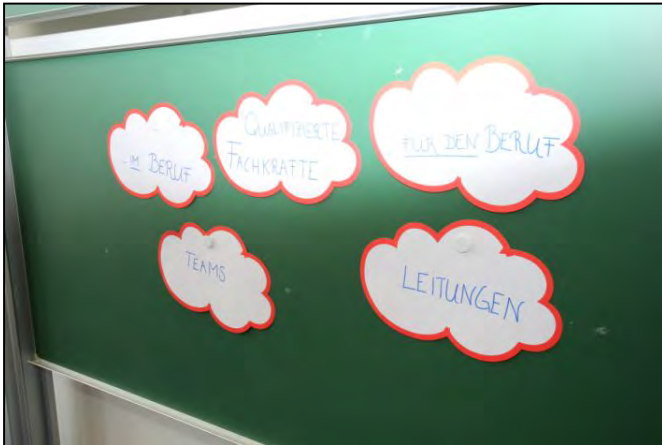
Wie können Leitungen gestärkt werden, um den zunehmenden beruflichen Anforderungen gut begegnen zu können?
Welche Qualifizierungsmaßnahmen können dabei nützlich sein?

- Bewusster Umgang mit Macht
- Systemisches Denken lernen
- pädagogische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse

- Der Träger professionalisiert sich (v.a. Kleinstträger)
- Gruppendynamik erkennen und entsprechend handeln
- Kenntnisse in Personalführung; Menschen führen und beteiligen
- Selbstbewusstsein aufbauen
- Biographiearbeit
- Zeit für Selbstreflexion
- klare Stellenbeschreibung (zusammen mit Träger)
- Überprüfbare Ziele planen
- Leitungsfeststellung
- Studium?!
- Rolle finden
- Worte finden
- Mindeststandards für Leitungen einführen
- Mut zur Führung
- Mut, Entscheidungen zu treffen
- Erwachsenenbildung
- Fähigkeit sich zu vernetzen (mit anderen Leitungen, mit verschiedenen Initiativen, im Sozialraum)
- Konfliktfähigkeit
- Finanzielle Anreize für berufliche Weiterbildung schaffen
- Resilienz, Selbstwirksamkeit, sich positionieren können
- Berufsfeld hat sich massiv verändert → hohe Anforderungen
- hohes Reflexionsvermögen
- persönlich und in Bezug aufs Team
- Kompetenzen der Leitungen
- Team im Mittelpunkt → Team befähigen
- Wertschätzung
- Austausch und Schulungen unter den Leitungen (Leitungssupervision)
- Weiterqualifizierung von Leitungen!
- Kann man Leitung lernen?

Älter werdende Fachkräfte

Wie können ältere Fachkräfte gestärkt werden, um fit im Beruf zu bleiben?
Welche Qualifizierungsmaßnahmen können dabei nützlich sein?



Workshop 4 – Qualifizierte Fachkräfte

Moderation: Frau Prof. Dr. Monika Frink / Frau Prof. Dr. Catherine Kaiser-Hylla

„Qualität im Diskurs – Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz“

**Workshop Nr. 5:
Stärkung der Leitung**

TEIL A

- 1. Wie kann gute Qualität in diesem Bereich in RLP erwirkt werden?**

- 2. Welche Entwicklungsperspektiven sehen Sie in diesem Bereich in RLP?**
 - einheitliche Regelung der Leitungskontingente
 - Vorgaben für die Qualität der Träger (fachliche Kompetenz)
 - Trennung/Aufgabenverteilung: Träger (Betriebsführung)
 - Träger (Pädagogische Leitung)
 - finanziertes Coaching der Leitung (nicht aus FOB-Etat der Kita) (Unterstützung/Reflexion der Rolle der Leitung)
 - ständig bestellte stellv. Leitung mit zeitl. Kontingentfestlegung und entsprechende Eingruppierung (nicht Abwesenheitsvertretung!)

TEIL B

Themenbereiche	Problemlagen/ Handlungsbedarf	Ansatzpunkte
	Keine/zu wenig Kontingente für Leitung	} Siehe Leitfrage 2
	Keine stellvertretene Leitung	

TEIL C

Bilden Sie min. 5 Leitsätze/Empfehlungen

- Eindeutige Regularien für die Aufgabe der Leitung (klare Aufgabendefinition)
(%-Aufteilung) → Vereinheitlichung (nicht Begriff „Aufgabenfreistellung“)
- Zeitnahe Bewilligung von Bezuschussung von Seiten des Landes
- Weiterbildungsangebote für Leitungen → verbindliche Leitung braucht Qualifikation
- festgelegte Aufgaben für Träger } klare Trennung
festgelegte Aufgaben für Leitung }
- Das Land soll sich für Bundesqualitätsgesetz einsetzen, verbindliche Standards!

