



- Qualitätskriterien -

I. Organisations- und Dienstleistungsentwicklung

1. Leitbild

Wir sind...

... ein buntes Haus

in dem die Beteiligten die Vielfalt des Lebens in der Dresdner Neustadt widerspiegeln.

... ein umweltfreundliches Haus

in einer konsequent ökologischen Bauweise mit einem natürlich gestalteten Garten, unter Einsatz regenerativer Energien und mit einer eigenen Bio-Vollwert-Küche.

... ein offenes Haus

mit einer transparenten Struktur, wo die Unterschiedlichkeit der Kinder Normalität ist.

... ein gemeinsames Haus

das durch Mitbestimmung der Kinder und Selbstverwaltung der Erwachsenen gemeinschaftlich gestaltet werden soll.

... ein kreatives Haus

mit Freiräumen, in denen die Kinder schöpferisch und phantasievoll mit anregenden Materialien spielen können.

... ein Kinderhaus!

2. Grundsätze und Ziele zur Bildungs,- Erziehungs- und Betreuungsarbeit

Jedes Kind wird in seiner Einzigartigkeit wahrgenommen und anerkannt. Dabei wird seine Individualität als Bereicherung für die Gemeinschaft anerkannt und gefördert.

Es wird als gleichberechtigter und gleichwertiger Partner gesehen, dessen Bedürfnisse, Gefühle und Wünsche wahrgenommen und berücksichtigt werden.

Bildung wird als aktiver, individueller Prozess der Konstruktion des eigenen Weltbildes, der Persönlichkeit und des Bildes von sich selbst verstanden. Das Kind ist Akteur seiner Bildung. ErzieherInnen begleiten und unterstützen die Kinder. Sie schaffen sowohl eine vertrauensvolle, verlässliche und tragfähige Beziehung zum Kind als Basis für dessen Selbstbildungsprozesse als auch eine anregende Umgebung, in der die Kinder lernen können. Lernen wird dabei verstanden als stetiger individueller Prozess aus eigenem Antrieb und eigener Neugier.

Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass nicht nur die Kinder, sondern alle Beteiligten Lernende sind, die sich kontinuierlich weiterentwickeln.

Ein weiterer Grundsatz der Arbeit im Kinderhaus ist die Verwirklichung der mit den Eltern einzugehenden Erziehungspartnerschaft.

3. Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen von Träger, Einrichtungsleitung und MitarbeiterInnen

cocolores e. V. ist der Träger des Kinderhauses, das in Form einer Eltern- und MitarbeiterInnen-Initiative betrieben wird. Die Verantwortungsbereiche mit ihren entsprechenden Entscheidungskompetenzen sind maßgeblich von der Trägerstruktur mitbestimmt. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, wird das Kinderhaus selbst – neben den Kindern – hauptsächlich von Eltern, Mitarbeitern und der Leitung mit Leben erfüllt. Deren Aufgaben sichern das Funktionieren des Kinderhauses nach innen (z.B. Konzeptentwicklung, Personalmanagement, Qualitätsmanagement) und nach außen (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Kooperation).

Die Verantwortungsbereiche der vier Gremien des Trägers (Mitgliederversammlung, Vorstand, Aufnahme- und Einstellungsausschuss) sind übergeordnet (vgl. Vereinsatzung) und schaffen die Rahmenbedingungen für die Arbeit des Kinderhauses.

Die Bewältigung der Aufgabenstruktur erfordert eine enge Kooperation und effektive Kommunikation, die durch entsprechende Kommunikationsgremien gewährleistet wird (vgl. Abschnitt V. 4.).

Der Träger wird an der Präzisierung der Verantwortungsbereiche und der Transparenz der Entscheidungskompetenzen weiterarbeiten.

cocolores e.V.

