

Die Rolle der zusätzlichen Fachkraft und der Kita-Leitung

**Referentinnen:
Amna Janne Akeela und Susanne Kühn**



Susanne Kühn und Amna Janne Akeela - Mai 2017



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Überblick über den Ablauf

- **Einleitung**
 - Wer steht und sitzt hier im Saal?
 - Erwartungen an zusätzliche Fachkräfte und Leitungen
- **Erläuterungen zu Aufgaben und Rollen**
 - Aufgaben der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kita“ – und ihre Rolle
 - Aufgaben der Leitungskraft – und ihre Rolle
 - Aufgaben des Kita-Tandems – und seine Rolle
- **PAUSE**
- **Den Prozess managen**
- **Das Team ins Boot holen - als Tandem-Aufgabe!**
- **Zusammenfassung und Abschluss**

Einleitung

- **Wer steht hier?**
 - Amna Janne Akeela
 - Susanne Kühn

- **Und wer sitzt hier?**
 - zusätzliche Fachkräfte
 - Leitungen
 - zusätzliche Fachberatungen
 - Stadt – Land
 - schon lange im Thema – neu dabei
 - Kitas mit Familien-Vielfalt

Erwartungen an zusätzliche Fachkräfte & Kita-Leitungen

**Gemeinsame Sprache entwickeln
Begriffe und ihre Inhalte**

„Funktion (-sstelle)“

Funktionen beschreiben

- die Aufgaben, die an einem bestimmten Platz der Einrichtung bzw. den Beitrag, der zur Aufgabe der gesamten Organisation zu leisten ist.
- den Zweck und die inhaltlichen Aufgaben, die mit den Stellen (Positionen) verbunden sind.

Daraus bestimmt sich der Nutzen, den die Einrichtung (Organisation) durch sie hat.

Aufgaben

Aufgaben ergeben sich

- **aus den Funktionen der Stellen (Positionen) mit ihrer jeweiligen Zweckbestimmung, den Zielen und Inhalten.**
- **Diese sind in einem festgelegten Umfang und Rahmen zu erfüllen.**

Die Aufgaben bestimmen

die konkreten Aktivitäten und auszuführenden Arbeiten, die zur Erreichung der vereinbarten Ergebnisse zu erfüllen sind.

Rollen

Rollen beschreiben die Verhaltenserwartungen, die an Inhaber*innen von Stellen und Funktionen gerichtet werden.

Jede Einrichtung kennt die geschriebenen und ungeschriebenen Gesetze, wie man sich als Stellen-Inhaber*in mit einer bestimmten Funktion zu verhalten hat.

Ins Gespräch gehen:

Erwartungen äußern

Rollenbeschreibungen stehen aber meist nicht in einem Einrichtungs-Handbuch.

Sie müssen von Neuankömmlingen oft mühevoll herausgefunden werden.

Rollen haben daher mehr mit einer Kultur einer Einrichtung als mit ihren Strukturen zu tun.

Was erwarten Sie von Ihrem Tandem-Partner?

Bitte bilden Sie *3-er-Gruppen mit zusätzlichen Fachkräften* und sammeln Sie:

Was erwarten Sie von der Kita-Leitung?

Bitte bilden Sie *3-er-Gruppen mit Kita-Leitungen* und sammeln Sie:

Was erwarten Sie von der zusätzlichen Fachkraft?

Andere Fachkräfte ordnen sich bitte einer Gruppe zu.

**Mit welchen konkreten Erwartungen
sehen Sie sich konfrontiert?**

**Bitte suchen Sie sich in Ihrer *3-er-Gruppe*
eine *3-er-Gruppe der jeweils anderen*
*Funktion***

und

tauschen Sie sich miteinander aus.

Aufgaben und Rollen

Was sind Rollen?

Welche Rolle haben Fachkräfte und Leitungen?

Relevanz der Rollen-Bestimmung

- **Rollenklärung hilft bei Durchführung**
- **große Ziele erfordern gute Aufgabenverteilung**
- **beim Planen hilft ein guter Überblick**
- **zur Reflexion braucht es Klarheit**
- **wenn es mal knirscht im Getriebe, muss man den Motor in den Blick nehmen...**
- **immer mal wieder kommt es zu Verunsicherung, dann hilft die Rückbesinnung auf die eigene Rolle**

Erläuterungen zu Aufgaben und Rollen

- **Aufgaben der „zusätzlichen Fachkraft Sprach-Kita“**
 - ▣ **begleitet, berät, unterstützt**
- **Aufgaben der Leitungskraft**
 - ▣ **informiert, steuert, plant**
- **Aufgaben des Kita-Tandems**
- **und die jeweiligen Rollen...**

