



**IBEB**  
INSTITUT FÜR BILDUNG, ERZIEHUNG  
UND BETREUUNG IN DER KINDHEIT  
RHEINLAND-PFALZ



**HOCHSCHULE  
KOBLENZ**  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **IV. KiTa-Kongress am 13.09.2018**

**KiTa multiprofessionell gestalten?!**

**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**  
**KITAKONGRESS2018**

**Dokumentation**



**Rheinland-Pfalz**  
MINISTERIUM FÜR BILDUNG

# Impressum

## Herausgeber

Ministerium für Bildung  
Mittlere Bleiche 61  
55116 Mainz

## Redaktion

Janina Gerdes  
Silke Schlaf

## Bildnachweis

Thomas Frey

© 2018, Mainz und Koblenz

Hochschule Koblenz  
Institut für Bildung, Erziehung und  
Betreuung in der Kindheit |  
Rheinland-Pfalz (IBEB)  
Fachbereich Sozialwissenschaften  
Konrad-Zuse-Str. 1  
56075 Koblenz

Besucheradresse:  
Geschwister de Haye'sche Stiftung  
Karl-Härle-Str. 1  
56075 Koblenz

## Institutsleitung

Prof. Dr. Armin Schneider  
(Direktor IBEB)  
Ulrike Pohlmann  
(Geschäftsführerin IBEB)

## wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

Janina Gerdes  
Dr. Andy Schieler

## Institutsassistentin

Claudia Homann

# Inhalt

Vorwort Dr. Stefanie Hubig	6
Vorwort Prof. Dr. Armin Schneider	7
Ankündigung IV. KiTa-Kongress	9
Flyer IV. KiTa-Kongress	11
Tagesablauf	13
<b>Multiprofessionelle Teams in KiTas – eine Chance für die pädagogische Qualität?!</b>	
Vortrag von Prof. Dr. Susanne Viernickel	14
<b>Viele Köche verderben den Brei... – oder vielleicht doch nicht? Wie Multiprofessionalität in Kita-Teams zu einer Bereicherung der pädagogischen Arbeit führen kann.</b>	
Vortrag von Dipl. Soz.päd. Petra Evanschitzky	27
Konzept der Impulsforen	41
Impulsforen Übersicht	42
<b>Impulsforum A</b>	
<b>Multiprofessionelle Zusammenarbeit von Kita und Grundschule</b>	
Dokumentation	44
Ergebnisse	55
<b>Impulsforum B</b>	
<b>Chancen und Herausforderungen multiprofessioneller KiTa-Arbeit aus Sicht von Fachberatung</b>	
Dokumentation	57
Ergebnisse	72

## **Impulsforum C**

Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote –  
ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Dokumentation	74
Ergebnisse	80

## **Impulsforum D**

Möglichkeiten und Grenzen der Multiprofessionalität in der Kindertagespflege

Dokumentation	82
Ergebnisse	98

## **Impulsforum E**

KiTa multiprofessionell gestalten: Was sagt die Forschung?

Dokumentation	100
Ergebnisse	111

## **Impulsforum F**

Kita-Leitung eines multiprofessionellen Teams – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kindertagesstätte mit inklusivem Schwerpunkt.  
Ein Beispiel aus Nordrhein-Westfalen

Dokumentation	114
Ergebnisse	122

## **Impulsforum G**

Multiprofessionalität in der Kita als Basis inklusiver Arbeit

Dokumentation	125
Ergebniss	131

## **Impulsforum H**

Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner gestalten multiprofessionelle KiTas?!

Dokumentation	133
Ergebnisse	153

## **Impulsforum I**

Multiprofessionalität aus Trägersicht im Spannungsfeld zwischen Qualitätsanspruch  
und Betreuungsauftrag

Dokumentation	155
Ergebnisse	162

## **Impulsforum J**

### **Multiprofessionalität und ihre Bedeutung für die akademische Ausbildung**

Dokumentation	165
Ergebnisse	174
Fazit und Ausblick	176

## **Anhang**

Impressionen vom 13.09.2018	179
Pressemitteilung IBEB	186
Danksagung	188

# Vorwort Dr. Stefanie Hubig

Ministerin für Bildung, Rheinland-Pfalz

Liebe Leserinnen und Leser,

der IV. KiTa-Kongress am 13. September 2018 hat das pädagogische Fachpersonal in den Mittelpunkt gestellt. Dabei haben wir uns intensiv mit den Perspektiven einer multiprofessionellen Gestaltung der Kindertagesbetreuung befasst.

Wieder einmal hat sich gezeigt, dass der KiTa-Kongress eine sehr gute Plattform bietet, solche komplexen Themen in einer breiten Fachdiskussion zu erörtern. Allen Teilnehmenden aus dem gesamten System der Kindertagesbetreuung sei an dieser Stelle herzlich gedankt für die wertvollen Diskussionsbeiträge und Denkanstöße, die in diese Dokumentation eingeflossen sind.

Fachkräftegewinnung und -sicherung haben sich in den letzten Jahren zu zentralen Themen im beständig wachsenden Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung entwickelt. Vielerorts ist es schwieriger geworden, freiwerdende Stellen neu zu besetzen, insbesondere befristete Stellen und/oder Teilzeitstellen.

Der Anspruch an die berufliche Qualifikation und die fachliche Arbeit ist hoch und bildet das Fundament für eine gute Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz. Die Arbeit ist geprägt von unterschiedlichen Leitbildern und Konzepten und einer ausgesprochenen Teamkultur. Eltern-, Familien- und Sozialraumorientierung bedingen eine große Offenheit der Einrichtungen, und es bieten sich für Interessierte vielfältige Möglichkeiten, Einblicke in die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte zu erlangen. So können persönliche Kontakte, Hospitationen und Praktika Personen mit ganz unterschiedlichen Biographien motivieren, eine längerfristige berufliche Perspektive in der Kindertagesbetreuung anzustreben. Es ist wichtig, hierfür passende Angebote bereitzuhalten und im Feld konkretere Vorstellungen zu entwickeln, in welcher Weise Multiprofessionalität einen Beitrag zur Weiterentwicklung der KiTa-Landschaft leisten kann.

Ich freue mich, dass wir Ihnen mit dieser Dokumentation des IV. KiTa-Kongresses nun einen aktuellen Überblick zum Thema Multiprofessionalität in der Kindertagesbetreuung bereitstellen können, und wünsche eine interessante und anregende Lektüre.



Dr. Stefanie Hubig

# Vorwort Prof. Dr. Armin Schneider

Direktor Institut für Bildung Erziehung und Betreuung | Rheinland-Pfalz

Sehr geehrte Damen und Herren,

viele neue Entwicklungen im Bereich der Kindertagesbetreuung fordern die Arbeit heraus. Die Frage stellt sich dabei, welche Strategien im Umgang mit diesen Herausforderungen die richtigen sind. Der diesjährige IV. Kita-Kongress hat sich mit einer Frage beschäftigt, die sich offen oder auch verdeckt viele stellen: Bestimmen multiprofessionelle Teams unsere Zukunft? Und unter welchen Bedingungen sind diese sinnvoll? Wenn Kinder einen längeren Lebensabschnitt und längere Tageszeiten in der Kindertagesbetreuung sind, benötigen sie über die pädagogische Perspektive hinaus Angebote und Anreize?

In Rheinland-Pfalz (und auch in anderen Bundesländern) ist der Anteil der reinen „Erzieher\*innen-Teams“ rückläufig, längst sind mehrere Professionen in den Teams vertreten. Aber wie wird sich dies weiterentwickeln? Werden geringer bezahlte Personen das Lohnniveau drücken, werden andere Perspektiven die Arbeit bereichern?

Schon das Begrüßungspodium (erstmalig an Stelle von Grußworten durchgeführt), bei dem ich mit der Bildungsministerin, Dr. Stefanie Hubig, dem Präsidenten unserer Hochschule, Prof. Dr. Kristian Bosselmann-Cyran und der Prodekanin des Fachbereichs Sozialwissenschaften, Prof. Dr. Anette Kniephoff-Knebel, über das Thema diskutieren durfte, machte deutlich: Einfache Antworten gibt es nicht, mit anderen Worten: Es kommt auf die jeweiligen Bedingungen an. Aber auch: Alle haben in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen gute Erfahrungen mit multiprofessionellen Teams und einer Perspektivenvielfalt gemacht.

Grundsätzlich ist ein Arbeiten in multiprofessionellen Teams gut, wenn die Bedingungen dazu stimmen: Es bedarf einer guten Leitung, einer klaren Konzeption und einer Ausrichtung auf die Qualität der Arbeit. Aus meiner Sicht: Nur wenn die multiprofessionelle Arbeit die Qualität in der Kindertagesbetreuung steigern kann, ist diese sinnvoll.

So vielfältig wie das Thema ist, so vielfältig haben auch die Hauptreferentinnen, Prof. Dr. Susanne Viernickel und die Dipl. Soz.-Päd. Petra Evanschitzky sowie die Impulsgeber\*innen in den zehn Impulsforen das Thema beleuchtet.

In dieser Dokumentation sind die Vorträge und die wichtigsten Beiträge aus den Impulsforen wiedergeben. Eine bedeutsame Funktion des lebendigen Kongresses kann die Dokumentation nicht bieten: den persönlichen Austausch, die Vernetzung und Kooperation in den aktiven Pausen, die sich in den vergangenen vier Jahren als sehr bedeutsam zeigen und im Diskurs auch ganz nebenbei Qualität voranbringen.

Allen, die zum Erfolg des IV. Kita-Kongresses beigetragen haben, an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön!

Herzliche Grüße



Prof. Dr. Armin Schneider

Direktor des Institutes für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit |  
Rheinland-Pfalz

## Ankündigung IV. KiTa-Kongress

# KiTa multiprofessionell gestalten?!

Am **13.09.2018** findet an der Hochschule Koblenz der IV. KiTa-Kongress statt.

Multiprofessionalität im Feld der Kindertagesbetreuung ist ein aktuelles, spannendes Thema – im Kontext von Fachkräftemangel nicht ohne Vorbehalte. Vielfalt im Team kann Chancen eröffnen und zusätzliche Kompetenzen erschließen. Wichtig ist es, dies planvoll zu gestalten. Maßgeblich ist der Auftrag, basierend auf Leitbild und Konzept mit Blick auf den Sozialraum der jeweiligen Einrichtung. Hieraus lässt sich ein abgestimmter Einsatz von pädagogischen Kompetenzen für das jeweilige Aufgabenprofil und die Verzahnung im Gesamtkonzept ableiten. Daran ausgerichtet, kann ein multiprofessionelleres Team fachlich begründet werden und die Kita bereichern.

Multiprofessionalität betrifft einerseits die grundsätzliche Ausrichtung der Personalentwicklung. Andererseits geht es in der praktischen Umsetzung um einrichtungsspezifische Wege, die sehr unterschiedlich aussehen können.

Beim IV. KiTa-Kongress zum Thema **KiTa multiprofessionell gestalten?!** möchten wir uns hierüber mit Ihnen austauschen und Ihnen verschiedene Perspektiven auf Multiprofessionalität im Feld der Kindertagesbetreuung ermöglichen.

Im Laufe des Vormittages erwarten Sie zu dieser Thematik aktuelle Fachvorträge von Frau Prof. Dr. Susanne Viernickel (Universität Leipzig) und Frau Dipl.-Soz.Päd. Petra Evanschitzky (selbstständige Referentin).

Darüber hinaus bieten wir Ihnen die Möglichkeit an Impulsforen teilzunehmen, in denen Referent\*innen auf der Grundlage ihrer fachlichen Expertise einen thematischen Input geben und die Gelegenheit zur Diskussion besteht.

Der IV. KiTa-Kongress richtet sich an alle interessierten Akteur\*innen aus dem Feld der Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit.

Um eine Vielfalt der unterschiedlichen Perspektiven zu gewährleisten, stehen für die verschiedenen Bereiche begrenzte Teilnehmer\*innenkontingente zur Verfügung. Anmeldungen sind ab Ende Mai 2018 unter [www.ibeb-rlp.de](http://www.ibeb-rlp.de) möglich.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Der IV. KiTa-Kongress 2018 ist eine Veranstaltung des

Bildungsministeriums Rheinland-Pfalz (BM)

und des

Instituts für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz (IBEB).



**IBEB**  
INSTITUT FÜR BILDUNG, ERZIEHUNG  
UND BETREUUNG IN DER KINDHEIT  
RHEINLAND-PFALZ

**HOCHSCHULE  
KOBLENZ**  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



**Rheinland-Pfalz**  
MINISTERIUM FÜR BILDUNG

## IV. KiTa-Kongress am 13.09.2018

Um eine Vielfalt der unterschiedlichen Akteurinnen zu gewährleisten, stehen für die verschiedenen Bereiche begrenzte Teilnehmerinnenkontingente zur Verfügung.

### Organisatorisches

KiTa  
multiprofessionell  
gestalten?!



#### IV. KiTa-Kongress

##### KiTa multiprofessionell gestalten?!

ist eine Veranstaltung des Ministeriums für Bildung (BM) und des Institutes für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland Pfalz (IBEB).

Die Veranstaltung ist vom Pädagogischen Landesinstitut RLP als dem dienstlichen Interesse dienend anerkannt (Az.: 18ST023101).



**Von Neuseeland lernen:  
Bildungs- und Lerngeschichten**

*The Learning Stories Philosophy -  
Lernprozesse von Kindern begleiten und unterstützen*

Referentin: Wendy Lee, Neuseeland,  
Educational Leadership Project (Ltd.)

**Mitbring:** 12.09.2018 von 17 bis 20 Uhr,

Audimax A032

**Bitte gesondert anmelden unter:**

[www.hs-koblenz.de/ibeb/vortrag](http://www.hs-koblenz.de/ibeb/vortrag)



#### Anmeldung unter

[www.hs-koblenz.de/ibeb/iv-kita-kongress](http://www.hs-koblenz.de/ibeb/iv-kita-kongress)

Die Anmeldung ist verbindlich. Die Anzahl der Plätze ist begrenzt. Absagen werden per E-Mail mitgeteilt.

#### Anmeldeschluss

Bis 09.07.2018 für reservierte Kontingente,  
freie Anmeldung vom 10.07.2018 bis 28.08.2018.

#### Tagungsort

Hochschule Koblenz, Audimax A032  
Konrad-Zuse-Straße 1, 56075 Koblenz

#### Wegbeschreibung

RheinMoselCampus, [www.hs-koblenz.de/kontakt](http://www.hs-koblenz.de/kontakt)

#### Kontakt

IBEB: Janina Gerdes

Telefon: 0261 9528 266, E-Mail: [gerdes@hs-koblenz.de](mailto:gerdes@hs-koblenz.de)

IBEB: Claudia Homann

Telefon: 0261 9528 269, E-Mail: [normann@hs-koblenz.de](mailto:normann@hs-koblenz.de)

BM: Andreas Apel

Telefon: 06131 16 4518

E-Mail: [andreas.apel@bm.rlp.de](mailto:andreas.apel@bm.rlp.de)



KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018  
KITAKONGRESS2018

Stand: Mai 2018

VORABEND



## Programm des IV. KiTa-Kongresses am 13. September 2018

### Impulsforen

Heute arbeiten in rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten rund 30.000 pädagogische Fachkräfte unterschiedlicher Professionen zusammen: Erzieherinnen und Erzieher, Sozial- und Kindepädagoginnen und -pädagogen, Fachkräfte mit interkultureller Kompetenz oder französische Erziehungskräfte im Rahmen des Programms „Lerne die Sprache des Nachbarn“.

Die Qualität der pädagogischen Arbeit wird maßgeblich von der Persönlichkeit und der individuellen beruflichen Prägung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrem Zusammenwirken als Team bestimmt. Unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen im Team einer Kita eröffnen den Kindern vielfältige Zugänge, um ihre Welt zu erfahren. Sprache, Bewegung, Musik und Medien sind dabei nur einige der Themenfelder, zu denen es je nach Profession ganz unterschiedliche Herangehensweisen gibt.

Eine multiprofessionelle Ausrichtung ist eine echte Chance für Teams und Einrichtungensträger. Die Erhebungen, die die Fachkräfte aus anderen Bereichen mitbringen, bereichern die Arbeit in den Kitas. Kindertagesstätten sind mittlerweile zur ersten Bildungseinrichtung für unsere Jüngsten geworden. Das wird auch gesellschaftlich wertgeschätzt und sorgt dafür, dass das Interesse an einem Quereinstieg in das Berufsfeld wächst.

Mit dem diesjährigen KiTa-Kongress wollen wir uns deshalb den Fragen widmen, wie Kitas multiprofessionell gestalten und wie sie multiprofessionell gestaltet werden können. Ich lade Sie herzlich ein, sich mit Ihrer Perspektive in die spannende Diskussion einzubringen.

Ihre

*Stefanie Hubig*

Dr. Stefanie Hubig  
Ministerin für Bildung



09:30 Uhr  
10:00 Uhr

**Ankunft mit Stehimbiss  
Begrüßungspodium**

Dr. Stefanie Hubig, Ministerin für Bildung  
Prof. Dr. Kristian Bosselmann-Cyran,  
Präsident der Hochschule Koblenz

Prodekan/Prodekanin des FB Sozialwissenschaften,  
Hochschule Koblenz

Prof. Dr. Armin Schneider, Direktor IBEB,  
Hochschule Koblenz

10:30 Uhr

**Vortrag**  
Prof. Dr. Susanne Viemickel, Universität Leipzig

Multiprofessionelle Teams in Kitas - eine Chance für die pädagogische Qualität?

11:30 Uhr

**Vortrag**  
Petra Evanschitzky, selbstständige Referentin, Stuttgart  
Viele Köche verderben den Brei... - oder vielleicht doch nicht?  
Wie Multiprofessionalität in Kita-Teams zu einer Bereicherung der pädagogischen Arbeit führen kann.

12:15 Uhr

**Mittagspause**

13:15 Uhr

**Impulsforen 1. Turnus**

14:15 Uhr

**Pause**

14:30 Uhr

**Impulsforen 2. Turnus**

15:30 Uhr

**Möglichkeit zum fachlichen Austausch bei  
Kaffee und Kuchen im Foyer**

16:30 Uhr

**Ende der Veranstaltung**



Den Mittelpunkt des IV. KiTa-Kongresses wird in diesem Jahr die Vielfalt der Professionalitäten in der Kita bilden. Die Teilnehmerinnen und Veranstalterinnen nehmen in diesem Kontext sowohl die Chancen als auch die Risiken sowie die konkrete Gestaltung einer multiprofessionellen Kita in den Blick.

Es erwarten Sie zehn Impulsforen, in denen Sie einen thematischen Input erhalten und darüber hinaus die Möglichkeit des fachlichen Diskurses gemeinsam mit Ihnen geschaffen wird.

**A** Multiprofessionelle Zusammenarbeit von Kita und Grundschule

**B** Chancen und Herausforderungen multiprofessioneller KiTa-Arbeit aus Sicht von Fachberatung

**C** Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

**D** Möglichkeiten und Grenzen der Multiprofessionalität in der Kindertagespflege

**E** KiTa multiprofessionell gestalten: Was sagt die Forschung?

**F** Kita-Leitung eines multiprofessionellen Teams - Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kindertagesstätte mit inklusivem Schwerpunkt. Ein Beispiel aus Nordrhein-Westfalen.

**G** Multiprofessionalität in der Kita als Basis inklusiver Arbeit

**H** Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner gestalten multiprofessionelle Kitas?!

**I** Multiprofessionalität aus Trägersicht im Spannungsfeld zwischen Qualitätsanspruch und Betreuungsauftrag

**J** Multiprofessionalität und ihre Bedeutung für die akademische Ausbildung

Alle Ergebnisse des KiTa-Kongresses werden zeitnah zusammengestellt und auf der IBEB-Homepage veröffentlicht.



# Tagesablauf

## Tagesablauf am 13. September 2018, Audimax A032

- 9.30 Uhr   Ankunft mit Stehimbiss
- 10.00 Uhr   **Begrüßungspodium**  
Dr. Stefanie Hubig  
          Ministerin für Bildung  
Prof. Dr. Kristian Bosselmann-Cyran  
          Präsident der Hochschule Koblenz  
Prof. Dr. Anette Kniephoff-Knebel  
          Prodekanin des FB Sozialwissenschaften, Hochschule Koblenz  
Prof. Dr. Armin Schneider  
          Direktor IBEB, Hochschule Koblenz
- 10.30 Uhr   **Vortrag**  
Prof. Dr. Susanne Viernickel, Universität Leipzig  
Multiprofessionelle Teams in KiTas – eine Chance für die  
pädagogische Qualität?!
- 11.30 Uhr   **Vortrag**  
Dipl. Soz.päd. Petra Evanschitzky, selbstständige Referentin, Stuttgart  
Viele Köche verderben den Brei... – oder vielleicht doch nicht?  
Wie Multiprofessionalität in Kita-Teams zu einer Bereicherung der pädagogischen Arbeit führen kann.
- 12.15 Uhr   Mittagspause mit Imbiss
- 13.15 Uhr   **Impulsforen 1. Turnus**
- 14.15 Uhr   Pause
- 14.30 Uhr   **Impulsforen 2. Turnus**
- 15.30 Uhr   Möglichkeit zum fachlichen Austausch bei Kaffee und Kuchen
- 16.30 Uhr   Ende der Veranstaltung

**Prof. Dr. Susanne Viernickel**

Universität Leipzig

**Vortrag**

Die Videoaufnahme des Vortrages von Prof. Dr. Susanne Viernickel finden Sie auf der Homepage des IBEB unter Veranstaltungen IV. KiTa-Kongress: <http://www.ibeb-rlp.de>



UNIVERSITÄT  
LEIPZIG



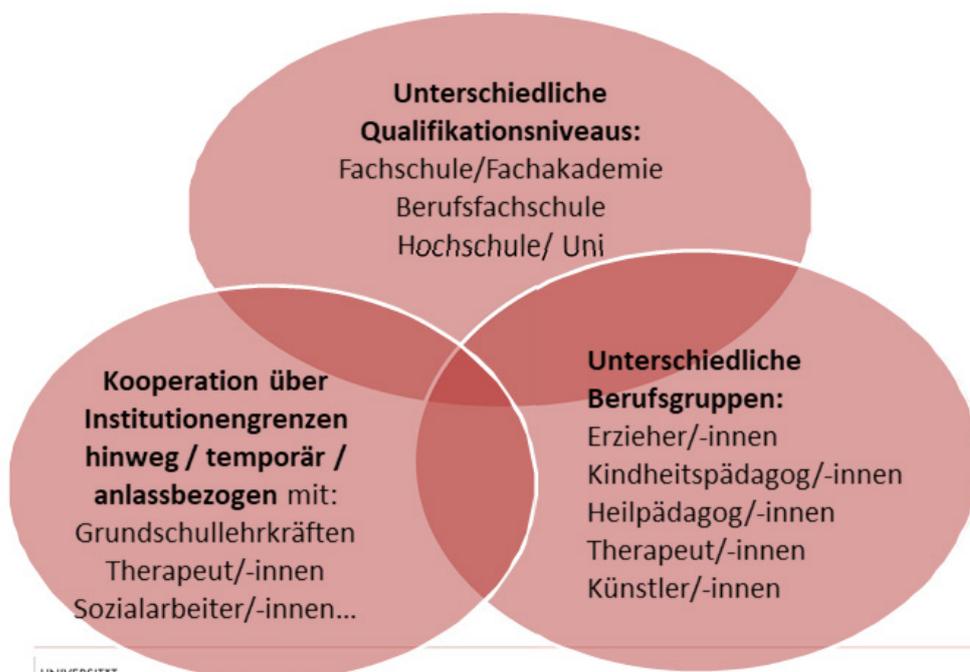
## **Multiprofessionelle Teams in KiTas - eine Chance für die pädagogische Qualität?!**

Susanne Viernickel, Universität Leipzig

KiTa multiprofessionell gestalten?! IV. KiTa-Kongress,  
13.09.2018, Koblenz

## AUFBAU DES VORTRAGS

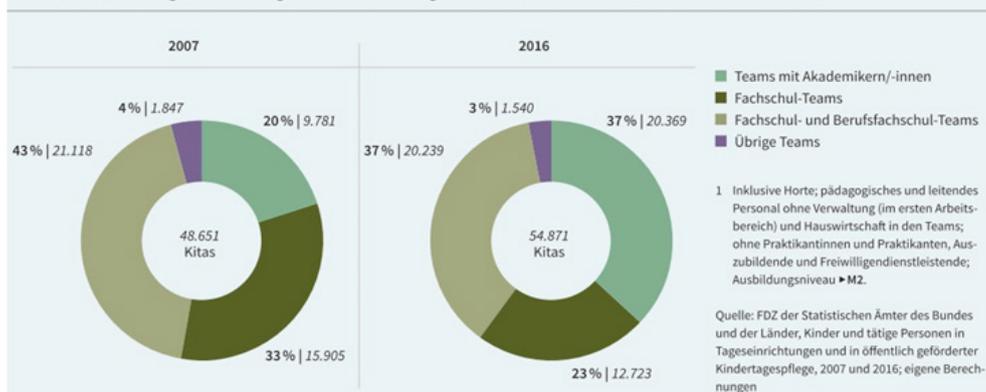
1. Begriffsklärung: Was bedeutet „multiprofessionell“?
2. Kita-Teams in Deutschland: Qualifikations- und Berufsgefüge
3. Ein Blick in die Forschung: Chancen und Risiken multiprofessioneller Teams
4. Fazit: Multiprofessionelle Teams: Eine Chance für pädagogische Qualität?



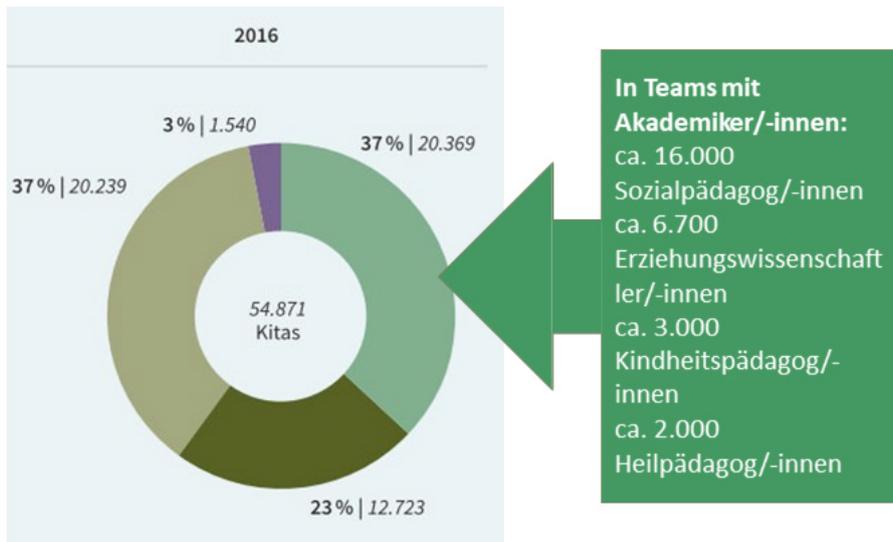
## QUALIFIKATIONSEINHEITLICHE UND – GEMISCHTE TEAMS

- **Teams mit Akademiker/-innen:** mindestens ein/e Akademiker/-in
- **Fachschul-Teams:** ausschließlich Beschäftigte mit einschlägigem Fachschul-Abschluss (Erzieher/-innen, Heilpädagog/-innen und Heilerziehungspfleger/-innen)
- **Fachschul- und Berufsfachschul-Teams:** ausschließlich Absolvent/-innen von Fachschulen (einschlägig) und Berufsfachschulen (einschlägig und nicht-einschlägig)
- **Übrige Teams:** neben Mitarbeiter/-innen mit Fach- und Berufsfachschulabschluss auch solche ohne Abschluss.

