



QuiKK

Netzwerk „Qualität in Kinderkrippen und in der Kindertagespflege“ Freiburg Südbaden

Arbeitsgruppe „Kompetenz und Haltung der Fachkräfte“



„Ich habe mich für die AG ‚Haltung der Fachkraft‘ entschieden, weil ...

- Haltung der Fachkräfte für mich die wesentliche Grundlage der Qualität der Arbeit ist und ich mir die Zeit nehmen wollte, darüber zu reflektieren und so Anregungen für den Qualitätsprozess unserer Kommune bekommen wollte.
- Eine „Haltung“ als Grundeinstellung bringen alle pädagogischen Fachkräfte mit in die Kita.
- Die mitgebrachte Haltung muss unbedingt bewusst gemacht (und beschrieben) werden.
- Diese Haltung kann sich mit Zunahme von Wissen und Können ändern, hier gibt es aber keinen Automatismus.
- In der AG wollte ich mit anderen über die Frage sprechen (und die wissenschaftlichen Erkenntnisse einbeziehen), ob „Haltung“ gelernt werden kann ...



„Ich habe mich für die AG ‚Haltung der Fachkraft‘ entschieden, weil ...

- Wenn von „Haltung“ gesprochen wird, ist klar, dass es erwünschte und weniger erwünschte Haltungen gibt.
- Was können Ausbildung, Leitung, Team, Fachberatung, Träger ... dafür tun, dass der Kompetenzerwerb immer einher geht mit einem Bewusstsein dafür, dass „Haltung“ davon nicht abtrennbar ist.
- Meine Motivation, in diese Arbeitsgruppe zu gehen, ist meine Überzeugung, dass Haltung/Reflexionskompetenz Basis und Ausgangspunkt für jegliche Entwicklung ist.



„Ich habe mich für die AG ‚Haltung der Fachkraft‘ entschieden, weil ...

- Weil ich glaube, dass eine hohe Kompetenz und professionelle Haltung der Fachkräfte im Wesentlichen ausschlaggebend ist für die Qualität einer Kita. Deshalb wird es meines Erachtens in Zeiten des Kita-Ausbaus und des Fachkräfte-Mangels immer wichtiger, genau zu wissen, was eine gute Fachkraft ausmacht - sowohl bei der Personalentwicklung als auch bei der Personalsuche. Hierzu Erfahrungen, Wissen und Ideen auszutauschen, ist meine Motivation zur Teilnahme an der AG.
- Weil jede Beziehung und Interaktion bei dem Eigenleben, der Bewusstheit und der Wahrnehmungsfähigkeit des beteiligten Individuums beginnt. Und in der Frühpädagogik scheinen mir umso mehr das körperliche Spüren und die Selbstbeobachtung der Anfang einer ausreichend guten Qualität von Miteinander und Pädagogik zu sein.



„Ich habe mich für die AG ‚Haltung der Fachkraft‘ entschieden, weil ...

– Kompetenz und Haltung der päd. Fachkräfte beinhaltet nicht nur die fachliche und professionelle Kompetenz und Haltung, sondern sie hat auch persönliche und innere Aspekte.

Wie ist der Zusammenhang zwischen professioneller Haltung / fachlicher Kompetenz und persönlicher Haltung / innerer Kompetenz?

Gehört zu einer professionellen Haltung eine bestimmte persönliche Haltung?

Wie und was kann da gelernt werden?

(Fragen, die mir wichtig erscheinen und Aspekte der Pädagogik, denen ich mehr Bedeutung zumessen möchte).



Erwartungen & Ziele

- Austausch und Gespräch, um das Anliegen zur Sprache zu bringen
- „Professionelle Haltung“ ist ein vollwertiges Thema für Fortbildung
- Gespräch: Einbringen des Wissens / in Worte fassen
- Erfahrungsaustausch
- Klärung notwendiger Schritte / Methodenaustausch
- Anregungen / Argumentationshilfe für notwendige Rahmenbedingungen
- Wissenschaftliche Erkenntnisse: Realitäten / Möglichkeiten der Umsetzung



Erwartungen & Ziele

- Vielperspektivischer Blick
- „Kita-Wissen“ übertragen auf das Feld „Tagespflege“ => keine Assimilation
- Individuelle Erfahrungen bringen ein vollständigeres Bild
- Eigene Sichtweise „verschärfen“ - eigene Haltung entwickeln
- Input für das Verfahren der Eignungsfeststellung von Tagespflegepersonen
- Erwartung: Entstehung eines Fachnetzes



Erwartungen & Ziele

- Wie kann ich mich über Haltung professionell verständigen:
im Team / als Qualitätsmerkmal
- Qualitätsmanagement in Offenburg bereichern
- Vernetzung der Kommunen
- Benennung wesentlicher Merkmale von Kompetenz
- Welche Haltung von Fachkräften ist unerlässlich?
- Praxistipps erarbeiten: Haltung beeinflusst Qualität
- Themenbereiche / Themenblöcke bilden
- Umsetzungsmöglichkeiten aufzeigen/erarbeiten
- Beschreibung von Essentials von Haltung

