

Fachtagung

**„Qualität braucht Zeit!“ am
10. Juni 2017
Leipzig**

Vor- und Nachbereitungszeit – eine **wertvolle** Zeit für **gute Bildung**

Leitfragen:

Was ist gute Bildung?

Was bedeutet Vor- und Nachbereitung?

Wertvolle Zeit – für wen konkret?

Wie sieht die Realität aus?

Was tun?

Gute Bildung ?

Einige Grundgedanken

Von Bildung wird heute in inflationärer Weise gesprochen.

Bildungsoffensive

Bildungsexpansion

Bildungsschock

Bildungsblockade

Bildungschaos

Jedoch: Bildung ist ein Thema der öffentlichen
Diskussionskultur

Erzieher und Erzieherinnen sind Bildungsexpert(innen).

Sie sind Bildungs-Coaches mit dem Leitmotiv:

„Hilf mir, es selbst zu tun“

Der heutige Grundgedanke zu gelingender Bildung ist
ur-alt:

Konfuzius , 551 – 479 v. Chr.:

Zeige es mir, und ich werde vergessen;
Erzähle es mir und ich werde mich erinnern;
Lass es mich tun, und ich werde verstehen.

Friedrich Wilhelm Christian Carl Ferdinand von Humboldt
1767-1835, preußischer Gelehrter, Bildungsreformer,
Gründung der Universität in Berlin:

„Bildung bedeutet die Anregung aller Kräfte eines Menschen, damit diese sich über die Aneignung der Welt in wechselseitiger Ver- und Beschränkung harmonisch-proportionierlich entfalten und zu einer sich selbst bestimmenden Individualität oder Persönlichkeit führen, die in ihrer Idealität und Einzigartigkeit die Menschheit bereichert.“

Johann Heinrich Pestalozzi, 1746 – 1827 Schweizer
Pädagoge:

„Kinder brauchen Zeit, Zuwendung und Zärtlichkeit“

Peter Schipek, Österreich, Sozialpädagoge;
beschäftigt sich seit über 25 Jahren mit den Themen Gehirn
& Lernen; Mitbegründer der Initiative „Schule im Aufbruch“ ,
Koordinator der „Akademie für Potentialentfaltung“ in
Österreich

„Liebe erfahren, Vertrauen erleben Sicherheit spüren,
Respekt erleben, Achtung erleben, verstanden werden,
Optimismus erfahren, Gefühle erleben, Gewaltfreiheit
erfahren, Mitsprache haben, Neugierde erleben, die
Zauberkraft des Spiels entfalten können...“

Exkurs: Bedeutung des Spiels

Gedicht vom Spinatesser von Josef Reding:

„Bevor Olaf Grunnholm die Brücke über den hellgrünen, reißenden Fluss Tra-Um vollenden kann, wird er verschleppt.

Als er nach langer Zeit zu seiner Arbeit zurückkehren darf, hat er das Geheimnis vergessen; die Brücke wird nie mehr zu Ende gebaut.

Olaf ist drei Jahre alt. Man hat ihn von seinen Bausteinen zum Spinatessen geholt.

Es stehen viele halbfertige Brücken am hellgrünen, reißenden FlußTra-Um.“

Prof. Dr. Gerald Hüther, Neurobiologe; Vorstand der Akademie für Potentialentfaltung:

„Ob und wie es dem Kind gelingt, seine Anlagen zu entfalten, hängt, wie die neueste Gehirn- und Bindungsforschung zeigt, ganz wesentlich davon ab, ob ein Kind ein Gefühl von Vertrauen, Sicherheit und Geborgenheit in intensiven Beziehungen zu unterschiedlichen Menschen entwickeln kann.

Sind solche optimalen Entwicklungsbedingungen vorhanden, lernt es z.B. neue Situationen und Erlebnisse nicht als Bedrohung, sondern als Herausforderung zu bewerten, und die in seinem Gehirn angelegten Verschaltungen auszubauen, weiterzuentwickeln und zu festigen.“

Sächsischer Bildungsplan / Einleitung:



»Bildung ist ein Prozess, der mit der Geburt beginnt, grundsätzlich individuell und lebenslang verläuft.« (Sächsisches Staatsministerium für Soziales/Sächsisches Staatsministerium für Kultus, 2003, S. 2)

„Das Herausstellen des Prozesscharakters von Bildung hat auch im frühkindlichen Bereich zu Diskussionen über den Bildungsauftrag und über die zukünftigen Bildungsaufgaben geführt.