Abb. 3.8 Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)¹

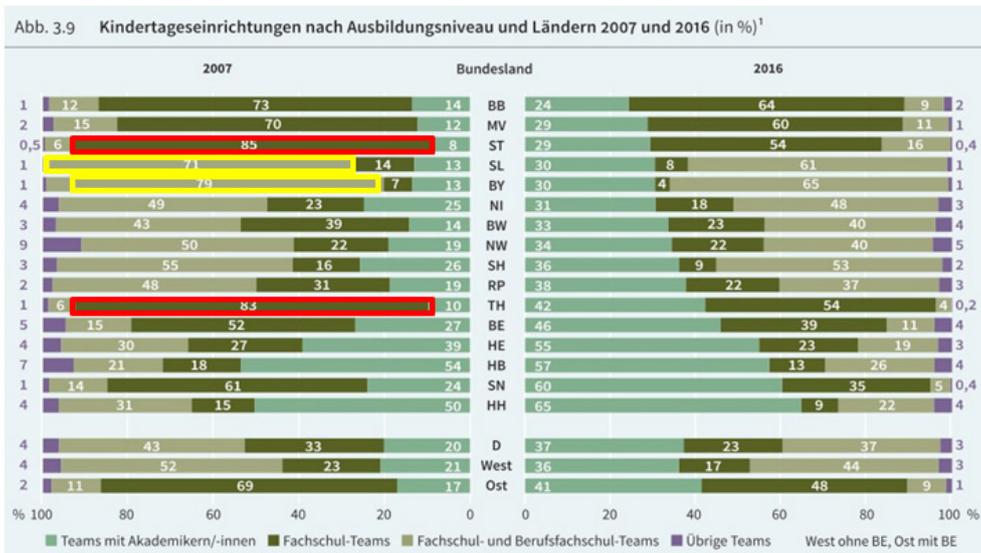


Kita-Teams in Deutschland: Qualifikations- und Berufsgefüge



UNIVERSITÄT LEIPZIG | Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München: Deutsches Jugendinstitut. 6

Kita-Teams in Deutschland: Qualifikations- und Berufsgefüge

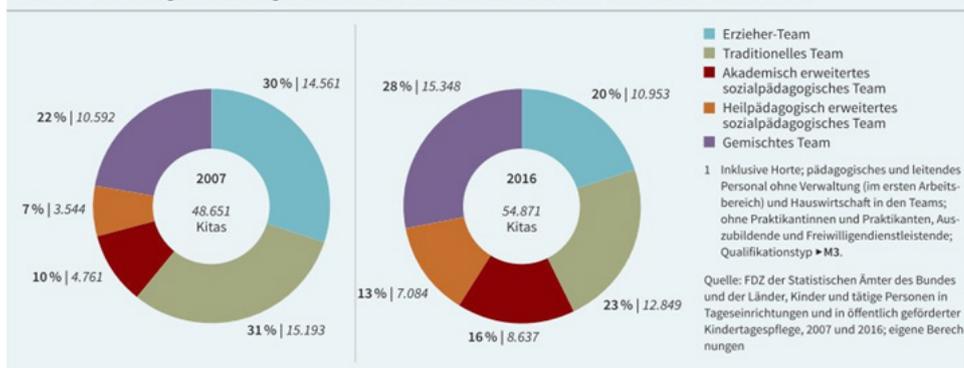


UNIVERSITÄT LEIPZIG | Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München: Deutsches Jugendinstitut. 7

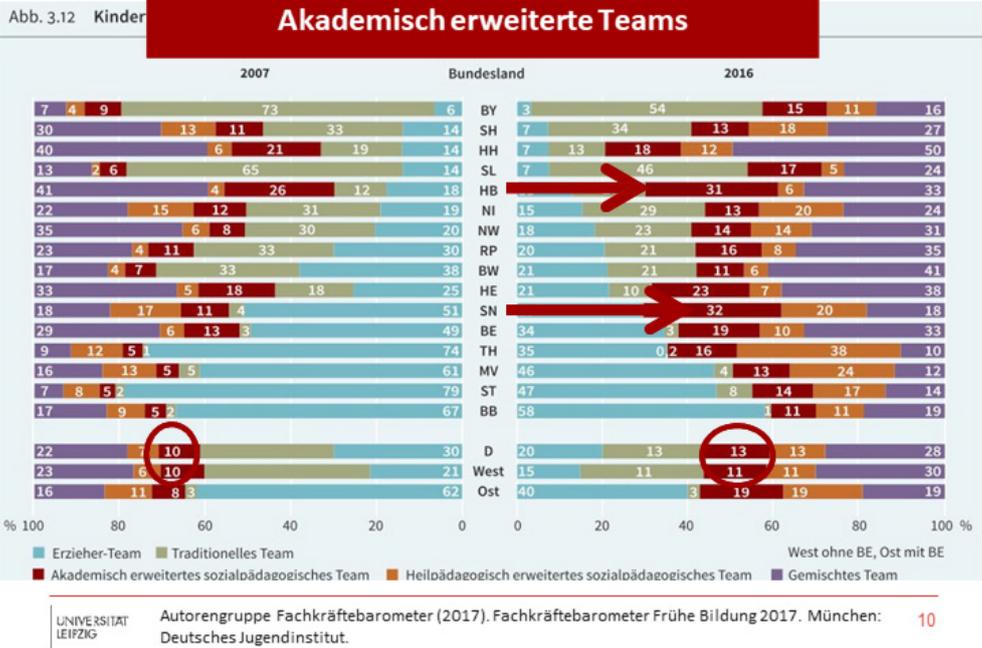
## DAS BERUFSGEFÜGE IN DEN TEAMS

- **Erzieher-Teams:** ausschließlich Erzieherinnen und Erzieher (→ „ostdeutsches Modell“)
- **Traditionelle Teams:** Erzieher/-innen und Kinderpfleger/-innen bzw. Sozialassistent/-innen (→ „westdeutsches“ Modell)
- **Akademisch erweiterte sozialpädagogische Teams:** darüber hinaus noch einschlägig qualifizierte Akademiker/-innen
- **Heilpädagogisch erweiterte sozialpädagogische Teams:** auch heilerziehungspflegerische und heilpädagogische Berufsangehörige mit Fachschul- und Hochschulabschlüssen
- **Gemischte Teams:** mit Personen ohne Berufsausbildung bzw. mit weiteren akademischen und nicht-akademischen Berufen

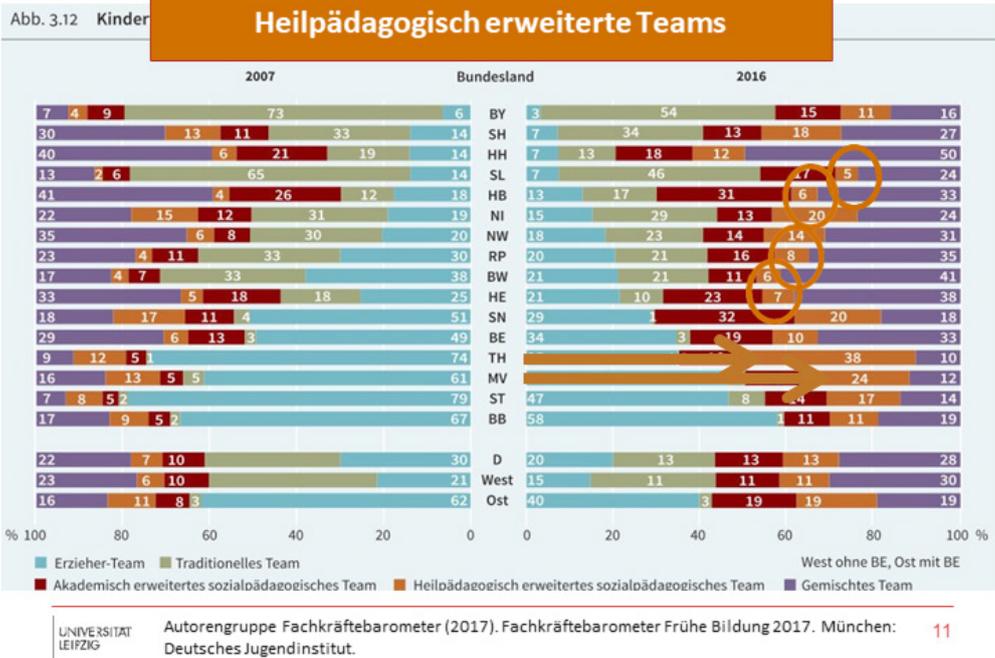
Abb. 3.11 Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen 2007 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %) <sup>1</sup>



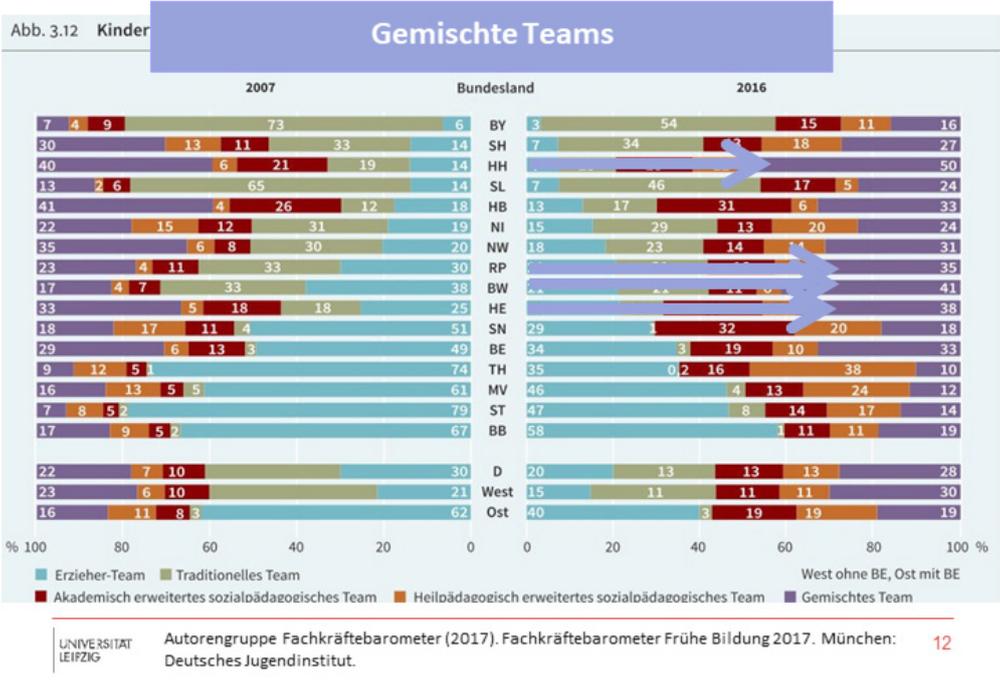
Kita-Teams in Deutschland: Qualifikations- und Berufsgefüge



Kita-Teams in Deutschland: Qualifikations- und Berufsgefüge



— Kita-Teams in Deutschland: Qualifikations- und Berufsgefüge



— Ein Blick in die Forschung: Chancen und Risiken multiprofessioneller Teams

### HERAUSFORDERUNG 1: GRENZARBEIT

- Theorie: Professionen entwickeln stabile, abgrenzbare Identitäten
- Realität in dynamischen Feldern: Verschiebungen oder Überlappungen der professionellen Arbeitsteilung; fluide, entgrenzte professionelle Aufgaben und Identitäten
- Tendenz 1: Spezialisierung und Aufgabendifferenzierung
- Tendenz 2: (Re-)Integration von Diensten, Angeboten und Berufsgruppen
- Inszenierung von Gemeinsamkeit, Produktion von Unterschiedlichkeit

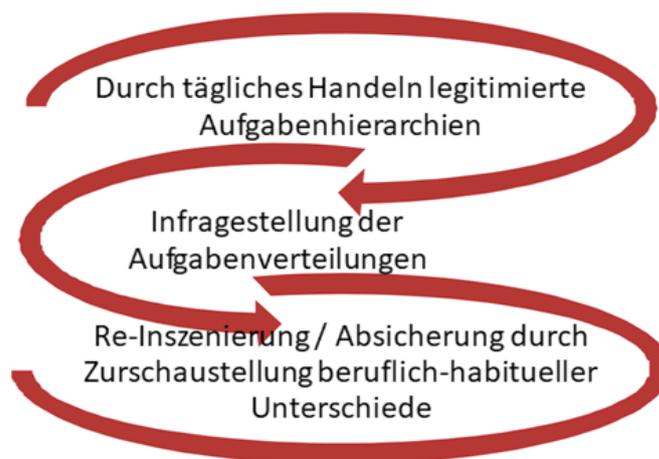
Cloos, P. (2017). Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen; Neue Herausforderungen für die Zusammenarbeit. In Balluseck, H.v. (Hrsg.), Professionalisierung der Frühpädagogik. 2. akt. u. überarb. Aufl. (S. 145-157). Opladen: Barbara Budrich.

## HERAUSFORDERUNG 1: GRENZARBEIT

- Theorie: Professionen entwickeln stabile, abgrenzbare Identitäten
- Realität in dynamischen Feldern: Verschiebungen oder Überlappungen der professionellen Arbeitsteilung; fluide, entgrenzte professionelle Aufgaben und Identitäten
- Tendenz 1: Spezialisierung und Aufgabendifferenzierung
- Tendenz 2: (Re-)Integration von Diensten, Angeboten und Berufsgruppen
- **Inszenierung von Gemeinsamkeit, Produktion von Unterschiedlichkeit**

Cloos, P. (2017). Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen; Neue Herausforderungen für die Zusammenarbeit. In Balluseck, H.v. (Hrsg.), Professionalisierung der Frühpädagogik. 2. akt. u. überarb. Aufl. (S. 145-157). Opladen: Barbara Budrich.

## HERAUSFORDERUNG 1: GRENZARBEIT



Cloos, P. (2017). Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen; Neue Herausforderungen für die Zusammenarbeit. In Balluseck, H.v. (Hrsg.), Professionalisierung der Frühpädagogik. 2. akt. u. überarb. Aufl. (S. 145-157). Opladen: Barbara Budrich.

## HERAUSFORDERUNG 1: GRENZARBEIT

- Strategie der neuen Professionsgruppe der Kindheitspädagog/-innen: **Professionelle Bescheidenheit** – Inszenierung als Gleiche, Ablehnung von Hierarchien
- Noch zu wenig abgesicherte professionelle Identität?

„Multiprofessionelle Zusammenarbeit führt zu dem Reflex, professionelle Grenzen zu erzeugen.“  
(Cloos, 2017, S. 154)

Cloos, P., Goebel, A. & Lemke, I. (2015). Frühpädagogische Reflexivität und Fallarbeit. In König, A./ Leu, H.-R. & Viernickel, S. (Hrsg.), Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik (S. 144-162). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

## TEAM BAWÜ: MULTIPROFESSIONELLE TEAMS IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

- **Einschlägig-traditionell** qualifizierte Fachkräfte: Erzieher/-innen und Kinderpfleger/-innen
- **Einschlägig hoch** qualifizierte Fachkräfte: akademisch ausgebildete Personen: Kindheitspädagog/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagoge/-innen, studierte Heilpädagog/-innen, Personen mit abgeschlossener Lehramtsausbildung
- **Nicht-einschlägig** qualifizierte Personen: Heilerziehungspfleger/-innen, aber auch Krankengymnast/-innen, Logopäde/-innen, Dorfhelfer/-innen oder Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer.

## TEAM BAWÜ: MULTIPROFESSIONELLE TEAMS IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

- Befragung von 159 Trägern und 768 Einrichtungsleitungen
- Insgesamt hohe Akzeptanz / Befürwortung von multiprofessionellen Teams
- Insgesamt hohe Zufriedenheit mit Teamzusammenhalt, Umgang mit Diversität, Innovationsfreude
- Unterschiedliche Entwicklungsperspektiven der beiden „neuen“ Fachkräftegruppen

## HERAUSFORDERUNG 2: UMGANG MIT GLEICHHEIT UND DIFFERENZ



## HERAUSFORDERUNG 2: UMGANG MIT GLEICHHEIT UND DIFFERENZ



## HERAUSFORDERUNG 3: PÄDAGOGISCHE QUALITÄT SICHERN

- Begleitung / vertiefte Untersuchung von 25 Einrichtungen
- Qualitätsmessung: KRIPS-R und ECERS-E
- Gesamtmittelwert zu t1: KES-R: 4,32, SD=.43 (mittlere Qualität) bzw. ECERS-R: 2,68, SD=.66 (minimale Qualität)
- Extremgruppenvergleiche: Einrichtungen mit sehr hoher Qualität (KES-R und ECERS-R) haben geringere Anteile „neuer“ und „nicht-einschlägig qualifizierter Fachkräfte“ im Team; Einrichtungen mit sehr niedriger Qualität dagegen höhere Anteile
- Korrelationsanalysen: Zusammenhang statistisch abgesichert bei höherem Anteil „nicht-einschlägig qualifizierter Fachkräfte“ in kleineren Teams

## ZWEI SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Die Arbeit in einem multiprofessionellen Team kann als ein Sonderfall der Teamarbeit im Allgemeinen behandelt werden
  - ➔ Grundlegende Prinzipien und Erfolgsfaktoren von Teamarbeit behalten Gültigkeit
- Multiprofessionelle Teams weisen darüber hinaus Besonderheiten auf ➔ Um Qualität zu sichern, sind Maßnahmen notwendig, die auf die spezifischen Bedarfe und Herausforderungen zugeschnitten sind.

## INDIVIDUELLE EBENE

- **Passgenaue Einarbeitungskonzepte** entwickeln, erproben, evaluieren
- Für nicht-einschlägig qualifizierte Fachkräfte: Angebote zur **Vertiefung von Kompetenzen und Wissensbeständen**
- Für einschlägig-hoch qualifizierte Fachkräfte: Aufzeigen mittel- und langfristiger **Bleibeperspektiven**, Personalentwicklung in Richtung Leitungs- und Funktionsstellen

## TEAMEBENE

- **Teamentwicklungskonzept**, um die anstehende „Grenzarbeit“ in produktive Bahnen zu lenken → Perspektivenwechsel, Reflexivität, Professionalität, wechselseitige Anerkennung
- Profilbildung und Qualitätsentwicklung durch **konsequente Fokussierung auf die diversen Potenziale, Kompetenzen und Weiterentwicklungsbedarfe** der einzelnen Teammitglieder  
→ Stärken- und Schwächenanalysen; Ausdifferenzierung von Aufgaben, Funktionen und Zuständigkeiten; Stärkung von Verantwortlichkeiten und Entscheidungsspielräumen.



# Multiprofessionelle Teams in KiTas - eine Chance für die pädagogische Qualität?!

Susanne Viernickel, Universität Leipzig

KiTa multiprofessionell gestalten?! IV. KiTa-Kongress,  
13.09.2018, Koblenz

**Dipl. Soz.päd. Petra Evanschitzky**

Stuttgart

**Vortrag**

Die Videoaufnahme des Vortrages von Petra Evanschitzky finden Sie auf der Homepage des IBEB unter Veranstaltungen IV. KiTa-Kongress: <http://www.ibeb-rlp.de>



**Petra Evanschitzky**

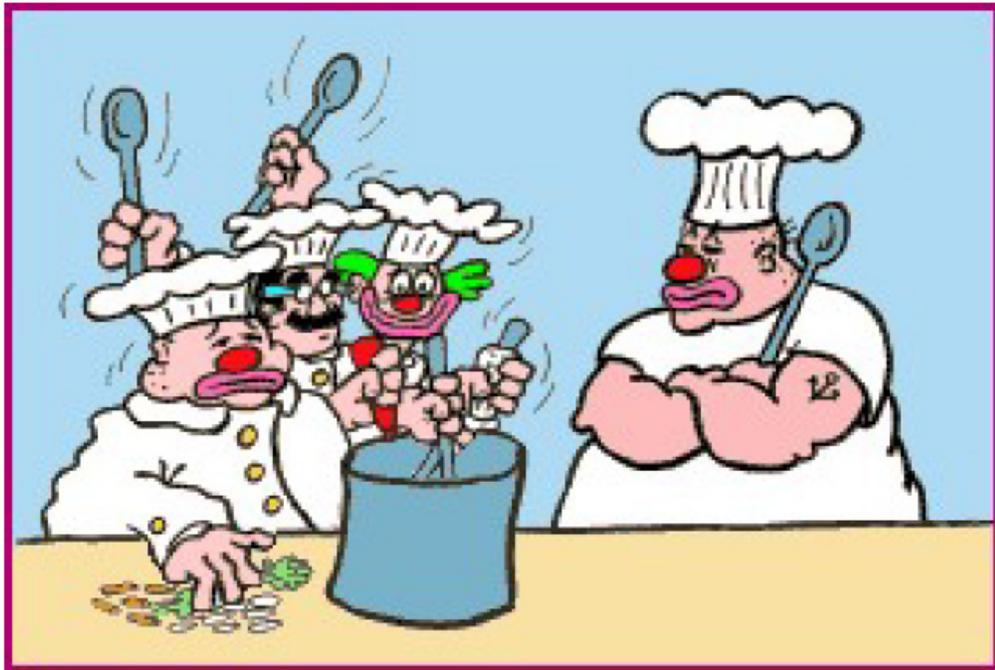
DIPLOM SOZIALPÄDAGOGIN  
DIPLOM SOZIALWIRTIN

**Viele Köche verderben den Brei  
... oder vielleicht doch nicht?  
Multiprofessionalität in der Kita**

IV. KiTa-Kongress des IBEB, Hochschule Koblenz

Donnerstag, 13.09.18 in Koblenz

## Vielfalt will gestaltet und gesteuert werden



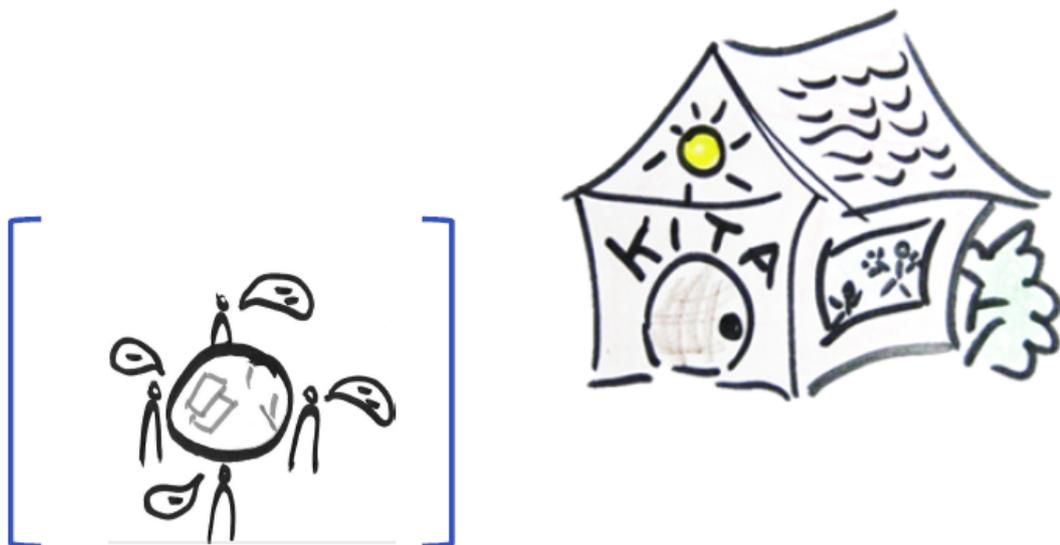
<https://www.123gif.de/kochen/gif-essen-0096.gif.html>



## Multi? Profession?



## System = betrachteter Zusammenhang



Das Team als soziales System

## Grundlegende Fragen

- Was hält ein Team zusammen?
- Wonach richtet es seine Arbeit aus?
- Wer gehört überhaupt dazu?
- Wie kann ein Team Kraft und Resilienz entwickeln?
- Wie geht es damit um, wenn es sich verändert, Menschen hinzukommen oder gehen?

## Grundprinzipien eines Systems



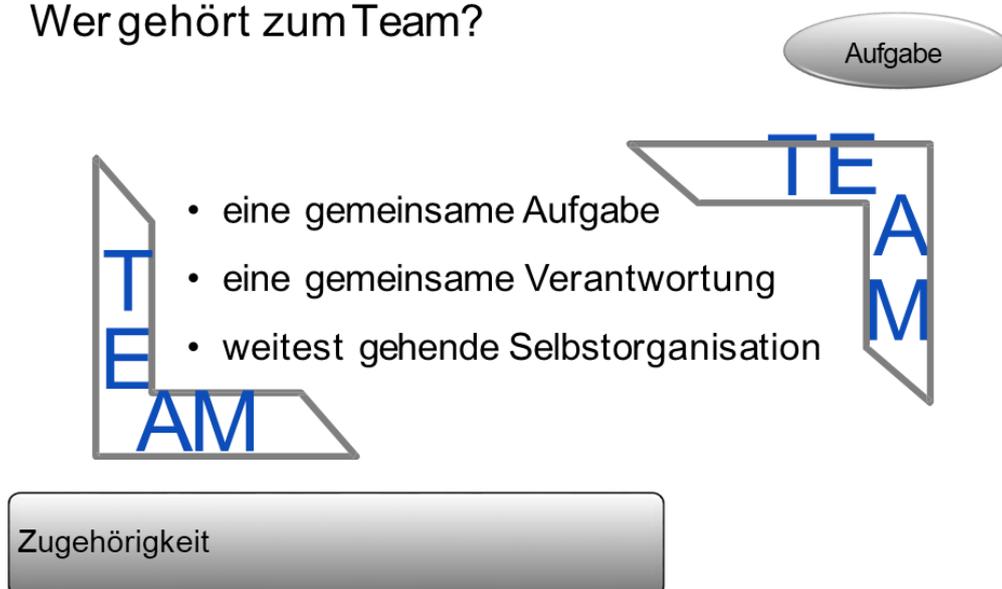
Verzicht auf Leugnung

Quelle: SySt®

## Metaprinzip: Verzicht auf Leugnung

- heißt, anzuerkennen:
  - Multiprofessionalität als Wesensmerkmal einer Teamzusammensetzung ist kein Wert per se, nicht automatisch ein Qualitätsmerkmal und damit kein Selbstläufer
  - das System Kita wird durch diese (neuen) Veränderungen in seinen Grundstrukturen berührt
  - alle Prinzipien erfordern hier eine genaue Beachtung
  
- gilt für alle Ebenen der Verantwortung:
  - Bund/Land/Kommune
  - Träger
  - Kita-Leitung

## Wer gehört zum Team?

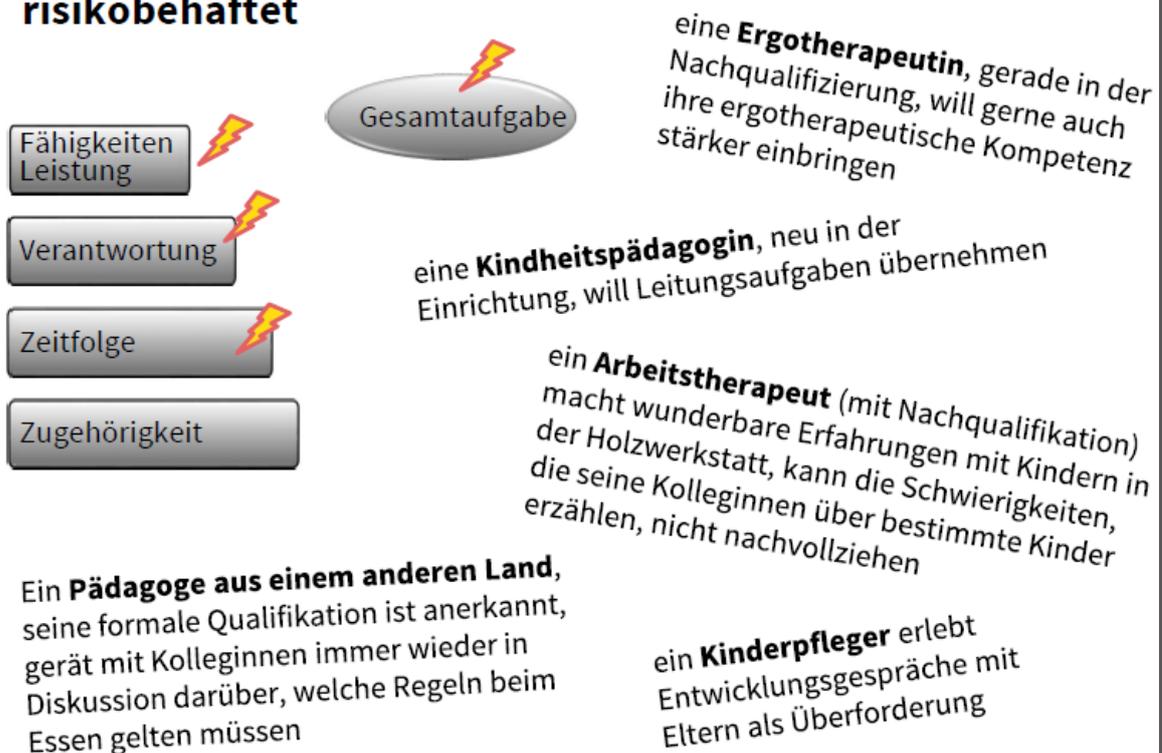


Quelle: SySt®

## (Fehl-)Annahmen bei „homogenen“ Teams

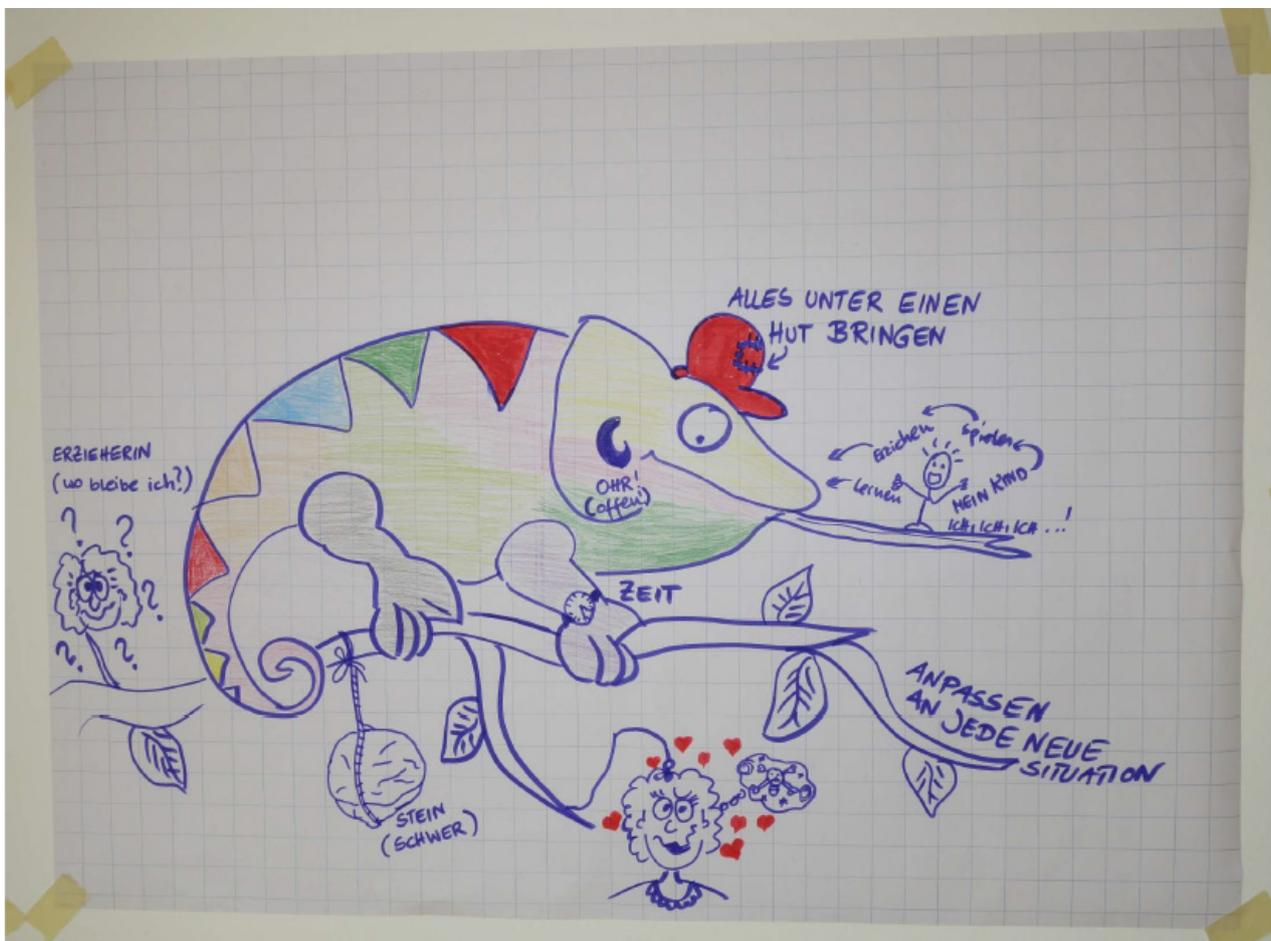
- Alle die gleiche Ausbildung □ alle können prinzipiell die gleichen Aufgaben erfüllen
  - mit Kindern arbeiten
  - beobachten/dokumentieren
  - fachlich reflektieren
  - Gespräche mit Eltern führen
  - Lerngelegenheiten schaffen (über Räume und Materialangebote)
  - ...
- das Verständnis von Bildung ist gleich, die Zielausrichtung ist klar
- jede(r) trägt für die Gesamtaufgabe Verantwortung

## Facetten der Multiprofessionalität – spannungsreich und risikobehaftet



## Hilfreiche Fragen zur Klärung

- Wer ist seit wann in der Einrichtung? Wer hatte bisher welche Aufgaben und muss sich nun umstellen?
- Wie sehen die verschiedenen Prozesse in einer Kita aus? Welche Aufgabenfelder gibt es? Wie sehen die Ressourcen dazu aus? Welcher Kompetenzen bedarf es für die einzelnen Arbeitsprozesse? Wer kann sie leisten?
- Welche Fortbildung/Qualifizierung ist notwendig?
- Wie kann ein „Training-on-the-job“ aussehen?
- Wie gehen wir mit neuen Impulsen aus Fortbildungen um?
- Von welchem Bildungsverständnis gehen wir aus? Was sind unsere Leitlinien?
- Wer hat welche Verantwortung? Welche Erwartungen gibt es? Welches Rollenverständnis liegt dem zugrunde?
- Wie sehen die Ressourcen für die Personalentwicklung aus?





