



DBFF

Deutscher Berufsverband für Frühpädagogik

NEWSLETTER 01/2013



RUBRIKEN DIESER AUSGABE:

- **Vorwort**
 - **Vier Schritte zum Traumjob**
 - **Gehaltsübersicht für Berufseinsteiger**
 - **Buchrezensionen**
 - **Veranstaltungstipps 2014**
 - **Literaturhinweis**
-

Liebe Mitglieder des Deutschen Berufsverbandes für Frühpädagogik (DBFF), liebe interessierte LeserInnen,...

...vor Ihnen sehen Sie den ersten Newsletter des DBFF. Wir schaffen damit ein konstantes Austausch- und Informationsmedium für die Mitglieder und alle weiteren Interessierten. Der regelmäßig erscheinende Newsletter wird verschiedene Rubriken, z.B. Aktuelles, Forschung/Expertisen, Literatur, Mitgliederportraits und Veranstaltungen beinhalten. Die aktuelle Ausgabe umfasst unter anderem einen Leitartikel mit Informationen für Berufseinsteiger und AbsolventInnen, die auf der Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen sind. Die Beiträge werden von Mitgliedern für Mitglieder geschrieben. Dazu hat sich auf der letzten Mitgliederversammlung im Juni diesen Jahres ein Redaktionsteam gebildet. Es sind alle Mitglieder herzlich willkommen daran mitzuwirken. Die Ansprechpartnerin ist unsere Öffentlichkeitsreferentin Silke Gastmann. Der Newsletter ist für uns ein wichtiger Bestandteil unserer Öffentlichkeitsarbeit, um die Inhalte des DBFF für Mitglieder und Interessierte transparent zu machen.

Was ist noch passiert in 2013?

Die Umstellung der Mitgliederdatenbank auf eine Vereinsverwaltungssoftware ist für den Moment abgeschlossen, die Umstellung auf das neue SEPA-Verfahren ist in vollem Gange. Unsere Finanzreferentin Sophie Liegl zeichnet dafür verantwortlich. Die Mitgliederversammlung und die erstmalige Klausurtagung im Juni waren konstruktive und wegweisende Zusammenkünfte für den DBFF. Das Leitbild befindet sich in der Entwicklung und wird im März 2014 auf

der nächsten Mitgliederversammlung zur Abstimmung gestellt. Allen Mitgliedern wird im Vorfeld das Leitbild als Entwurfsvorlage zur Diskussion zugeschickt.

Was erwartet uns?

Eine spannende Zeit steht uns bevor, besonders die anstehenden Novellierungen zahlreicher Kita-Gesetze beobachten wir mit großem Interesse. In letzter Zeit wurden dem Vorstand vermehrt Erlebnisse geschildert, die nachdenklich machen: trotz des zunehmenden Fachkräftemangels haben immer wieder AbsolventInnen früh-/elementar- oder kindheitspädagogischer Studiengänge Schwierigkeiten in der pädagogischen Fachpraxis zu arbeiten. Der Vorstand wird diese Zustände anmahnen und weist dabei ausdrücklich auf die Kompetenzen und Ressourcen der AbsolventInnen hin.

Wir sind pädagogische Profis!

In diesem Sinne wünschen wir eine erholsame Weihnachtszeit, einen guten Start ins neue Jahr und viel Freude beim Lesen!

Mit den allerbesten Grüßen aus Emden und Oldenburg

Jannes Boekhoff und Albert Lücht
Vorsitz



v.l.n.r.: Albert Lücht, Silke Gastmann, Sophie Liegl & Jannes Boekhoff (Bild: J.M. Lammers)

VIER SCHRITTE ZUM TRAUMJOB

Dieser Artikel basiert auf den Erfahrungen einiger Studierender, die im Sommersemester 2013 ihr Studium abgeschlossen und sich erfolgreich auf einen Job in einer Kindertageseinrichtung beworben haben. Hier wird dargestellt wie Bewerbungsprozesse ablaufen können und wie Sie sich am besten darauf vorbereiten. Insbesondere richtet sich der Artikel an Studierende und AbsolventInnen grundständiger Studiengänge. Doch auch für andere AbsolventInnen, die aus aktuellem Anlass nach einem neuen Arbeitsplatz Ausschau halten, stellt er interessante Tipps bereit.