Zentrale Aufgabe der zusätzlichen Fachkraft

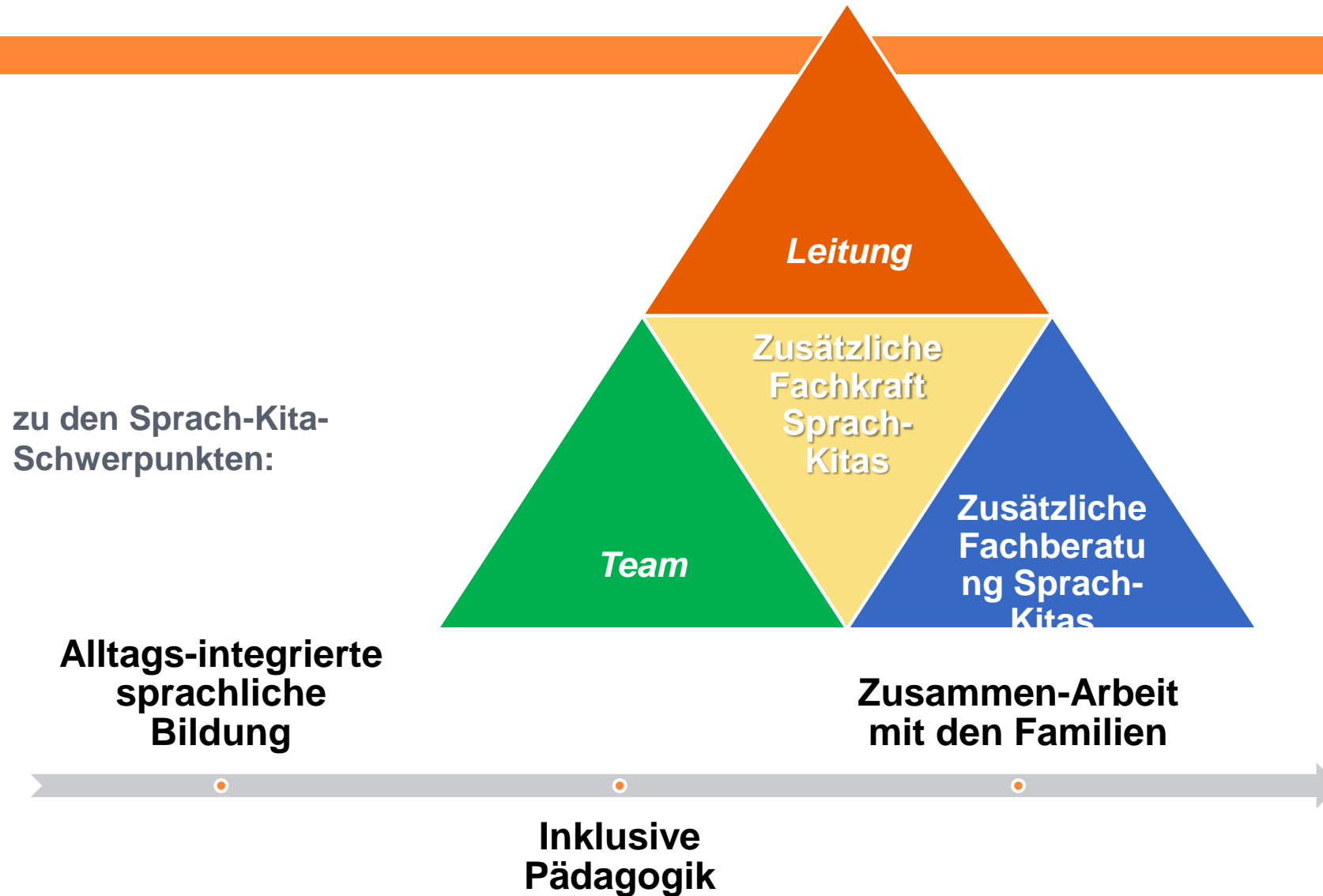
mit den Kita-Teams

- **beraten**
- **begleiten
und**
- **fachlich unterstützen**

mit der Kita-Leitung

- **im Tandem das Sprach-
Kita-Projekt umsetzen**
- **die
Einrichtungskonzeption
weiterentwickeln**

Mittler-Funktion



Aufgaben der „zusätzlichen Fachkraft Sprach-Kita“

- **begleitet**
 - ... und führt in die Themen **alltagsintegrierte sprachliche Bildung, inklusive Pädagogik und Zusammenarbeit mit Familien** ein
 - ... die **Fachkräfte in fachlicher Hinsicht bei der alltagsintegrierten sprachlichen Bildungsarbeit**
 - ... und **koordiniert den Austausch zu den drei Themen im Team**
 - ... **durch exemplarisches Arbeiten am Kind und als Sprachvorbild**