## Good Practice Kinderhaus Regenbogen Stuttgart



100 Kinder im Alter von 1 bis 14 Jahre  
 Öffnungszeiten von 7 bis 17 Uhr

zusätzlich über einen externen Dienstleister:  
 Abendstunden bis 21 Uhr und Samstag 7-20 Uhr

## Von den Prozessen herdenken

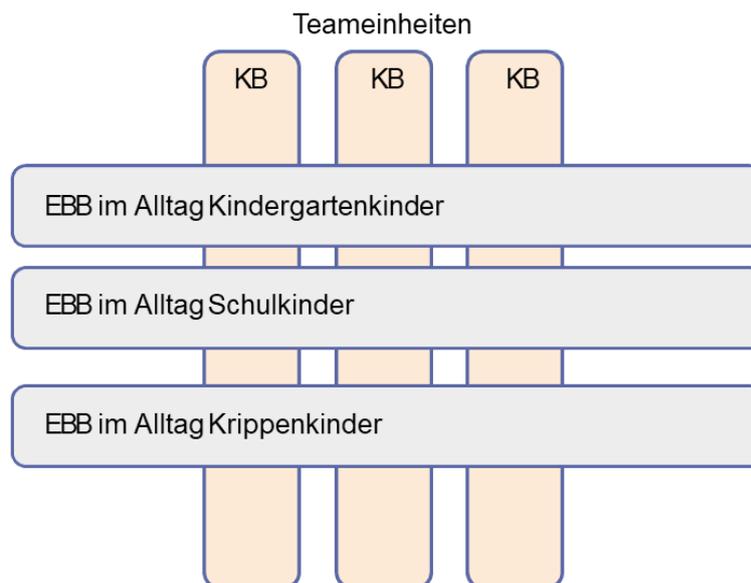
Prämisse: „Zum Wohledes Kindes und seiner Familie“

- **Kernprozesse:**
  - Erziehung – Bildung – Betreuung (EBB) im Alltag, z.B. Mittagessen, Aktivitäten mit Kindergruppen, Morgenkreis, Ausflüge, etc.
  - Kindheitsbegleitung (KB): kontinuierliche Begleitung und Unterstützung eines Kindes für die gesamte Verweildauer im Kinderhaus (Kindbeobachtungen, Elterngespräche, Aktenführung, etc.)
- **Management-/Unterstützungsprozesse: Hauswirtschaft und Verwaltung**
  - Leitung
  - Teammanager (verantwortlich für die KB-Prozesse)
  - Prozessmanager (verantwortlich für die EBB-Prozesse)
  - Teamassistent (Empfang von Personen, die Paket- und Materialannahme, die Telefonannahme und –vermittlung, ...)

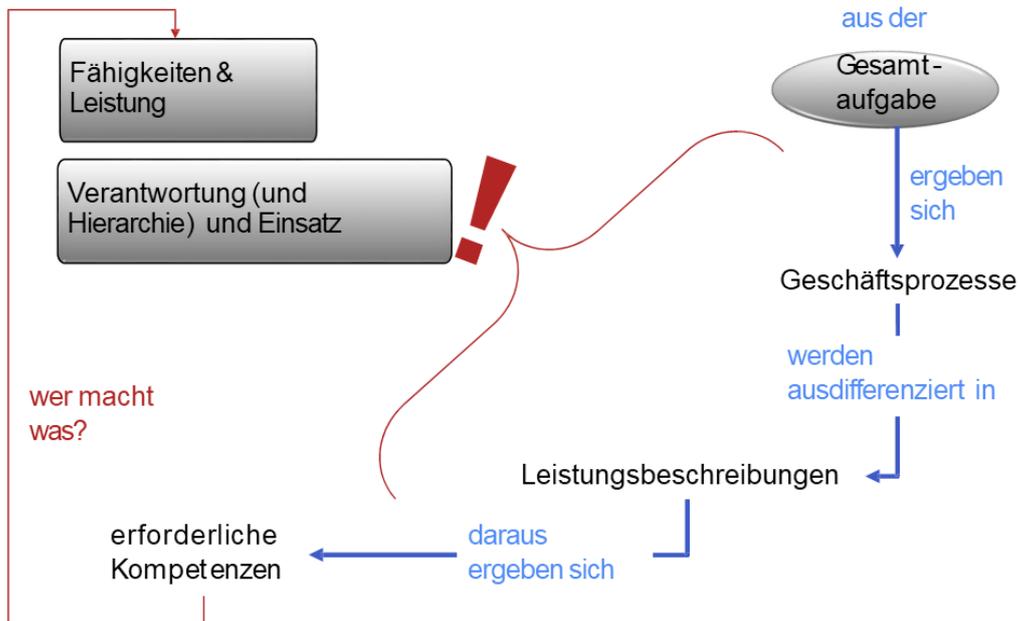
Michael Walter: Endbericht „Hochflexibles Kinderhaus“2011

## Matrixorganisation

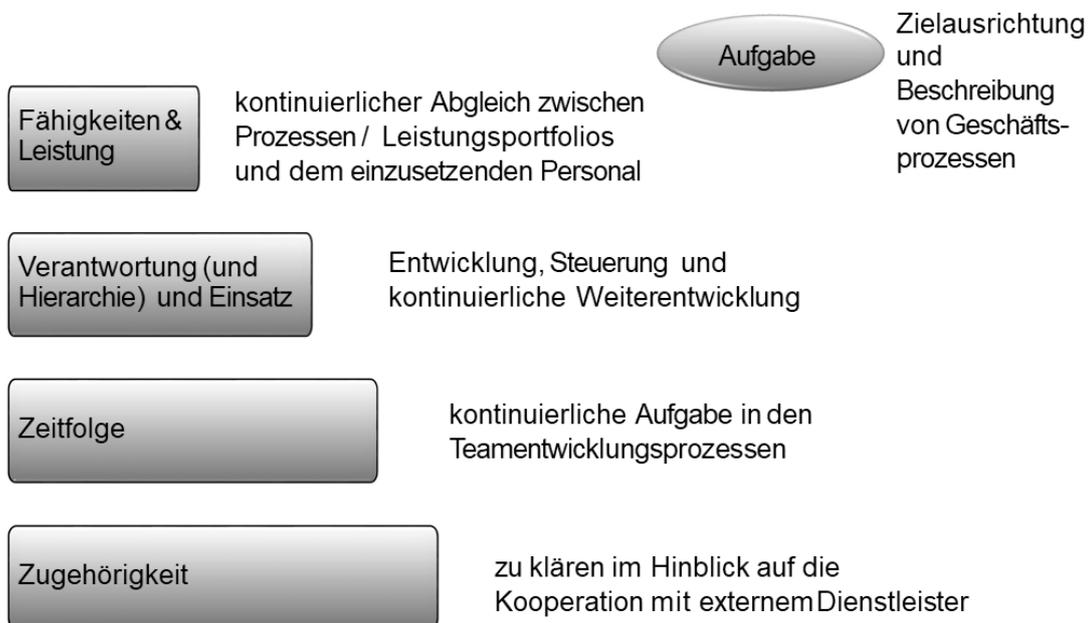
KB = Kindheitsbegleitung  
EBB = Erziehung-Bildung-Betreuung im Alltag



## Personalplanung, -entwicklung, -führung



## Das Personalkonzept Kinderhaus Regenbogen



## Viel Expertise!

Indischer Koch → Gewürze  
Hobbykoch → Leidenschaft  
Chemiker → Detailwissen  
Ernährungsberaterin → gesunde Ernährung



<https://pxhere.com/de/photo/949761>



dish-food-cooking-plate-kitchen-  
profession-929228-pxhere.com



<http://pxhere.com/de/photo/822667>  
Lizenz: Creative Commons CC0



liquid-glass-drink-bottle-  
research-juice-1113049-  
pxhere.com

 Petra Evanschitzky [petra@evanschitzky.de](mailto:petra@evanschitzky.de)

IBEB | IV. KiTa-Kongress | 13.09.18

20

Multiprofessionell aufgestellt – nicht per se etwas Gutes für die Kita

- Kontextvermischung: Quereinsteiger\*innen gehen von ihrem eigenen Erfahrungshorizont aus
- unklare Zuständigkeiten: wer macht jetzt was?
- Kompetenzen, die nicht zur Entfaltung kommen, weil dafür keine Bereiche, bzw. Handlungsfelder da sind: Eine Kita ist keine Physiotherapiepraxis
- eine Leitung, deren Aufgabenportfolio erweitert wird, ohne dass Ressourcen dafür bereit gestellt werden



Wer verantwortet hier was?

 Petra Evanschitzky [petra@evanschitzky.de](mailto:petra@evanschitzky.de)

IBEB | IV. KiTa-Kongress | 13.09.18

21

## Baden-Württemberg: Erweiterung des Fachkräftekatalogs

- Politische Dimension: Bis vor gut 5 Jahren konnten Träger auf Antrag Zusatzkräfte einstellen aus pädagogik-nahen Berufsfeldern;
- waren es früher noch ca. 100 Anträge/Jahr verzehnfachte sich die Zahl der Anträge □ das Land musste reagieren und brachte eine entsprechende Gesetzesänderung in Gang
- Idee:
  - Fachkräftebedarf decken
  - Trägerautonomie stärken

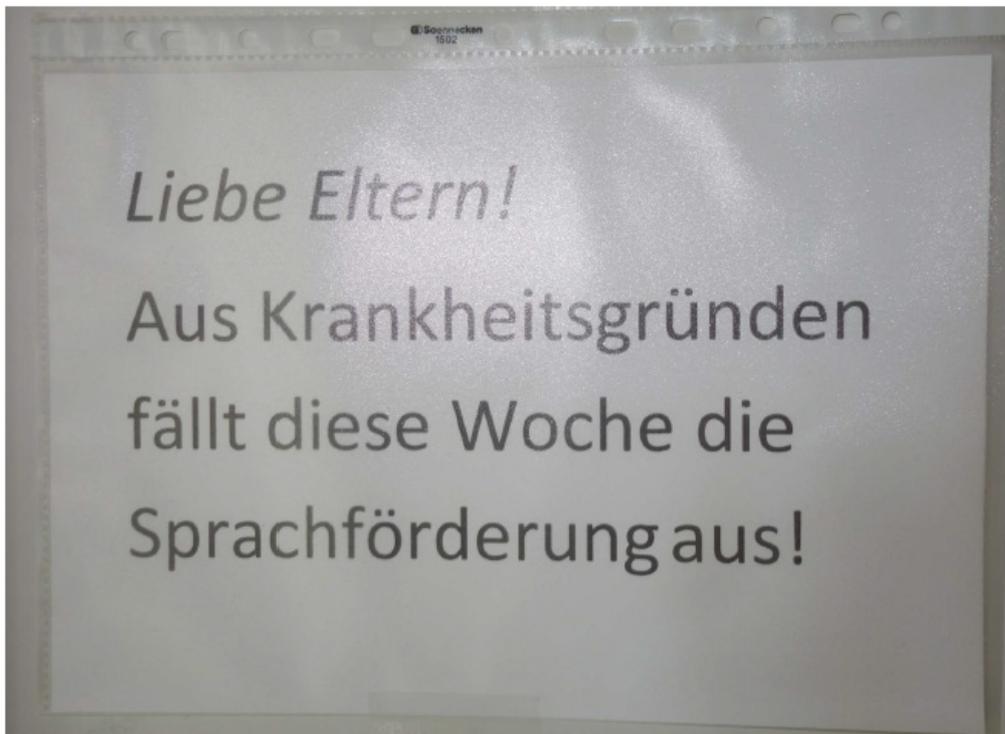
↳ Trägerverantwortung?

§ 7 Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG),  
Abs 2, Ziffer 10

## Der Träger *trägt* Verantwortung



## Was kann hier nicht stimmen?



## Multiprofessionalität mit Kopf Herz und Hand



- Zielausrichtung
- Prozesse im Arbeitsfeld
- Leistungsportfolios/Kompetenzbeschreibung
- Personalentwicklungskonzept
- Ressourcen



- Dialog
- sich Zeit geben
- Perspektivenwechsel
- Wertschätzung für Unterschiedlichkeit
- ressourcenorientierte Haltung



- MA-Einarbeitung
- Training-on-the-job
- Mentoring
- Fortbildungen
- Teamreflexion
- kollegiale Beratung
- tägliche MA-Gespräche



**Multiprofessionalität**

nicht ohne Risiko

mit Chancen

wenn Verantwortung  
ernst genommen wird

## Grundlegendes Konzept der Impulsforen

Beim IV. KiTa-Kongress mit dem Titel KiTa *multiprofessionell gestalten?!* bieten wir den Teilnehmer\*innen neben den Hauptvorträgen das Format der Impulsforen an.

Zu dem Kongress werden gezielt Fachpersonen aus allen Bereichen der Kindertagesbetreuung eingeladen: Trägervertreter\*innen; Landtagsausschuss für Integration, Familie, Kinder und Jugend; Jugendämter; Fachberatung für Kindertagesstätten; Landeselternausschuss; Gewerkschaften; Fachkräfte-Initiativen; Fachschulen für Sozialwesen; Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum; Repräsentant\*innen aus dem Feld Kindertagespflege; Einzelpersonen (Wissenschaftler\*innen etc.); Fach- und Leitungskräfte aus Kindertageseinrichtungen. Durch die Nutzung der Teilnahmekontingente wird eine breite Mischung gewährleistet.

Die Impulsforen bieten den Teilnehmer\*innen eine Plattform, sich über das Thema Multiprofessionalität im Feld der Kindertagesbetreuung zu informieren und darüber hinaus einen fachlichen und vor allem kritischen Diskurs zu führen.

Die Impulsgeber\*innen bildeten Experten\*innen aus der Fachpraxis. Die Moderator\*innen wurden aus Wissenschaftler\*innen des Fachbereichs Sozialwissenschaften der Hochschule Koblenz generiert. Die Impulsforen verfolgen das Ziel, eine arbeitsfähige Plattform zu bieten, welche den Diskurs anregt.

Gruppengröße: 15 bis 25 Personen

# Übersicht Impulsforen

- A**    **Multiprofessionelle Zusammenarbeit von Kita und Grundschule**  
**Impulsgeberinnen:** Verena Müller-Dötsch und Nicole Adams  
**Moderatorin:** Thora Ehlting
- B**    **Chancen und Herausforderungen multiprofessioneller KiTa-Arbeit aus Sicht von Fachberatung**  
**Impulsgeberin:** Katja Wüst  
**Moderator:** Julian Keitsch
- C**    **Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote – ergänzendes Konzept oder Widerspruch?**  
**Impulsgeber:** Volker Euskirchen  
**Moderatorin:** Manuel Benner
- D**    **Möglichkeiten und Grenzen der Multiprofessionalität in der Kindertagespflege**  
**Impulsgeberin:** Heike Huf  
**Moderatorin:** Anika Reifenhäuser
- E**    **KiTa multiprofessionell gestalten: Was sagt die Forschung?**  
**Impulsgeber:** Dr. Andy Schieler  
**Moderatorin:** Melanie Schmid, M.A.

- F** **KiTa-Leitung eines multiprofessionellen Teams – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kindertagesstätte mit inklusivem Schwerpunkt. Ein Beispiel aus Nordrhein-Westfalen**  
**Impulsgeberinnen:** Maria Hasse und Klara Schlömer  
**Moderatorin:** Heike Reis
- G** **Multiprofessionalität in der KiTa als Basis inklusiver Arbeit**  
**Impulsgeberin:** Annika Bohn  
**Moderatorin:** Verena Stimper
- H** **Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner gestalten multiprofessionelle Kitas?!**  
**Impulsgeberinnen:** Beata Kosno-Müller und Veronika Snider-Wenz  
**Moderatorin:** Sohie Klaes
- I** **Multiprofessionalität aus Trägersicht im Spannungsfeld zwischen Qualitätsanspruch und Betreuungsauftrag**  
**Impulsgeber\*in:** Karin Pauly und Dieter Christ  
**Moderatorin:** Astrid Boll
- J** **Multiprofessionalität und ihre Bedeutung für die akademische Ausbildung**  
**Impulsgeber:** Prof. Dr. Paul Krappmann  
**Moderatorin:** Meike Kurtz

# Dokumentation Impulsforum A

## Multiprofessionelle Zusammenarbeit von Kita und Grundschule

Impulsgeberinnen: Verena Müller-Dötsch und Nicole Adams

Moderatorin: Thora Ehling



Kindertagesstätte St. Bernhard

Grundschule heim  
Wallersheim

# Übergang KiTa Grundschule - KiTa Kongress 2018

KiTa St. Bernhard - Wallersheim  
Grundschule Wallersheim



HOCHSCHULE  
KOBLENZ  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



IBEB  
INSTITUT FÜR BILDUNG, ERZIEHUNG  
UND BETREUUNG IN DER KINDHEIT  
RHEINLAND-PFALZ



Rheinland-Pfalz  
MINISTERIUM FÜR BILDUNG



# Kooperationsvertrag seit 2008

Wir wollen den Übergang vom Kindergarten zur Grundschule unter Einbeziehung der Eltern so gestalten, dass die Kinder ihn als etwas Positives und Motivierendes erleben.



## Ziele der Kooperation

- Gestaltung eines harmonischen Übergangs
- Übergang soll als eine Weiterentwicklung der Lernprozesse erlebt werden
- Vorfreude erhöhen - Ängste minimieren
- vielfältige Begegnungen und Austausch ermöglichen
- gezielte Informations- und Kommunikationsstruktur bereits vor der Einschulung etablieren
- Individualität der Kinder Rechnung tragen



# Formen der Zusammenarbeit

- Austausch pädagogischer Konzeptionen
- gemeinsame Informationsveranstaltungen für Eltern



# Formen der Zusammenarbeit



Präsentation  
**„DAS LERNEN LERNEN“**  
 Lernstrategien und Motivation

Die kurzweiligen und spannenden Präsentationen mit Lernempfehlungen, vielen Aha-Effekten und praktischen Tipps zum erfolgreichen Lernen für Eltern, Lehrkräfte und Schüler.

Themen sind u.a.:

- Schneller lernen – besser behalten
- Die richtige Lernstrategie
- Gehirngerechtes Wiederholen
- Strukturierung der Hausaufgaben
- Das Kind verstehen – Lernstile erkennen

Der Förderverein und SEB der GS Wattersheim lädt zum Themenabend ein:



**Montag, 04.09.2017**

19.30 Uhr – MZR der GS Wattersheim

Gäste sind herzlich willkommen!

- Tipps für Schulanfängereltern
- Informationsabend zur Einschulung und erster Elternabend der zukünftigen ersten Klassen in der GS Wattersheim



## Formen der Zusammenarbeit

- persönliche Kontakte durch regelmäßige Treffen
- Austausch Jahresplanung
- gemeinsame Nutzung / Austausch von Materialien



## Formen der Zusammenarbeit

- Zusammenarbeit Lehrkräfte und Erzieherinnen
- regelmäßige Gespräche und Telefonate
- Rückmeldung zur sprachlichen Kompetenz



# Gemeinsamer Kooperationskalender

Von der Schulanmeldung bis zum 1. Schultag...



**Elternabend am 29.05.2018**  
Um 19.30 Uhr—im Mehrzweckraum der GS Wallersheim

Hier sind alle Eltern herzlich eingeladen. An diesem Abend erhalten Sie alle wichtigen Informationen über unsere Schule und dem Schulleben, unser Schulkonzept — lernen aber auch die zukünftigen Klassenlehrer/innen Ihrer Kinder kennen.

Natürlich wird an diesem Tag die Klasseneinteilung (die nach sehr vielen pädagogischen Gesichtspunkten erstellt wird und im Nachhinein nicht mehr geändert werden kann) sowie die Materialliste bekannt gegeben.

Dieser Termin ist für Sie besonders wichtig!



Der besondere Tag der Einschulung beginnt traditionell mit einem gemeinsamen Gottesdienst für alle Religionen und Kulturen!

**Einschulung 06.08.2018**

Der Gottesdienst findet um 9.30 Uhr in der **Pfarkirche St. Peter** in Koblenz—Neuendorf statt.

Im Anschluss daran begrüßen die Schulkinder die neuen Erstklässler mit einer kleinen Einschulungsfeier.

Danach gehen die Kinder zum ersten Mal in ihre Klassenräume.

Der 1. Schultag endet dann um 11.55 Uhr.



Grundschule Koblenz—Wallersheim  
Katzendweg 27  
54670 Koblenz  
Tel.: 0261—82285  
E-Mail: [gs-wallersheim@edems-ko.de](mailto:gs-wallersheim@edems-ko.de)  
[www.gs-wallersheim.de](http://www.gs-wallersheim.de)

**Grundschule Koblenz Wallersheim**

**Hurra, bald bin ich ein Schulkind!**





Liebe Eltern,

Im nächsten Jahr wird Ihr Kind eingeschult – ein neuer Lebensabschnitt beginnt. Damit für Ihre Kinder der Übergang vom Kindergarten zur Schule fließend und motivierend verläuft, haben wir einige Aktionen geplant.

Bei diesen Gelegenheiten lernen Sie und Ihre Kinder den täglichen Schultag, aber auch besondere Projekte, Feste und Feiern kennen.

Herzliche Grüße

Nicole Adams Varena Müller—Dötsch  
GS Wollersheim KiTa St. Bernhard

Schulbesuch in der GS Wollersheim 20.04.2018



Am 20.04.2018 seid ihr richtige Schulkinder – zumindest für einen Tag. Wir laden euch mit euren Erzieherinnen ein, in den ersten Stunden an unserem Schultag teilzunehmen. Danach haben die Schüler der Klassen 3 und 4 „Experimentierstationen“ für euch vorbereitet. An diesem Tag gibt es also ganz viel zu entdecken!

Lesenachmittag am 05.03.2018

Seid ihr schon echte Bücherwürmer? Falls nicht, stehen die Chancen gut, dass ihr nach dem Lesenachmittag welche werdet. An diesem Tag entführen euch die Schüler der Klassen 3 und 4 in die spannende, abenteuerliche und lustige Welt der Bücher. Der Lesenachmittag beginnt um 14.15 Uhr (Ihr kommt mit euren Erzieherinnen zusammen in die Schule und geht danach wieder gemeinsam zurück in die KiTa) und endet um 15.45 Uhr.



Frühlingsmarkt 17.03.2018  
14.00 Uhr – 18.00 Uhr

Im Jahr 2018 veranstalten die Grundschule Wollersheim und die KiTa St. Bernhard den 9. Wollersheimer Frühlingsmarkt.

Dazu laden wir auch immer Kunsthandwerker und Bastelbegeisterte ein, die einen Stand auf dem Markt anbieten. Natürlich ist jede Menge Spiel und Spaß angesagt.

Ihr seid herzlich mit allen Freunden und Verwandten eingeladen!



Wir freuen uns auf euch!



# Frühlingsmarkt - ein gemeinsames Fest pro Jahr





# Lesenachmittag



# Experimentiertag / Kennenlerntag





# Gemeinsame Organisation im Ortsring



# Einschulungs- gottesdienst

- symbolische Übergabe der Kinder von der KiTa an die GS



## Besuch der Klassenlehrer in der KiTa



- \* Wie lebt und spielt das Kind bisher in der Kindertagesstätte?
- \* Wo steht das Kind zum jetzigen Zeitpunkt?



## Übergabegespräch in der KiTa



- Hilfe für die Klasseneinteilung
- Bedürfnisse/ Probleme einzelner Kinder
- Stärken, Förderbedarf
- trotzdem „Neustart“ ermöglichen



## Bildungsauftrag der Kita

- Ganzheitlichkeit
- Impulse, um Selbstbildungsprozesse zu ermöglichen
- ressourcenorientiert
- zur Selbständigkeit und Eigenaktivität verhelfen, somit eigene Lernfreude anzuregen / verstärken
- Entfaltung von schöpferischen Kräften & geistigen Fähigkeiten unterstützen, mit Blick auf individuelle Neigungen
- Sozialverhalten



## Ausblick

- Übergangskonzept wird ständig evaluiert und überarbeitet
- in Kommunikation bleiben
- partnerschaftliche Zusammenarbeit auf „Augenhöhe“



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Wir freuen uns über Fragen, Anregungen, Ideen...

# Ergebnisse Impulsforum A

## Impulsforum A: Multiprofessionelle Zusammenarbeit von Kita und Grundschule

Impulsgeberinnen: Verena Müller-Dötsch und Nicole Adams

Turnus 1: 13:15-14:15 Uhr

Datenschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sowohl im Betreuungsvertrag der Kita als auch in dem Anmeldeformular der Grundschule ist ein Passus enthalten, der den Austausch zwischen Kita und Schule genehmigt. Unterschrift in der Kita erfolgt aktiv, wenn das Kind Vorschulkind wird</li> </ul>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frühzeitiger Einbezug der Kita-Eltern zu Informationsveranstaltungen der Grundschule (z.B. das Lernen lernen) als wichtiges Thema auch schon vor der Einschulung</li> <li>Den Übergang zum Wohle der Kinder gestalten durch gemeinsame Aktivitäten (Frühlingsfest, Lesenachmittag, Experimentiertag, Einschulungsgottesdienst).</li> <li>Gemeinsamer Kooperationskalender wird in den Sommerferien erstellt und bei Anmeldung in Grundschule an Familien ausgegeben</li> </ul>
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Wohlergehen der Kinder</li> <li>Positives und konstruktives Feedback auf beiden Seiten</li> </ul>
Gelingensfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positive Haltung zur Kooperation im Team/ Kollegium ist ausschlaggebend für das Gelingen.</li> <li>Gemeinsames Arbeiten auf Augenhöhe</li> <li>Offene Kommunikation zu Konzepten hilft Übergänge zu gestalten und Veränderungen innerhalb der Institutionen mit ihren Auswirkungen in die Planungen mit einzubeziehen</li> <li>Kooperation ist ein Prozess, der ständig evaluiert und reflektiert werden muss.</li> </ul>
Anregung Plenum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemeinsame Turnangebote als erfolgreiches Beispiel</li> </ul>

Turnus 2: 14:30-15:30 Uhr

Kooperationsvertrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>Praxisbeispiel: ein freiwilliger Vertrag ohne Pflichtaufgaben, entstanden aus einer zuvor schon bestehenden guten Zusammenarbeit (auf Augenhöhe) mit dem Ziel diese festzuschreiben und zu verstetigen</li> <li>Beispiel aus dem Plenum: durch den Kreis (Jugendamt) initiiertes Kooperationsvertrag mit klar definierten Aufgaben; der mindestens 2 Zusammenkünfte pro Jahr vorschreibt, den Arzt der U-Termine mit einbezieht und Kooperationskalender vorsieht</li> </ul>
Herausforderungen/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schließzeitpunkt des Förderportal &lt;&gt; Termine Gesundheitsamt</li> <li>Zusammenspiel (Lehr-)Konzept und Individuum (Notwendigkeit des Austausches zu Konzepten und Verständigung darüber im Rahmen von regelmäßiger Reflexion)</li> <li>Offenes Konzept Kita &lt;&gt; Rahmenpläne Grundschule</li> </ul>
Gelingensfaktoren/ Notwendigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annäherung Bildungsverständnis</li> <li>Unterstützung durch die ADD (Freistellungen u.ä.)</li> <li>Anpassung im Lehramtsstudium</li> </ul>



# Dokumentation Impulsforum B

## Chancen und Herausforderungen multiprofessioneller KiTa-Arbeit aus Sicht von Fachberatung

Impulsgeberin: Katja Wüst  
Moderator: Julian Keitsch



## *Chancen und Herausforderungen multiprofessioneller KiTa-Arbeit aus Sicht von Fachberatung*

Katja Wüst  
Impulsvortrag IV Kita Kongress  
13.09.2018 in Koblenz



# Katja Wüst

pädagogische Fachberaterin Fachbereich Kita  
Zentrum Bildung

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)

- Staatl. anerkannte Erzieherin
- Dipl. Sozialpädagogin (FH)
  - Systemische Beraterin
  - Fortbildnerin



## Aus unserer Konzeption:

- Fachberatung für Kindertagesstätten ist eine fachlich unabhängige Unterstützungs- und Vernetzungsdienstleistung - keine Fachaufsicht
- Fachberatung ist auf Dauer angelegt. Dadurch wird die Nachhaltigkeit der Entwicklungen der Kindertagesstätten sichergestellt.



