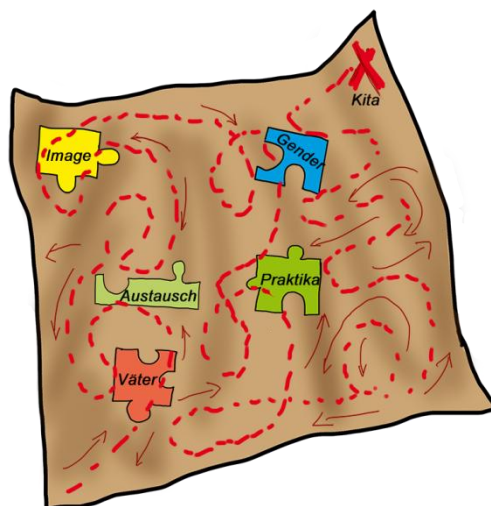


## Tagungsdokumentation

zur Fachtagung  
**„Mehr Männer in Kitas – Wie macht Man(n)‘s?“**  
des KinderStärken e. V. am 18.09.2013 in Stendal



gefördert von:

# **Workshop I**

## **„KITA – ein wichtiger Ort auch für Väter?“**

Dozenten: Denise Mikoleit, Andrea Kern, Simone Hecht, Petra Lohse

### **Worum ging es?**

Die zahlreichen Besucher\_innen des Workshops machten deutlich, dass Väterarbeit ein wichtiges Thema ist. Ausgelöst durch die verschiedenen methodischen Anregungen, konnten die Teilnehmer\_innen viele Wege in der Zusammenarbeit mit Vätern entdecken. Ein verbessertes Miteinander kann durch einfache und selbstmotivierende Ideen entstehen. Trotzdem sollte man Wunder und frischen Wind nicht von den Vätern allein erwarten. Denn erst die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung weckt die Potenziale beider Geschlechter.

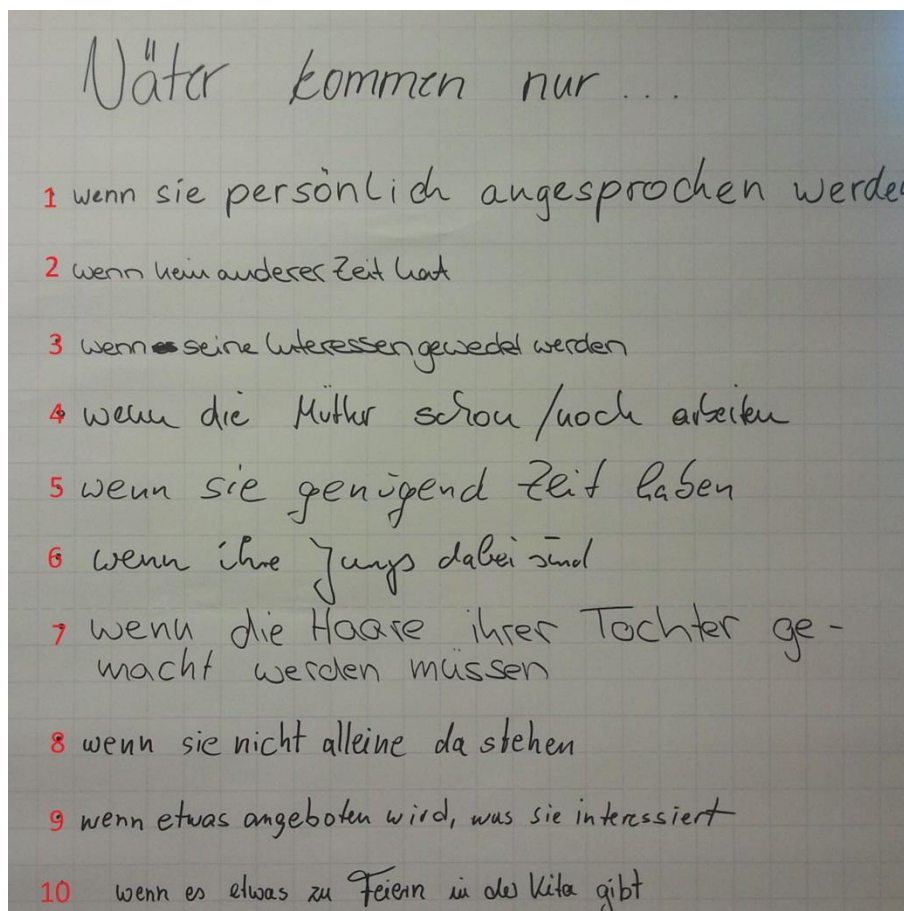
## I. Einleitung und Hinführung zum Thema: **Väterarbeit**

- Begrüßung und Vorstellung der Kooperationspartnerinnen
  - o Frau Kern: Kita „Sonnenschein“, Stendal
  - o Frau Hecht: Kita „Elbräuber“, Arneburg
  - o Frau Lohse: Kita „Kleine Ritter“, Tangermünde
- angewendete Methode: Zukunftswerkstatt
- Teilnehmer\_innen: ca. 23

### Einstiegsfrage: Warum ist Väterarbeit wichtig?

- Väter müssen besser in den Alltag eingebunden werden
- Die Erwartungshaltung ist oft: Mann als großer Zauberer
- Väter können sich mehr einbringen, durch eine starke Einbindung
- Väter distanzieren sich zu schnell, das muss verhindert werden
- Mütter sind oft dominanter, unterdrücken die Väter → Mehr Themen, wie forschen und experimentieren mit Kindern
- Väter sind schwer zu behalten
- Väter haben viel Potenzial und sind offen für Anregungen
- Väter können viel Hilfe bieten
- die Methodik zur Involvierung von Vätern muss sich ändern, damit sie an Bildungsprozessen teilnehmen können

