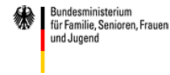




Gefördert von:



Projekträger:



Protokolle der Fachtagung 2012

„Alle Man(n) an Bord? – Vielfalt (er-)leben“

vom 18.07.2012

Fachtagung "Alle Man(n) an Bord? - Vielfalt (er)leben"

18.07.12

Protokoll zum Workshop I: Männer in Kitas

Referent: Mario Braun

Fragestellungen, die sich während des Seminars ergaben:

- Was macht Männer aus und warum sollen Männer in die Kitas?
- Welche Anforderungen werden an die Kitas gestellt?
- Welche Vorbehalte gegenüber männlichen Erziehern herrschen bisher und wie können diese aufgehoben werden?

Während des Workshops wurden diese Fragestellungen aufgegriffen aber auch andere entwickelt und thematisiert.

Welche Eigenschaften erwartet man von den Männern?

- das äußerliche Erscheinungsbild ist zweitrangig
 - Eltern haben jedoch häufig Vorurteile
- wichtiger sind persönliche Eigenschaften, fachliche Kompetenzen, Empathie und die Ansicht zum Kindbild

Warum wollen Männer in die Kitas gehen?

- Motivation der Männer hinterfragen und reflektieren, aus welchen Gründen sie in die Kitas wollen
- Gilt für Männer, die aus völlig anderen Bereichen kommen (Bundeswehr, Handwerk, etc.)

Kinder erleben Männer und Frauen anders: Beispiel Väter und Männer

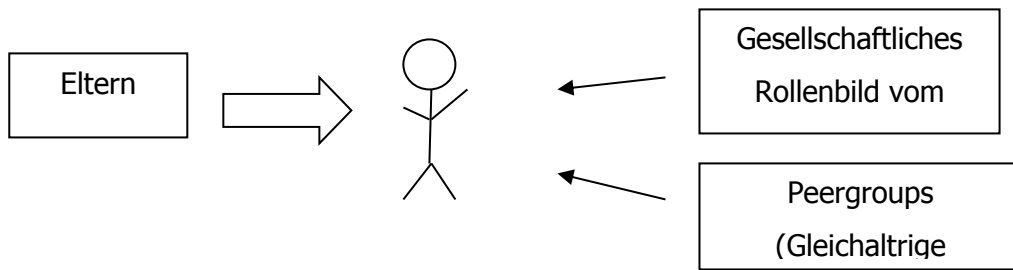
- Väter schauen anders auf die Kinder
- Väter begegnen den Kindern im Alltag anders
- Väter erziehen anders
- Väter differenzieren stärker nach dem Geschlecht
- Väter erleichtern die Ablösung von der Mutter
- Väter sind wichtige Rollenbilder in ihrer Verschiedenartigkeit



Thesen vom
Referenten

Die Teilnehmer/innen haben darüber diskutiert, wie Jungen ihre Berufswahl treffen.

- Berufswahl von Jungen wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst



Um das Interesse an sozialen Berufen für Jungen und Männer zu steigern, müssen sich gesamtgesellschaftliche Bilder/Vorstellungen an den Mann ändern. Die Gesellschaft muss sensibilisiert werden. Um dies zu erreichen, sollten Kinder bereits in der Kita gendersensibel erzogen werden.

Im zweiten Teil des Workshops gab es für die Teilnehmer/innen eine Gruppenarbeitsphase mit drei thematischen Fragestellungen, wovon zwei von den Teilnehmer/innen bearbeitet wurden.

1. Was brauchen Jungen, was brauchen Mädchen?

- Verständnisvolle Bezugspersonen
- Ausgeglichenes Verhältnis von geschlechtsspezifischem Spielzeug und Angeboten
- Einfache, alltägliche Materialien (Knisterfolie, Kartons) zur Verfügung stellen um geschlechtsunabhängiges Spielzeug zu haben
- Kindern Freiräume lassen, um sich ausprobieren zu können

2. Mütterlichkeit und Kita

/

3. Männer und Frauen im Team

- Rahmenbedingungen müssen vorherrschen, um ein gemeinsames Miteinander zu ermöglichen
- Akzeptanz von Vielfalt
- Eltern in den Prozess miteinbeziehen durch Elternarbeit
- Stärkenprofile der Erzieher/innen ermitteln
- Teamregeln aufstellen

Zum Abschluss wurde das Thema Generalverdacht angesprochen. Die Teilnehmer/innen diskutierten, wie man mit dem Thema umgehen sollte.

