

Aussagen zur Qualitätsentwicklung im Rahmen der Übernahme einer Kindertagesstätte

Im ersten Teil der Aussagen wird Bezug genommen auf die spezifischen Fragestellungen und Anforderungen, die sich für den Omse e.V. als zukünftiger Träger der Kita „Koboldland“ bezüglich des Trägerschaftswechsels ergeben.

Dabei stehen Fragen wie:

- Welche Ziele werden mit der Überleitung der Kita in die neue Trägerschaft verbunden?
- Welche Methoden werden zur Zielerreichung verwandt?
- Welche Wirkungen sollen dabei erzielt werden?
- Welche Visionen hat der neue Träger für die Kita?

Im zweiten Teil sind die Ist-Stände der Qualitätsdimensionen beschrieben, die die Grundlage für das erste Träger-Qualitätsgespräch im Jahr 2007 bildeten. Die Kita „Koboldland“ wird in die bestehenden Strukturen des Omse e.V. integriert und partizipiert von den dargestellten trägerinternen organisatorischen und fachlichen Dienstleitungen.

Teil 1: Spezifische Fragestellungen und Anforderungen, die sich bezüglich der Trägerschaftswechsels ergeben

1. Zielstellungen für die Überleitung

Für das erste Jahr der Trägerschaft (2010) ergeben sich aus unserer heutigen Sicht folgende Zielstellungen:

- Personalaquise - Besetzung der „freiwerdenden“ Stellen mit neuen Mitarbeiter/innen
- Teambildung – Einarbeitungs- und Teambildungsprozesse unterstützen und begleiten
- Konzeptentwicklung – Abstimmung des konzeptionellen Rahmens zwischen Team, Eltern und Träger sowie Er- und Bearbeitung der ersten Entwicklungsschwerpunkte

2. Methoden zur Zielerreichung

Methoden zur Personalaquise

Momentan zeichnet sich ab, dass ein Teil der Mitarbeiter/innen nicht mit in die neue Trägerschaft wechseln wird.

Um den Prozess des „Personalumbaus“ zeitnah zu gestalten, wird gezielt bundesweit um Fachkräfte geworben. Formen dafür sind:

- Stellenausschreibungen in Tageszeitungen und Internet
- Stellenausschreibungen bei der Arbeitsagentur
- gezielte Ansprache von Absolventen der Erzieher/innenausbildung sowie Sozialpädagogikstudium

Darüber hinaus erfolgt mit dem Personalamt der Stadt Dresden eine Absprache zum sukzessiven Umbau des Personals entsprechend der tagesaktuellen Neueinstellungen.

Ziel ist es zum 31.03.2010 den Personalumbau zu beenden, um mit dem Teambildungsprozess sowie der Konzeptentwicklung beginnen zu können.

Methoden zur Teambildung und -entwicklung

Aus der Tatsache heraus, dass die Kita „Koboldland“ nach der Rückführung an den Eigenbetrieb Kindertagesstätten mit neuem Personal incl. Leiterin (ab Herbst 2007) besetzt wurde und dieses nun voraussichtlich, wie oben beschrieben, noch einmal wechselt, macht einen intensiven Teambildungs- und -entwicklungsprozess nötig. Diesen wird der Omse e.V. auf der Grundlage seiner adäquaten Erfahrungen unterstützen und begleiten.

Dazu gehören:

- die klare Aufgaben- und Verantwortungsbeschreibung der Mitarbeiter (Stellenbeschreibung)
- eine darauf bezogene Einarbeitung der neuen Mitarbeiter/innen
- Erarbeitung eines Dienstplanmodells mit der Kita-Leiterin zur Gestaltung einer optimalen Erzieher/In-Kind-Relation auf der Grundlage des aktuellen Betreuungsbedarfs der Eltern
- Berücksichtigung von Reflexionsräumen (Dienstberatungen, Supervision, Konzeptberatungen) und Fortbildungstagen für die Erzieher/innen im Dienstplan als teambildende Maßnahmen
- die gemeinsame Zielbestimmung, wie in der nächsten Zeit der Kita-Alltage gestaltet werden soll (inhaltliche und organisatorische Schwerpunkte festlegen)
- die Erfassung von fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen, deren gezielter Einsatz in der Kita sowie Förderung und Begleitung
- Unterstützung des Teamentwicklungsprozesses durch die trägerinterne Kita-Fachberatung sowie bei Bedarf Einbeziehung trägerexterner Fachleute (z.B. Supervision, Fortbildungen)

Methoden zur Konzeptentwicklung

Die Konzeptentwicklung erfolgt nach einer bewährten Struktur:

1. Analyse der Ausgangslage

- Schwerpunkte aus der Sicht der Kita auf der Grundlage des sächsischen Bildungsplans
- Schwerpunkte aus der Sicht der Eltern (Elternfragebogen, Zusammenarbeit mit Elternrat)
- Schwerpunkte aus der Sicht von Infineon (Absprache mit den Vertretern)
- Schwerpunkte aus Trägersicht

2. Zielbestimmung

- aus den zusammengetragenen Schwerpunkten werden kurzfristige, mittel- und langfristige Ziele für die Konzeptentwicklung abgeleitet
- besonderes Augenmerk muss hierbei auf die Balance zwischen der Notwendigkeit eines funktionierenden Kita-Alltages sowie der parallelen Entwicklung/Erprobung von neuen bzw. weiterführenden konzeptionellen Schwerpunkten gelegt werden

3. Methoden zur Zielerreichung

- ausgehend von den Zielen werden die ersten methodischen Handlungsvarianten festgelegt

4. Organisationsstruktur

- bezogen auf die Ziele und die Methoden werden Aufgaben und Verantwortlichkeiten beschrieben und festgelegt
- Überprüfung des Dienstplan-Modells

5. Reflexion

- Schaffung von kontinuierlichen Reflexionsräumen auf den Ebenen (Kita-Team, Eltern, Infineon, Träger) zur Zielerreichung sowie Weiterentwicklung
- Zusammenführen der Erfahrungen sowie Festlegung der nächsten kurz-, mittel- und langfristigen Arbeitsschritte

Als Omse e.V. sehen wir uns in der Verantwortung den beschriebenen Prozess in seinen Stufen zu steuern, zu strukturieren sowie zu begleiten. Die Begleitung bezieht sich dabei auf die Ebene der Geschäftsführung und Fachberatung.