Die Beratung richtet sich in erster Linie an die Träger und Leitungen. Je nach Auftrag bezieht sich die Beratungsleistung auch auf die pädagogischen Fachkräfte und andere Mitarbeitende oder weitere am System Beteiligte



Ich berate mit einer Vollzeitstelle 44 evang. Kindertagesstätten im Rhein-Lahn und im Westerwaldkreis, die mit den evang. Dekanaten (Nassauer Land und Westerwald) fast deckungsgleich sind.



### **Ich berate Träger und Leitungen im Rahmen von:**

- Trägerkonferenzen 2 x pro Jahr
- Leitungskonferenzen 4 x pro Jahr
- Einzelberatung vor Ort und in den Teams
- Kontinuierliches Beratungsangebot per Telefon und E-Mail
- Einführung neuer Leitungs- und Trägerpersonen
- Begleitung bei der Konzeptions- und Qualitätsentwicklung
- Vor Ort Besuche des Landesjugendamtes zur Änderung der BE....



In einer grundsätzlich langfristigen  
Prozessbegleitung der Träger, Leitungen  
und Teams ist das Grundverständnis, die  
Beratung zur eigenständigen  
Entscheidungsfindung vor Ort.

Nach dem Prinzip der **Dienstleistungsorientierung** werden Anfragen und Aufträge aus der Praxis mit dem besonderen Blick auf die **Multiplikatorenfunktion** der **Leitungskräfte** ausgerichtet. Diese haben die Aufgabe, im Sinne der operativen Betriebsführung die Teams in ihrer Arbeit zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Dabei nutzen wir das didaktische Prinzip des **mehrfachen Praxisbezugs**.

- Auch das Team im Fachbereich KiTa ist **Multiprofessionell**, z.B. :Pädagogen\*innen mit unterschiedlichen Qualifikationen, Jurist, Controlling, Sachbearbeitung.
- Die **unterschiedlichen Professionen** des Fachbereichs Kita mit **ihren Qualifikationen** und **Expertisen** kooperieren im Sinne der Qualität und Professionalität der Kindertagesstätten untereinander und mit den Auftraggebern

## **Multiprofessionalität** stellt den multiperspektivischen Blick auf die Einrichtungen sicher

- Aktuelle **Herausforderungen** im Feld werden wahrgenommen, analysiert und daraus Bedarfe ermittelt.
- Unterstützungsangebote werden entwickelt und der Praxis zur Verfügung gestellt
- Unterstützung der Entwicklung von multiprofessionellen Teams



## Was tue ich konkret:

- Leitungskonferenzen
- Studientage
- Teambegleitung
- Leitungskoaching
- ....



## Begriffsklärung:

- Wie heute Vormittag gehört
- In RLP – Fachkräfteverordnung – weniger Spielraum als z.B. BaWü
- Vermehrt kommen Menschen mit akademischen Qualifikationen dazu
- geringer qualifizierten Fachkräfte nach FKV gibt es schon länger – neue Herausforderung bzgl. Aufsichtspflicht und damit Dienstplangestaltung

Das **Gelingen multiprofessioneller  
Zusammenarbeit** in Teams hängt  
entscheidend davon ab, **ob Leitungen  
diese Entwicklung unterstützen.**

- Berufliches Selbstverständnis in reflexivem Prozess überprüfen
- Entstehen vielleicht Konkurrenzen
- Fantasien und Vorurteile ansprechen
- Teamentwicklung
- Leitung sorgt für angemessene Settings, wie Supervision, Coaching, kollegiale Beratung



Auch neue, anders qualifizierte  
Kollegen\*innen haben evtl. Fantasien und  
Befürchtungen.....

## *Denkpause*



### **Weitere Herausforderung für die Leitung:**

- Befähigung unterschiedliche Professionen zu verstehen
  - jede Profession hat einen unterschiedlichen Habitus
- unterschiedliche Perspektiven moderieren
- Wenn Leitung selbst schlechter qualifiziert ist, können Konkurrenz und Minderwertigkeitsgefühle entstehen



## Weitere Gelingens Faktoren:

- ressourcenorientierter Blick
- konzeptionelle und gelebte Verankerung
- Bereitschaft Expertise der anderen anzuerkennen
- Unvoreingenommenheit als Ziel
- auf die Haltung kommt es an
- Leitung sensibilisiert



## Personalführung:

- klare Aufgabenverteilung
- Spezifische Einarbeitungskonzepte
- Personalentwicklungskonzepte
- Anforderungsprofile formulieren und dokumentieren

*Fachberatung unterstützt*



- Miteinanderleben in Vielfalt -konzeptionell verankert - (noch) kein Spiegel der Teamzusammensetzungen
- multiprofessionelles Zusammenarbeiten sollte zukünftig konzeptionell mehr verankert werden, als grundsätzliche Möglichkeit der Zusammenarbeit
- Kräfte mit anderen Professionen sind dann nicht mehr nur Gast in der Einrichtung, sondern erweitern mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen grundlegend das Konzept.
- Dieser Perspektivwechsel könnte Kindertagesstätten darin unterstützen zukunftsfähig aufgestellt zu sein.
- denn



- Wenn Kinder bei immer längeren Betreuungszeiten in den Kitas mehr Lebens- und Welterfahrung in den Kitas machen, kommt der heterogenen Zusammensetzung der Teams eine größere Bedeutung zu.
- Um Welterfahrung in die Kita zu bringen und Vielfalt der Gesellschaft abzubilden.

## Träger schaffen gute Rahmenbedingungen:

- durch ausreichend **Schließtage für Qualitäts- und Konzeptionsentwicklung**, bei denen wiederum **Fachberatung** inhaltlich unterstützen kann
- durch das **Bereitstellen von Geldern für Supervision, Coaching und Fortbildung**
- durch die **intensive Auseinandersetzung** für das Anforderungsprofil im Rahmen von Stellenbesetzungen

Der Träger sorgt dafür, dass seine Leitung (stellv. Leiterin oder ständig bestellte Stellvertretung) für diese komplexe Aufgabe adäquat qualifiziert ist und sich entsprechend weiterqualifizieren kann, z.B. auch durch die Möglichkeit an Leitungskonferenzen und Studientage regelmäßig teilzunehmen und das Ermöglichen von Fortbildung und Supervision.

*Fachberatung unterstützt*

Es gibt fachliche Anforderungen im Kita Alltag, die begründen, dass sich im Fachkräfteteam akademische Qualifizierung widerspiegelt.

Bsp.: Beobachtung und Dokumentation

Vernetzung mit anderen Institutionen

Aber daraus begründet sich

keine durchgängige akademische Qualifizierung.

- Auch in den nordeuropäischen Ländern findet sich dies so nicht wieder.
- Oder in Early Excelent Centers in England arbeiten gut qualifizierte Fachkräfte mit Hilfskräften zusammen

*Denkpause*



## Novelle Kita Gesetz RLP:

- Leitungsdeputate
- Praxisanleitung



## Multiprofessionelle Teams:

- Die **Chance** sehe ich in der Bereicherung der Teams und in der Zukunftsfähigkeit für Kitas.
- Die **Herausforderung** in der Gefahr dass das Fachkräftegebot damit unterlaufen werden könnte, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Ebenso eine Herausforderung stellen neue Anforderungen an die Zusammenarbeit und die Führung durch die Leitung dar.



EVANGELISCHE KIRCHE  
IN HESSEN UND NASSAU  
**Zentrum Bildung**



Fachbereich  
**Kindertagesstätten**

# Ich freue mich auf einen Austausch mit Ihnen

Sonntag, 25. November 2018

<http://kita.zentrumbildung-ekhn.de>

28

# Ergebnisse Impulsforum B

## Zusammenfassung der Diskussion des Impulsforums

In der Diskussion, insbesondere im ersten Durchlauf des Impulsforums, stellten die Forenteilnehmenden die Herausforderungen und Besorgnisse heraus, die sie in Verbindung mit einer multiprofessionellen Kita-Arbeit sehen. So wurde mehrfach die Befürchtung geäußert, dass über multiprofessionelle Teams die Fachkräftevereinbarung, insbesondere in der gegenwärtigen Situation des Fachkräftemangels, aufgeweicht werden könnte. Dem wurde entgegen gehalten, dass multiprofessionelle Teams auch eine Chance darstellen können dem Fachkräftemangel zu begegnen. So können die diversen fachlichen Anforderungen, die im Kita-Alltag anfallen, von unterschiedlich qualifizierten Fachkräften übernommen werden und somit den Fachkräftepool erweitern.

Bedenken wurden auch darüber geäußert, dass es zu einer verstärkten Fluktuation der Mitarbeitenden kommen könnte, z.B. durch verstärkte Aufstiegsambitionen von Fachkräften mit akademischen Abschlüssen, die ggfs. schnell leitende Positionen anstreben.

Die für eine gelingende multiprofessionelle Kita-Arbeit wesentliche Bereitstellung von entsprechenden Rahmenbedingungen, wie die Erarbeitung spezifischer Einarbeitungs- und Personalentwicklungskonzepte, erfordert Ressourcen. Hierzu wurde angemerkt, dass es schwierig sein kann, entsprechende Ressourcen u.a. aufgrund von Personalmangel aufzubringen. Diesbezüglich wurde aber auch auf die Novellierung des Kindertagesstättengesetzes RLP verwiesen, welche verschiedene Punkte bereithalte, wie etwa die rechtliche Anerkennung von Leitungsdeputaten für alle Kitas, die Ressourcen schaffen können und die wiederum für gelingende Entwicklungsprozesse hin zu multiprofessionellen Teams benötigt werden.

Explizit als Chance von multiprofessioneller Kita-Arbeit wurde hervorgehoben, dass diese für die Herstellung der Zukunftsfähigkeit von Kitas von Nutzen sein kann, nicht nur dahin gehend, dass unterschiedlich aber adäquat qualifizierte Fachkräfte zur Entschärfung des Fachkräftemangels beitragen können, sondern auch hinsichtlich dessen, dass verschiedene Professionen auch verschiedene Stärken, Kompetenzen und Perspektiven in die Arbeit mit einbringen und somit das Team und den Kita-Alltag bereichern.

Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die wesentlichen Herausforderungen und Bedenken, die von den Teilnehmenden geäußert wurden, sich nicht auf das Konzept eines multiprofessionellen Teams an sich bezogen, sondern in der Befürchtung kumulierten, dass die für ein gelingendes Entwicklungskonzept benötigten Ressourcen und Rahmenbedingungen nicht gegeben sein könnten.

**Fazit: Generell besteht ein hoher Frust bei den Teilnehmenden.**



# Dokumentation Impulsforum C

## Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote – ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Impulsgeberin: Volker Euskirchen

Moderator: Manuel Benner

IV. Kita-Kongress am 13.09.2018

Gemeinden

**KiTa multiprofessionell gestalten?!**

**Forum C**

**Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?**

**Impuls: Volker Euskirchen ver.di**



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## Eingangsfrage

... oder ist das schwarze Salbe?



### I. Definitionen

- Fachkräftevereinbarung
- Fachkraft-Kind-Relation
- Multiprofessionelle Kitateams

### II. zu beachten

### III. Thesen



## Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Gemeinden

### Fachkräftevereinbarung

„VEREINBARUNG über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Kindertagesstätten nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Abs. 2 Ziff. 1 und Abs. 3 Ziff. 2 SGB VIII sowie dem Kindertagesstättengesetz i. V. m. § 6 Abs. 1 Satz 1 der Landesverordnung zur Ausführung des Kindertagesstättengesetzes in Rheinland-Pfalz in der jeweils geltenden Fassung vom 1. August 2013 (Fachkräftevereinbarung für Kindertagesstätten)“

Ziel des ganzheitlichen und handlungsorientierten Lernprozesses in der Fachschule ist der Erwerb qualifizierter beruflicher Handlungskompetenz sowie die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebensbegleitenden Lernen.

Sie vermitteln, aufbauend auf beruflicher und sozialer Erfahrung, die Befähigung zu beruflicher Tätigkeit im Sozialwesen.

Zielsetzung und Dauer in der Fachrichtung Sozialpädagogik  
Der Bildungsgang vermittelt die Befähigung als Erzieherin oder als Erzieher in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, anderen sozial- und sonderpädagogischen Praxisfeldern und der Ganztagschule tätig zu sein.

Gefunden auf: [khs.worms.de/mod/wiki/view.php?pageid=58](http://khs.worms.de/mod/wiki/view.php?pageid=58)  
Karl Hofmann Schule Worms



## Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Gemeinden

### Fachkraft-Kind-Relation

„Der Personal- bzw. Erzieher-Kind-Schlüssel ist neben der Gruppengröße und der Qualifikation des pädagogischen Personals ein zentrales Merkmal für die Strukturqualität einer Kindertageseinrichtung. Bezeichnet wird hiermit ein Anstellungsschlüssel, der die bezahlte Arbeitszeit einer pädagogischen Fachkraft ins Verhältnis zu den zu betreuenden Kindern und den jeweiligen Betreuungszeiten setzt – und dies über den Zeitraum eines Jahres und unter der Annahme einer Vollzeitbeschäftigung.“

Dr. Karsten Herrmann (Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung / nifbe)

„Gute Arbeit erfordert nicht nur eine einschlägige fachliche Qualifikation, sie benötigt auch entsprechende zeitliche Ressourcen. Eine der empirisch mehrfach belegten Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Qualität pädagogischer Arbeit ist der hohe Einfluss der Fachkraft-Kind-Relation auf die pädagogischen Prozesse in Kitas (zusammenfassend Roßbach 2005). Fachkräfte, die für weniger Kinder zuständig sind, können sensibler, freundlicher und entwicklungsangemessener auf diese eingehen.“

Professor Susanne Viernickel 2012  
gefunden auf: [www.erzieherin.de/was-koennen-erzieherinnen-tatsaechlich-leisten.html](http://www.erzieherin.de/was-koennen-erzieherinnen-tatsaechlich-leisten.html)



## Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Gemeinden

### Multiprofessionelle Teams

**Prof. Dörte Weltzien Evangelische Fachhochschule Freiburg**

„Zu diesen multiprofessionellen Teams gehörten vor allem:

Erzieher/innen, Kindheitspädagogen/-pädagoginnen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Lehrkräfte für Grund-, Haupt- und Sonderschulen mit zweitem Staatsexamen, Diplom-Pädagogen/-Pädagoginnen, Kinderpfleger/innen, Heilpädagogen/-pädagoginnen sowie Heilerziehungspfleger/innen.“

**ergänzend Xenia Roth:**

„Warum nicht die pädagogischen Teams in angemessenem Umfang öffnen für z. B. Schreiner, Schauspieler, Regisseure, Baufachleute, Gärtner etc. Es versteht sich von selbst, dass diese Vertreterinnen und Vertreter einer anderen Profession, die – vorausgesetzt - eine persönliche Offenheit für die Kita-Praxis mitbringen, in frühpädagogischer Hinsicht durch Fortbildung weiterqualifiziert werden. Anregungen aus England könnten aufgegriffen werden, indem man auch hierzulande stärker die Möglichkeiten eines „Trainee on the job“ einsetzt.“



## Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Gemeinden

### Multiprofessionelle Teams

**dazu Dr. Karsten Heimann**

„Die Empfehlungen des Deutschen Vereins definieren multiprofessionelle Teams bzw. multiprofessionelles Arbeiten und formulieren konkrete Vorschläge für die Implementierung und Ausgestaltung. Beide seien nicht als Methode zur Behebung des Fachkräftemangels, sondern als ein besonderes Qualitätsmerkmal zu verstehen. Der Deutsche Verein fordert, dass Länder, Träger von Kindertageseinrichtungen und der Aus-, Fort- und Weiterbildung ein Grundverständnis des Einsatzes, der Art und Chancen, sowie Grenzen multiprofessioneller Teams bzw. multiprofessionellen Arbeitens in öffentlicher Kindertagesbetreuung entwickeln.“



## Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Gemeinden

zu beachten:

- Kitanovellierung bislang ohne aktualisierte Fachkräftevereinbarung
- Bisherige Praxis der Anerkennung „fachfremder“ Ausbildung (Schnellbesohlung)
- Haftungsfragen (Beispiele Wald / Nachbargrundstück mit Teich etc.)
- Zusätzliche Herausforderung / Aufgaben für Leitungen
- etc...



## Multiprofessionalität und die Verbesserung einer Fachkraft-Kind-Quote - ergänzendes Konzept oder Widerspruch?

Gemeinden

Thesen

- Die Idee der multiprofessionellen Teams – zumindest so wie sie diskutiert wird - entwertet die ausgebildeten Erzieher\_innen!
- Multiprofessionelle Teammitglieder nur on-top als Ergänzung und mit zusätzlicher Leitungszeit!
- Problemlagen wie z.B. wenig Männer in der Kita werden damit nicht einer Lösung zugeführt!
- Multiprofessionelle Teams ersetzen nicht die fehlenden Erzieher\_innen!





## Ergebnisse Impulsforum C

Folgende Thesen standen nach dem Impulsvortrag zur Diskussion:

- Die Idee der multiprofessionellen Teams - zumindest so wie sie diskutiert werden - entwertet die Ausbildung der Erzieher\_innen!
- Multiprofessionelle Teammitglieder nur on-top als Ergänzung und mit zusätzlicher Leitungszeit!
- Problemlagen wie z.B. zu wenig Männer in Kitas werden damit nicht einer Lösung zugeführt!
- Multiprofessionelle Teams ersetzen nicht die fehlenden Erzieher\_innen!

Ergebnisse Impulsforum C: Turnus 1

Grundsätzlich wurden die vorgestellten Thesen des Impulsgebers von den Teilnehmenden befürwortet und unterstützt. Hierbei wurden die Thesen argumentativ folgend bekräftigt:

- Fachkräftemangel ist in vielen Bereichen erkennbar, es besteht somit die Gefahr, dass die Multiprofessionellen als „kostengünstige“ Fachkräfte eingesetzt werden.
- Es bedarf einer konkreten Definition von multiprofessionellen Teams. Aktuelle Teams sind bereits häufig multiprofessionell, je nach angewandter Definition.
- Der Aspekt der Bereicherung kann gegeben sein, wenn das Konzept der Einbindung gut durchdacht ist, und „Fachfremde“ entsprechend durch Weiterbildung geschult werden.
- Multiprofessionalität kann nur als Ergänzung stattfinden.
- Leitung und Träger müssen das Thema entsprechend professionell und mit zeitlichen Ressourcen einführen. Hier stellt sich die Frage, wie viel Zeit die Begleitung von multiprofessionellen Teams beansprucht.
- Grundsätzlich stellt sich die Frage: Warum der Ruf nach akademisch ausgebildeten Fachkräften, wenn es im Anschluss in der Praxis keine entsprechenden, attraktiven
- „Funktionsstellen“ gibt?

## Ergebnisse Impulsforum C: Turnus 2

Auch in diesem Forum wurden die Thesen wie folgt unterstützt:

- Es besteht die Gefahr, dass durch multiprofessionelle Team die Statistiken des Fachkräftemangels „geschönt“ werden könnten.
- Der Blick wird nicht ausreichend auf die Konzeptionen „Arbeit mit multiprofessionellen Teams“ gerichtet.
- Was bedeutet es, sich als fachfremde Person auf das Arbeitsfeld Kita einzulassen (Reflexionsfähigkeit)?
- Stellenweise wird „Druck von außen“ erlebt, dass die Kita Fachfremde Personen einstellen sollen



# Dokumentation Impulsforum D

## Möglichkeiten und Grenzen der Multiprofessionalität in der Kindertagespflege

Impulsgeberin: Heike Huf

Moderator: Anika Reifenhäuser

## MULTIPROFESSIONALITÄT IN DER KINDERTAGESPFLEGE

Auf der Suche nach den Möglichkeiten und Grenzen

# BEGRIFFSKLÄRUNG

- ▶ Multiprofessionalität (Quelle:Wikipedia)

Bei **Multiprofessionalität** handelt es sich um die Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen.

Bei Entwicklung von Verständnis füreinander und klarer Abgrenzung der Zuständigkeiten kann es zu einer optimalen Einsatz der vorhandenen Ressourcen kommen.

Es ist anzunehmen, dass es durch Synergieeffekte, verschiedene Perspektiven und der aus der Zusammenarbeit folgende Kompetenzerweiterung zu einer Professionalisierung kommt.

Die Herausforderung liegt im Arbeitsalltag

Und benötigt Professionalitätskonzepte der unterschiedlichen Berufsgruppen.

Die Multiprofessionalität soll eine praktische Verwirklichung vom ganzheitlichen Denken ermöglichen.!

Offt nur in Notsituationen realisierbar .

Quelle: <https://www.kindergartenpaedagogik.de/1209.pdf>

- ▶ Der Begriff „multiprofessionelles Team“ verweist auf eine konzeptionelle Ebene.
- ▶ Dabei sind zwei Aspekte in den Blick zu nehmen,
- ▶ 1. das Team, welches sich aus unterschiedlichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen zusammensetzt
- ▶ 2. das „multiprofessionelle Arbeiten“ welches auch additiv zum Team einer Einrichtung (z.B. im Rahmen zeitlich begrenzter Projekte) oder in „interdisziplinären Settings“ zum Tragen kommen kann.
- ▶ Beiden gemeinsam ist, dass es um den Einsatz von pädagogischen und anderen Kompetenzen geht, .....und eine entsprechende Konzeption notwendig sind.

Quelle: [Wikipedia](#)

- Bei kleineren Einrichtungen oder Elterninitiativen bieten sich additive Modelle des multiprofessionellen Arbeitens an, die sich beispielsweise über einen Träger- bzw. Einrichtungsverbund realisieren lassen.
- Leitlinie und Rahmung für die Implementierung „multiprofessioneller Teams“ in Kindertageseinrichtungen ist die Konzeption der einzelnen Einrichtung, die sich an den Bedarfen der Kinder und ihrer Familien im jeweiligen Sozialraum orientiert, und nicht der Berufsstand.
- Das heißt, alle in einer Kindertageseinrichtung beschäftigten Personen sind für die Umsetzung der Konzeption verantwortlich.
- Die Mitglieder des multiprofessionellen Teams benötigen zudem die Fähigkeit und die Bereitschaft, das eigene Handeln im Hinblick auf den Auftrag/das pädagogische Konzept und die Arbeit im Team zu reflektieren und weiter zu entwickeln. ( Kompetenzen)

Heike Huf Referentin Kindertagespflege

5  
11/25/2018

Quelle: [Wikipedia](#)

- Hier gibt es verschiedene Optionen in Abhängigkeit der Einrichtungsgröße.
- Bei größeren Einrichtungen sollte gelten, dass die Mitarbeiter/innen nicht als additiv zu einem bereits „vorhandenen Personal“ verstanden werden, sondern im Rahmen des alltäglichen Zusammenwirkens im Team sich die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen ergänzen und aufeinander aufbauen.
- Mit Blick auf das einzelne Kind greifen die spezifischen Kompetenzen, Qualifikationen und persönlichen Begabungen der Mitarbeiter/innen ineinander.

Heike Huf Referentin Kindertagespflege

6  
11/25/2018

## SETTING

- Die Verwendung des Begriffs „interdisziplinäres Setting“ erfolgt vornehmlich im Zusammenhang mit strukturellen Beschreibungen.
- Die anderen Fachkräfte werden bei diesem Modell als additiv zum vorhandenen Personal in der Kindertagesbetreuung verstanden.
- Die Teamarbeit erfolgt über unabhängige, sich ergänzende oder auf einander aufbauende Aufgabenfelder.
- Als Beispiel hierfür stehen soziopädiatrische Zentren, Netzwerke der Frühen Hilfen oder auch Familienzentren.

Hier werden unter einem Dach bzw. im Sozialraum unterschiedliche Angebote für Familien und Kindern erbracht. Quelle: Wikipedia

# MULTIPROFESSIONALITÄT IN DER KINDERTAGESPFLEGE

Auf der Suche nach den Möglichkeiten und Grenzen

## BEGRIFFSKLÄRUNG: KINDERTAGESPFLEGE

Was ist Kindertagespflege?

In der Regel betreut eine Tagesmutter oder ein Tagesvater bis zu fünf Kinder im eigenen Haushalt bzw. extra angemieteten Räumen oder im Haushalt der Eltern. Je nach Landesregelung ist es auch möglich, im Verbund zweier oder mehrerer Tagespflegepersonen mehr als fünf Kinder zu betreuen. Die kleine Gruppe und die Familienähnlichkeit zeichnet die Kindertagespflege aus. Um Kinder in Tagespflege betreuen zu können, ist eine Pflegeerlaubnis des Jugendamtes nötig.

(Quelle PPT S. 9 bis 12: [www.bvkt.de](http://www.bvkt.de))

9

- **KINDERTAGESPFLEGE** BEZEICHNET DIE ERZIEHUNG, BILDUNG UND BETREUUNG VON KINDERN BEI EINER KINDERTAGESPFLEGEPERSON (UMGANGSSPRACHLICH AUCH TAGESMUTTER, TAGESVATER GENANNT). SIE WIRD NACH § 22 ABS. 1 S. 2 SGB VIII VON EINER GEEIGNETEN TAGESPFLEGEPERSON IM EIGENEN HAUSHALT, IM HAUSHALT DER PERSONENSORGEBERECHTIGTEN (I. D. R. DER ELTERN) ODER IN ANGEMIETETEN RÄUMEN GELEISTET.

10

- Grundsätzliches ist auf Bundesebene festgeschrieben. Konkretisiert und ausgeführt werden die Bundesgesetze in Landesgesetzen, Ausführungsvorschriften und kommunalen Satzungen. Lesen Sie im Folgenden Auszüge der wichtigsten für die Kindertagespflege relevanten Gesetze auf Bundesebene.
- Landesregelungen bzw. Verweise zu den Bundesländern finden Sie im Online-Handbuch Kindertagespflege ([www.handbuch-kindertagespflege.de](http://www.handbuch-kindertagespflege.de)) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kapitel 1.6.
- In den Fakten und Empfehlungen zu den Regelungen in der Kindertagespflege sind kompakte und nützliche Informationen durch das Bundesministerium zur Verfügung gestellt.

- Die Kindertagespflege ist nach dem Tagesbetreuungsausbaugesetz von 2004 (einem Gesetz zur Änderung des SGB VIII) neben der Tagesbetreuung in Kindertageseinrichtungen eine gleichwertige Form der Kindertagesbetreuung.
- Tagespflege ist eine familienähnliche Betreuungsform und wird vor allem für Kinder unter drei Jahren in Anspruch genommen.
- Die individuelle Förderung, die familiäre Betreuungssituation und die hohe zeitliche Flexibilität werden als wesentlicher Vorteil der Tagespflege gegenüber der Kindertagesstätte gesehen.
- Eine Tagespflegeperson, die sich fachlich, persönlich und gesundheitlich eignet, betreut ein bis fünf Kinder.
- Sie braucht geeignete Räume und eine Pflegeerlaubnis. Über die Eignung der Person oder der Räume treffen einige Landesgesetze (oder Verordnungen) nähere Festlegungen.
- Zuweilen haben auch die vermittelnden und finanzierenden Jugendämter eigene Beurteilungsmaßstäbe.

# MULTIPROFESSIONALITÄT IN DER KINDERTAGESPFLEGE

Auf der Suche nach den Möglichkeiten und Grenzen

Kurzer geschichtlicher Abriss:

- Seit 2006 mussten alle Kindertagespflegepersonen eine pädagogische Qualifizierung und einen Erste-Hilfe-Kurs am Kind nachweisen.
- Standard war dabei ein Umfang von **160 Unterrichtseinheiten/ Fokus ist Wissensvermittlung**).
- Seit 2015 etabliert sich eine Qualifizierung im Umfang von 360 Stunden, sowie Praktikum und Lernergebnisfeststellungen.
- Kindertagespflege ist auch in einer „Großtagespflegestelle“ möglich. Bei der Großtagespflege arbeiten mehrere Tagespflegepersonen zusammen und betreuen jeweils ihre Tageskinder in gemeinsamen Räumlichkeiten. In der Regel werden dazu spezielle Räumlichkeiten – z. B. eine geeignete Wohnung – angemietet bzw. eingerichtet. In der Großtagespflegestelle muss zumeist mindestens eine Tagesmutter oder ein Tagesvater eine pädagogische Fachkraft sein.
- Der Vorteil von Großtagespflegestellen liegt in der größeren Flexibilität: Kosten für Räume können geteilt werden und Tagespflegepersonen können sich gegenseitig vertreten, so dass die mit der Erkrankung einer Tagespflegeperson verbundenen Ausfallrisiken gesenkt werden können.
- Die Kosten für die Kommunen sind wesentlich geringer als bei der Förderung von Kinderkrippenplätzen.
- 2017 gab es in Deutschland 3368 Großtagespflegestellen<sup>[4]</sup>.
- Die Zahl der Kindertagespflegepersonen nahm von 2006 bis 2017 um 43 Prozent zu.<sup>[4]</sup>

In welchen Räumlichkeiten kann die  
Kindertagespflege in Rheinland-Pfalz durchgeführt werden?