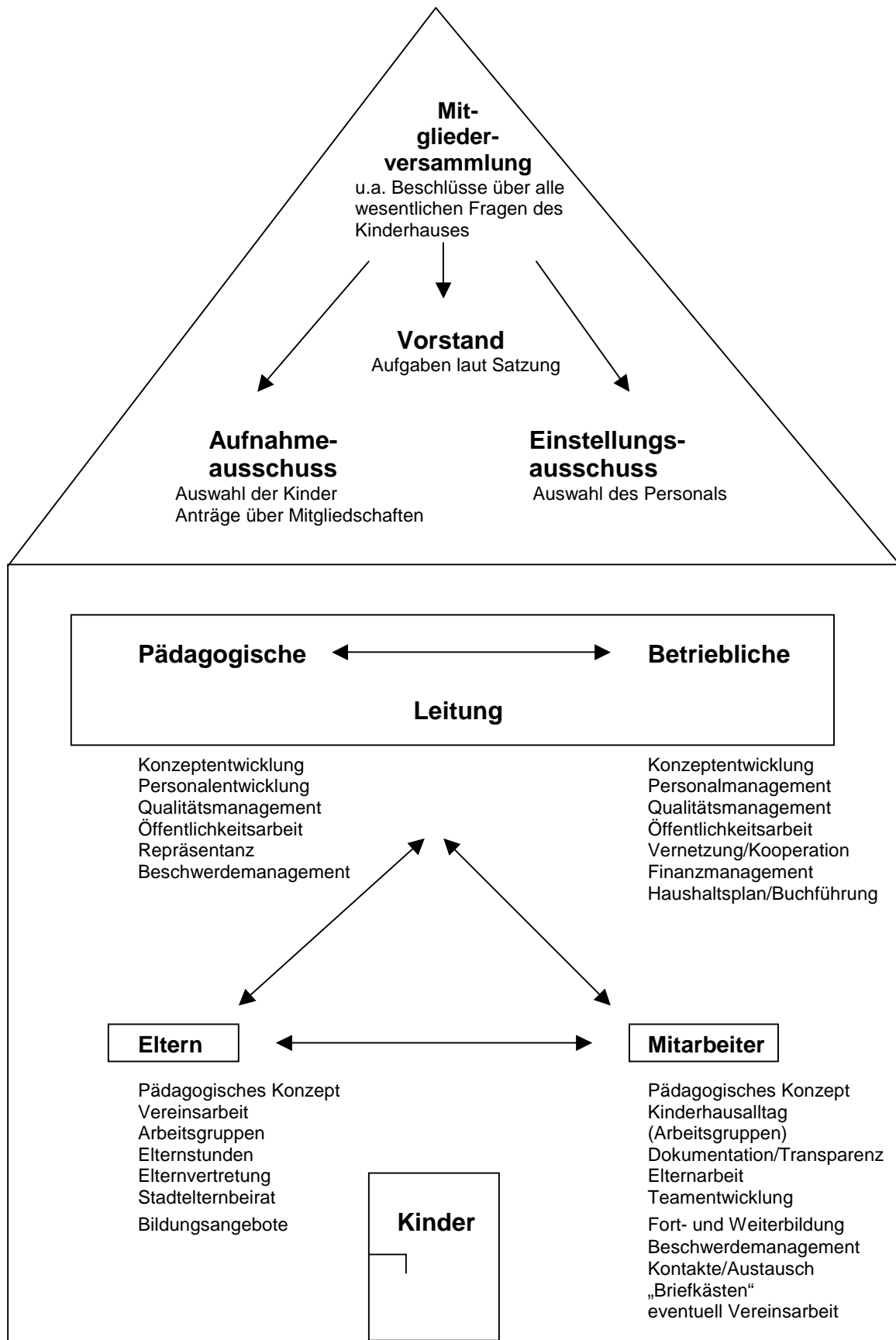


Abb. 1: Darstellung der Verantwortungsbereiche im Kinderhaus

4. Verfahren der Evaluation

Im Rahmen des Qualitätsmanagements (siehe II. 1.) wird sich cocolores e. V. für ein Konzept zur Qualitätssicherung entscheiden und regelmäßig seine Arbeit und damit die Umsetzung seiner Ziele überprüfen. Des Weiteren werden die jeweils ein- bis zweimal jährlich stattfindende Klausurtagung und das Hausplenum sowie Supervision genutzt, um die Arbeit von Verein und Kinderhaus fortwährend zu reflektieren.

