

„Team-Fortbildung ist eine Chance!“

Martina Teschner im Gespräch mit Ingrid Schulz

Ingrid Elisabeth Schulz wird oft für Fortbildungen gebucht. Seit Jahren ist sie unterwegs: Einerseits im Raum Sachsen-Anhalt, wo sie einige Jahre im nun aufgelösten Institut bildung:elementar e. V. Halle mitgearbeitet hatte, andererseits in Baden-Württemberg, wo ihre Heimat ist und sie selbst in Reutlingen Kita-Leitung war. Sie hat also einen weiten Blick auf die Kita-Landschaft in Deutschland und Kinderschutz ist ihr ein Herzensthema!

Gewalt in der Kita ist ein heikles Thema. Schaffen es die Teams alleine?

» Es ist eine Herausforderung für jedes Team, sich mit dem Thema grenzüberschreitendes Verhalten von Fachkräften auseinanderzusetzen. Wie sage ich meiner Kollegin, die mir nahe steht, dass ich ihr Verhalten hier unangemessen oder fragwürdig fand? Bei Inhouse-Fortbildungen oder Fortbildungen an denen zwei oder drei kleinere Teams zusammen teilnehmen, kann mit Fallbeispielen zuerst aus der Distanz auf das Thema geschaut werden. «

Was passiert in einer solchen Fortbildung?

» Ich nutze gern ein Beispiel aus der TPS 10/13 aus dem Text von Rüdiger Hansen und Rainard Knauer „Beschwerden erwünscht!“. Die Fachkraft hilft der zweijährigen Semra beim Gummistiefelanziehen. Sie nimmt ihr den Gummistiefel aus der Hand - und Semra fängt an

wütend zu weinen. Die Teams bearbeiten dieses Beispiel. Die Grenzüberschreitung wird nicht sofort erkannt. Es geht oft zunächst um die Reaktion der zweiten Kollegin. Für die Handlung



und das Verhalten des Kindes gehört Fachwissen über die Autonomie-Phase, in der eine Zweijährige ist. Heiße Diskussionen gibt es über den letzten Teil der Geschichte: Semra entwindet sich der Fachkraft immer wieder. Dies beobachtet ihre Kollegin, die dann sagt: „Lass mich ihr helfen. Semra möchte, glaube ich, ihre Stiefel alleine anziehen.“ Da mischt sich jemand ein, untergräbt die Autorität der Fachkraft, stellt sie vor dem Kind bloß - das beschäftigt die Teams. Was dann hilft ist der Perspektivwechsel, ich frage: „Wie würden Sie sich aus der Sicht des Kindes fühlen?“ Wenn das Aufgabenblatt dazu bearbeitet wurde, dann ist auch klargeworden, dass die Entwicklung des Kindes hier zuerst nicht bedacht wurde. Manchmal tauchen auch eigene Themen auf und die werden dann bearbeitet. Zum Beispiel sagt jemand: „Ich muss da ans Essen bei meiner Oma denken.“ Dann steigt hier die Fortbildung ein: „Erzähl mal, wie es dir ging bei deiner Oma.“ Dieser Perspektivwechsel, die Situation aus dem Erleben des Kindes heraus zu verstehen, das ist wichtig. Hier ist es wichtig gut nachzuspüren und das Thema zu verfolgen. Ich habe auch von Teams gehört, da hat die Leiterin den Einstieg ins Thema mit einem besonderen Abendessen gefunden. Der Tisch war festlich gedeckt, Kerzen, alles schön und einladend vorbereitet. Dann kam das Essen, aber es waren Speisen, die in unserer Kultur unüblich sind, die wir als fremd erleben und nicht positiv besetzt haben. Wenn jetzt die Regel „Aber wenigstens von allem probieren!“, erwähnt wird, dann erleben Fachkräfte diese Kinderperspektive hautnah. Oft wird ja gesagt: „Probieren schadet nichts.“, da kann dann nochmal überlegt werden: Ist das so? Welche Schäden könnten das sein? Es gibt ja auch den Satz: „Das hat uns auch nichts geschadet.“ Es hat uns nicht umgebracht, aber geschadet hat es vielleicht doch. “

Was entwickelt sich auf der Fortbildung?

