

Rahmen- konzeption



rainbowtrekkers
early childhood development center

Bearbeitungsstand:

Dezember 2019

Autoren:

Sannia Ott, Pädagogische Koordinatorin

Joel Mertens, Gründer + Geschäftsführer

© rainbowtrekkers Kita gGmbH, Köln



Erziehe den Knaben seinem Wege gemäß.

König Salomon, Jerusalem

(10. Jahrhundert vor der Zeitenwende)

„Seinem Wege gemäß“, das bedeutet:

Jedes Kind muss anders erzogen werden.

Es gibt nicht einen Schuh, der allen Füßen passt.

Rabbiner S.R. Hirsch, Frankfurt

(19. Jahrhundert)



Inhaltsverzeichnis

1. Träger	3
1.1 Gründer	3
1.2 Standorte	3
1.3 Struktur	3
1.4 Selbstorganisation	3
2. Leitbild	4
2.1 Werte	5
2.2 Vielfalt („Diversity“)	6
2.3 Pädagogische Ziele	7
2.4 Pädagogischer Ansatz	7
2.5 Curriculum	8
3. Kindeswohl	9
3.1 Raumnutzungskonzept	9
3.2 Stellenplan	9
3.3 Qualifikationen des Personals	9
3.4 Kindeswohlgefährdung	10
4. Grundsätze der Bildung und Förderung	11
4.1 Bildungsvereinbarung und Bildungsgrundsätze	11
4.2 Inklusion	11
5. Sprachförderung	12
5.1 Translingualism	12
5.2 Alltagsintegrierte Sprachentwicklung	13
6. Beobachtung und Dokumentation	14
7. Elternarbeit und Erziehungspartnerschaft	15
7.1 Eingewöhnung	15
7.2 Beziehungsgestaltung	16
7.3 Information, Beteiligung und Beratung	16
8. Beschwerdemanagement	17
9. Qualitätssicherung	17
9.1 Interne Evaluation	18
9.2 Externe Evaluation	18



1. Träger

1.1 Gründer

Die rainbowtrekkers Kita gGmbH ist ein Kölner Träger von bilingualen (englisch-deutschen) Kindertagesstätten und wurde 2006 von Joel Mertens gegründet. Den Impuls zur Gründung gab die Suche nach einem Betreuungsplatz in einer passenden Kita für seine älteste Tochter.

Der Regenbogen (*rainbow*) steht für die Vielfalt der Kinder, die unsere Kitas besuchen. *Trekkers* kommt vom englischen Wort für Reise („Trekking“) und deutet an, dass Erziehung ein fließender Prozeß ist – eine Reise ins Leben, auf der wir die Kinder in unseren Kitas begleiten.

1.2 Standorte

Rainbowtrekkers betreibt in Köln drei Kindertagesstätten an den folgenden Standorten:

- Lindenthal (Dürener Str. 394, 50935 Köln)
- Junkersdorf (Ulrich-Brisch-Weg 1, 50858 Köln)
- Widdersdorf (Unter Linden/Auf der Vierzig 2, 50859 Köln)

In allen drei Einrichtungen betreuen wir Kinder im Alter von einem bis sechs Jahren. Wir nehmen also sowohl Krippenkinder (1 bis 3 Jahre) als auch Kindergartenkinder (3 bis 6 Jahre) inklusive Vorschulkinder auf.

Unser Trägerbüro und Sekretariat liegen in der Dürener Straße 220, 50931 Köln.

1.3 Struktur

Alle drei Einrichtungen werden von jeweils einer Einrichtungsleitung geführt. In den beiden größeren Einrichtungen, Junkersdorf und Widdersdorf, werden die Einrichtungsleitungen von Stellvertretern unterstützt. Die Einrichtungsleiter führen Teams, die aus Fachkräften, Ergänzungskräften, Assistenzkräften, Auszubildenden, Praktikanten & Hauswirtschaftskräften bestehen.

Die Einrichtungen sind in pädagogische Gruppen unterteilt, die wiederum von eigenen Gruppenleitungen geführt werden. Die Größe der pädagogischen Gruppen und die Anzahl der Kinder und Fachkräfte pro Gruppe hängen ab von den örtlichen Begebenheiten (wie zum Beispiel Raumzuschnitt) und von den Entwicklungsstadien der Kinder.

Die Einrichtungsleitungen werden geführt vom Träger, der auch die Einrichtungen verwaltet und Arbeitgeberaufgaben übernimmt. Das Team des Trägers besteht aus vier Vollzeitstellen: Geschäftsführer, Personalleitung, Sekretariat und pädagogische Koordination.

1.4 Selbstorganisation

Zur Koordination der pädagogischen Arbeit finden in allen drei Einrichtungen wöchentlich oder im Rhythmus von 14 Tagen **Teamsitzungen** aller pädagogischen Mitarbeiter statt.

Um die Teamarbeit weiter zu entwickeln unternehmen die einzelnen Teams bei Bedarf Teambildungsmaßnahmen. Mehrfach jährlich während der Schließtage der Einrichtung organisieren Träger und Einrichtungsleitungen zudem pädagogische **Team Days**, die sowohl einrichtungsbezogen als auch einrichtungsübergreifend gestaltet sein können



Die Leitungen unserer Einrichtungen treffen sich monatlich zum pädagogischen Austausch im sogenannten **LM** („Leiter-Meeting“).

Unsere sogenannten **MM** („Management-Meetings“) finden ebenfalls monatlich statt. Hier haben die pädagogischen Führungskräfte aus den Einrichtungen Möglichkeit sich in die Arbeit des Trägers einzubringen und Entscheidungsprozessen zur strategischen Ausrichtung von rainbowtrekkers mit zu gestalten.

Unser Motto ist: Wir alle sind rainbowtrekkers, doch unsere Einrichtungen sind individuell geprägt von den Menschen, die in ihnen arbeiten. Darum hat jede unserer Kitas zusätzlich ihre eigene einrichtungsbezogene Konzeption, die die Spezifika des jeweiligen Standorts beschreibt und die wir Ihnen bei Interesse gerne zur Verfügung stellen.

2. Leitbild

Unser pädagogisches Leitbild basiert auf der Annahme, dass Kinder besonders gut durch direkte praktische Begegnung mit Menschen, Objekten, Ereignissen und Ideen lernen. Während dieses aktiven Lernprozesses ermutigen wir die Kinder, die Welt um sich herum spielerisch zu erkunden. Das Lernen und die Entwicklung werden durch vertrauensvolle Beziehungen zu Betreuern verankert, die den Kindern bei ihren Erfahrungen zur Seite stehen.