II. Qualitätsmanagement

1. Konzept der Qualitätsentwicklung

In Anlehnung an die „Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zum Qualitätsmanagement in Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen vom 5. Februar 2007“ wird cocolores e. V. aus dem Angebot vorhandener Qualitätsentwicklungsinstrumente das für den Betrieb des Kinderhauses geeignete auswählen und anwenden. Es wird darauf geachtet, dass die Dokumentation, die Fortbildung von MitarbeiterInnen sowie die kontinuierliche Evaluation der Arbeit, auch durch externe Überprüfungen, Bestandteile des Qualitätsentwicklungsprozesses sein werden. Das ausgewählte Instrument muss sowohl die fachlich-inhaltliche (die pädagogische Arbeit betreffend) als auch die organisatorisch-ablauforientierte Qualitätsbestimmung gewährleisten.

2. Vereinbarung und Reflexion von Standards in verschiedenen Arbeitsbereichen

Der Träger wird zu Beginn des Kinderhausbetriebes in Zusammenarbeit mit Leitung und pädagogischem Team Standards für die verschiedenen Arbeitsbereiche entwickeln und je nach Beteiligung der Mitarbeitergruppen in den entsprechenden Gremien reflektieren (vgl. Kommunikationsgremien unter V. 3.).

3. Rahmenbedingungen des fachlichen Austauschs

Zur Gewährleistung des fachlichen Austauschs der MitarbeiterInnen werden – nicht zuletzt durch die Berücksichtigung bei der Personalplanung – die Bedingungen für

regelmäßige Teamsitzungen, interne Fortbildung, Supervision sowie Dokumentation und Elternarbeit geschaffen. Zur Ermöglichung eines einrichtungsübergreifenden fachlichen Austauschs werden die MitarbeiterInnen an externen Fort- und Weiterbildungsangeboten teilnehmen.

4. Beschwerdemanagement für Kinder und Eltern

Zur Etablierung eines Umgangs mit Kritik, Anregungen und Wünschen aller Beteiligten wird auf der Ebene der Kinder in jeder Gruppengemeinschaft ein Kinderrat gewählt, der für die Partizipation der Kinder im direkten Kontakt mit den MitarbeiterInnen eintritt. Außerdem ist ein „Briefkasten“ vorgesehen, dessen Inhalte die dafür verantwortliche MitarbeiterIn aufgreift und gegebenenfalls in das pädagogische Team, das „Haus-plenum“ oder die Mitgliederversammlung einbringen kann.

Auch die Eltern haben die Möglichkeit, den „Briefkasten“ anonym zu nutzen, sofern sie ihre Kritik, Anregungen oder Wünsche nicht direkt im Gespräch mit MitarbeiterInnen, Elternvertreter oder Leitung, im Hausplenum oder der Mitgliederversammlung anbringen wollen.

Im Laufe der Arbeit des Kinderhauses wird sich eine Konfliktlösungskultur entwickeln, um mit Auseinandersetzungen, die sich aus dem pädagogischen Anspruch und der praktischen Zusammenarbeit ergeben, konstruktiv umzugehen.

5. Qualitätsgrundsätze und –ziele der Einrichtungsarbeit (in Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen)

Im Rahmen der Entscheidung für und der Umsetzung eines Qualitätskonzepts (siehe II.1.) wird der Träger mit Leitung und pädagogischen Team Grundsätze und Ziele der Arbeit im Kinderhaus in Anlehnung an den nationalen Kriterienkatalog „Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder“ formulieren und dokumentieren.

III. Konzept- und Konzeptionsentwicklung

1. Weiterentwicklung und Aktualisierung der Konzeption (Orientierung an Bedürfnissen von Familien und neueren wissenschaftlichen Erkenntnissen, Gewährleistung der Einsicht durch Eltern)

Der Träger überprüft die Konzeptionsschrift des Kinderhauses in ein- bis zweimal jährlich stattfindenden Klausurtagungen. Dort können Mitarbeiter*innen und Leitung gemeinsam mit dem Vorstand sowie einem externen Supervisor das Konzept hinsichtlich Leitbild, Qualitätsgrundsätzen, Grundsätzen des Bildungsauftrags, sozialintegrativer Aufgaben und bezüglich des Leistungsangebots reflektieren und weiterentwickeln. Außerdem findet hier die Diskussion von aktuellen fundierten wissenschaftlichen Erkenntnissen und deren Relevanz für Arbeit und Konzept des Kinderhauses statt.