## II. Die Motzgalerie – Welche Herausforderungen bestehen?

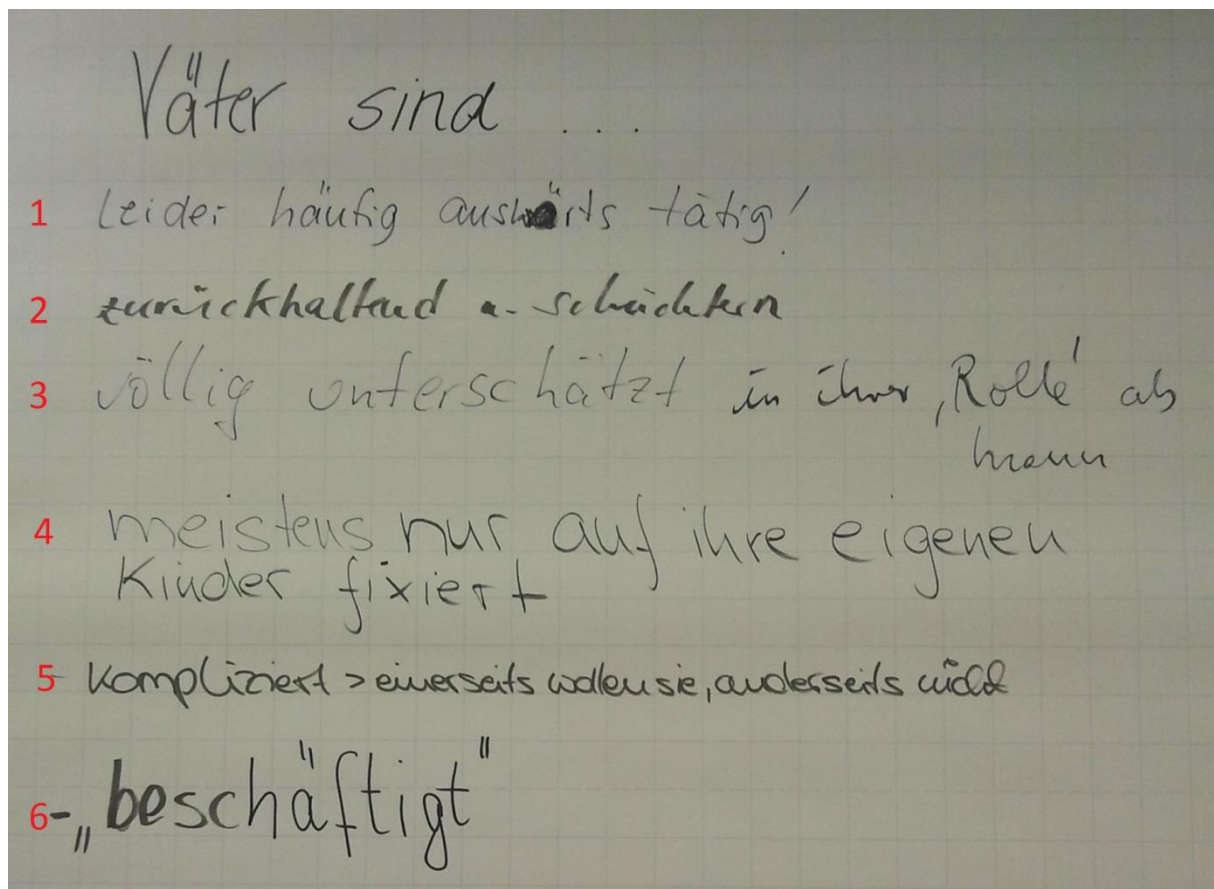


### Meinungen und Erläuterungen zu: „Väter kommen nur...“

- zu 1.: Väter brauchen das persönliche Wort
- zu 2.: Oma oder Mutter haben keine Zeit? → dann kommt der Vater
- zu 3.: Vater erscheint bei Themen wie Fußball oder Gartenarbeit
- zu 4.: „das hab' ich nicht gewusst, letzte Woche war mein Mann hier“, Aushänge werden von den Vätern zu oft ignoriert
- zu 6.: wenn man was zusammen machen kann, Image einer Kita für Väter problematisch, kennen die Namen von Bezugserzieherinnen nicht
- zu 7.: nicht alle Väter übernehmen die Pflegeaufgaben oder fühlen sich damit überfordert, lehnen es ab
- zu 9.: Wenn die Väter Platz zum Agieren haben, wenn sie mit ihren Kindern allein sein können z.B. draußen

### Lösungsvorschläge:

- Mütter, die viel an sich reißen, nicht in ihrem klischeebehafteten Denken lassen, Impulse setzen
- der Info-Wand ein andere Struktur geben, die Väter wie Mütter anspricht
- sich selbst fragen: Erreicht meine Info, meine Unternehmung auch Väter?
- Es liegt an dem, was wir (Erzieher\_innen) anbieten
- Druck auf Väter abbauen, Freiheiten gewähren und nicht vorschreiben, wie z.B. ein Nikolaus auszusehen hat