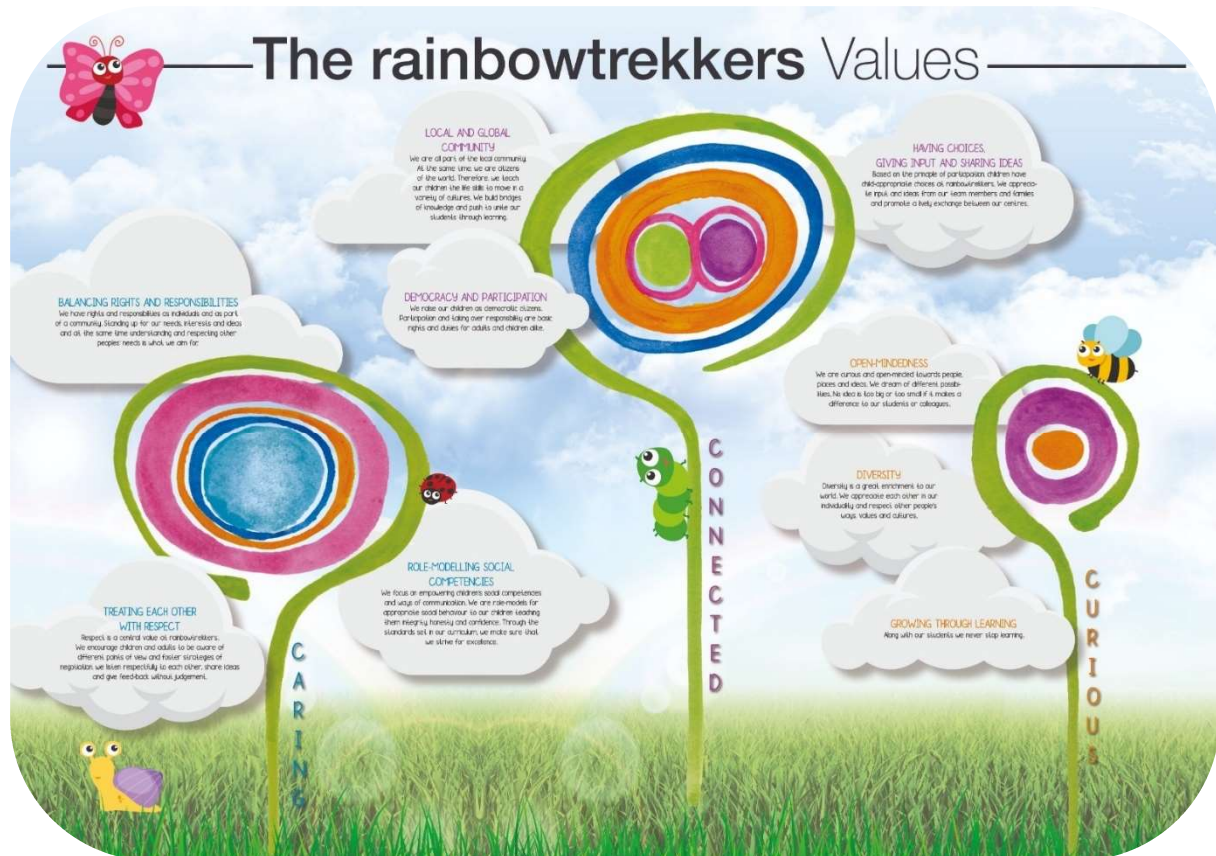
Rainbowtrekkers vertritt die Auffassung, dass jedes Kind einzigartig ist und Menschen ein Leben lang lernen. Wir schaffen eine Umgebung, welche die Kinder ermutigt ihre Einzigartigkeit ausleben, damit sie das Gefühl „ich bin gut so, wie ich bin“ verinnerlichen und leben können. Gleichzeitig möchten wir, dass die Kinder eine offene Einstellung gegenüber Anderen entwickeln.

Da sich die Welt in einem stetigen Wandel befindet, möchten wir die Fähigkeiten der Kinder stärken, ihr Leben in dieser Welt erfolgreich zu meistern. Die Kinder sollen in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden und bekommen von uns verschiedene Strategien an die Hand, um eine Beziehung mit anderen Menschen aufbauen zu können. Der Mensch ist ein soziales Wesen und benötigt die Gemeinschaft von anderen Menschen, um ein glückliches und erfülltes Leben zu führen.



2.1 Werte

Menschen empfinden die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit am ehesten, je mehr ihre Tätigkeit mit den eigenen persönlichen Werten übereinstimmt. Wir haben deshalb in einem gemeinsamen Prozess mit allen Team-Mitgliedern überlegt, welche Werte uns bei rainbowtrekkers am meisten prägen:



Die Ergebnisse dieses Teamprozesses haben wir in der obigen Darstellung, die als Poster in unseren Einrichtungen aushängt, veranschaulicht. Sie lauten:

- **Wir sind neugierig** und anderen gegenüber aufgeschlossen. Wir respektieren die Individualität eines jeden Einzelnen und entwickeln uns stetig weiter.
- **Wir gehören zusammen**, denn wir sind sowohl ein Teil unserer kleinen Kita-Gemeinschaft als auch Bürger dieser Welt. Deswegen lernen Kindern bei uns, sich in einer Vielzahl von Kulturen zu bewegen. Gesellschaftliche Teilhabe und die Übernahme von Verantwortung sehen wir gleichzeitig als Rechte wie als Pflichten an von Kindern und von Erwachsenen.
- **Wir sind einfühlsam** indem wir für unsere Bedürfnisse, Interessen und Ideen eintreten und gleichzeitig die Bedürfnisse Anderer respektieren. Rechte und Verantwortung gehören zusammen. Wir erwarten von Erwachsenen, dass sie sich ihrer Vorbildrolle bewußt sind. Wir geben einander Feedback und fördern Konfliktlösungsstrategien.



2.2 Vielfalt („Diversity“)

Seit seiner Gründung 2006 steht rainbowtrekkers für die menschliche Vielfalt unter Kindern und Mitarbeitern, was sich auch darin ausdrückt, dass wir den Regenbogen als Zeichen der Vielfalt in unsere Namenswahl wesentlich mit einbezogen haben. Schon lange bevor es in der Wirtschaft Mode geworden ist, „Farbe zu bekennen“, hatte rainbowtrekkers sich als Arbeitgeber positioniert, der Chancengleichheit wahrt für alle Mitarbeiter unabhängig von deren nationalen, kulturellen, religiösen, sexuellen oder gesundheitlichen Hintergrund. Zuletzt ergab eine Stichprobe 2019, dass unsere ca. 50 Mitarbeiter aus 12 verschiedenen Herkunftsländern stammen. Von den bei uns betreuten Kindern stammt die Mehrheit aus vornehmlich monolingual deutschsprachigem Elternhaus, aber immerhin eine große Minderheit aus gemischtsprachigen Elternhäusern, u.a. mit Englisch, Türkisch, Chinesisch, Arabisch, Hebräisch, Russisch, Griechisch, Kroatisch oder Hindi als weiterer Sprache.

Diese menschliche Vielfalt ist für uns keine Weltanschauung oder Selbstzweck sondern einfach eine wertzuschätzende Tatsache. Die Vielfalt findet ihre Grenzen dort, wo unsere oben beschriebenen Werte als Gemeinschaft nicht geteilt werden oder wo sie im Namen der Vielfalt ad absurdum geführt werden. Niemandem darf wegen seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe ein Nachteil aber auch kein Vorteil erwachsen. Vielfalt endet in unseren Kitas dort, wo Gleichmacherei beginnt. Wir wollen nicht aus dem Anderen ein zweites Wir machen.

Für uns gründet Vielfalt vielmehr auf dem dialogischen Prinzip des deutsch-jüdischen Religionsphilosophen Martin Buber, wonach jeder Mensch ein Gegenüber braucht, das anders ist als er selbst, damit er sich in Abgrenzung von diesem selbst definieren kann. Ohne Anderssein ist keine wahre Begegnung möglich – oder in den Worten der israelischen Autorin Ester Golan:

Begegnung mit dem Anderen

Wem begegne ich, wenn nicht dem Anderen?

Wir begegnen uns. Aber wir begegnen uns in unserem Anderssein.

Ich brauche ihn, um mich zu sehen.

Ich hoffe der Andere braucht mich, damit er gesehen wird und so sich sieht.

Wir brauchen einander, um uns gegenseitig wahrzunehmen.

Ein jeder muss sein eigenes Selbst bewahren. Wer bin ich, wenn ich nicht ich bin.



