

## Qualitätsdimension: Diversitätsbewusste Teamentwicklung

Wir wollen Kitas auszeichnen, die die gesetzlichen Möglichkeiten zur Diversifizierung Ihrer Teams nutzen und gute Beispiele im Kontext „Multiprofessionalität“ entwickelt haben.

### Teamstruktur

- Um welche Kompetenzen konnten wir unsere Personalstruktur durch den geöffneten Fachkräftecatalog erweitern? Welche beruflichen Qualifikationen bringen die profilergänzenden Fachkräfte/ Quereinsteiger\*innen mit? Gibt es Ideen, wen wir zukünftig noch einbinden möchten?
- Haben wir Erzieher\*innen im Team, die eine nicht-pädagogische Erstausbildung haben? Wie zeigen sich die Fertigkeiten und das Wissen aus der Erstausbildung im Kita-Alltag?
- In Hessen und in Rheinland-Pfalz sehen die Vereinbarungen zu den Fachkraftkatalogen vor, dass eine Vielzahl von beruflichen Abschlüssen zur Mitarbeit in der Kita als Leitung, pädagogische Fachkraft oder auch als profilergänzende Fachkraft berechtigt. Nutzen wir die erweiterten Möglichkeiten umfangreich? Wie sieht die Zusammensetzung unseres Teams aus?
  - *Fachkraftkatalog-Vereinbarungen für Hessen:* <https://www.grosse-zukunft-erzieher.de/paedagogische-fachkraefte-gesucht/definition-paedagogische-fachkraft/fachkraefte-in-der-kindertagesbetreuung-hkjgb/>
  - *Fachkraftkatalog-Vereinbarungen für Rheinland-Pfalz:* [https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/Traeger\\_und\\_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung/Dokumente/Endfassung\\_Fachkraeftevereinbarung\\_mit\\_Unterschriften.pdf](https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/Traeger_und_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung/Dokumente/Endfassung_Fachkraeftevereinbarung_mit_Unterschriften.pdf)
- Mit welchen (innovativen) Ideen gelingt es uns (gemeinsam mit dem Träger) vor Ort, über die Möglichkeit zur Mitarbeit in der Kita auch für nicht-pädagogisch qualifizierte Personen zu informieren und mit diesen Maßnahmen erfolgreich profilergänzende Fachkräfte zu gewinnen?

### Teamentwicklung

- Welche Maßnahmen helfen uns dabei, eine kooperative und koordinierte Zusammenarbeit der unterschiedlichen Professionen und Perspektiven zu entwickeln?
- Wie haben wir zu einer gemeinsamen Vision gefunden?
- Wie zeigt sich im Kita-Alltag für uns und für die Kinder unser Verständnis und die Wertschätzung für die unterschiedlichen Kompetenzen der Team-Mitglieder?
- Wie nutzen wir die verschiedenen Fähigkeiten und Erfahrungen das Wissen und die Ressourcen der Team-Mitglieder zum Wohle aller Beteiligten?
- Erläutern Sie mit einem Beispiel, wie Sie ihre Teamkultur verändert und angepasst haben, um die Diversität ihres Teams zu nutzen.
- Gibt es Formate oder Methoden, die sich bei Ihnen besonders bewährt haben, um die Entwicklung Ihres vielfältigen Teams zu reflektieren und zu gestalten?
- Was können andere Kitas von Ihnen und Ihrem Weg hin zur Multiprofessionalität lernen? Gerne dürfen hier auch gemeisterte Hürden genannt werden.

Am Ende dieser Reflexionen ist Ihnen vielleicht bewusst geworden, wie diversitätsorientiert und multiprofessionell Sie bereits arbeiten. Grund genug, sich um den KTK-Limburg-Kita-Preis 2024 zu bewerben.

### **Qualitätsdimension - Lernende Organisation**

Wir wollen Kitas auszeichnen, die ihre Qualität stets weiterentwickeln und sich lernend an neuen Rahmenbedingungen orientieren. Gute Kitas überprüfen regelmäßig, ob und welche Veränderungen notwendig sind und wie diese umgesetzt werden können. Sammeln Sie gemeinsam als lernende Organisation Ihre Erfahrungen und Entwicklungsschritte, um anschließend besser entscheiden zu können, welche davon in Ihr Motivationsschreiben für die Bewerbung einfließen sollten.

- Wie und wo haben wir uns als Team in den letzten Jahren weiterentwickelt? Gab es dafür bestimmte Auslöser?
- Wann haben wir zuletzt etwas an unseren Strukturen verändert, weil diese nicht zum individuellen Bedarf einzelner Kinder und ihrer Familien gepasst haben?
- Wie gehen wir mit unterschiedlichen Ideen und Herangehensweisen in unserem heterogenen Team um?
- Können sich alle, die es betrifft, an der Entwicklung von Konzepten, Projekten oder Angeboten beteiligen?
- Wie ermutigen und motivieren wir jedes Team-Mitglied, unabhängig von der beruflichen Qualifikation, zu lernen und erworbenes Wissen mit anderen Team-Mitgliedern zu teilen?
- An welchem Beispiel wird unsere Fehlerkultur sichtbar? Woran lässt sich unsere Einstellung erkennen, dass Fehler ein Teil von Lern- und Entwicklungsprozessen sind?
- Wo sehen wir uns in zwei Jahren – was ist geblieben, was hat sich verändert?
- Welche unserer langjährigen Rituale oder Alltagsroutinen haben wir verändert, um uns und den Kindern einen positiven Alltag zu gestalten? Was haben wir bereits verändert und wo wollen wir im Interesse der Kinder noch flexibler sein?
- Welche konkreten Beispiele können wir in der Bewerbung erläutern, um zu verdeutlichen, was uns als lernende Organisation ausmacht?

### **Qualitätsdimension – Kind- und Familienorientierung**

Unser Ziel ist es, Kitas zu ehren, die entschieden die Bedürfnisse der Kinder in den Mittelpunkt stellen und sich an den vielfältigen Lebenswelten der Kinder und ihren Familien orientieren.

- Woran merken die Kinder und Familien, dass wir die unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Kompetenzen (Quereinsteiger\*innen, profilergänzenden Fachkräfte, Erzieher\*innen, ...) in unserem bunten Team wertschätzen und in den Kita-Alltag einbringen?
- Wie interagieren die Kinder mit den Mitgliedern unseres Teams, die ihnen aufgrund ihrer unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Herkunft sehr vielfältige Bildungsanreize anbieten können? Wie erleben die Kinder, dass Diversität bereichernd ist?
- Wie wird für alle Beteiligten (Kinder, Eltern, Kita-Personal) deutlich, dass wir Vielfalt im Team (hier berufliche Qualifikationen) der Kita nicht als Not- oder Übergangslösung betrachten, sondern als Antwort auf die Vielfalt der Familien und ihrer unterschiedlichen Bedarfe?

## LEITFRAGEN

- Die meisten Kinder verbringen mittlerweile lange Tage in der Kita. Wie stellen wir sicher, dass für alle Kinder unsere unterschiedlichen Kompetenzen (beruflichen Qualifikationen) sicht- und nutzbar werden und wir auf diese Weise „die Welt in die Kita bringen“?
- Wie werden die unterschiedlichen Lebenswelten der Kinder und ihrer Familien bei der Ausgestaltung des Kita-Alltags und der Planung von Bildungsangeboten berücksichtigt?
- Können Sie an einem Beispiel verdeutlichen, wie die Orientierung an den Bedarfen der Kinder und Familien Ihre Team-Entwicklung maßgeblich bestimmt und alle Kompetenzen im Team nutzt?