

Dresdner Handlungskonzept „Aufwachsen in sozialer Verantwortung“

Entwicklungsbericht 2015

Dresden, November 2015

Das Handlungsprogramm „Aufwachsen in sozialer Verantwortung“ reagiert im Rahmen seiner praktischen Ausgestaltung in den Kitas auf sozialisationsbedingte Bedarfe und individuelle Folgen erschwerter Lebenssituationen von Kindern durch vielfältige Begleitungs- und Unterstützungsangebote. Bei der Planung und Ausgestaltung des Handlungsprogramms in den konkreten Kitas werden einer systemischen Betrachtungsweise folgend die jeweiligen organisationsbezogenen Variablen und Kontextbedingungen der einzelnen Kitas mitberücksichtigt und einbezogen. Die nicht nur pädagogisch anspruchsvolle Arbeit mit einem z.T. hohen Anteil von Kindern, deren personale Ressourcen und Kompetenzen, u.a. aufgrund sozialer Herkunft und z.T. durch eine wenig kind- und chancengerechte Entwicklung geprägt ist, bezieht sich auf folgende Bereiche:

- die in der Kita zu ermöglichenden Teilhabechancen bei der materiellen Grundversorgung (z.B. durch interne Bekleidungskammern),
- auf die Teilhabe bei der Versorgung mit Nahrung (z.B. intensive Prozedere bei drohender Sperrung der Kinder vom Mittagessen bei nicht beglichenen Rechnungen) sowie
- auf die Gestaltung einer für die Kinder so wichtigen Beziehungs- und Angebotskultur (z.B. reflexive Arbeit an Grundhaltungen als Basis für pädagogisches Handeln, Wahrnehmungen von Entwicklungsthemen der Kinder und zielgerichtete Planung entsprechender Angebote). Hierbei spielen sowohl die Aufnahme bedürfnisorientierter Themen (z.B. nach Ruhe oder Sicherheit bzw. Akzeptanz) sowie dem Entwicklungsstand der Kinder angemessene, gleichzeitig herausfordernde Angebote eine Rolle (z.B. Projekte, in denen Fähigkeiten wie sprachlicher Ausdruck und Kommunikationsfähigkeiten eine zentrale Rolle spielen oder Angebote, in denen es um die zielgerichtete Förderung von Problemlösefähigkeiten geht).

Gleichzeitig ging es im vergangenen Programmjahr auch im Rahmen unterschiedlicher Einrichtungskonzeptionen und Organisationsformen der Kitas (z.B. diverse Abstufungen pädagogischer Öffnung) darum, sowohl individuelle und einzelfallspezifische Förder- und Unterstützungsangebote, als auch thematisch gruppenspezifische sowie alltagsintegrierte Lern- und Entfaltungsmöglichkeiten angemessen zu berücksichtigen. Eine derartige auf die vielfältigen und mitunter individuellen Beziehungs- und Entwicklungserfordernisse von Kindern gerichtete sozial- und elementarpädagogische Arbeit kann in den Kitas nicht von einzelnen sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen übernommen werden – die ja ein erkennbares Markenzeichen des Dresdner Handlungsprogramms sind - sondern fordert die ganze Kita heraus, also deren pädagogische Fachkräfte und die Leitung. Neben der Entwicklung bzw. der Umsetzung pädagogischer Praxis in Bezug auf die Förderung und Begleitung der Kinder bedeutet dies auch immer die jeweilige konkrete Situation der einzelnen Kita mit ihren bedingenden Variablen zu berücksichtigen (z.B. verfügbare personelle Ressourcen, Teamkultur, hohe Belastungen und Stress, Führungskultur). Diesem Umstand einer auf die Ziele des Handlungsprogramms gerichteten Passung von Bedarfen und Bedürfnissen der Kinder (resp. ihrer Familien) und dem institutionellem Sachstand wurde - u.a. im Rahmen der regelmäßigen Beratungsgespräche des KBZ vor Ort in den Einrichtungen und durch die Entwicklung bedarfsgerechter einrichtungsbezogener Unterstützungsangebote - Rechnung getragen und in Form angemessener Rückmeldungen gegenüber den Trägern bzw. den dortigen Ansprechpartnern kommuniziert. Bei den „Ist-Stands-Gesprächen“ in den Kitas ging es vor allem um die intensive und differenzierte Reflexion aktueller fachlicher Themen und Heraus-