Ein erster Schritt könnte eine gemeinsame Zukunftswerkstatt im Frühjahr 2010 sein, auf der die Mitarbeiter/innen, die Elternvertreter, Infineon-Vertreter und Trägervorteiler sich den ersten beiden Punkten der Konzeptentwicklung (Analyse der Ausgangslage und Zielbestimmung) widmen.

3. Wirkungen

Mitarbeiterbene

Die Erzieher/innen verstehen sich und agieren als Team (kein abgeschlossener Prozess nach einem Jahr, jedoch der Beginn ist gemacht).

Sie kennen ihre Aufgaben und Kompetenzen und übernehmen gemeinsam die Verantwortung für die Gestaltung und Weiterentwicklung der Kita.

Eine Verständigung und Verabredung zu gemeinsamen Zielen und deren Erreichung ist erfolgt.

Die Kita ist erfüllt von einer offenen transparenten Atmosphäre. Konflikte und Probleme werden angesprochen und konstruktiv bearbeitet.

Elternebene

Die Eltern sind an der Zielbestimmung beteiligt. Sie kennen die kurz-, mittel- und langfristigen Arbeitsschritte zur Zielerreichung.

Die Eltern tragen die erarbeiteten Ziel und Arbeitsschritte zu deren Erreichung mit und bringen sich in die kontinuierliche Reflexion zur Zielerreichung ein.

Konzeptebene

Mitarbeiter/innen, Eltern, Infineonvertreter und Trägervorteiler haben sich über die konzeptionelle Ausrichtung der Kita verständigt und einen Konsens gefunden (vgl. Methoden zur Konzeptentwicklung). Dieser konzeptionelle Rahmen gibt den Mitarbeiter/innen und Eltern Sicherheit und schafft Vertrauen.

Die Bearbeitung der ersten Arbeitsschritte zur Zielerreichung hat begonnen. Reflexionsräume sind eingerichtet und Reflexionsinstrumente und -methoden erarbeitet.

4. Vision für die Kita

Gefragt nach der Vision des Omse e.V. für die Kita „Koboldland“ – sehen wir in der Kita einen Bildungs- und Begegnungsort für die Kinder und deren Familien sowie deren Öffnung zum Stadtteil. Die Mitarbeiter/innen verstehen sich und agieren als Team. Erzieher/innen-Team und Eltern arbeiten konstruktiv an der Weiterentwicklung der Kita.

Auf dem Weg zur Zielerreichung greifen wir gern auf die Erfahrungen und Ressourcen des Kita-Teams, der engagierten Elternschaft sowie der potentiellen Partner im Stadtteil (wie z.B.

Familienzentrum „Heiderand“, Klotzcher Verein e.V., Musikverein Paukenschlag e.V., Heinrich-Schütz-Konservatorium, 50. und 82. Grundschule, Freiwillige Feuerwehr, Hellerauer Bürgerverein etc.) zurück.

Gleichermaßen können wir in diesen Prozess unsere Erfahrungen und Kenntnisse in der Gemeinwesenarbeit sowie als Kita- und Schulträger einbringen und ihn mitgestalten.

Aus dem Selbstverständnis des Vereins, vernetzend zu agieren, können wir die Kita „Koboldland“ bei der Pflege ihrer bisherigen Kontakte im Stadtteil unterstützen bzw. ausgehend von konzeptionellen Weiterentwicklungen die Herstellung neuer Kontakte zur Nutzung im Stadtteil vorhandener Ressourcen begleiten.

Teil 2: Ist-Stand der Qualitätsdimensionen sowie die Darstellung von Weiterentwicklungen erfolgte unter zur Hilfenahme des Qualitätshandbuches „Träger zeigen Profil“ (Tietze)

Dimension: Organisations- und Dienstleistungsentwicklung

Ist-Stand

Die Mitarbeiter des Vereins sind mit im Folgenden beschriebener Vereinsphilosophie vertraut. An notwendigen Korrekturen bzw. Veränderungen werden sie beteiligt.

1. Leitbild des Trägers

Vision einer Gesellschaft, die Menschen nicht ausgrenzt und ausbeutet und die sie umgebende Natur erhält.

Der Omse e.V. ist:

- ein Ort der Kommunikation und Entspannung für Menschen unterschiedlichen Alters, Weltanschauung, Hautfarbe, Ausbildung, Sprache
- ein Ort für Familien
- ein Ort zum Anregungen holen
- ein Ort der Selbstbetätigung
- ein Ort an dem Menschen gemeinsam etwas schaffen
- ein Ort des Probierens
- ein Ort der Begegnung im Freizeitbereich, Arbeitsbereich, Kindergarten-, Schul- und Weiterbildungsbereichs
- ein Ort der Vernetzung im Stadtteil und darüber hinaus
- ein Ort zum Erfahrungen austauschen
- ein Ort als Wirtschaftsstandort

Leitgedanke im Umgang mit den Besuchern/Nutzern

„Erzähle mir und ich vergesse.

Zeige mir und ich erinnere.

Lass es mich tun und ich verstehe“

(Konfuzius)

Leitbild für die Arbeit in den Kindergärten

K I N D

Jedes Kind ist einmalig!

- es hat seine eigenen Bedürfnisse, Interessen und Rhythmen
- die Erzieherin nimmt das Kind an und lernt durch Beobachtung und Elterngespräche die individuellen Eigenheiten des Kindes kennen

Das Kind ist aktiv an der Gestaltung des Kindergartenalltages beteiligt!

- es sucht den Dialog mit Erwachsenen & Kindern & handelt dabei Dinge aus, d.h. es entwickelt hierbei seine soziale Kompetenz
- es lernt den Umgang mit nicht verwirklichten eigenen Vorstellungen
- es erlebt das Aufstellen von und Leben mit Regeln

- es kann seine Vorstellungen einbringen, z.B. bei der Tagesbesprechung im Morgenkreis (Kritik, Lob...)