Schritt 1: Stellensuche

Als erstes suchen Sie sich eine oder mehrere offene Stellen bzw. bei einer Initiativbewerbung einen oder mehrere Wunscharbeitgeber (s. Portale für Stellensuche im Kasten). Um den passenden Arbeitgeber oder die passende Stelle zu finden ist es zunächst wichtig sich über die eigenen Vorstellungen im Klaren zu sein. Es ist daher hilfreich sich vorher eine kleine Liste mit notwendigen und wünschenswerten Kriterien zusammenzustellen, z. B. folgende:

- Entfernung Wohnort–Arbeitsort
- Träger (frei, konfessionell, Elterninitiative, kommunal, privat)
- Konzeption
- Größe der Einrichtung
- Größe der Räumlichkeiten
- Größe und Gestaltung des Außenbengeländes
- Alter der Kinder
- Gehalt, Zusatzleistungen (13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Umzugskostenübernahme etc.), Urlaubstage, Befristung, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- Stundenzahl (z. B. Teilzeit möglich?)
- Ausbildung der bereits dort arbeitenden Fachkräfte, Betreuungsschlüssel, etc.

Sind die eigenen Vorstellungen klar, können Stellenanzeigen einfacher und vor allem schneller in interessante und uninteressante unterschieden werden. Sollte für Sie eine Stelle näher in Betracht kommen, können Sie weitere Infos über die entsprechenden Homepages, Mitstudierende u.s.w. einholen. In Stellenanzeigen geforderte Qualifikationen (bspw. Erfahrung in der bilingualen Erziehung oder mit Kindern unter drei Jahren) sind für eine erfolgreiche Bewerbung nicht zwin-

gend notwendig. Der Arbeitgeber wünscht sich natürlich eine Idealbesetzung, erwartet sie jedoch nicht. Einige Kriterien sind notwendig, andere nur wünschenswert und können durch andere Qualifikationen ausgeglichen werden. Bestehen hierzu oder zu anderen Punkten Fragen, empfiehlt es sich die in der Stellenanzeige genannte Kontaktperson anzurufen und diese zu klären. Dies kann Ihnen viel Aufwand ersparen, falls z. B. nicht vorhandene Berufserfahrung doch zwingend erforderlich ist oder Sie wichtige Informationen aus erster Hand erfahren. Außerdem ermöglicht Ihnen ein Telefonat bereits einen ersten Eindruck beim Arbeitgeber zu hinterlassen.

Schritt 2: Bewerbung

Die Bewerbung wird entweder schriftlich oder per E-Mail verschickt (Wunschform des Arbeitgebers steht meist in der Stellenanzeige). Zur Bewerbung gehören Anschreiben, Lebenslauf und relevante Zeugnisse und Bescheinigungen. Hierfür ist es wichtig, dass Sie sich für absolvierte Praktika, relevante Nebenjobs, ehrenamtliche Tätigkeiten und Fortbildungen ein Zeugnis oder eine Bescheinigung ausstellen lassen, aus der Art und Umfang der Tätigkeit sowie eine Beurteilung Ihrer Leistungen für einen Außenstehenden hervorgehen. Im Lebenslauf geben Sie alle relevanten Tätigkeiten mit Zeitangaben monatsgenau (z. B. „August–September 2013“) in umgekehrter chronologischer Reihenfolge an. Bei Tätigkeiten mit geringerem Umfang wie Praktika o. ä. ist es sicherlich sinnvoll die

geleistete Stundenzahl ebenfalls anzugeben (z. B. „August 2013 (60 Stunden)“). Zum Studium geben Sie den Namen des Studiums, Ihre Hochschule, angestrebten Abschluss, falls vorhanden Titel der Bachelorarbeit und ggf. grob die Studieninhalte an. Im Anschreiben gehen Sie auf Ihre Motivation (s. Wunschliste von Schritt 1) und Ihre relevanten Qualifikationen und Erfahrungen ein. Hier gehen Sie nur auf Ihre

Portale zur Stellensuche

- www.jobboerse.de (Jobbörse der Agentur für Arbeit, täglicher Stellennewsletter möglich, dort heißt unser Beruf „Kindheitspädagogen“)
- www.stellenmarkt-sozial.de/
- jobs.zeit.de/
- entsprechende FB-Gruppen, z. B. „KindheitspädagogInnen“ oder „Sozial-Jobs“
- regional: www.stellen.bremen.de