In einem ein- bis zweimal jährlich stattfindenden Hausplenum werden die Bedürfnisse und Erwartungen von Eltern und Kindern in Verbindung mit Fragen zu Qualitätssicherung und pädagogischem Konzept im Mittelpunkt stehen. Auf der Grundlage dieser Einrichtungsstrukturen sowie durch eine einrichtungsinterne Bedarfsermittlung und Bedarfsplanung verfolgt der Träger die ständige Weiterentwicklung und Aktualisierung seiner Konzeption.

Diese kann als Schriftstück von den Eltern jederzeit in Absprache mit Leitung oder Mitarbeiter*innen eingesehen werden (zusätzlich Intranet und Internet).

2. Formen der Elternmitwirkung

Das Kinderhaus des cocolors e. V. ist eine Elterninitiative und als solche ein Ort, an dem Eltern und Mitarbeiter*innen gemeinsam die Verantwortung für die (pädagogische) Qualität des Kinderhauses tragen. Dies wird durch eine intensive Zusammenarbeit gewährleistet. So sind die Eltern als Mitglieder des Vereins in dessen Gremien (wie Mitgliederversammlung, Ausschüsse, Hausplenum) sowie in den Arbeitsgruppen tätig. Außerdem engagieren sich pro Gruppengemeinschaft 1-2 Elternvertreter, die wiederum einen Vertreter als Repräsentant im Stadtelternbeirat (und gegebenenfalls höheren Ebenen) wählen. Schließlich beteiligen sich die Eltern über die Ableitung von so genannten „Elternstunden“: 2-3 Stunden pro Familie und pro Monat.

3. Gestaltung der Übergänge

Im Kinderhaus wird die Gestaltung zweier Übergänge besonders relevant: der in die Einrichtung, die Eingewöhnung, und der vom Kinderhaus in die Grundschule. Die Planung dieser Phasen werden sich jeweils an einem begründeten Konzept orientieren, welches das pädagogische Team entwickeln wird.

Die Eingewöhnungsphase wird die schrittweise Aufnahme des Kindes und die intensive Einbeziehung der Eltern (auch schon vor der Aufnahme) berücksichtigen, so dass es dem Kind ermöglicht wird, eine gute Beziehung zu einer konstanten Bezugsperson aufzubauen, während die Eltern immer wieder Gelegenheit zum Austausch mit den MitarbeiterInnen haben, bei dem auch Unsicherheiten und Ängste besprochen werden können.

Die Gestaltung des Übergangs zur Schule wird sich durch Erprobung und Entwicklung eines tragfähigen Modells der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern von Kinderhaus und Grundschule(n) und Eltern vollziehen. Gegenstand von Kooperationen werden wechselseitige Hospitationen, gemeinsame Fort- und Weiterbildungen sowie Projekte und Gesprächsrunden sein. Das Schulvorbereitungsjahr, das vorrangig der Verantwortung des Kinderhauses obliegt, wird sich inhaltlich und methodisch am Sächsischen Bildungsplan und der „Gemeinsamen Vereinbarung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Kooperation von Kindergarten und Grundschule“ vom 13.08.2003 orientieren.

4. Unterstützung von innovativen Projekten

Die Strukturen des Kinderhauses sind so angelegt, dass innovative Ideen sowohl von Eltern und MitarbeiterInnen als auch von Kindern jederzeit möglich und willkommen sind und in den Gruppen, dem pädagogischen Team, den Arbeitsgruppen oder in der Mitgliederversammlung aufgegriffen werden können.

IV. Vernetzung, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit

1. Vernetzungs- und Kooperationskonzept

Ein ausführliches Vernetzungs- und Kooperationskonzept befindet sich in Entwicklung.

Das Kinderhaus selbst möchte ein Ort für Treffen und Erfahrungsaustausch sein, ein Lernort nicht nur für Kinder, sondern auch für Eltern und interessierte Bürger. Es wird die Vernetzung mit anderen Kindertageseinrichtungen und Schulen anstreben und sich in bestehende Strukturen des Stadtteils einbringen.

Neben der derzeit schon bestehenden Mitgliedschaft im Paritätischen Wohlfahrtsverband wird eine Mitgliedschaft in der BAGE e. V. – Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen sowie die intensivere Teilnahme an der Stadtteilrunde der Jugendhilfe beabsichtigt.

