

Inhouse-Seminare

Selbst gehört ist besser gewusst

Eine besondere Form der Fortbildung sind Inhouse-Seminare. Wodurch sich diese Seminare von Fortbildungen außer Haus unterscheiden, wie ein Team besonders davon profitiert und warum es beim Thema Essen ganz konkret wird, erklärt unsere Autorin.

INGRID SCHULZ



Immer wieder erlebe ich als Referentin, dass Fachkräfte, die an einer meiner Fortbildungen teilnehmen, sagen: „Das sollte mal unser ganzes Team hören.“ Häufig ist es dann auch so, dass eine pädagogische Fachkraft nach einer Fortbildungsveranstaltung zurück in ihrer Einrichtung ihren Kollegen und Kolleginnen davon berichtet und es sich herausstellt, dass die anderen die Inhalte ebenfalls sehr interessant finden und selbst gerne teilgenommen hätten. Zwar bekommen viele Fachkräfte den Auftrag, nach einer Fortbildung als Multiplikator zu agieren, doch wissen wir aus der Hirnforschung, dass ein Bericht immer mit der eigenen Biografie zusammenhängt und dementsprechend gefärbt ist. Damit meine ich nicht, dass er bewusst verändert wird, sondern dass er gehört, im eigenen Erfahrungsgedächtnis abgespeichert und mit diesen Erfahrungen wiedergegeben wird. Somit ist selbst gehört anders, als den Inhalt berichtet zu bekommen.

Flexibel auf das Team zugeschnittene Inhalte

So können Leitung und Träger – im besten Fall in Absprache mit dem Team – ein Inhouse-Seminar zum gewünschten Thema entwickeln und anbieten. Inhouse-Seminare sind Fortbildungen oder Teambegleitungen, die meistens in der Einrichtung stattfinden und vom oder für das Team geplant sind. Damit lassen sich für alle Beteiligten Inhalte angepasst auf die Einrichtung flexibel vermitteln, ohne dass Ansichten möglicherweise verloren gehen.

Nehmen wir das Beispiel Essen, eine Schlüsselsituation im Kita-Alltag. Wenn die Fachkraft, die an der Fortbildung teilnimmt, überzeugt ist, „probieren müssen bringt niemanden um“, weil sie es aus ihrer eigenen Biografie so kennt, ist es möglich, dass sie aus der Fortbildung genau diesen Thementeil nicht oder unbewusst anders berichtet. Wird genau dieses Thema in einem

Inhouse-Seminar vermittelt, hat das Team die Möglichkeit, ausführlich mit der Moderation und durch Input des Referenten zu hören, zu diskutieren, zu akzeptieren und im besten Fall relativ schnell und gemeinsam einen sogenannten Ethischen Code nach Margy Whalley zu erstellen, der ehemaligen Direktorin des Pen Green Centre im englischen Corby. Dieser könnte dann lauten: konsequente Orientierung an den Bedürfnissen und Wünschen von Kindern. Das heißt: Den Kindern wird ausgewogenes kindgerechtes Essen angeboten. Jedes Kind entscheidet selbst in der jeweiligen Situation, ob es dieses auf dem Teller haben, probieren, mit der Hand berühren, essen oder ganz ablehnen möchte.

Dadurch erhalten alle Teammitglieder die Möglichkeit, Themen, die die Grundlagen der pädagogischen Arbeit betreffen und in der Konzeption ihrer Einrichtung verankert sind oder verankert werden sollen, zur selben Zeit und am selben Ort zu hören und sich einzubringen. Ein oder mehrere Fortbildungstage bieten den Teams die Möglichkeit, miteinander und über längere Zeit an einem Thema zu arbeiten, den gleichen Input zu erleben und mehrere Meinungen dazu zu hören. Es fördert zusätzlich den Teamgeist, da Kompetenzen der einzelnen Teammitglieder wie Kommunikation, Ehrlichkeit, Gerechtigkeit, Regeln des Miteinanders, Toleranz und Fehlerfreundlichkeit herausgefordert werden und das Team bereichern.