forderungen der Kitas im Zusammenhang mit den einrichtungsspezifischen Zielen und Themen. Diese bezogen sich im Jahr 2015 dezidiert auf individuelle, gruppenspezifische und alltagsintegrierte entwicklungsbegleitende Angebote unter Bezugnahme auf das Konzept der „Resilienz“ (psychische Widerstandsfähigkeit von Kindern gegenüber Entwicklungskrisen und die Fähigkeit, trotz negativer Umstände und Einflüsse seelische, körperliche und geistige Gesundheit aufrecht zu erhalten). In den Kitas wurden eine Reihe spezifischer und alltagsintegrierender Möglichkeiten für die Kinder geschaffen, die sich positiv auf deren Resilienz auswirken. Neben der Sensibilität für ein gutes Erziehungsklima (bzw. Einrichtungsklima), der Auseinandersetzung mit klaren (und sinnvollen) Regeln und Strukturen, dem Einwirken auf einen wertschätzenden Umgang zwischen allen Beteiligten (Kinder, Erzieherinnen, Eltern) und positiven Peer-Kontakte (z.B. gutes Gruppenklima; gegenseitige Anerkennung; keine Ausgrenzung) war der Fokus auf die Förderung wichtiger basaler Kompetenzen durch entsprechend bewusste Planung und Reflexion gerichtet:

- *kognitive Kompetenzen*: Sprachvermögen, Denkfähigkeit, Gedächtnis, Problemlösefertigkeiten, Fantasie, Neugier, Lern- und Leistungsmotivation, Ausdauer, Konzentration, lernmethodische Kompetenz usw.
- *soziale Kompetenzen*: Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Mitbestimmung, Empathie, Achtung des Anderen, Toleranz für individuelle Unterschiede und kulturelle Vielfalt, Solidarität usw.
- *personale Kompetenzen*: Eigenständigkeit, Selbstregulation, positives Selbstbild, Selbstbewusstsein, Resilienz, Wertorientierung, moralische Urteilsbildung, demokratische Grundhaltungen, Verantwortungsbereitschaft, Kreativität, ästhetisches Empfinden usw.
- *körperbezogene Kompetenzen*: Körperbeherrschung, grob- und feinmotorische Fähigkeiten, Bewegungsfreude, gesundheitsförderndes Verhalten, ein positives Gefühl für den eigenen Körper usw.

Neben einer derartigen, mit den Zielen des HP verbundenen Kita-Praxis im Rahmen der bewussten und reflektierten Gestaltung des Bildungs- und Erziehungsauftrages, fanden v.a. durch die SPMA begleitete einzelfall- und gruppenbezogene Unterstützungsmaßnahmen, Interventionen und Angebote statt. Diese richteten sich direkt an die Kinder (z.B. sozialpäd. Begleitung und Unterstützung von Kindern in Krisensituationen bzw. im Rahmen ungewöhnlicher Verhaltensweisen, Angebote für Kinder außerhalb der Kita), aber auch mittelbar an Eltern (z.B. Beratungsgespräche, Vermittlung anderweitiger Unterstützungsangebote) und an die Pädagogischen Fachkräfte (z.B. systematische Beobachtung von Kindern und Interaktionen – auch videogestützt - incl. gemeinsamer Reflexion, Initiierung und Moderation regelmäßiger kollegialer Beratungen, Konzipierung spezifischer Angebote etwa im Bereich der Eingewöhnung und der Schulvorbereitung). Zusätzlich wurden durch die SPMA relevante Kooperationsbeziehungen zu externen Partnern (z.B. Caterer, Schule, ASD) geschaffen und gestaltet. In Fällen der Begleitung von Kindern in besonders riskanten Lebenssituationen (z.B. bei tatsächlicher oder latenter KWG) hielten die SPMA bzw. andere hierfür in der Kita verantwortliche Fachkräfte alle genannten Ebenen in Beziehung zueinander (Kinder, Eltern, Fachkräfte, Externe).