Menschen werden mit der Geburt zu »Einwanderern in ein unbekanntes Land«, dessen Erkundung und Aneignung den Kern des Bildungsprozesses ausmacht. Die Reise in dieses neue Land ist eine Herausforderung, die Mut erfordert und zugleich Möglichkeiten bietet, täglich neue Entdeckungen zu machen.

Hindert uns die Angst vor Missgeschicken und Fehlern daran, Neuland zu betreten, dann bleiben wir ohne Erkenntnisgewinn. Fehler, Irrtümer und Irritationen können als Motivation und Ansporn für das Weiterlernen, für die Suche nach neuen und geeigneteren Wegen dienen.“

Sächsischer Bildungsplan / 1.4 Bildung neu denken

„Bildung ist einerseits auf die Entwicklungspotenziale und selbst gesetzten Ziele der sich bildenden Kinder angewiesen. Sie verknüpft diese andererseits mit gesellschaftlichen Anforderungen und Erwartungen, die erfüllt werden sollen.

Bildung kann nicht vermittelt werden, sie ist Selbstbildung in sozialen Kontexten, in denen pädagogische Fachkräfte als Bezugspersonen und Begleiter/innen von Bildungsprozessen eine wichtige Rolle einnehmen.“

Vor- und Nachbereitung - was ist damit gemeint?

Fälschlicherweise wird diese Zeit oft verkürzt als „Vor- und Nachbereitungszeiten“ bezeichnet.

Mittelbare pädagogische Zeit ist mehr als nur Vor- und Nachbereitung.

„Der Begriff der mittelbaren pädagogischen Arbeit umschreibt all jene Tätigkeiten einer pädagogischen Fachkraft, die zur umfassenden Erfüllung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags in der Kindertagesbetreuung notwendig sind, ohne dass sie im direkten Kontakt mit den Kindern ausgeübt werden (können)*.“

*Expertise „Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung - Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Kind-Relation“ 2009 / Susanne Viernickel und Stefanie Schwarz

Handlungsebenen, die die mittelbare Arbeitszeit kennzeichnen

(folgende Aufzählung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit)

- Herstellung einer vorbereiteten Umgebung
- Beschaffung des Materials für die Arbeit mit Kindern
- Pflege, Erstellen und Erweitern von Material

- Individuelle Reflexion der Beobachtungen
- Erstellung individueller Entwicklungspläne
- Erstellen der Dokumentation / Entwicklungsprozesse
- Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Eltern- und Entwicklungsgesprächen
- Selbststudium (Fachliteratur)
- Fort-und Weiterbildung

- Reflexion und Gestaltung gruppenorientierter und gruppenübergreifender Arbeit mit den Kindern
- Austausch und Reflexion im Team / Teamberatungen
- Supervision

- Planung und Organisation von Festen, Ausflügen und Fahrten
- Erstellen individueller und allgemeiner Elterninformationen
- Organisation und Durchführung von Elternabenden und Eltern-Kind-Veranstaltungen
- Gespräche mit Frühförder- und beratungsstellen, Therapeut(inn)en, Kinderärzt(inn)en, Psycholog(inn)en, Gesundheits- und Jugendamt, Lehrkräften der Grundschule
- Beurteilungen erstellen für Fachärzte(innen), Logopäd(inn)en, Sozialpädagogische Zentren

- ...

Wie hoch der Anteil der mittelbaren pädagogischen Arbeit an der gesamten Arbeitszeit einer pädagogischen Fachkraft ist, lässt sich nicht ohne weiteres feststellen.

Die Liga der Wohlfahrtsverbände in Sachsen legten für ihre Berechnungen die Inhalte des Sächsischen Bildungsplanes zugrunde und kommen zu folgender Erkenntnis zum daraus resultierenden Zeitumfang:

Mittelbare pädagogische Arbeit lt. Sächsischem Bildungsplan*

Mittelbare pädagogische Arbeitszeit	Ausführungen im Sächsischen Bildungsplan
Entwicklungsgespräche mit den Eltern (pro Kind)	Kapitel „Kontexte“ /Seite 11 /12
Elternabende / Zeit für Familienbildungsangebote	Kapitel „Grundlagen“ / Seite 13 Kapitel „Kontexte“ / Seite 11 ff.
Teamberatungen	Kapitel „Grundlagen“ / Seite 12; 16; 18 ff.
Dokumentation der Entwicklungsprozesse (pro Kind)	Kapitel „Grundlagen“ / Seite 3;16 Kapitel „Kontexte“ / Seite 4 ff; Seite 11; 15; 23; 28
Qualitätsentwicklung (interne Evaluation u.a. zur Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption)	Kapitel „Grundlagen“ / Seite 20 Kapitel „Kontexte“ Seite 13 ff.
Eingewöhnungszeit Diese Zeit ist besonders für die Fachkräfte im Bereich der 1-3 Jährigen zu berücksichtigen	Kapitel „Kontexte“ / Seite 10