2. Integration von ehrenamtlich Tätigen

Im Kinderhaus des cocolores e.V. werden ehrenamtlich Tätige ohnehin integriert, da die Eltern und MitarbeiterInnen Vereinsmitglieder sind. Auch anderen interessierten Bürgern steht die Einrichtung offen.

3. Vertretung in kommunalen und fachpolitischen Gremien und trägerübergreifenden Arbeitskreisen

Das cocolores-Kinderhaus wird durch Elternvertreter im Stadtelternbeirat vertreten sein. Der Paritätische Wohlfahrtsverband vertritt die Einrichtung in kommunalen und fachpolitischen Gremien. Die Mitwirkung in Landesarbeitskreisen ist angedacht.

4. Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit

Ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit befindet sich ebenfalls in Entwicklung. Es wird, aufbauend auf dem Leitbild des cocolores e.V., Ziele, Zielgruppen und Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit definieren und Aussagen zur Gemeinsamen Identität (Corporate Identity), zu einem einheitlichen Erscheinungsbild und Layout von Veröffentlichungen und Schriftstücken (Corporate Design), zu einer gemeinsamen Sprache (Corporate Language) sowie zum Logo des cocolores-Kinderhauses treffen. Alle Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden auch Teil des Qualitätsentwicklungskonzeptes sein.

V. Familienorientierung, Elternbeteiligung und Kinderbeteiligung

1. Partizipationsformen von Eltern und Kindern

Der Träger cocolores e.V. ist eine Eltern- und MitarbeiterInneninitiative und möchte gemeinsam mit den Eltern, MitarbeiterInnen und Kindern, die Ideen und Ziele eines Kinderhauses verwirklichen. Eltern und MitarbeiterInnen können und sollen Mitglieder des Vereines werden, das Konzept und die Satzung anerkennen und zu deren Umsetzung beitragen. Alle Mitglieder des Vereines werden zur Mitgliederversammlung, dem zentralen Gremium des Vereines, schriftlich eingeladen. Laut Satzung wird in der Mitgliederversammlung ein Vorstand, ein Einstellungs- und Aufnahmeausschuss gewählt.

Die Eltern gestalten das Kinderhaus aktiv mit, indem sie auf allen Ebenen Aufgaben und Verantwortung übernehmen. Dadurch ist eine enge Verzahnung mit dem Elternhaus möglich. So ist das Kinderhaus nicht nur Lernort für die Kinder, sondern auch ein Lernort für die Eltern, die so, unter anderem, zur stetigen Konzeptentwicklung des Kinderhauses im Rahmen verschiedener Bildungsangebote beitragen.

Mindestens ein Elternteil bzw. sonstige Erziehungsberechtigte organisieren sich eigenverantwortlich in Arbeitsgruppen und übernehmen Aufgaben, die nicht durch die Geschäftsführung und die MitarbeiterInnen abgedeckt werden können, z.B. die Vorbereitung von Festen, Pflege von Kontakten im Gemeinwesen, Gestaltung des Gartens/Freigeländes. Eine Arbeitsgruppe wird durch die Mitgliederversammlung gegründet bzw. aufgelöst. Die Ansprechpartner der Arbeitsgruppen stehen im Kontakt zu den MitarbeiterInnen und informieren über ihr Handeln.

Die Kinder haben die Möglichkeit eines Kinderrates, in dem ihre Wünsche und ihre Kritik angenommen werden. Auch ihnen steht ein „Briefkasten“ dafür zur Verfügung, der von den Kindern des Kinderrates zusammen mit einem Ansprechpartner verantwortet wird und zum „Hausplenum“ ausgewertet werden kann.

2. Elternvertretung und Elternbeirat

Die Eltern jeder Gruppengemeinschaft des Kinderhauses bestimmen ein bis zwei Elternvertreter, die mit den Elternvertretern der anderen Gruppen den Elternbeirat bilden. Vertreter des Elternbeirates kommunizieren und kooperieren mit dem Stadtteilern-beirat (STEB) und nehmen an dessen Sitzungen teil.

3. Kommunikation zwischen Einrichtung und Familien (Aushandlungsprozesse und Entwicklungsgespräche zu Kindern)

Kommunikationsmedium zwischen Eltern, MitarbeiterInnen, Leitung und Vorstand ist die Mitgliederversammlung des Vereines, welcher grundsätzliche inhaltliche sowie betrieblich-organisatorische Entscheidungsprozesse obliegen.

