

Bericht externe Evaluation

1. Teilabschnitt der externen Evaluation

Träger:	Stiftung Pro Gemeinnutz gGmbH
Name der Einrichtung:	Kita Benjamin
Anschrift:	Tile-Brücke-Weg 49-53 13509 Berlin
Einrichtungsstruktur:	38 Kinder (2-6 Jahre) 8 Erzieherinnen (davon zwei in berufsbegleitender Ausbildung)
Datum:	29.11.2012
Evaluatorin:	Julia Schröder-Moritz

Evaluierte Aufgabenfelder des Berliner Bildungsprogramms:

Aufgabenbereich 6:

Eltern und Erzieherinnen sind Partner in der Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder.

Aufgabenbereich 7:

Die Kita erleichtert den Kindern den Übergang in die Grundschule

Aufgabenbereich 8:

Das Team gestaltet die Zusammenarbeit und die Kommunikation in der Kita nach demokratischen Grundprinzipien

Aufgabenbereich 6:

Eltern und Erzieherinnen¹ sind Partner in der Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder.

■ **Vorinformation, Anmeldung und Aufnahme**

Vor der Anmeldung ihres Kindes in der Kita haben interessierte Eltern die Möglichkeit, die Arbeit und die Räumlichkeiten der Einrichtung kennenzulernen. Die Leiterin erläutert dabei im persönlichen Gespräch und bei Rundgängen durch das Haus die konzeptionellen Grundlagen, das Eingewöhnungskonzept, die erste Zeit in der Kita; sie beantwortet Fragen und stellt das Team vor. Bei Interesse melden sich die Eltern unverbindlich an. Die Eltern erhalten einen Infobrief zur Gutscheinbeantragung (wo, wie, wann etc).

Zusätzlich besteht die Möglichkeit sich auf der ausführlich gestalteten Homepage einen Eindruck zu verschaffen.

Die Kitaleitung fragt im Januar eines jeden Jahres den Bedarf der Eltern an einem Kitaplatz erneut ab. Das Gesamtteam entscheidet über die Aufnahme von Kindern im Februar unter Berücksichtigung der alters- und geschlechtsspezifischen Gruppenstruktur.

Geschwisterkinder werden vorrangig aufgenommen. Die Zu- und Absagen erfolgen im März. Die Vertragsabwicklung liegt in der Hand der trägerinternen Verwaltung. Im Frühsommer meldet sich die Bezugserzieherin telefonisch bei den Familien und spricht den Zeitpunkt der Eingewöhnung ab. Die zeitliche Staffelung der Eingewöhnung plant das Team entsprechend den Informationen der Eltern.

Zielvereinbarung:

- Planung eines gemeinsamen Nachmittags mit den designierten Eltern und Kindern zum Kennenlernen und zum Informationsaustausch.

■ **Eingewöhnung**

Die Eltern erhalten am ersten Tag in der Einrichtung die wichtigsten Formulare, Einverständniserklärungen und eine Liste der notwendigen Dinge für die Kita. Im persönlichen Gespräch und anhand eines von den Eltern ausgefüllten ‚Kennenlernbogens‘ informieren sich die Erzieherinnen über Gewohnheiten und Bedürfnisse des Kindes. Besonderheiten des Kindes und der Familie fließen in das Eingewöhnungskonzept ein. Die Eltern füllen die ersten Seiten des Sprachlernstagebuches aus, die Erzieherinnen nutzen diese als Gesprächsgrundlage bei Entwicklungsgesprächen.