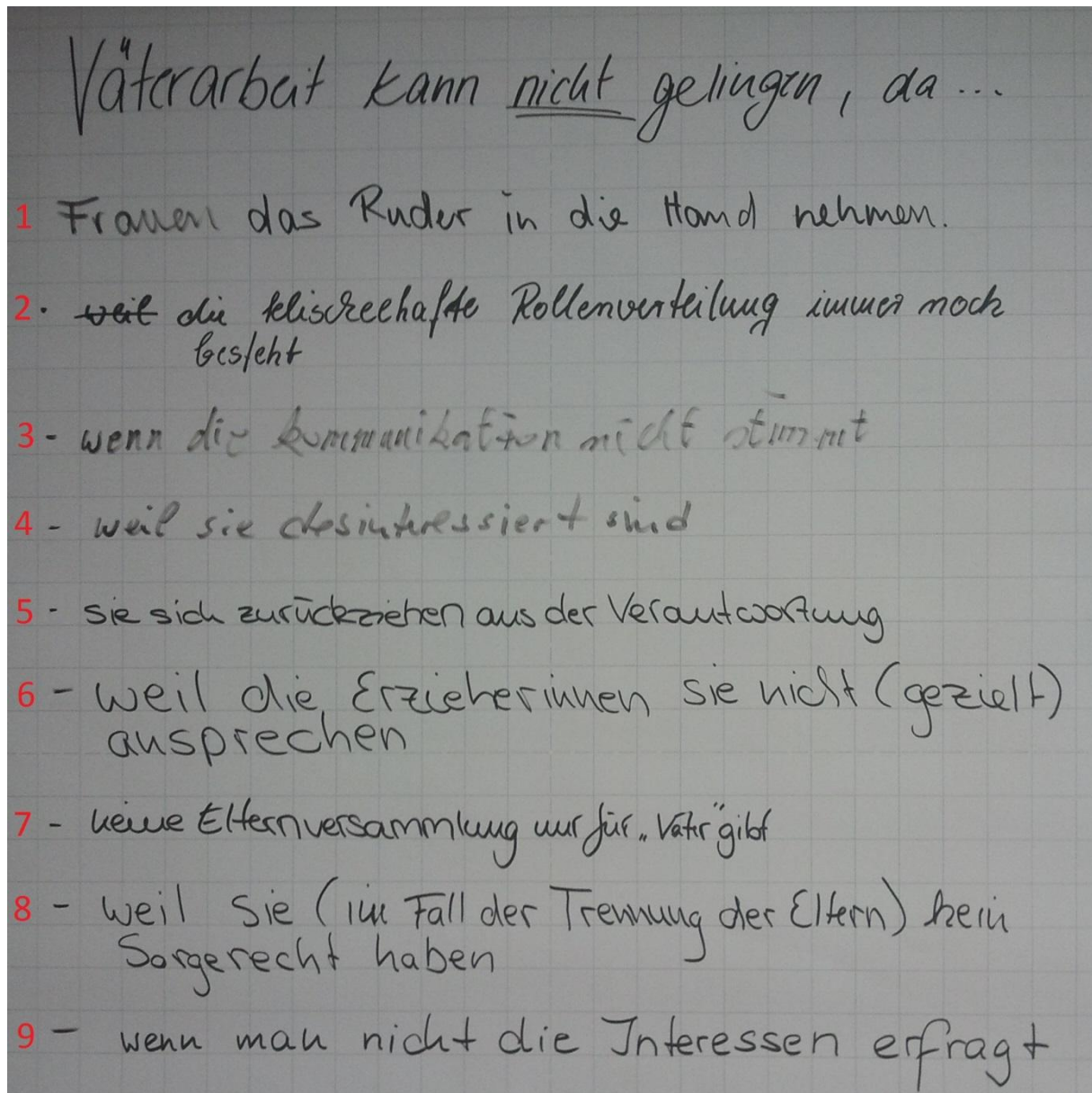


### Meinungen und Erläuterungen zu: „Väter sind...“

- zu 1. : viele auf Montage, viele alleinerziehend
- zu 2.: der Kontakt mit der Kita besteht kaum, Väter sind „anders“
- zu 3.: vielen Frauen fehlt das Vertrauen in den Vater, es existieren Zweifel an seinen Fähigkeiten und ob er z.B. an alles denkt
- zu 6.: es gibt viele grobschlächtige Väter, Väter, die ihre Kinder mehr als 10h in der KITA lassen
  - Väter können auch Choleriker sein, von denen oft das Negative hängen bleibt
  - bei Kindern mit Migrationshintergrund existiert ein ganz anderes Bild vom Vater, dort kommen nur Väter, sie haben das Sagen und das Geld

### Lösungsvorschläge:

- es gibt kein Patentrezept
- Vaterschaft ist vielseitig



### Meinungen und Erläuterungen zu: „Väterarbeit kann nicht gelingen, da...“

- Zu 1.: viele Väter würden gern, resignieren aber mit der Zeit
- Zu 2.: Männer trauen sich nicht, sind dabei und schweigen
- Zu 3.: zwischen Erzieher\_innen und Vätern, zentrale Infos kommen nicht an
- Zu 4.: Gefühle, Ideen
- Zu 5.: Kommunikationsformen passen nicht
- Zu 6.: Elternversammlung nur für Väter
  - contra: Erzieherin als einzige Frau?, finden ein paar Teilnehmerinnen unangenehm
  - pro: Ein einzelner Erzieher im Frauenteam schafft es auch zu überleben, Männer sind in der Runde lockerer
  - grundsätzlich: Als Minderheit fällt man immer auf

### Lösungsvorschläge:

- es sind viele unterschiedliche Aspekte zu beachten (z.B. wie ist Bezug zum Kind, vorhandene Fachkräfte, Kommunikationsstruktur, Elternstruktur – bspw. viele Alleinerziehende)
- grundsätzlich: Kinder sind stolz, wenn sie auch von ihren Vätern abgeholt werden, sie möchten das

## III. Vision

**Aufgabe I:** Die Teilnehmer\_innen finden sich in Gruppen zusammen, um die auf einem Tisch aufgestellten Gegenstände so zu bewerben, dass sie für Männer und Jungs attraktiv werden.

- **Gruppe 1** entwickelt ein **Dschungel - Equipment** mit Laserschwert, Flaschenöffner und Peitsche
- **Gruppe 2** präsentiert den wildesten und aufregendsten Kindheitstraum überhaupt, einen **roten Ferrari**
- **Gruppe 3** stellt in einer aufwendigen Darbietung die **Magic Nadel** vor, die weckt den Mann in dir und ersetzt Herz, Augen und Ohren, sodass langfristig Entspannung eintritt
- **Gruppe 4** reinigt mit Hilfe von **CC – Car Cleaner** im nu das schmutzige Auto

**Aufgabe II:** Anschließend können die sich Teilnehmer\_innen überlegen, wie ein Fantasie –Vaterprojekt aussehen könnte, folgende Ideen sind dabei entstanden:

- **Westernfest:** mit Tauziehen, Essenkämpfen, Matschschlacht und Pokal für den Gewinner → Ausflug in den wilden Westen
- **Mittelalter:** Übernachten im Wald/Waldcamp, Schnitzarbeiten
- **Seifenkistenrennen**
- **Wohlfühltag** für Herren und Söhne → mit Bärenjagd, Seilsprung
- **Bauen** (2. Ebene ins Baumhaus, Boot, Floß, Roboter)
- **Väterkaffee**
- **Segeln, Stricken** (war früher Männerarbeit), **Kochtag**
- das **Spiel** für sich wiederentdecken, Riesen-**Indoorspielplatz** mit Hüpfburg
- Reise auf den Mond

## ***Vision in die Praxis: mit Frau Kern, Frau Hecht und Frau Lohse***

### ➤ **Frau Kern, Kita „Sonnenschein“, Stendal**

- Idee: Ausflug nach Hassel, zum Abenteuerspielplatz mit Vätern
- 24 Eltern aus allen Schichten dabei, 19 Väter
- Eltern haben viele neue Kontakte geknüpft
- Highlight für Monate
- andere Kulturen kennengelernt
- Erfahrungsräume geöffnet
- Folge:
- jedes Jahr soll es ein solches Projekt für Väter geben
- Kontaktaufnahme erfolgte durch pers. Ansprache, pers. Brief
- Workshop mit Magnetbausteinen
- Auswirkungen auf das allgemeine pädagogische Geschehen?
- die Väter sind schneller bereit zu helfen, wenn etwas anliegt
- Zugang zu Vätern?
- hat sich gebessert (auch bei verschlosseneren Eltern)
- Abfrage der Interessen der Eltern im Aufnahmegespräch mit Vätern und Müttern gemeinsam: vertieft