Aufgaben der „zusätzlichen Fachkraft Sprach-Kita“

- **berät**
 - ▣ **bei Fallbesprechungen, Beratungs- und Entwicklungsgesprächen**
 - ▣ **bei Vor- und Nachbereitung von sprachbildenden Projekten, Aktionen und Angeboten für Kinder und/oder ihre Familien**

Aufgaben der „zusätzlichen Fachkraft Sprach-Kita“

- **unterstützt**
 - **bei der Entwicklung einer gemeinsamen professionellen Haltung zu alltagsintegrierter sprachlicher Bildung, inklusiver Pädagogik und der Zusammenarbeit mit Familien**
 - **bei der Reflexion zu den drei Themen**
 - **bei der Umsetzung von Wissen in die Praxis**
 - **durch:**
 - **sensibilisieren**
 - **Interesse wecken**
 - **Motivation in diesem Feld stärken**

Dafür braucht die zusätzliche Fachkraft

- **Akzeptanz durch das Team**
- **Rückhalt vonseiten der Leitung**
- **Freiraum, den Fokus auf die 3 Schwerpunkte des Sprach-Kita-Programms zu legen**
- **diese für alle Beteiligten immer wieder thematisieren zu können**
- **Zusätzlichkeit zur Gruppen-Betreuung**
- **sich ganz ihren Aufgaben als Fachkraft „Sprach-Kitas“ widmen können**

Die Rolle der „zusätzlichen Fachkraft Sprach-Kita“

- **Es sind mehrere Rollen!**
- **Mitglied des Teams, aber nicht gleichgesetzt mit Fachkräften in den Gruppen (zwischen den Stühlen)**
- **Motor für die Themen „Sprache“, „Inklusion“ und „Familien-Vielfalt“**
- **Vortänzerin**
- **Organisatorin**
- **Moderatorin**
- **Lehrende**
- **mit dem Zaunpfahl Winkende**
- **Reflektierende**
- **beobachten, Schlüsse ziehen und Maßnahmen interessant gestalten**
- **kollegial beraten und motivieren**
- **Autorin**

Zentrale Aufgabe der Kita-Leitung

mit der zusätzlichen Fachkraft

- im Tandem das Sprach-Kita-Projekt umsetzen
- die Einrichtungskonzeption weiterentwickeln

mit dem Kita-Team

- initiieren von Prozessen
 - Rahmen organisieren
- und
- Aktivitäten koordinieren

Aufgaben der Leitungskraft

- **informiert**
 - über die Rolle der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kita“
 - über das Bundesprogramm: Struktur und Ziele
 - regelmäßig über die aktuell geplanten Maßnahmen
- **steuert**
 - den Teamentwicklungs-Prozess
 - die Implementation der 3 Handlungsfelder in die Konzeption der Einrichtung
 - sichert die Unterstützung durch den Träger
- **plant**
 - die finanzielle und organisatorische Abwicklung
 - stellt die zeitlichen Ressourcen für die Inhouse-Qualifizierung des Teams durch die zusätzliche Fachkraft bereit

„Blick auf das große Ganze“

- zeitliche und räumliche Voraussetzungen für die Umsetzung des „Sprach-Kita“-Programmes schaffen
- trägt als Führungskraft die Verantwortung für die pädagogische Arbeit
- Qualität entwickeln, auch über das „Sprach-Kita“-Programm hinaus
- auf Passung mit anderen Programmen bzw. Projekten achten
- einfügen des „Sprach-Kita“-Programmes ins „Kerngeschäft“
- grundsätzliche pädagogische Ausrichtung und Qualität steuern
- Einrichtung nach außen öffentlich vertreten
- Vernetzung im Sozialraum aufbauen und pflegen
- Träger über Umsetzungsstand des Programms auf dem Laufenden halten

Aufgaben der Leitungskraft im Tandem

- **Begleitung der zusätzlichen Fachkraft „Sprach-Kita“**
 - ▣ **Zielbestimmung**
 - ▣ **Planung von Umsetzungsschritten und Teilzielen**
 - ▣ **Regelmäßige Reflexion des Prozesses**
 - ▣ **Nachsteuerung**
 - ▣ **ggf. Konfliktklärung**