“Es wird klar, es könnte jedem passieren. Die einzelnen entdecken Auslöser für ihr Handeln, wo sie einfach in ein Muster fallen. Da sagen sie dann Sätze, wie: „Jetzt weißt du auch warum du weinst, kannst jetzt weiterweinen!“ Es sind stressige Zeiten und unbearbeitete Handlungsmuster, die hier zusammenkommen. Wenn sie gewappnet sind, wird es leichter. Sie können selbst an die Kollegin oder den Kollegen übergeben, bevor sie sich verrennen oder zumindest, um nicht mehr weiterzumachen. Da entsteht dann eine Offenheit, zugeben zu können, dass man gerade nicht angemessen handelt. Einmischen ist dann nicht mehr eine Bedrohung, sondern hilfreich. Allein ist man da gar nicht in der Lage, deshalb muss das gemeinsam gemacht werden. Es hilft mir, wenn jemand auf mich schaut und sich fragt wie´s mir geht. Man kann auch überlegen, welche Kollegin ist mir so vertraut, dass ich mich traue, ihr Hilfebedarf zu signalisieren?

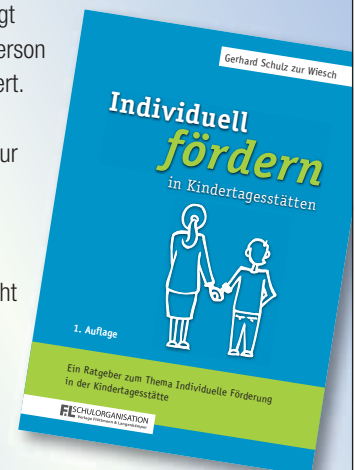
Außerdem können erste Schritte auf dem Weg zu einer neuen Einrichtungskultur gemacht werden. Öfters ist es so, wenn ich in einem Team jemanden frage: „Warum werden diese Regeln

angewandt?“ Dann sagt eine pädagogische Fachkraft vielleicht: „Ich bin noch nicht so lange hier. Hier ist das eben so.“ Aber jede und jeder hat sich ja entschieden und muss das verantworten was er oder sie tut. Trotzdem gibt es so etwas wie eine Erbkultur in Einrichtungen. Da wird übergriffiges oder grenzüberschreitendes Verhalten von den langjährigen Kollegen und Kolleginnen übernommen und es geht immer weiter so. Dass da was Neues entsteht, ein Bewusstsein sich verändert, dafür braucht es dann starke, kompetente Leitungen, die fachlich gut aufgestellt sind. Das Konsensverfahren (siehe Seite 10 - 13 hier im Heft) ist eine gute Sache. Die Teams können nach und nach sich ihre Grundsätze erarbeiten, die Leitungen kann das dann aufschreiben. So entsteht eine Konzeption, die gelebt wird, nicht nur im Schrank steht. Dass Beschwerden von Kindern gehört werden müssen, ist ja schon seit 2012 für alle Kindertagesstätten verpflichtend, daran ist ja die Betriebserlaubnis nach §45 SGB VIII geknüpft. Also müssen sich die Kitas mit dem Thema auseinandersetzen, Beschwerde-Merkmale zu entwickeln, um Beschwerden zu erkennen. Hier sind dann auch die Grenzen des Konsensverfahrens, ein Beschwerdemanagement ist eine Pflicht für jedes Team. In Teamfortbildungen können auch kleine Teams darin unterstützt werden, da muss auch der Träger Möglichkeiten schaffen. “

Individuell fördern

Dokumentation • Organisation • Rechtssicherheit

Eine individuelle Förderung erfolgt zwischen zwei Personen: eine Person fördert, eine Person wird gefördert. Der erste Teil dieses Buches behandelt allgemein Aussagen zur Förderung, der zweite Teil beschreibt Beispiele einer individuellen Förderung. Der Anhang enthält eine Übersicht über die Kompetenzbereiche, einen Ablaufplan, ein Stichwortverzeichnis.



Best.-Nr. 10642,
Individuell fördern in Kindertagesstätten,
Format DIN-A5, 100 Seiten, Einzelpreis 12,80 €

Beim Verlag oder im Buchhandel erhältlich.



www.schulorganisation.com

FL SCHULORGANISATION
Verlage Flöttmann & Langenkämper

Fachverlag