- Man sollte das Thema im Team als auch auf Elternabenden besprechen
- Fallbeispiele und verschiedene Situation durchgehen
- Entwicklung von Handlungsleitfäden

Fachtagung "Alle Man(n) an Bord? - Vielfalt (er)leben"

18.07.12

Protokoll zum Workshop II: Professionelle Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten

Referentin: Martina Schulz

Programm:

- 1) Vorstellung der Referentin
- 2) Reflektion der eigenen Erfahrungen
- 3) Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Erwartungen
- 4) Rolle und Aufgaben kennen
- 5) Inhalte des Praktikums
- 6) Ablauf und Gestaltung des Praktikums
- 7) 7. Abschluss und Fazit

1. Vorstellung der Referentin

- Einstieg mit einer Vorstellung von M.Schulz (ehemalige Erzieherin und Leiterin, Sozialfachwirtin, Qualitätsberaterin und jetzt Dozentin/Fortbildnerin)
- Vorstellungsrunde der 11 TeilnehmerInnen in zweier Gesprächen

2. Reflexion der eigenen Erfahrungen

Reflexionsfrage: Welche Erfahrungen haben sie selbst in Praktika als Praktikant/in gemacht?

- Was ist wichtig für ein gelungenes Praktikum?“
- „Was sind mögliche Faktoren für ein nicht gutes / unangenehmes Praktikum?“

Diskussionsergebnisse zu Faktoren eines gelingenden Praktikums:

- Vertrauen, keine Vorurteile zwischen Anleiter/in und Praktikant/in
- Leitfaden / Konzeption in der Einrichtung zur Anleitung von Praktikant/innen
- Zeit für die/ den Praktikant/in/ feste Anleitung mit Zeitressourcen
- Zusammenarbeit Fachschule & Kita
- Praktikanten müssen sich ausprobieren dürfen

Diskussionsergebnisse zu Faktoren eines „schlechten“ Praktikums

- Über – oder Unterforderung seitens des/ der Praktikant/in
- Überforderung/ Unsicherheit des/ der Anleiter/in
- persönliche Vorbehalte bei Praktikant/in oder Anleiter/in („wenn die Chemie nicht stimmt“)
- zu wenig Zeit für die Begleitung
- zum Teil veraltete theoretische Ausbildung

3. Erwartungshaltungen in einem Praktikum

Übung in Kleingruppen - „Erwartungen“

- 1) der Praxisanleiter/in
- 2) der Praktikant/n
- 3) der Ausbildungsträger / Schule an ein Praktikum

Ergebnisse:

1	2	3
Fixpunkte schaffen, aber auch verschiedene Perspektiven	kein Anleiter / keine Anleiterin, die „von oben herab schaut“ → angenehmes Klima	theoretisches Wissen soll mit der Praxis abgestimmt sein und Schülern im Praktikum helfen
Chance zum Reflektieren, wenn es zu Konflikten/ Unstimmigkeiten kommt	Halt/ Unterstützung Orientierung in der Berufsfindung	Kreativität geben und zurückbekommen → Austausch zwischen Fachlehrer/innen und Fachschüler/innen über ihre Erfahrungen
Praktikanten bringen auch gute Außenperspektive/ Ideen	Verbindung / Unterschiede von Praxis und Theorie	Dass viel von dem vermittelten Wissen hängen bleibt“
Praktikanten erläutern eigene Wünsche/ Vorstellungen, stellen Fragen	Einblick „hinter die Kulissen“ → vielfältige Erfahrungen	Richtlinien und Grundwissen vermitteln

- die Erwartungen aller drei Anspruchsgruppen sollten in einem Praktikum beachtet/ berücksichtigt werden!

4. Rollen und Aufgaben im Praktikum

thematisch wurde in zwei Kleingruppen

1. eine Stellenbeschreibung für eine/n Praktikant/in erarbeitet
2. die Rolle/Aufgabenprofil des/ der Praxisanleiter/in definiert

Ergebnisse

Stellenbeschreibung für eine/n Praktikant/in

- es ist positiv, wenn PraktikantIn weiß, wie sie sich orientieren kann / muss = Erwartungen weiß
- offen, zuverlässig, sich trauen zu entdecken, neugierig, flexibel, individuell, einfühlsam, beobachten und wahrnehmen lernen

Funktion des/ der Praxisanleiter/in

- soll Praktikant/in neutral sehen (ohne Vorurteile), Denkanstöße geben, Zeit zur Verfügung haben, für Probleme und Fragen zur Verfügung stehen, Fachwissen und professionelles Verhalten → Praxis und Theorie verknüpfen
- = sind Lehrer/in, Berater/in, Unterstützer/in