### ➤ **Frau Hecht, Kita „Elbräuber“, Arneburg**

- Idee: Holzwerkstatt auf Gelände
- vorher, Zusammenarbeit mit Biosphärenreservat die zum Bau eines Tast- und Fühlpfads geführt hat
- Aushänge, ob Väter und Großväter die Holzwerkstatt betreuen wollen
- Persönliche Ansprache, in Zeitung dafür geworben
- Werkstatt jeden Mittwoch mit 4-5 Kindern
- Projekt wird weitergeführt
- Problem: alle Väter der Kita müssen arbeiten, haben keine Zeit, nehmen sich Urlaub
- Lösung: Opas als Ressource, arbeiten im Schichtdienst

### ➤ **Frau Lohse, Kita „Kleine Ritter“, Tangermünde**

- Idee: Väter, Onkel und große Brüder – Nachmittag (z.B. für Änderungen des Außengeländes)
- großer Erfolg → Elternvormittag, mit Opas zusammen
- Opas kommen mit eigenen Ideen, sind ins Gespräch gekommen
- viele Verbindungen wurden geknüpft
- mehr Opas holen die Kinder von KITA ab

## **IV. Abschlussplenum**

Für das Abschlussplenum wurden folgende Fragen formuliert:

1. Warum gibt es kein Ministerium für Männer?
2. Wann gibt es bezahlte Vor- und Nachbereitungszeit?
3. Warum gibt es für Männer so wenig Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten?

## **Workshop II**

### **„Spielen?! - na klar!“ Vom Image des Erzieher innen- Berufs**

Dozenten: Steffi Wolf, André Projahn

#### **Worum ging es?**

Aufgabe für die Teilnehmenden des Workshops war es, sich zunächst bewusst mit Vorurteilen ihrem Beruf gegenüber auseinanderzusetzen und diese kritisch zu hinterfragen. Im zweiten Teil ging es dann um die Frage, wie man das Image der Erzieher\_innen verbessern könnte, um damit zu werben. Für die meisten Teilnehmenden brachte der Workshop die Erkenntnis, dass Vorurteile und Klischees nicht immer etwas Schlechtes sind, sondern dass man sie zu etwas Positivem umwandeln kann, um für das Berufsfeld zu werben.



## 1. Begrüßung

Steffi Wolf und André Projahn begrüßten alle Teilnehmer\_innen und stellten sich ihnen vor.

## 2. Hinführung zum Thema

Anschließend leitete Steffi Wolf das Thema des Workshops „Vom Image des Erzieher\_innen- Berufs“ mit einer **Frage** ein: „Sind Ihnen Imagekampagnen bekannt? Evtl. von bestimmten Berufsfeldern?“

Die Teilnehmer brachten einige Ideen hervor:

- Wahlplakate
- Plakate vom Deutschen Roten Kreuz

**Weitere Frage:** „Was bleibt bei Ihnen hängen, wenn sie solche Plakate sehen?“

- Schlagwörter, Personen, Gesichter, Zeichen mit Wiedererkennungswert

Danach wurden den Teilnehmenden Imagekampagnen für bestimmte Berufsfelder gezeigt (PowerPoint).

### **1. Beispiel: Deutsches Ärzteblatt**

„Ich bin Hausärztin. Ich werde Ihnen fehlen.“

→ Gesicht und Slogan sollen sich schnell einprägen

Das Plakat thematisiert den Fachkräftemangel und den fehlenden Nachwuchs. Es soll demnach junge Leute bzw. Studienabsolventen ansprechen und dazu motivieren in ihrem Land zu bleiben und nicht abzuwandern. Ihre Heimat braucht sie. Jedoch wurde von den Teilnehmer\_innen festgestellt, dass die Plakate sehr ernst gestaltet sind und somit nicht ihrer Zielgruppe entsprechend.

### **2. Beispiel: Das Handwerk**

„Natürlich geht es auch ohne das Handwerk. Hat ja früher auch geklappt.“

→ Die verschiedenen Plakate sind zielgruppenorientiert. Sie strahlen eine Wertschätzung gegenüber der Arbeit aus und wirken positiv. Die Situationen, die dargestellt werden, sind locker und zeigen den Spaß an der Arbeit.

### **3. Beispiel: Bundeswehr**

Gezeigt wurden zwei Ausgaben des Bundeswehr Magazins.

Auf den beiden Covern waren einmal ein Mann und einmal eine Frau zu sehen.

Ringsherum um die Gesichter standen verschiedene Schlagworte.

„Die Schutzengel. Die Truppe. Ich gehöre dazu...“

### **4. Beispiel: „Mehr Männer in Kitas“ Hamburg**

Als viertes Beispiel wurde eine Hamburger Kampagne vorgestellt, die für mehr männliche Erzieher in Hamburger Kitas wirbt.

„Sei alles, werde Erzieher!“

Auch sie wirbt mit Schlagworten und stellt die Vielfalt des Erzieher- Berufs dar.

„Koch, Beatboxer, Spieleentwickler, ...“

### 3. Arbeit am Booklet

Steffi Wolf erklärte den Teilnehmenden, dass auch Stendal sich hat etwas einfallen lassen, um für den Erzieher\_innen-Beruf zu werben: *ein Booklet*.

Es greift auch die Vielfalt des Berufs auf, besonders eine Seite auf der verschiedene Begriffe stehen: „Du bist... Entdecker/in, Zauberer/ in, Streitschlichter/in, Computerspezialist/ in, Regisseur/ in, ...“.

Dabei kam ein Problem auf. Einige Erzieher\_innen konnten sich mit bestimmten Begriffen nicht identifizieren, z.B. Computerspezialist/ in, Schauspieler/ in, ...

**Frage:** „Warum wirbt man mit „fremden“ Begriffen für den Beruf?“

Steffi Wolf und André Projahn sammelten zusammen mit den Teilnehmenden für sie passendere Begriffe:

- Zweitmutter/-vater
- Spezialist/in
- Initiator/in
- Windelwechsler/in
- Dokumentator/in
- Elternbetreuer/ in

Imagekampagnen sollen mit der täglichen Arbeit werben, mit Qualifikationen, aber nicht zu speziell, denn Berufseinsteiger werden erst zu Spezialisten.