Thema 1:

Organisationsentwicklung und Rahmenbedingungen/Trends und Strategie:

„Identifizieren Sie Problemlagen und Handlungsbedarf und diskutieren Sie Lösungsansätze. Halten Sie diese bitte schriftlich fest!“

- *Was kann die Leitung selbst tun? (Eigenverantwortlichkeit)*
- *und ... mit welchen Ressourcen sollte sie ausgestattet werden? (Träger- und bildungspolitische Verantwortung!)*

Ergebnisse der Gruppenarbeiten:

Problemdarstellung:

- Fachkräftemangel
- längere Anwesenheit der Kinder
- Gruppenform und -größe
- ausgeweitete Öffnungszeiten
- Dienstleistungsbetrieb?
- Weiterbildungsmöglichkeiten berufsbegleitend
- keine LEITUNGSFREISTELLUNG
- keine ständig bestellte stellvertretende Leitung

Handlungsbedarf:

- gesellschaftlich politische Aufwertung (Öffentlichkeitsarbeit)
- mehr Personal und Räume
- kleine Gruppen, Räumlichkeiten (konzeptionelle Arbeit)
- gute Dienstplanungsgestaltung, Notfallplan erarbeiten
- Eigenmotivation, Unterstützung des Trägers
- Ausschöpfung der Fachkräfteverordnung

Thema 2:

Mitarbeitende führen und Zusammenarbeit gestalten:

„Identifizieren Sie Problemlagen und Handlungsbedarf und diskutieren Sie Lösungsansätze. Halten Sie diese bitte schriftlich fest!“

- *Was kann die Leitung selbst tun? (Eigenverantwortlichkeit)*
- *und ... mit welchen Ressourcen sollte sie ausgestattet werden? (Träger- und bildungspolitische Verantwortung!)*

Problemdarstellung:

Schwierige Personalgewinnung:

- Qualifizierte Bewerbungen zu finden
 - zu wenig Bewerber auf eine Stelle
 - kurze Verweildauer auf der Position
 - unzuverlässiges Bewerbungsverhalten
 - hoher Aufwand Quer- und Wiedereinsteiger zu begleiten
 - Abwerben durch finanzielle Anreize von anderen Trägern
 - Bewerber ohne pädagogische Zustimmung für das Konzept
- ➔ Teams müssen zu schnell wachsen, Vergrößerung der Einrichtung geht zu schnell, bringt Überforderung
- ➔ Teamfindung/Kleingruppen/Gesamtteamentwicklung/den Teamgeist hochhalten

Bewerbungsverfahren:

- Verfahren werden vom Träger durchgeführt -> ausgekurbelt (es fehlt die Qualifikation der Träger)
- Träger schreiben verzögert aus

- Bewerbungsverfahren ist nicht eindeutig festgelegt nach klaren Richtlinien
- wenig Zeit für „Teampflege“ durch die hohe Arbeitsdichte

Handlungsbedarf:

Schwierige Personalgewinnung:

- Anhebung der qualifizierten Ausbildung -> Studium
- praxisorientiertes Bundesqualitätsgesetz
- bessere Bezahlung
- bessere Rahmenbedingungen
- bessere Aufstiegschancen

Teamstabilisierung:

- Supervision
- Freistellung, stellvertretende Leitung zur Seite
- Verwaltungsarbeiten auf Trägerebene verlegen
- Mitarbeiterführung als zentrale Aufgabe für Leitung definieren
- Zeitressourcen für Verfügungszeiten aller Kolleginnen anheben/ in Personalbemessung einrechnen

Thema 3:

Sich selbst führen und Selbstmanagement:

„Identifizieren Sie Problemlagen und Handlungsbedarf und diskutieren Sie Lösungsansätze. Halten Sie diese bitte schriftlich fest!“

- *Was kann die Leitung selbst tun? (Eigenverantwortlichkeit)*
- *und ... mit welchen Ressourcen sollte sie ausgestattet werden? (Träger- und bildungspolitische Verantwortung!)*

Problemdarstellung:

- Rahmenbedingungen sind beliebig (Freistellung, Finanzen, ...)
- Nach innen freigestellt, nach außen x% (falsches Signal!)