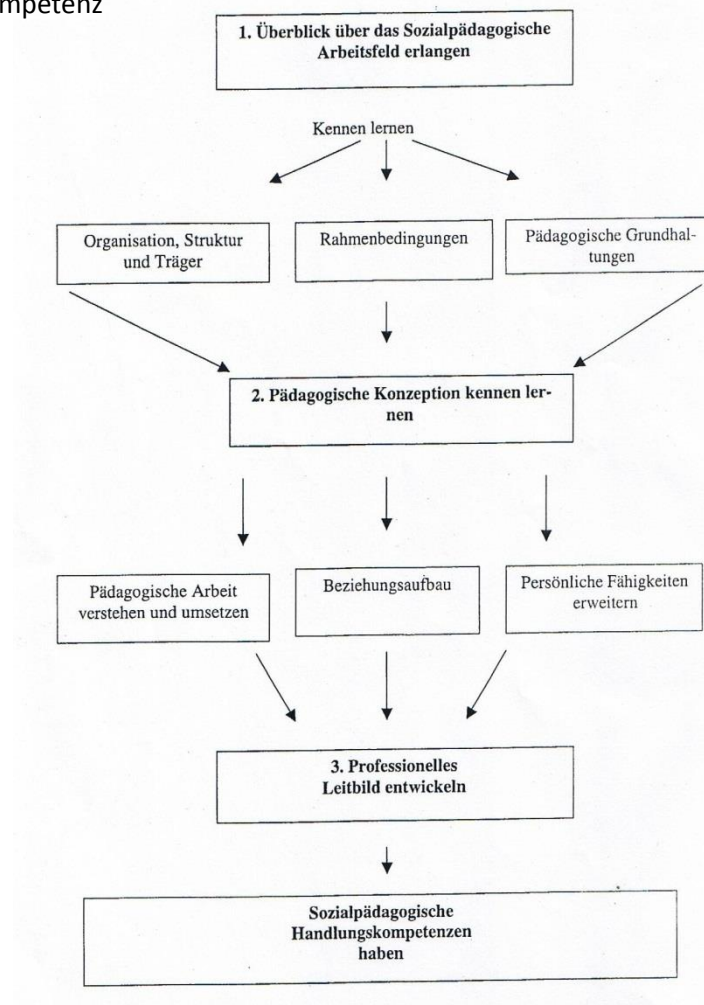
„Ausbildungsleitfaden für PraktikantInnen in Kitas“

- **Schwerpunkte:**

- Leitspruch/Leitgedanke der Einrichtung zur Arbeit mit den Praktikant/Innen in der Einrichtung
- Grundsätze der Einrichtung
- Rahmenbedingungen für die Anleitung in der Einrichtung
- Formen des Praktikums in der Einrichtung
- Aufgaben des/der Anleiter/iln
- Anforderung / Voraussetzung der Praktikant/innen
- Zielstellung des Praktikums / Inhalte & Themenbereiche des Praktikums
- Der Anleitungsprozess / Ausbildungsplan

5. Inhalte eines Praktikums

- Vermittlung von: Fachkompetenz, Personalkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz



6. Ablauf und Gestaltung des Praktikums:

- Vorbereitungsphase
- Orientierungsphase
- Erprobungsphase
- Verselbstständigungsphase
- Ablösephase

7. Endrunde mit Fazit und dem „Baum der Erkenntnisse“

einige Fazits und Meinungen der TeilnehmerInnen zum Workshop II:

- Bedeutung der eigenen biographischen Erfahrung
- Leitfaden für ein längeres Praktikum hilfreich
- Notwendigkeit von Erfahrungsaustausch
- es sollte auch in Sachsen-Anhalt Praxisanleiter-Seminare geben!
- Wunsch: dass Rollen und Anforderung in der Praxis klar definiert werden
- Richtige Anleitung erfordert richtige Rahmenbedingungen
- Es war ein sehr interessanter Tag mit vielen Impulsen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Workshop aufschlussreich und interessant war. Die Teilnehmer/innen wurden stark eingebunden und haben somit Inhalte zusammen erarbeitet. Von der Reflektion der eigenen Erfahrungen zu den Erwartungen der verschiedenen Parteien, deren Rollen, Aufgaben und Kompetenzen, wurden viele Bereiche angesprochen, wie dann auch zum Schluss der konkrete Ablauf des Praktikums. Den Teilnehmer/innen hat der Workshop viel Spaß gemacht.