*Liga Positionspapier 2014

Errechneter Zeitumfang *

Krippe: eine pädagogische Fachkraft für sechs Kinder		Stunden pro Jahr pro Fachkraft
Entwicklungsgespräche mit den Eltern (pro Kind)	2 pro Jahr je 1h x 6 Kinder	12
Elternabende / Zeit für Familienbildungsangebote	2 pro Jahr á 2h	4
Teamberatungen	vierzehntägig 2h (entspricht 41 Wochen à 1 h bei 206 AT)	41
Dokumentation der Entwicklungsprozesse (pro Kind)	je 4h pro Jahr x 6 Kinder	24
Qualitätsentwicklung (interne Evaluation u.a. zur Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption)	vierzehntägig 2h (entspricht 41 Wochen à 1 h bei 206 AT)	41
gesamt (entspricht 3,1 h pro Woche/FK)		122
Eingewöhnungszeit*	ca. 10h pro Familie x 6 Familien	60
gesamt (entspricht 4,6 h pro Woche/ FK)		182

*Liga Positionspapier 2014

Kiga: eine pädagogische Fachkraft für 12,5 Kinder		Stunden pro Jahr pro Fachkraft
Entwicklungsgespräche mit den Eltern (pro Kind)	2 pro Jahr je 1h x 12,5 Kinder	25
Elternabende / Zeit für Familienbildungsangebote	2 pro Jahr á 2h	4
Teamberatungen	vierzehntägig 2h	41
Dokumentation der Entwicklungsprozesse (pro Kind)	je 4 h pro Jahr x 12,5 Kinder	50
Qualitätsentwicklung (interne Evaluation u.a. zur Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption)	vierzehntägig 2h	41
gesamt		161

Hort (0,9 pädagogische Fachkraft für 20 Kinder)		Stunde pro Jahr pro Fachkraft
Entwicklungsgespräche mit den Eltern (pro Kind	2h pro Jahr je 1h x 20	40
Elternabende / Zeit für Familienbildungsangebote	2 pro Jahr á 2h	4
Teamberatungen	vierzehntägig	41
Dokumentation der Entwicklungsprozesse (pro Kind)	je 2h * pro Jahr x 20 Kinder	40
Qualitätsentwicklung (interne Evaluation u.a. zur Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption)	vierzehntägig 2h	41
gesamt		166

Forschungsbericht



Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung

– Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen –

Susanne Viernickel / Iris Nentwig-Gesemann / Katharina Nicolai /
Stefanie Schwarz & Luise Zenker

Weitere Studienergebnisse:

In Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Gesamtverband, der Diakonie Deutschland, der GEW und der Alice Salomon Hochschule Berlin entstand 2013 der Forschungsbericht „Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung– Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen –“

Autorinnen:

Susanne Viernickel

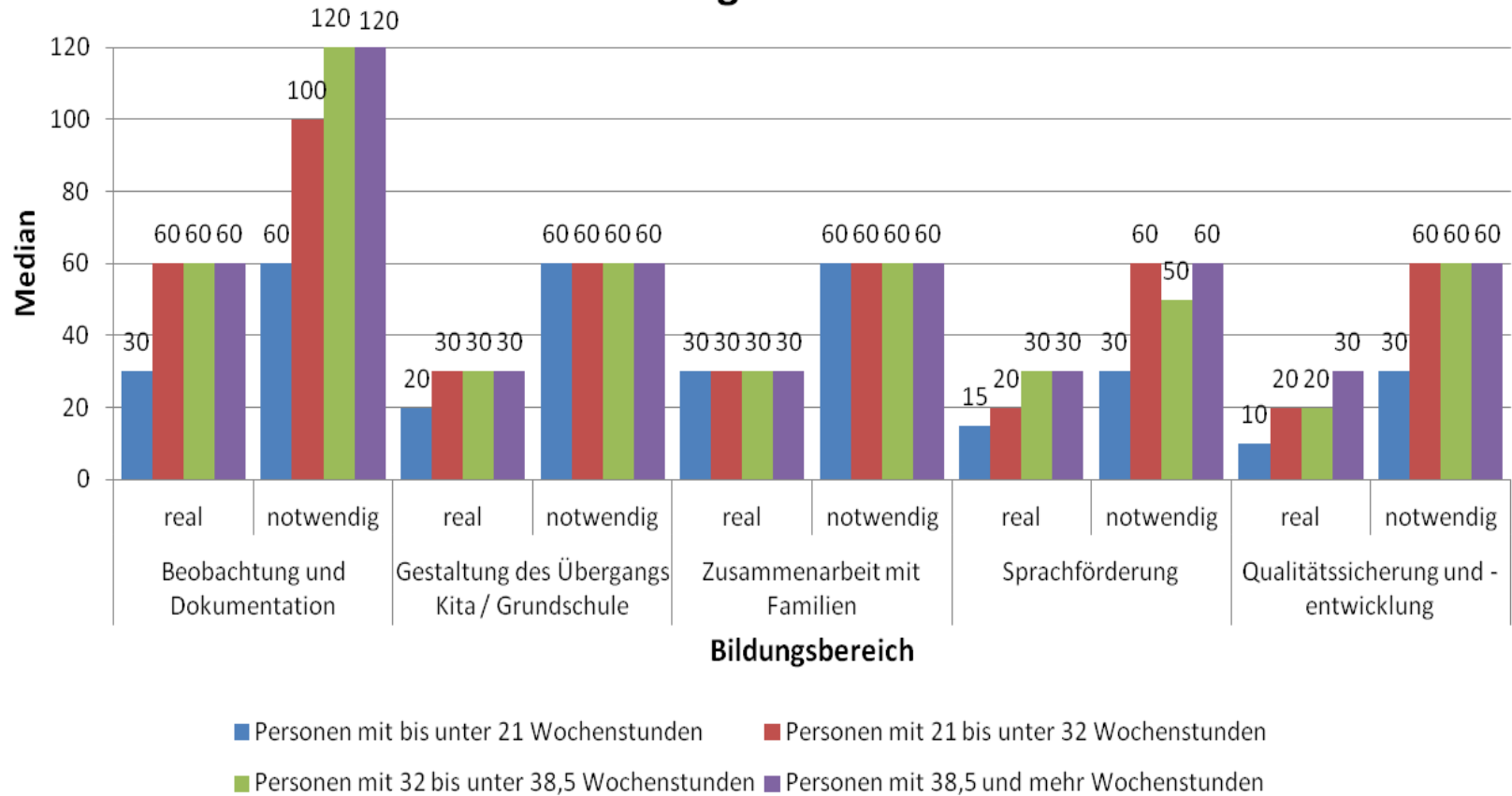
Iris Nentwig-Gesemann

Katharina Nicolai

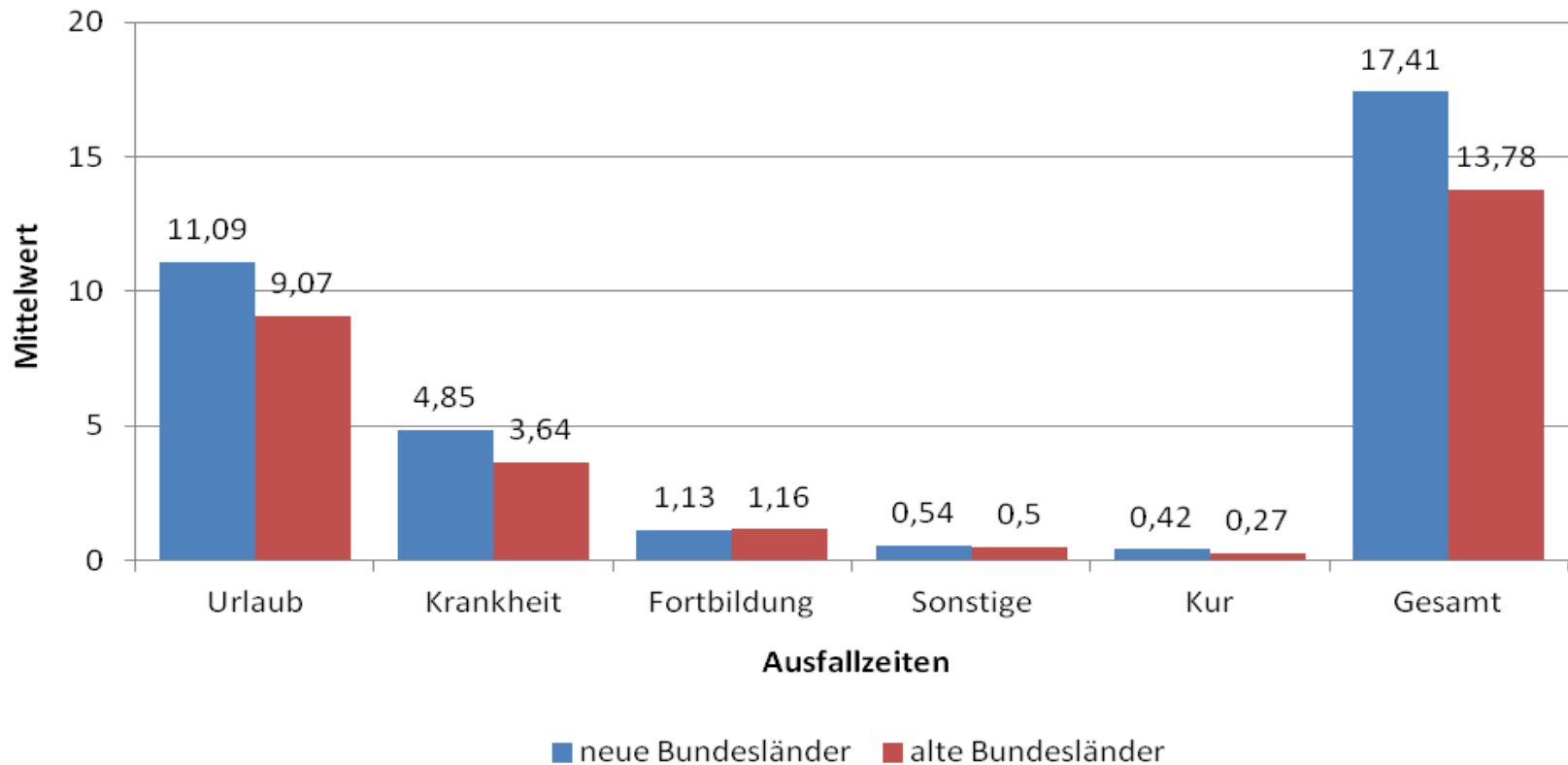
Stefanie Schwarz & Luise Zenker

Folgende Diagramme sind diesem Forschungsbericht entnommen:

Reale und notwendige Zeitkontingente in der Vor- und Nachbereitungszeit in Minuten



Ausfallzeiten im Ost-West-Vergleich (Mittelwert)



Fazit:



Pädagogische Arbeit geschieht unmittelbar und mittelbar.

Die pädagogische Intention des Sächsischen Bildungsplanes bedeutet ein wesentliches MEHR an mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit. (siehe Berechnung Wohlfahrtsverbände Sachsen)

Eine Anerkennung von mind. 20 Prozent der Arbeitszeit als mittelbare Arbeitszeit ist erforderlich.

Die Fachkraft-Kind-Relation muss nach neuen Gesichtspunkten bewertet werden.

Vertretungs- bzw. Ausfallzeitenzeiten müssen gesondert betrachtet werden.

Wertvolle Zeit – für wen konkret?

Kinder – Eltern – Erzieher(innen) - Team

Kinder

erleben entspannte Erzieher(innen)
erleben Erzieher(innen), die Zeit für mich ganz allein hat