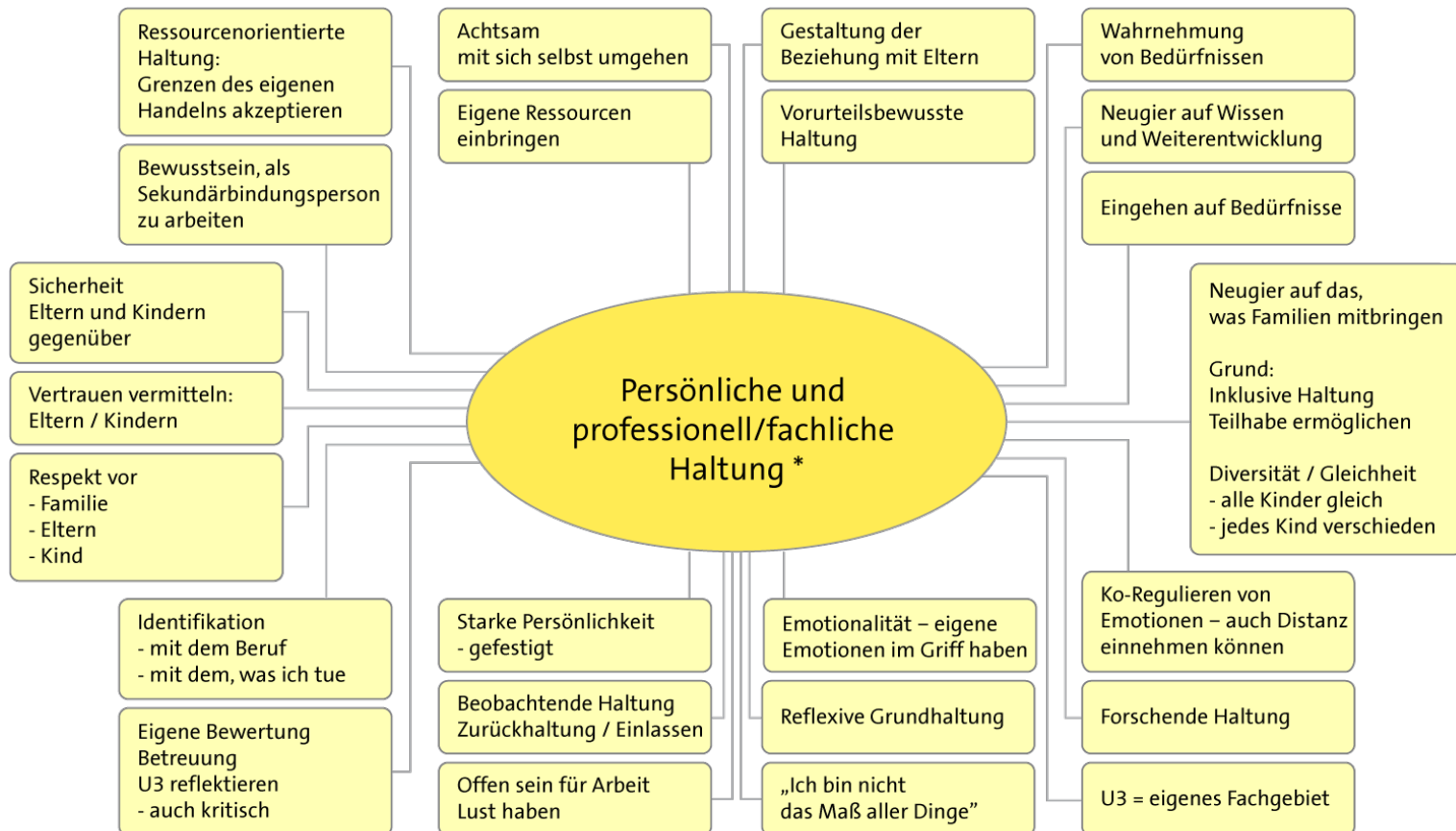


Erwartungen & Ziele

- Welche Inhalte der verschiedenen Themen?
- Möglichkeiten zu Implementierung und Nachhaltigkeit (Lernende Organisation)
- An welchen Kompetenzen wollen / sollen wir arbeiten?
- Möglichkeiten der „Verbreitung“
- Haltung auch als Erwartung an Öffentlichkeit: Anerkennung der Arbeit
- Tätigkeitsbegleitendes Weiterbildungskonzept für Tagespflegepersonen im Hinblick auf persönliche Entwicklung von Professionalität
- Weiterentwicklung in der Tagespflege: Etablierung der Profession: Tagesmutter
- Standards auf den Weg bringen



Definition Haltung (Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren)



* Reflexion als dynamischer Prozess:
 - Konflikte aushalten und austragen können
 - Nähe und Distanz zu Familien regulieren (Unterschied Kindertagespflege - Kita)
 - Sympathie / Antipathie



Wie kommt die Fachkraft zu dieser Haltung? Was sollte die Fachkraft mitbringen?