Das Eingewöhnungskonzept orientiert sich am „Berliner Eingewöhnungsmodell“ und wird entsprechend gestaltet. In der für zwei – vier Wochen geplanten Eingewöhnungszeit kann das Kind zuverlässig Kontakt zu seiner Bezugserzieherin und zum Team aufbauen. In enger Absprache mit den Eltern und ausgehend von den Bedürfnissen des Kindes kann die Eingewöhnungsphase individuell kürzer oder länger als geplant ausfallen. Das tägliche Gespräch mit den Eltern dient der Rückmeldung zum Verhalten des Kindes. Auf dieser Basis werden die weiteren Absprachen getroffen. Die Mitarbeiterinnen legen Wert darauf, dass sich alle Kinder intensiv an sie sowie die neue Umgebung gewöhnen können und sich wohl fühlen. Während der Eingewöhnungszeit wird auf personelle Kontinuität geachtet. Die verantwortlichen Erzieherinnen sind in der Regel während der Anfangsphase der Eingewöhnung von der Gruppenarbeit freigestellt, um eine Bindung zum Kind aufbauen zu können. Team und Eltern spiegeln eine hohe Zufriedenheit mit diesem Prozess.

¹¹ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit verwenden wir, da in Kindertageseinrichtungen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, die weibliche Form.

Die Erzieherinnen nutzen die Anwesenheit der Eltern in der Einrichtung, um auch zu ihnen eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen sowie die Bedürfnisse und Lebensformen von Familie und Kind kennenzulernen. Die Eltern berichteten, dass die Eingewöhnungsphase entsprechend der Absprachen verläuft und sie Vertrauen in die Einrichtung und die Mitarbeiterinnen aufbauen konnten. Innerhalb des ersten Jahres nach der Eingewöhnung findet ein erstes Entwicklungsgespräch statt.

■ Informationsaustausch mit den Eltern

Im weiteren Verlauf der Kitazeit pflegen alle Mitarbeiterinnen durch Tür- und Angelgespräche den Austausch mit den Eltern. Für die Eltern spielt diese informelle Möglichkeit zum Austausch oder zur Information eine wichtige Rolle. Sie haben insgesamt berichtet, sich von Anfang an wertgeschätzt und ihre Bedürfnisse berücksichtigt gefühlt zu haben. Ebenso wurde die Ansprechbarkeit der Mitarbeiterinnen zu den Kernzeiten positiv rückgemeldet.

Teilweise bekommen die Eltern wichtige Informationen schriftlich in die Fächer ihrer Kinder gelegt.

Einen Einblick in den Kitaalltag ermöglichen ausgestellte Werke der Kinder, Situationsbücher, das Sprachlernstagebuch, die Aushänge zu allgemeinen Informationen, zum Essensangebot, Wochenpläne und Ausflugshinweise. Durch die räumliche Enge im Flur der Kita werden viele Aushänge von den Eltern nicht hinreichend wahrgenommen. Die Rückmeldung der Eltern ergab Verbesserungspotential in der Transparenz der pädagogischen Angebote innerhalb der Einrichtung.

Verbesserungsimpuls:

- Reflektion im Team zur Dokumentation der Arbeit, um das Alltägliche nachvollziehbar und darstellbar abzubilden.

■ Entwicklungsgespräche

Geplante Entwicklungsgespräche finden jährlich statt, bei Bedarf (seitens der Eltern oder der Erzieherinnen) auch öfter. Die Eltern erhalten eine Rückmeldung über die Beobachtungen der Erzieherin, ihre detaillierte Einschätzung zum Entwicklungsstand des Kindes, seiner besonderen Interessen oder der Lernentwicklung der letzten Zeit. Gleichsam sind die Eltern gebeten zur Vorbereitung des Gesprächs anhand von gelenkten Fragen ihre Einschätzung zu reflektieren, so dass gemeinsame Förderziele erarbeitet werden können.

■ Elternabende

Elternabende finden halbjährlich statt. Elternvertreter werden jedes Jahr im Rahmen des ersten Elternabends im Kitajahr gewählt. Alle zwei Monate findet ein Treffen zwischen Kitaleitung und Elternvertreter statt. Alle Elternvertreter sind eng in die pädagogischen Prozesse und Veränderungen einbezogen. Die Elternabende finden in einer wertschätzenden Atmosphäre statt. Sie bieten ein Forum für organisatorische und pädagogische Themen. Das Team oder die Eltern schlagen Ideen für die Tagesordnung vor. Bei Bedarf fragen die Mitarbeiterinnen Gastdozenten für einzelne Themenbereiche an.