Jedes Kind bildet sich selbst!

- es erforscht neugierig seine Umwelt und seine Mitmenschen
- es lernt an konkreten Situationen
- es konstruiert seine Welt
- das Kind entscheidet, wann es sich wofür interessiert
- die Erzieherin schafft eine Umwelt, die diese Prozesse unterstützt

ERZIEHERIN

Die Erzieherin vertraut auf die Kraft des Kindes!

- Sie achtet die Individualität
- Sie nimmt die subjektive Gegenwart des Kindes ernst
- Sie ist Beobachter und Begleiter

Die Erzieherin fördert und unterstützt die geistige, sprachliche und motorische Entwicklung des Kindes entsprechend den Entwicklungsgesetzmäßigkeiten!

- Sie kennt die Entwicklungsstände der Kinder und leitet daraus entsprechende Methoden / Maßnahmen / Schritte ab
- Sie schafft eine Umwelt, welche das Selbsttätigwerden des Kindes fördert, fordert und unterstützt
- die Erzieherin ist in diesem Sinne selbst tätig
- Sie unterstützt den Selbstbildungsprozess des Kindes
- Sie lässt die eigenen Erfahrungen der Kinder zu
- Sie zeigt den Kindern die Welt

ELTERN

Die Eltern sind kompetent für ihr Kind!

- Sie tragen die Hauptverantwortung für ihr Kind und wollen das Beste für ihr Kind

Die Eltern beteiligen sich an der Gestaltung des Kindergartens!

- Elternbeirat
- Elternabende
- familienbezogene Gespräche
- Mitspracherecht
- gemeinsame Aktivitäten

Die Eltern sind Partner für den Kindergarten im Hinblick auf Erziehungs- und Bildungsziele!

- Sie tragen das Kindergartenkonzept mit
- durch gegenseitige Akzeptanz und Achtung wird den Kindern das Leben zwischen Elternhaus und Kindergarten erleichtert
- bei absolut gegensätzlichen Erziehungszielen ist eine Trennung möglich

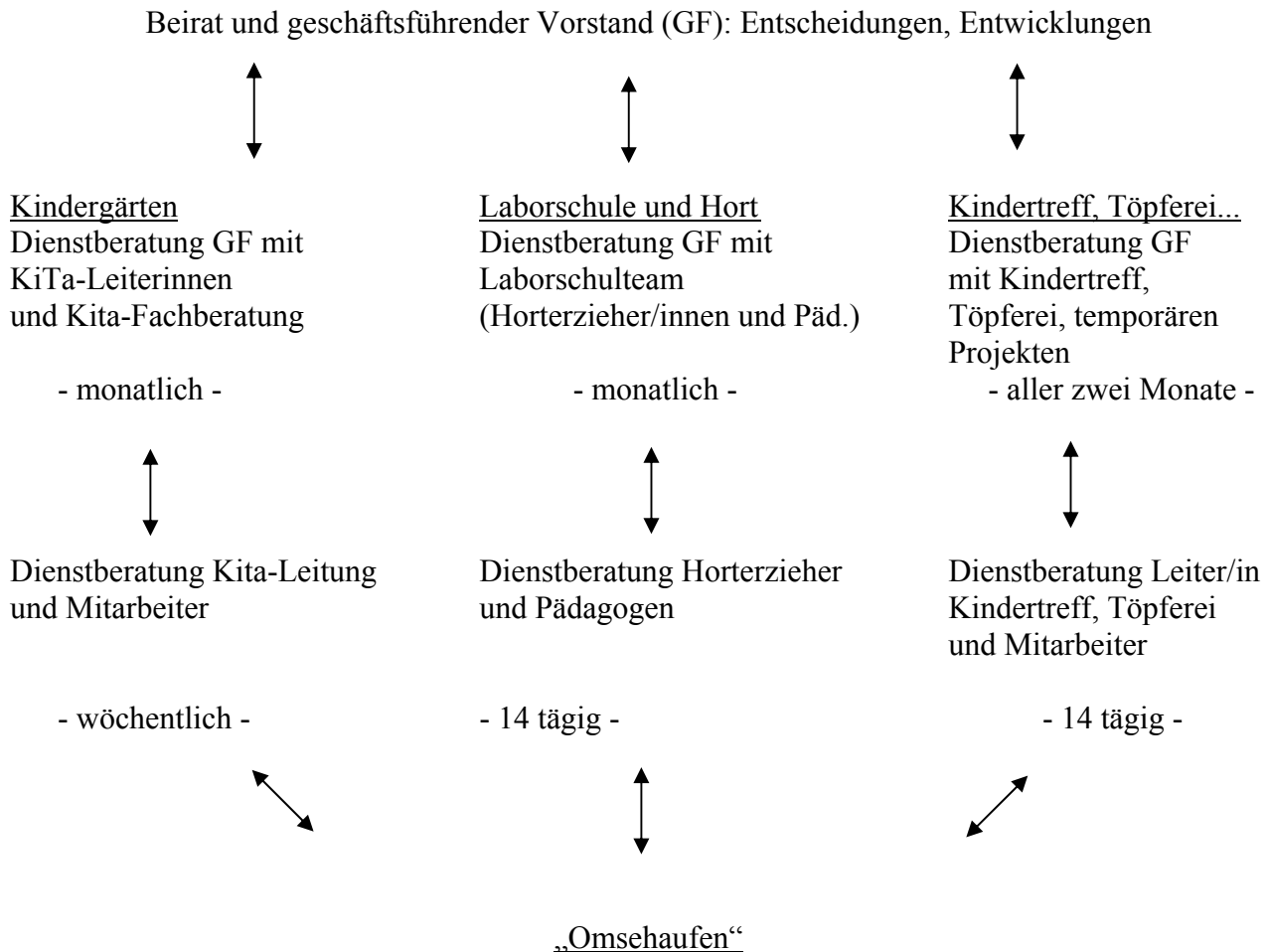
2. Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen sind verbindlich geklärt

Die Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen sind strukturell über das Organigramm und inhaltlich durch Stellenbeschreibungen verbindlich geklärt.