Das HP unterliegt einer hohen Komplexität und der strikten Orientierung am systemischen Paradigma. Auch deshalb wurde 2015 eine konturierende Stellenbeschreibung der zusätzlichen (sozial)pädagogischen Mitarbeiter_innen (SPMA) erarbeitet, die vor dem Hintergrund dieser bis dato nur

im Dresdner Handlungsprogramm vorfindbaren zusätzlichen Position in einer ansonsten von den Rollen her eher tradierten Einrichtung (Kita), Bedeutung erlangt. Die Stellenbeschreibung dient in der Fortführung des HP als Orientierung für Träger und Stelleninhaber. (Stellenbeschreibung siehe Anhang).

Die Gestaltung und Entwicklung der pädagogischen Praxis in den HP-Kitas wurde durch eine Reihe begleitender und unterstützender Maßnahmen und Angebote seitens des KBZ flankiert:

- Durchführung regelmäßiger Reflexionsgruppen, bei denen sich im sechswöchigen Rhythmus jeweils zwei Vertreter_innen (i.d.R. Kita-Leitung und SPMA) von bis zu sechs HP-Kitas treffen, um im Rahmen einer Fall- bzw. Gruppensupervision/-interview aktuelle Themen aus der Praxis des Handlungsprogramms lösungsorientiert zu bearbeiten.
- Das eben benannte Setting lehnt sich an das Konzept kollegialer Beratung an. Um dies als professionellen Standard in die HP-Kitas zu transferieren und dort regelmäßig stattfinden zu lassen, wurden kita-interne Prozesse zur Einführung kollegialer Beratung geplant und begleitet. Ziel war es, die Fachkräfte mit der Methode vertraut zu machen und die KoBe zunehmend ohne Begleitung des KBZ stattfinden zu lassen.
- Für Einrichtungen, in denen KoBe bzw. andere systematische Formen der fachlichen Reflexion bereits eingeführt wurden, fanden im Laufe des Jahres mehrere Workshops zur Vertiefung und methodischen Weiterentwicklung statt.
- In mehreren HP-Kitas wurden durch das KBZ unterschiedlich lange und intensive Prozessbegleitungen und Teamtage mit fachlich-thematischen sowie organisationsbezogenen Inhalten und Themen verabredet und durchgeführt. Einige hiervon laufen noch bzw. beginnen zeitnah (z.B. Reflexionskultur und fachliches Miteinander, Resilienzförderung, Lebenslagensensibilität, Partizipation, Haltungen, Werte und Einstellungen in einer HP-Kita, Elterngespräche mit schwierigem Inhalt, Umgang mit herausfordernden Kindern und Regelverstößen, Migration, Flucht und Asyl, Umgang mit Elternbeschwerden im Kontext vom HP).

Neben den unmittelbar Praxis flankierenden Maßnahmen lag ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des KBZ in der Erarbeitung und weiterführenden Diskussion des Entwicklungskonzeptes „Handlungsprogramm-Kita von morgen“. Dieses Konzept beschreibt und differenziert alle relevanten Ebenen eines Kita-Systems, das wirkungsvoll(er) den Risiken und Folgen sozialer Benachteiligung gerecht wird. Es sieht die Entwicklung und sukzessive Umsetzung eines systematischen Monitoringverfahrens zur Informationsgewinnung und –bewertung des Ist-Standes von HP-Kitas vor, das anhand offen gelegter Kriterien die Umsetzung des Entwicklungskonzeptes bewertet und weiterführende Steuerungsentscheidungen zugunsten der Entwicklung in den einzelnen Kitas vorsieht („Entwicklungsdiagnostik“ gemessen am Entwicklungskonzept). Ein derartiges Monitoringverfahren soll 2016 im HP eingeführt werden und wird derzeit vom KBZ erarbeitet.