Nachdem unterschiedliche Begriffe gesammelt wurden, sollten die Teilnehmende nun alle Begriffe nach ihrer Wichtigkeit für das Berufsfeld mit dem Ampelsystem bewerten (roter Punkt - nicht wichtig, gelber Punkt - ein wenig wichtig, grüner Punkt - sehr wichtig). Die Begriffe Mathematiker/ in und Computerspezialist/ in wurden am schlechtesten bewertet. Diese Begriffe sollen gestrichen und ersetzt werden.

### 4. Gruppenarbeit

Es gab insgesamt vier Gruppen. In der Gruppenarbeit sollten jeweils zwei Gruppen den/die *Klischee-Erzieher/ in* beschreiben. Dabei spielten auch eigene Erfahrungen eine Rolle.

Die anderen beiden Gruppen sollten den/die *ideale Erzieher/in* gestalten.

Das Ziel dieser Gruppenarbeit bestand darin, aus beiden Darstellungen Informationen für die perfekte Imagebeschreibung des/der Erziehers/in zu entnehmen.

## 5. Präsentation der Gruppenergebnisse

### Der/Die Klischee-Erzieher/ in

Gruppe 1	Gruppe 2
Kaffee-, Spieltanten	Stehen nur rum und quatschen (auf dem Spielplatz)
Aufseher, gucken nur zu	Trinken nur Kaffee
Keine körperlich anstrengende Arbeit	Spielen nur
Viel malen und basteln	Bastel-, Tratschtanten
Tratschweiber	Verstecken sich hinter dem Schreikram
„Den Beruf kann ja jeder!“	Erzieher haben immer Recht, auch gegenüber dem Kind
Typischer Frauenberuf	Sie haben Lieblingskinder
Nur Freiheit und Spaß	Sie scheren alle Kinder über einen Kamm

**Frage:** Woher kommen diese Vorurteile?

- Außenstehende haben nur den Blick von außen
- Es wird nicht erklärt, was beispielsweise hinter dem vielen spielen steckt (wichtig für Motorik und Entwicklung,...).
- Erzieher/ in tritt nach außen nur als „Bespaßer“ für die Kinder in Erscheinung (bei Spaziergängen, spielen im Außengelände,...)

→ Die Erzieher/innen wissen, dass gewisse Klischees („Spieletanten“) positiv sind, aber Außenstehende sehen nur den Spaß.

**Frage:** Kann man vielleicht auch mit Vorurteilen für den Beruf werben? Was steckt hinter den Klischees?

Kaffeetanten:

- geregelte Pausenzeiten

Tratschtanten:

- ständiger fachlicher Austausch über besondere Vorkommnisse oder unterschiedliche Gruppenarbeiten
- Erzieher/innen erhalten intime Informationen von den Familien und leisten Beziehungsarbeit

Spieletanten:

- spielen gehört zum Alltag der Kinder, es schult die Motorik
- Eltern sehen oft nicht die Fortschritte die Kinder beim spielen machen
- spielen ist positiv

### Der/ die ideale Erzieher/ in ist...

Gruppe 1	Gruppe 2
Immer gut gelaunt, vital, fit gesund	Frage: Gibt es ein Idealbild?
Flexibel, korrekt	Es gibt einen Zusammenhang zwischen Klischee und Idealbild
Vielseitig, ideenreich	Geprägt durch verschiedene Ansichten, für wen ist was ideal
Teamfähig, geduldig	Subjektive Sichtweite
Tolerant, dankbar	Erfüllt die Grundbedürfnisse des Kindes
Aufmerksam, allgegenwärtig	Multifunktionales Rollenbild
Macht Planungen, bildet sich ständig fort	

Nach der Präsentation der Ergebnisse wurden beide Seiten verglichen. Steffi Wolf erklärte, dass man ohne Klischees (Stereotype) nicht werben kann. Vorurteile können nützlich sein, wenn man das Positive in ihnen sieht und sie umwandelt.

**Frage:** Wie schafft man das?

Es war auffällig, dass die Klischee-Gruppen mit Spitznamen arbeiteten und die Gruppe der Imagevision viele Eigenschaften auflistete.

**Frage:** Kann man aus diesen Eigenschaften positive Spitznamen formulieren, z.B. Erziehungsmanager, Erzählgenie,...? Wie schafft man es, dass Eltern und Außenstehende verstehen, dass eine Kaffeepause zum Austausch dient und das Spielen, die Kinder fördert?

### Der Weg zum idealen Image

Was muss getan werden?	Wie?	Wer ist dafür zuständig?
Aufklärung, Transparenz	Durch Gespräche, Informationsaushänge, Dokumentation	Erzieher
Für Wertschätzung sorgen	Veränderung der Rahmenbedingungen (Gehalt, mehr Zeit, z.B. 2 Std. täglich mehr für Dokumentationsarbeit)	Träger, Politik

Die Teilnehmenden kamen in einen regen Austausch und entwickelten bereits erste **Kampagnenideen:**

- „Erzieher sind unersetzlich, weil...“
- „Ohne mich wäre Ihr Kind...!“
- „Kinder machen ist nicht schwer...“
- „Wo wären sie, wenn ich nicht auf ihr Kind aufpassen würde?“

Auch die pflegenden Tätigkeiten des Berufs sollen mit in die Kampagnen einfließen. Sie sollen ein reales Bild von dem Berufsfeld vermitteln und dessen Wichtigkeit in verschiedenen Bereichen betonen.

## **6. Zusammenfassung**

Um das Image des Berufs der Erzieher\_innen zu verbessern, müssen drei Ebenen bearbeitet werden:

- *Aufklärung durch Erzieher*
- *Imagekampagnen: zielgruppenorientiert, real*
- *Rahmenbedingungen verändern*

Das Ziel ist es, mit entsprechenden Kampagnen qualifizierte Arbeitskräfte zu werben und diese nach deren Ausbildung fachgerecht einzusetzen.

Die beiden Referenten bedankten sich und verabschiedeten die Teilnehmer.

## **Workshop III**

**Stendaler Erzieherstammtisch: „Saufen, Unsinn und über die Kollegen lästern?“ - alternative Formate des kollegialen Austauschs**

Dozenten: Benjamin Ollendorf, Bernd Mitsch

## **I. Informationen zum Stammtisch**

Der erste Stendaler Erzieherstammtisch fand im März 2011 statt und hatte das ursprüngliche Ziel, Haltefaktoren für männliche Erzieher zu schaffen, indem es ihnen eine Plattform zum Austausch über ihre Arbeit bietet.

Bisher fanden 17 Treffen mit männlichen Erziehern, Berufs-/ Fachschüler und Quereinsteigern statt.

Der Stammtisch bietet die Möglichkeit zum offenen Austausch über Themen, die von den Teilnehmern selbst gesetzt werden.