Die Rolle der Leitung

- **Es sind mehrere Rollen!**
- **Prozessmanagerin**
- **Organisatorin**
- **Moderatorin**
- **Reflektierende**
- **Zeitwächterin**
- **Dienstplanerstellerin**
- **„Ermöglicherin“ (die Rahmenbedingungen bereitstellen)**
- **mit dem Zaunpfahl Winkende**
- **Autorin**

Selbst-Bild

- als zusätzliche Fachkraft Sprach-Kita
- als Sprach-Kita-Leitung

Einzelarbeit

Pause

„**Wenn Du ein Schiff bauen willst,**

trommle nicht die Menschen zusammen
um ihnen Anweisungen zu geben,
jede Kleinigkeit zu erklären,
ihnen zu sagen, wo sie alles finden,
sondern



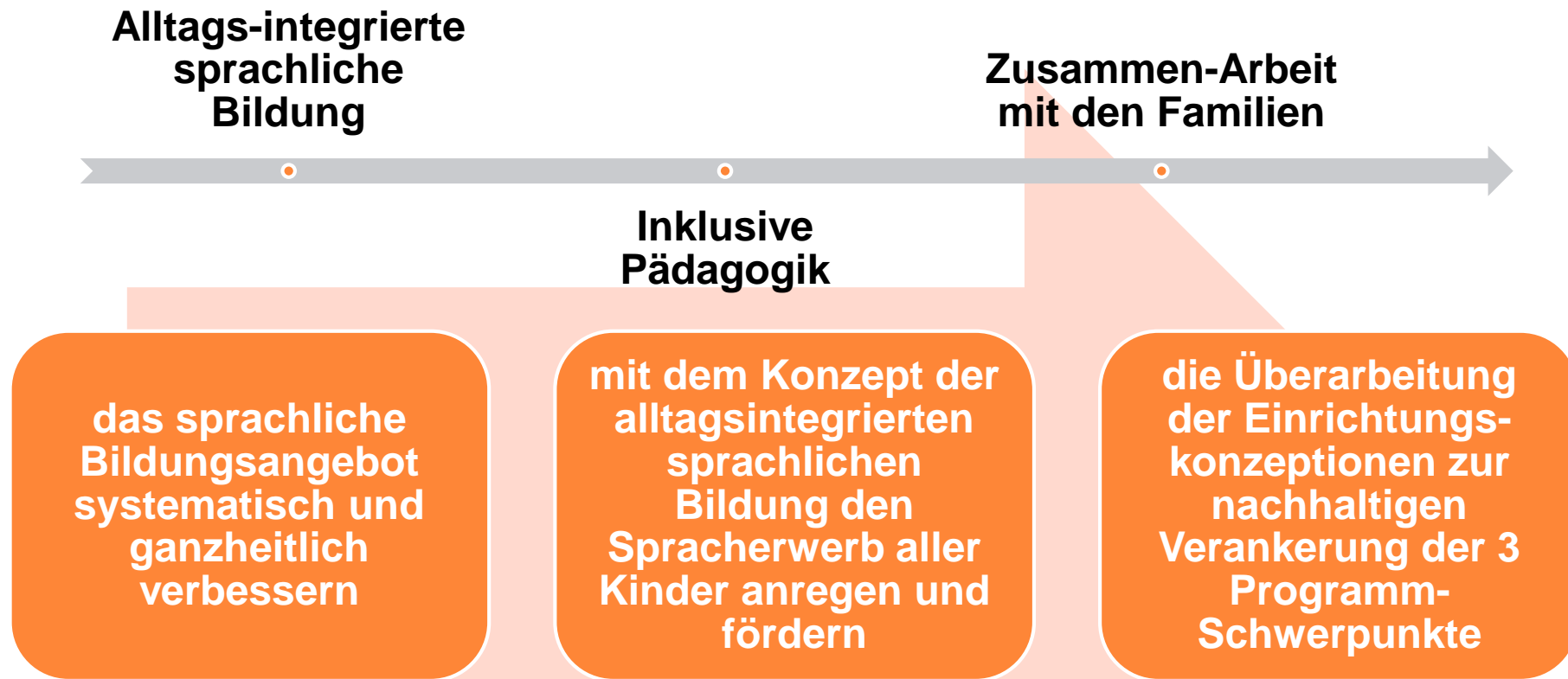
wecke in ihnen die Sehnsucht nach dem Meer.“

Antoine de Saint-Exupéry

Den Prozess managen

Der Weg ist das Ziel

Ziele des Bundesprogrammes Sprach-Kitas



Den Prozess managen

Ausgangslagen / aktueller Stand:

Wo steht die Kita? - Wo ist sie schon auf dem Weg?

Was haben wir bewegt? - Was hat uns / wie haben wir uns geholfen?