2.3 Pädagogische Ziele

Bei rainbowtrekkers stehen das Lernen und Aufwachsen in einer kulturell diversen Umgebung im Vordergrund, die von Sprachenvielfalt gekennzeichnet ist. Ziel ist die Förderung der kindlichen Aufgeschlossenheit und des Respekts gegenüber Anderen und das Herausbilden einer eigenen, individuellen Identität. Ebenso liegt uns die Entwicklung der sozialen Kompetenzen und ein Wecken der Freude am lebenslangen Lernen am Herzen. Gleichzeitig stärken wir die Kinder in ihren Rechten und nehmen sie in ihrer Ganzheitlichkeit wahr.

Die Kinder sollen bei uns Lebenskompetenzen erlernen, die über Fachwissen hinausgehen. Außerdem sehen wir das Kind in seiner Ganzheit: Emotional, physisch, relational, intellektuell, kreativ und spirituell. Die Kinder sollen den Mut entwickeln, die zukünftigen Herausforderungen des Lebens anzunehmen. Im Sinne von Teilhabe haben sie bei uns die Wahlmöglichkeit an Aktivitäten teilzunehmen. Die Lernumgebung ist durchdacht und gut ausgestattet, sodass die Kinder ihre Interessen verfolgen können. Wir achten darüber hinaus auf beide Arten der Kommunikation (verbal und non-verbal). Da wir eine mehrsprachige Einrichtung sind, liegt ein wesentlicher Schwerpunkt von uns in der Förderung der deutschen und englischen Sprache. Zudem legen wir großen Wert auf die Förderung des Zugehörigkeitsgefühls der Kinder, sowie das Recht Fehler machen zu dürfen. Unsere Fachkräfte unterstützen diesen Prozess mit einer ermutigenden Haltung gegenüber den Kindern.

2.4 Pädagogischer Ansatz

Bei rainbowtrekkers haben wir einen sogenannten „eklektischen“ Ansatz, d.h. unser Zugang setzt sich aus verschiedenen pädagogischen Handlungskonzepten aus der ganzen Welt zusammen. Nach diesen Ideen richten wir unsere pädagogische Arbeit aus.

Eines dieser pädagogischen Modelle ist der Ansatz von **Maria Montessori (1870-1952)**. Ihre Pädagogik vertritt die Auffassung, dass Kinder den inneren Antrieb haben, sich durch aktive Interaktion mit ihrer Umwelt weiterzuentwickeln. Aus der Sicht von Montessori ist das Kind ein aktiver, hochmotivierter Lernender, der sein Lernen in seinem eigenen Tempo beginnt.

Der Ansatz von **Reggio-Pädagogik** inspiriert unsere Arbeit insofern, als dass Lehrer, Kinder und Familien eine gleichberechtigte Lerngemeinschaft sind. Wir glauben, dass Kinder auf ihre eigene Art und Weise und durch den Umgang mit verschiedenen Materialien und Ausdrucksweisen lernen, z.B. Musik, visuelle Kunst, dramatisches Spiel, Blockspiel und vieles mehr.

Das Curriculum der **International Baccalaureate School** mit seinem starken Fokus auf die Förderung des Gefühls, ein verantwortungsbewusster und kreativer Weltbürger zu sein, beeinflusst auch die Philosophie und das Lernprofil von rainbowtrekkers.

Inspirationen liefert auch das Konzept von **Planting and Building in Education** des deutsch-jüdischen Erziehers Rabbiner Shlomo Wolbe (1914-2005), welches wiederum wesentlich auf *Democracy and Education* des US-amerikanischen Reformpädagogen John Dewey (1859-1952) fußt. Erziehung ist demnach die möglichst harmonische Synthese aus den „natürlichen“ Kräften des Kindes (Neugierde, Entdeckerdrang, Kreativität) und „kulturellen“ Kräften (Erlernen von Gemeinschaftsregeln, Sozialverhalten).

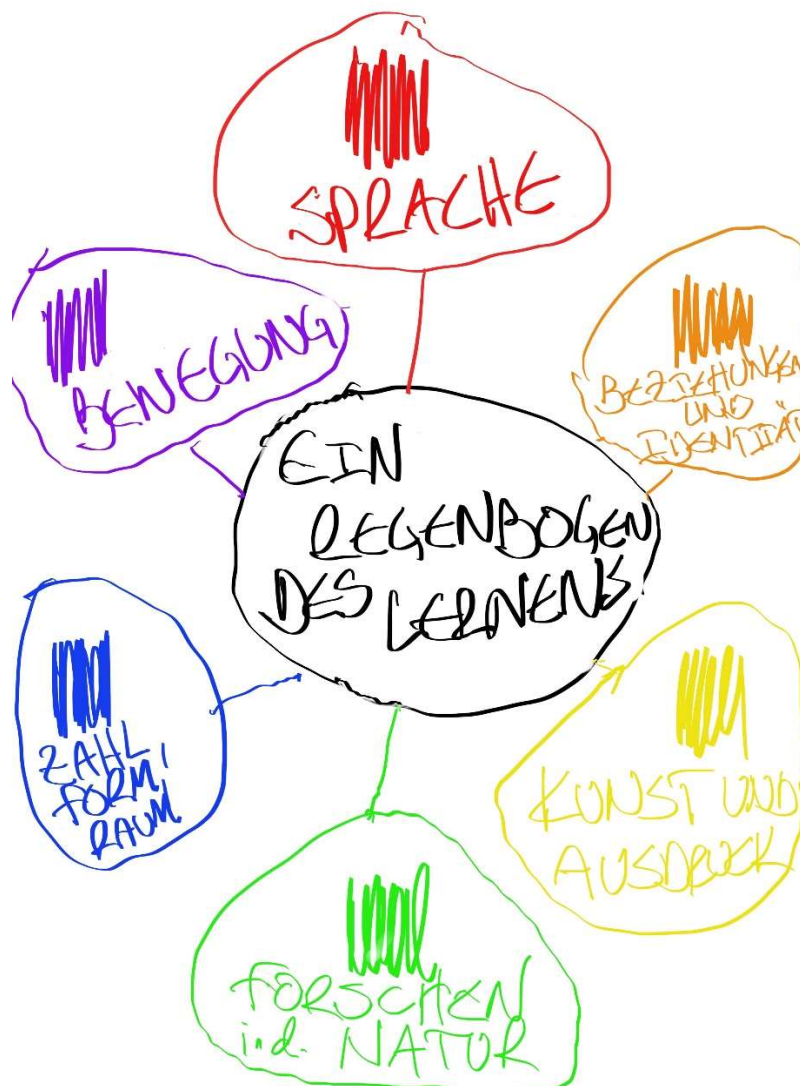
Wir schätzen die ständige Herausforderung, aktuelle wissenschaftliche Forschungs- und Bildungsphilosophien zu reflektieren und umzusetzen. Wir sind der festen Überzeugung, dass vielfältige Sichtweisen und unterschiedliche pädagogische Ansätze unser Tun bereichern und uns helfen, den Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten unserer Kinder gerecht zu werden.



2.5 Curriculum

Unser Curriculum basiert auf den Bildungsgrundsätzen. Es versteht sich als Rahmenprogramm für das Lernen – und nicht als Liste von zu vermittelndem Wissen. Die Kinder in unserer Obhut wollen und brauchen eine Lernstruktur, die einerseits vorhersehbar und ausgeglichen und andererseits flexibel genug ist, um sich den Interessen der Lerngemeinschaft anzupassen.