Stärken und vorhandenen Qualifikationen ein (Sie schreiben also „ressourcenorientiert“), Schwächen haben an dieser Stelle nichts zu suchen. Das Anschreiben soll Lust darauf machen Sie näher kennenzulernen und gleichzeitig von Ihnen überzeugen, ohne dass die weitere Bewerbung gelesen werden muss. *„Und ja, es ist nicht einfach zu formulieren.“* Das Anschreiben sollten Sie für jeden potentiellen Arbeitgeber individuell formulieren. Es wird nur lose oben auf die restlichen Bewerbungsunterlagen aufgelegt, bei einer E-Mail-Bewerbung kommt es direkt in die E-Mail und zusätzlich in den Anhang. Generell sind bei einer Bewerbung per E-Mail die gleichen formalen Standards zu wahren wie bei einer klassischen (Smileys verbieten sich von selbst). Die Größe der Anhänge sollte 3–4 MB nicht übersteigen. Werden Sie in der Stellenanzeige dazu aufgefordert die eigenen Gehaltsvorstellungen anzugeben, sollten Sie Ihr gewünschtes Mo-

nats- oder Jahresgehalt im Anschreiben angeben – andernfalls machen Sie dazu keine Angaben. Erfolgt dazu keine spezielle Aufforderung, erwähnen Sie es nicht. Eine Gehaltsvorstellung anzugeben bedeutet letztendlich nichts weniger, als den eigenen Preis und damit den Wert der eigenen Arbeit zu bestimmen – keine einfache Sache. Eine Orientierung bieten Ihnen die Tarifverträge (z. B. „TvöD SuE“). Weitere Einflussfaktoren sind neben Ihrem Anspruch, Ihrem Aufgabenbereich bzw. den Erwartungen an Ihre Qualifikation, der jeweilige Träger und die Lage der Einrichtung (Stadt oder Land? Bundesland?). Sie können mindestens das Gehalt eines Erziehers fordern (im TvöD ist das „S6“) – für weniger sollte kein Kindheitspädagoge (und auch kein Erzieher) arbeiten. Falls der Arbeitgeber sich beim Gehalt nicht bewegt, gibt es eventuell Zusatzleistungen, die herausgehandelt werden können (Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Urlaubstage, Zuschuss zur Altersvorsorge, Übernahme von Umzugskosten, etc.). Einen Überblick über Einstiegsgehälter von Kindheitspädagoginnen bietet zudem die Tabelle auf Seite 6. Weitere Hilfestellungen zu Anschreiben & Co. finden Sie online bei diversen Artikeln.

Schritt 3: Vorstellungsgespräch & Co.

Beim Arbeitgeber werden nun die eingehenden Bewerbungen sortiert. Voraussichtlich orientiert er sich an den in der Stellenausschreibung festgelegten Kriterien, die auch die Formulierung der Stellenanzeige bestimmt haben. Die Bewerbungen werden dann z. B. in „interessant“, „eventuell interessant“ und „nicht interessant“ sortiert. Nun möchte der Arbeitgeber die Bewerber näher kennenlernen und lädt daher zum Vorstellungsgespräch. Wie der Bewerbungsprozess genau gestaltet ist, kann individuell sehr unterschiedlich sein. Beispielsweise kann es erst ein telefonisches Vorgespräch und anschließend bei gegenseitigem Interesse

ein persönliches Vorstellungsgespräch geben. Bei einem persönlichen Treffen wird die Einrichtung gezeigt und manchmal auch das Team vorgestellt. Außerdem kann ein Probearbeitstag vereinbart werden. Ein Assessment Center ist für eine Stelle in der direkten Arbeit mit Kindern unüblich.

Im Vorstellungsgespräch wird der Arbeitgeber meist durch die Leitung repräsentiert, außerdem können noch Fachberatung, Geschäftsführung, sonstige Trägervertreter und/oder Betriebsrat anwesend sein. Sei es telefonisch oder persönlich – im Vorstellungsgespräch geht es darum sich gegenseitig kennenzulernen. Der Arbeitgeber hat die Bewerbung gelesen und möchte den Bewerber nun kennenlernen. Daher stellt er Fragen, die Unklarheiten, Besonderheiten oder interessante Punkte im Lebenslauf betreffen und solche, mit denen er versucht die gewünschten Merkmale eines Bewerbers (bspw. „kreativ“, „lösungsorientiert“, „gestaltet Interaktionen wertschätzend“, „fördert mathematische und Schriftsprachkompetenzen im Alltag“) abzufragen. Erwartet wird dabei, dass Fähigkeiten und Erfahrungen durch kurze Beispiele aus Beruf und Studium belegt werden können. *„Beispiele aus dem privaten Alltag sollten eher sparsam verwendet werden.“* Folgende Fragen können im Vorstellungsgespräch gestellt werden:

- Welches sind Ihre größten Stärken/Schwächen?
- Warum haben Sie sich für diesen Beruf/ein Studium entschieden?
- Was reizt sie an der Arbeit mit Kindern/beeinträchtigten Kindern/Kindern unter drei Jahren?
- Was hat Sie dazu bewogen sich bei unserem Träger/unserer Einrichtung zu bewerben?
- Welche Theorien/Theoretiker/Ansätze bilden die Grundlage Ihrer Arbeit?
- Was sind Ihre fachlichen Schwerpunkte und Interessen?
- Was ist Ihnen wichtig in der Arbeit mit Kindern/Kollegen/

Eltern?