In den jährlich stattfindenden Personalentwicklungsgesprächen können die Stellenbeschreibungen angepasst, Zielvereinbarungen abgeschlossen und persönliche Weiterentwicklungen besprochen und vereinbart werden.

Das Organigramm befindet sich im Anhang (vgl. Anlage 1).

3. Informationsfluss



monatlicher Treff aller Arbeitsbereiche des Vereins zur Vorstellungen der aktuellen Arbeitsstände, Entwicklung bereichsübergreifender Projekte, Bearbeitung bereichsübergreifender Themen, z.B. Überarbeitung des Werbekonzeptes

Auf allen Ebenen werden die Ergebnisse der Dienstberatungen (Aufgaben, Termine und Verantwortlichkeiten) in Protokollen festgehalten und die Erledigung in der nächsten Dienstberatung kontrolliert.

4. Verfahren zur Evaluation

Träger selbst:

- Besucherfragebogen (bezieht sich sehr auf Freizeitangebote und Öffentlichkeitsarbeit)
- Besucherstatistiken
- Beschwerdeverfahren (siehe Anhang)
- Reflexionselemente in den Dienstberatungen
- jährliche Personalentwicklungsgespräche

Einrichtungen:

- einrichtungsspezifische Elternfragebögen (tw. in Zusammenarbeit mit dem Elternrat)
- päd. Arbeit – Anwendung der KES-R und des Handbuchs „Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder“ (Tietze)
- regelmäßiger Austausch mit der Fachberatung
- jährliche Personalentwicklungsgespräche

- in der Laborschule/Hort Befragung der Kinder nach Ablauf der Projekte, halbjährliche Entwicklungsgespräche mit den Kindern
- jährliche Entwicklungsgespräche mit den Eltern

Arbeitsschritte der nächsten 24 Monate:

- Erarbeitung eines Gesamtevaluationskonzeptes
Trägerebene: Mitarbeiterfragebogen, Besucherfragebogen überarbeiten, Fragebogen für angrenzende Institutionen ...
Einrichtungsebene: standardisierter Elternfragebogen, Weiterentwicklung
Entwicklungsgespräche mit den Eltern, Entwicklung einer Evaluationsmethode für die Beteiligung der Kinder auch in den Kindergärten

Dimension: Qualitätsmanagement

Ist-Stand

Die vom Gesetzgeber und der Fachaufsicht vorgegebenen Standards werden eingehalten (Personaleinsatz, Ausbildungsanforderungen, Anforderungen an die inhaltliche Arbeit, Finanzierungsanforderungen). Auf deren weitere Einhaltung wird geachtet.

Jährlich wird zwischen der Geschäftsführung und allen Arbeitsbereichen des Vereins vereinbart, welche Schwerpunkte für die Weiterentwicklung (inhaltliche Arbeit, Personalentwicklung, ökonomische Entwicklung) im jeweiligen Arbeitsbereich gesetzt werden.

Im Vordergrund stehen dabei die vom jeweiligen Arbeitsbereich selbst gesteckten Ziele. In der Vereinbarung kommt es zu einem Austausch, wie bereichsbezogene Ziele und Trägerprioritäten verbunden werden können.

Grundlage dieser Vereinbarung sind zum einen die bisher angewandten Evaluationsinstrumente (siehe Verfahren zur Evaluation) und zum anderen, die zwischen Vorstand und Geschäftsführung vereinbarten strategischen Weiterentwicklungen des Vereins sowie sich verändernde Rahmenbedingungen (Bedarfslage, Gesetz, Finanzierung).

Die Geschäftsführung vereinbart mit den Arbeitsbereichen unter welchen Rahmenbedingungen (Personaleinsatz, Zeit, Finanzen) die jeweilige Zielerreichung möglich ist.

Im Jahresverlauf auftretende Schwierigkeiten/Beschwerden werden sofort bearbeitet – siehe Beschwerdeverfahren bzw. Dienstberatungszeiten.

Arbeitsschritte der nächsten 24 Monate:

- Verfahren der Mitarbeiterbeteiligung überprüfen
- Verwaltungsstrukturen überprüfen und ggf. optimieren
- Konsolidierung des Vereinshaushaltes
- Festigung und Standardisierung von Prozessen (Infofluss, Verwaltungsabläufe, Organisationsabläufe)

Dimension: Konzept- und Konzeptionsentwicklung

Ist-Stand

1. Information an die Einrichtungsleitungen über relevante rechtliche Vorgaben

Wie?

- regelmäßig in den Dienstberatungen
- über die Fachberatung
- Bereitstellung von Fachliteratur

2. Information an die Kita-Mitarbeiter über trägerspezifische Grundsätze und Leitziele zu Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufgaben von Kindertagesstätten

Wie?

- in den Dienstberatungen mit den Kita-Leiterinnen bei Fachdiskussionen, wie z.B. Beteiligung von Kindern
- innerhalb der Planung und Durchführung von Fortbildungen
- in jährlich einrichtungstern stattfindenden Konzeptionsberatungen
- durch die Fachberatung
- bei Bedarf zu einrichtungsternen konzeptionellen Dienstberatungsthemen
- in den jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgesprächen

3. Rückversicherung zur Entwicklung und Fortschreibung einrichtungsterner Konzeptionsschriften

Wie?

- Vereinbarung mit den Kita-Leiter/innen an welchen Konzeptionsschwerpunkten jährlich gearbeitet werden soll (siehe Dimension 1 oder 2)
- Begleitung der einzelnen Einrichtungen bei der Erstellung bzw. Fortschreibung ihrer eigenen Konzeption durch Bereitstellung eines Konzeptionsrahmens (vgl. Anlage 3), Beratung und Unterstützung bei der Ausarbeitung der einzelnen Konzeptionspunkte, Bereitstellung von Fachliteratur und Evaluationsinstrumenten; bei Bedarf Moderation von einrichtungsternen Konzeptionsberatungen

4. Orientierung der Konzeption an den Lebenssituationen der Kinder und Familien

Wie?