Um dies zu erreichen, haben wir sechs Wissensbereiche festgelegt, mit denen sich die Kinder spielerisch und forschend auseinandersetzen. Diese Wissensbereiche werden über das Kindergartenjahr hinweg immer wieder thematisiert. Die Wissensbereiche sind, unserem Namen entsprechend, mit den Farben des Regenbogens gekennzeichnet:



Obwohl die Namen der Lerngebiete an Schulfächer erinnern, verstehen wir sie als wesentlich breiter gefasst und grundsätzlich miteinander verbunden (transdisziplinär). Unter transdisziplinärem Denken versteht man die fundamentale Verbundenheit allen Wissens. Im Verlauf des Lebens entwickeln wir uns in der Regel von Generalisten zu Spezialisten. Kleinkinder haben keine Vorstellung von einzelnen Fächern, sie nehmen die Welt als ein großes Ganzes wahr. Indem wir das transdisziplinäre Denken von Beginn an kultivieren, ermutigen wir alle Mitglieder unserer Gemeinschaft – Kinder und Erwachsene – die Verbundenheit der Bereiche immer wieder neu zu entdecken.



3. Kindeswohl

3.1 Raumnutzungskonzept

Wir führen drei Einrichtungen an unterschiedlichen Standorten in Köln. Die Raumnutzungskonzepte der Kitas unterscheiden sich aufgrund der örtlichen Begebenheiten. Weiterführende Informationen zur Raumnutzung finden Sie deshalb in den jeweiligen Einrichtungskonzeptionen.

3.2 Stellenplan

Die pädagogische Mindestbesetzung der pädagogischen Teams ist gesetzlich im Kinder- und Jugendbildungsgesetz NRW definiert. In der Regel wird darüber hinaus deutlich mehr Personal vorgehalten. Wieviel mehr ist abhängig u.a. von der finanziellen Lage des Trägers und der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Die Größe der Teams wird in einem Stellenplan festgeschrieben, der allen unseren Kitas – abhängig von ihrer Größe – eine analoge Personalausstattung zukommen lässt und der für jedes Kitajahr neu entschieden wird.

Für das Kitajahr 2019/20 gelten die nachfolgenden Bezugsgrößen:

Die Kita in **Lindenthal** ist die kleinste Einrichtung mit 30 Betreuungsplätzen in zwei Gruppen (eine Krippengruppe und eine Gruppe für die ca. Zweieinhalb- bis Sechsjährigen). An diesem Standort haben wir sieben pädagogische Vollzeitstellen plus eine anteilig vom Gruppendienst freigestellte Leitung, die von einer Hauswirtschaftskraft (Teilzeit) und gelegentlich von Auszubildenden und/oder Praktikanten unterstützt werden.

Die **Junkersdorfer** Einrichtung bietet 50 Betreuungsplätze in drei verschiedenen Gruppen: die „Bumblebee“-Gruppe als *reception class* für die Einjährigen; eine Gruppe für die ca. Zwei- bis Vierjährigen („Butterflies“) und eine Gruppe für die ca. Vier- bis Sechsjährigen („Dinos“). Hier sieht unser Stellenplan neun pädagogische Vollzeitstellen vor sowie eine vom Gruppendienst komplett freigestellte Leitung, die von einer Hauswirtschaftskraft (Teilzeit) und von einer stellvertretenden Leitung unterstützt werden, die anteilig vom Gruppendienst freigestellt ist. Desweiteren ergänzen gelegentlich und bei Verfügbarkeit Auszubildende und/oder Praktikanten das Team.

Die Kita in **Widdersdorf** ist die größte von allen mit insgesamt 80 Kindern in fünf verschiedenen Gruppen. Im Erdgeschoß sind mehrere Gruppen für U3-Krippenkinder untergebracht. Im Obergeschoß gibt es zwei Gruppen für die älteren Kinder, die nach dem teiloffenen Konzept gruppenübergreifend zusammenarbeiten. Das Widdersdorfer Team besteht aus 15,5 pädagogischen Vollzeitstellen sowie einer vom Gruppendienst komplett freigestellten Leitung in Vollzeit, die von einer Hauswirtschaftskraft (Vollzeit) und von einer stellvertretenden Leitung (teilstellvertretend) unterstützt werden. Desweiteren ergänzen gelegentlich und bei Verfügbarkeit Auszubildende und/oder Praktikanten das Team.

3.3 Qualifikationen des Personals

Wir legen großen Wert auf fachlich gut ausgebildete Mitarbeiter. Deswegen haben wir Einstellungs Voraussetzungen in einem Anforderungsplan für Bewerber klar definiert, und zwar für alle Positionen von der Assistenzkraft bis hin zur Einrichtungsleitung. Der Anforderungsplan regelt neben den Einstellungs Voraussetzungen mit Hinblick auf Abschlüsse und Berufserfahrung auch die Anforderungen an die Sprachkenntnisse der Mitarbeiter, also das Level von Bilingualität vor der Einstellung und dann berufs begleitend.



Mitarbeiter erhalten über unsere *Language Aquisition Policy (LAP)* zusätzliche Unterstützung beim bilingualen Spracherwerb. Desweiteren unterstützen wir mit unserer *Professional Development Policy (PDP)* die berufliche Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter organisatorisch und finanziell.

Unsere Personalabteilung unterstützt das Onboarding ausländischer Mitarbeiter schnell und effizient und hat viel Erfahrung in der Begleitung durch den Prozeß der Anerkennung ausländischer Berufszertifikate und Studienabschlüsse.

3.4 Kindeswohlgefährdung

Das Wohl und der Schutz der uns anvertrauten Kinder sind bei rainbowtrekkers oberstes Gebot. Die Fachkräfte werden für potenzielle Gefährdungen regelmäßig sensibilisiert und die weiteren Maßnahmen und entsprechenden Hilfestellungen werden ausführlich in unserem internen Qualitätshandbuch beschrieben. Die zyklischen Teamsitzungen dienen auch dazu, dieses Thema immer wieder in den Fokus zu stellen und neue Entwicklungen zu besprechen.

Im Falle eines Verdachtes wird zunächst eine Gefährdungseinschätzung vorgenommen. Sollte sich dieser Anfangsverdacht erhärten, wird eine erfahrene Fachkraft zur weiteren Beratung hinzugezogen (Kontakt und Vorgehensweise stehen im Qualitätshandbuch und ergeben sich aus dem §8a SGB VIII). Die Eltern werden von Beginn an in diesen Prozess eingebunden.

Kindeswohl bedeutet für uns auch, dass die zuständigen Mitarbeiter mit den Kindern gewaltfrei umgehen. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche, Teamsitzungen und andere Fachaustauschmöglichkeiten sollen die Mitarbeiter auf ihre Haltung, die Wirkung ihrer Worte und ihr Handeln überprüft werden. Die Mitarbeiter sollen sich ihrer Verantwortung stets bewusst sein. Bevor ein Mitarbeiter die Tätigkeit bei rainbowtrekkers antritt, muss er (wie gesetzlich vorgeschrieben) ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.



4. Grundsätze der Bildung und Förderung

4.1 Bildungsvereinbarung und Bildungsgrundsätze

Aufgabe unserer pädagogischen Fachkräfte ist es, für die Kinder abgestimmte Bildungsanlässe und Lernsituationen zu schaffen, um diese in ihrer individuellen Entwicklung zu unterstützen. Diese basieren auf den Bildungsbereichen unseres Curriculums (s.o.).

Die Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachkräfte sind dafür verantwortlich, gemeinsam mit den Kindern transdisziplinäre Verbindungen zu entdecken, zu artikulieren und zu entwickeln.

Die Themen und Themenplanung sollten im Allgemeinen von den Interessen der Kinder bestimmt werden. Dies bedeutet für die Fachkräfte, die Kinder genau zu beobachten, sich im Team abzustimmen und die beobachteten Interessen der Kinder in Form einer Aktivität, eines Ausflugs oder Projektes umzusetzen.