- Welches Projekt haben Sie bereits erfolgreich durchgeführt?
- In welcher Situation haben Sie sich am Interesse des Kindes orientiert/teamorientiert/elternorientiert gehandelt?
- Welche Angebote haben Sie bereits durchgeführt?
- Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?
- Wie sind Ihre Gehaltsvorstellungen?

Weitere Fragen können sich darauf beziehen, wie man in einer bestimmten Situation handeln würde. Ziel ist es herauszufinden, ob der Bewerber sich die Situation vorstellen, deren Komplexität und die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Handelnden erfassen und adäquat reagieren kann. Kennt der Bewerber verschiedene Lösungsstrategien (priorisieren, delegieren, Hilfe holen, eskalieren/an eine höhere Ebene weitergeben, planen, verschieben, vereinfachen, aus Betroffenen Beteiligte machen, etc.) und kann er sie situationsangemessen anwenden? Dazu drei Originalbeispiele aus Vorstellungsgesprächen:

- Situation eins: 14 Kleinkinder sind im Gruppenraum und beschäftigen sich mit unterschiedlichen Tätigkeiten, einige spielen laut mit Musikinstrumenten. Sie als Fachkraft haben außerdem ein weinendes Baby auf dem Arm, eine andere Fachkraft macht im Nebenraum die Betten, eine weitere Fachkraft wickelt ein Kind, es sind noch zwei andere freie Räume vorhanden.

- Situation zwei: Ein Elternteil kommt zu Ihnen und sagt: „Mein Kind soll erstmal Spielen, Lernen kann es in der Schule.“

- Situation drei: Ein Elternpaar holt gerade ein Kind ab und Sie haben das Gefühl, dass es Ihnen etwas mitteilen möchte. In einer anderen Ecke des Raumes weint gerade ein kleines Kind und Sie sind allein im Raum.

Zur Vorbereitung hilft es sich über die eigenen Stärken und

Schwächen, pädagogischen Ansichten und Schwerpunkte sowie die weitere berufliche Zukunft im Klaren zu sein. Ist dies geschafft, lassen sich viele Fragen auf Basis dieser Vorbereitung relativ gut beantworten. Wenn Ihnen auf eine Frage nicht gleich eine Antwort einfällt, können Sie einfach um etwas mehr Bedenkzeit bitten („Darüber muss ich kurz nachdenken.“), dies wird in der Regel nicht negativ aufgenommen. Für eine mögliche Frage nach Ihren Gehaltsvorstellungen sollten Sie eine Antwort parat haben und diese bei Bedarf anhand Ihrer Fähigkeiten, Ihres Wissens und Ihrer Erfahrungen kurz begründen können.

Im Vorstellungsgespräch sollte der Arbeitgeber außerdem kurz seine eigene Einrichtung vorstellen (meist am Anfang oder Ende des Gespräches). Dies ist für Sie die Möglichkeit zu überprüfen, ob Leitung, Team, Aufgabenbereich & Co. zu Ihnen passen. Am Ende des Gespräches bietet sich für Sie die Möglichkeit gezielt Fragen an den Arbeitgeber zu stellen. Das Gehalt sollte der Arbeitgeber allerdings von sich aus ansprechen. Fragen zu den Arbeitsbedingungen sind berechtigt, stellen Sie allerdings ausschließlich zu diesem Thema Fragen, könnte dies negativ wirken. Eine wesentliche inhaltliche Frage könnte sein, ob es in der nahen Zukunft wichtige betriebliche oder personelle Änderungen gibt, da einige Berufseinsteiger berichtet haben, dass ihnen diesbezüglich einiges nicht mitgeteilt wurde. Außerdem sollten Sie erfragen, wie die Einarbeitung vonstatten läuft. So scheitern bzw. kündigen laut Aussage von einigen Trägervertretern viele Berufseinsteiger in einer Kindertagesstätte im ersten Jahr (auch wenn sich diese Äußerung mehrheitlich oder ausschließlich auf Erzieher und eventuell Sozialassistenten bezog). Um dies zu vermeiden und auch langfristig erfolgreich und gesund zu arbeiten, sind neben strukturellen Kriterien, der eigenen Fachkompetenz und Psychohygiene die Wissensweitergabe durch bereits dort tätige Fachkräfte und eine regelmäßige Reflexion

erforderlich, welche der Arbeitgeber durch die Einarbeitungszeit strukturell verankern sollte. Nach dem Vorstellungsgespräch sollte der Arbeitgeber – wenn er selbst nichts anderes angibt – innerhalb von zwei Wochen eine Rückmeldung geben. Meldet er sich nicht, ist es legitim telefonisch nach dem aktuellen Stand zu fragen.