- Elternfragebögen – Auswertung und ggf. konzeptionelle Veränderungen
- Schaffung von Zeiten zur kontinuierlichen Beobachtung der Kinder sowie Reflexionszeiten
- Austausch mit Partnern im Stadtteil zur Veränderung von Bedarfen und daraus folgenden konzeptionellen Anforderungen

5. Sicherung der zeitlichen Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Aktualisierung der Einrichtungskonzeption

Wie?

- Rücksprache mit der jeweiligen Kita-Leitung, dass Zeiten für die Konzeptionsarbeit im Dienstplan eingearbeitet werden
- Unterstützung der Einrichtungen (vor allem der Kleinen), wenn Eltern motiviert werden ihre Kinder am Tag der Konzeptionsberatung eher abzuholen oder die Kinder durch Eltern bzw. andere geeignete Personen aus dem Mitarbeiterpool des Vereins für diese Zeit betreut werden

6. Schaffung von Rahmenbedingungen zur Beteiligung der Eltern an Konzeptionsfragen

Wie?

- Elternfragebögen
- Unterstützung der Wahl von Elternräten sowie deren Arbeit durch Beratung, Info-Material, - Vermittlung zum Stadtelternbeirat
- Gestaltung von Elternabenden an denen die Eltern die konzeptionelle Arbeit selbst erfahren und nachfragen können
- Erfahrungen in der Arbeit mit dem „päd. Arbeitskreis“ in der Laborschule sollen auf Übertragbarkeit in den Kindergärten geprüft werden
- die Eltern können die Einrichtungskonzeption einsehen
- einrichtungsbezogene Konzeptionskurzfassungen gibt es jeweils in Flyerform

7. Schaffung von Rahmenbedingungen zur Beteiligung der Kinder an Konzeptionsfragen

Wie?

- täglicher Morgenkreis in allen Einrichtungen, noch nicht in allen Gruppen in der Kita „Gorbitzer Früchtchen“
- in der Laborschule Durchführung von Kinderbefragungen am Ende einer Projektzeit; Einfließen der Erfahrungen in die weiteren Planungen
- in der Laborschule führen von wöchentlichen Reflexionsgesprächen sowie halbjährlichen längeren Entwicklungsgesprächen mit den Kindern

8. Rückversicherung, dass die Einrichtungen vielfältige Formen der Dokumentation und Präsentation der päd. Arbeit einsetzen

Wie?

- regelmäßige Besuche und Hospitationen in den Einrichtungen
- Anregungen und Austausch zu Präsentationsformen in den Dienstberatungen der Kita-Leiterinnen

9. Teilnahme der Mitarbeiter/innen an Fortbildungen / Bereitstellung von Fachliteratur

Wie?

- für alle Mitarbeiterinnen sind 5 Fortbildungstage verpflichtend, darüber hinaus nach individueller Absprache weitere Tage möglich
- mit jeder Einrichtung wird momentan jährlich ein einrichtungsbezogenes Fortbildungskonzept erarbeitet, dass zum einen die konzeptionelle Weiterentwicklung der Einrichtungen und zum anderen die Teambildungsprozesse fördern soll
- durch die Fachberatung werden Fachbücher und Fachzeitschriften recherchiert, vorgestellt und bei Bedarf bestellt; weiterhin vervollständigt die Fachberatung die Handbibliothek mit neuerer Literatur und führt diese in Konzeptionsberatungen oder Dienstberatungen ein
- die Einrichtungen verfügen selbst über einen Fond „Fachliteratur“ innerhalb des Sachkostenhaushaltes

10. Unterstützung innovativer Projekte

Wie?

- Beratung innerhalb der Entwicklung und Umsetzung der Projektideen
- Recherche von Fördermöglichkeiten
- Vermittlung von Fachleuten, je nach Projektinhalt
- Prüfung ob innerhalb der eigenen Strukturen Ressourcen für Projektumsetzung vorhanden sind

Arbeitsschritte der nächsten 24 Monate:

- Auseinandersetzung mit dem sächs. Bildungsplan innerhalb des Curriculums als Teamfortbildung der einzelnen Einrichtungen
- Diskussionsstände in Konzeption einfließen lassen/verankern
- KiTa „Gorbitzer Früchtchen“ und KiGa „Wirbelwind“ Unterstützung bei der Verschriftlichung ihrer Konzeptionsüberarbeitungen
- Entwicklung von Kurzkonzeptionen aller Kitas zur Info für neue Eltern

Dimension: Vernetzung, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit

Ist-Stand

- Vernetzung und Kooperation gehört zum Selbstverständnis des Vereins als soziokulturelle Bildungs- und Begegnungsstätte
- Vernetzung und Kooperation nach inhaltlichen Schwerpunkten, z.B. mit der QAD für die Schaffung von Arbeitsplätzen im Mehraufwand oder ABM, mit anderen Kita-Trägern und Einrichtungen zur Absolvierung des Curriculums oder der Gestaltung gemeinsamer Fortbildungen, mit Ausbildungsstätten für die Gestaltung von Praktika (Erzieherausbildung, sozialpäd. Ausbildung an der TU und EHS) bzw. mit Berufsausbildungsstätten für die Übernahme kleinerer Projekte, wie z.B. Gestaltung/Pflege der Außenanlagen (SUFW, IB)
- Teilnahme an der Stadtteiltrunde, thematischen Arbeitsgruppen und tw. an Sitzungen des Stadtteilmarketings
- Kenntnisse zur sozialen Infrastruktur der Umgebung (der Omse e.V. ist nur im Stadtteil Gorbitz/Omsewitz/Briesnitz/Ockerwitz tätig)
- Unterstützung der Bemühungen der Kitas in ihren Kooperationen mit den Grundschulen (Teilnahme am Projekt Ponte); Vorschulgruppen in der Laborschule
- Unterstützung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch die Schaffung von Möglichkeiten für Freiwilligendienste (europäischer Freiwilligendienst, Freiwilligendienst der Parität und der Bürgerstiftung)
- bei Vertretungsengpässen wird jeweils zuerst in der Elternschaft recherchiert, wer die Aufgabe kurzfristig übernehmen könnte (Küche, Reinigung, Garten)
- Vertretung der Kita-Angelegenheiten in kommunalen und fachpol. Gremien: Partner im Trägerverbund des Stadtteilprojektes „KiNET- Netzwerk für Frühprävention, Sozialisation und Familie“, Teilnahme der Fachberaterin an der „AG Fachberatung des Eigenbetriebes“, Beiratsmitglied des Institutes für frühkindl. Bildung der EHS; Mitglied im Kita-Netzwerk kleiner freier Kita-Träger
- Öffentlichkeitsarbeit: Werbekonzept vorhanden (einheitliches Layout, Printmedien-siehe Anlage, Homepage, Kontakt zur Tagespresse sowie Stadtmagazinen, Omse-Post für die Eltern-siehe Anlage, Newsletter für die Schuleltern)