4.2 Inklusion

In unseren Einrichtungen stehen die Kinder im Mittelpunkt inklusiver Entwicklungsprozesse. Grundsätzlich geht es beim inklusiven Aspekt darum, sich von der Zwei-Gruppen-Theorie (Behinderte – Nichtbehinderte) zu lösen. Unserer Meinung nach gibt es unterschiedliche Heterogenitätsdimensionen, also unterschiedliche Ebenen und Perspektiven von Verschiedenheit und Vielfalt. In diesem Sinne gehören alle Kinder immer mehreren unterschiedlichen Gruppen an (je nach Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Behinderung usw.).

Vielmehr sollen sich die Kinder in allen unseren Einrichtungen, unabhängig von ihrer sozialen, kulturellen oder religiösen Herkunft, ihrer Geschlechterzugehörigkeit und eben auch unabhängig von ihren individuellen körperlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten angesprochen fühlen. Sie sollen Orte vorfinden, an denen sie sich wohlfühlen. Wir möchten, dass alle Kinder am Alltag und an den jeweiligen Bildungsprozessen in unseren Kitas gleichermaßen und gleichberechtigt teilnehmen können.

Fragen der Inklusion werden bei rainbowtrekkers von einer Inklusionsfachkraft, die den Einrichtungsleitungen mit ihrer fachlichen Kompetenz zur Seite steht, gebündelt. Unser internes Qualitätshandbuch beschreibt ausführlich die entsprechenden Maßnahmen für Aufnahme und Betreuung von Kindern mit behinderungsbedingtem Förderbedarf aufnehmen.

Um das Thema Inklusion in den Fokus zu rücken und um die Mitarbeiter auf diesem Gebiet zu fördern, bieten wir hierfür Inhouse-Schulungen an. Außerdem haben unsere Fachkräfte die Möglichkeit vier Tage im Kindergartenjahr eine externe Fortbildung zu diesem oder anderen pädagogischen Themen zu besuchen.

Es finden zwei Mal im Kindergartenjahr für jedes Kind Entwicklungsgespräche statt (s. Kap. „Beobachtung und Dokumentation“). Diese Gespräche führen die Fachkräfte mit den zuständigen Eltern. Dies gilt auch bei einem Kind mit besonderen Förderbedarf. In einem solchen Fall kommen zum sogenannten „runden Tisch“ jedoch noch folgende Beteiligte hinzu: die zuständige Einrichtungsleitung, die Inklusionsfachkraft und der Therapeut. Ebenso wird gemeinsam ein Teilhabe- und Förderplan entwickelt und später der Fortschritt des Kindes mit dem Planziel verglichen.

Der Austausch der Fachkräfte mit dem zuständigen Therapeuten findet unabhängig vom „runden Tisch“ statt. Die Therapeuten haben jederzeit die Möglichkeit, sich am Kindergartenalltag zu beteiligen.



5. Sprachförderung

5.1 Translingualism

Die Grenze unserer Sprachfähigkeit ist die Grenze unseres Horizonts. In diesem Sinne ist Mehrsprachigkeit eine Möglichkeit, unsere eigene Begrenztheit hinter uns zu lassen und unseren Blick auf die Welt zu weiten. Inzwischen gilt es zudem als neurowissenschaftlich erwiesen, dass frühkindlicher Spracherwerb auch die kognitiven Fähigkeiten des Kindes entwickelt.

Klassischerweise haben bilinguale Kindertagesstätten in Europa nach dem Konzept „eine Person - eine Sprache“ gearbeitet. Demnach sollten Kinder im Kontakt mit den jeweiligen Muttersprachlern z.B. „reines Englisch“ oder „gutes Deutsch“ lernen. Dem lag eine herkömmliche Vorstellung von Sprachen als quasi autonome, abgrenzbare Systeme zugrunde, die in einer klaren Reihenfolge (L1, L2, L3 etc.) als monolinguale Codes mehr oder weniger additiv erworben werden. Sprachmischung galt als Abweichung von der Norm, da kompetente Mehrsprachige ihre Sprachen angeblich nicht mehr mischen würden.

De facto hat man durch diese Praxis jedoch Kinder (im besten Fall) zu doppelten Monolingualisten erzogen. Dies zeigt insbesondere der Vergleich mit klassisch mehrsprachigen Ländern wie z.B. der Schweiz, Luxemburg, Israel oder Indien. In diesen Gesellschaften erfolgen Sprachwahl und -gebrauch viel flexibler und dynamischer. Sie orientiert sich dabei sowohl am Gesprächsgegenstand als auch am Gegenüber. So mag zum Beispiel ein gut ausgebildetes indisches Ehepaar aus der Softwarebranche berufliche Angelegenheiten der Fachterminologie halber direkt auf Englisch besprechen, während es in privaten Angelegenheiten aufgrund der biographischen Vertrautheit in der Lokalsprache Mahrathi kommuniziert, während es vor Geschäftspartnern in Delhi miteinander auf Hindi redet, um diese nicht auszugrenzen. Ein Rabbiner in einer israelischen Jeschiwa mag zum Beispiel aufgrund seines eigenen biographischen Hintergrunds im täglichen Umgang mit seinen Schülern bevorzugt Englisch reden, wechselt beim Quellenstudium ins Hebräische und Aramäische und erzählt anschließend denselben Schülern einen Witz auf Jiddisch, weil er nur in dieser Sprache komisch ist.

Das Konzept „eine Person – eine Sprache“ hat eine solche gelebte Mehrsprachigkeit in unseren Kitas bislang ein Stück weit blockiert. In der Vergangenheit hatten wir – dem Konzept der meisten anderen bilingualen Kitas in Europa folgend – pädagogisches Personal bereits bei Einstellung auf eine bestimmte Sprache (entweder Englisch oder Deutsch) festgelegt. Das hat regelmäßig zu bizarren Situationen geführt, etwa wenn eine deutschsprachige Erzieherin vor den Kindern verheimlichen wollte, dass sie auch Englisch redet oder wenn ausländische Kolleginnen pädagogische Fachbegriffe auf Deutsch benutzten und dafür von Eltern oder Leitungen „gerügt“ worden waren nach dem Motto: „Du darfst hier aber nur Englisch reden.“

Bei rainbowtrekkers gehen wir heute davon aus, dass mehrsprachige Individuen in monolingualen Settings durchaus monolingual kommunizieren können und sollen, dass aber in einem mehrsprachigen Setting – wie unsere Kitas es sind – ein flexibler und dynamischer Sprachgebrauch natürlich und akzeptiert ist.

Dieser Zugang kann mit dem Begriff „Translanguaging“ bezeichnet werden. Die rainbowtrekkers sind aktives Mitglied in der Projektgruppe *Translanguaging im Alltag mehrsprachiger Kölner Kitas*, welche der Abteilung Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität Köln angegliedert ist. Die Gruppe wird geleitet von Frau Prof. Dr. Argyro Panagiotopoulou. Sie schreibt im Magazin des Zentrums für Mehrsprachigkeit und Integration Köln (Dezember 2018): *Wenn mehrsprachig lebende Kinder sprechen, schreiben oder rechnen, verwenden sie nicht einzelne Sprachen oder Sprachsysteme, sondern ihr ganzes – und d.h. sprachenübergreifendes – linguistisches Repertoire. Um mit mehrsprachigen Menschen zu kommunizieren, verknüpfen bereits junge Kinder sprachliche Elemente zu einem integrierten Ganzen, das der jeweiligen Situation und dem Repertoire ihrer Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner angepaßt wird. Dies wirkt – aus einer einsprachigen Außenperspektive betrachtet –*



etwas außergewöhnlich, aus der Perspektive von mehrsprachig aufwachsenden Kindern ist dieser dynamische Sprachgebrauch jedoch eine Selbstverständlichkeit.