Schritt 4: Vertrag & Probezeit

Wenn Sie eine positive Rückmeldung erhalten haben, schickt oder gibt Ihnen Ihr neuer Arbeitgeber Ihren Arbeitsvertrag (teilweise muss auch zuerst ein Personalbogen o.ä. ausgefüllt werden). Diesen und den jeweils gültigen Tarifvertrag sollten Sie sich gründlich durchlesen. Sind Name, Anschrift und Bankverbindung korrekt? Finden sich alle Vereinbarungen, die im Vorstellungsgespräch getroffen wurden, auch hier wieder? Sind Sie mit bisher nicht angesprochenen Themen (bspw. Urlaub) einverstanden? Wichtig ist, dass im Arbeitsvertrag Ihre Tätigkeit (z. B. „Pädagoge in einer Kindertagesstätte“) möglichst genau angegeben ist (im öffentlichen Dienst ist dies oft nicht der Fall). Steht dort bspw. nichts, könnte Sie der Arbeitgeber im Zuge seines Direktionsrecht auch dauerhaft zum Putzen einsetzen (bei unverändertem Gehalt). *„Auch der Arbeitsort sollte in Ihrem Sinne möglichst klar definiert sein.“* Beispielsweise könnte dort „Träger XY Thüringen e. V.“, „Träger Erfurt e.V.“ oder „Kita XY, Musterstr. 5, Erfurt“ stehen. Im ersten Fall können Sie dann dauerhaft oder vorübergehend in Einrichtungen des Trägers in ganz Thüringen, beim zweiten Fall entsprechend in ganz Erfurt und im dritten Fall ohne Ihre Einwilligung nur in der Kita XY eingesetzt werden. Ein befristeter Vertrag darf ohne besonderen Grund (bspw. Schwangerschaftsvertretung) nur eine Laufzeit von maximal zwei Jahren haben. Danach muss der Arbeitgeber Ihnen, wenn er Sie weiterbeschäftigen will, einen unbefristeten Vertrag anbieten.

Üblicherweise wird im Vertrag

eine Probezeit vereinbart, die laut Gesetz längstens sechs Monate betragen darf. Diese Probezeit ist der letzte Schritt des Kennenlernprozesses zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber, also oft der Kita-Leitung. Es geht für beide Seiten darum, ob die positiven Eindrücke aus dem Bewerbungsprozess sich so auch in der Praxis bestätigen und die gegenseitigen Erwartungen aneinander erfüllt werden können. Die Probezeit ist also nichts Schlimmes, sondern sollte von beiden Seiten dazu genutzt werden um zu schauen, ob sie zueinander passen. Der Arbeitgeber möchte gerne, dass Sie bei ihm arbeiten und nun sehen, ob Sie beispielsweise Ihre Ansichten zu dialogischer Kommunikation mit Kindern auch in der Praxis umsetzen können, wie Sie den Schwerpunkt Musik ausfüllen oder welche Ideen Sie aus dem Studium zur Raumgestaltung mitbringen. Es sollte klar sein, dass Sie erst Kinder, Eltern, Kollegen und Prozesse kennenlernen müssen, bevor Sie eigenständig arbeiten können.

Sollten innerhalb Ihres Bewerbungsprozesses weitere Fragen auftreten, wenden Sie sich gerne an den DBFF. Ihre Anliegen können Sie an folgende Mailadresse richten: info@dbff.eu

Viel Erfolg wünscht

Michael Neydek

Zum Autor: Seit SS 2013 B.A. in „Bildung und Erziehung im Kindesalter“, HAWK Hildesheim; arbeitet bei FRÖBEL Norddeutschland gGmbH in der Kindertagesstätte „SieKids Ackermäuse“ in Braunschweig; DBFF-Verantwortlicher für den Hochschulstandort Hildesheim