Arbeitsschritte der nächsten 12 Monate:

- Pflege und Festigung der bestehenden Vernetzungen und Kooperationen
- Profilierung des Projektes „KiNET“ für den Stadtteil
- Überarbeitung des Werbekonzeptes

Dimension: Familienorientierung, Elternbeteiligung und Kinderbeteiligung

Ist-Stand

- Beteiligung gehört wie Vernetzung und Kooperation ebenfalls zum Selbstverständnis des Vereins
- Erarbeitung und Überprüfung von Beteiligungsformen mit den Einrichtungen
 - für die Kinder in den Kitas: Morgenkreis, Aufstellen von Regeln, tw. Reflexionskreise am Ende eines Projektes oder des Tages
 - für die Kinder im Hort: Morgenkreis (Ganztagsschule), Aufstellen von Regeln, Tages- und Wochenabschlussgespräche, Gestaltung der Projektinhalten, Befragungen am Ende der Projektzeiten, halbjährliche Entwicklungsgespräche, Auswertung der Verpflegung und Rückmeldung an die Küche; Teilnahme gewählter Kinder an der Schulkonferenz
 - für die Eltern der Kitas: Elternrat, Hospitationen, Begleitung zu Veranstaltungen, Gestaltung eigener Projekte (z.B. Englisch, Geschichtennachmittag, Gartenplanung)
 - für die Eltern der Schule: Eltersprecher, Hospitationen, Begleitung zu Veranstaltungen, Gestaltung eigener Projekte (Spielplatzplanung, Fußball, Wichtelwerkstatt, Schuljahresanfangsfeier), Arbeitskreise (Pädagogik, Finanzen, Schulhausbau), Teilnahme der Eltersprecher an der Schulkonferenz
- Unterstützung der Arbeit der Elternräte (Teilnahme an Treffen, Moderation bei Kommunikationsstörungen zwischen Eltern und Kita)
- Erarbeitung einer Orientierungshilfe für die Arbeit der Elternräte (vgl. Anlage 4)
- Erarbeitung eines Beschwerdeverfahrens (vgl. Anlage 2)
- Verankerung regelmäßiger Entwicklungsgespräche mit den Eltern in den Konzeptionen der Einrichtungen

Arbeitsschritte der nächsten 12 Monate:

- innerhalb der Konzeptionsüberarbeitungen bzw. -fortschreibungen liegt ein Schwerpunkt auf der Trägersicht auf der Evaluation und Qualifizierung der Beteiligungsformen, im besonders für die der Kinder (Erfahrungsaustausch zwischen Laborschule und Kita – prüfen welche Element auch in die Kita übernommen werden können)

Dimension: Personalmanagement***Ist-Stand*****Personalführung**

- demokratischer Führungsstil
- Stellenbeschreibungen und Verantwortungsbereiche festgelegt (vgl. Anlage 1)
- regelmäßige Dienstberatungs-, Reflexions- und Konzeptionsberatungszeiten
- jährliche Mitarbeitergespräche (Reflexion, Rückmeldung, Abschluss von Zielvereinbarungen)
- Konfliktmanagement (Moderation, bei Bedarf Supervision; vgl. Anlage 2))

Personalentwicklung

- Unterstützung von Teamentwicklungsprozessen durch Begleitung der Einrichtungsleitungen (persönliche Gespräche, Fachaustausch in den Dienstberatungen, Fachberatung, Supervision, Fortbildungen)
- Unterstützung von Teamentwicklungsprozessen durch Angebot der Supervision
- Information über Fortbildungsangebote, gemeinsame Entwicklung des Fortbildungskonzeptes für die jeweilige Einrichtung
- für Fortbildungen stehen allen Mitarbeitern 5 Tage/Jahr zur Verfügung, bei Bedarf nach individueller Absprache auch mehr (Zusatzqualifizierungen, Studium etc.)

- Einbeziehung der Einrichtungsleitungen in die Auswahl von neuen Mitarbeiter/innen sowie Praktikanten, Zivildienstleistenden und Freiwilligen
- Einbeziehung der Einrichtungsleitung bei Arbeitsvertragsveränderungen
- Einbeziehung des Personalrates in die Auswahl von neuen Mitarbeiter/innen bzw. bei Arbeitsvertragsveränderungen

Arbeitsschritte der nächsten 12 Monate:

- Erarbeitung einer Konzeption zum Praktikanteneinsatz und deren Anleitung
- Erarbeitung von Kriterien für eine leistungsbezogene Vergütung zusammen mit den Einrichtungsleitungen und dem Betriebsrat

Dimension: Bedarfsermittlung und strukturelle Angebotsplanung

Ist-Stand

- Zuarbeit zur Jugendhilfeplanung, Teilnahme an kommunalen Planungsgesprächen
- der qualitative und quantitative Bedarf der jeweiligen Einrichtung wird in Zusammenarbeit mit den Einrichtungen erarbeitet (Konzeptionsberatungen, Planungsrunden)
- Entwicklung und Anwendung einer eigenen Kita-Software
- Bedarfsanalyse: jährliche Elternbefragungen, Auswertung von statistischen Daten, Austausch mit anderen Trägern im Stadtteil über sich verändernde Bedarfe

Arbeitsschritte der nächsten 12 Monate:

- Verfahren entwickeln, wie die Wünsche, Bedürfnisse und Interessen der Kinder in die Bedarfsermittlung einbezogen werden können (siehe Beteiligung von Kindern Dimension: Beteiligungsformen)

Dimension: Finanzmanagement

Ist-Stand

- Prioritätensetzung innerhalb der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel momentan für: Fortbildungen, Teamentwicklungsprozesse (z.B. Supervision, Kollegiale Beratung), Gestaltung der Innen- und Außenräume, eigene Küche)
- einwerben zusätzlicher finanzieller Mittel für temporäre Projekte (siehe Unterstützung innovativer Projekte Dimension: Konzept- und Konzeptionsentwicklung)
- Gründung eines Fördervereins

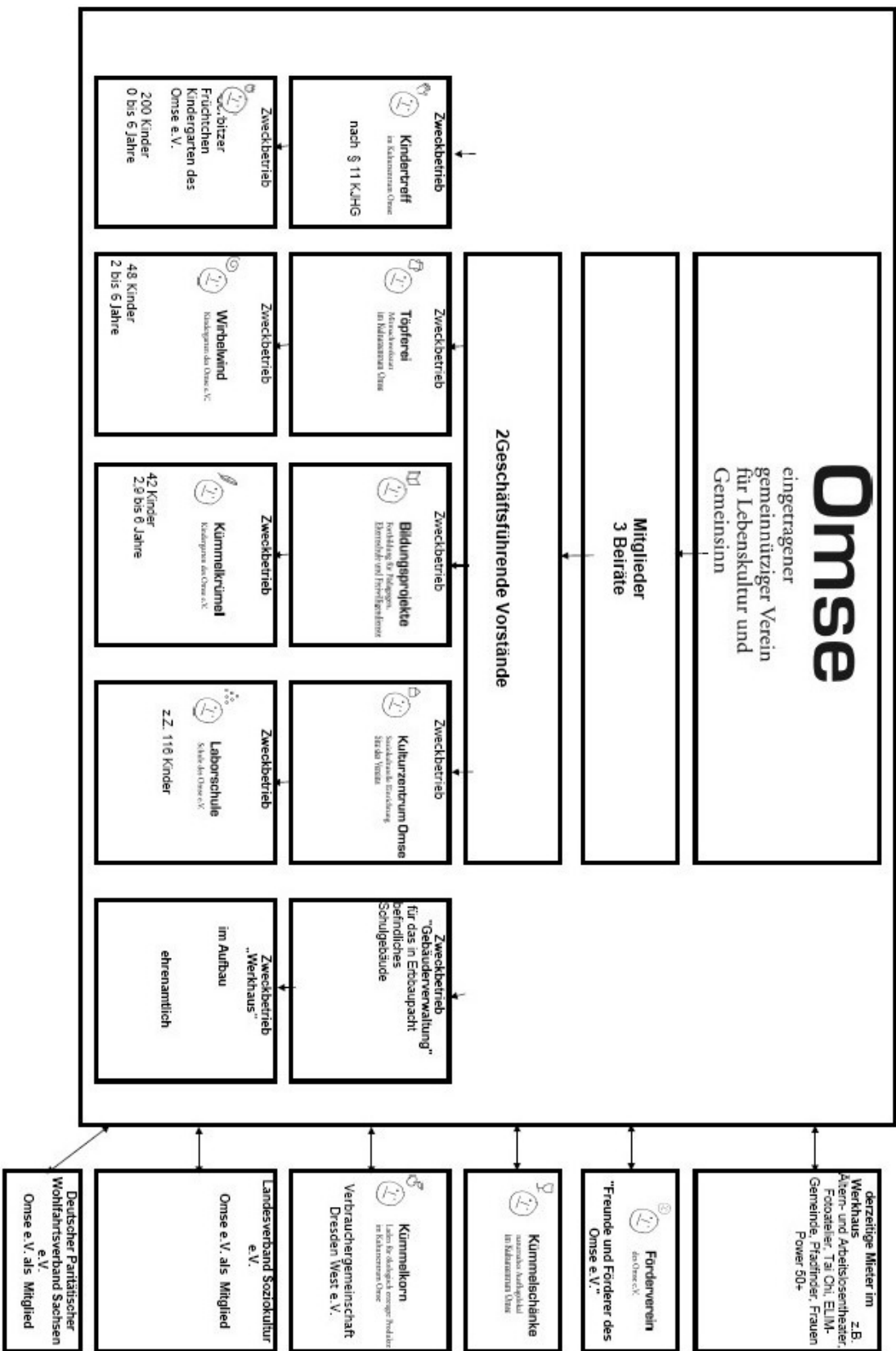
nächste Arbeitsschritte:

- Stärkung der Arbeit des Fördervereins
- Gewinnung von Wirtschaftsunternehmen für Spenden oder als längerfristige Sponsoren

Dresden, Januar 2007

Anlagen

Anlage 1: Organigramm



Anlage 2: Beschwerdeverfahren - Eltern

Wer?	Womit? / Gegen wen?	Wohin?
Eltern als Einzelperson / Familie	Erzieherin	1) persönliches Gespräch mit der betroffenen Erzieherin ↓ 2) KiTa-Leitung ↓ 3) Geschäftsführung
	Kita-Leitung	1) persönliches Gespräch mit der betroffenen Kita-Leitung ↓ 2) Geschäftsführung ↓ 3) Vereinsvorstand
	andere Eltern / andere Kinder	1) persönliches Gespräch zwischen den Eltern - als Erzieherin dafür motivieren 2) als Erzieherin im Sinne des Konzeptes vermitteln (KiGa ist für alle Kinder offen; keine Einschränkung nach sozialem Status, Sprache, Religion, Lebensstil, Aussehen etc.)
	Geschäftsführung (Bsp. könnten hier sein: unsachgemäße Verwaltung der Elternbeiträge, Essengelder; Personaleinsatz etc.)	1) persönliches Gespräch ↓ 2) Vereinsvorstand
Mehrere Eltern	bezogen auf das pädagogische Konzept	1) einzeln oder über Elternrat an KiTa-Leitung ↓ 2) Absprache im KiTa-Team ↓ 3) Absprache mit Geschäftsführung/Träger
	bezogen auf die Rahmenbedingungen der KiTa (Finanzen, Personaleinsatz, Werterhaltung der Räume, des Gebäudes und der Außenanlagen; Sicherheit, Fremdanbieter etc.	1) einzeln oder über Elternrat an KiTa-Leitung ↓ 2) Absprache mit Geschäftsführung/Träger