Für unsere Personalauswahl bedeutet das bei rainbowtrekkers heute, dass – anders als früher – Mitarbeiter nicht mehr als „deutschsprachige“ oder „englischsprachige“ Mitarbeiter angestellt werden, sondern dass bei Neueinstellung alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Muttersprache sich verpflichten Zweisprachigkeit in Deutsch *und* Englisch mindestens auf dem Niveau B2 nachzuweisen oder zeitnah nachzuholen.

Desweiteren möchten wir die verschiedenen Familiensprachen unserer Kinder noch stärker in den Kita-Alltag einbinden, sei es im Morgenkreis oder in Spielsituationen. Zudem laden wir alle Eltern ein, sich mit ihrem Sprachrepertoire und ihrer Familienkultur einzubringen, z.B. durch gemeinsames Vorlesen, Erzählen, Singen, Tanzen, Forschen, Bauen, Feiern, Kochen u.ä.

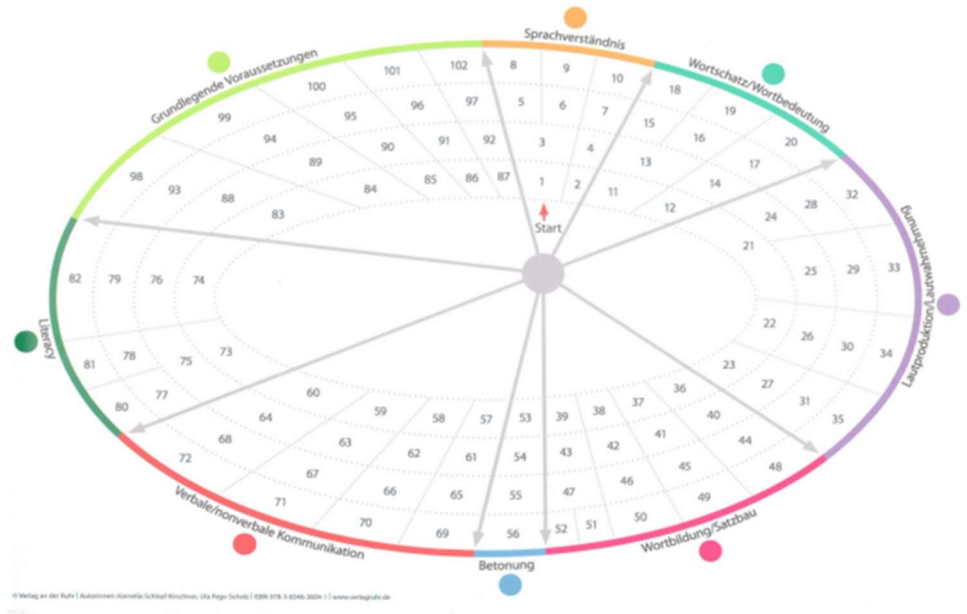
5.2 Alltagsintegrierte Sprachentwicklung

Spracherwerb und Sprachentwicklung erfolgen bei rainbowtrekkers alltagsintegriert im Rahmen der Immersionsmethode. Alle Kinder tauchen dabei von Beginn an in die zweisprachige Sprachumgebung ein (*Immersion*). In diesem Sinne ist Sprachentwicklung auch immer eine inklusive Sprachbildung. Anders als schulische Konzepte gibt es kein innerhalb eines festgelegten Rahmens zu erreichendes Sprachniveau. Vielmehr ist der Spracherwerb fließend in den Alltag integriert und orientiert sich dabei an den individuellen Interessen und Ressourcen der Kinder von einem bis sechs Jahren.

Unsere Erfahrungswerte zeigen, dass ein Kind aus einem mono- oder bilingualen Elternhaus, das mit ca. einem Jahr bei rainbowtrekkers beginnt, auf natürlichem Weg mit ca. drei Jahren über einen altersadäquaten passiven bilingualen Wortschatz verfügt und mit sechs Jahren sich altersadäquat in beiden Sprachen aktiv ausdrücken kann.

Die alltagsintegrierte Sprachentwicklung basiert auf den individuellen Sprachentwicklungsverläufen der Kinder. Unsere Fachkräfte greifen vielfältige Situationen im Alltag auf und stellen eine sprachanregende Umgebung dar. Die Fachkräfte sind sich dabei ihrer wichtigen Rolle als Sprachvorbild bewusst und unterstützen die Kinder individuell in der Entwicklung ihrer Sprachkompetenz.

Dokumentation von Sprachentwicklung ist ein wichtiger Bestandteil der pädagogischen Arbeit unserer Fachkräfte. Um diese zu gewährleisten nutzen wir den „Beobachtungsbogen Sprachentwicklung von 1-6 Jahren“ von Kornelia Schlaaf-Kirschner und Uta Fege-Scholz. Diese Arbeitsbögen sind Teil der von Schlaaf-Kirschners entwickelten **IPS-Methode** (<http://schlaaf-kirschner.de/>). Die Bewertungsbögen sind in verschiedene Kompetenzbereiche unterteilt: Sprachverständnis, Wortschatz und -bedeutung, Lautproduktion und -wahrnehmung, Wortbildung und Satzbau, Sprachmelodie und Betonung, verbale und nonverbale Kommunikation, Literacy (Umgang mit Büchern, Texten, Erzählen) und grundlegende Voraussetzungen. Das folgende Bild ist ein Beispiel eines solchen Bogens:



Die IPS-Methode kommt bei rainbowtrekkers momentan nur zur Evaluierung der deutschen Sprachkompetenzen zum Einsatz. In Bezug auf den englischen Spracherwerb der Kinder wird von den Fachkräften jedoch eine kurze Zusammenfassung erarbeitet. Der Entwicklungsstand beider Sprachen wird im Rahmen der Entwicklungsgespräche (zwei Mal im Kindergartenjahr) den Eltern ausführlich erklärt und dargestellt. Dabei ist der Fragebogen aufgrund seiner visuellen Übersicht sehr hilfreich und für die Eltern verständlich.

6. Beobachtung und Dokumentation

Beobachten und Dokumentieren sind die Grundlage einer reflektierten pädagogischen Arbeit. Kinder *beobachten* bedeutet auch Kinder *beachten*, also die Dinge dieser Welt aus der Perspektive des spezifischen Kindes zu sehen und das Kind in seiner Ganzheit verstehen zu versuchen. Es dient gleichzeitig der kritischen Reflektion unserer Rolle als Erwachsener/Erzieher. Anspruch der Bildungsbeobachtung und Dokumentation ist es, Handeln und Entwicklungsstand des Kindes möglichst objektiv zu erfassen und zu verstehen ohne dadurch von unseren eigenen subjektiven Wahrnehmung und Werturteilen beeinflusst zu werden.

Als Träger haben wir den Anspruch, unsere Fachkräfte stetig dabei zu unterstützen, sich zu reflektieren und ihre Beobachtungen zu hinterfragen. Deswegen ist es wünschenswert, wenn eine Fachkraft ihre Beobachtung nicht alleine durchführt, sondern sich in allen Phasen mit einem Kollegen oder einer Kollegin austauscht.