Gehaltsübersicht für Berufseinsteiger

Gerade im frühpädagogischen Feld, das sich auch bezüglich der Gehälterfrage noch im Umbruch befindet, fällt es vielen Berufseinsteigern schwer, selbstbewusst auf ihre Stärken als KindheitspädagogInnen hinzuweisen und genaue Gehaltsvorstellungen zu formulieren. Wie bereits in dem Artikel von Michael Neydek erwähnt, bieten Tarifverträge eine Möglichkeit, um Aussagen über das künftige Gehalt zu treffen. Dennoch haben wir weitere Recherchen angestellt, um Ihnen diesbezüglich breitere Informationen zur Verfügung zu stellen: Einzelne Mitglieder sind der Bitte nachgekommen, Angaben zu ihrem Gehalt als Berufseinsteiger zu machen. Die entstandene Übersicht zeigt eine Spannweite von Einstiegsgehältern auf, die verschiedene Faktoren, wie die Berufserfahrung oder die Trägerebene, berücksichtigt. Daraus ist ferner ersichtlich, dass bei einem Gehalt entsprechend S6 TvöD SuE noch lange nicht Schluss ist... Zeigen Sie Engagement in eigener Sache - es lohnt sich!

Stufe nach TvöD SuE (die zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs jeweils gültige Fassung)	Bundes- land	Träger (frei nicht konf., frei konf., kommunal, privat, sonstige)	Stadt (Groß- stadt)/ Land	Alters- gruppe/ andere Instituti- on	direkt mit Kindern/ Leitung/ Fachberatung/ Träger/ sonstige	Jahr des Berufs- einstiegs	Berufs- erfahrung in Jahren	Abgeschlossene pädagogische Ausbildung vor dem Studium
S6/2	Sachsen	Freier n. konf. Träger	Großstadt	Krippe	direkt mit Kindern	2013	keine	keine
S6/1	Bayern	Freier n. konf. Träger	Großstadt	Kiga	direkt mit Kindern	2013	keine	keine
S7/1+	Nieders.	Freier n. konf. Träger	Großstadt	Kiga	direkt mit Kindern	2013	keine	keine
S7/1	Hamburg	Freier n. konf. Träger	Großstadt	Kiga	direkt mit Kindern	2013	keine	keine
S7/1	Nieders.	Freier n. konf. Träger	Großstadt	Krippe	direkt mit Kindern	2013	keine	keine
S8/2	Nieders.	Freier Träger Elternverein	Großstadt	Inte- grative Krippe	direkt mit Kindern (HP*- Kraft)	2012	keine	HeilerziehungspflegerIn
TV-L E8	Nieders.	Freier n. konf. Träger	Großstadt	Krippe	direkt mit Kindern	2012	>1	ErzieherIn
TV-L E11	Nieders.	Freier Träger	Land	andere Institution	Fachbe-ratung	2012	keine (in diesem Bereich)	ErzieherIn
TVL E9	Nieders.	Freier Träger	Land	Kiga/ Inte- grative Krippe	direkt mit Kindern (HP*- Kraft) + stellvertr. Leitung	2012	>3	HeilerziehungspflegerIn
S10	Nieders.	Freier nicht konf. Träger	Großstadt	Kiga/ Krippe	Leitung der gesamten Kita	2013	2	HeilerziehungspflegerIn
Haus tariff (2699,00 € Monats-Brutto)	Nieders.		Land	Krippe	direkt mit Kindern + stellvertr. Leitung	2011	>1	ErzieherIn

* + = etwas mehr als die angegebene Stufe

**HP = heilpädagogische Kraft / Michael Neydek in Zusammenarbeit mit Silke Gastmann

Buchrezensionen

Verena Stapper stellt zwei Veröffentlichungen vor. Dazu gehört ein Ratgeber mit ausführlichen rechtlichen Informationen, die hilfreich für Familien mit behinderten Kindern sind. Ebenso ein Werk mit Eckdaten zur qualifizierten Betreuung von Kindern unter drei Jahren in inklusiven Kindertagesstätten.