■ **Partizipation**

Mit Fragen oder Anregungen wenden sich die Eltern in der Regel persönlich und direkt an die Erzieherinnen oder die Kitaleitung.

Die Erzieherinnen nehmen die unterschiedlichen Kompetenzen und Ressourcen der Familien wahr und binden sie in Angebote und im Alltag ein. Das Beispiel einer „Talentabfrage“ unter der Elternschaft und das Einbringen dieser Tätigkeiten als Angebot in der Einrichtung unterstreicht ein empathisches Miteinander.

■ **Kultur des Umgangs miteinander**

Der Umgang miteinander ist von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt. Die Eltern bescheinigen den Erzieherinnen eine hohe Zufriedenheit in Bezug auf die Betreuung und Förderung ihrer Kinder im pädagogischen Alltag.

Die Informationen der Eltern werden professionell und vertraulich behandelt, die Datenschutzbestimmungen sind eingehalten.

Aufgabenbereich 7:

Die Kita erleichtert den Kindern den Übergang in die Grundschule

■ Frühförderung ist Schulvorbereitung – vom ersten Tag an

Der Schwerpunkt der Schulvorbereitung liegt in Übereinstimmung zwischen Eltern und Team in der Förderung der Sozial-, Ich und Sachkompetenz der Kinder. Eltern und Erzieherinnen teilen das Anliegen, vom Beginn der Kitazeit an das Selbstbewusstsein der Kinder und die Übernahme von Verantwortung für die eigene Person und Andere zu unterstützen. Diese Prinzipien bilden während der gesamten Zeit in der Einrichtung den Schwerpunkt für die Begleitung und Impulse der Mitarbeiterinnen. Die Kinder lernen mit Unsicherheiten umzugehen, Unklarheiten zu benennen, sich und ihr Wissen wertzuschätzen und in der Gruppe zu agieren. Sie werden an der Planung von Aktivitäten beteiligt, so dass die Bedürfnisse und Ängste zum Übergang in die Schule in diesem Kontext erfasst und erarbeitet werden können.

■ gezielte Vorschularbeit im letzten Kitajahr

Eine Erzieherin des Teams verantwortet schwerpunktmäßig die Vorschularbeit im letzten Kitajahr. Das letzte Jahr in der Kita wird durch ein Ritual begonnen, bei dem die Kinder kleine Schultüten und ihre notwendigen Materialien überreicht bekommen. Einmal wöchentlich finden für die zukünftigen Schulkinder besondere Aktionen statt. Die Erzieherinnen geben orientiert am individuellen Entwicklungsstand des Kindes gezielte Impulse zur Erweiterung des Wissenshorizonts, zur Konzentrationsförderung, zur Orientierung in Zeit und Raum, zur Förderung der Grobmotorik, zur Lautbildung und Phonetik. Einmal wöchentlich nutzen sie die Turnhalle eines Sportvereins. Sie unternehmen Ausflüge in die Umgebung mit Impulsen zur Verkehrserziehung und Angebote zur Auseinandersetzung mit Zahlen und Schrift. Zudem bilden und erweitern die Ausflüge Kompetenzen in Heimat- und Sachkunde, z.B. Besuche in Gewerben der Umgebung der Kita (Ergotherapeutin, Geschäfte etc.), bei der Polizei und Feuerwehr oder eine Flughafen- und Museumsbesichtigungen. Wichtige Unterlagen dazu sammeln die Kinder in einem Ordner.

Einmal monatlich findet ein Waldtag statt, der in besonderer Weise durch ein von den Kindern selbst hergestelltes Waldbuch dokumentiert wird. Hierin erfassen die Kinder ihre Beobachtungen in der Natur und erforschen Zusammenhänge in vielfältiger Hinsicht. Der Waldtag findet bei jedem Wetter statt.