In einem ein- bis zweimal jährlich stattfindenden „Hausplenum“ gibt es für Eltern, MitarbeiterInnen, Leitung und Vorstand Raum für die inhaltliche Reflexion des pädagogischen Konzeptes, Raum für Fragen der Qualitätssicherung sowie Raum für die Bedürfnisse und Erwartungen der Eltern und Kinder. Wesentliche Fragen und Fragen, die einer demokratischen Entscheidung bedürfen, müssen in die Mitgliederversammlung eingebracht werden.

Wünsche, Bedürfnisse und Anregungen der Eltern können zudem separat in einem „Briefkasten“ gesammelt werden und durch einen Ansprechpartner vorbereitet im „Hausplenum“ vorgebracht werden. Jedem Elternteil und jedem Mitarbeiter steht es offen, vertraulich mit der Leitung oder dem Vorstand Einzelgespräche zu führen.

Ein- bis zweimal jährlich stattfindende Klausurtagungen stellen für MitarbeiterInnen, Leitung und Vorstand, begleitet durch einen Supervisor, eine Kommunikationsplattform, in der die Zusammenarbeit reflektiert und das pädagogische Konzept überprüft und weiter entwickelt werden kann. Außerdem steht dort die Suche nach neuen Herausforderungen und die Generierung innovativer Ideen im Vordergrund.

In mindestens zweimal jährlich stattfindenden Elternabenden der jeweiligen Gruppengemeinschaft und in (regelmäßigen) Elterngesprächen werden die Eltern über die individuelle Entwicklung des Kindes informiert. Dafür arbeiten die MitarbeiterInnen mit einem standardisierten Dokumentationssystem.

Es wird darauf geachtet, dass Eltern nichtdeutschsprachiger Herkunft alle wichtigen Informationen verstehen, zum Beispiel mit Hilfe eines Dolmetschers.