mit „mir über meine“ Entwicklung sprechen und mit mir
gemeinsam das Portfolio gestalten
aufgrund der Beobachtung und Reflexion kann der
individuelle Entwicklungsprozess begleitet, unterstützt
und angeregt werden

...

Eltern

Es gibt tatsächlich zwei Entwicklungsgespräche im Jahr
Sie haben Gewissheit, dass ihr Kind nicht nur betreut wird
Sie erleben im Gegenüber fachlich sichere Erzieher(innen)
Sie spüren einen „Teamgeist“, der ihnen Sicherheit vermittelt

Sie erfahren, dass Zeit für Gespräche, Austausch und Beratung für sie da ist

Sie nehmen die „Vermittlerrolle“ der Erzieher(innen) wohlwollend auf

Sie profitieren vom „Blick über den Tellerrand“ (neue Ideen, Zusammenarbeit mit anderen Institutionen...)

...

Erzieher(innen)

Haben eine größere Arbeitszufriedenheit
Sie können der mittelbaren pädagogischen Arbeit innerhalb ihrer Arbeitszeit nachgehen und in der unmittelbaren Zeit „ungestört“ dem Kind , der Kindergruppe zuwenden

Haben die Möglichkeit, die eigenen Bildungsprozesse zu reflektieren

Methodensicherheit

...