Greß, Jürgen (2009): Recht und Förderung für mein behindertes Kind, Elternratgeber für alle Lebensphasen – alles zu Sozialleistungen, Betreuung und Behindertentestament. 1. Auflage, München

Viele Menschen mit Behinderung und ihre Familien werden von den Sozialämtern nicht ausreichend beraten und bekommen daher weniger Leistungen als ihnen zustehen. Um diese Situation zu verbessern, schreibt der Münchener Rechtsanwalt Jürgen Greß diesen Elternratgeber. In vier Kapiteln beschreibt er auf 261 Seiten verschiedene Lebenslagen und deren rechtliche Grundlagen. Eltern, deren Kind mit einer Behinderung geboren wird oder es durch andere Einflüsse behindert wird, müssen sich mit vielen rechtlichen Fragen auseinandersetzen. Sie sind als Laien auf eine ausführliche Beratung über ihre Rechte und Möglichkeiten angewiesen, um ihrem Kind alle notwendigen Hilfen zukommen lassen zu können. Jürgen Greß geht in seinem Buch chronologisch vor, beginnend mit der Geburt eines Kindes mit Behinderung, über den Eintritt in Kindergarten, Schule, Berufsleben bis zur Absicherung des Kindes im Falle des Todes der Eltern. Das Buch ist in leicht verständlicher Sprache geschrieben und somit zugänglich für Menschen aus sämtlichen Bildungsbereichen. Komplizierte Sachverhalte, wie das Erbrecht, werden anhand von Beispielen verdeutlicht. Unter anderem beschreibt Greß die Möglichkeiten, die Kinder bezüglich des Eintritts in den Kindergarten haben. Neben einer integrativen oder heilpädagogischen Kindertageseinrichtung haben Kinder mit einer Behinderung, heute spricht man von einem Förderstatus, die Möglichkeit der Einzelintegration in einer Kindertageseinrichtung. Dabei geht er kurz auf die Schritte ein, die gegangen werden müssen, um eine Einzelintegration zu ermöglichen. Eltern können dabei von der Kindertageseinrichtung, der Frühförderung und dem Kinderarzt / der Kinderärztin unterstützt werden. Greß stellt den Eltern eine Auflistung von Anträ-

gen zur Verfügung, die unterstützend für das Kind wichtig sind, zum Beispiel ein Antrag auf Leistungen der Pflegeversicherung. Dieses Buch ist nicht nur ein Ratgeber für Eltern, sondern kann auch pädagogischen Fachkräften hilfreich sein, um Eltern kompetent zu beraten.

Könitz, Tanja (2012): Jedes Kind ist einzigartig. Inklusion in Tageseinrichtungen für 0- bis 3-Jährige. 1. Auflage, Berlin

Tanja Könitz ist integrative Frühpädagogin und seit 1997 im frühpädagogischen Bereich tätig. In ihrem Buch: „Jedes Kind ist einzigartig. Inklusion in Tageseinrichtungen für 0- bis 3-Jährige“ geht sie kurz auf den Begriff Inklusion ein. Sie beleuchtet die derzeitigen Rahmenbedingungen für die gemeinsame Betreuung von Kindern mit und ohne Behinderung im Alter von 0-3 Jahren. Diese sind in der UN-Behindertenrechtskonvention festgelegt. Darin erkennen die Vertragsstaaten an, dass alle Kinder gleich sind. Sie ermöglichen allen Kindern, sich gemeinsam zu entwickeln und stellen ihnen dafür die erforderlichen Maßnahmen zur Verfügung. Kein Kind darf aufgrund von persönlichen, gesundheitlichen oder ethnischen Gegebenheiten davon ausgeschlossen werden. Es gibt Leistungen und Programme, die diesen Kindern in Bildungseinrichtungen eine Teilhabe ermöglichen. Diese sollten „(...) im frühestmöglichen Stadium einsetzen und auf einer multidisziplinären Bewertung der individuellen Bedürfnisse und Stärken beruhen“ (Könitz 2012, S. 17). Sie berichtet von mehreren Modellprojekten zur Integration von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf in Kindertageseinrichtungen. Ein Ziel dieser Projekte ist zum Beispiel die Feststellung, ob die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern mit Hilfebedarf in Kindertageseinrichtungen im Sinne der Eingliederungshilfe wirksam ist. Auch die Entwicklungs- und Teilhabeprozesse, notwendige Rahmenbedingungen, die Qualität der pädagogischen Arbeit, etc. sollen beobachtet und untersucht werden. Daraus re-

