
Integration von Kindheitspädagog*innen ins Kita-Team

Chancen und Konflikte im Team?

E. Katharina Klaudy



**Tagung Kindheitspädagog*innen
Chancen und Herausforderungen in der Praxis
04. Juni 2016, Düsseldorf**

Inhalt

(ausgewählte Ergebnisse aus dem Projekt AKIPÄD)

- Integration ins Team
- Neue Impulse
- Zusammenarbeit im Team:
 - Konfliktfelder
 - Strategien zur Auflösung

Integration von Kindheitspädagogog/ inn/en ins Team

- Einstellung / Personalauswahl erfolgt oft eher nach persönlichen Kriterien als nach Qualifikation („*Passt diese Person ins Team?*“)
- Erzieher/innen und Leitungen attestieren den Kindheitspädagogog/inn/en oft eine **schnelle Einarbeitung**.
- **Anpassung** der Kindheitspädagogog/inn/en erleichtert eine reibungslose Integration: „*Mitschüler haben häufig Probleme mit eingefahrenen Kolleginnen. Ich habe damit keine Probleme, aber ich bin auch eher ein zurückhaltender Typ und versuche mich empathisch einzubringen*“ (päd. MA/KP).
- In anderen Fällen **Konflikte**: „*Es funktionierte nicht gut. (...) Also es war so, dass sie sehr, sehr forsch ist und schnell alles verändern wollte, was quasi über Jahre lang erarbeitet wurde und auch positiv ausgelegt wurde von den Erziehern. Also wir haben hier ein Haus gehabt, was sehr, sehr anerkannt war, sehr gut lief und plötzlich kam jemand, der studiert war und wollte alles verändern*“ (päd. MA/E).

➔ **Innovation?**

Neue Impulse – Veränderungen in den Teams/Einrichtungen

Teilweise werden das Wissen und die Kompetenzen von Kindheitspädagog/inn/en im Sinne einer **Multiplikatorenfunktion** im Team genutzt – aber:

„Ich glaube, die Menschen, die jetzt aus den Hochschulen oder von den Hochschulen kommen, brauchen einen langen Atem, viel Energie, um sich in dem sehr etablierten Arbeitsfeld auch nachhaltig durchsetzen zu können. Und (...) ich Sorge mich in dem Sinne, dass ich Angst habe, dass die Kindheitspädagogen, die zum Teil ja noch sehr jung jetzt zum Teil auch noch sind, von der bestehenden Masse assimiliert werden. Also einfach aufgefressen werden.“ (L/KP)

➔ **Veränderungspotenziale** sind gegeben, aber es ist noch nicht abzuschätzen, ob sie genutzt werden.

Zusammenarbeit im Team – Qualifikationsprofile im Konkurrenzverhältnis?

Konfliktfelder:

- *„Da merke ich schon, dass es gewisse **Berührungspunkte** gibt. Teilweise wird das so interpretiert, auch von Einrichtungsleitungsebene: ‚Zukünftig ersetzen die uns, weil man mit unserer Arbeit ja nicht mehr zufrieden ist‘. Das ist jetzt ganz banal gesprochen, was an emotionalen Reaktionen manchmal kommt“ (TV).*
- *„Wenn ich mit Kolleginnen diskutiere, die nicht das Studium haben, sondern die Ausbildung, habe ich manchmal das Gefühl, die haben wesentlich weniger Fachwissen. Machen ganz aus der Intuition heraus, wovon auch ganz vieles richtig ist, (...) Wie rede ich mit dem anderen darüber? Und ich lege meine drei **Bücher** auf den Tisch und er legt eigentlich nur sein Herz oder sein **Bauchgefühl** auf den Tisch. Das ist ganz schwierig“ (päd. MA/KP).*

Zusammenarbeit im Team – Qualifikationsprofile im Konkurrenzverhältnis?

*„Rückblickend (...) hat es mich **persönlich sehr verändert**. Ich hab zu vielen Dingen eine ganz andere Position entwickeln können, entwickeln dürfen und sehe viel in der Praxis viel kritischer wie denn vor zwei Jahren und das ist gleichzeitig auch die Schwierigkeit (...) und da tun sich einfach ganz viele **Konflikte** auf. Also da tun sich Konflikte innerhalb mit Teammitgliedern auf. Es tun sich Konflikte innerhalb mit einer, also mit Trägern mit höher Gestellten, weil sich mein Denken einfach sehr verändert hat, aber mein Umfeld oder meine Mitarbeiter oder mein Träger den gleichen Stand wie zuvor haben und ich versuche Dinge zu transportieren, (...) und wir versuchen, in Gespräche zu kommen, aber es ist ganz schwierig, das auszuhalten“ (L/KP).*

- ➔ **Konkurrenzängste, Unterschiede in Habitus und Kommunikationsverhalten, Akzeptanz von Veränderungen**

Zusammenarbeit im Team – Qualifikationsprofile im Konkurrenzverhältnis?

Bewertung:

- **Egalitätsthese:** *„Ansonsten gibt’s hier wirklich eine Gleichberechtigung zwischen den Mitarbeitern und auch kein hierarchisches System, sondern jeder ist auf seinem Platz wichtig und jeder muss auf seinem Platz gut arbeiten (...). Also diese Haltung ist bei uns eigentlich durchgängig so, dass es vom Prinzip her relativ egal ist, wer welche Ausbildung hat und wer welche Qualifikation hat. Wichtig ist, dass man sich hier gut einfügen kann, dass man gut ankommen kann“ (L/E).*
- **Komplementärthese:** *„(...) vielleicht in jeder Gruppe so idealtypisch eine akademisch ausgebildete Fachkraft, eine an der Fachschule, so dass sich die Schwerpunkte ergänzen. (...) Das heißt, die Kollegen, die von der Fachschule kommen, haben einfach einen anderen Schwerpunkt in ihrer Ausbildung und ich finde, dass sich beides gut ergänzt in der Gruppe“ (L/KP).*

Zusammenarbeit im Team – Qualifikationsprofile im Konkurrenzverhältnis?

Fazit:

- ⇒ Das Wissen um die kindheitspädagogische Studiengänge bei Träger, Leitungen und Teams ist (noch) ausbaufähig.
- ⇒ Der Einsatz von Kindheitspädagog/inn/en macht Unterstützung und Teamprozesse nötig.
- ✦ Umgang mit dem „**Egalitätsprinzip**“ im Rahmen der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- ✦ Umgang mit dem „**Komplementärprinzip**“ als Basis für den produktiven Umgang mit einem heterogen zusammengesetzten Team.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

E. Katharina Klaudy (Best practice e.V.)

www.bestpractice-online.de

Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

Forschungsabteilung Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST)

Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation,

Gebäude LE, 47048 Duisburg

Fon: +49-203-379-1837/1805

E-Mail:

katharina.klaudy@uni-due.de

sybille.stoebe-blossey@uni-due.de