Team

Zeit für Fachaustausch, Fallberatung, kollegiale Beratung
Teamberatungen beziehen sich nicht nur auf

Organisatorisches

Zeit für Supervision – gegenseitige Wertschätzung -

Teamkultur

Zeit für Teamfindung und – bildung

Reflexion und Weiterentwicklung des pädagogischen

Konzeptes

Selbstevaluation

Zeit für Wirksamkeit im Sozialraum – Öffentlichkeitsarbeit

...

Wie sieht die Realität aus?



NEWSLETTER ZUM DEMOGRAFISCHEN WANDEL IN SACHSEN

Ausgabe 29 vom Mai 2017

2. Sächsische Wanderungsanalyse

Das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen hat eine 2. Sächsische Wanderungsanalyse die Zu- und Fortzüge von und nach Sachsen sowie innerhalb Sachsens untersucht.

Die Befragungen wurden im Jahr 2016 bei zwei für das aktuelle und zukünftige Wanderungsgeschehen besonders relevanten Bevölkerungsgruppen durchgeführt: bei den 16- bis 19-jährigen »Jungen Sachsen« sowie bei den im Zeitraum 2010 bis 2015 »Nach Sachsen Zugezogenen« 20- bis 64-Jährigen.

»Junge Sachsen« bleiben, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, in Sachsen.

Was tun?

1. Verständnisdilemma auflösen
2. Innenperspektive reflektieren
3. Verantwortungsträger stärken

Verständnisdilemma auflösen:



Personalschlüssel ist kein Gruppenschlüssel

Es handelt sich um eine Berechnung mit Vollzeitäquivalenten und nicht um tatsächliche Einzelpersonen, die für künftig je 5 Krippen- oder 12 Kindergartenkinder verantwortlich sind.

Das sächsische Kita-Gesetz sieht keine weiteren Regelungen vor.

Mittelbare pädagogische Arbeitszeit und Ausfallzeiten sind nicht berücksichtigt und anerkannt.

Die Fachkraft-Kind-Relation

Die Fachkraft-Kind-Relation ist von entscheidender Bedeutung für eine gute Qualität in der Kindertagesbetreuung.

Bildung, Erziehung und Betreuung gelingen nur, wenn über Beziehungen und Bindungen zwischen der Fachkraft und dem Kind Bildungs- und Erziehungsprozesse ermöglicht werden.

Die Fachkraft-Kind-Relation beschreibt, wie viele Fachkräfte für die Kinder konkret zur Verfügung stehen.

Dazu ist es erforderlich, die garantierte Anwesenheit von der Fachkraft zu den angemeldeten Kindern pro Einrichtung neu zu berechnen.

Ausfallzeiten

In der Berechnung sind die Arbeitstage (254) zugrunde zu legen, 30 Tage Urlaub, 15 Tage Krankheit und die Tage Fort- und Weiterbildung.

Was tun?

Innenperspektive reflektieren

Drei „typische“ Umgangsformen mit den professionellen Herausforderungen*

Typ 1

Pädagogischer Wertekern und professionelle Haltung als zentraler Orientierungshorizont – Reflexion und Herstellung von Passgenauigkeit (wertekernbasiert)

Typ 2

Das Bildungsprogramm als positiver Orientierungshorizont – Umsetzungsdruck und Anwendungsoptimierung (umsetzungsorientiert)

Typ 3: Das Bildungsprogramm als negativer Gegenhorizont – Distanzierung und Ablehnung (distanziert)

* Forschungsbericht „Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung– Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen –“ / Susanne Viernickel / Iris Nentwig-Gesemann / Katharina Nicolai / Stefanie Schwarz & Luise Zenker; 2013

Typ 1: Wertekernbasierte Teams

„Ich hab auch ganz viel Respekt vor diesen kleinen Gehirnen und vor den Kindern, dass die bilingual aufwachsen in einer Welt mit mehreren Kulturen zuhause sind; (...) Und selbst ein Kind, das nicht so toll spricht, leistet ganz viel, dass es die Balance hält zwischen arabischer Welt, Kultur, Sprache und deutscher Kultur. (...)“

Typ 1:
Wertekernbasierte Teams

Das im Bildungsprogramm implizierte Bildungs- und Erziehungsverständnis wird geteilt, bildet aber nicht den zentralen Orientierungsfokus der Teams.