Auf der Basis von Fotodokumentationen, Aushängen und der jederzeit möglichen Einsichtnahme in die Hefter der Kinder können die Eltern sich immer einen Einblick verschaffen.

Das konzeptionelle Selbstverständnis der Gestaltung des Überganges in die Grundschule ist im Team geklärt und wird umgesetzt.

Die Erzieherinnen informieren die Eltern über die Termine zur Schulanmeldung. Bei Bedarf beraten sie hinsichtlich des Einschulungszeitpunktes.

Flyer verschiedener Schulen und Termine für „Tage der offenen Tür“ liegen in der Kita aus. Die Einrichtung kooperiert mit mehreren Grundschulen; dazu wurden Kooperationsverträge geschlossen. In der Kita und in der Schule ist jeweils ein/e Übergangsbeauftragte/r benannt. Im Rahmen dieser Kooperationen gestaltet eine Lehrerin in 14tägigem Rhythmus eine Stunde in der Schule, an der die künftigen Schulkinder teilnehmen. Die Kinder besichtigen Unterrichtsräume, Turnhalle, Freizeitbereich (Hort) und Funktionsräume der umliegenden Schulen.

Die Eltern sind eingeladen in der Kita einen Elternabend zu besuchen, den die Lehrerinnen der Kooperationschulen gemeinsam mit den Erzieherinnen gestalten. Darin wird u.a. über den Schulalltag und seine Anforderungen informiert.

Zielvereinbarung:

- Implementierung eines Elternabends in der Kita, bei dem den Eltern die Schwerpunkte des letzten Kitajahres und die für die Schule notwendigen Kompetenzen erörtert werden und ihre Erwartungen und Ängste im Dialog offen ansprechen können.

Den Eltern wird innerhalb des letzten Kitajahres ein Abschluss - Entwicklungsgespräch angeboten.

Einen Höhepunkt im letzten Kitajahr bildet die im Frühjahr stattfindende Kitaübernachtung. Hierbei bereiten Erzieherinnen und Kinder eine gemeinsame Nacht mit kochen, Nachtwanderung und abschließendem Frühstück, das gemeinsam mit den Eltern eingenommen wird, vor.

Die Verabschiedung der Kinder findet im Rahmen des Sommerfestes statt. Die Kinder erhalten zum Abschluss ihre Bildungsbiographie, das Sprachlerntagebuch und ihr Situationsbuch.

Aufgabenbereich 8:

Das Team gestaltet die Zusammenarbeit und die Kommunikation in der Kita nach demokratischen Grundprinzipien

■ Personalausstattung und -fluktuation

Die acht Mitarbeiterinnen arbeiten mehrheitlich seit vielen Jahren zusammen. Zwei jüngst hinzu gekommene Kolleginnen absolvieren die berufsbegleitende Ausbildung. Die Kitaleitung ist gleichzeitig Gruppenerzieherin. Der Träger gewährt eine über den geforderten Personalschlüssel hinausreichende Personalausstattung. Vertretungskräfte können zudem bei Bedarf aus einem trägerinternen Pool abgerufen werden.

■ Kultur des Umgangs miteinander im Team

Im Team bestimmt ein respektvoller und freundlicher Umgangston die Kommunikation. Eine offene und bei Bedarf kritisch konstruktive Verständigung unterstützt ein wertschätzendes Miteinander. Die gegenseitige Spiegelung und gemeinsame Reflektion sind gewährleistet. Bei Fragen oder auftretenden Unklarheiten suchen die Erzieherinnen ursachenorientiert und optimierend nach einer Lösung. Wichtigstes Instrument zur Umsetzung der demokratischen Teilhabe im Team ist nach Aussage der Mitarbeiterinnen der kontinuierlich stattfindende Austausch in offener und konstruktiver Atmosphäre.