Beispiele:

- Alltags-integrierte Sprachbildung
 - ▣ Welche sprachbildenden Methoden setzen wir bereits ein?
 - ▣ Welches Hintergrundwissen ist im Team schon vorhanden?
- Inklusive Pädagogik
 - ▣ Kita-Kultur: Sind alle Kinder und ihre Familien in unserer Kita sichtbar repräsentiert?
 - ▣ Wie stärken wir schon die Gemeinschaft? Wie begegnen wir Ausgrenzungen?
- Zusammen-Arbeit mit Familien
 - ▣ Fühlen sich alle Familien willkommen in der Kita?
 - ▣ Welche Angebote bestehen für die Eltern?

Den Prozess managen

Bedingungen:

Gegebene Strukturen, Raum, Zeit, Hemmnisse und Grenzen identifizieren!

- Wie sind die bestehenden Organisationsstrukturen der Kita?
- Welche personellen Ressourcen stehen zur Verfügung?
- Welche Räume / Arbeitsplätze können genutzt werden?
- Welche Besprechungs- und Verfügungszeiten können für das Sprach-Kita-Programm eingesetzt werden?
- In welcher Form berät und qualifiziert die zusätzliche Fachberatung „Sprach-Kita“?
- Wie bringt sich der Träger in das Projekt ein, wie wird er beteiligt?

Den Prozess managen

Ziele & Strategien:

Prozess planen

- **Welchen der Programm-Schwerpunkte wollen wir zuerst bearbeiten?**
- **eigene Etappen-Ziele festlegen**
- **Wege und Lösungen alternativ diskutieren**
- **Aufgaben verbindlich aushandeln (wer, welche Aufgaben, bis wann?)**
- **Vorgehensweisen für Prozess planen**
- **Wochen-Planung für die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kita“**

Den Prozess steuern

Praxishilfe Seite 23, s. Lit.

Alltags-integrierte
sprachliche Bildung

Zusammen-Arbeit mit den
Familien

Inklusive Pädagogik

Phasen	Aufgabe	I/16 ¹	II/16	III/16	IV/16	I/17	II/17	III/17	IV/17	I/18	II/18	III/18	IV/18	I/19	II/19	III/19	IV/19
Orientierung	Einarbeitung in die Einrichtungskonzeption	→															
	Hospitation	→															
	Abklären der Rollen und Funktionen und der gegenseitigen Erwartungen	→															
	Konzept der Aufnahmegespräche / Eingewöhnung sichten	→															
	System und Methoden der kollektiven Beratung und Reflexion abklären	→															
	Beobachtungs- und Dokumentationsmethoden prüfen	→															
	Einarbeitung in die Fachliteratur und den öffentlichen Fachdiskurs	→															
	Bedarfsermittlung an Qualifizierungen aller Teammitglieder	→															
	Elterninformationsveranstaltungen	→															
Festigung	Beobachtungs- und Dokumentationsmethoden ggf. anpassen			→													
	Methoden der kollegialen Beratung ggf. anpassen			→	→												
	Initiierung von Angeboten zur Teilhabe von Familienangehörigen			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→			
	Leitfaden für Elterngespräche für den Bereich Sprachentwicklung anpassen bzw. entwickeln			→	→												
	Einrichtungübergreifenden Austausch im Verbund und Vernetzung im Sozialraum konzipieren und verankern			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→			
Verfestigung	Überarbeitung der Einrichtungskonzeption													→	→	→	→
	Verankerung von Vernetzungsstrukturen													→	→	→	→
	Team übernimmt weitgehend Aufgaben der zusätzlichen Fachkraft														→	→	→
Kontinuierliche Aufgabenbereiche	Exemplarische sprachpädagogische Arbeit	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	Eingewöhnung begleiten und dokumentieren		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	Reflexion und Dokumentation der sprachpäd. Arbeit		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	Elterngespräche begleiten		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	Qualifizierung des Tandems zusätzliche Fachkraft / Leitung durch die zusätzliche Fachberatung		→	→		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	Fortlaufende Qualifizierung des Teams durch das Tandem zusätzliche Fachkraft / Leitung		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	Monitoring	→		→		→	→		→	→		→		→	→		→
	Zwischennachweis					→				→				→			

Den Prozess managen

Erfolge:

Ergebnisse überprüfen – Resultate sichtbar machen

Erfolge gemeinsam feiern

Beispiele:

- Alltags-integrierte Sprachbildung
 - ▣ Inhouse-Fortbildungen fürsorglich gestalten (Catering, Dekoration) und formelle Übergabe von Teilnahme-Bescheinigungen
- Inklusive Pädagogik
 - ▣ Gemeinsame Leit-Gedanken im Team verabschieden
 - ▣ Plakate mit Vorher-Nachher-Fotos zur Raum-Gestaltung aushängen
- Zusammen-Arbeit mit Familien
 - ▣ z.B. Fertigstellung der Begrüßungswand mit Team, Kindern und Familien feiern
 - ▣ In Eltern-Gesprächen, deren Beteiligung wertschätzen

Den Prozess managen

Nachhaltigkeit:

Prozess dokumentieren - Ergebnisse evaluieren Ziele fortschreiben - Konzept entwickeln

- Jeden Management-Schritt / jede Etappe in Ergebnis-Protokoll festhalten (für weitere Treffen als Gesprächsgrundlage nutzen)
- Resultate zu vorher festgelegten Zeiten im Team vorstellen und gemeinsam auswerten
- Bei Bedarf Ziele anpassen oder neue formulieren
- Gemeinsame Positionen im Konzept (-Entwurf) festhalten

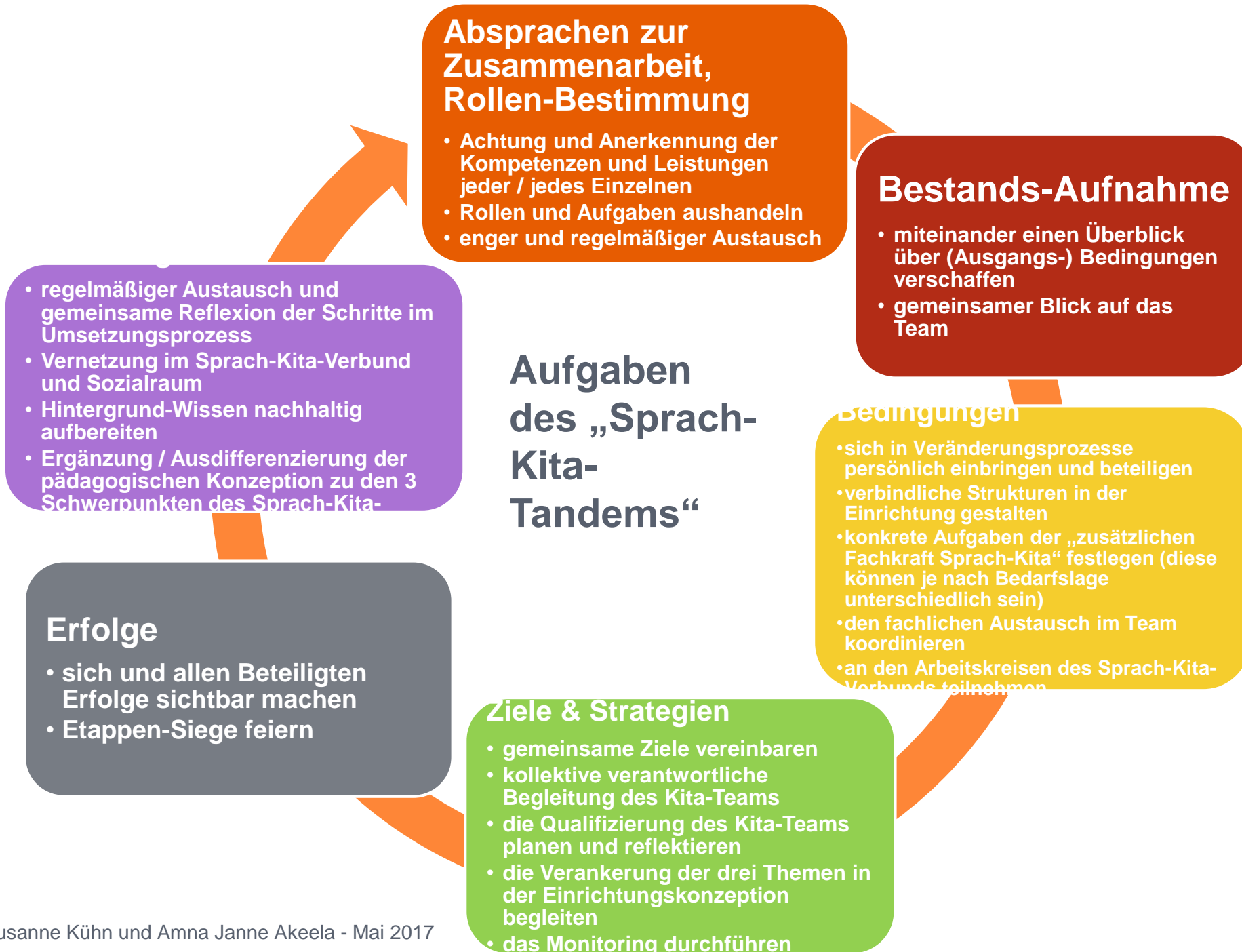
Die Überarbeitung der Einrichtungs-Konzeption und Verfestigung der Strukturen ist für das 4. Programm-Jahr vorgesehen.