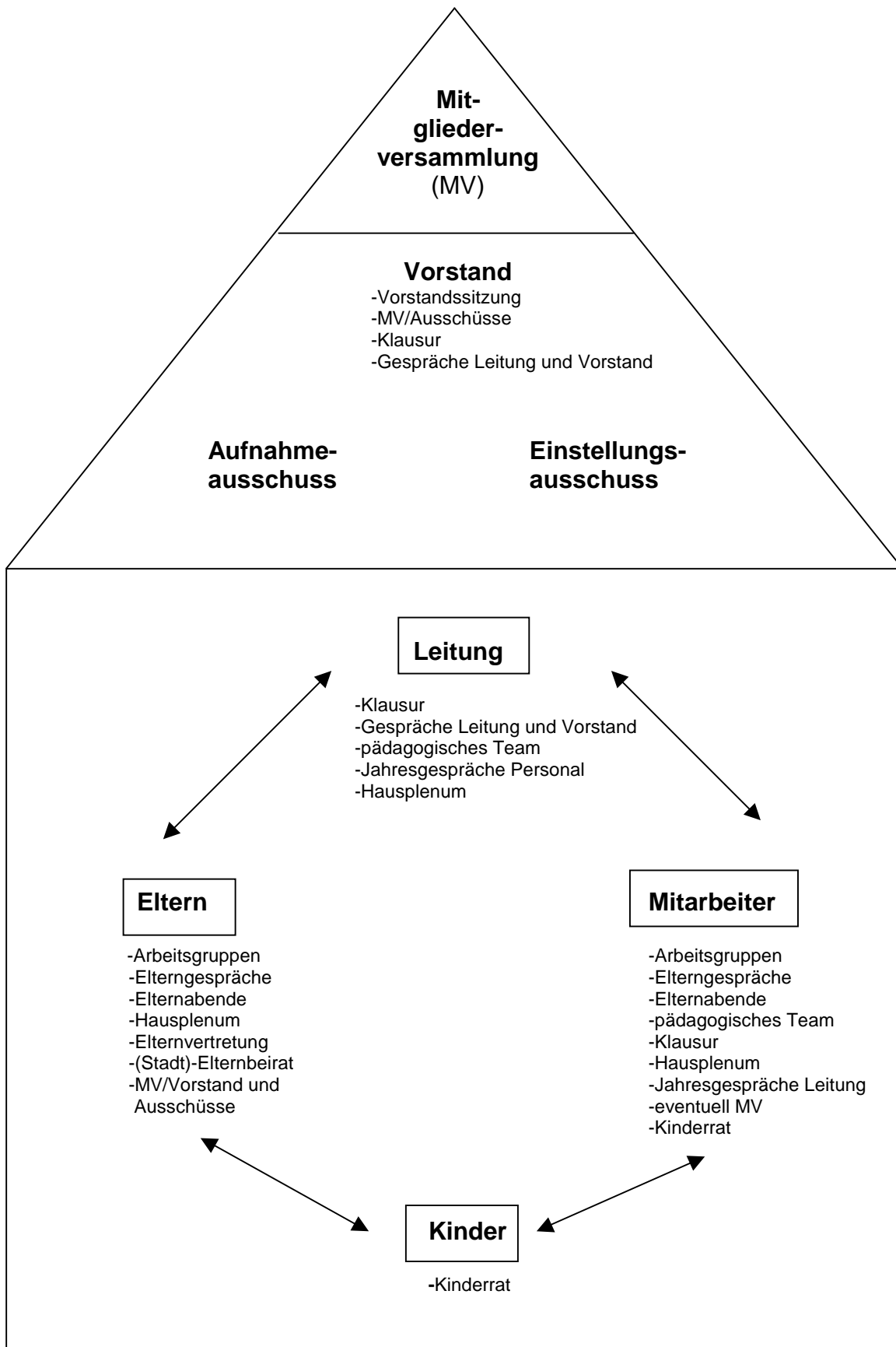


Abb. 2: Kommunikationsgremien des Kinderhauses

VI. Personalmanagement

1. Personalentwicklungskonzept und Maßnahmen der Teamentwicklung

Ein Personalmanagement- sowie ein Personalentwicklungskonzept befinden sich in Entwicklung. Derzeit lassen sich folgende Angaben machen:

Der gewählte Vereinsvorstand des cocolores e.V. bestellt für die Einrichtung eine betrieblich-organisatorische und eine pädagogische Leitung. In der Mitgliederversammlung wird ein Einstellungsausschuss (bestehend aus ein bis zwei Vorstandsmitgliedern, ein bis zwei pädagogischen Angestellten, ein bis drei ordentlichen Mitgliedern, deren Kind(er) die Einrichtung besuchen) gewählt, der für die Auswahl der erforderlichen Angestellten zuständig ist. Das Mitarbeiterteam – es sind ca. 12 pädagogische MitarbeiterInnen vorgesehen – wird von PraktikantInnen, Zivildienstleistenden oder Teilnehmern des freiwilligen sozialen und ökologischen Jahres unterstützt, die durch einen Ansprechpartner nach einem differenzierten Konzept angeleitet werden. Damit wird die Einrichtung ihrer Ausbildungsfunktion gerecht.

Bei Stellenplanung beziehungsweise Einsatz des Personals wird berücksichtigt, dass den MitarbeiterInnen Zeit für die Dokumentation ihrer Arbeit (zum Beispiel Vor- und Nachbereitung, Entwicklungsdokumentation) und für Elternarbeit gewährleistet wird.

Nach Einstellung obliegt die weitere Personalverantwortung der Leitung der Einrichtung. Diese konzipiert die Teamentwicklung, die regelmäßige Teamgespräche, regelmäßige Gespräche zwischen Leitung und Vereinsvorstand, Supervision und jährliche zielorientierte Jahresgespräche mit allen MitarbeiterInnen beinhaltet.

In ein- bis zweimal jährlich stattfindenden Klausurtagungen gibt es für das Mitarbeiterteam und die Leitung gemeinsam mit dem Vorstand des Vereines sowie eines Supervisors die Möglichkeit, ihre Zusammenarbeit zu reflektieren, das pädagogische Konzept weiter zu entwickeln und nach neuen Ideen und Herausforderungen zu suchen.