Es werden sowohl vorher gesetzte als auch spontan eingebrachte Themen diskutiert.

Bisherige Themen im Stammtisch waren u.a.:

- Bildung:elementar
- Aufsichtspflicht,
- „Sie“ oder „Du“
- Kindbild u. Haltung
- Quereinstieg und Finanzierung der Ausbildungszeit, Inhalte der Erzieherausbildung
- Konflikte im Team
- Austausch von Methoden
- Jungen und männliche Erzieher
- altersübergreifende Gruppen
- Generalverdacht
- Mann im Frauenteam

Gründe der Teilnehmer zur Teilnahme am Stammtisch sind:

- ❖ Der Austausch
  - ...ist eine gute Mischung aus fachlichem Austausch auf „fast“ persönlicher Ebene.
  - ...ergänzt Erfahrungen in Kita und Ausbildung.
  - ...bietet Einblicke darüber, wie in anderen Kitas gearbeitet wird.
  - ... bietet die Möglichkeit, herauszufinden, wie andere männliche Erzieher ihren Alltag gestalten.
  - ...herauszufinden, ob andere Erzieher auch Diskussionen zur Gestaltung des pädagogischen Alltags im Team führen müssen.
  - Die Vielfalt der Teilnehmer bereichert den Austausch. Alle haben ähnliche Themen aber andere Erfahrungen, Hintergründe und Sichtweisen.
  - ... bietet die Möglichkeit, Informationen und Austausch zum Quereinstieg zu erhalten.
  - Es bestehen gute Beziehungen unter den Teilnehmern.
  - Der Erzieherstammtisch stärkt die Identifikation männlicher Erzieher mit ihrem Beruf.

## **II. „Simulation“ des Stammtisches**

Zur „Simulation“ des Stammtisches nannten die Teilnehmer\_innen Themen/Fragen, die sie derzeit interessierten. Anschließend wurden einige der Themen im Plenum diskutiert.

Genannt wurden:

- Akademisierung des Erzieherberufes
- KiFöG
- Angebote für Praktika schriftlich ausarbeiten
- Bildung:elementar und die praktische Umsetzung
- Wie kann man Jugendliche motivieren
- Bezahltes Berufspraktikum
- Finanzierung der Ausbildung (BAföG)
- Sicherheit im Wald

Diskutiert wurden:

- **praktische Umsetzung von Bildung:elementar**
  - Jede Kita in Sachsen-Anhalt ist seit August 2013 verpflichtet nach Bildung:elementar zu arbeiten.
  - Die praktische Umsetzung wird als schwierig empfunden. Die zur Umsetzung benötigten Zeiten für Vorbereitung, Beobachtung, Dokumentation, Reflexion fehlen. Der Personalschlüssel sei zu gering, um adäquat mit dem Programm arbeiten zu können. Das Programm sei schwierig nachzuvollziehen und sehr umfangreich.
  - Das Programm muss stufenweise in den Einrichtungen implementiert werden, damit die Kollegen\_innen sich darauf einlassen können.
  - Das Programm sei an sich zeitgemäß und erntet bundesweite Anerkennung.
- **Angebote für Praktika schriftlich ausarbeiten**
  - Das Ausarbeiten erzeuge einen hohen Schreibaufwand und koste zu viel Zeit. Diese Zeit geht für die Arbeit am Kind verloren. Es sind dadurch keine Spontanangebote, die sich nach den Interessen der Kinder richten, möglich. Dies widerspreche den Ansprüchen von Bildung:elementar

### Meinungen zum Stammtisch

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations-, Problem u. Erfahrungsaustausch</li> <li>- Neue Impulse, Projekte u. Ideen</li> <li>- Stärkung der Persönlichkeit</li> <li>- Kontaktaufnahme</li> <li>- Hilfe bei Bewerbung</li> <li>- Nur Männer</li> <li>- Selbsthilfegruppe</li> <li>- Gleichgesinnte</li> <li>- Fachlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu regional und zu unbekannt</li> <li>- Mann und Frau als Team, warum dann geschlechtsgetrennter Stammtisch</li> <li>- Thema Männer in Kitas zu „gepusht“</li> <li>- Alibiveranstaltung</li> <li>- Zu wenig Termine</li> <li>- Freizeit geht dafür drauf – nicht durch Träger unterstützt</li> <li>- einseitige Sichtweise weil nur Männer</li> <li>- verleitet zum Trinken</li> </ul>



### III. Fazits aus dem Workshop

- ✓ Der Stammtisch ist eine sinnvolle Möglichkeit des fachlichen Austausches (einstimmige Meinung der Teilnehmenden).
- ✓ Stammtisch für Männer und Frauen
- ✓ Es sollte weiterhin die Möglichkeit bestehen, sich ausschließlich unter männlichen Kollegen zu treffen.
- ✓ Es sollte zusätzlich einen gemischten Stammtisch für Frauen und Männern geben. Dies ermöglicht, einen Träger- und Kitaübergreifenden Austausch.  
**Fazit:** Der Stammtisch wird in regelmäßigen Abständen auch Frauen einladen.
- ✓ Der Stammtisch ist zu regional, auch Pädagog\_innen in anderen Regionen sollten diese Möglichkeit haben.
  - Jede/r kann einen Stammtisch ins Leben rufen.
  - KinderStärken e.V. steht als Beratung und Ansprechpartner zur Verfügung.
  - Hr. Wolters von der GEW kann Adressen bestehender Stammtische herausgeben (<http://www.gew-lsa.de/>)
- ✓ Der Stammtisch ist Freizeit und keine Arbeitszeit.
  - Es ist zwar fachlicher Austausch und schafft einen Mehrwert für die Qualität der frühkindlichen Bildung in Sachsen-Anhalt,
  - ... dennoch sollte die Teilnahme weiterhin freiwillig bleiben und in der Freizeit stattfinden.
  - Wenn es Arbeitszeit oder gar verpflichtend ist, dann geht die Atmosphäre verloren und es besteht die Gefahr, dass einige ihre „Zeit absitzen“.
- ✓ Die Organisation der Stammtische sollte zumindest teilfinanziert werden.
  - Die Organisation aus Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung kostet ca. 10 bis 15 Arbeitsstunden.