Am eigenen Leib erfahren hilft, Regeln zu finden

Um an dem Thema Essen – probieren, selbst entscheiden, was ich esse – mit Kindern zu arbeiten, können die pädagogischen Fachkräften bereits am Tag des Inhouse-Seminars beginnen und üben. Damit ist nicht die Bestellung beim Italiener gemeint.

Es gibt immer wieder Kita-Leitungen, die zusammen mit der Referentin oder dem Referenten das Essen so vorbereiten, dass für die Fachkräfte der Tisch sehr schön mit Tischdecke, Servietten, Kerzenleuchter gedeckt wird. Jedoch werden

Speisen besorgt oder zubereitet, von denen bekannt ist, dass sie von einzelnen Teammitgliedern vehement abgelehnt werden. In einem konkreten Fall organisierte die Leitung in Absprache mit der Referentin eine Köchin, die mit viel Aufwand Speisen zubereitete, von denen klar war, dass einige

Fachkräfte sie überhaupt nicht mochten. Das Team saß am gedeckten Tisch, die Köchin kam und legte auf, ohne zu fragen. Beim Ablehnen rangen sich manche dazu durch, wenigstens zu probieren, denn schließlich war das Essen ja mit sehr viel Mühe und Liebe zubereitet worden.

Das Team war danach relativ schnell in der Lage, den ethischen Code für seine Kita zu erstellen – und ihn anschließend zusammen mit den Kindern im Alltag zu leben. Das Essen war so eindrucklich, dass sich die Teammitglieder noch Jahre danach daran erinnerten, vor allem wenn neue Kolleginnen und neue Kollegen dazukamen.

Themen und Situationen, die alle betreffen

Weitere Themen, die hervorragend in einem Seminar innerhalb der Einrichtung bearbeitet werden können, sind meiner Meinung nach: Schlafen, Pflege, Spiel, Räume, offene Arbeit, Partizipation, Beschwerde, Eingewöhnung, Übergänge sowie die unterschiedlichen Formen des Miteinanders mit Eltern.

Es gibt Bedarfe, die ausschließlich mit Inhouse-Fortbildungen erarbeitet werden sollten, wenn sie nachhaltig sein sollen – beispielsweise die Implementierung von Beobachtungskonzepten. Die Einführung ei-

Meine eigene Biografie bestimmt, was ich wahrnehme und wie ich berichte.



Ist Probieren Pflicht? Diese Frage lässt sich nur im Team beantworten. Inhouse-Fortbildungen sind dafür das geeignete Format.

nes Beobachtungskonzepts wie die Lerngeschichten können meiner Erfahrung nach nur gewinnbringend sein, wenn alle Teammitglieder gemeinsam sich darauf einlassen und gemeinsam das Konzept umsetzen wollen. Das Kennenlernen des Konzepts soll Einblicke in wesentliche Elemente geben, die ständig ineinandergreifen: beschreiben, wahrnehmen, erkennen, dokumentieren, antworten und die nächsten Umsetzungsschritte des Teams planen, beispielsweise ob Abläufe oder Räume verändert werden, um die Kinder in ihren Bildungsprozessen bestmöglich zu unterstützen. Das Konzept der Lerngeschichten ist ein ressour-

cenorientierter Ansatz zur Begleitung und Unterstützung der kindlichen Lern- und Bildungsprozesse. In der Fortbildung geht es um das vertiefte Kennenlernen und Verstehen des Konzepts im Kita-Alltag. Was ganz wichtig ist: Es ist ein großer Gewinn für alle Beteiligten, wenn für die zukünftige Arbeit in der Kita gemeinsam Freude und Nutzen entwickelt werden.

Die Rolle der Leitung während des Inhouse-Seminars

Am genannten Essens-Beispiel wird klar, dass ein Inhouse-Seminar in enger Absprache mit der Leitung erfolgen sollte. Dennoch ist am Tag


selbst die Leitung des Öfteren in einer schwierigen Situation – sie ist gleichzeitig selbst Teammitglied und Leitung. Sie ist also im Team involviert, möchte aber auch gegenüber der Referentin oder dem Referenten das in Absprache Erarbeitete erreichen. Hier sollte also die Referentin oder der Referent in guter, nonverbaler Kommunikation mit der Leitung stehen und feinfühlig agieren, um die Brücke zu erhalten.