- ▶ Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen
- ▶ Im Rahmen der Kindertagespflege kann in Rheinland-Pfalz eine Tagespflegeperson in ihrem Haushalt, im Haushalt der Eltern oder in sogenannten anderen geeigneten Räumen bis zu fünf fremde Kinder betreuen.
- ▶ **Auch haben Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Betreuungsmöglichkeit in ihren Räumlichkeiten oder im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen in ihrer Nähe einzurichten und eine Tagespflegeperson fest anzustellen**

## QHB QUALIFIZIERUNG

Tagesmütter und Tagesväter benötigen für ihre verantwortungsvolle Aufgabe eine fundierte Qualifizierung.



Heike Hüf Referentin Kindertagespflege

17  
11/25/2018

Abb. 1: Aufbau der Grundqualifizierung nach dem Konzept des QHB



Heike Hüf Referentin Kindertagespflege

18  
11/25/2018

## Inhalte der Qualifizierung nach QHB

- ▶ Kompetenzbasierte Methodik/ Didaktik
- ▶ Lernmodule
- ▶ Praktikum
- ▶ Biographiearbeit
- ▶ Lernsituationen
- ▶ Dilemmata
- ▶ Lerntagebuch
- ▶ Kompetenzerfassung/ Lernergebnisfeststellung
- ▶ Buisnessplan
- ▶ Kontinuierliche Kursbegleitung

Heike Hüf Referentin Kindertagespflege

19

11/25/2018

# MULTIPROFESSIONALITÄT IN DER KINDERTAGESPFLEGE

Auf der Suche nach den Möglichkeiten und Grenzen

# THESE 1 MULTIPROFESSIONALITÄT IN DER KTP IST VORHANDEN MIT BLICK AUF DIE PERSON

PERSONENBEZOGENER ASPEKT : A  
KOMPETENZEN AUS SCHULE UND BERUF

(RESSOURCEN: WISSEN, FÄHIGKEITEN, FERTIGKEITEN, ERSTBERUFE... )

## ARGUMENTATIONSMERKMALE:

1)

DIE GESAMTANZAHL DER TÄTIGEN TAGESPFLEGEPERSONEN IN  
DEUTSCHLAND IM JAHR 2017 : **43 955**

(QUELLE: BUNDESVERBAND DER KINDERTAGESPFLEGE)

### FOKUS:

KINDERTAGESPFLEGEPERSONEN NACH PERSÖNLICHEN MERKMALEN UND NACH  
HÖCHSTEM BERUFSAUSBILDUNGSABSCHLUSS

Dipl.-Sozial- pädagogen / -innen, Dipl.- Sozialarbeit- r/-innen <sup>1</sup>	Dipl.- Pädagogen / -innen, Dipl.- Sozial- pädagogen / -innen, Dipl.- Erziehungswissenschaft- ler/-innen <sup>2</sup>	Dipl.- Heil- pädagogen / -innen <sup>1</sup>	Staatlich anerkannte Kindheits- pädagogen / -innen (Master / Bachelor)	Erzieher/ -innen	Heilpäda- gogen/- innen (Fachschul- e)	Kinder- pfleger/ -innen	Heil- erzieher/ -innen, Heil- erziehungs- pfleger/- innen <sup>3</sup>	Familien- pfleger/ -innen
627	563	51	68	5 708	108	2 074	1 142	129

Assistenten/ -innen im Sozial- wesen <sup>4</sup>	soziale und medizinische Helfer-berufe <sup>5</sup>	sonstige soziale/ sozial- pädagogische Kurz-ausbildung	anderer, nicht fachpädago- gischer Berufs- ausbildungs- abschluss	nach in Berufs- ausbildung	ohne abge- schlossene Berufs- ausbildung
372	1 676	1 004	26 677	240	3 516

# PERSONENBEZOGENER ASPEKT : B KOMPETENZEN AUS AKTUELLER QUALIFIZIERUNG ZUR KINDERTAGESPFLEGEPERSON

Heike Huf Referentin Kindertagespflege

26

11/25/2018



Wissen  
Fähigkeiten  
Fertigkeiten  
Selbstkompetenz  
Sozialkompetenz  
**=Professionalität**

Heike Huf Referentin Kindertagespflege

27

11/25/2018

## THESE 2 : MULTIPROFESSIONALITÄT MIT BLICK AUF INSTITUTIONELLE VERNETZUNG UND KOOPERATION

(FACHBERATUNG, FACHDIENSTE, KOLLEGIALER  
AUSTAUSCH, VEREINE...)

Heike Huf Referentin Kindertagespflege

28

11/25/2018

## ➤ NETZWERKE IN DER KINDERTAGESPFLEGE KOOPERATIONSPARTNER

### MÖGLICHE KOOPERATIONSPARTNER SIND

DIE VERANTWORTLICHEN IN DER KOMMUNALEN VERWALTUNG  
(SOZIAL- ODER JUGENDAMT),  
DIE FACHBERATUNG  
ANDERE TAGESMÜTTER UND TAGESVÄTER  
PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE IN KITAS UND FAMILIENZENTREN ODER  
AUCH FREIZEITINRICHTUNGEN WIE KINDER- UND JUGENDTHEATER –  
ALSO ALLE, DIE SICH FÜR DIE FRÜHKINDLICHE BILDUNG UND  
ENTWICKLUNG EINSETZEN

Heike Huf Referentin Kindertagespflege

29

11/25/2018

THESE 3

MULTIPROFESSIONALITÄT MIT BLICK AUF  
BILDUNGS- UND ERZIEHUNGSPARTNER

( RESSOURCEN DER ELTERN , MITWIRKUNG,  
UNTERSTÜTZUNG BEI PROJEKTEN...)

Heike Hüf Referentin Kindertagespflege

30

11/25/2018

VIELEN DANK FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT 😊!

Heike Hüf Referentin Kindertagespflege

31

11/25/2018

NUN LADEN WIR SIE GANZ HERZLICH EIN ZUR  
DISKUSSION ÜBER DIE DREI THESEN .....

# Ergebnisse Impulsforum D

	Multiprofessionalität mit Blick auf...		
	die Person	Vernetzung und Kooperation	Bildungs- und Erziehungspartner
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiprofessionaler Austausch bereits während der Ausbildung förderlich</li> <li>• kulturelle / sprachliche Diversität für ein breites Angebot</li> <li>• jährliche Weiterbildungen als Format für multiprofessionellen Austausch nutzen (schafft Verbindlichkeit und wird refinanziert)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoringprogramme sinnvoll.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit Kitas, Vereinen etc. (z.B. Nutzung der Turnhalle etc.) sinnvoll.</li> </ul>
Herausforderungen / ggf. Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiprofessioneller Austausch in der Kindertagespflege muss bewusst gesucht werden, da überwiegend alleine gearbeitet wird (Eigeninitiative gefordert).</li> <li>• Tagespflegepersonen müssen Probleme oft alleine lösen und können Aufgaben nicht an entsprechend qualifizierte Personen abgeben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsdichte der Fachberatung verhindert oft intensiveren professionellen Austausch.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haftungsfragen</li> <li>• Zeitliche Schnittstellen mit Eltern o.a. zu finden ist oft schwierig (Anwesenheit der Tagespflegeperson ▪ Abwesenheit der Eltern).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Rheinland-Pfalz verhindert die Stellung / die Position der Kindertagespflege (insbesondere im Vergleich zur Kinderbetreuung in Kindertagespflegeeinrichtungen) einen regelmäßigen Austausch zwischen einzelnen Kindertagespflegepersonen → Multiprofessionelle Vorteile / Chancen können oft nicht genutzt werden.</li> <li>• Multiprofessioneller Austausch wird oft bei konkreten Problemen, jedoch selten präventiv gewünscht/genutzt.</li> </ul>		
Zukunftsthemen / Entwicklungspotential	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Thema Multiprofessionalität sollte bedeutsamer und bewusster werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiprofessioneller Austausch sollte fester Bestandteil von Netzwerktreffen werden. Bewusst Zeit für multiprofessionelle Gespräche schaffen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Kooperationen zu Bildungs- und Erziehungspartnern aufbauen („gemeinsam an einem Strang ziehen“)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Lobbyarbeit für die Kindertagespflege!</li> </ul>		



# Dokumentation Impulsforum E

## KiTa multiprofessionell gestalten: Was sagt die Forschung?

Impulsgeber: Dr. Andy Schieler  
Moderatorin: Melanie Schmid, M.A.



## KiTa **multi**professionell gestalten: Was sagt die Forschung?

**DR. ANDY SCHIELER**

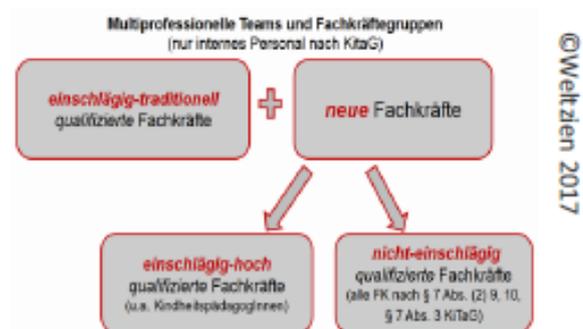
INSTITUT FÜR BILDUNG, ERZIEHUNG UND BETREUUNG IN DER  
KINDHEIT | RHEINLAND-PFALZ (IBEB),  
HOCHSCHULE KOBLENZ

13. SEPTEMBER 2018



# Definition

- **Multi:** vielfach, mehrere, viel; **professionell:** eine von Fachleuten anerkannte Tätigkeit kompetent und qualifiziert als Beruf ausüben (TPS, 2017)
- **Multiprofessionelles Team** definiert durch:
  - Anzahl der Berufsgruppen, die als pädagogisches Personal fest angestellt sind (Teamzugehörigkeit klären!)
  - Nähe der jeweiligen Ausbildungen zu den pädagogischen Kernaufgaben (einschlägig)
  - Anteil der anderen Qualifikationen (nicht-einschlägig) am pädagogischen Personal



## Zusammensetzung Kita-Teams

- Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte in Kitas seit Jahren weitgehend gleich: bundesweit rund 70% des pädagogischen Personals staatlich anerkannte Erzieher\*innen (Weltzien, 2017) → „monoprofessionell“ (Cloos, 2018)
- Teamzusammensetzung jedoch hat sich in den letzten Jahren verändert...

Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und Ländern 2007 und 2016 (in %)

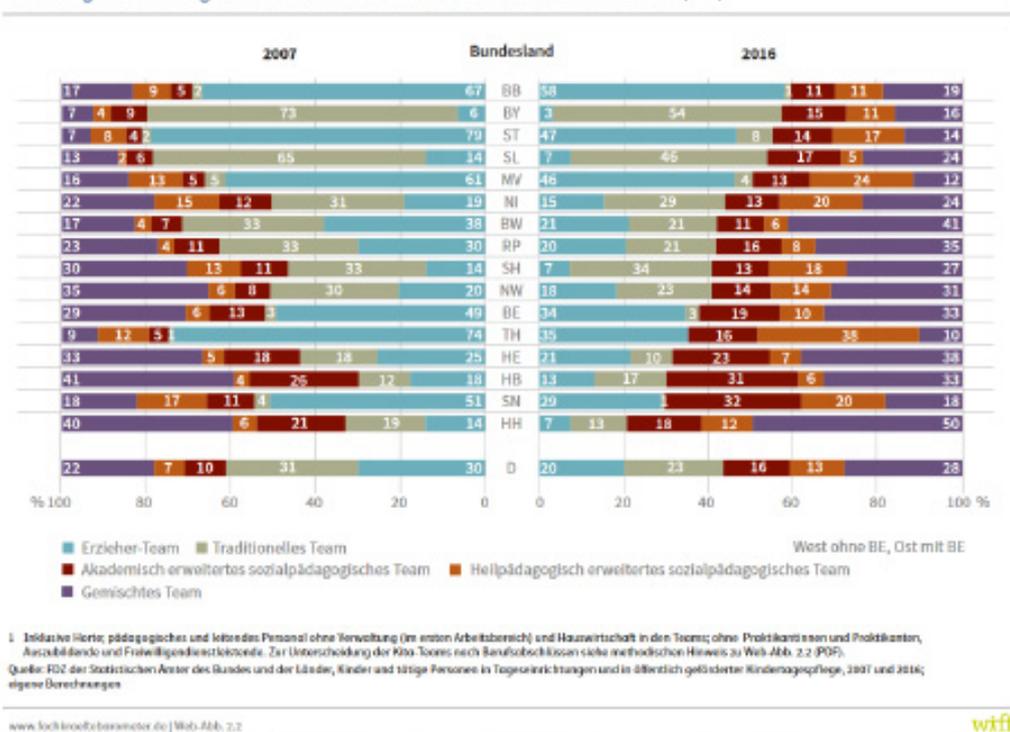
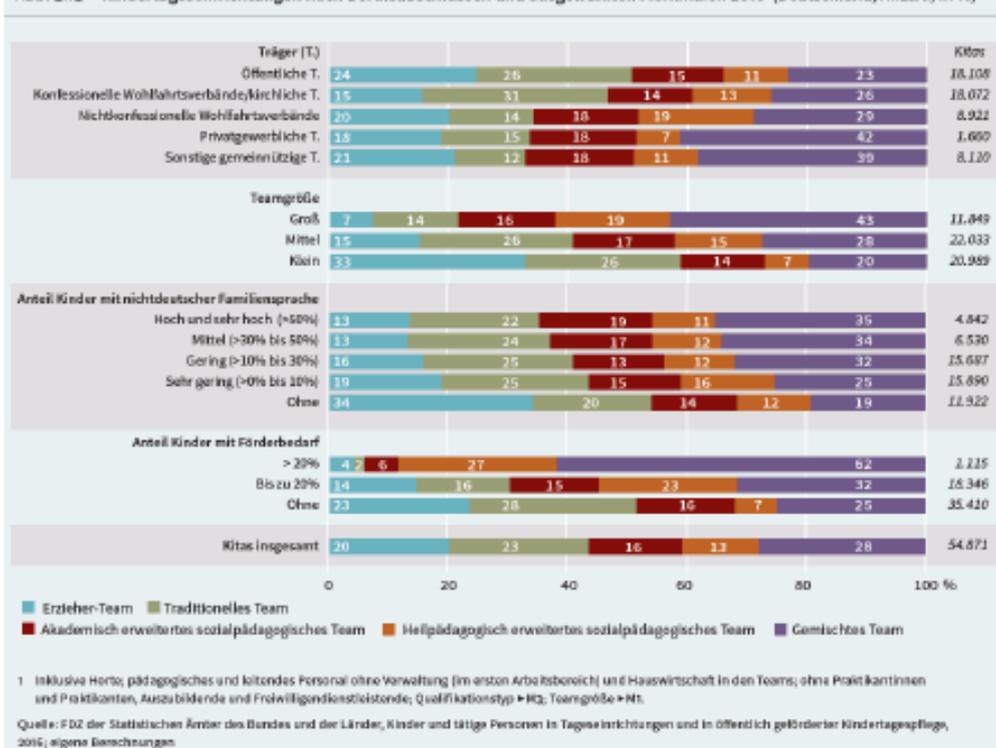


Abb. 3.13 Kindertageseinrichtungen nach Berufsabschlüssen und ausgewählten Merkmalen 2016 (Deutschland; Anzahl; in %) <sup>1</sup>



# Was macht die Forschung?

## Aktuelles Projekt:



Profil    Forschungseinheiten    Forschungsprojekte



Universität Hildesheim · Kompetenzzentrum Frühe Kindheit Niedersachsen · Forschungsverbund · Teilprojekte · MuPro

## MuPro

### MULTiPROfessionelle Teams in inklusiven Settings

**Projektlaufzeit:** 01.06.2017 - 31.05.2020

**Gefördert durch:** Niedersächsisches Vorab

**Projektteam:** Prof. Dr. Peter Cloos, Frauke Gerstenberg, Isabell Krähnert

**Kooperationspartnerin:** Landesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen Niedersachsen/Bremen e.V.

27. September 2018

DR. ANDY SCHIELER - UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES KOBLENZ

6

## Erkenntnisse aus der Forschung von Weltzien et al. (2016)

**TEAM-BaWü** (Team-Evaluation bezüglich der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit multiprofessioneller Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg), Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ)

- schriftliche Befragung (768 Einrichtungsleitungen, 159 Trägervertreter\*innen) zur Erhebung der Bereitschaft zur Einstellung multiprofessioneller Teams; wissenschaftliche Begleitung von 25 multiprofessionellen Kita-Teams (01.2014 - 06.015) zur Art und Weise der Zusammenarbeit
- Ergebnisse:
  - Hohe Aufgeschlossenheit von Leitung und Träger (Befürwortung,  $M=3,43$ , Skala 1-4)
  - Multiprofessionelle Teams werden von Kitas und Trägern als Bereicherung gesehen, in Abhängigkeit von subjektiver Arbeitszufriedenheit und Wahrnehmung der Teamsituation

27. September 2018

DR. ANDY SCHIELER - UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES KOBLENZ

7

## Erkenntnisse aus der Forschung von Weltzien et al. (2016)

- **Gute Fachpraxis äußert sich in einer Differenzierung in Kern- und „Spezial“-Aufgaben**  
beobachtet in allen ‚good-practice‘-Einrichtungen: Spektrum von Kernaufgaben und pädagogisch begründete Aufgabendifferenzierungen.
- **Auseinandersetzung mit pädagogischen Kernorientierungen grundlegend**  
systematische und kontinuierliche Auseinandersetzung mit pädagogischen Zielen und Werten
- **Herausragende Rolle der Leitung in Team- und Qualitätsentwicklung**  
Insbesondere bei Entscheidungs- und Aushandlungsprozessen, der Etablierung einer produktiven Fehlerkultur sowie einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre (Kita als lernende Organisation).

## Erkenntnisse aus der Forschung von Weltzien et al. (2016)

### Ausgewählte Erfolgsfaktoren auf Leitungsebene

- Klare Befürwortung multiprofessioneller Teams
- Deutliche Ziel- und Qualitätsorientierung der Leitung sowie ausgeprägte Teamorientierung
- Hohe Innovations- und Veränderungsbereitschaft
- Kompetenter Umgang mit Konflikten
- Persönliche Involviertheit in Team- und Qualitätsentwicklungsprozesse

➤ **Dafür benötigt Leitung:** umfassende Unterstützung des Trägers, ein gutes Stressmanagement, Humor und spezifische fachliche Qualifizierung durch Fortbildung, Supervision und Coaching (Aussagen einer Leiterin in TPS, 2017: S.7).

## Erkenntnisse aus der Forschung von Weltzien et al. (2016)

### Einstellung neuer Fachkräfte

- „Grunddilemma“: neue Fachkräfte brauchen längere Einstellungsphase, die strukturell (Verträge, Personalplanung) nicht vorgesehen ist
  - Gute Integration (insbesondere nicht-einschlägig Qualifizierter) abhängig von:
    - Zur Verfügung stehenden Zeitressourcen
    - Möglichkeiten, vertiefte Gespräche zu führen (Anleitung, Reflexion, Coaching)
    - Möglichkeiten prozessbegleitender Weiterbildung
  - Zuständigkeiten und Aufgaben in der Anfangsphase an geringe Praxiserfahrung anpassen
  - Keine vollständige Anrechnung auf Personalschlüssel ab dem ersten Tag
- Konzept der Personalgewinnung, -einarbeitung und -entwicklung  
(Weltzien, 2017)

## Erkenntnisse aus der Forschung von Weltzien et al. (2016)

### Multiprofessionelle Teams brauchen...

- spezifisches Personalgewinnungs-, Einarbeitungs- und Personalentwicklungskonzept
- Dienstplan- und Arbeitszeitgestaltung, die gemeinsame Besprechungszeiten für alle pädagogischen Fachkräfte sowie Gruppen- und Funktionsbereiche gewährleisten
- Teamvereinbarungen und ein umfangreiches Methodenrepertoire im Team
- externe Unterstützung durch teambezogene Fortbildungen, Möglichkeiten für Fachberatung und Hospitation sowie Coaching und Supervisionsangebote zur Team- und Organisationsentwicklung
- spezifische praxisintegrierte Weiterbildungsangebote
- gute Rahmenbedingungen, ausreichend personelle und vor allem zeitliche Ressourcen (Fachkraft-Kind Relation, ausreichend Zeitbudgets für Leitungstätigkeiten und mittelbare Pädagogik, Zeit für Einarbeitung und Teamentwicklung, Team-/Fallbesprechungen, Supervision, Inhouse-Fortbildungen mit ausreichend Fortbildungstagen...)  
(Weltzien, 2017)

## Erkenntnisse aus der Forschung von Fröhlich-Gildhoff et al. (2014)

„Exemplarische Untersuchung des Kompetenzspektrums und der Aufgabendifferenzierung in ‚good practice‘-Kindertageseinrichtungen (Fallanalysen)“

Gruppendiskussionen in sieben ‚good practice‘-Einrichtungen mit multiprofessionellen Teams aus sechs Bundesländern.

Ergebnisse:

- breites Spektrum der Aufgabenverteilung in den Teams, das zwischen klarer Aufgabendifferenzierung („Ich bin für das Atelier zuständig“) und großer Gemeinschaftlichkeit („Wir machen alles, was gerade anfällt“) variierte.
- Als gemeinsame Aufgaben identifiziert: Beziehungsgestaltung, Zusammenarbeit mit Eltern, inhaltliche Arbeitsplanung; Aufgabendifferenzierung: Zuständigkeiten für bestimmte Themen, Funktionen/Zeiten, Kinder/Familien
- Wichtig: Regelmäßige Reflexion der Aufgabenteilung

## Erkenntnisse aus der Forschung von Fröhlich-Gildhoff et al. (2014)

- Gestaltung von Professionalität und guter Qualität durch die Dimensionen **professionelles Selbstverständnis** und **wechselseitige kompetenzorientierte Anerkennung**. Beide Dimensionen...
  - sind handlungsleitende Orientierungen in den Teams.
  - befördern die Kompetenzentwicklung auf individueller und kollektiver (Team-)Ebene und damit die professionelle Weiterentwicklung insgesamt.
  - wirken sich auf aktive und konstruktive Teamentwicklungsprozesse aus.
- Bedeutung der Leitung zeigt sich sowohl in dem Prozess der Aufgabendifferenzierung als auch in der Etablierung einer Anerkennungs- und Fehlerkultur im Team

## Diskurszeit ...

Welche spezifischen Kompetenzen bringen Sie bezüglich Ihrer Fachkräftegruppe in ein Team ein?



## Diskurszeit ...

Erzählen Sie nun den Vertreter\*innen *der anderen* Fachkräftegruppen welche spezifischen Kompetenzen Sie als Vertreter\*in *Ihrer* Fachkräftegruppe in das Team einbringen?



## Weitere Forschung

- Cloos et al. (2015): Frühpädagogische Reflexivität und beruflicher Habitus in multiprofessionellen Teams
- Cloos (2008): Ethnographische Studie zu beruflich-habituellen Unterschieden von Mitarbeiter\*innen der Kinder- und Jugendhilfe
- Fuchs-Rechlin, Züchner (2018): Was kommt nach dem Berufsstart. Veröffentlichung zur Studie „Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt“ (ÜFA)
- Altermann, Holmgaard, Klaudy, Stöbe-Blossey (2015): Kindheitspädagoginnen und -pädagogen im Kita-Team. Neue Qualifikationsprofile in der Kindertagesbetreuung. WiFF-Studie.

## Weitere Forschung

Studie	Befund	Muster
Cloos et al. (2015); Cloos (2008)	- Reflex, professionelle Grenzen zu erzeugen - Räume trans-professioneller Verständigung werden kaum geschaffen	
Fuchs-Rechlin & Züchner (2018)	-z.T. professionsspezifische Machtkämpfe um die ‚bessere Expertise‘	Aushandlung
Altermann et al. (2015)	-akademisch Qualifizierte passen sich bestehenden Strukturen an -verzichten damit z.T., ihre erworbenen Kompetenzen umzusetzen	

## Fazit

- Aufeinandertreffen unterschiedlich qualifizierter Fachleute nicht gleich multiprofessionelle Zusammenarbeit
- Konstruktive Teamkultur erfordert Auseinandersetzungen und Aushandlung, gemeinsame Ausrichtung, klare Verantwortlichkeiten und kompetenzbasierte Aufgabenaufteilungen
- Bewusstes Anschauen und Hinterfragen der Teamstrukturen und -prozesse bedarf Zeit und fachlicher Begleitung

...dass „es grundsätzlich erforderlich ist, geeignete Rahmenbedingungen sowie Begleit- und Unterstützungsstrukturen innerhalb und außerhalb der Teams zu schaffen, um ein qualitätssteigerndes, multiprofessionelles Arbeiten in den Kindertageseinrichtungen zu ermöglichen. Nur wenn es tatsächlich gelingt, das spezifische Wissen und Können der einzelnen Berufsgruppen anschlussfähig zu machen und in den Kita-Alltag einzubringen, wird sich multiprofessionelles Arbeiten mehr als eine bloße Verankerung unterschiedlicher formaler Qualifikationsprofile im Team und eine Abfederung des Fachkräftebedarfs darstellen.“  
(Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2017: S. 78).

## Literatur

Altermann, André/Holmgaard, Marie / Klaudy, E. Katharina / Stöbe-Blossey, Sybille 2015:

Kindheitspädagoginnen und -pädagogen im Kita-Team: neue Qualifikationsprofile in der Kindertagesbetreuung. München: Deutsches Jugendinstitut e.V., Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), WiFF-Studien; 25.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

Cloos, Peter (2017): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Neue Herausforderungen an die Zusammenarbeit. In: Balluseck, Hilde von (Hrsg.): Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen. 2. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich, S. 145-157.

Cloos, Peter (2018): Kindertagesbetreuung. In: Böllert, K. (Hrsg.). Kompendium Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Cloos, Peter/Göbel, Anika/Lemke, Ilka (2015): Frühpädagogische Reflexivität und Fallarbeit. In: König, Anke/Leu, Hans Rudolph/Viernickel, Susanne (Hrsg.): Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Weinheim/Basel, S. 144-162.

Cloos, Peter (2008): Die Inszenierung von Gemeinsamkeit. Weinheim/München: Juventa.

## Literatur

Frey, Claudia (2017): *Nur der Wandel ist beständig. Theorie und Praxis in der Sozialpädagogik*, Ausgabe 8, S. 4-7.

Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Weltzien, Dörte/Kirstein, Nicole/Pietsch, Stefanie/Rauh, Katharina (2014): *Exemplarische Untersuchung des Kompetenzspektrums und der Aufgabendifferenzierung in ‚good practice‘-Kindertageseinrichtungen (Fallanalysen)*. Expertise erstellt im Kontext der AG Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung in Koordination des BMFSFJ.

Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): *Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen*. München.

Weltzien, Dörte (2017): *Multiprofessionelle Teams: Chancen und Risiken*. Präsentation vom 10. März 2017.

Weltzien, Dörte/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Strohmer, Janina/Reutter, Annegret/Tinius, Claudia (2016): *Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

## Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



# Ergebnisse Impulsforum E

## 1. Turnus 13.15 Uhr bis 14.15 Uhr (19 TN)

Statements zur Sitzordnung (Unterteilung in 3 Gruppen: einschlägig-hoch qualifizierte, einschlägig-traditionell qualifizierte, nicht-einschlägig qualifizierte Fachkräfte):

- Fühle mich nicht wohl
- gefühlte Diskrepanz zwischen Qualifikation und Tätigkeit
- Selbstverständnis nicht nur an Berufsabschluss gekoppelt

Diskussionsbeiträge:

- Es besteht auch Heterogenität innerhalb der „homogenen“ Fachkräfte Gruppe z.B. durch unterschiedliche Ausbildungsinhalte, Ausbildungsdauer oder -formate
- Anpassung an die Praxis vor Ort findet nicht nur bei den Hochqualifizierten statt sondern z.B. auch bei Erzieher\*innen, die frisch aus der Ausbildung kommen und in der Praxis erleben, dass ihre (neuen) Impulse auf Abwehr im Kollegium treffen
- Zudem wird aber auch eine Anpassung nach „oben“ erlebt, wenn z.B. Kinderpfleger\*innen Tätigkeiten von Erzieher\*innen übernehmen – wohl gemerkt für weniger Geld!
- Es fällt auf, dass einige der genannten Studien vor der Änderung der Fachkräfte-kataloge durchgeführt wurden. Diese wurden „aufgeweicht“ und mehr Möglichkeiten geschaffen nicht-einschlägig qualifizierte Personen in den Kitas einzustellen. Daher würde man heute vermutlich etwas andere Ergebnisse erhalten, wenn die Studien nochmals durchgeführt würden
- Eine höhere Bezahlung einzelner Professionen in einem Team löst „Legitimationsdruck“ aus. Dies geht damit einher, dass Macht demonstriert wird und Entscheidungsbefugnisse durchgesetzt werden.
- Bei Kindern und Eltern spielt die Qualifikation der Fachkräfte meist keine Rolle - diese wäre in der Praxis auch nicht gewünscht. Hier steht die Beziehung im Vordergrund.