Fachtagung "Alle Man(n) an Bord? - Vielfalt (er)leben"

18.07.12

Protokoll zum Workshop III: Väter in Kitas

Referent: Gottfried Muntschick

Workshopphase I

1. Eröffnung und Vorstellungsrunde
2. Thematischer Einstieg und Ergebnisse der Hirnforschung
3. Gruppenübung/-spiel

Workshopphase II

1. Praktische Elemente in der Väterarbeit
2. Probleme in der Umsetzung der Väterarbeit
3. Mögliche Lösungsansätze
4. Abschluss und Fazit

Workshopphase I

1. Eröffnung und Vorstellungsrunde

- Begrüßung durch den Referenten Herrn Muntschick
- Worte zu seiner Person: Generalsekretär des CVJM Landesverband Sachsen-Anhalt e.V., Referent im Bereich der Männer- und Familienarbeit
- Vorstellungsrunde: 9 Teilnehmer/innen im Workshop = meist Fachkräfte aus der Elementarpädagogik
- Referent fordert Teilnehmer/innen auf, Gedanken und Assoziationen zum Thema „Väter“ zu äußern → Beispiele der Gruppe: bestimmte Rolle, an Erziehung beteiligt, An- bzw. Abwesenheit

2. Thematischer Einstieg und Ergebnisse der Hirnforschung

- gemeinsame Reflektion des Vortrags bzw. einiger Thesen von *Frau Prof. Dr. Rabe-Kleberg*:
 - ⇒ Wichtigkeit der Soziologie im Hinblick auf Gender-Themen wird untermalt, z. B. gesellschaftliche Einbettung von geschlechter(un)typischen Verhaltensweisen von Mädchen und Jungen
 - ⇒ der vor-ödipale Ablöseprozess von Jungen beschränkt sich nicht nur auf das Kindergartenalter, sondern ist auf eine andere Art und Weise ebenso im Jugendalter verortet
 - ⇒ in Kitas ist die Beziehungsgestaltung zwischen Erzieherinnen und Jungen in dieser Phase nicht unbedingt schwieriger als zwischen Erzieherinnen und Mädchen
 - ⇒ Bild der Väter, die ihre Kinder in die Kita bringen oder Kontakte zur Kita pflegen, dient als Grundlage für neue Ausrichtung der Rollenbilder
 - ⇒ These: mögliche Unterschiede in Eigenschaften der Väter aus städtischen und Vätern aus ländlichen Regionen? (Engagement, Bereitschaft für Veranstaltungen in Kita, usw.)
- Exkurs des Referenten → Ergebnisse der Hirnforschung:
 - ⇒ erste Lebensmonate prägend für die Entwicklung der Synapsen, d. h. viele Impulse von außen nötig (z. B. Väter werfen Kinder in die Luft, Kind hält Körperspannung)
 - ⇒ mit dem vierten Lebensjahr beginnt die Entdeckungsphase des ICHs und die Bildung der sozialen Identität

- ⇒ im siebenten Lebensjahr erhält das Gehirn einen großen Wachstumsschub, d.h. das Kind entdeckt neue Autoritäten außerhalb des sozialen Schutzraums Familie, z. B. Lehrer/in
- ⇒ Übergang von Kita zur Schule gestaltet sich oft schwierig für Kinder: deutliche Einschränkung in ihrer Bewegungsfreiheit und andere Lernkultur → Motivation sinkt
- ⇒ im 11. Lebensjahr macht ein erneuter Wachstumsschub des Gehirns Kinder hochgradig intellektuell belastbar, z. B. Wissensaufnahme
- ⇒ im 14. Lebensjahr tritt eine weitere Veränderung der Hirnstrukturen ein und die Frage nach dem „Wer bin ich?“ und der Männlich- bzw. Weiblichkeit rückt in den Vordergrund
- Zwischenfazit des Referenten:
 - ⇒ zur Identitätsbildung von Jugendlichen sind männliche Bezugspersonen – sei es aus dem Alltag, dem sozialen Umfeld oder der Familie – äußerst wichtig
 - ⇒ eine Entwicklung der Identität nur unter Peers vernachlässigt den bedeutenden Aspekt der „Reibung“ bzw. Aushandlungsprozesse mit männlichen Erwachsenen
 - ⇒ Bewusstsein vieler Väter aktivieren, ihre Rolle als breites Spektrum von Handlungs- und Verhaltensweisen wahrzunehmen, z. B. Kinder für etwas begeistern

3. Gruppenübung/-spiel

- Teilnehmer/innen sollen Eigenschaften und Gefühle, die durch Väter vermittelt werden können, nach Wichtigkeit beurteilen → hierzu nehmen sie eine Position innerhalb des Seminarraumes ein (Standorte: „unwichtig“, „mittelmäßig wichtig“ und „äußerst wichtig“)
- vorgegebene Eigenschaften und Gefühle des Referenten: Kampfgeist, Sicherheit, Kontrolle, Rücksichtnahme, Disziplin, Spaß, Lockerheit, Grenzen überschreiten
 - ⇒ Fazit der Gruppe: je nach Bereitschaft, Lebenseinstellung und An- bzw. Abwesenheit können Väter diese Eigenschaften definitiv gut vermitteln
- zum Abschluss der ersten Workshopphase werden die Teilnehmer/innen animiert, sich Illustrationen mit verschiedenen Gefühlslagen auszusuchen und ihre aktuelle Stimmung zu beschreiben
 - ⇒ Gruppe zeigt gute Laune, verweist auf offene Fragen zur Thematik, bekundet Interesse, (...)