■ Kompetenz der Kitaleiterin

Die Aussagen des Teams und des Trägers belegen eine hohe Zufriedenheit mit der Aufgabenerfüllung der Kitaleitung und der persönlichen und anspruchsvollen Weiterentwicklung der Arbeit in der Einrichtung. Die Kitaleiterin, die auch Facherzieherin für Integration ist, absolvierte auf Anregung des Trägers die Fortbildung in Early Excellence und eine umfangreiche Leiterfortbildung.

■ Kompetenzen im Team

Die Erzieherinnen übernehmen entsprechend ihrer Kompetenzen die Angebote innerhalb der pädagogischen Arbeit. Im Team sind die Stärken jedes Einzelnen transparent und können so optimal eingesetzt werden. Die nicht so stark ausgeprägten Schwerpunkte werden ebenso offen kommuniziert und im Gesamtteam ausgeglichen.

■ Personalentwicklungsgespräche

Am Jahresende erhält jede Mitarbeiterin ein Personalentwicklungsgespräch je nach ihrem Wunsch mit der Kitaleiterin oder der Geschäftsführerin. Im Vorfeld findet zwischen der Kitaleiterin und der Geschäftsführerin ein detaillierter Austausch über die jeweiligen Inhalte der anstehenden Mitarbeitergespräche statt. Eine jährliche schriftliche Leistungsbewertung (Selbst- und Fremdeinschätzung der Teammitglieder), die anonym ausgefüllt und außerhalb der Trägers ausgewertet wird, soll Gelungenes und Entwicklungsbedarfe des scheidenden Jahres in den Blick nehmen und Perspektiven eröffnen. Sie ist u.a. Gegenstand des Personalentwicklungsgesprächs; gleichzeitig bildet sie die Grundlage für ein Prämiensystem.

■ Teambesprechung

Die monatliche Gesamtteambesprechung nutzt das Team für den regelmäßigen strukturierten kollegialen Austausch. Die Mitarbeiterinnen moderieren wechselnd die Besprechung und alle bringen im Vorfeld ihre pädagogischen oder organisatorischen Themen in die Besprechung ein. In den pädagogischen Prozessen spiegelt sich eine Reflektion über Werte und Normen wider.

Wöchentlich gibt es „Gartenbesprechungen“, bei der spontane Themen eingebracht werden und organisatorisches besprochen wird. Beide Besprechungen sind als Ergebnisprotokoll dokumentiert.

Kurzplanungsgespräche in den Kleinteams sind wöchentlich während eines externen Musikangebots möglich.

■ **Organisation der Informationsweitergabe**

Der alltägliche Informationsfluss zwischen den Mitarbeiterinnen wird durch informelle spontane Gespräche gewährleistet und von allen Beteiligten als gut und persönlich beschrieben. Auch die Kommunikation zwischen Mitarbeiterinnen und Leitung ist jederzeit informell möglich. Nachrichten der Eltern werden neben anderen wichtigen Informationen täglich schriftlich in ein Buch eingetragen. Dieses Buch befindet sich an einem prominenten Platz in der Einrichtung, so dass die Einsicht durch alle Mitarbeiterinnen gewährleistet ist.

■ **Konzeption**

Die Konzeption der Einrichtung basiert auf dem BBP und wurde durch das Team auf der Grundlage des Trägerkonzeptes weiterentwickelt. Sie ist gut lesbar verfasst und gibt einen Einblick in die Arbeit der Kita und den „Geist“ der Einrichtung. Die Inhalte der Konzeption sind mehrheitlich aktuell. Eine Reflektion oder Aktualisierung findet nicht regelmäßig statt. Die Geschäftsführerin hat die durch die Leiterin initiierten konzeptionellen Veränderungen unterstützend begleitet.