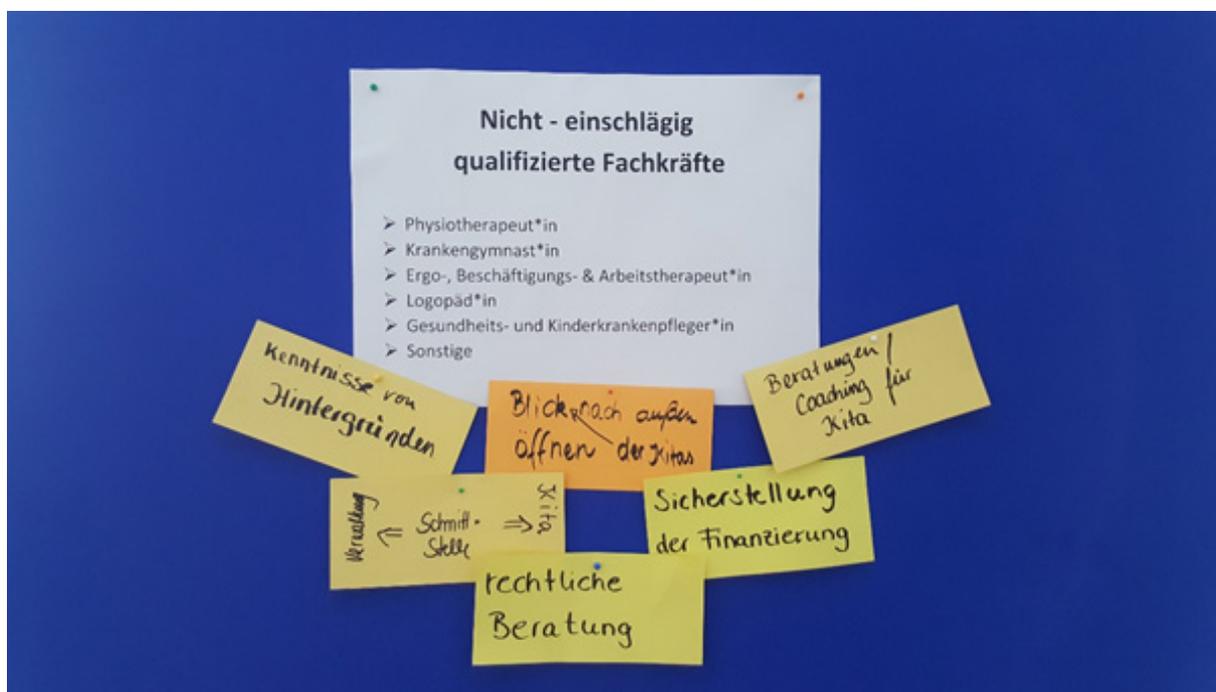
## 2. Turnus 14.30 Uhr bis 15.30 Uhr (15 TN)

Statements zur Sitzordnung (Unterteilung in 3 Gruppen: einschlägig-hoch qualifizierte, einschlägig-traditionell qualifizierte, nicht-einschlägig qualifizierte Fachkräfte):

- Sitzordnung ganz anders als sonst im Team / in der Praxis
- die Verteilung drückt ein Machtgefälle aus
- es wirkt wie eine Abgrenzung; die Kommunikation mit den anderen Sitzkreisen wird erschwert / findet nicht statt

Diskussionsbeiträge:

- Ergebnis aus Diskussionsrunde: Erweiterung / Ergänzung des Teams durch Verwaltungskräfte; Hinweise auf eine gute Ergänzung bzw. Zusammenarbeit aus dem Gespräch unterschiedlicher Professionen abgeleitet.
- Die zweite Gesprächsrunde in gemischten Gruppen war besser und hat mehr Gesprächsanlässe ergeben.
- Unterschiedliche Professionen brauchen einander.
- Trotz gleicher Qualifikation / gleichem Abschluss stellt sich heraus, dass doch sehr unterschiedliche Aufgabenfelder in der Praxis abgedeckt werden; nach dem Abschluss (Bsp. Sozialpädagogin) sind die Fachkräfte häufig noch „unspezialisiert“ – die Spezialisierung erfolgt erst über die Berufserfahrung.





# Dokumentation Impulsforum F

**Kita-Leitung eines multiprofessionellen Teams – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kindertagesstätte mit inklusivem Schwerpunkt.**

**Ein Beispiel aus Nordrhein-Westfalen**

Impulsgeberinnen: Maria Hasse und Klara Schlömer

Moderatorin: Heike Reis



## KiTa-Leitung eines multiprofessionellen Teams

Herausforderung und Gestaltungsmöglichkeiten  
in einer Kindertagesstätte  
mit inklusivem Schwerpunkt  
Ein Beispiel aus Nordrhein-Westfalen

# Kontakt zur Hochschule Koblenz durch Neele



Frohe Weihnachten  
und ein glückliches  
Jahr 2018!

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Wegbegleiter\*innen des IBEB,

„hinter den Zahlen stehen Menschen“, mal gar nichts mit Weihnachten zu tun. Bei genauerem Hinsehen auf die bibl. entdecken wir, dass eine Zählung. Auf die Wanderung nach Bethlehem war in Steuerlisten. So wie damals Zahlen Gesellschaft und Politik von Bedeutung Bewegung sorgten, so geht es uns auch globaler Welten: Zahlen messen, bewerten Entscheidungen.

Gerade an und nach Weihnachten soll Menschen und die Menschwerdung in stellen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen nachtsfest und dass auch im Neuen Jahr vor allem die Kinder, zählen - auch ohne

Es grüßen Sie herzlich



**IBEB**  
INSTITUT FÜR BILDUNG, ERZIEHUNG  
UND BETREUUNG IN DER KINDHEIT  
RHEINLAND-PFALZ



## Das Team des Impulsforums:

- **Maria Hasse**
  - Erzieherin und Dipl. Sozialpädagogin
  - Seit 2014 Leitung einer Kindertagesstätte mit inklusivem Schwerpunkt
  - Umbruchsituation:  
Von der Integration zur Inklusion 
- **Klara Schlömer**
  - Dipl.-Sozialwissenschaftlerin
  - Ehem. Lehrerin, Fachschule für Sozialpädagogik Erkelenz
  - Freiberufliche Fortbildnerin

AWO Kindertagesstätte Wegberg  
mit inklusivem Schwerpunkt  
Freiheimerstr. 22, 41844 Wegberg



Einrichtung mit 58 Kindern  
zwei Gruppen mit 22 Kindern Ü<sub>3</sub> – 6  
eine Gruppe mit 14 Kindern U<sub>2</sub>/U<sub>3</sub>

**Stadt Wegberg**  
29.100 Einwohner  
Zwischen Mönchengladbach  
und Aachen in NRW  
(nahe der niederländischen Grenze)

## Unser Team:

- |   |   |                    |
|---|---|--------------------|
| 1 | Leitung der Einrichtung   | Vollzeit           |
| 1 | Abwesenheitsvertretung der Leitung<br>und gruppenübergreifend tätig | Teilzeit           |
| 3 | Gruppenleiterinnen  | Vollzeit           |
| 6 | pädagogische Fachkräfte   | Voll- und Teilzeit |
| 1 | Heilpädagogin, gruppenübergreifend                                  | Vollzeit           |

## Externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- |   |                    |                     |
|---|--------------------|---------------------|
| 6 | Therapeuten        | stundenweise        |
| 6 | Integrationshelfer | für einzelne Kinder |



**nifbe** Niedersächsisches Institut  
für frühkindliche Bildung und Entwicklung



## Unser multiprofessionelles Team:

staatlich anerkannte Erzieherinnen

Sprachtherapeutin

Integrationshelfer  
ohne pädagogische Ausbildung

Ergotherapeut

Dipl.-Sozialpädagogin

Heilpädagogin  
Krankenschwester  
Hygienefachkraft

Logopäde

Therapie-Hund

Bachelor-Studenten  
Kindheitspädagogik

**Gegenseitige Bereicherung  
oder Konkurrenz?**

ELTERN

## Teamarbeit ist kein Selbstläufer



## Leitung eines multiprofessionellen Teams - Beispiele aus der Praxis -

- regelmäßige Teambesprechungen, Personalentwicklungsgespräche
- Gutes Einarbeitungskonzept
- Weiterbildungen, Ausbildungen unterstützen
- Externe und interne Teammitglieder anleiten und begleiten
- Elternkontakte, Erstgespräche und weitere Begleitung
- Zusammenarbeit mit Fachschulen
- Zusammenarbeit mit Externen (Praxen, Kinderärzte, Frühförderzentren)

## „normale“ pädagogische Arbeit und „Therapien“

- Keine „Wartezimmerpädagogik“ oder auch „Wartezimmertherapie“
- Gegenseitige Information und Wertschätzung der Arbeit
- Herausforderung:  
zeitliche und inhaltliche Koordination  
in der Arbeit mit einzelnen Kindern

## Persönliche Herausforderungen

- „Leitung“ annehmen und Entscheidungen treffen
- Aufgaben delegieren und Einhaltung steuern
- Umgang mit Unterschieden in Erfahrung, Alter, Ausbildung, Persönlichkeiten im Team
- Herausforderungen annehmen
- Mut zum Risiko/ Neues wagen
- Strukturelle Unterstützung vom Träger betonen
- Mitarbeiter begleiten, motivieren, unterstützen,
- im Bedarfsfall bei unterschiedlichsten Aufgaben „einspringen“

## Leitung aus der Sicht von „außen“ (Beispiel Fachschule)

- Wo finde ich die Leiterin?
- Was macht den Unterschied zu anderen Mitarbeitern?
- Wie begleitet sie den Ausbildungsprozess?
- Vertritt sie eigene Ansprüche der Einrichtung?
- Wie geht das Team mit (neuen?) Ideen und Vorstellungen aus der Theorie um?
- Persönliches Miteinander



## **Danke für die Aufmerksamkeit**

Fragen?  
Unklarheiten?  
Anregungen?  
Kritische Anmerkungen?

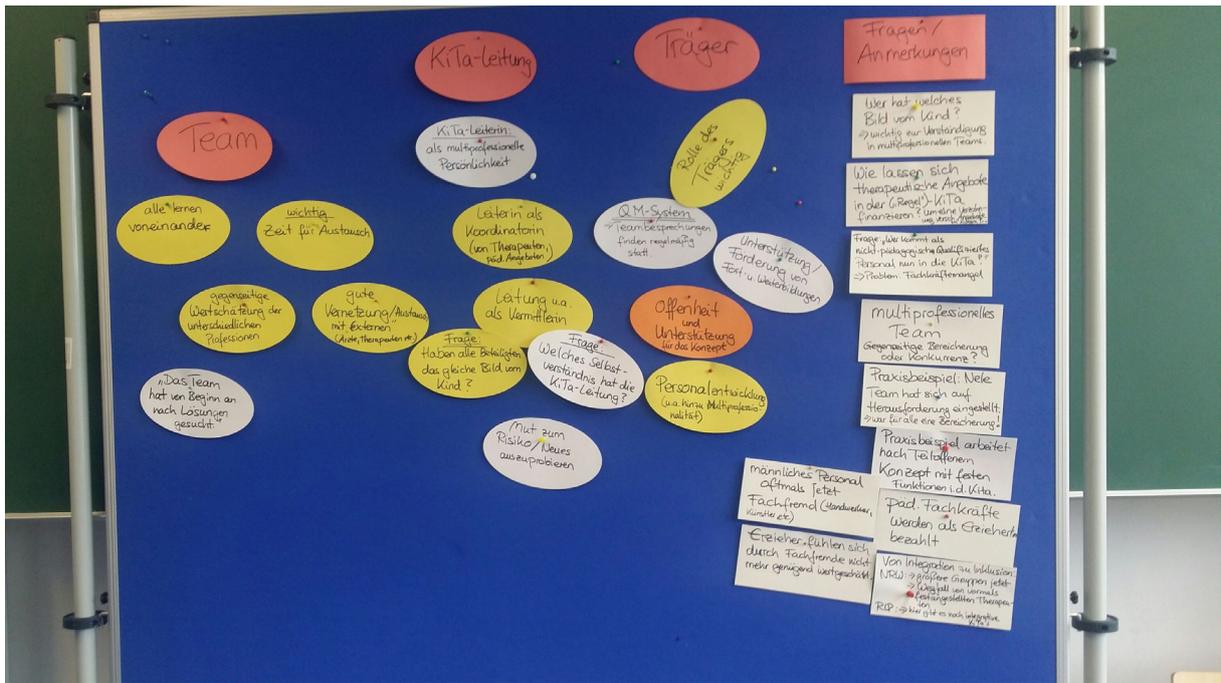
**Wir freuen uns auf ein reges  
Gespräch mit Ihnen**

## Ergebnisse Impulsforum F

Fragen/Thema	Turnus 1	Turnus 2
Team	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „alle lernen voneinander“</li> <li>- Wichtig ist: „sich Zeit nehmen für den Austausch und die gegenseitige Wertschätzung der unterschiedlichen Professionen“</li> <li>- „das Team hat von Beginn an nach Lösungen gesucht“</li> <li>- Die päd. Arbeit und das Team werden ergänzt, u.a. durch gute Vernetzung/Austausch mit „Externen“ (Ärzte, Praxen, Therapeuten...)</li> <li>- Vielfältige Aufgaben, ggf. Einarbeitung in Fachspezifika notwendig (z.B. Heilpädagogin musste sich in Aufgaben/Inhalte des KiTa-Alltags einarbeiten).</li> </ul>	<p><u>Frage:</u> Haben alle Beteiligten das gleiche Bild vom Kind?</p> <p>→ KiTa-Leitung nimmt hier wichtige Vermittlerrolle ein</p> <p>→ Konzept d. Einrichtung als Leitlinie(n)</p> <p><u>Frage:</u> Welche Stellung haben die Eltern im Team?</p> <p>→ Einblick in d. Arbeit durch Elternrat</p> <p>→ Beteiligung im Rahmen der Erziehungspartnerschaften (z.B. bei Fallbesprechungen)</p>
KiTa-Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hier im Praxisbeispiel als „multiprofessionelle Persönlichkeit“ nimmt Vermittlerrolle ein</li> <li>- hohe Flexibilität, springt auch mal in allen anderen Aufgaben/Arbeitsbereichen ein</li> <li>- Koordination der pädagogischen und therapeutischen Angebote</li> <li>- Sollte Mut zum Risiko/Neues zu wagen mitbringen</li> <li>- Führt regelmäßige Personalentwicklungs-gespräche und Teambesprechungen durch</li> </ul>	<p><u>Zentrale Frage für die tägliche Arbeit:</u> Welches Selbstverständnis hat die KiTa-Leitung mit Blick auf ihre Rolle?</p> <p><u>Frage aus Sicht d. Fachberatung:</u> „Was wird an Unterstützung für multiprofessionelles Konzept benötigt?“</p>
Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offenheit und Unterstützung für multiprofessionelles Konzept</li> <li>- QM-System: Personalentwicklung u.a. teils hin zu eigener Multiprofessionalität, Förderung von Fort- u. Weiterbildungen</li> </ul>	<p>Austausch über Konzept mit Leitung Beratung zur Leitungsrolle</p>
Fragen	<p>Wie kann multiprofessionelles Team in der Praxis finanziert werden (um eine Verzahnung der verschiedenen Angebote sicherzustellen)?</p> <p>→ Problem bei therapeutischen Berufen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Oftmals werden nur die tatsächlichen Therapiezeiten durch Kostenträger übernommen.</li> <li>b) Therapeuten haben straffen Terminplan, da mehrere Einrichtungen zu besuchen sind.</li> </ol> <p>Wer hat welches Bild vom Kind?</p> <p>→ Transparenz im Hinblick auf diese Frage wichtig zur gegenseitigen Verständigung im multiprofessionellen Team</p>	<p>Gibt es eine Verzahnung von therapeutischen und pädagogischen Angeboten?</p> <p>Antwort Frau Hasse: Ja, teils sind beide (Therapeut u. päd. Fachkraft) in d. Therapiesitzung anwesend.</p>

**Nachstehende Inhalte waren in beiden Foren thematisiert:**

<p><b>Problem: Fachkräftemangel</b></p>	<p>Frage „Wer kommt da als nicht-pädagogisch Qualifiziertes Personal in die KiTa?“ → männliches Personal oftmals jetzt Fachfremd (Handwerker, Künstler etc.) → Damit verbunden die Frage: Wieviel pädagogische Kompetenz wird in der KiTa benötigt?</p> <p>Beispiel: Die Heilpädagogin hat sich auf eine päd. Fachkraftstelle beworben und wurde als solche angestellt.</p> <p>Frage d. Bezahlung des Personals: Aussage → päd. Fachkräfte werden als Erzieher bezahlt</p> <p>Frage: Ist die Profession „Erzieher“ (mit Berufsausbildung und staatlicher Anerkennung) in Gefahr?</p> <p>→ <b>Problem:</b> Erzieher fühlen sich ggf. durch Fachfremde nicht mehr genügend wertgeschätzt.</p> <p>→ Wertschätzung der frühpädagogischen Arbeit nimmt evtl. durch multiprofessionelle Teams ab.</p>
<p><b>Vergleich NRW- RLP</b></p>	<p>In NRW hat der Wandel von der Integration zur Inklusion zum Wegfall von vormals in der KiTa angestellten therapeutischen Fachkräften (Physiotherapeut, Logopädin etc.) geführt. Zuvor konnten beispielsweise Sprachförderangebote für alle angeboten werden, da Sprachförderkraft sowieso vor Ort in der KiTa war. Demnach konnte für alle Kinder und „jederzeit“ auf die Kompetenzen der Sprachförderkraft zurückgegriffen werden. Zudem gab es kleinere Gruppen.</p> <p>Team hatte vormals 25 Jahre Erfahrung mit der Integration, Denk- u. Arbeitsweisen mussten sich wandeln (Inklusion).</p> <p>→ Wandel von der Integration zur Inklusion zog in der Einrichtung in NRW auch einen Wandel im Team (Personale Veränderung) mit sich.</p> <p>In RLP werden in der Regel weniger (35h statt wie in NRW 45h) Förderstunden in Anspruch genommen.</p> <p>RLP hat noch Heilpädagogische bzw. Integrative Einrichtungen (→ kleinere Gruppen, bis zu 15 Kinder)</p>



# Dokumentation Impulsforum G

## Multiprofessionalität in der Kita als Basis inklusive Arbeit

IV. Kita-Kongress am 13.09.2018 an der Hochschule Koblenz  
Impulsforum G

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annikabohn@gmx.de

### Auftrag der Kita

Anforderungen an Personal

#### Kitas haben den **Auftrag**

- Die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu fördern
- Erziehung und Bildung in der Familie zu unterstützen und zu ergänzen
- Den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können

(§22 Abs. 2 SGB VIII)

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annikabohn@gmx.de

## Auftragsergänzende Anforderungen

- Migration
- Inklusion
- Lebensverhältnisse
- Hochbegabung
- usw.

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annika.bohn@gmx.de

## Ausbildungsinhalte

ErzieherInnenausbildung

Die Ausbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher besteht aus 13 Lernmodulen

„Lernmodule sind thematisch abgegrenzte Einheiten; sie orientieren sich an konkreten beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsfeldern sowie an betrieblichen Ablaufprozessen und deren Organisationsstrukturen.“

(Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (2011): Lehrplan für die Fachschule Sozialwesen. Fachrichtung: Sozialpädagogik; S.10)

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annika.bohn@gmx.de

## Ausbildungs- inhalte

ErzieherInnenausbildung  
Beispiel Inklusion

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annikabohn@gmx.de

Lernmodul 12:

**Erziehungs- und Bildungsprozesse in der Arbeit  
mit beeinträchtigten Kindern, Jugendlichen und  
Erwachsenen gestalten**

Zeitrhythmus:  
200 Stunden

### Kompetenzen

Zu persönlichen und gesellschaftlichen Einstellungen hinsichtlich Normalität und Anderssein Stellung beziehen und gesellschaftlichen Stigmatisierungs- und Etikettierungsprozessen entgegenwirken.

Sonder- und heilpädagogische Institutionen und Tätigkeitsfelder in ihren Wirkungszusammenhängen analysieren und berufliche Perspektiven entwickeln.

Sonder- und heilpädagogische Leitbilder als Grundlage für eine kriteriengeleitete Arbeit und Reflexion nutzen.

Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung verstehen, begleiten und pädagogische sowie therapeutische Maßnahmen ressourcenorientiert unterstützen.

Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung verstehen, begleiten und pädagogische sowie therapeutische Maßnahmen ressourcenorientiert unterstützen.

Menschen mit sozial-emotionaler bzw. kommunikativer Beeinträchtigung verstehen, begleiten und pädagogische sowie therapeutische Maßnahmen ressourcenorientiert unterstützen.

Menschen mit Schwerst- bzw. Mehrfachbeeinträchtigung verstehen, begleiten und pädagogische sowie therapeutische Maßnahmen ressourcenorientiert unterstützen.

Mit Angehörigen, Ehrenamtlichen und Fachkräften kooperieren und in beruflichen Netzwerken aktiv mitarbeiten.

### Inhaltliche Orientierung

Relevante Inhalte aus SGB IX

Integration/Inklusion

Mindestens zwei kognitive, zwei körperliche und zwei sozial-emotionale Beeinträchtigungen in ausführlicher Form, inklusive aktueller Förderkonzepte

## Inklusion

Erwartungen an Kitas

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annikabohn@gmx.de

Inklusion bedeutet in der Kita vor allem...

- ...volle gesellschaftliche Teilhabe
- ...physische und psychische Barrierefreiheit
- ...Bewusstseinsbildung

Dazu nötiges Fachwissen...

- ...UN-BRK, SGB IX, SGB XII, BTHG, Aktionspläne etc.
- ...Grundlagenwissen zu den meisten bekannten Beeinträchtigungsbildern, mit der Möglichkeit zur Vertiefung des Wissens
- ...Besonderer Fokus auf Elternarbeit in Bezug auf eine vorhandene Beeinträchtigung, aber auch mit allen Eltern in Bezug auf die Bewusstseinsbildung
- ...u.v.m.

## IST-Stand

Personalstruktur in rheinland-pfälzischen Kitas

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annika.bohn@gmx.de

- Überwiegender bis ausschließlicher Anteil an Fachkräften  
→ Erzieherinnen und Erzieher
- In geringerer Anzahl vertreten  
→ HochschulabsolventInnen oder therapeutische/  
pflegerische Berufsgruppen

(Weltzien, Dörte u. a. (2016): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.)

- Veränderungen erfolgen langsam, obwohl die Fachkräfteverordnung Spielraum zulässt
- Gründe für Veränderungen in der Personalstruktur
  - gestiegene Anforderungen?
  - veränderte Konzeptionen / Leitbilder?
  - ESSP (Einrichtungsspezifischer Sollstellenplan)?
  - Fachkräftemangel?

## Interview

mit Prof. Dr. Dörte Weltzien

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annika.bohn@gmx.de

<https://www.youtube.com/watch?v=JlduxwGVRPQ>

## Vorteile von Multiprofessionalität

Nach Prof. Dr. Dörte Weltzien

## In Verbindung zu Inklusion

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annika.bohn@gmx.de

- Neu ausgerichtete Konzeptionen und Leitbilder
- Breites Fachwissen, dass in der Kita für die Kinder und deren Familien abgerufen werden kann.
- Neue Qualifikationen und andere (erweiterte) Qualitätsansprüche  
→ dadurch erweiterte Möglichkeitsräume!

(Stein, Anne-Dore (2010): Integration und Inklusion auf dem Weg ins Gemeinwesen. Möglichkeitsräume und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt)

### Inklusion in der Kita auf zwei Ebenen

Werte & Haltung	}	Barrieren abbauen
Konzeption & Leitbild		Möglichkeitsräume schaffen
Methoden		Vielfalt stärken

## Thesen zur Diskussion

Multiprofessionalität in der Kita als Basis inklusiver Arbeit

Annika Bohn  
Sozialwissenschaftlerin M.A.  
annika.bohn@gmx.de

„Inklusion kann nur in einem multiprofessionellen Team gelingen.“

„Multiprofessionalität ist mehr als ein Synonym für Erzieher/Erzieherin.“

„Multiprofessionalität und Inklusion in der Kita. Herausforderung oder Anspruch?“

Was heißt das für...

- ...Kinder und Eltern
- ...die Einrichtung und ihre MitarbeiterInnen
- ...den Einrichtungsträger
- ...den Kostenträger
- ...Beteiligte Institutionen und Personen



## **Multiprofessionalität in der Kita als Basis für inklusive Arbeit**

Multiprofessionalität in unserer Einrichtung/ unseren Einrichtungen?

---

---

Qualifikationen im Team/ in den Teams?

---

---

Motivation zu Multiprofessionalität?

---

---

Ist Inklusion Bestandteil der Konzeption und des Leitbildes in unserer Einrichtung/  
unseren Einrichtungen?

---

---

Wird Inklusion dementsprechend gelebt?

---

---

Verbindung zwischen Multiprofessionalität und Inklusion in unserer Einrichtung/  
unseren Einrichtungen?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Ergebnisse Impulsforum G

Themenblock	Tumus 1	Tumus 2
Multiprofessionalität in der Einrichtung	<p>Einige Themenbereiche, die Erzieher*innen aufgrund fehlender benötigter spezifischer Grundqualifikationen nicht übernehmen können</p> <p>Unterschiedliche Qualitätsstandards und Arbeitsprozesse</p> <p>Ein vielfältiges Team kann Vielfalt umsetzen?</p>	<p>Externe Kräfte/Fremd-Professionen kein fester Bestandteil der Teams, da meist nur stundenweise Zuteilung</p> <p>Teamsitzungen problematisch: wer darf teilnehmen?</p>
Qualifikation in den Kita-Teams	<p>„Inklusives Personal nicht automatisch vorhanden, wenn ich inklusive Kinder in der Praxis habe.“</p> <p>Kompetenzspezifische Einteilung ermöglichen</p> <p>Praxisbeispiele: Unterstützung eines Kindes mit Sondenmehrnahrung (Zuständigkeit, Verantwortung, Qualifikation)</p> <p>Variante I der aktiven Umsetzung: die Bezugsbetreuerin hat eine Einweisung durch den Arzt erhalten und ermöglicht so den Kita-Besuch</p> <p>Variante II der aktiven Umsetzung: Pflegedienst kommt mehrmals täglich. Die Finanzierung des Pflegedienstes erfolgt dann durch die Krankenkasse, da es sich um Behandlungspflege handelt.</p>	<p>Prozentual hoher Anteil an Erzieher*innen in der Praxis aktiv (homogene Teams)</p> <p>Deckungsgleiche Kompetenzen vorhanden?</p> <p>Unklare Zuständigkeiten</p> <p>Kita-Teams benötigen weitreichende Unterstützung: gute Anleitung und vor allem eine fundierte Begleitung</p> <p>Kitas: hohe Qualitätsansprüche (Qualitätsmanagement)</p>
Inklusion: Bestandteil der Konzeption/Leitbild	Eigene Haltung wesentlich	<p>Offen sein für Neues</p> <p>Inklusion ist noch nicht fundiert in den Einrichtungen angekommen. Dies wird insbesondere von übergeordneten Institutionen so wahrgenommen.</p>
Inklusion in der Praxis	<p>Fokus auf Beeinträchtigung</p> <p>Inklusion als gesamtgesellschaftliche Perspektive</p> <p>Modellprojekt: Eine Kita für alle</p> <p>Inklusion ist kein fester Zustand, sondern benötigt dauerhafte Anpassung</p> <p>Inklusion funktioniert nur mit einem offenen Konzept</p>	<p>Inklusion scheitert oft in der Umsetzung in der Praxis (keine Vorbereitung und Schaffung von Grundlagen für eine gelingende Arbeit möglich, fehlende finanzielle Unterstützung und Rahmenbedingungen, die Grenzen aufzeigen)</p>

Abschließend wurden drei Thesen zur Diskussion gestellt:

- I. Inklusion kann nur in einem multiprofessionellen Team gelingen?
- II. Multiprofessionalität ist mehr als ein Synonym für Erzieher\*innen?
- III. Multiprofessionalität und Inklusion in der Kita – Herausforderung oder Anspruch?

*Kernaussage: Multiprofessionelle Teams in Kitas werden dann positiv bewertet und als sinnige Ergänzung verstanden, wenn die Fachkräfte zusätzlich zu den Erzieher\*innen eingesetzt werden.*



# Dokumentation Impulsforum H

## Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner gestalten multiprofessionelle KiTas?!

Impulsgeberinnen: Beata Kosno-Müller und Veronika Snider-Wenz  
Moderatorin: Sophie Klaes



# Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner gestalten multiprofessionelle KiTas?!

Referentinnen: Beata Kosno-Müller und Veronika-Snider-Wenz

## Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner gestalten multiprofessionelle KiTas?!





## Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner ?



# Partnerschaft?!



## Partnerschaft:

- ▶ Paarbeziehung / Beziehung zwischen zwei Menschen
- ▶ Gemeinschaftliche Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Organisationen, Firmen, Gruppierungen, politischen Einrichtungen oder auch Schulen (Partnerschulen)

## Partnerschaft?



Quelle der Bilder: [www.google.de](http://www.google.de), unter: Partnerschaft (Zuletzt abgerufen am 02.09.2018)

## Partnerschaft!



Quelle 1: Kindergarten heute: Wie Sie die Zusammenarbeit mit Eltern professionell gestalten, 2010, S. 11  
Quelle 2: TPS: Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita, 2016, Heft 9, S. 13



Partnerschaft bedeutet, dass Eltern und pädagogische Fachkräfte gemeinsam zum Wohle und Interesse des Kindes arbeiten.



Der Begriff Partnerschaft wird mit drei Beziehungsaspekten verbunden:

- ▶ fair miteinander umgehen,
- ▶ Vertrauen zueinander haben,
- ▶ sich einer gemeinsamen Verantwortung bewusst sein.



## Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner ?