sultiert, dass die Betreuung, Erziehung und Bildung der Kinder unter drei Jahren mit Hilfebedarf erfolgreich geleistet werden kann. In einem weiteren Kapitel geht Tanja Könitz auf die inklusive Praxis in Tageseinrichtungen für 0-3-Jährige ein. Ein positives Bild vom Kind und ein grundsätzlich inklusives Menschenbild sind für die Arbeit in einer inklusiven Tageseinrichtung unbedingt notwendig. Kinder lernen in ihrem individuellen Tempo und ihrer eigenen Art und Weise. Sie lernen ganzheitlich mit allen Sinnen. Für eine positive Entwicklung benötigen sie eine Umgebung, die ihnen Sicherheit und Geborgenheit vermittelt. Das Personal in inklusiven Kindertagesstätten sollte möglichst unterschiedliche Qualifikationen aufweisen. Dafür gibt es deutschlandweit verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten und Studiengänge, um die Arbeit in Kindertagesstätten qualitativ hochwertig zu gestalten. Tanja Könitz hat dafür unter anderem einige Beispiele von Hochschulen aufgelistet. Des Weiteren stellt sie Möglichkeiten der Bildungsdokumentation und Elternarbeit vor. Auch die Zusammenarbeit mit TherapeutInnen und ebenso die Raumgestaltung sind wichtige Bestandteile der Arbeit in inklusiven Kindertagesstätten.

Dieses Buch kann als Leitfaden für pädagogisches Personal in inklusiven Kindertagesstätten dienen. Die Umsetzung wird natürlich stets von den individuellen Bedingungen der jeweiligen Kindertagesstätte beeinflusst und sollte daher regelmäßig überprüft, reflektiert und an die Gegebenheiten angepasst werden.

Verena Stapper

Zur Autorin: Heilerziehungspflegerin; seit SS 2013 B.A. „Inklusive Frühpädagogik“, HS Emden-Leer; arbeitet bei ProMobil - Verein für Menschen mit Behinderungen e.V in der inklusiven KiTa „Die kleinen Holzwürmer“ Solingen; DBFF-Ansprechpartnerin für die Themen Behinderung / Inklusion

Impressum

Deutscher Berufsverband
für Frühpädagogik e.V.
Gaststraße 4
26122 Oldenburg

newsletter@dbff.eu

Redaktion:

Silke Gastmann (Lektorin)
Albert Lücht (Gestaltung, Satz &
Layout)

AutorInnen:

Michael Neydek,
Verena Stapper,
Jannes Boekhoff

Vorstand des DBFF:

Albert Lücht
Jannes Boekhoff
Silke Gastmann
Sophie Liegl

Gyleen Uwelius

Titelbild:

Albert Lücht (privat)

Veranstaltungstipps 2014

- Kolloquienreihe von WiFF, DJI und Münchner Hochschulen „Professionalisierung und Berufsethik – Woran misst sich professionelles Handeln?“ in München (10.01.2014)
<http://www.dji.de/>
- Tagung „Learning in Kindergarten – Educational principles, curricular models and didactic strategies in different countries“ in Eichstätt (17.02.2014)
<http://www.ku-eichstaett.de/>
- nifbe Kongress „Die Chancen der ersten Jahre“ in Osnabrück (19./20.02.2014)
<http://www.nifbe.de/>
- Didacta – Die Bildungsmesse in Stuttgart (25.-29.03.2014)
<http://www.messe-stuttgart.de/didacta/>
- Deutscher Kitaleitungskongress in Dortmund (13./14.05.2014)
<http://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/>
- Forum Fachberatung Kindertagesbetreuung – Aktuelle Herausforderungen nach Inkrafttreten des Rechtsanspruchs in Erfurt (21.-23.05.2014)
<http://www.deutscher-verein.de/>
- Deutscher Kitaleitungskongress in Hannover (02./03.06.2014)
<http://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/>
- Deutscher Kitaleitungskongress in Augsburg (24./25.06.2014)
<http://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/>

Literaturhinweis

Folgenden Literaturhinweis mit einem berufspolitischen Themenschwerpunkt möchten wir Ihnen abschließend mit auf den Weg geben:

Berth, Felix; Nürnberg, Carola; Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen.

München 2013

240 Seiten, ISBN: 978-3-87966-439-9

Das erwartet Sie in der nächsten Ausgabe...

Der nächste Newsletter beinhaltet unter anderem einen Artikel über „Starting Strong“ von Jannes Boekhoff.

REDAKTIONSSCHLUSS: Montag 05.Mai 2014

In eigener Sache...

Auch für die nächsten Ausgaben bin ich auf der Suche nach weiteren spannenden Artikeln und Informationen, die ganz im Sinne des Informations- und Erfahrungsaustausches mit allen Mitgliedern geteilt werden. Sie möchten sich aktiv in die Arbeit am Newsletter einbringen? Wenden sie sich mit Ihrer Anfrage bitte an folgende Adresse:

newsletter@dbff.eu

Über eine Flut von Zuschriften freue ich mich sehr.

Herzliche Grüße und fröhliche Festtage

Silke Gastmann
Öffentlichkeitsreferentin des DBFF e.V.



www.dbff.eu