Handlungsbedarf:

- gesetzliche Regelung zur Freistellung
- Coaching als Pflicht, finanziert Etat
- Träger mit Fachwissen; Vorgabe vom Land

Thema 4:

Betriebsführung und pädagogische Leitung:

„Identifizieren Sie Problemlagen und Handlungsbedarf und diskutieren Sie Lösungsansätze. Halten Sie diese bitte schriftlich fest!“

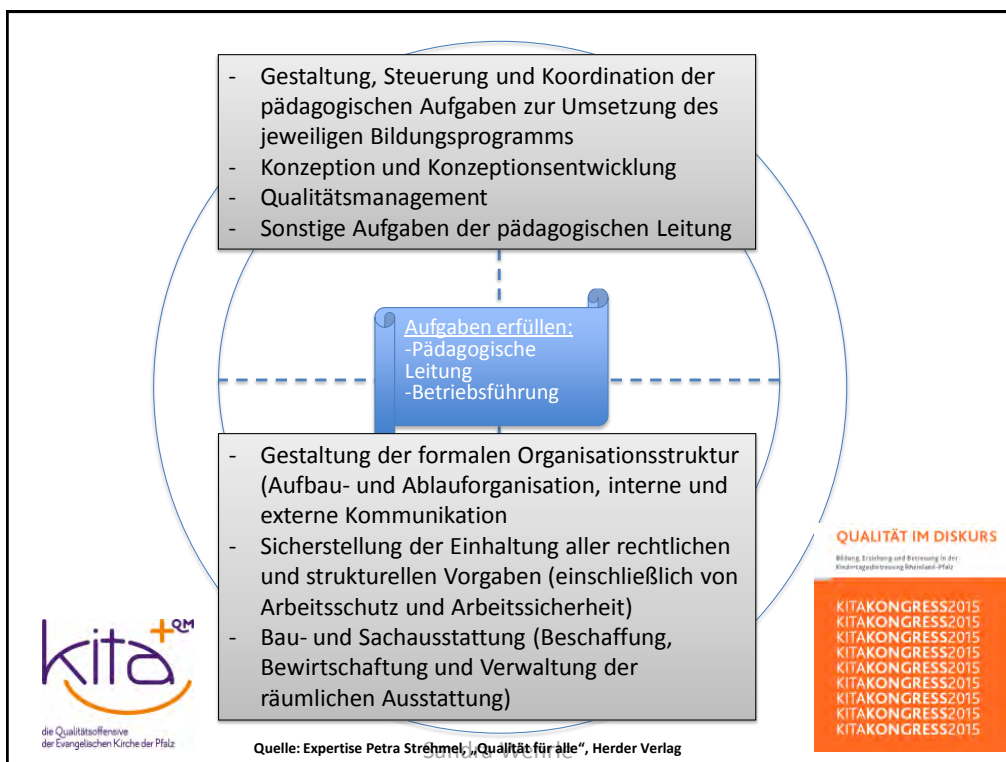
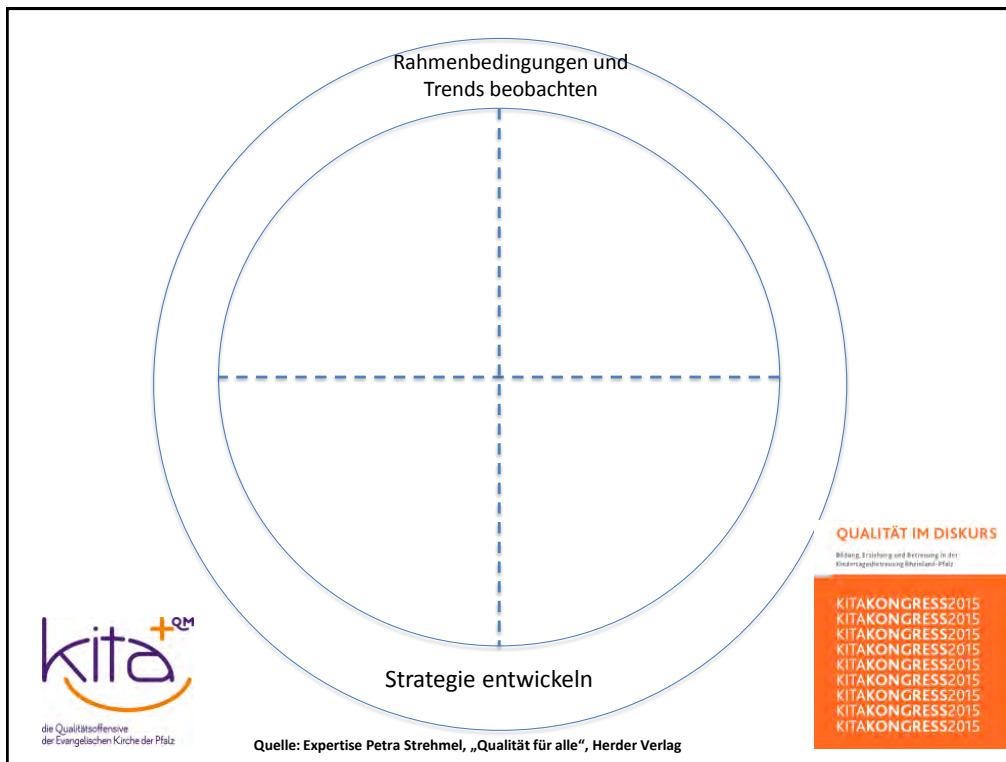
- *Was kann die Leitung selbst tun? (Eigenverantwortlichkeit)*
- *und ... mit welchen Ressourcen sollte sie ausgestattet werden? (Träger- und bildungspolitische Verantwortung!)*