- ▶ „Mit Erziehung sind Handlungen gemeint, durch die Erwachsene [...] versuchen in den Prozeß des Werdens heranwachsender Persönlichkeiten [...] einzugreifen, um Lernvorgänge zu unterstützen oder in Gang zu bringen, die zu Disposition und Verhaltensweisen führen, welche von den Erwachsenen [...] als erwünscht angesehen werden.“ (Brezinka, 1972)

## Erziehung

### ► Generationsauftrag/Generationsverhältnis:

Die ältere Generation (Eltern, Großeltern, Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, usw.) versucht, die nächste Generation zu erziehen.

## Bildung

► „Der Mensch wird nicht gebildet, sondern bildet sich selbst, und zwar ausschließlich in der reflexiven Auseinandersetzung mit sich und der Welt sowie in den wechselseitigen Bezügen zu anderen Menschen und Kulturen.“ (Dörpinghaus & Uphoff, 2011, S. 60)



## Bildung

- ▶ Das reflektierte Verhältnis zu sich, zu anderen und zur Welt.



## Bildung und Erziehung

- ▶ Erziehung ist von außen nach innen gerichtet.
- ▶ Bildung ist von innen nach außen gerichtet.

## Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner !

Ohne Eltern können in der Kita keine optimale Förderung und Unterstützung der kindlichen Entwicklung stattfinden.

Eltern und pädagogische Fachkräfte haben als Bildungs- und Erziehungspartner **das Kind im Blick!**



**Eltern mitgestalten?**



**Multiprofessionelle KiTas!**

# Literatur



# Literatur



## Literatur



**Danke schön für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

## Notizen zu der Power-Point-Präsentation

**1. Impulsbild:** Cover einer Fachzeitschrift: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik (TPS): Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita, 2016, Heft 9, zum Thema: Eltern beteiligen?



Das Thema des Impulsforums sollte zwei Fragen aufgreifen und zur Diskussion stellen:

1. Wünschen wir uns, dass Eltern multiprofessionelle KiTas gestalten?
2. Werden Eltern als Partner in Fragen der Bildung und Erziehung im KiTa-System gesehen?

***Eltern werden nur dann multiprofessionelle KiTas gestalten können/dürfen, wenn sie als Partner in Fragen der Bildung und Erziehung gesehen werden.***

Eltern dürfen, können und sollen die KiTa ihres Kindes gestalten, nicht weil sie in Fragen der Erziehung und Bildung geschult wurden, sondern weil sie Eltern sind. Das Recht der Eltern an der Gestaltung der KiTa mitzuwirken, ergibt sich aus Art. 6 Abs. 2 des Grundgesetzes: „Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht.“ Eltern sind eindeutig die Personen,

die den größten Einfluss auf die Kinder haben. Sie entscheiden über deren Kindergartenbesuch, Wohnort, Sozialkontakte, Schlafenszeiten, Ernährung, welche Bücher am Abend vorgelesen werden, welche Kindersendungen sich die Kinder anschauen u.v.m.

Eltern haben die längste und intensivste Beziehung zum Kind. Sie prägen es schon durch ihre Gene und haben dem Kind die allerersten Erfahrungen und Eindrücke mitgegeben. Sie sind die Personen, mit denen das Kind seine erste emotionale Beziehung eingegangen ist. Eltern sind nicht nur die „ersten Erzieher“ im chronologischen Sinne, sondern auch in der Wertigkeit. Zunächst erfüllen die Eltern bestimmte Entwicklungsaufgaben. Dann entlässt die Familie das Kind in die KiTa-Einrichtung, wo neue Entwicklungsaufgaben auf das Kind warten. In dieser Phase wird ein enger Kontakt zwischen Eltern und KiTa für notwendig erachtet. Ohne Einbeziehung der Eltern kann in der KiTa keine optimale Förderung und Unterstützung der kindlichen Entwicklung stattfinden. (Vgl. Kindergarten heute, S. 4f)

Doch die Erkenntnis, dass Eltern als Partner in Fragen Erziehung und Bildung ihrer Kinder sind, hat sich nicht überall durchgesetzt, obwohl die neuen Bildungspläne eine Bildungs- und Erziehungspartnerschaft fordern. Oft werden Kompetenzen der Eltern in Frage gestellt. Auch bei der Gestaltung der KiTa sind Eltern als „pädagogische Laien“ oft keine gewünschten Partner. So sehen wir auf dem Bild (siehe Impulsbild) eine kompetente und selbstbewusste Erzieherin, die einer „dummen“ Mutter die Pädagogik erklärt. So mindestens haben viele Eltern die Botschaft dieses Bildes verstanden. Bei solcher Einstellung kann man sich kaum vorstellen, dass Eltern als kompetente Partner die multiprofessionellen KiTas gestalten können.

## **2. Partnerschaft**

Partnerschaft nach Duden:

- Paarbeziehung / Beziehung zwischen zwei Menschen
- Gemeinschaftliche Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Organisationen, Firmen, Gruppierungen, politischen Einrichtungen oder auch Schulen (Partnerschulen)

## Partnerschaft: Paarbeziehung / Beziehung zwischen zwei Menschen



Quelle der Bilder: [www.google.de](http://www.google.de), unter: Partnerschaft (Zuletzt abgerufen am 02.09.2018)

## Partnerschaft: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft in der KiTa



Quelle 1: Kindergarten heute: Wie Sie die Zusammenarbeit mit Eltern professionell gestalten, 2010, S. 11

Quelle 2: TPS: Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita, 2016, Heft 9, S. 13

Die Partnerschaft zwischen Familie und der KiTa ist keine gewählte Partnerschaft. Trotzdem geht es in dieser Partnerschaft darum, dass nicht „von oben herab“, sondern gleichberechtigt, wechselseitig und gleichwertig, „auf Augenhöhe“ kooperiert und kommuniziert wird. Alle Beteiligten als gleiche Partner arbeiten gemeinsam zum Wohle und Interesse der Kinder sowie für ihren späteren schulischen Erfolg.

Wir sprechen hier von einer Partnerschaft, weil beide Institutionen (Familie und Ki-Ta-Einrichtung) ein „Bündnis“ geschlossen haben. Das Aufwachsen von Kindern einerseits in öffentlicher und andererseits in privater Verantwortung macht ein Ineinandergreifen der Lebenswelten von Kindern erforderlich. Beide Institutionen wirken auf die kindliche Entwicklung ein. Im Mittelpunkt dieser Beziehung steht die gemeinsame Verantwortung für die Erziehung und Bildung der Kinder.

## **Eltern und pädagogische Fachkräfte haben als Bildungs- und Erziehungspartner das Kind im Blick!**

Wenn Familie und Kindergarten sich füreinander öffnen, wirkt sich das positiv auf die Entwicklung der Kinder aus. Die Kinder erfahren zugleich Kontinuität und Vielfalt in ihren Bildungs- und Lernprozessen, aber auch ein hohes Maß an Verlässlichkeit, wenn Eltern und pädagogische Fachkräfte Hand in Hand arbeiten und sich in ihren pädagogischen Bemühungen wechselseitig unterstützen. (Vgl., Kindergarten heute, S. 1)

### **3. Bildungs- und Erziehungspartnerschaft**

Die Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für die KiTas in Rheinland-Pfalz definieren die Bildung und Erziehung als gemeinsamen Auftrag zwischen Eltern und Kindertagesstätte.

*„Die Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen den Eltern und der Kindertagesstätte ist die Grundlage für eine auf Dauer angelegte konstruktive, partnerschaftliche Bildungs- und Erziehungsarbeit mit dem Kind. Gegenseitiges Vertrauen zwischen Eltern einerseits und Erzieherinnen und Erziehern andererseits wirken sich vorteilhaft auf die pädagogische Arbeit mit den Kindern in den Kindertageseinrichtungen aus. Erziehungs- und Bildungspartnerschaften sind als grundlegende Elemente der pädagogischen Arbeit im Rahmen der Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder zu verstehen.*

*Erziehungs- und Bildungspartnerschaft beschreibt einen gemeinsamen Auftrag mit dem Ziel, Methoden und Lösungsansätze zu entwickeln, die den persönlichen Entwicklungsprozess des Kindes aufzeigen und festschreiben.“*

(Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in RLP (BEE), S. 124)

### **Erziehung**

*„Mit Erziehung sind Handlungen gemeint, durch die Erwachsene [...] versuchen in den Prozeß des Werdens heranwachsender Persönlichkeiten [...] einzugreifen, um*

*Lernvorgänge zu unterstützen oder in Gang zu bringen, die zu Disposition und Verhaltensweisen führen, welche von den Erwachsenen [...] als erwünscht angesehen werden.“*

(Brezinka, 1972, In: Seel & Hanke, S. 13)

## **Erziehung**

**Generationsauftrag/Generationsverhältnis:**

**Die ältere Generation (Eltern, Großeltern, Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, usw.) versucht, die nächste Generation zu erziehen.**

Die pädagogische Fachkraft in der KiTa ist nicht allein Expertin für die „richtige“ Erziehung des Kindes, deshalb sollte sie den Dialog mit den Eltern führen. Die Abstimmung darüber, was in der Erziehung geschieht, hat nicht das Ziel, zu klären, wer „Recht“ hat, sondern was für das Kind gut ist. Dabei können Eltern und Erzieherinnen aus ihrer jeweiligen Erfahrung wichtige Beiträge beisteuern. In diesem Austausch müssen dann Entscheidungen gesucht und Lösungen gefunden werden. Pädagogische Fachkräfte tun gut daran, in diesem Prozess die Grenze ihrer beruflichen Rolle zu wahren: Solange das Kindeswohl nicht gefährdet ist, haben Eltern als Erziehungsberechtigte die weitergehenden Entscheidungsbefugnisse. (Vgl., Klein & Vogt, S. 65)

## **Bildung**

*„Der Mensch wird nicht gebildet, sondern bildet sich selbst, und zwar ausschließlich in der reflexiven Auseinandersetzung mit sich und der Welt sowie in den wechselseitigen Bezügen zu anderen Menschen und Kulturen.“*

(Dörpinghaus & Uphoff, 2011, S. 60)

## **Bildung**

**Das reflektierte Verhältnis zu sich, zu anderen und zur Welt.**

Kinder werden nicht gebildet, sondern sie bilden sich selbst. Bildung ist im Gegensatz zu Erziehung von innen nach außen gerichtet. Die Erwachsenen schaffen nur eine geeignete, anregende Umgebung, in der sich ein Kind bilden kann. Diese Lern- / Bildungsumgebung können Eltern und pädagogische Fachkräfte gemeinsam gestalten. Der KiTa-Alltag bietet viele Möglichkeiten, in denen Eltern und die zuständige KiTa-Einrichtung im Sinne der Gestaltung der multiprofessionellen KiTa zusammenarbeiten können. Voraussetzung ist, dass die KiTa informiert ist, welche Ressourcen (Berufe, Interessen, Hobbys) ihre Eltern haben. Wenn dies geklärt ist, können Eltern verschiedene Projekte in der KiTa übernehmen (Waldtage mit dem Papa oder Mama, die als Natur- und Landschaftsführer arbeiten; Vogelhäuschenbauen mit dem Papa oder Mama, die als Schreiner/Schreinerin arbeiten; Weihnachtspätzchenbacken mit den Eltern; ein Nachmittag mit einer Zahnärztin/ einem Zahnarzt u.v.m).

#### 4. Eltern und pädagogische Fachkräfte gestalten multiprofessionelle KiTas (Gruppenarbeit)

Damit Eltern und pädagogische Fachkräfte eine KiTa multiprofessionell gestalten können, sollen sie gegenseitig ihre Ressourcen kennen. In der Gruppenarbeit sollten folgende Fragen beantwortet werden:

- A) Wie lernen (neue) Eltern in der KiTa „ihre“ Fachkräfte / Erzieher kennen?  
Wie lernen Fachkräfte / Erzieher (neue) Eltern in der KiTa kennen?
- B) Erfahren Fachkräfte / Erzieher folgende Informationen über die (neuen) Eltern in der KiTa (Werdegang, Beruf, Hobbys, Interessen)?  
Erfahren Eltern folgende Informationen über die pädagogischen Fachkräfte/ Erzieher in der KiTa (Werdegang, Hobbys, Interessen)?
- C) Was erfahren Eltern über multiprofessionelle Fachkräfte in der KiTa (z.B. Funktion, Rolle, Einsatzbereich)?  
Was erfahren pädagogische Fachkräfte in der KiTa über multiprofessionelle Fachkräfte aus der Elternschaft?

#### 5. Zusammenfassung:





Die Karikaturen wurden während des KiTa-Kongresses erstellt.

copyright Höveler i.A. des IBEB

### Literatur:

Kindergarten heute. (2010): Die Fachzeitschrift für Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern. Sonderheft zum Thema: Wie Sie die Zusammenarbeit mit Eltern professionell gestalten. Bildungs- und Erziehungspartnerschaft. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag

Klein, Lothar & Vogt, Herbert (2008): Eltern in der Kita. Schwierigkeiten meistern – Kommunikation entwickeln. Seelze-Velber: Kallmeyer in Verbindung mit Klett

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen, Rheinland-Pfalz (2014): Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz plus Qualitätsempfehlungen. Berlin: Cornelsen Schulverlage GmbH

Roth, Xenia (2014): Handbuch Elternarbeit. Bildungs- und Erziehungspartnerschaft in der Kita. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag

Textor, Martin R. (2015): Bildungs- und Erziehungspartnerschaft in Kindertageseinrichtungen. Norderstedt: Books on Demand GmbH, 2., überarbeitete und ergänzte Auflage

Theorie und Praxis der Sozialpädagogik (TPS). Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita. (2016): Ausgabe zum Thema: Eltern beteiligen? Stuttgart: Klett Kita GmbH, Heft 9

### Literatur zu den Begriffen „Bildung“ und „Erziehung“:

Dörpinghaus, Andreas & Uphoff, Ina Katharina (2015): Grundbegriffe der Pädagogik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft (WBG)

Gudjons, Herbert & Silke Traub (2016): Pädagogisches Grundwissen. Überblick – Kompendium – Studienbuch. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt

Seel, Norbert M. & Hanke, Ulrike (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-,

# Ergebnisse Impulsforum H

Ergebnisse der Diskussion Impulsforum H „Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner gestalten multiprofessionelle KiTas?!

Themenblock	Turnus 1	Turnus 2
Datenschutz	Mit dem Kind kommt die ganze Familie in die Kita → Transparenz in der Arbeit schaffen. Abfrage persönlicher Daten von den Familien z.B. bei Anmeldung/Anmeldebogen → Abfragen sind prinzipiell möglich und OK; es darf jedoch nichts auf einem W-LAN – fähigem Gerät gespeichert werden, da dies gehakt werden kann	
Beschwerdeverfahren	Seit Einführung Anzahl Beschwerden gestiegen → teilweise weniger Verständnis auf beiden Seiten (Erzieher/Eltern) → BEE = Gesprächsgrundlage Transparenz schaffen Sprache der Eltern sprechen ggf. Schiedsstellen anrufen oder Person im Team als Vermittler nutzen oder JA-Fachberatung gemeinsame Beschwerdekultur entwickeln	
Elternbeteiligung / Bildungspartnerschaft	Elternausschüsse sind keine Beschwerdestellen (=Überforderung der Ausschüsse) Professionen der Eltern kennen und nach Bedarf nutzen (z. B. für Projekte o.ä.) Eltern/Kind-Aktionen Miteinander sprechen, Transparenz schaffen	Transparenz und Austausch Transparenz in Bezug auf Fachkräfte (Ausbildung, Hobbies etc.) sollte Teamentscheidung sein → kann jedoch für die Eltern eine zusätzliche Ressource sein (z.B. Kinderkrankenschwester) Stärken der Eltern nutzen Hospitationen durch Eltern Einbezug der Eltern in Tagesablauf und/oder Planung von Angeboten Fähigkeiten der Eltern nutzen (Sprachkenntnisse, Berufsausbildung etc.) Hausbesuche Haltung (Professionalität = Kernelement)
Alltag		Haltung der Fachkräfte ist entscheidend Wünschenswert ist es, wenn es tägliche Praxis wird Beteiligung kann auch Herausforderung sein → Klientel und Ressourcenabhängig Nachfragen ob es Gründe für Nichtbeteiligung von Eltern gibt Profession herausstellen (z.B. Homepage)
Fazit	Tue Gutes und Sprich darüber	Tue Gutes und Sprich darüber



# Dokumentation Impulsforum I

## Multiprofessionalität aus Trägersicht im Spannungsfeld zwischen Qualitätsanspruch und Betreuungsauftrag

Impulsgeber\*in: Karin Pauly und Dieter Christ  
Moderatorin: Astrid Boll



IV. KiTa- Kongress 13.09.2018

Impulsforum „I“

Multiprofessionalität aus Trägersicht  
im Spannungsfeld zwischen  
Qualitätsanspruch und  
Betreuungsauftrag

**Katholische KiTa gGmbH Koblenz**

Gemeinnützige Trägergesellschaft Katholische Kindertageseinrichtungen  
im Raum Koblenz mbH

Wir heißen Sie alle  
herzlich willkommen...

**Karin Pauly**  
Gesamtleitung  
Gesamteinrichtung  
Bendorf/Vallendar

**Dieter Christ**  
Gesamtleitung  
Gesamteinrichtung  
Oberwesel

...und freuen uns  
auf einen guten  
Austausch!

## Multiprofessionalität in der Bildungseinrichtung Kita aus Trägersicht im Spannungsfeld zwischen

Betreuungsauftrag

und

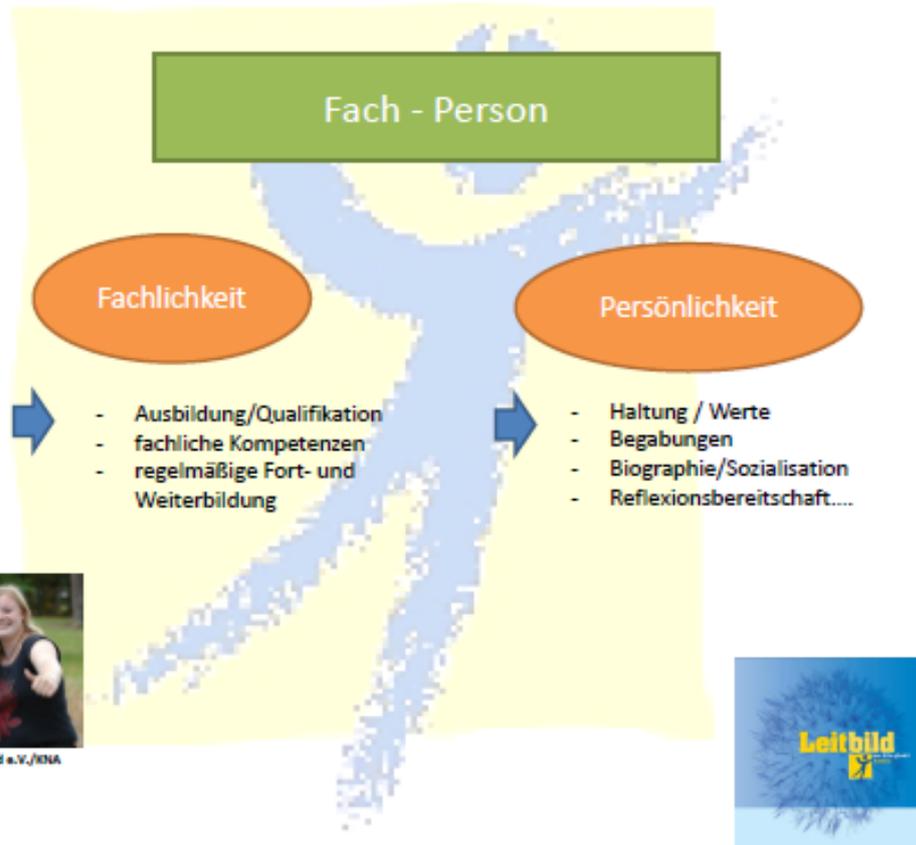
Qualitätsanspruch

### Gesetzter Rahmen:

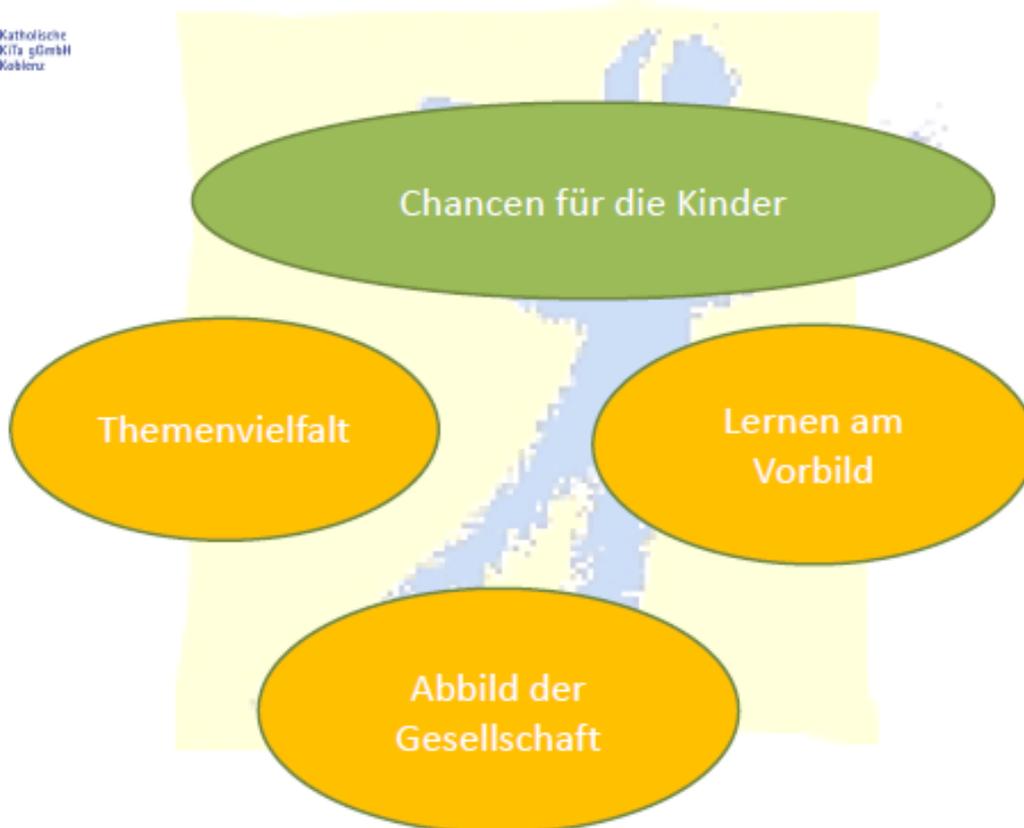
- ☛ SGB VIII (§§ 22, 22a, 45, 46, 47)
- ☛ Kindertagesstätten Gesetz RLP
- ☛ Landesverordnung (LVO) RLP
- ☛ Fachkräftevereinbarung

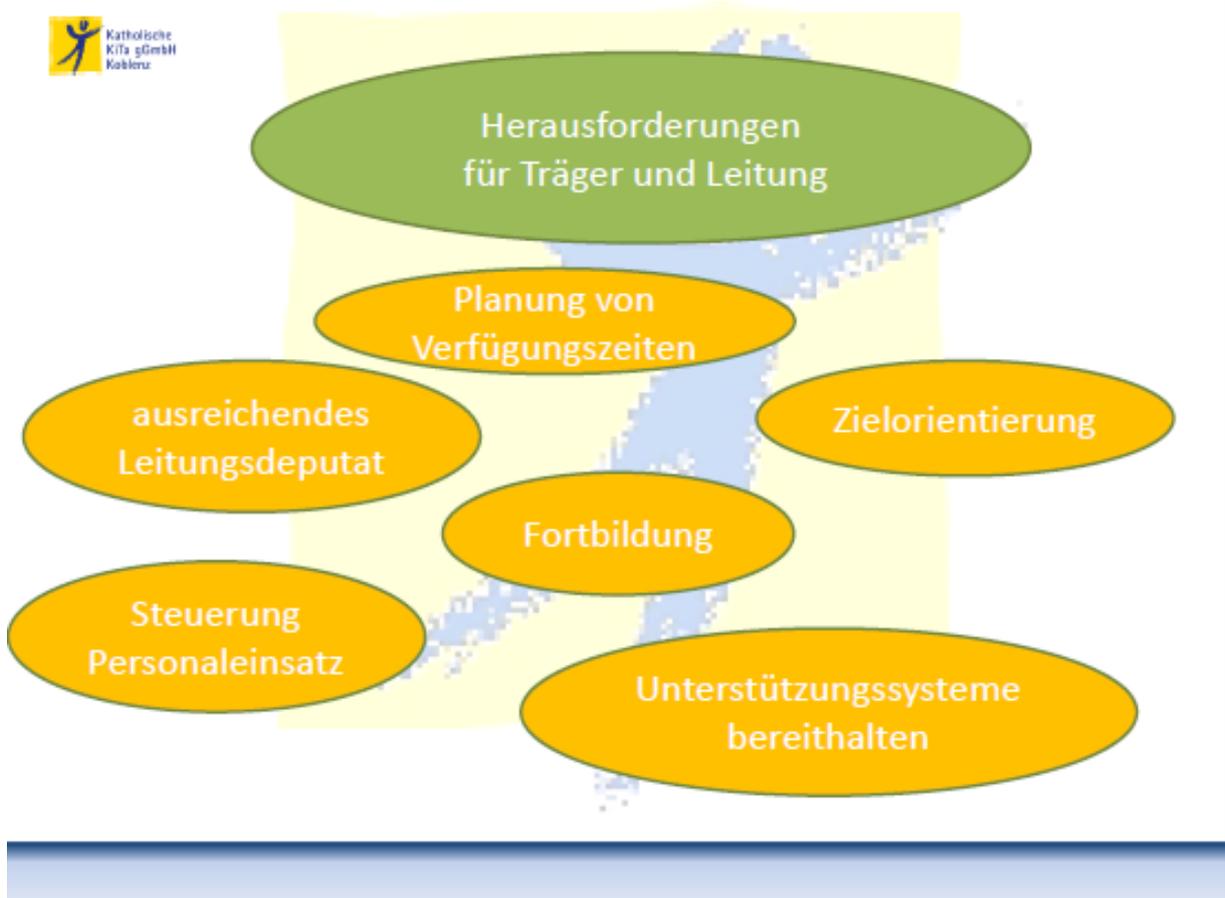
### Qualitätssicherung:

- ☛ Bildungs- und Erziehungsempfehlungen RLP
- ☛ Trier QM<sup>elementar</sup> - Rahmenleitbild des Bistums
- ☛ Leitbild und pädagogische Rahmenkonzepte des Unternehmens
- ☛ Einsatz von Fachpersonen









## Chancen und Herausforderungen – was denken Sie?

### Anmerkung:

Hier könnten die Themen und Aspekte der anschl. Diskussionen, die Frau Astrid Boll am Flip-Chart erfasst hat, eingefügt werden.

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Quelle: Deutscher Caritasverband e.V./KNA

[www.kita-ggmbh-koblenz.de](http://www.kita-ggmbh-koblenz.de)

# Ergebnisse Impulsforum I

Die Impulseingabe endete mit Aufforderung an die Teilnehmenden Herausforderungen und Chancen zu benennen, die sie auf Trägerebene zum Thema „multiprofessioneller Teams“ sehen.

Ergebnisse aus dem Impulsforum I, 1.Turnus:

- Steuerung von Personaleinsatz – hier muss der Blick auf das gesamte Team erfolgen, sowohl die horizontale als auch vertikale Verteilung. Insbesondere die Randzeiten müssen durch ausreichend Fachkräfte abgesichert werden.
- Eine Zielorientierung vorgeben – diese muss dann in den jeweiligen Teams operationalisiert und letztlich auch kontrolliert werden
- Es muss für ausreichendes Leitungsdeputat gesorgt werden
- Einplanung von Verfügungszeiten bereits durch die Steuerung
- Unterstützungssysteme bereithalten, die die multiprofessionelle Entwicklung von Teams unterstützen, wie z.B. Supervision, Coaching, Fortbildung etc.
- Bereits bei der Personalsuche/-einstellung muss der Blick auf das gesamte Team und dessen Bedarfe und Möglichkeiten erfolgen. Hierdurch sollen Überforderungen von Teams vermieden werden.
- Träger stehen in einem Dilemma zwischen Rechtsanspruch und Qualität. Sie werden angehalten den Anspruch zu erfüllen, aber darf der Druck auf Kosten der Qualität gehen? Hier besteht die Gefahr, dass die multiprofessionellen Kräfte zum „Lückenfüller“ werden.
- Begleitung der Teams, um Diskussionen über multiprofessionelle Teams anzuregen und die Chancen und Schwierigkeiten offenzulegen

## Ergebnisse aus dem Impulsforum I, 2.Turnus:

- Personalpflege und Personaleinsatz müssen aktiv mitgesteuert werden. Dabei sollte der Umgang wertschätzend und zukunftsweisend sein (z.B. keine unnötigen Befristungen)
- Eine Zielorientierung vorgeben – diese muss dann in den jeweiligen Teams operationalisiert und letztlich auch kontrolliert werden; gilt auch für die Nutzung von Vorbereitungszeiten
- Es muss für ausreichendes Leitungsdeputat gesorgt werden
- Unterstützungssysteme bereithalten, die die multiprofessionelle Entwicklung von Teams unterstützen, wie z.B. Supervision, Coaching
- Fortbildungen ermöglichen (zeitlich und finanziell) oder sogar einfordern („Quereinsteigerfortbildungspaket“); gilt auch für Teamfortbildungen zum Thema
- Es darf keine Aufweichung des Fachkräftebegriffs erfolgen.
- Erstellung eines Einstellungs- und Einarbeitungskonzepts für fachfremdes Personal
- Aktive Auseinandersetzung mit dem Dilemma Rechtsanspruch vs. Qualität und Fachkräftemangel. Hier ist mehr Verantwortung von Bund und Ländern nötig, denn die Träger benötigen Unterstützung durch die Politik. (Z.B. die Rückführung von Steuermehreinnahmen an die Kommunen; höhere Leitungsfreistellungsdeputate...)
- Kleinsträger/Elterninitiativen, sind aufgrund ihrer mitwirkenden ehrenamtlichen Tätigkeiten als eine besondere Form multiprofessioneller Teams anzusehen



# Dokumentation Impulsforum J

## Multiprofessionalität und ihre Bedeutung für die akademische Ausbildung

Impulsgeber: Prof. Dr. Paul Krappmann  
Moderatorin: Meike Kurtz

Impulsforum

# Multiprofessionalität und ihre Bedeutung für die akademische Ausbildung

IV. KiTa-Kongress  
am 13.09.2018 an der Hochschule Koblenz

# Fragen und Antworten

- Thesen
- Was ist Professionalität und Multiprofessionalität?
- Warum ist Multiprofessionalität ein Thema in Kitas?
- Wie multiprofessionell sind Kindertageseinrichtungen?
- Ist Multiprofessionalität eine Wunsch- oder Not-lösung?
- Sind Hochschulabsolvent\_innen in der Kita angekommen?
- Was können (nur) Kindheitspädagog\_innen leisten?
- Stolpersteine multiprofessioneller Teams
- Wie Multiprofessionalität gelingt

## Thesen

Wenn die Akademisierung der Kindheitspädagogik gelingen soll,

- müssen Absolvent\_innen entsprechender Studiengänge einen anderen Blick auf das Kind zu ermöglichen,
- müssen sich die Kindertageseinrichtungen öffnen, extern wie intern,
- müssen multiprofessionelle Teams von Seiten der Leitung wie des Trägers unterstützt werden.