- Lust auf den Beruf / Arbeitsfeld
- Neugier, Bereitschaft zur Weiterentwicklung
- Ansätze zu einer emotional reflektiven Grundhaltung
(incl. Emotionen)
- Fähigkeit zu Empathie



Wie kann Haltung erkannt werden?

- Jede/r hat unterschiedliche Schwerpunkte / Leitbilder
- Praxisbeispiele
- Nach Haltung fragen
- Gibt es subjektive Anteile, wie Haltung der/des Anderen empfunden wird?



Wie kann Haltung weiterentwickelt werden ?

- ✓ Ausbildung, Fort- und Weiterbildung
- ✓ Fachwissen
- ✓ Leitung
- ✓ Reflexion



Wie kann Haltung weiterentwickelt werden?	Bisherige Verankerung in unserer Praxis, Arbeitsformate, Struktur	Wie kann es verankert werden?	Welche Unterstützung oder Rahmenbedingungen braucht es?
Aus-, Fort-, Weiterbildung			
<p>Entsprechende Ausbildung von Anleiter/innen, Lehrkraft mit entsprechender Haltung, Schulung von Anleiter/innen, Teamentwicklung durch externe Fortbildner/innen, Portfolioarbeit (Lerntagebuch), in der Ausbildung</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Motivierte Lehrer/innen • Gute Anleitung • Verpflichtende Reflexionsgespräche in der Praxis • Gespräch, ob Beruf passt • Aufnahmegespräch • Schwerpunktsetzung in der Ausbildung ⇒ U3 	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung mit den Fachschulen • Rückmeldung an Fachschulen • Qualität und Zeit • Verpflichtende Fortbildung



Wie kann Haltung weiterentwickelt werden?	Bisherige Verankerung in unserer Praxis, Arbeitsformate, Struktur	Wie kann es verankert werden?	Welche Unterstützung oder Rahmenbedingungen braucht es?
Fachwissen			
<ul style="list-style-type: none"> • Referenten • Zeit und Geld für Reflexion • Träger, der unterstützt 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Einstellung auf Fachwissen achten • Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachliteratur lesen (in- und außerhalb der Arbeitszeit) • Einbindung von Wissen aus Fortbildungen und Fachliteratur ins Team • Teamfortbildung im Haus • Kontinuierliche Prozessbegleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeit dafür • Vermittlung zieldienlicher Literatur • Struktur • Schließtage • Notgruppen und Geld für Honorarkräfte (vertraute Personen!)



Wie kann Haltung weiterentwickelt werden?	Bisherige Verankerung in unserer Praxis, Arbeitsformate, Struktur	Wie kann es verankert werden?	Welche Unterstützung oder Rahmenbedingungen braucht es?
Leitung			
<p>(Haltung ist Teamentwicklungsprozess, Leitung hat Schlüssel-funktion, Rahmenbedingungen, gute Einarbeitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Infos über Struktur ○ Regelmäßige Gespräche ○ Einarbeitungsplan ○ Feste Ansprechpartner 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Einstellung der Leitung (Kompetenz auf der Reflexions- und Fachebene, (Kompetenter Träger) • Unterstützung: Supervision, Prozessbegleitung • Teamentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritäten setzen • Zeit nehmen • Stärkung der Eigenverantwortung der Teammitglieder • „Heraus aus dem Hamsterrad“ • Freude bei der Arbeit • Kollegiale Beratung (Team, Leitungsebene) • Vernetzung • Standhafte Persönlichkeit • Entscheidungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Referenten • Zeit und Geld für Reflexion • Träger, der unterstützt



Wie kann Haltung weiterentwickelt werden?	Bisherige Verankerung in unserer Praxis, Arbeitsformate, Struktur	Wie kann es verankert werden?	Welche Unterstützung oder Rahmenbedingungen braucht es?
Reflexion			
<ul style="list-style-type: none"> • Supervision • Fallbesprechung • Reflexion der Konzeption • Kollegiale Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote zur Selbstreflexion und biografischem Arbeiten • Offene, wertschätzende Kommunikation • Bereitschaft zur Reflexion • Anstöße geben • Lernbereitschaft • Austausch mit anderen Einrichtungen (über Gelingendes) 		<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung und Zeit • Vertraute Atmosphäre • Geschützter Raum • Feste Reflexionstermine und bei Bedarf



Literaturliste I

– WIFF Expertise 4

Anna von Behr: Kinder in den ersten drei Jahren.

Qualifikationsanforderungen an Frühpädagogische Fachkräfte.

– WIFF Expertise 24

Iris Nentwig-Gesemann / Klaus Fröhlich-Gildhoff / Henriette Harms / Sandra Richter:

Professionelle Haltung - Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren.

– WIFF Expertise 19

Klaus Fröhlich-Gildhoff / Iris Nentwig-Gesemann / Stefanie Pietsch:

Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte.



Literaturliste II

- WIFF Expertise 18

Regine Schelle: Die Bedeutung der Fachkraft im frühkindlichen Bildungsprozess
Didaktik im Elementarbereich.

- KiTa Fachtexte

Sigrid Ebert: Professionalisierung als Selbstbildungsprozess