Beobachtung und Dokumentation ist dabei als prozesshafter Ablauf zu sehen, welcher mehrere Phasen durchläuft. Er beginnt mit einer gründlichen Planung der Beobachtung. Danach folgt die Durchführung, Dokumentation und Interpretation der gewonnenen Erkenntnisse und ggf. eine Konsequenz, z.B. eine Fördermaßnahme oder Intervention, eine Entscheidung oder ein pädagogisches Angebot.

Ähnlich wie für die alltagsintegrierte Sprachentwicklung so nutzen wir auch für die Entwicklungsdokumentation die **IPS-Methode** von Kornelia Schlaaf-Kirschner. Abhängig vom Alter kommen dabei zwei unterschiedliche Bögen zum Einsatz:



- der Beobachtungsbogen für Kinder unter drei Jahren mit den Bildungsbereichen Hören, Sehen und Verstehen; Sprechen; Bewegung und Geschicklichkeit; Körperkontrolle; Emotionalität und soziales Miteinander und Denken; und
- der Beobachtungsbogen für Kinder von drei bis sechs Jahren mit den Bildungsbereichen Spielen; Sprechen, Hören und Sehen; Denken; Bewegung; Lebenspraxis und soziales Miteinander/Emotionalität.

Die Verfahren dienen dazu, den Entwicklungsverlauf eines Kindes visuell darzustellen und prägnant abzubilden. In den bereits erwähnten Entwicklungsgesprächen, welche die Fachkräfte zwei Mal in einem Kindergartenjahr mit den Eltern führen, werden diese Unterlagen den Eltern vorgestellt, mit ihnen ausführlich besprochen und die pädagogischen Ziele für das Kind definiert.

Neben den Entwicklungsgesprächen arbeiten wir mit Portfolios. Das Wort Portfolio setzt sich aus den beiden lateinischen Wörtern „portare“ („tragen“) und „folium“ („Blatt“) zusammen und bezeichnet eine Sammlung von Dokumenten. So soll für jedes Kind eine Sammlung persönlicher Dokumente erstellt werden. Das Kind erhält die Möglichkeit, selbst das Portfolio mitzugestalten, sei es durch gemalte Bilder, Gebasteltes oder Geschriebenes.

Die Einführung einer digitalisierten Dokumentations- und Portfoliosoftware (vermutlich angebunden an das Verwaltungssystem KiTaPLUS) ist für das Kalenderjahr 2020 geplant.

7. Elternarbeit und Erziehungspartnerschaft

7.1 Eingewöhnung

Eine sanfte Eingewöhnung neuer Kindergartenkinder ist ein wichtiger Ausgangspunkt unserer pädagogischen Arbeit. Unsere Eingewöhnungsprozesse orientieren sich dabei am Berliner Eingewöhnungsmodell, das wesentlich von den Fähigkeiten des Kindes ausgeht Bindungsbeziehungen einzugehen. Eine sanfte Eingewöhnung ist uns sehr wichtig, weil der Kindergarten meist eine der ersten Instanzen ist, welche die Kinder nach der Familie kennenlernen. Das Ziel der Eingewöhnung besteht darin, während der Anwesenheit der Bezugsperson (meist der Eltern) eine tragfähige Beziehung zwischen den pädagogischen Fachkräften und dem Kind aufzubauen. Diese Beziehung soll bindungsähnliche Eigenschaften haben und dem Kind Sicherheit bieten. Das Gefühl der Sicherheit durch eine gute Beziehung zur Fachkraft ist die Grundlage für gelingende Bildungsprozesse in der Kita und einen gesunden Start des Kindes in seinen neuen Lebensabschnitt. Die wichtige Aufgabe der Fachkräfte in Zusammenarbeit mit den Eltern besteht darin, diesen Übergang so sanft wie möglich zu gestalten.

Vor Beginn der Eingewöhnung steht eine Informationsphase, in der die Eltern des aufzunehmenden Kindes intensiv über die Bedeutung einer sanften Eingewöhnung aufgeklärt werden. Dazu wird in der Regel vor Beginn des neuen Kitajahres ein Elternabend veranstaltet, bei dem die Eltern auch unser „Starter Kit zum Thema Eingewöhnung erhalten. Dieses „Starter-Kit“ enthält wichtige Informationen für die zukünftige Betreuung ihres Kindes. Dazu gehören u.a. eine Kurzfassung unseres Curriculums, ein Formblatt zur Medikamentengabe, eine Checkliste, was die Eltern mitbringen müssen, wichtige Sicherheitsinformationen und Belehrungen darüber, wann die Kinder wegen Krankheit zu Hause bleiben müssen.

Nach einer gemeinschaftlichen Grundphase zur Beginn der eigentlichen Eingewöhnung gehen Kinder und Eltern nach einigen Tagen in eine erste Trennungsphase, die je nach Tempo und Bereitschaft beider Seiten sukzessive von einigen Minuten auf einige Stunden ausgedehnt werden kann. Ist ein Gewöhnungseffekt eingetreten, spricht man von einer erfolgreich verlaufenen Stabilisierungsphase,



am Ende derer das Kind als eingewöhnt gilt, wenn es sich in der neuen Umgebung und in den neuen Bindungen sicher und geborgen fühlt.

Aus Trägersicht halten wir eine Sensibilisierung der Fachkräfte für dieses Thema für sehr wichtig. Dies beinhaltet eine gute Vorbereitung, Begleitung und Reflexion der Fachkräfte durch die Einrichtungsleitungen und Träger. Neben den Einrichtungsleitungen sind insbesondere die Gruppenleitungen für die Eingewöhnung neuer Kinder zuständig. Die Gruppenleitungen übernehmen sowohl die Organisation der Eingewöhnung als auch die Beratung der Eltern.

7.2 Beziehungsgestaltung

Lernen ist ein multilateraler Prozess. Beobachtungen und Einschätzungen der Eltern sind wichtig für die Erzieher, damit sie das Kind schneller und besser verstehen können. Und durch die Beobachtungen der Erzieher können Eltern ein Verständnis davon bekommen, wie sich ihr Kind in Gruppensituationen verhält. Dieser Austausch hilft uns allen, besser auf das Kind eingehen zu können und ermutigt Eltern und Erzieher partnerschaftlich zu arbeiten zum Wohle des Kindes.

Elternarbeit bei rainbowtrekkers ist durch Offenheit und Transparenz geprägt. Dadurch können sich das System Familie und das System Kita annähern. Wir legen großen Wert auf eine respektvolle Kommunikation zwischen Eltern, Einrichtungsleitung und Fachkräften.

7.3 Information, Beteiligung und Beratung

Grundsätzlich werden in allen Einrichtungen mehrmals im Kindergartenjahr Elternabende veranstaltet. Dabei werden wichtige Informationen weitergegeben, Organisatorisches besprochen, die Eingewöhnung detailliert erklärt und viele weitere Themen bearbeitet. Zusätzlich erstellt jede Einrichtung individuelle Newsletter. Außerdem finden jährlich verschiedene Feste statt, welche die Fachkräfte gemeinsam mit den Eltern und ihren Kindern feiern zum Beispiel ein Laternenumzug oder ein Sommerfest. Die Eltern bekommen außerdem von den Fachkräften täglich einen mündlichen Bericht, wie der Tag ihres Kindes war.

Zu Beginn eines jeden Kindergartenjahres finden die Wahlen zum Elternrat statt. Der Elternrat artikuliert Elternbedürfnisse, unterstützt bei der Organisation besonderer Aktivitäten und bei der Organisation des Gemeinschaftslebens in den Kitas.

Die Eltern können bei Fragen und Anliegen jederzeit auf die Mitarbeiter zukommen. Dies ist sowohl mündlich, als auch schriftlich möglich. Die Eltern sollen sich jederzeit mit Ideen, Wünschen oder Vorschlägen einbringen. Uns ist sehr wichtig, dass die Eltern nicht nur das Gefühl haben, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind, sondern auch, dass sie sich wohl fühlen. Denn Kinder sind sensibel und sie spüren es, wenn die Eltern Schwierigkeiten im Umgang mit den Fachkräften haben.

Die Einrichtungsleitungen stehen den Eltern auf Wunsch beratend in Erziehungsfragen zur Seite. Eine darüber hinaus gehende Beratung z.B. in Familienangelegenheiten oder besonderen sozialen Fragestellungen wird momentan konzeptionell noch nicht erbracht. Wir prüfen aber zur Zeit die Möglichkeit, ob wir eine oder alle unserer Kitas zu Familienzentren ausbauen können, in deren Rahmen auch solche Beratungsangebote gemacht werden könnten.

Die Einführung einer digitalisierten Eltern-App (vermutlich angebunden an das Verwaltungssystem KiTaPLUS) ist für das Kalenderjahr geplant.



8. Beschwerdemanagement

Beschwerden sehen wir grundsätzlich als Möglichkeit für ein konstruktives Feedback an, welches uns die Chance zur Weiterentwicklung und zur Reduzierung von Fehlerquellen ermöglicht. Aus diesem Grund ist das Beschwerdemanagement ein Teil unserer Qualitätsentwicklung.

Eine Beschwerde definieren wir als Äußerung oder Mitteilung über eine unerwünschte Situation oder über ein Fehlverhalten. Unter Beschwerdemanagement verstehen wir die Planung, Durchführung und Kontrolle von Maßnahmen, die wir im Zusammenhang mit Beschwerden unternehmen mit dem Ziel einer Auflösung des Beschwerdegrunds zum Wohle aller Beteiligten.

Die Beschwerdeführer können Eltern, Mitarbeiter oder Kinder sein. Für jede Beschwerdeart (Elternbeschwerde, Mitarbeiterbeschwerde, Kinderbeschwerden) haben wir thematische Kategorien definiert, aus denen sich ableitet, wer für die Bearbeitung welcher Beschwerde zuständig ist sowie welche Informationspflichten und welche Appellationsinstanzen es gibt. Die Prozesse sind in unserem QM-Handbuch detailliert beschrieben.

Für die nahe Zukunft ist die Implementierung eines eigenen Kinderbeschwerdesystems geplant, in dessen Rahmen Kinderbeschwerden aufgenommen, bearbeitet und reflektiert werden sollen.

9. Qualitätssicherung

Alle Mitarbeiter bei rainbowtrekkers verfügen über einen personalisierten, dienstlichen E-Mail-Zugang und einer Non-profit-Lizenz von Microsoft Office365. Darüber haben sie direkten Zugriff auf das digitale QM-Handbuch und das digitale Sicherheitshandbuch von rainbowtrekkers.

Im **QM-Handbuch** sind alle wichtigen pädagogischen und organisatorischen Prozesse bei rainbowtrekkers detailliert beschrieben. Es umfasst die Themenbereiche: Organisationsstruktur, Pädagogisches Leitbild, Pädagogische Arbeit am Kind, Wiederkehrende Veranstaltungen im Jahresablauf, Führung im pädagogischen Bereich, Beschwerdemanagement und Trägerqualität.

Das digitale **Sicherheitshandbuch** behandelt die Themen Erste Hilfe, Krankheiten, Gefahrstoffe, Hygiene, Brandschutz, Unterweisungen, Unfälle sowie Gewalt und Terror.

Für alle pädagogischen Bereiche bestehen klare Arbeitsplatzbeschreibungen.

Zusätzlich zu den bereits oben erwähnten internen Fortbildungsveranstaltungen („Team Days“) haben alle Mitarbeiter im Rahmen unseres **Fortbildungsprogramms** das Recht auf Fortbildung bei externen Anbietern oder Trägern. Dazu steht jedem Mitarbeiter ein festes finanzielles Budget sowie 4 Arbeitstage jährlich zur Verfügung.

Im Rahmen unseres **Spracherwerbprogramms** unterstützen wir unsere Mitarbeiter darüber hinaus finanziell beim Erlangen von Bilingualität (Deutsch-Englisch) bis zum Level B2 des europäischen Referenzrahmens. Deutschsprachige Mitarbeiter können auf diesem Weg ihre englischen Sprachkenntnisse und englischsprachige Mitarbeiter ihre Deutschkenntnisse verbessern.

Eine weitere qualitätssichernde Maßnahme ist das Bereitstellen von anlassbezogener **Supervision** durch einen pädagogischen Coach für einzelne Teams in schwierigen Phasen. Pädagogische Führungskräfte können bei Interesse und Bedarf **Einzelcoaching** bei einem externen Berater erhalten, um ihre Stärken besser heraus zu arbeiten.

Eine pädagogische **Fachberatung** wurde uns vom Paritätischen Wohlfahrtsverband bislang nicht gewährt mit dem Hinweis darauf, dass wir kein eingetragener Verein seien sondern eine gemeinnützige GmbH. Das ist bedauerlich, weil wir uns dem Paritätischen durchaus verbunden



gesehen hätten (und die Fachberatungsstelle des Paritätischen durch die Stadt Köln immerhin zwecks Beratung von freien Trägern wie uns öffentlich refinanziert wird). Wir haben deshalb bislang Fachberatung bei anderen Trägern extern eingekauft. Wir gehen jedoch nach jetzigem Stand der Dinge davon aus, dass wir im Rahmen der Kibiz-Revision ab dem Kitajahr 2020/21 auch eine externe pädagogische Fachberatung des neu gegründeten Deutschen Kitaverbands dauerhaft in Anspruch nehmen können.

9.1 Interne Evaluation

Ziel der internen Evaluation ist, auf Grundlage einer Datenbasis bereits Erreichtes zu erkennen (*Ist-Stand*) und über den Vergleich von *Soll-* und *Ist-Stand* Impulse herbeizuführen. Diese dienen zur Überprüfung eigener Maßstäbe und dazu nicht Gelungenes systematisch weiterzuentwickeln und qualitätsfördernde Prozesse anzustoßen.

Zur internen Evaluation gehören die Elternbefragung (zweimal jährlich) und die Mitarbeiterumfrage zur Arbeitsplatzzufriedenheit (einmal jährlich). Die Ergebnisse werden anonymisiert statistisch ausgewertet. Seitens des Trägers erfolgt zu den Elternumfragen ein Auswertungsgespräch mit der Einrichtungsleitung und zu den Mitarbeiterumfragen ein Auswertungsgespräch im jeweiligen Team. Über statistische Methoden können so recht gut Themen identifiziert werden, die für viele Menschen in unserer Organisation von Bedeutung sind. Mittels eines langjährigen Vergleichs der abgefragten Werte lassen sich zudem Ab- oder Aufwärtstrends leichter feststellen.

Die statistischen Kennzahlen zu Mitarbeiter- und Elternumfragen, Krankenstand und Unfallszahlen sind für alle Mitarbeiter der Organisation über das Intranet transparent einsehbar.

9.2 Externe Evaluation

Der Beginn eines externen Evaluierungs- und Zertifizierungsprozesses ist für das Kitajahr 2020/21 geplant. In der engeren Auswahl stehen momentan die Systeme *PQ-Sys* des Paritätischen Wohlfahrtsverbands (mit einem Schwerpunkt auf Organisation und Arbeitsprozessen) bzw. eine Evaluierung/Zertifizierung nach *PädQUIS* (mit einem Schwerpunkt auf pädagogischen Fragestellungen).