# Was ist Professionalität?

- Professionalität bezieht sich (im weiteren Sinne) auf das konkrete Handeln der Fachkräfte. Als professionelles Handeln gilt **bewusstes Handeln**, das reflektiert und fachlich begründet ist.
- Professionalität ist keineswegs an eine Profession gebunden, sondern beschreibt die besondere **Qualität** einer Dienstleistung.

(Nittel 2004: 350)

# Was ist Multiprofessionalität?

„In der Regel wird dann von ‚Multiprofessionalität‘ gesprochen, wenn **mehrere Professionen bzw. Berufsgruppen** in einem Handlungsfeld oder einer Einrichtung tätig sind.“

Cloos 2017: 148

# Warum Multiprofessionalität in der Kita zum Thema wurde?

- **Gestiegene Anforderungen**  
-> Vielfalt päd. Zugänge und Angebote schaffen
- **Reaktion auf Personalknappheit**  
-> Versorgung bzw. Betreuung gewährleisten
- **Bedeutung frühkindlicher Bildung**  
-> Stärkung des Bildungsauftrages

## Erwartungen an die Akademisierung

- **Qualitätssteigerung** durch Professionalisierung
- Höherwertigkeit des Berufs (**Sozialprestige**)
- Verbesserte **Aufstiegchancen**
- Steigende Quote des **Verbleibs** im Beruf
- Mehr **Männer** in Kitas
- Intensivierte **Forschung** zur frühen Kindheit

(vgl. Pasternack 2017)

# Wie multiprofessionell sind Kindertageseinrichtungen?

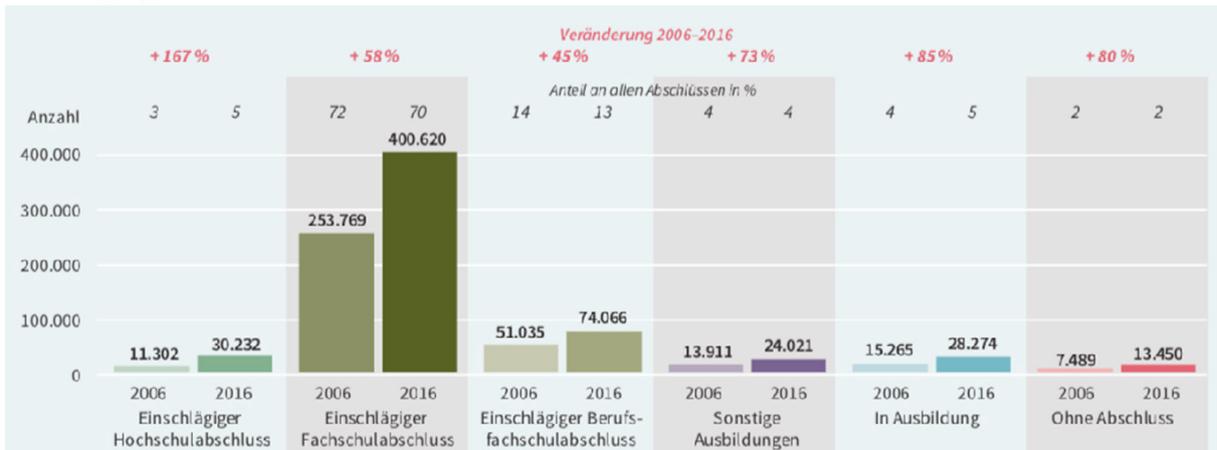
## Kindertageseinrichtungen nach Ausbildungsniveau 2007 und 2016



Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017

# Wie multiprofessionell sind Kindertageseinrichtungen?

## Pädagogisches und leitendes Personal nach Qualifikation 2006 und 2016



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung. Zuordnung der Berufe zu Qualifikationsgruppen vgl. Tab. D2.9.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen

Deutschland, Angaben in %, Veränderung in %

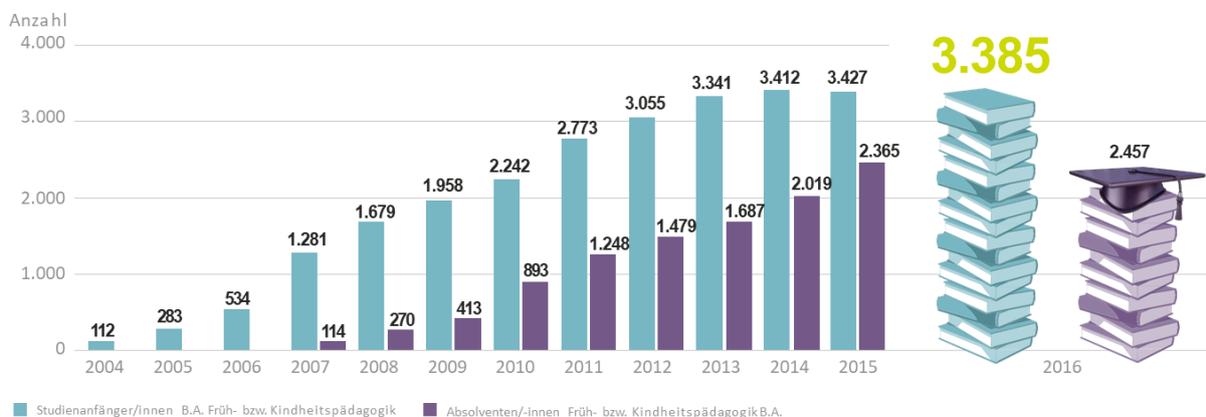
Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017

## Ist Multiprofessionalität eine Wunsch- oder Not-lösung?

- „Neue“ Qualifikationen werden insgesamt eher als eine **Chance** zur Qualitätsentwicklung betrachtet.
- Die Öffnung hin zu **einschlägig hochqualifizierten** Fachkräften wird meist **positiv** gesehen.
- Einsatz von Fachkräften mit Studium wird als **Kritik** an der Arbeit und Ausbildung von Erzieher\_innen wahrgenommen.
- **Unsicherheit** hinsichtlich **Qualifikation** und **Einsatzmöglichkeiten** von **Kindheitspädagog\_innen**.

## Sind Hochschulabsolvent\_innen in der Kita angekommen?

Anfänger\_innen sowie Absolvent\_innen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2016

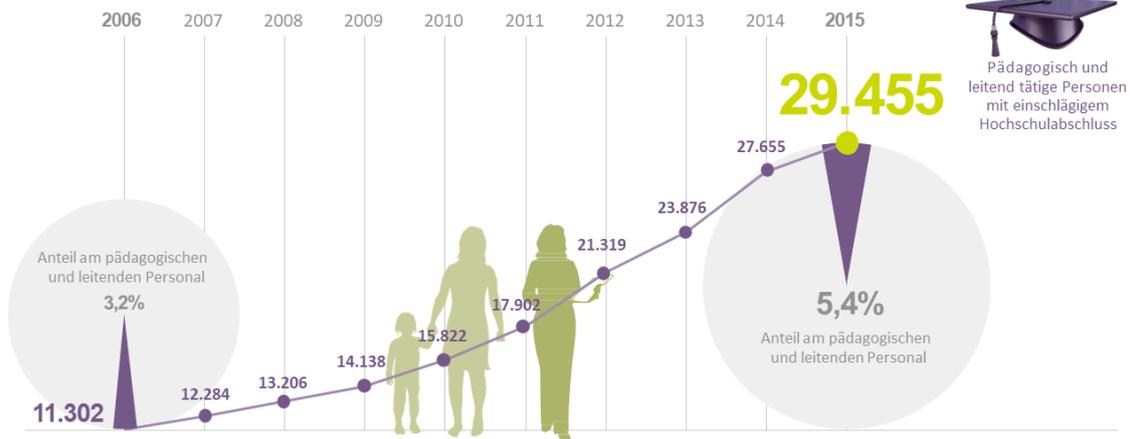


<sup>1</sup> Fehlende Angaben wurden auf Basis früherer Angaben bzw. Studierendenzahlen geschätzt. Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring 2014–2017: Welle 1 bis Welle 4

Fachkräftebarometer Frühe Bildung

# Sind Hochschulabsolvent\_innen in der Kita angekommen?

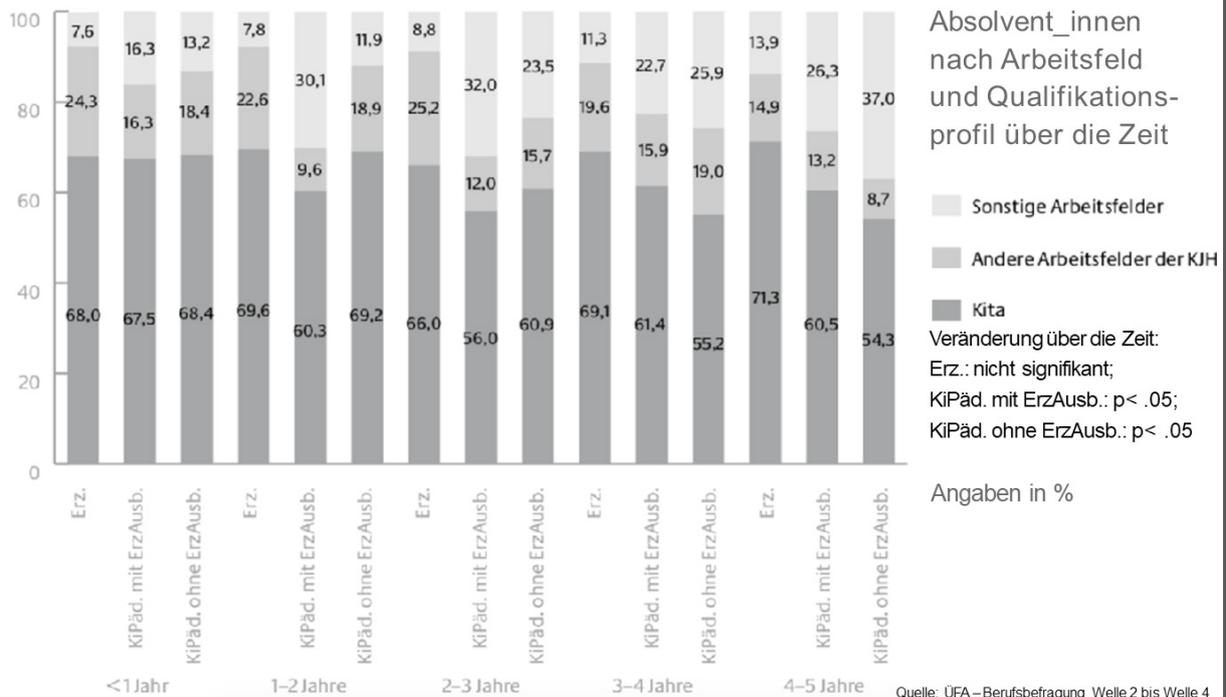
Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss 2006 und 2016



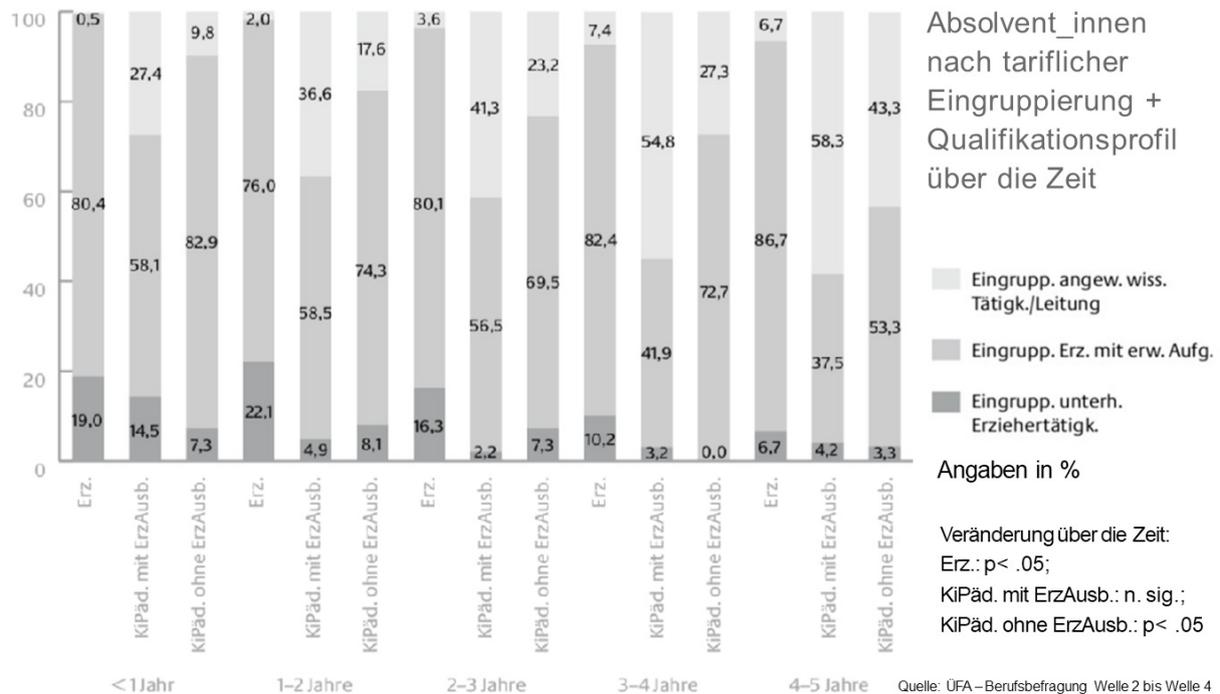
1 Heilpädagoginnen/-pädagogen, Kindheitspädagoginnen/-pädagogen, Pädagoginnen/Pädagogen und Erziehungswissenschaftler/-innen, Sozialpädagoginnen/-pädagogen, Sozialarbeiter/-innen  
Quelle: Statistisches Bundesamt. Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Fachkräftebarometer Frühe Bildung

# Sind Hochschulabsolvent\_innen in der Kita angekommen? Ja, aber ...



## Sind Hochschulabsolvent\_innen in der Kita angekommen? Ja, aber ...



## Was können (nur) Kindheitspädagog\_innen in multiprofessionellen Teams leisten?

- In der Wahrnehmung von Trägern und Kita-Leitungen ein **Unterschied zwischen den Qualifikationsprofilen** von hochschul- und fachschulausgebildeten Fachkräften (Altermann et al. 2015).
- Einschlägig hochqualifizierte Fachkräfte „bieten“
  - **neue Impulse** durch die Weitergabe bzw. Einbringen neuen Wissens und neuer pädagogischer Ansätze,
  - einen **kritischen Blick** auf „routinierte“ Haltungen und Handlungsabläufe sowie
  - **Kompetenzen** in der Selbstorganisation, Recherche, Wissensaneignung, Kommunikation und Interaktion.

# Stolpersteine multiprofessioneller Teams

- Professionseigene **Fachsprachen**  
-> Kommunikations- und Sprachschwierigkeiten
- Disziplinspezifische **Theorien und Methoden**  
-> Unterschiede in der Problemsicht und im Vorgehen
- Mangelndes gegenseitiges **Verständnis der Disziplinen**  
-> gegenseitige Vorurteilen und falsche Erwartungen
- **Teamarbeit** ist für viele neu und ungewohnt
- Disziplinen bilden eigene **(Sub)kulturen** -> Konflikte

## Wenn Kindheitspädagog\_innen ihre Potenziale nutzen sollen, verlangt dies ...

- Akzeptanz von Vielfalt und Veränderungen,
- Konzepte für die Einarbeitung,
- Zeit bzw. personelle Ressourcen,
- Karrierewege, um den Verbleib im Arbeitsfeld Kita attraktiv zu gestalten,
- ein Selbstverständnis der Kita als Ausbildungsort mit entsprechenden unterstützenden Strukturen.

# Ergebnisse Impulsforum J

IV. KiTa-Kongress, 13.09.2018

Impulsforum: Multiprofessionalität und ihre Bedeutung für die akademische Ausbildung

Themenblock	Turnus 1	Turnus2
Welche Berufsgruppen arbeiten im Kita-Bereich?	ErzieherInnen, KindheitspädagogInnen, Extern: PysiotherapeutenInnen, ErgotherapeutInnen, Ärzte ...	Ist Multiprofessionalität überhaupt gegeben, wenn die Professionen „alle“ aus dem pädagogischen Bereich kommen?
Welche pädagogischen Qualifikationen bringen die Berufstätigen mit?	BachelorabsolventInnen, ErziehungswissenschaftlerInnen,	
Welche Professionen wären förderlich in der Kita?	Es sollten zunächst die Bedarfe verschiedener Einrichtungen herausgearbeitet werden. In einem nächsten Schritt sollten darauf aufbauend die benötigten Professionen vorhanden sein.	Wäre es nicht besser, eine pädagogische „Grundausbildung“ und darauf aufbauende „Spezialisierungen“ anzubieten?
Welche Chancen und Risiken von Multiprofessionalität existieren?	Multiprofessionalität kann ein Spannungsfeld zwischen den verschiedenen Abschlüssen hervorrufen. Auf der anderen Seite kann Multiprofessionalität auch sehr ertragreich sein, wenn die Haltung der Leitung offen und positiv ist. Als Beispiel wurde genannt, wenn die Leitung selber eine akademische Ausbildung hat, stellt diese auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit AkademikerInnen ein.	Auch in diesem Turnus wurde festgestellt, dass es sowohl Chancen als auch Herausforderungen geben kann. Auch hier wurde benannt, dass die Haltung der Leitung eine entscheidende Rolle spielt.
Kann das akademisch ausgebildete Personal spezifische Kompetenzen in die Teams ein-bringen und die pädagogische Arbeit hierüber auch längerfristig befruchten?	Jeder in einem multiprofessionellen Team sollte sich seiner Rolle / Identität und der jeweiligen Kompetenzen bewusst sein. Eine Abgrenzung, nicht im Sinne einer Herab- oder Heraufstufung, sondern eine gesunden Abgrenzung aufgrund des Profils der Profession kann hilfreich sein. Vielleicht sollte bei akademischen Ausbildungen der Fokus (auch) auf den Bereich des Rollenverständnisses und der beruflichen Identitätsbildung gelegt werden.	Wenn die Kompetenzen von AkademikerInnen hilfreich und arbeitserleichternd sind, werde diese gerne genutzt. Wenn dieser Nutzen nicht mehr gegeben ist, steht man der Qualifizierung eher skeptisch gegenüber.

Ein Großteil der Diskussion umfasste die Chancen und Herausforderungen in multiprofessionellen Teams.

Eine Frage war, sollen nicht zunächst die Bedarfe ermittelt werden, bevor diverse Professionen angeworben werden?



## Fazit und Ausblick

Während des IV. KiTa-Kongresses 2018 unter dem Titel „KiTa multiprofessionell gestalten?!“ nutzten ca. 300 Teilnehmer\*innen die Möglichkeit des Diskurses über das Thema Multiprofessionalität in der KiTa. Unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen im Team einer Kita eröffnen den Kindern vielfältige Zugänge, um ihre Welt zu erfahren. Eine multiprofessionelle Ausrichtung bietet eine echte Chance für Teams und Einrichtungsträger. Die Erfahrungen, die Fachkräfte aus anderen Professionen mitbringen, bereichern die Arbeit in den Kitas. Die gesellschaftliche Wertschätzung der Kita steigt zunehmend und sorgt dafür, dass das Interesse an einem Quereinstieg in das Berufsfeld wächst. Viele dieser Aspekte wurden während des IV. KiTa-Kongresses diskutiert.

Nach einem dynamischen Einstieg in Form eines Begrüßungspodiums mit der Ministerin für Bildung, Frau Dr. Hubig, dem Präsidenten der Hochschule, Herrn Prof. Dr. Bosselmann-Cyran, der Prodekanin des Fachbereichs Sozialwissenschaften, Frau Prof. Dr. Kniephoff-Knebel und dem Direktor des IBEB, Herrn Prof. Dr. Schneider, folgten die beiden Hauptvorträge am Vormittag.

Zunächst standen im Rahmen des Vortrags von Prof. Dr. Susanne Viernickel KiTa-Teams in Deutschland und deren Qualifikations- und Berufsgefüge im Fokus. Anhand verschiedener Studienergebnisse zeigte sie die Chancen und Risiken der Arbeit von multiprofessionellen Teams auf. Dipl. Soz.-Päd. Petra Evanschitzky bot den Zuhörer\*innen anschließend einen Einblick in die Facetten der Multiprofessionalität sowie in die praktische Arbeit multiprofessioneller Teams.

Teilnehmer\*innen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Kindertagesbetreuung sowie der Politik, Verwaltung und Wissenschaft nutzten nach einer Vernetzungspause am Nachmittag die Gelegenheit, sich in den zehn Impulsforen mit verschiedenen Perspektiven auf die multiprofessionelle Gestaltung der Arbeit in Kitas auseinanderzusetzen. In jedem Impulsforum wurde der Austausch vor dem Hintergrund der fachlichen Expertise der jeweiligen Impulsgeber\*innen initiiert. Hierbei wurde deutlich, dass der Umgang mit Multiprofessionalität ganz unterschiedlich gehandhabt wird und keine allgemein gültigen Aussagen getroffen werden können. Nicht außer Acht zu lassen ist die Tatsache, dass die Multiprofessionalität den vorherrschenden Fachkräftemangel nicht lösen kann.

Auch wenn es bereits viele Beispiele für positive Erfahrungen mit multiprofessionellen Teams und einer Perspektivenvielfalt gibt, kommt es auf die jeweiligen Bedingungen an. Die Herausforderung, Bedingungen zu optimieren und den Austausch darüber zu fördern, sieht das IBEB als eine wichtige Aufgabe an. Daher sollte der diesjährige KiTa-Kongress als Impuls genutzt werden, Multiprofessionalität als Chance zu erkennen und die Auseinandersetzung damit zu fördern.

Wir danken allen Teilnehmer\*innen des IV. KiTa-Kongresses 2018 und freuen uns darauf, Sie im nächsten Jahr am 06. September 2019 zum V. KiTa-Kongress in Koblenz begrüßen zu können!

Ihr IBEB-Team

# Anhang

Impressionen

Pressestimmen

Danksagung

Hinweise

# Impressionen















# Pressestimmen

Pressemeldung des IBEB vom 19.09.2018 | IV. KiTa-Kongress Rheinland-Pfalz

## **Viele Professionen in KiTas können die Arbeit bereichern IV. KiTa Kongress an der Koblenzer Hochschule**

KOBLENZ/RHEINLAND-PFALZ. Die Chancen, aber auch die Risiken einer multiprofessionellen Arbeit in Kindertageseinrichtungen waren Themen des IV. rheinland-pfälzischen KiTa-Kongresses, zu dem das Bildungsministerium und das Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz (IBEB) eingeladen hatten. 300 Teilnehmer\*innen aus Fachpraxis, Trägerschaft, Politik, Gewerkschaften und sonstigen Organisationen rund um Kindertageseinrichtungen und Tagespflege diskutierten dazu an der Hochschule Koblenz. Hierbei durfte das IBEB internationale Gäste aus Neuseeland sowie aus China begrüßen.

Im Begrüßungspodium mit Staatsministerin Dr. Stefanie Hubig, dem Präsidenten der Hochschule, Prof. Dr. Kristian Bosselmann-Cyran, der Prodekanin des Fachbereiches Sozialwissenschaften, Prof. Dr. Anette Kniephoff-Knebel, und mit dem Direktor des IBEB, Prof. Dr. Armin Schneider, wurde bereits deutlich, dass das Zusammenwirken vieler Berufsgruppen in Organisationen förderlich sein kann. Dazu bedürfe es aber klarer Konzepte sowie einer entsprechenden Leitung.

„Von multiprofessionellen Teams profitieren die Kinder ganz unmittelbar. Auch das Team kann gewinnen, weil der kollegiale Austausch über Fachgrenzen hinweg und das Lernen voneinander ermöglicht werden. Es steht aber außer Frage, dass dazu eine klare Konzeptionierung erforderlich ist, die von der Kita-Leitung nachgehalten werden muss. Mehr Zeit für Leitung und zusätzliche Personalressourcen für multiprofessionelle Teams sind deshalb auch zwei der Schwerpunkte des vorliegenden Entwurfes zum Kita-Zukunftsgesetz der Landesregierung. Rund 62 Millionen Euro zusätzlich pro Jahr sind dabei nur für Personal vorgesehen“, so Bildungsministerin Dr. Stefanie Hubig.

Prof. Dr. Susanne Viernickel von der Universität Leipzig gab in ihrem Vortrag einen Überblick über die Zusammensetzung der Teams in Kindertageseinrichtungen, die sich im Osten stärker hin zu akademisch-erweiterten Teams und im Westen zu gemischten Teams erweitert habe. Daher seien Unterschiede in den Teams längst üblich. Die Forschung gebe noch keine eindeutigen Hinweise, ob solche Teams an sich schon besser arbeiteten. Multiprofessionelle Teams seien ein Sonderfall der Teamarbeit; damit die Arbeit dort gelänge, seien unter anderem passgenaue Einarbeitungskonzepte, Vertiefungskompetenzen, eine Bleibeperspektive, ein Teamentwicklungskonzept und eine konsequente Fokussierung auf Potenziale erforderlich.

Überschrieben mit dem Titel „Viele Köche verderben den Brei – oder vielleicht doch nicht?“ beschrieb die Sozialpädagogin Petra Evanschitzky aus Stuttgart die Grundprinzipien von Teams, zu denen Zugehörigkeit, Zeitfolge, Verantwortung und Fähigkeiten sowie Leistung gehören. An Beispielen konnte sie verdeutlichen, welche dieser Wirkfaktoren bei neuen Teammitgliedern mit anderen Professionen von Bedeutung sind. Daher seien multiprofessionelle Teams nicht per se gut oder schlecht, sondern nur dann, wenn Herz, Kopf und Hand zusammenarbeiteten. Neben dem guten Willen gehörten ein Konzept und die tatsächliche zielorientierte Zusammenarbeit dazu.

In zehn unterschiedlichen Impulsforen wurden die Chancen und Herausforderungen multiprofessioneller Teams teilweise sehr kontrovers diskutiert. Bedenken bezüglich einer Deprofessionalisierung oder einer Überforderung der Leitungskräfte wurden dabei ebenso geäußert wie die für eine Inklusion sehr wichtige Zusammenarbeit von unterschiedlichen Professionen, ohne dass diese ihre jeweilige Besonderheiten eigens herausstellen. Auch die Perspektive der Eltern, die Möglichkeiten der Kindertagespflege und die Herausforderungen für die Ausbildung an Fachschulen und Hochschulen wurden diskutiert.

Zusammenfassend waren sich viele Kongressteilnehmende einig, dass Multiprofessionalität im Bereich der Kindertageseinrichtungen sinnvoll ist, wenn die Voraussetzungen stimmen. Dazu gehören sowohl die Arbeit an einem gemeinsamen Ziel als auch ein Konzept sowie die gegenseitige Wertschätzung der Fachkräfte mit einem unterschiedlichen Ausbildungs-, Erfahrungs- und Qualifikationsniveau. Und, was der Präsident der Hochschule, Bosselmann-Cyran, gleich zu Beginn hervorgehoben hatte: Die einzelnen Professionen müssen zusammenwirken – und das beginne bereits durch interdisziplinäre Projekte im Studium.

# Danksagung

Wir bedanken uns im Namen der beteiligten Mitarbeiter\*innen der Hochschule Koblenz und des Ministeriums für Bildung bei den Impulsgeber\*innen und Moderator\*innen, den Redner\*innen sowie allen anderen Unterstützer\*innen unseres IV. KiTa-Kongresses.

Außerdem gilt unser Dank allen Teilnehmer\*innen, die durch ihre Mitwirkung und ihre Beiträgen den Diskurs ermöglicht haben!

Wir haben in diesem Jahr erneut beide Hauptvorträge videografiert und stellen diese auf unserer Homepage zur Verfügung.

Auf den V. KiTa-Kongress im Jahr 2019 freuen wir uns und wünschen Ihnen bis dahin eine gute Zeit!

Prof. Dr. Armin Schneider und Ulrike Pohlmann

# Hinweise

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerber\*innen oder Wahlhelfer\* im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.