Workshopphase II

1. Praktische Elemente in der Väterarbeit

- Referent veranschaulicht durch mitgebrachtes Equipment (Seile, Sicherheitsgurte, uvm.) praktische Elemente der Erlebnispädagogik, die im Projekt „Väter in Kitas“ integriert sind
- Beispiel Niedrigseilgarten:
 - ⇒ mit Seilen, Schlaufen und Karabiner konstruieren Väter und ihre Kinder gemeinsam einen Niedrigseilgarten, der mit Anwendung spezieller Knoten und Techniken zwischen Bäume aufgespannt wird → Kinder können dann darauf balancieren
 - ⇒ nach Abbau des Seilgartens gibt es ein gemeinsames Essen und eine Gesprächsrunde
- weitere Elemente des Projekts „Väter in Kitas“: Rollerbahn, Strickleiter, Seilbahn, Katapult, Tischhockey, „Lochkäse“, Schwung- und Sprungtuch
- viele dieser Aktionen sind mit Höhe und Klettern verbunden (für Vater UND Kind)

- Workshop-Teilnehmer/innen werden selbst aktiv, indem sie für den Niedrigseilgarten notwendige Knotentechniken anwenden und das aufgebaute Katapult ausprobieren
- Potenzial dieser erlebnispädagogischen Elemente:
 - ⇒ zwischen allen Projektmitgliedern entsteht Teamgeist / Väter und Kinder stärken Vertrauen
 - ⇒ viele Väter machen sehr tiefgründige Erfahrungen, in dem sie Schutz ohne Bevormundung gewährleisten → Kinder werden von ihnen sehr stark ermutigt
 - ⇒ Kinder machen innerhalb eines ihnen vertrauten Geländes (Wald, Wiese) eine ganz neue Erfahrung mit ihren Vätern → bedeutend für die Beziehungsgestaltung
- Frage der Sicherheit:
 - ⇒ alle Kletter-Stationen werden von mindestens drei Vätern abgesichert
 - ⇒ Kinder entwickeln ein besonderes Gefühl der Achtsamkeit durch neue Situation
 - ⇒ Sicherheitsgedanke bei Vätern vorhanden, dominiert jedoch nicht Handeln und Denken
 - ⇒ einmalige Aktionen in dieser Form (z. B. in Kitas) müssen vom TÜV nicht geprüft werden, nur bei längerfristiger Dauer notwendig
- andere Formen der Väterarbeit in Kitas, die der Referent erwähnt:
 - ⇒ Elternabende, Erziehungskurse und Männerstammtische dienen als Möglichkeit, um für das Thema „Väter in Kitas“ zu sensibilisieren
 - ⇒ Projekt „Väter in Produktion“ → Kinder basteln und werken zusammen mit ihren Vätern und probieren die Erzeugnisse aus, z. B. Drachen, Eisenbahnen, usw.

2. Probleme in der Umsetzung der Väterarbeit

- gemeinsame Überlegungen der Teilnehmer/innen und des Referenten, welche Schwierigkeiten bei der Väterarbeit in Kitas bestehen:
 - ⇒ Finanzierung der vorgestellten Projekte bleibt größtenteils an den Kitas hängen
 - ⇒ Ansprache und Aktivierung der Väter gestaltet sich aus institutioneller Sicht recht schwierig
 - ⇒ moderne Familienstrukturen (z. B. Einelternfamilien) erschweren Vätersprache zusätzlich
 - ⇒ Erwartungen grundlegend niedrig halten, da meist nur eine kleine Gruppe von Vätern „erreicht“ werden kann

3. Mögliche Lösungsansätze

- gemeinsame Überlegungen der Teilnehmer/innen und des Referenten, welche Strategien zur Stärkung der Väterarbeit in Kitas angewendet werden können:
 - ⇒ Kitas müssen über ihre klassischen Strukturen hinaus, die Vernetzung mit anderen Trägern und Einrichtungen anstreben: z. B. Sozialzentren, Sportvereine
 - ⇒ niedrigschwellige Angebote innerhalb der Kitas: z. B. Elterncafé, Arbeitsgemeinschaften
 - ⇒ „Männer mit Männern sammeln“, d. h. männliche Erzieher in Kitas = Kontaktstelle für Väter
 - ⇒ offene Gespräche zwischen Erzieher/innen und Vätern zu möglichen Projekten in Kita
 - ⇒ Kita als Setting in der Form verändern, dass mehr Impulse für Väter geschaffen werden
 - ⇒ ggf. aufsuchende Arbeit, z. B. über Sportvereine an die Väter herantreten