Je besser der Prozess mit seinen Zwischen-Ergebnissen laufend festgehalten wird, desto leichter fällt dieser abschließende Schritt.

**Die Weiter-Entwicklung
der Einrichtungs-Konzeption
in die Praxis und
aus der Praxis
ist ein anhaltender Prozess!**

Zusammenwirken im Tandem

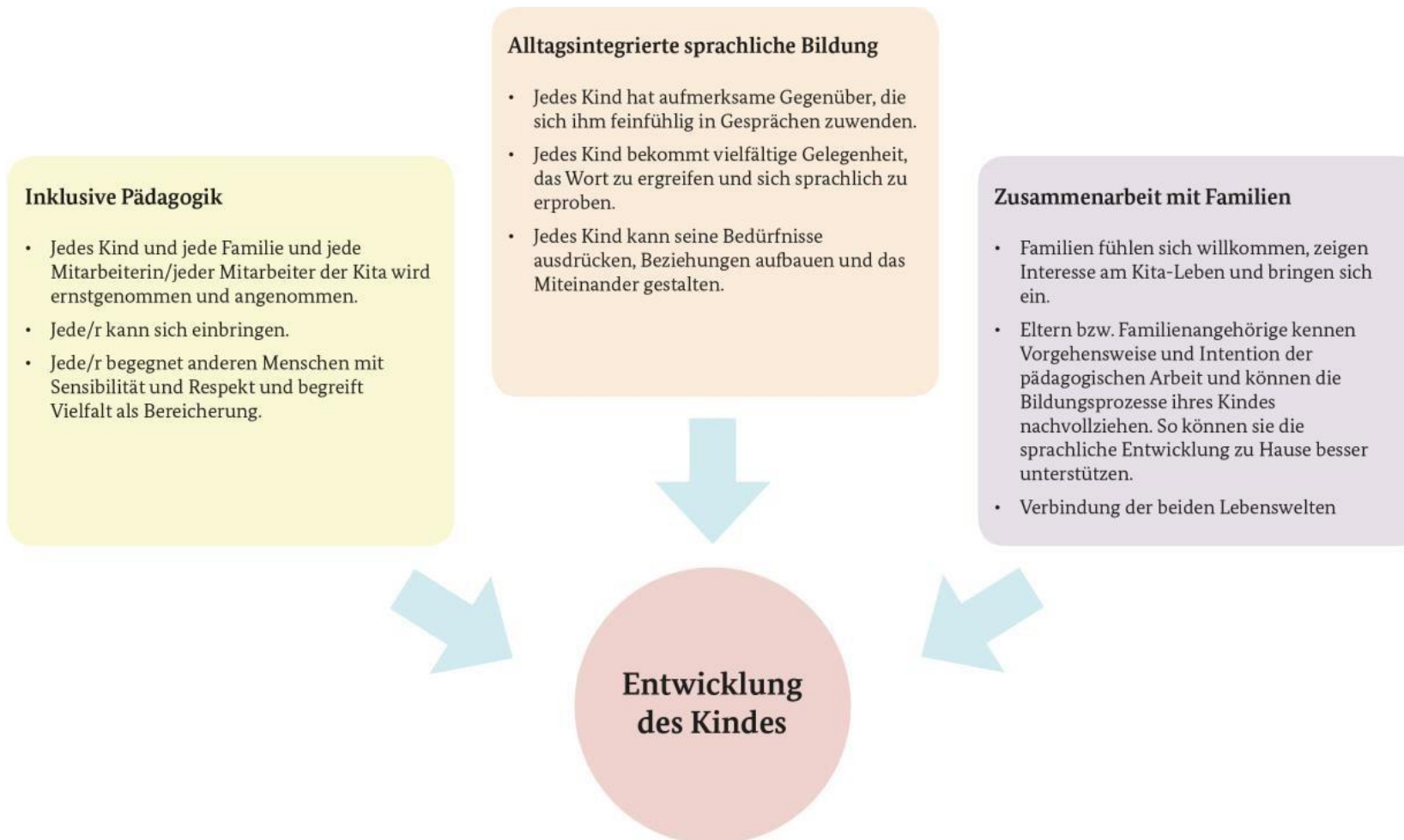
Miteinander den Prozess managen



Das Team ins Boot holen

**Die Rolle jeder pädagogischen Fachkraft
- eine Aufgabe im Tandem**

Zusammenwirken der 3 Programmthemen



Ziel des Programms = Aufgabe des Kita-Teams:

Jedes Kind profitiert



Das Kita-Team / jede pädagogische Fachkraft

- **setzt sich mit den 3 Handlungsfeldern auseinander**
- **füllt die Programm-Inhalte im Alltag mit Leben**
- **reflektiert**
 - ▣ **die pädagogische Arbeit,**
 - ▣ **die eigene Haltung, das eigene Handeln,**
 - ▣ **die Alltags-Praxis und**
 - ▣ **die Abläufe in der Einrichtung**
- **trägt Sorge dafür, dass jedes Kind in der „Sprach-Kita“ profitiert**

Plenum



Welche Widerstände sind Ihnen begegnet?

Welche Rollen-Konflikte haben Sie erlebt?

Transparenz

- **Jede pädagogische Fachkraft wird an den Prozessen zur Umsetzung der vereinbarten (Etappen-) Ziele beteiligt.**
- **In Besprechungen berichten sich alle Beteiligten von ihren Ergebnissen.**
- **Familien werden als Ressource wertgeschätzt und um ihre Beteiligung gebeten.**
- **Die Ergebnisse werden dokumentiert und zugänglich gemacht bzw. ausgehängt.**

Wiederholungen

- **Fachlicher Input, der sich im Team bewährt, wird zur regelmäßigen Wiederholung aufbereitet.**
- **Schulung neuer Fachkräfte mit Wiederholung für Stamm-Team-Mitglieder verbinden.**
- **Bei Störungen: letzte Absprachen wiederholen, um Ursache zu erkennen und Alternativen zu finden.**
- **Evaluationen der Prozesse zu den 3 Schwerpunkten so gestalten, dass sie miteinander vergleichbar sind.**

Abschluss

Zusammen-Schau

**Sind vom Anfang noch Fragen offen
geblieben?**

Zusammenfassung: Gelingensbedingungen

- **Leitung und zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kita“ haben regelmäßige Besprechungstermine. Sie kennen ihre Aufgaben.**
- **Es gibt eine „Projektplanung“ als Arbeitsgrundlage, in der einzelne Umsetzungsschritte festgehalten sind und Klarheit besteht, woran die Fachkraft gerade arbeitet. (Realistisch und passend!)**
- **Die zusätzliche Fachkraft „Sprach-Kita“ hat passende Ressourcen zur Verfügung, um sich vorbereiten zu können und mit dem Team arbeiten zu können. (Dienstplan!)**
- **Das Team wird regelmäßig über Vorhaben und Umsetzungsschritte informiert.**
- **Es gibt feste Zeiten in Teamsitzungen und anderen Besprechungen für die Themen Sprache, Inklusion und Familienvielfalt.**

Zusammenfassung: Gelingensbedingungen

- ❑ **Widerstände werden ernst genommen und thematisiert. Konflikte werden geklärt.**
- ❑ **Wichtig bei der Planung: ein Vorhaben zur Zeit und genügend Zeit einplanen!**
- ❑ **Wichtig bei der Planung: an Interessen und Stärken des Teams anknüpfen und den Wert der Veränderungen darstellen!**
- ❑ **Wichtig bei der Planung: kleine, überschaubare Schritte wählen und viel Zeit für Motivation einplanen!**
- ❑ **Wenn es einmal nicht so klappt: nicht verzweifeln, tief durchatmen, die Situation analysieren und dann einen neuen Plan entwickeln!**
- ❑ **Suchen Sie sich Unterstützung!**
- ❑ **Besinnen Sie sich auf Ihre jeweiligen Rollen und füllen Sie diese so gut wie möglich aus!**

Danke...



... für das Zuhören!

**Viel Erfolg und Freude
bei der Umsetzung!**

Literatur / Quellen / Links

- Programm-Überblick aus
 - ▣ Stiftung SPI & Servicestelle Sprach-Kitas, Praxishilfe, 01-2017, Ramboll
- Dimensionen der Kita-Leitung aus
 - ▣ Strehmel, P. & Ulber, D. (2014). Leitung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WIFF-Expertisen, Bd. 39. München.
- Inklusion
 - ▣ Praxisbücher Sprach-Kitas: Inklusion in der Kitapraxis, Band 1-4, Mahdokht Ansari et al., 2016, wamiki
 - ▣ Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder), Tony Booth et al., 2012, GEW