Anhang

Sozialpädagogische Mitarbeiter_in

Bezeichnung der Stelle: Sozialpädagogische Mitarbeiter_in (SPMA)

Zielsetzung der Stelle: Der bzw. die SPMA ist eine zusätzliche pädagogische Fachkraft in einer Handlungsprogramm-Kita, die nachweislich besonderen (quantitativen und qualitativen) Anforderungen durch Risiken und Folgen sozialer Benachteiligung von Kindern ausgesetzt ist und langanhaltend mit Lebenslagen bedingten Herausforderungen im Rahmen der Ausgestaltung ihrer Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsfunktion konfrontiert ist. Die bzw. der SPMA ergänzt und erweitert mit ihrer/seiner spezifischen sozial- bzw. elementarpädagogischen Fachlichkeit und Perspektive das konzeptionelle pädagogische Handeln der Einrichtung und aller dort Tätigen. Aus einer anwaltschaftlichen Position für Kinder heraus reflektiert und initiiert die bzw. der SPMA in Kooperation mit den pädagogischen Fachkräften der Kita und der Leitung für das Aufwachsen und die Entwicklung von Kindern förderliche Maßnahmen und Angebote. Diese beziehen sich in systemischer Perspektive auf einzelne oder mehrere Kinder in vorhandenen oder neu formierten Settings, auf Eltern, die Institution bzw. Organisation der Kita, das Team oder einzelne Mitarbeiter_innen sowie auf sozialräumliche Gegebenheiten und Kooperationen. Die Maßnahmen und Angebote im Sinne der Kinder sind vor allem kompensatorisch, aber auch präventiv und teilweise sowie in Kooperation mit anderen Partnern intervenierend angelegt.

Die/der SPMA erweitert und ergänzt das fachliche Spektrum des Teams einer Einrichtung in multiprofessioneller Weise. SPMA übernehmen keine regulären Gruppendienste, es werden ihnen auch längerfristig keine Leitungsaufgaben übertragen. SPMA übernehmen im Rahmen der Einrichtungsentwicklung oder anderer konzeptionell notwendiger Steuerungsvorhaben keine gesonderte Führungsverantwortung, sondern sind im Rahmen des Anstellungsverhältnisses wie jede andere pädagogische Fachkraft hierfür mitverantwortlich. Mit der Stelle wird keine weitere Hierarchieebene zwischen Leitung und pädagogischen Fachkräften eingeführt – d.h. SPMA haben keine Fach- und Dienstaufsicht.

Aufgabenbereiche: Die zentralen Aufgabenbereiche der SPMA beziehen sich auf die Kinder, deren Eltern sowie in diesem Zusammenhang auch auf die pädagogischen Fachkräfte resp. das Team der Kita sowie Kooperationen mit relevanten externen Partnern und Diensten. Die konkreten Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten der SPMA werden auf Grundlage einer internen Bedarfsanalyse sowie anschließender Planungen bestimmt. Federführend für diesen Prozess ist die Kita-Leitung. Das Team und die SPMA sind hierbei entsprechend einzubeziehen. Unterstützung erfolgt durch die Träger und das KBZ. Eine Minimalbeschreibung der Aufgabenbereiche der SPMA auf den genannten Ebenen lautet wie folgt:

Aufgaben in der pädagogischen Arbeit mit Kindern:

- Ermittlung von konkreten Bedarfen in Hinblick auf die Verbesserung von Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern und Reflexion dieser mit anderen pädagogischen Fachkräften in der Einrichtung und ggf. darüber hinaus
- Planung, Durchführung oder Organisation geeigneter pädagogischer Maßnahmen bzw. begleitenden Hilfen für Kinder in Abstimmung mit den pädagogischen Fachkräften, d.h. partizipative und ggf. eigenverantwortliche Entwicklung und Implementierung von Unterstützungsangeboten für einzelne Kinder oder Kindergruppen
- Anregung weiterführender Gestaltungsimpulse für pädagogische Prozesse oder strukturelle Entwicklungen auf Einrichtungsebene zugunsten benachteiligter Kinder

Aufgaben in der Zusammenarbeit mit Eltern:

- Ermittlung von elterlichen Bedarfen im Zusammenhang mit der Unterstützung und Begleitung kindlicher Sozialisationsbedingungen und ggf. Konzipierung von entsprechenden Unterstützungsangeboten für Eltern
- Konzipierung und Durchführung von Maßnahmen und Angeboten für Eltern im Zusammenhang mit der kompensatorischen Bildung und Förderung von Kindern
- Niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote für Eltern/Familien in Lebenssituationen, die sich riskant auf die Kinder auswirken
- Angebote individueller Begleitung von Eltern bei längerfristigen Prozessen im Zusammenhang mit v.a. latenter Gefährdung der kindlichen Entwicklung

Aufgaben in der Zusammenarbeit mit dem Team:

- enge Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung und den pädagogischen Fachkräften im Hinblick auf die eigenen Aufgaben in der pädagogischen Arbeit mit Kindern gemäß der Zielstellungen des Handlungsprogramms
- aktive Beteiligung an kollegialer Beratung und Reflexion sowie anderen etablierten Beratungs- und Austauschmöglichkeiten
- Unterstützung und Begleitung bei der Erarbeitung konzeptioneller Handlungsperspektiven bei Themen und Vorhaben im Zusammenhang mit der Bildung, Begleitung und Förderung von Kindern
- Unterstützungsangebote bei Elterngesprächen mit schwieriger Thematik

Aufgaben in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern:

- Gezielte Zusammenarbeit mit bestehenden Netzwerken, weiteren Einrichtungen und Personen
- Erschließung von Kooperationsmöglichkeiten und Vernetzung mit weiteren Einrichtungen, Diensten und Angeboten im sozialräumlichen Umfeld der Kindertageseinrichtung im Sinne konkreter Zielstellungen im Handlungsprogramm
- Aktive Teilnahme an im Stadtteil verankerten Gremien die eine sichtbare Verbindung zu den Zielstellungen des Handlungsprogramm haben

Anforderungen an die Kompetenzen und Qualifikationen der Stelleninhaber:

- Fähigkeiten zum kommunikativen methodischen Handeln (z.B. kommunikative Beziehungsgestaltung, Gestaltung von Kommunikations- und Beratungssituationen, Dialogfähigkeit, Vermittlungsfähigkeit, Fähigkeit zum Rollenmanagement, Fähigkeit zur Teamarbeit)
- personale Fähigkeiten (z.B. Empathiefähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Fähigkeit zum Rollenhandeln, zur Selbstbeobachtung und Selbstreflexion)
- Methodenkompetenzen (z.B. Analyse von Lernumgebungen und Lebenswelten der Kinder, Beobachtung, Einschätzung, Planung und Gestaltung pädagogischer Prozesse mit Kindern und Eltern, didaktische Grundkenntnisse, Gestaltung von fallbezogenen- und fallübergreifenden sowie situationsbezogenen und situationsübergreifenden pädagogischen Settings)
- Grundhaltung ressourcenorientiert, diversitätssensibel, vorurteilsbewusst, wertschätzend, neugierig, forschend
- Kenntnisse zu unterschiedlichen pädagogischen Konzeptionen, Inhalte und Anforderungen des Bildungsplanes, Kenntnisse über Entwicklung, Lernen und Sozialisation von Kindern und hiermit zusammenhängender Auffälligkeiten und Besonderheiten, Kenntnisse über Kinder- und familienunterstützende Maßnahmen, Institutionen und Vernetzungsprozesse, Kenntnisse zu den Themen Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung

Erforderliche Ausbildung: staatlich anerkannte Sozialarbeiter_innen/Sozialpädagog_innen mit Diplom-, Master- oder Bachelorabschluss; Absolvent(en)/innen einschlägiger Hochschulstudiengänge im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung in der Kindheit mit Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss

Unterstellungsverhältnis: SPMA ist der/dem Leiter_in und dessen Stellvertreter_in der Kita unterstellt. Die bzw. der SPMA ist nicht weisungsberechtigt. Der/die SPMA steht der Leitung im Rahmen der Zielstellungen des Handlungsprogramms beratend zu Seite.

Zusammenarbeit mit anderen Personengruppen: Im Rahmen der Zielstellung der Stelle sowie in der Erfüllung der Aufgaben arbeitet die SPMA v.a. mit den Pädagogischen Fachkräften der Einrichtung, der Leitung, den Eltern sowie mit dem Träger und anderen relevanten Institutionen und Behörden zusammen.