4. Abschluss und Fazit

- in einer Abschlussrunde werden die Teilnehmer/innen gebeten, letzte Gedanken zum Thema „Väter in Kitas“ zu äußern
- hierzu wird ein Karabiner als Symbol für einen Gedanken, an dem man festhalten möchte und eine Schnur als Symbol für einen Gedanken, der offen geblieben ist, genutzt und herumgereicht:

festgehaltene Gedanken	offene Gedanken
⇒ praxisnahe Gestaltung des Workshops durch den Referenten	⇒ Wie erreicht man Väter am besten?
⇒ kreative Impulse für zu Hause oder eigene Einrichtung	⇒ zukünftige Entwicklung der Thematik „Väter in Kitas“ unklar
⇒ wichtig, Stereotype zu überwinden	⇒ Umgang mit frustrierenden Ereignissen (z. B. wenig Resonanz der Väter)
⇒ Wissen über mögliche Lösungsansätze	⇒ Ideen und Strategien zur Väterarbeit im kleinen, institutionellen Rahmen ausreichend?

- Fazit des Referenten:
 - ⇒ Väterarbeit in Kitas als Beitrag zur positiven Entwicklung der Kinder und als Möglichkeit, Vätern gutes Gefühl in ihrem Sein und Wirken zu geben

Fachtagung "Alle Man(n) an Bord? - Vielfalt (er)leben"

18.07.12

Protokoll zum Workshop IV: In der eigenen Biographie wichtige Antworten auf pädagogische Fragen finden

Referent: Ikorni Kröger

Workshop-Phase I

1. Zuerst stellte sich Ikorni Kröger den 12 Teilnehmerinnen kurz vor
2. Zum Einstieg:
 - Jeder bekam ein Handout mit dem Titel des Workshops: „In der eigenen Biografie wichtige Antworten auf pädagogische Fragen finden“
 - Dieses sollten sich die Teilnehmerinnen anschauen und überlegen, welche Schlagwörter für sie relevant waren und sind, um an diesem Workshop teilzunehmen; genannt wurden: „Biografie“, „eigene“ und „Antworten“
 - Danach stellte sich jeder vor, dazu sollten folgende Fragen mit einbezogen werden: „Wie bin ich heute hier?“ „Was habe ich mitgebracht?“ „Womit möchte ich raus?“
 - Methode: auf dem Boden lag ein Plakat, auf dem in der Mitte Stendal mit einem roten Punkt gekennzeichnet war, es sollte sich überlegt werden, von wo aus man losgefahren ist, wo die Heimat liegt usw.
 - Einige wichtige Fragen und Anmerkungen, die bei der Vorstellungsrunde erwähnt wurden, waren:
 - Die Wichtigkeit des Workshops, da Biografiearbeit bisher vernachlässigt wurde
 - Ziel des Workshops war es auch, neue Kenntnisse zu erlangen
 - Wie wirkt sich die eigene Biografie auf die Berufswahl aus?
 - Arbeitet man heutzutage noch „richtig“ mit den Kindern?
 - Wie kann Biografiearbeit angewandt werden?
 - Warum macht man manches so, wie man es macht? Warum hat man zu manchen ein gutes Verhältnis und zu anderen nicht?
 - Beeinflusst die eigene Kindheit die eigene pädagogische Arbeit?
 - Das Ziel dieser Einstiegsphase war es, sich kennenzulernen und die Erwartungen der Teilnehmerinnen zu erfahren
3. Im dritten Teil gab es von Herrn Kröger einige Ausführungen zum Thema Biografiearbeit
 - Erläuterung: Was ist Biografie?
 - Die Verbindung zwischen pädagogischem Handeln und Biografiearbeit
 - Verschiedenheiten im Team
 - Er nannte dann auch eigene Beispiele aus seiner Vergangenheit