### IV. Frage für die Podiumsdiskussion

Fachtagungen und Fortbildungen arbeiten meistens mit selbst gesetzten Themen. Dies lässt wenig Spielraum zum Austausch über Erfahrungen, Fragen, Interessen und Probleme, mit denen sich die Fachkräfte akut beschäftigen. Das Austauschformat des Stammtisches bietet die Möglichkeit, ohne Vorgaben Themen, die einem im pädagogischen Alltag beschäftigen, offen zu besprechen, sich durch den Austausch mit Kolleg\_innen zu entlasten und neue Anregungen zu erhalten.

***Ist es möglich, bei Fortbildungsträgern und Initiativen anzuregen, das solche Formate, in denen die Teilnehmer\_innen die Themen setzen, stärker angeboten und berücksichtigt werden?***

## **Workshop IV**

### **„Typisch!?- Geschlechtergerechtigkeit in Kindertagesstätten“**

Dozentin: Cathrin Kubrat

#### **Worum ging es?**

Der Workshop IV beschäftigte sich in der Fachtagung mit dem Thema: „Typisch!?- Geschlechtergerechtigkeit in Kindertagesstätten“. In diesem Workshop wurde darüber diskutiert, wie wichtig eine Mischung von Erziehern und Erzieherinnen in einer Kindertagesstätte ist. Zudem ging es im Seminar um die Thematik Geschlechterrollen und Geschlechterzuschreibung. Die Teilnehmer haben durch spielerische Gruppenübungen gelernt, in wie weit sie bestimmte Merkmale den Geschlechtern zuschreiben und wie sie diese in Zukunft vielleicht etwas anders gestalten können.

## I. Einleitung

Zunächst stellten sich die Referierenden vor. Dann wurde ein Video gezeigt, indem Menschen interviewt wurden bezüglich der Thematik.

- ❖ **Frage:** Können Sie sich eine Kita vorstellen, in der nur Männer arbeiten?
- **Antworten der Teilnehmer:** ungewohnter Gedanke, Mischung der Geschlechter in einer Kita wäre am besten
  
- ❖ **Frage:** Wenn Frauen und Männer fachlich/professionell gleich sind, brauchen wir dann wirklich männliche Erzieher in Kitas?
- **Gedanke:** die Professionalität ist zwar gleich, aber der Umgang mit den Kindern ist bei Männern und Frauen unterschiedlich

## II. Spiel „Gendermemory“

- ❖ Auswertung des Spieles:
  - Ü-Ei oder Lego zeigt, das Werbung Geschlecht kategorisiert
  - **These:** „Scheinbar haben es Frauen leichter, beide Sachen zu nutzen (für die Frau, sowie für den Mann), als andersherum.“
  - Rollenzuschreibung findet ständig statt (durch das Elternhaus, dem Umfeld usw.)
  - **Frage:** „Was müsste sich verändern, damit wir 100% Geschlechtergerechtigkeit bekommen?“
  - Konzeption und Haltung von Personen
  - Reflektieren
  - es muss ein Prozess stattfinden

## III. Kleingruppenarbeit

**Fragestellung:** Was fehlt uns zur 90% Geschlechtergerechtigkeit in Einrichtungen?

- schwierig, die Sichtweisen in den Elternhäusern zu ändern
- Kind als Individuum betrachten (Kindern vielfältigere Angebote schmackhaft machen)
- als Team sagen, dass es in Ordnung ist, wie ein Kind ist (z.B. wenn ein Junge Nagellack trägt o.ä.)
- Reflektieren/ Besprechung im Team

## **Workshop V**

### **„Ich, du, er, sie, ...“ Perspektiven in der Praktikantenanleitung**

Dozentin: Susanne Borkowski, Anke Mösenthin

#### **Worum ging es?**

Hauptziel des Workshops war es, einen Perspektivwechsel der an der Praktikantenanleitung Beteiligten anzustreben und Vorurteile bezogen auf die jeweilige Berufsgruppe zu hinterfragen, um abschließend Hürden und mögliche Lösungsansätze für eine gute Praxisanleitung festzuhalten.

## I. Begrüßung und Einführung

Die Workshop-Leiterinnen begrüßen alle Teilnehmer/innen und stellen sich vor. Es folgt ein einleitendes Spiel, welches bestehende Klischees über bestimmte Berufsgruppen aufgreift und nur durch diese Stereotype funktioniert („Wer bin ich?“). Schwierig wird es, wenn Stereotype nicht zum Erkennen bestimmter Berufsgruppen beitragen, sondern Arbeitsverhältnisse belasten und kreative Entfaltung verhindern.

Die Workshop-Gruppe wird in drei Berufsgruppen eingeteilt: Praktikant/innen, betreuende Lehrkräfte und Erzieher/innen (Anleiter/innen).

### 1. Visionen zur Praktikantenanleitung

Gemeinsam erarbeiten alle 3 Berufsgruppen eine Vision, wie für sie eine optimale Praktikantenanleitung im Jahre 2025 aussehen würde.

- die Gruppe der **Praktikant/innen** erwägt
  - eine persönliche und finanzielle Wertschätzung der Praktikant/innen
  - eine kontinuierliche qualifizierte Praxisanleitung und Unterstützung
  - eine fruchtbare Zusammenarbeit von Theorie und Praxis
  
- die Gruppe der **Lehrer/innen** favorisiert
  - eine vereinfachte Kommunikation via Bildtechnik, Skype, E-Mail, usw.
  - eine Lehrereinrichtung, in der Lehrkräfte und Praxismentor/innen arbeiten
  - einen Stammtisch, an dem Lehrkräfte, Praxismentor/innen und Praktikant/innen teilnehmen
  
- die Gruppe der **Erzieher/innen bzw. Anleiter/innen** präferiert
  - „Abminderungszeiten“ zur Freistellung von der Arbeit am Kind
  - Fortbildungen (Portfolio)
  - Kooperationen und Vernetzungen

## II. Aufgreifen und Hinterfragen von Klischees

Gezeichnete Portraits einer Praktikantin, einer Lehrerin und einer Erzieherin dienen nun als Grundlage für die Sammlung, Diskussion und Hinterfragung von Klischees. Im Folgenden werden Vorurteile im Hinblick auf die jeweilige Berufsgruppe von allen Teilnehmenden aufgelistet und die dahinter liegenden Zusammenhänge von den einzelnen Berufsgruppen erörtert:

Vorurteile ggü. Praktikant/innen	Reflexion des Vorurteils
<ul style="list-style-type: none"> <li>· motiviert und voller Elan</li> <li>· bringt neue Ideen ein</li> <li>· „22. Kind in der Gruppe“</li> <li>· „Handy-gesteuert“</li> <li>· demotiviert, keine Lust</li> <li>· „Ich guck’ erst mal“</li> <li>· ausgebremst werden</li> <li>· „Ich weiß nicht, was ich machen soll“, unerfahren</li> <li>· unvorteilhaft gekleidet</li> <li>· ungeeignet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Freude an der Arbeit, Erfolgserlebnisse</li> <li>→ haben anderen Blickwinkel, fühlen sich gut aufgenommen</li> <li>→ unerfüllte Erwartungen seitens der Fachkräfte, aufgrund von Unerfahrenheit weniger Engagement</li> <li>→ Unwissenheit, Langeweile, Desinteresse, Unsicherheit</li> <li>→ Negativ-Erlebnisse in der Einrichtung, Überforderung, Vorgaben und Vorschriften („erzwungenes Praktikum“)</li> <li>→ Ausdruck von Unsicherheit, Überblick verschaffen</li> <li>→ festgefahrene Strukturen und fehlende Offenheit für Veränderungen in der Einrichtung, Hierarchien</li> <li>→ fühlen sich allein gelassen, keine konkreten Anweisungen, mögliche Unreife, sind Lernende</li> <li>→ Ausdruck von Unwissenheit und Unerfahrenheit</li> <li>→ „falsche Handlungen zur falschen Zeit“, fehlende Kompetenzen</li> </ul>
Vorurteile ggü. Lehrkräfte	Reflexion des Vorurteils
<ul style="list-style-type: none"> <li>· uninteressiert</li> <li>· praxisfern</li> <li>· „Wir schaffen den Stoff nicht“, drohen mit Noten</li> <li>· „Zicke“</li> <li>· engagiert</li> <li>· „Ich weiß alles besser“</li> <li>· geben gute Tipps/Ratschläge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ aufgrund von Vorerfahrungen</li> <li>→ sind Theoretiker</li> <li>→ Ausdruck von Unsicherheit und auf den Schultern lastende Anspannung (Druck), Arbeit gut machen zu wollen</li> <li>→ müssen alles bewerten, unterliegen Zwängen</li> <li>→ sind motiviert und interessiert, haben Vorbilder</li> <li>→ sollen etwas vermitteln, Konzept des gemeinsamen Lernens fehlt, Hierarchien in Schulklassen</li> <li>→ aufgrund von Berufserfahrungen</li> </ul>
Vorurteile ggü. Erzieher/innen	Reflexion des Vorurteils
<ul style="list-style-type: none"> <li>· unsicher</li> <li>· weiblich</li> <li>· „Spielen und Kaffee trinken“</li> <li>· alt</li> <li>· Generationenfrage/-problem</li> <li>· Schubladendenken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ fehlende Qualifikation, Angst vor Veränderung</li> <li>→ „mütterlich als Beruf“</li> <li>→ gestalten den Rahmen, professionelle Distanz, Neid</li> <li>→ Sozialplan, Medien, politische Rahmenbedingungen, Gehalt</li> <li>→ Unverständnis von Lebenslagen und Veränderungen, Neid</li> <li>→ Kinder bewerten Elternarbeit, Sozialneid, Aufwertung des eigenen Berufs</li> </ul>

### III. „Stolpersteine“ und Lösungsansätze

Ausgehend von den aufgearbeiteten Klischees werden von den Workshop-Teilnehmer/innen anschließend bestehende Hürden bei der Praktikantenanleitung erarbeitet. Gleichzeitig überlegt sich die Workshop-Gruppe Strategien und erwägare Lösungsansätze für eine für alle Berufsgruppen zufriedenstellende Praktikantenanleitung. Folgende Tabelle stellt Hürden bzw. „Stolpersteine“ und die damit verbundenen Lösungsansätze dar:

„Stolpersteine“	Lösungsansätze
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Hierarchien, z. B. in der Einrichtung</li> <li>· unprofessionelle Kommunikation</li> <li>· soziale Perspektivübernahme</li> <li>· Rahmenbedingungen: Zeit, inhaltliche Gestaltung, Politik, Gesamtgestaltung</li> <li>· Rückkopplung von Theorie und Praxis, z. B. bei Praktikumsaufträgen</li> <li>· fehlende fachliche Ausbildung der päd. Fachkräfte im Umgang mit Praktikant/innen, keine Ansprechpartner</li> <li>· fehlende einheitliche schulische Ausbildung an den Fachschulen</li> <li>· bestehende VORURTEILE!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Professionalisierung der päd. Fachkräfte im Bereich der Kommunikation</li> <li>→ Absprachen zw. Praktikumsstelle und Fachschule</li> <li>→ Dialog zw. Kultus- und Sozialministerium</li> <li>→ konzeptionelle Einbindung der Praxisanleitung → Reflexion und Evaluation der Ergebnisse, klar formulierte Erwartungen</li> <li>→ feste, qualifizierte Person zur Praktikantenanleitung in den Einrichtungen</li> <li>→ Praktikantenanleitung ins KiföG aufnehmen</li> <li>→ „Ausbildungskitas“ und Kooperationen zw. Einrichtungen und Fachschulen schaffen</li> <li>→ qualifizierte Lehrkräfte = qualifizierte Praktikant/innen</li> <li>→ VORURTEILE reflektieren!</li> </ul>

Abschließend wird noch eine Frage an das Sozial- und Kultusministerium formuliert, die in der anschließenden Podiumsdiskussion aufgegriffen und diskutiert wurde:

***Welche Strategien sind im Land vorgesehen, um eine qualifizierte Praktikantenanleitung und die dazu notwendigen Kooperationen zu sichern?***



## Kontakt

### *Postanschrift*

KinderStärken e.V.  
Osterburger Straße 25  
39576 Hansestadt Stendal

### *Besuchsanschrift*

Breite Straße 63  
39576 Hansestadt Stendal

Tel: 03931- 2187 4872  
oder: 03931 – 2187 4878  
Fax: 03931 – 2187 3878

Email: [info@kinderstaerken-ev.de](mailto:info@kinderstaerken-ev.de)



### **Projektleitung**

Susanne Borkowski  
[borkowski@kinderstaerken-ev.de](mailto:borkowski@kinderstaerken-ev.de)

### **Projektkoordination**

Denise Mikoleit  
[mikoleit@kinderstaerken-ev.de](mailto:mikoleit@kinderstaerken-ev.de)

Benjamin Ollendorf  
[ollendorf@kinderstaerken-ev.de](mailto:ollendorf@kinderstaerken-ev.de)

[www.kinderstaerken-ev.de](http://www.kinderstaerken-ev.de)

gefördert von:

