



Der Prozess der Schutzkonzept- Entwicklung

in der be:bi Betreuung &
Bildung gemeinnützige GmbH



QR Code abschnappen,
um auf die Webseite zu
gelangen!



Vorwort des Trägers

„Im Jahr 2019 begann wir gemeinsam mit der Supervisorin und mehrfachen Buchautorin Frau Heike Baum mit der Entwicklung unseres Schutzkonzeptes. Heute weisen die uns anvertrauten Kinder ein außergewöhnlich hohes Maß an Selbstsicherheit und sozialer Kompetenz auf. Es ist gelungen, eine Haltung in der Mitarbeiterschaft zu etablieren, welche weitgehend frei von Adultismus ist und echte Partizipation auch der Jüngsten ermöglicht.

Als ich vor 13 Jahren mit der Geschäftsführung und dem pädagogischen Betrieb der Kinderkrippe Pfauenauge begann, war mir eine Grundhaltung der Mitarbeiter von herausragender Bedeutung:

Jeder, der in dieser Einrichtung arbeiten würde, sollte vor allem dazu bereit sein, sich selbst zu reflektieren und seine Haltung und sein Verhalten bei Bedarf zu verändern.

Ich wollte ein Team, dass sich nicht nur fachlich, sondern auch menschlich weiterentwickelt und setzte von Anfang an auf eine familiäre Atmosphäre, transparente und möglichst horizontale Entscheidungskompetenz.

Hierfür war und bin ich jederzeit bereit, mit gutem Beispiel voran zu gehen und eigene Fehler als das anzunehmen was sie sind: Gelegenheiten zum Besser werden.

Ich denke, dass dies ein, wenn nicht der entscheidende Faktor für den großen Erfolg unserer Arbeit war und ist. Dass nun ein Fachfilm zur Entwicklung von Schutzkonzepten in unseren Einrichtungen gedreht wurde, in den auch Prof. Dr. Jörg Maywald seine Expertise einbringt – der Experte zu den Themen Kinderrechte und Kinderschutz – beweist die hohe Qualität unserer pädagogischen Arbeit.“

Matthias Lebschy, Heilerziehungspfleger, Ges. Geschäftsführer

Bericht der Supervisorin über die Entwicklungen

„Als ich im November von Herrn Lebschy, dem Geschäftsführer angefragt wurde, mit ihm und dem Team ein Gewaltschutzkonzept zu entwickeln erlebte ich im Team Unsicherheit und ja auch ein bisschen Misstrauen, was da auf das Team zukommen wird. In den ersten Sitzungen für die Praxisberatung und Supervision wurde dem Team klarer wohin es gehen sollte und mir wurde deutlich, was das Team brauchte. Mit dieser gelungenen Passung starteten wir in einen Prozess, in dem alle Fachkräfte und zum Teil die Mitarbeiter:innen der KiTa mit großem Elan und Engagement nach Wegen suchten, wie Kinder von vier Monaten bis sechs Jahren eine bedürfnisorientierte und partizipative Pädagogik erleben können. 17 Supervisionssitzungen und acht Seminartage später ist die be:bi gGmbH eine „Best-Practice-Einrichtung“ geworden. In diesen nahezu 100 Stunden Fortbildung und Supervision wurde weit mehr erarbeitet als „nur“ das Gewaltschutzkonzept.“



Waren anfangs die Erwachsenen noch die „Bestimmer:innen“ in der Kita, können heute alle Besucher:innen erkennen wie die Fachkräften den Kindern begegnen:

- Immer im Dialog
- Bedürfnisorientiert, Kindzentriert, Feinfühlig
- Wertschätzend, Gleichwürdig und Integritätswahrend
- Die Kinder in ihrer Autonomieentwicklung und Selbstbestimmung unterstützend
- Partizipativ
- Bildungsunterstützend mit Impulsen und Kinder begleitend
- Zweisprachig und mit gebärdenunterstützender Kommunikation
- Situationsorientiert im offenen Konzept

Neben den Sachthemen des Gewaltschutzkonzeptes, das immer wieder zu der Frage führt: „Machen wir es zum Wohl des Kindes richtig, sollen oder möchten wir etwas verändern, um den Kindern die bestmöglichen Chancen zur Persönlichkeitsentwicklung und zum Lernen zu bieten?“, wurden organisatorische Entscheidungen getroffen: Eine pädagogische Leitung wurde implementiert, Räume wurden umgebaut, Geld für Materialien wurde zur Verfügung gestellt.