Workshop-Phase II

4. Nach der Pause sollte sich jeder mit seiner eigenen Biografie auseinandersetzen
 - Ziel war es, sich eine Landkarte des eigenen Lebens zu zeichnen mit Menschen, Beruf, Orten, Interessen, Dinge, pos., neg. Erfahrungen usw.
 - Dies sollte dazu dienen, sich bewusst zu werden, welche Punkte in der eigenen Biografie evtl. relevant für das pädagogische Arbeiten und eigene Berufswünsche sind
 - Hr. Kröger stellte als Beispiel, bevor es los ging, das Buch „Du bist einmalig“ von Max Lucado vor
 - Es wurde dann noch eine Art „Test“ durchgeführt, um zu zeigen, dass Namen auch einen Zugang zu einer gelingenden Erziehung bieten, denn man verbindet Namen meist mit Personen, die man kennt
 - Dazu wurde Namen vorgegeben, hinter denen ein Foto eines Kindes versteckt war, so konnte man sich einen Namen aussuchen und erfuhr dazu eine Geschichte über das jeweilige Kind
 - Es sollte damit verdeutlicht werden, dass Schicksale und die Vergangenheit von sich selbst und der Kinder, mit denen man arbeitet, das eigene Verhalten beeinflussen
 - Wichtig ist deshalb der Austausch und das Entdecken von Gemeinsamkeiten innerhalb des Teams
 - Schließlich setzte sich jede Teilnehmerin an ein Plakat und gestaltete es nach eigenen Wünschen anhand der eigenen Biografie

5. Auswertung
 - Manchen fiel es schwer, das Plakat zu gestalten bzw. sich zurückzuerinnern
 - von jedem kam ein positives Feedback bezüglich der Methode mit der Landkarte und des gesamten Workshops
 - Es sollte erreicht werden, dass jeder merkt, dass die eigene Geschichte und Person wertvoll ist und das Handeln beeinflusst
 - Viele Teilnehmerinnen merkten an, dass sie die Methode der Landkarte weiter nutzen wollen, um Vergessenes aufzuarbeiten und bei der Arbeit mit einzubeziehen

Fachtagung "Alle Man(n) an Bord? - Vielfalt (er)leben"

18.07.12

Protokoll zum Workshop V: Doktorspiele – wie sage ich's bloß den Eltern? Referentin: Anja Bellmund

Schwerpunkte/ Inhalt des Workshops

- Sexualität/ Austausch von Intimitäten als Entwicklungsprozess bei (Kita)-Kindern
→Phasen der psychosexuellen Entwicklung nach Erikson & Freud wurden vorgestellt
→Anregungen zum Umgang in der pädagogischen Praxis mit dem Thema kindlicher Sexualität
- Anregung zur Reflexion der eigenen Sexualität und Schamgrenzen
- Führung von Elterngesprächen
→allgemeine Hinweise zur Führung von Elterngesprächen
→spezielle Hinweise zum Führen von Elterngesprächen zu heiklen Themen wie kindlicher Sexualität

Methodik

- Einstieg in Thematik mit Film: „Was ist Liebe“ aus *Die Sendung mit der Maus*
- Brainstorming zum Thema Sexualität
- Diskussionsrunden, theoretischer Input durch Referentin, praktische Erfahrungen und Ergänzungen durch Teilnehmer/innen
- Kleingruppenarbeit zu einem Fallbeispiel

Diskussionsschwerpunkte

- Umgang mit kindlicher Sexualität z.B. Selbstbefriedigung- zulassen oder unterbinden?, Entstehung eines Babys - wie den Kindern erklären?
- Praktischer Erfahrungsaustausch aus dem Kitaalltag
- Umgang im Team mit diesem Thema
- Eigene Reflexion der Schamgrenze und Achtung der Normen/ Werte anderer Personen – besonders im Umgang mit Eltern

Beteiligung & Reaktion der Teilnehmer/innen

- Zu Beginn zurückhaltende Beteiligung; im weiteren Verlauf zunehmende Offenheit/Gespräche zum Thema
- intensiver Austausch zwischen Teilnehmer/innen aus der Praxis und Teilnehmer/innen in der Ausbildung →Diskussionen wurde Raum gegeben
- aktive Mitarbeit in Kleingruppen sowie anschließende Diskussion zur Aufgabe

Ergebnisse:

- Reflexion eigener Einstellungen gegenüber Sexualität (grundlegend)
- Regelmäßig im Team „aushandeln“ wie Thema Sexualität in Kita gehandhabt wird (z.B. dürfen Kinder im Sommer nackt spielen, wenn sie das möchten?)