■ **Fortbildungen**

Fortbildungsbedarf, der sich aus individuellen Qualifizierungsbedarfen oder notwendigen konzeptionellen Weiterentwicklungen der gesamten Einrichtung ergibt, kann durchgängig realisiert werden. Im Team ist eine hohe Fortbildungsbereitschaft wahrnehmbar. Die Kosten wurden bisher vollständig vom Träger übernommen. Die Mitarbeiterinnen nehmen regelmäßig Fortbildungen verschiedener Anbieter wahr und geben nach Möglichkeit die Inhalte und Impulse im Rahmen der Dienstbesprechung an die Kolleginnen weiter. Bisher nahmen die Erzieherinnen ihre Möglichkeit, Teamfortbildungen oder Konzeptionstage regelmäßig als Schließtage durchzuführen, nicht wahr, sondern verlegten Teamtage auf das Wochenende.

In der Personalakte ist die Teilnahme an den Fortbildungen dokumentiert.

■ **Evaluation**

Die internen Evaluationen werden regelmäßig nach dem INA Verfahren durchgeführt. Die Auswahl des Trägers der externen Evaluation erfolgte durch das Team nach Rücksprache mit der Geschäftsführerin.

■ **Unterstützung durch die Geschäftsführung und Verwaltung**

Die Geschäftsführerin des Trägers ist kontinuierlich ansprechbar und bei Bedarf kurzfristig im Team zugegen. Sie nimmt regelmäßig an den Elternabenden teil und ist wöchentlich mehrmals im Austausch mit der Kitaleitung. Ein vertrauensvolles Verhältnis und eine wertschätzende Haltung der Arbeit der Kitaleitung und des Teams gegenüber kennzeichnen die Beziehung zwischen Träger und Einrichtung. Die Kommunikation zwischen Kitateam und Träger findet bedarfsorientiert, persönlich und im offenen Miteinander statt. Die Verantwortlichkeiten und Strukturen sind für alle Beteiligten transparent. Ab Januar 2013 findet zudem monatlich eine feste und strukturierte Routinerücksprache zwischen der Kitaleiterin und der Geschäftsführerin statt.

Die Personalstellenberechnung, Personaletat, Abrechnung und Vertragswesen obliegen der Verwaltung des Trägers.

Notwendige Neueinstellungen werden durch den Träger ausgeschrieben und erste Gespräche führt die Geschäftsführerin. Im Gespräch achtet sie darauf, ob die Grundhaltung der Bewerberin zum Menschenbild, zur Rolle der Erzieherin und zum Bild vom Kind stimmig mit den Leitlinien der Kita ist. Nach einer Hospitation in der Einrichtung sind die Einschätzung der Kitaleitung und des Teams ausschlaggebend. Eine intensive Begleitung, kontinuierliche Reflektion und ein wertschätzender Austausch zwischen neuen Mitarbeiterinnen und der Kitaleitung, bzw. dem Team wird durch die neuen Mitarbeiterinnen gespiegelt.

■ Träger

Die Stiftung betreibt an verschiedenen Schulen Ganztagsbetreuung und macht Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche. Die Kita „Benjamin“ ist derzeit noch die einzige Kita in der Trägerschaft der Stiftung. Arbeitsgemeinschaften oder eine Fachberatung gibt es daher noch nicht. Auf der Trägerebene finden alle zwei Monate Leitungsrunden statt, die sich allerdings schwerpunktmäßig mit der Ganztagsbetreuung an Schulen beschäftigt.

Zusammenfassende Rückmeldung:

In der Evaluation konnte deutlich benannt werden, dass die Teamstruktur und das demokratische, persönliche und ganzheitliche Miteinander auf allen Ebenen maßgeblich die hohe Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen bestimmt. Die Leitlinien des Trägers werden umgesetzt.

Die externe Evaluation fand in einer sehr offenen Atmosphäre statt. Nochmals meinen Dank für diese Offenheit und die gute Reflektion.

Der zweite Teilabschnitt der externen Evaluation mit den Aufgabenbereichen 3 (Projekte) und 5 (Beobachten und Dokumentieren) ist am 15.4.2013 geplant.

Berlin, den 29.11.2012