Die Fachkräfte haben die Kinder in die Weiterentwicklung miteinbezogen und sie partizipieren lassen.

Auch für die Eltern gab es Vortragsabende und Werkstätten in denen die Neuerungen mit ihnen abgestimmt wurden.

Vermutlich lesen Sie zwischen den Zeilen, wie sehr ich mich für die Mitarbeitenden und die Kinder freue, dass der Prozess so erfolgreich gelungen ist.“

Heike Baum, Supervisorin, Autorin, Spielpädagogin

Erfahrungsberichte der päd. Fachkräfte

„Durch die Entwicklung unseres Schutzkonzeptes habe ich vor allem gelernt, welch große Rolle das eigene Wohlbefinden in unserer (pädagogischen) Arbeit spielt. Das Wohl des Kindes steht immer an erster Stelle, trotzdem sollte das eigene physische und seelische Wohl niemals außer Acht gelassen werden.

Nur wenn wir nach uns selber schauen, unsere Bedürfnisse kennen und auf diese achten und dabei stets unsere Arbeit, sowie unser pädagogisches Handeln reflektieren, können wir den bestmöglichen Schutz, eine wohlige Geborgenheit und einen liebevollen Umgang für unsere Kleinsten gewährleisten und so gemeinsam einen harmonischen, behüteten Kita Alltag leben.

Das Wohl der Kinder war schon immer der Grundstein unserer Arbeit, jedoch ist mit Erarbeitung des Konzeptes vor allem auch die Sensibilität und die Feinfühligkeit enorm gestiegen.



Ich persönlich „ertappe“ mich ganz oft dabei, wie ich in den unterschiedlichsten Situationen (Momente mit und zwischen Kindern, zwischen Kindern und Fachkräften, etc.) in Gedanken unser Schutzkonzept aufrufe und das Gesehene den Farben (grün, gelb, rot) unserer Schutzampel zuordne und gegebenenfalls einschreite bzw. mich entsprechend verhalte.

Für mich persönlich ist das ein riesengroßer Zugewinn und in meinen Augen auch Sinn und Zweck eines jeden Schutzkonzeptes: Ein geschultes, waches Bewusstsein für ein so wichtiges Thema wie das Kindeswohl zu schaffen, sich entsprechend zu verhalten, aber auch aktiv zu werden und für das Wohl der Kinder (und das eigene Wohl) einzustehen.“

Helen Rath, Kindheitspädagogin

Leitung und Onboarding

„Mir als pädagogischer Leitung liegt sehr viel daran, dass neue pädagogische Fachkräfte gut eingearbeitet werden, damit sie sich mit unserem pädagogischen Konzept identifizieren und dieses auch nach außen tragen können.

Dazu gehört vor allem auch die intensive Auseinandersetzung mit unserem Schutzkonzept, welches die Grundlage unserer pädagogischen Arbeit darstellt.

Da mir eine gelungene Einarbeitung wie gesagt sehr wichtig ist, nehmen wir uns für den Prozess auch viel Zeit: Die Einarbeitungszeit beträgt insgesamt 3 Monate. In dieser Zeit werden die neuen Mitarbeiter von einer Patin / einem Paten begleitet und in die einzelnen (pädagogischen) Prozesse eingearbeitet.

Zur Orientierung gibt es eine Liste, in welcher alle Prozesse des Einarbeitens für den neuen Mitarbeiter aufgeführt sind. Während der Einarbeitungszeit finden regelmäßige fest installierte Reflexionsgespräche zwischen dem Paten und der neuen Mitarbeiterin statt. Dies dient sowohl dem gegenseitigen Austausch zur

Klärung offener Fragen und Themen als auch der Reflexion des pädagogischen Alltags. Darüber hinaus findet am Ende des Onboarding-Prozesses ein Einarbeitungsabschlussgespräch zwischen der pädagogischen Leitung, dem Paten und dem neuen Mitarbeiter statt, in welchem der Prozess gemeinsam reflektiert wird.

Es braucht ständig eine große Offenheit und die wiederkehrende fest verortete Reflexion der Gesamt- und der Einzelsituationen, denn es wird immer wieder neue Konstellationen und Dynamiken geben.

Zur Qualitätsentwicklung überprüfen wir daher unser Schutzkonzept regelmäßig auf seine Aktualität und Wirksamkeit hin.“

Sina Klinghammer, Sozialpädagogin, pädagogische Gesamtleitung





QR Code mit dem Smartphone
scannen, um zum Film im AV-1
Shop zu gelangen!



QR Code abschnen,
um auf die Webseite zu
gelangen!