Problemdarstellung:

- Leitungsfreistellung → gleiche (technische) Grundausstattung → Lern- und Bildungsdokumentation
- Budgetierung
- Ausreichende Zeiten für Teamfortbildungen, Konzeptionstage, Supervisionen, Coaching

Handlungsbedarf:

- Mithilfe von Eltern, Verbänden, Gewerkschaften
- Sponsoring, Biete/Finde (Kita-Server)
- Leitungskompetenz festlegen
- festgelegte Vereinbarungen mit Trägern



**Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
führen**

PERSONALMANAGEMENT

- Personalgewinnung und Personalauswahl
- Personaleinsatz
- Personalentwicklung
- Personalführung und Personalpflege
- Personalcontrolling
- Sonstige Aufgaben des Personalmanagements

Quelle: Expertise Petra Strehmel, „Qualität für alle“, Herder Verlag

Sandra Wehrle

QUALITÄT IM DISKURS
Bildung, Erziehung und Betreuung in der
Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz

KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015

kita^{QM}
die Qualitätsinitiative
der Evangelischen Kirche der Pfalz

**Zusammenarbeit
gestalten**

- Zusammenarbeit mit dem Träger
- Zusammenarbeit im Team/Teamführung
- Zusammenarbeit mit den Eltern
- Öffentlichkeitsarbeit
- Vernetzung im Sozialraum
- Kooperation im System der Kindertages-
betreuung (Kinderschutz, Hilfesystem)
- Sonstige Aufgaben zur Gestaltung der
Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