Beschwerdeverfahren - Mitarbeiter

Wer?	Womit? / Mit wem?	Wohin?
Erzieherin	Erzieherin / päd. Arbeit in der eigenen Gruppe oder im Haus	Plattform finden für Störungsmeldungen z.B. immer Teil der Dienstberatung oder Meckerkasten oder auf jeden Fall ein bewusst eingerichteter „Ort“ an dem über Ärgernisse, Missverständnisse, Kummer etc. offen gesprochen werden kann
	Organisationsstruktur	Betriebsrat, wenn es um schlechte Arbeitsbedingungen geht (Zeit, Raum, Dienstplan etc.) ↓ Einrichtungsleitung kann auch gleich angesprochen werden
	Hausleitung	direkter Weg ↓ Träger
	Träger - Geschäftsführung - Verwaltung	Hausleitung ↓ Vorstand

Anlage 3: Rahmen für die einrichtungsbezogenen Kindergartenkonzeptionen

1. Grundlegende Aussagen
 - Leitbild
 - Gesetzlicher Auftrag
 - Situations- und Bedarfsanalyse der Zielgruppe
2. Rahmenbedingungen
 - Lage und Einzugsgebiet
 - Personelle und räumliche Ausstattung
 - Öffnungszeiten und Aufnahmekriterien
3. Blickpunkt Kind
 - Rechte des Kindes
 - Pädagogische Leitziele
 - Handlungsleitende Prinzipien und methodische Ansätze
 - Angebotsstruktur und ihre Umsetzung anhand von Schlüsselsituationen, Kernprozessen, Tages- und Jahresabläufen
4. Blickpunkt Eltern/Familien
 - Erwartungsabklärung
 - Angebotsstruktur und ihre Umsetzung anhand von Schlüsselsituationen, Kernprozessen
 - Mitbestimmung, Mitgestaltung
5. Teamarbeit
 - Interdisziplinäre Zusammensetzung – Berufsbilder
 - Führungsgrundsätze und Verständnis von Teamarbeit
 - Kompetenzverteilung im Team
 - Personalauswahl, Personalentwicklung, Weiterbildung
6. Vernetzung und Kooperation im Stadtteil
7. Öffentlichkeitsarbeit
8. Reflexion und Qualitätssicherung
9. Ausblick und Zukunftsvisionen
10. Anhang
 - z.B. Hausordnung, Betreuungsvertrag, Förderverein, Elternbrief, Projektdokumentationen etc.

Anlage 4: Orientierungshilfe für die Arbeit der Elternbeiräte in den Kindergärten und der Laborschule des Omse e.V.

Die Eltern sollten sich ein eigenes Regelwerk geben.

Hierin sollte geregelt sein:

- das Selbstverständnis des EB als Interessenvertretung aller Kinder
- die Häufigkeit der Sitzungen
- die Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- das Gewinnen des eigenen Nachwuchses
- die Besetzung des Elternbeirates
- der Umgang mit mehrmaligem unentschuldigtem Fehlen
- der Wahlrhythmus

Aufgaben des Elternbeirates aus der Sicht der KiTas

- die EB-Wahl organisieren, d.h. der alte Elternbeirat kümmert sich um die Wahl des neuen (Einladung schreiben, Kandidaten finden)
- die Elternbeiräte sollten die Konzeption in ihren Details kennen, um in Gesprächen mit anderen Eltern diesbezüglich auch als Multiplikator oder Moderator agieren zu können
- Einladungen zu den EB bzw. Protokolle über alle Sitzungen des EB anfertigen und versenden
- Infos aus den EB-Sitzungen an die anderen Eltern weitergeben
- Elternbefragung alle 2 Jahre durchführen (jeweils zum Schuljahresende)
- Elternbeschwerden / Hinweise entgegennehmen und an Hausleitung weitergeben – was nicht meint, wenn es sich dabei um das Kümmern von Einzelbeschwerden handelt – diese sollten auf direktem Wege durch die Betroffenen geregelt werden
- Themen für thematische Elternnachmittage /-abende finden und tw. organisieren
- regelmäßige Absprachen mit dem KiGa/Laborschule zu konzeptionellen Schwerpunkten des KiGa/Laborschule (mind. 2 x im Jahr)
- Arbeitsplan für die Arbeit des EB erstellen
- Mitorganisation / Unterstützung bei Festen/Feiern/Projekten/Ausflügen etc.
- Aktionen in Eigenregie organisieren, wie z.B. Elternstammtische, Elterncafe, Eltern-Kind-Wandertage ... etc.

Kompetenzen und Aufgaben des EB allgemein

1. Anhörung

- Festlegung der Höhe der Elternbeiträge (abhängig von der städtischen Beitragssatzung)
- Festlegung der pädagogischen Arbeit
- Verabschiedung einer Konzeption
- Festlegung der Ferienzeiten der Einrichtung
- Haushaltsplan der Einrichtung
- Gestaltung des Tagesablaufs im Kindergarten

2. Mitsprache

- Planung und Gestaltung von Festen und Veranstaltungen, wie z.B. Sommerfest, Tag der offenen Tür, Laternenfest
- Festlegung der Öffnungszeiten
- Planung von Ausflügen
- Inhalte von thematischen Elternabenden

3. Mitentscheiden

- Verwendung von Geldern, die die Eltern für den Kindergarten erwirtschaftet haben

- Planung und Gestaltung von Festen und Veranstaltungen in Eigenregie der Eltern, wie z.B. ein Flohmarkt
- Initiierung neuer Formen der Zusammenarbeit mit den Eltern, wie z.B. Einrichtung eines Elterncafes
- Festlegend der Themen, die in Zusammenarbeit mit den Elternvertretern besprochen werden sollen