Kein ausgeprägtes **Orientierungsdilemma**: Die Anforderungen des jeweiligen Programms können zwar nicht in Gänze umgesetzt werden, die Fachkräfte arbeiten aber entsprechend ihres eigenen pädagogischen Wertekerns

Keine Sphärentrennung zwischen Fachkräften und Familien:
ressourcenorientierte Perspektive und realistische Erwartungen an Eltern

Hohe Aktivitäts- und Handlungskompetenz: **Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten** werden wahrgenommen und genutzt

Reflexives Verhältnis zum Bildungsprogramm: Aktives Herstellen von Passungsverhältnissen zwischen pädagogischen Grundorientierungen, den in den Programmen formulierten Anforderungen und den Rahmenbedingungen

Typ 2: Umsetzungsorientierte Teams

„Der ganze Alltag wird dokumentiert über Wochenpläne, gucken wo sind die Schwerpunkte, das heißt diesen Aktivitätenspiegel, den wir täglich führen – da wird eben farblich markiert nach den Farben vom Bildungsprogramm, was gemacht wurde, ob das Singen oder das Fingerspiel jetzt eher den musikalischen Schwerpunkt oder die Sprachförderung als Schwerpunkt hatte.“

Typ 2: Umsetzungsorientierte Teams

Das im Bildungsprogramm implizierte **Bildungs- und Erziehungsverständnis wird geteilt** ,
die Fachkräfte wollen **die Anforderungen möglichst optimal** umsetzen

Das Team hat ein Orientierungsdilemma: Das Programm kann nicht so umgesetzt werden, wie es für notwendig und gut gehalten wird; starker Druck, den Anforderungen möglichst vollständig und gut gerecht zu werden. Fachkräfte erwarten vor allem Unterstützung ihrer Arbeit durch die Eltern.
„Tuen alles, um Eltern gerecht zu werden“ (Zitat Leiterin)

Hoher Akteursanspruch und hoher Leidens-/Überlastungsdruck
Das Bildungsprogramm wird ‚abgearbeitet‘, Anforderungen werden erfüllt – Orientierung an je spezifischen Bedingungen, Bedarfen und Bedürfnissen der beteiligten Akteure tritt in den Hintergrund

Typ 3: Distanzierte Teams

„Wenn ich sehe, wie die hier die Bildgeschichten schreiben, also dieses schwedische Modell, die Lerngeschichten, ja dann schreib ich 18 Lerngeschichten, mir fällt das leicht. Ich sag mal: Papier ist geduldig! Wer kann denn das nachprüfen von unserer obersten Geschäftsreihe, ob ich wirklich alles richtig geschrieben habe.“

Typ 3: Distanzierte Teams

Das im Bildungsprogramm implizierte Bildungs- und Erziehungsverständnis wird nicht in Gänze geteilt und zum Teil **massiv abgewertet bzw. abgelehnt**

Das Team hat ein Orientierungsdilemma: Die Fachkräfte haben den Eindruck, **entgegen der eigenen Überzeugungen** arbeiten zu müssen und halten an bewährten und ‚eingespielten‘ Handlungsorientierungen und -praktiken fest.

Sphärentrennung zwischen Fachkräften und Familien – die Eltern als Gegenspieler

Geringe Aktivitäts- und Handlungskompetenz: Partizipations-, Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten werden als klein betrachtet. **Das Bildungsprogramm wird ‚uminterpretiert‘ und in den eigenen professionellen Habitus ‚eingepasst‘**

Wo stehen wir als Team?



Mögliche Reflexionsfragen:

Passt das Bild vom Kind und professionelle Selbstverständnis zum Erziehungs- und Bildungsverständnis der Bildungsprogramme?

Erleben sich die Fachkräfte als selbstwirksam und aktiv oder als passiv und machtlos?

Steht der kritisch-reflexive Diskurs im Vordergrund oder das Wohlfühlen und Festhalten am ‚Bewährten‘?

Ermöglicht und fördert die Leitung eine hohe Akteurskompetenz, eine kritisch-diskursive Teamkultur und einen eigenverantwortlichen, reflexiv-adaptiven Umgang mit den Bildungsprogrammen?

Fazit

Weder Rahmenbedingungen und organisationale (Unterstützungs-) Strukturen noch das professionelle Selbstverständnis und -bewusstsein von Fach- und Führungskräften gewährleisten derzeit sicher die Realisierung professioneller frühpädagogischer Praxis

Sowohl eine gute Leitungs- und Teamqualität als auch als besser wahrgenommene strukturelle Rahmenbedingungen tragen zur professionellen Arbeit im Sinne der Bildungsprogramme bei.