2. Qualifizierung und Fortbildung des Personals

In öffentlichen Stellenausschreibungen (Zeitung, Internet, Fach- und Hochschulen), denen detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen für die verschiedenen Berufsgruppen zugrunde liegen, werden pädagogische MitarbeiterInnen gesucht, die die Profession

ErzieherIn, Heilpädagoge/Heilpädagogin, Diplom-Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin, Diplom-Heilpädagoge/Heilpädagogin haben, die nötige fachliche Kompetenz (auch in Bezug auf den integrativen Anspruch) besitzen und motiviert sind, das pädagogische Konzept des Kinderhauses weiter zu entwickeln und im Alltag auszugestalten.

In vier altersgemischten Gruppengemeinschaften werden ca. 12 pädagogische MitarbeiterInnen tätig sein. Es wird auf Geschlechtermischung geachtet. Für jede Gruppe sind feste MitarbeiterInnen Ansprechpartner und Bezugspersonen für die Kinder und Eltern. Sie organisieren den Gruppenalltag gemäß dem pädagogischen Konzept und stehen im Austausch untereinander.

Den MitarbeiterInnen steht die Mitgliedschaft im Verein offen. Die Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Eltern ist möglich und erwünscht. Auch neue Arbeitsgruppen können von ihnen angeregt werden. So steht das Team als pädagogische Kompetenz in engem Kontakt mit den Eltern und dem Träger des Kinderhauses. Es arbeitet offen, kooperativ und transparent und organisiert sich in verschiedenen Zuständigkeitsbereichen.

Die fortwährende Qualifizierung des Personals erfolgt über kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen, die ausdrücklich vom Träger erwünscht und gefordert werden. Dafür wird jedem Mitarbeiter in Absprache mit Vorstand und Leitung ein zeitliches und finanzielles Budget eingeräumt.

VII. Bedarfsermittlung und strukturelle Angebotsplanung

1. Beteiligung an Bedarfs- und Angebotsplanung des Trägers

Der Träger cocolores e.V. beteiligt sich aktiv an der strukturellen Bedarf- und Angebotsplanung für die Kapazitäten von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen. Dies erfolgt einerseits durch Vorgaben der Kinder- und Jugendhilfe und andererseits durch eine einrichtungsinterne Bedarfsplanung (in Form von Fragebögen/ Anmeldebögen zum Betreuungsbedarf), der ein Planungskonzept zugrunde liegt. Sich daraus entwickelnde Ideen zur Bedarfsdeckung bringt der Träger in die jeweiligen Ausschüsse der Kinder- und Jugendhilfe mit ein. Des Weiteren sorgt der Träger für eine kontinuierliche Berichterstattung über die Auslastung und die Nutzung der Einrichtung.

2. Pflege und Aktualisierung einrichtungsbezogener Daten

Durch ein Datenbanksystem pflegt und aktualisiert der Träger regelmäßig einrichtungsspezifische Daten und führt Statistiken (unter anderem zur Bedarfsplanung).

Die Informationen über das Leistungsangebot der Einrichtung stehen jedem, in Form eines Flyers, Internet oder andere Quellen, zur Verfügung.

3. Ermittlung des qualitativen und quantitativen Bedarfs an Leistungsangeboten von Träger und Kinderhaus (Vorschläge des Trägers zur Bedarfsdeckung)

Der qualitative und quantitative Bedarf zur Gestaltung des Angebotes der Einrichtung wird in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, der Leitung, den MitarbeiterInnen, den Eltern und den Kindern ermittelt.

VIII. Finanzmanagement

1. Plan des Einsatzes von finanziellen Mitteln entsprechend der Spezifik des Trägers

Dem Träger cocolores e.V. sind die rechtlichen Grundlagen für das Finanzierungskonzept für Kindertageseinrichtungen bekannt. Zudem bildet er sich zu Fragen des Finanzmanagements fort und informiert sich über aktuelle Vorgaben und Möglichkeiten. Ein strukturierter Haushaltsplan wird von der betrieblich-organisatorischen Leitung und dem Vorstand erarbeitet und von der Mitgliederversammlung verabschiedet. Des Weiteren wird die vorschriftsmäßige Buchhaltung gewährleistet werden.

Prioritäten für die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel sind der ökologische Aspekt (ökologische Materialien und Investitionsgüter), eine hohe Personaldichte beziehungsweise Freiräume für das Personal, der Aspekt der Bildung der Kinder gemäß den Grundsätzen und Zielen zur Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit und der Aspekt der fachlichen Bildung des Personals in Form von Fort- und Weiterbildung.

Dresden, 26. Juli 2007