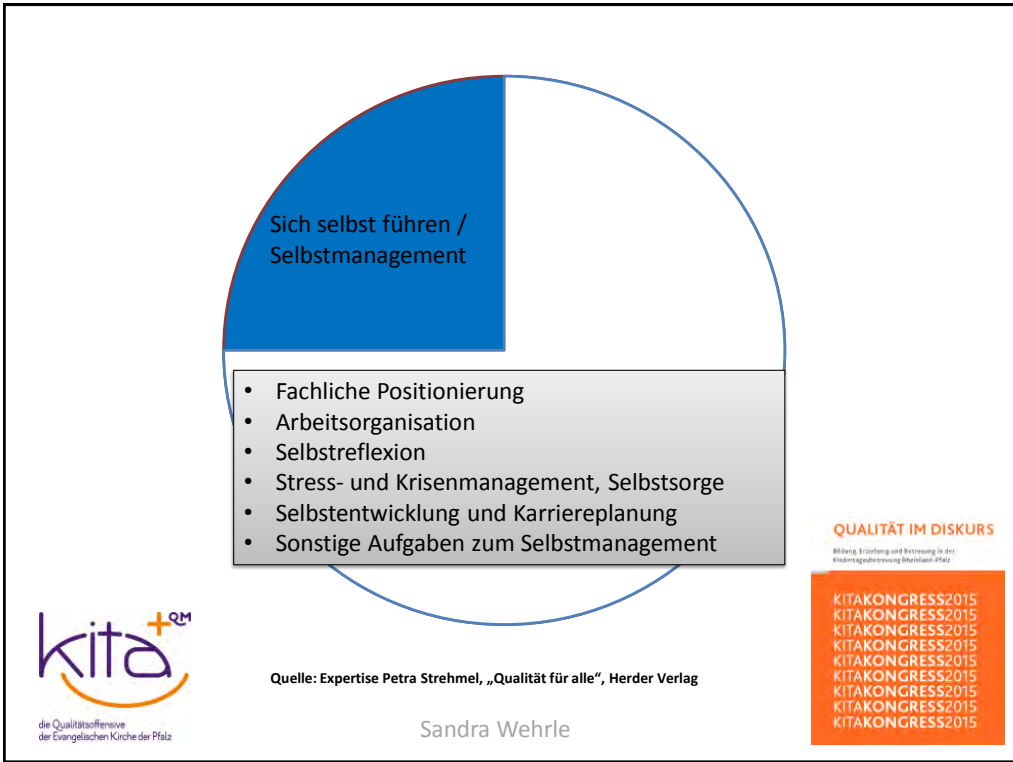
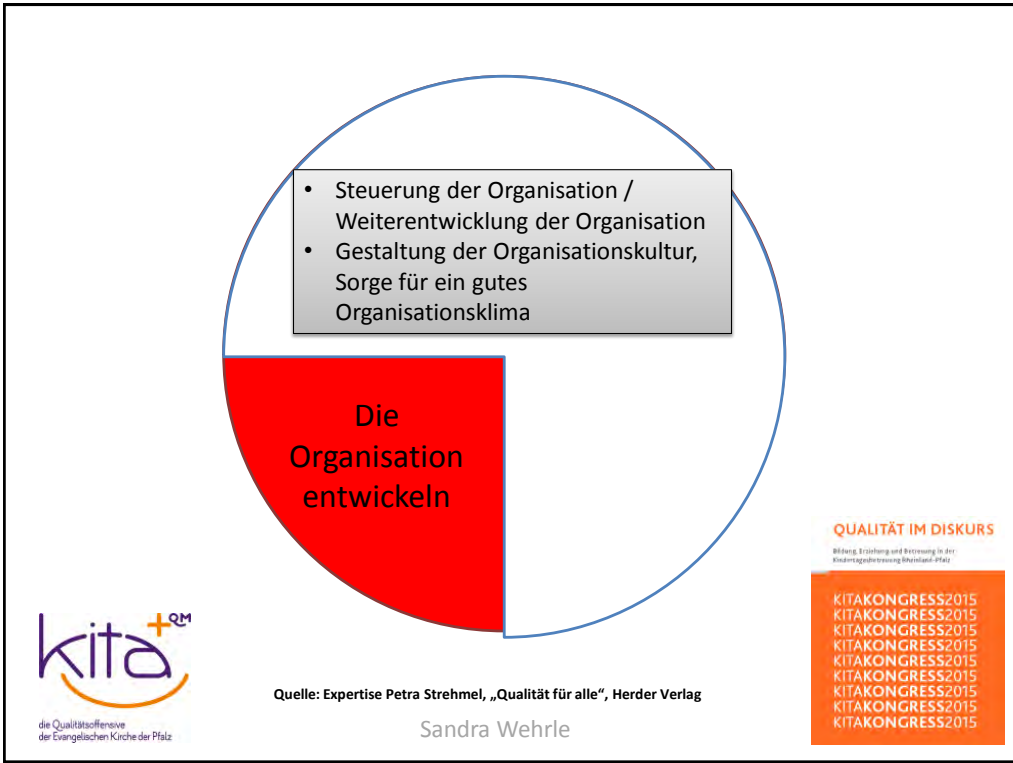
Quelle: Expertise Petra Strehmel, „Qualität für alle“, Herder Verlag

Sandra Wehrle

QUALITÄT IM DISKURS
Bildung, Erziehung und Betreuung in der
Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz

KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015
KITAKONGRESS2015

kita^{QM}
die Qualitätsinitiative
der Evangelischen Kirche der Pfalz





Workshop 5 – Stärkung der Leitung

Moderation: Frau Alida Zaanen / Frau Sandra Wehrle / Frau Ilona Ujma