Grundsätzlich gehe ich als Referentin davon aus, dass das Thema mit den pädagogischen Fachkräften der Kita abgestimmt und gewünscht ist. In dem Fall hat die Leitung im Vorfeld das Team empathisch beob-

achtet, Wünsche und Bedarfe gespürt, Notwendigkeit erkannt, Themen benannt und in Abstimmung mit allen Fachkräften die Auswahl für den oder die Fortbildungstage getroffen.

Der oder die Tage sind besondere Tage: Alle Teammitglieder kommen am Morgen – im besten Fall gut ausgeschlafen – motiviert in die Einrichtung. Hier unterscheidet sich eine Inhouse-Fortbildung von einer Dienstbesprechung oder Teamsitzung nach getaner Arbeit. Zum guten Gelingen bietet es sich an, gerade bei einem größeren Team, dass sich eine Vorbereitungsgruppe aus dem Team herausbildet und Organisatorisches übernimmt. Dazu gehört zum Beispiel, mit dem Referenten oder der Referentin Raumgestaltung, Pausen und die Versorgung in den Pausen abzustimmen. Ein gelungener Start in den Tag – beispielsweise mit einem gemeinsamen Frühstück – trägt maßgeblich dazu bei, dass die Fortbildung gelingt.

Der Raum sollte ebenso gut vorbereitet sein: Die Fachkräfte finden einen Platz, ausgestattet mit Arbeitsmaterial wie Papier und Stifte, gegebenenfalls einem Klemmbrett oder einer Schreibunterlage sowie dem Skript des Referenten. Die Sitzform sollte offen sein, damit sich alle Teammitglieder sehen. Zudem sollte



Ethischer Code für Early-Excellence-Zentren – nach Margy Whalley

- ➊ Positive Grundeinstellung gegenüber Kindern, Eltern, Familien und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- ➋ Etablierung einer Vertrauensbasis gegenüber allen Beteiligten
- ➌ Konsequente Orientierung an den Bedürfnissen und Wünschen von Kindern und Eltern
- ➍ Entwicklung einer gemeinsamen Sprache und Haltung

- ➎ Informationen und Dokumentationen sind für alle verständlich und werden allen Beteiligten zur Verfügung gestellt

Die Engländerin Margy Whalley war Direktorin des Pen Green Centre in Coby, Northamptonshire, England. Sie hat den Early-Excellence-Ansatz maßgebend geprägt.

es die Möglichkeit geben, Gläser, Flaschen und Tassen abzustellen. Das erleichtert die aktive Teilnahme.

Der Ablauf des Tages sollte mit der Leitung und dem Organisationsteam abgesprochen sein. So mag manches Team Spiele, um in Schwung zu kommen, andere lieben es eher, zu Beginn kognitiv aktiv zu sein. Der Vorteil des Inhouse-Seminars: Das Team kennt sich und kann so Vorlieben berücksichtigen, damit alle begeistert sind und motiviert arbeiten können. Aktiv sein, in Kleingruppen arbeiten, mit den Kollegen und Kolleginnen diskutieren, auch kontrovers, und am Schluss der Veranstal-

tung gemeinsam etwas bewegen oder verändern gibt ein gutes Gefühl. Und dann sagt auch hinterher keiner mehr: „Das sollte mal unser ganzes Team hören.“ ◀

Anmerkung zum Ethischen Code nach Margy Whalley: Es gibt unterschiedliche Übersetzungen aus dem Englischen ins Deutsche. Diese Übersetzung ist die aktuelle. Sie finden sie bei Jutta Burdorf-Schulz (2017): Von der Kita zum Familienzentrum nach dem Early-Excellence-Ansatz. Herausgegeben von der Heinz und Heide Dürr Stiftung. Schriftenreihe III.

Kita-Organisation

Dokumentation • Organisation • Rechtssicherheit *taglich*










www.schulorganisation.com



FLSCHULORGANISATION

Verlage Flöttmann & Langenkämper

Gruppentagebuch • Elterngespräche • Kalender für ErzieherInnen
 Betreuungsnachweise und Anwesenheitslisten
 Hygiene und Gesundheit • Förderplan und Bildungsbericht
 Ratgeber Recht und • Organisation

Fachverlag