(Viernickel; Jahrestagung Fachberatung Meißen 03. 2017)

Verantwortungsträger stärken

Bundesinitiative aufgreifen und mit sächsischen Landesvertreter(inne)n Kommunizieren:

Zwischenbericht Bund-Länder-Konferenz 11.2016

9 Handlungsfelder

Handlungsfeld 3

Ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel

(der Fachkraft-Kind-Schlüssel bildet das reale Verhältnis von pädagogischen Fachkräften zu den in der direkten pädagogischen Arbeit anwesenden Kindern ab)

„Der Fachkraft-Kind-Schlüssel ist ein wesentlicher Aspekt der pädagogischen Arbeit der Fachkräfte

mit den Kindern, in der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern sowie für die notwendige mittelbare pädagogische Arbeit und Leitungsverantwortung in der Kindertagesbetreuung.

Anzustreben sind daher flächendeckend gesicherte Grundlagen mit guten personellen Rahmenbedingungen“

Handlungsziel des Handlungsfeldes 3:

Eine angemessene Fachkraft-Kind-Relation sicherstellen
Ermittlung einer angemessenen Fachkraft-Kind-Relation

Alter der Kinder	Hinweise auf Schwellenwerte, unterhalb derer pädagogische Qualität beeinträchtigt werden kann:
Unter Dreijährige	Fachkraft-Kind-Relation: 1:3 bis 1:4
Bis zum vollendeten ersten Lebensjahr	Fachkraft-Kind-Relation: 1:2
Ab dem vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt	Fachkraft-Kind-Relation 1:9 Für bildungsbezogene Aktivitäten werden in der Expertise von Viernickel Hinweise auf einen Schwellenwert von 1:8 berichtet.

Verantwortungsträger über Grundlagen der Personalbemessung informieren:

Parameter für die Personalbemessung*

Folgende Parameter beinhalten fachlich-inhaltliche als auch organisatorisch-strukturelle Aspekte:

- Sozialraum der Einrichtung
- Spezifisches Konzept (z.B. Familienzentrum)
- Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf
- Größe der Einrichtung
- Öffnungszeiten
- Betreuungszeiten der Kinder
- Abwesenheit der Kinder
- Mittelbare pädagogische Arbeitszeit
 - Dieses Zeitkontingent wird vorgehalten für die Zusammenarbeit mit Eltern und Familien, Teamgespräche, Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, Planung der Angebote mit den Kindern, Dokumentation usw.
- Abwesenheiten des Personals wie z.B.
 - Berücksichtigung von Krankheit und Kuraufenthalten
 - Berücksichtigung von Urlaub
 - Berücksichtigung von Weiterqualifizierung
- Auswirkung eines überdurchschnittlichen Anteils an Teilzeitkräften
- Zeitkontingent für Leitungsaufgaben

* Expertise Viernickel, Schwarz; 2009

Zusammenfassung

Die mit der Einführung des Sächsischen Bildungsplanes und der Professionalisierung des Feldes verbundenen neuen Standards und Anforderungen können aus der Perspektive der Fachkräfte unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht angemessen in Handlungspraxis umgesetzt werden.

„Kinder sind unser höchstes Gut“ – sie sind in den frühen Jahren ganz besonders auf uns angewiesen und wir alle tragen eine große Verantwortung für sie.

Lassen Sie uns die Verantwortung für diese Entwicklungsbegleitung ernst nehmen und sorgen wir für eine verantwortungsbewusste Umsetzung dieser Aufgaben:

Schließen wir eine verbindliche Vereinbarung mit allen ab, die für das Aufwachsen der Jüngsten unserer Gesellschaft Verantwortung tragen und die Familien in ihrer Erziehungsaufgabe unterstützen:

- Die Träger und Fachkräfte setzen ihr Können und Handeln für die Bildung-Erziehung und Betreuung in der institutionellen Kindertagesbetreuung ein.
- Der Freistaates Sachsen bekennt sich zur frühkindlichen Bildung und setzt sich mit allen Mitteln und Möglichkeiten ein, um die heut dargestellte Schieflage zu beseitigen.
- Die mittelbare pädagogische Arbeitszeit und die Ausfallzeiten sind anerkannt und auskömmlich finanziert.

heißt auch:

- Wir arbeiten gemeinsam an einem neuen SächsKitaG, das den aktuellen Erkenntnissen entspricht und auch die Umsetzung der sächsischen Modellideen ermöglicht:

Eine Inklusive Kita als Zentrum für Familien werden zu lassen.

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Maria Groß

Kontakt: maria.gross@parisax.de