- Übungen und Spiele zur Körperwahrnehmung sollten immer wieder in Kitaalltag einfließen, sowie auch Spiele zum NEIN-sagen
- Altersgrenzen / Entwicklungsphasen bei Kindern nicht zu starr sehen
- Ausarbeitung von Handlungsstrategien für Elterngespräche mit sexueller Entwicklung als Schwerpunkt

Anmerkungen der Protokollantin:

- große Gruppe behinderte vielleicht Diskussion zu diesem Thema, vielleicht das nächste Mal kleinere Gruppe bzw. zwei Workshops mit Sexualpädagogik als Schwerpunkt
- Referentin hat theoretische Inputs wissenschaftlich und verständlich dargestellt mit sämtlichen Quellen
- Aufbau des Workshops war logisch
- Verbindung hergestellt zum Thema *Mehr Männer in Kitas* und Sexualitätsentwicklung von Kindern (u.a. Generalverdacht- auch Frauen können Täterinnen sein)

Fachtagung "Alle Man(n) an Bord? - Vielfalt (er)leben"

18.07.12

Protokoll zum Workshop VI: Vielfalt im Team – die anstrengende Ressource

Referent: Dr. Thomas Kliche

Team-Erleben und Team-Diagnostik – Was ist ein „gutes Team“?

- Fragebogen mit dazugehörigem Auswertungsbogen zur Ist-Zustandsanalyse verteilt → Teamklima analysieren
 - Erweiterungsvorschlag des Fragebogens: → bzgl. der Professionalität der Person
 - weiterer Fragebogen → zur Selbsteinschätzung
 - Frage, die sich daraufhin stellte: Ist eine Fremdrelexion sinnvoll?
 - man kann damit auch Schaden anrichten
 - nicht unbedingt für zusammenarbeitendes Team geeignet
- Menschen haben sowohl Interesse an Vielfalt, als auch an Einheitlichkeit*

Faktoren von Vielfalt:

- Ausbildung
- Geschlecht
- Alter
- Biographie
- Zielstellung der Arbeit
- Kompetenzen
- Motivation (Arbeitsmotivation, Lebensziele)
- Belastbarkeit
- Bezahlung
- Kommunikationsfähigkeit
- Einstellung / Haltung (zu Eltern, usw. , professioneller Habitus)
- Ethnische Gruppen

Vereinfachung:

- Qualifikation
- Erfahrung
- Soziokulturelle Merkmale (Interesse, Religion, Gender, u.s.w.)
- Persönliche Besonderheiten

→ persönliche Besonderheiten führen laut der Mehrzahl zum Knirschen im Team

soziokulturelle Vielfalt:

- Spracherfahrung für die Kinder durch ErzieherInnen
- Angebote → Rituale, Gebräuche
- Elternmitwirkung → Briefe, Aushänge

persönliche Vielfalt:

- **Dosieren:** Mitarbeiterauswahl, Probezeit, Moderation bei Problemen
- **Balancieren:** Arbeitsteams besetzen
- **Reflektieren und zum Lernschauplatz machen:** Zielvereinbarungsgespräche

Wie kann man die Vielfalt nutzen?

- Wissen verbreiten → Multiplikatorensystem
- nach Stärken die Aufgaben verteilen

Wie kann man Erfahrung weitergeben?

- Qualitätszirkel
- Fallarbeit
- Einarbeitung, Anleitung
- Mentor/-in
- Qualitätsentwicklung
- Arbeit an gemeinsamen Projekten

Reaktion des Plenums:

- Fingerspitzengefühl ist wichtig
- Gruppendynamik kann Probleme auch schon lösen
- gemeinsam Teamregeln aufstellen
- ein Team muss auch tolerant sein → jeder hat Stärken → Stärken hervorbringen
- auch Regeln sind ein Prozess
- nicht alle Regeln passen in jedes Team

Gruppenarbeit:

- jeder ist eine Maschine → soll sie vorführen (2er Teams)
- jede Gruppe bekommt einen Fall und hat dafür 30 min Bearbeitungszeit
- Ergebnisse:
 - Team muss Vielfalt akzeptieren
 - Zeitpläne / Dienstpläne auch nach personellen Besonderheiten (z.B. Ramadan) ausrichten
 - man muss vorher abwägen, was kann mich die Vielfalt kosten?
 - man darf trotzdem niemanden „anprangern“
 - der äußere Anblick sagt nichts über die Erziehung der Kinder aus
 - Veränderungen sind Teamprozesse und jeder muss damit ins Boot geholt werden
- Erlebnispädagogik ersetzt keine Fallarbeit → darf nicht als Allheilmittel angesehen werden

Teamentwicklung – Wie muss ich das planen?

- *Job Enrichment* → jeder macht (fast) alles
Vorteile: rasche verfügbare Vertretung, hohe Professionalisierung, kollegiale Gleichheit
- *Spezialisierung* → jeder macht vor allem das, was er/sie am besten kann
Vorteile: Kompetenzprofile, Selbstvertrauen

Welche Strategie benutzt wird, muss als aller erstes im Team klar sein!