

# unterrichtspraxis

Beilage zu „bildung und wissenschaft“  
der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg

## FRÜHKINDLICHE BILDUNG

### Qualitätsentwicklung in der Kita – ein Erfahrungsbericht

Der Kindergarten St. Franziskus im Kirchtal in Benningen meisterte in den letzten drei Jahren viele Herausforderungen, entwickelte die Teamprozesse und die pädagogische Arbeit, sodass sich einige Qualitätsdimensionen im Kindergarten verbesserten und sich die Einrichtung enorm weiterentwickelte. Die Belohnung für diese Arbeit: der zweite Platz beim deutschen Kitapreis.

#### Ausgangspunkt

Dieser Beitrag ist eine subjektive Betrachtung aus der Sicht der Leiterin der Einrichtung, um Interessierten einen Blick in die Entwicklung zu einem von der Reggio-Pädagogik inspirierten Kindergarten zu ermöglichen. Andere Einrichtungen werden andere Wege gehen und arbeiten ebenfalls erfolgreich.

Alles begann vor rund 10 Jahren, als ich mich auf die Leitungsstelle für den katholischen Kindergarten „Im Kirchtal“ in Benningen bewarb. Zuvor war ich abends das erste Mal nach Benningen gefahren, um mir den Kindergarten von außen anzusehen und schon da wusste ich: Hier will ich arbeiten! Und auch meinen ersten Schritt in die Einrichtung werde ich nie vergessen; mit großen Augen stand ich in der Eingangshalle und war sofort verliebt. Ganz wie Malaguzzi (1984) sagte –

*„Ein Kind lernt nur dann erfolgreich, wenn es verliebt ist in den Gegenstand!“*

Durch meinen Rückblick auf meine bisherige Amtszeit im Kindergarten wurde mir an meinem eigenen Beispiel



Meine Kita unter der Lupe

deutlich, was Malaguzzi damit meinte: Die Einrichtung und der ihr innewohnende Geist zogen mich sofort in ihren Bann und ich war von Beginn an bereit, alle Register zu bedienen, um die Einrichtung qualitativ weiterzuentwickeln: echtes Interesse zeigen, Engagement vorleben, Widerständen standhalten, Lerngemeinschaft bilden und Kommunikation anbieten.

### **Ein neues Verständnis von frühkindlicher Bildung**

Vor rund 10 Jahren begann sich das Bild von Kindergarten zu wandeln. Dies hatte auch für unsere Einrichtung weitreichende Konsequenzen.

Innerhalb von vier Jahren wuchs unsere Einrichtung von einer zweigruppigen geschlossenen Einrichtung mit Regelöffnungszeiten und einem kleinen Team zu einer offenen Einrichtung mit Jahrgangsgruppen, Ganztagesbetreuung, einer Betreuung von Kindern unter drei Jahren mit einem großen Team heran. Das schnelle Wachstum und die permanenten Veränderungen der Rahmenbedingungen sorgten für große Unruhe in unserem Team. Das Team wurde zunehmend instabil, Kolleg\*innen kamen, Kolleg\*innen gingen und vor lauter Brandherden, die zu löschen waren, vergaßen wir unsere Werte und die Kommunikation mit den Eltern. Die mangelnde Kommunikation, die unklare oder uneinige Umsetzung des Konzepts und die häufigen Personalwechsel führten zu einer hohen Unzufriedenheit der Kindergarteneltern. Hinzu kam noch, dass in quasi unmittelbarer Nachbarschaft eine kommunale Kita eröffnet wurde. Dort war alles „neu, schön und viel besser“ und wir wurden nun ständig mit dieser Einrichtung verglichen. In diesen turbulenten Zeiten kam es bei uns im Sommer 2016 zu einem Konflikt mit den Eltern: Die Elternschaft stellte das Konzept und mich als Leitung offen in Frage.

Ohne den großen Rückhalt und die Unterstützung unseres Trägers wäre es uns nicht gelungen, aus dieser prekären Lage wieder herauszukommen. So zeigte der Träger in dieser Zeit hohe Präsenz, insbesondere an drei kurz aufeinanderfolgenden Elternabenden, lud eine Mediatorin für diese Abende ein und vermittelte den Eltern, dass



Foto: imago

*Teamarbeit ist grundlegend*

sie überzeugt von unserem Team und deren Arbeit sind.

Im Rückblick ein schmerzhafter Moment, den wir uns gerne erspart hätten, doch ohne diesen wäre eine Weiterentwicklung vielleicht nicht möglich gewesen. Das Team beschäftigte sich, in einem ersten Schritt unterstützt durch eine Referentin, Theresia Friesinger, mit Teamidealen, vereinbarte Kommunikationsregeln und Umgangsformen, an die wir uns noch heute halten.

**Das Stammteam stand zusammen und besann sich auf unsere vorhandenen Grundwerte: Wertschätzung und Respekt wurden in den Vordergrund geschoben.**

Alle, die neu ins Team kommen, tragen diese bis heute mit uns. Gelingen ist diese Wende nur, weil wir uns ausreichend Strukturen schufen, die es zulassen, miteinander im ständigen Austausch zu stehen, sich zu reflektieren, Gedanken miteinander auszutauschen und an gemeinsamen Zielen zu arbeiten. So entstand ein großer

Teamzusammenhalt, Identität mit der Einrichtung und unsere Corporate Identity.

### **Wichtige Schritte der Veränderung**

Ein riesiger Schritt in der Veränderung war die Vergrößerung unseres Stammteams. Von vier Kolleg\*innen sind wir mittlerweile auf ein 25-köpfiges Team herangewachsen, das sich trotz seiner Größe klar strukturiert und stabil anfühlt. Jede\*r ist richtig, genau da, wo sie/er gerade ist. Die Vielfalt bereichert uns. Wertschätzung und Respekt sind immer noch die wichtigsten Werte in unserem Team. Heute haben wir aber auch den Mut, eine Stelle unbesetzt zu lassen, so lange nicht die passende Person für diese Stelle gefunden ist oder eine Stelle für die passende Person freizuhalten. Gleichzeitig bilden wir jedes Jahr intensiv aus. Zum Beispiel haben wir in diesem Kindergartenjahr zwei Pia Auszubildende, eine Schülerin und einen Schüler aus dem einjährigen Berufskolleg, zwei FSJler, eine Anerkennungspraktikantin in der Kinderpflege, eine Studentin der frühkindlichen Bildung im Semesterpraktikum und eine Studentin der frühkindlichen Bildung in ihrem ersten Wochentagspraktikum. Wir werben um Nachwuchs und führen eine enge Kooperation zur Fachschule und

Foto: Saskia Franz



Das Team des Kindergarten St. Franziskus im Kirchtal in Benningen

zur Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg. Für uns ist es mittlerweile eine Selbstverständlichkeit in die Suche nach den Auszubildenden sowie in die Anleitung und Ausbildung viel Zeit zu investieren und sie als Teil des Teams zu sehen und zu behandeln. So führen wir eine gute Personalakquise.

**2\_** Aus der Krise 2016 gingen auch Veränderungen in der Zusammenarbeit mit den Eltern hervor. Transparenz und gegenseitiges Vertrauen fehlten. Daher war es schnell notwendig, die Kommunikationswege zu erweitern, verstärkte Präsenz zu zeigen und die pädagogische Arbeit klarer zu begründen. Prozesse und Abläufe wurden standardisiert, neue Dokumentationsmethoden eingeführt und Instrumente zur kontinuierlichen Weiterentwicklung installiert. Bereits zuvor hatten wir überwiegend über E-Mail kommuniziert. Das wurde durch verschiedene einzelne Gruppenemailverteiler weiter verfeinert. Die Elternbeiratssitzungen wurden in die Abendstunden verlegt, damit das Gremium in Ruhe und konzentriert an Themen arbeiten kann. Auch hier wurden Vereinbarungen zum Umgang miteinander und Kommunikationsregeln festgelegt. Außerdem wurde die „konzeptionelle Plauderrunde“ ins Leben

gerufen, um mit unseren Kindergarteneltern in gemütlicher Runde über konzeptionelle Themen diskutieren zu können. Seither gibt es jährlich zudem neben der Elternumfrage einen Reflexionseleternabend, in dem man sich die Ergebnisse der Elternumfrage anschaut und Vereinbarungen für das kommende Kindergartenjahr trifft.

**3\_** Unsere Kindergartenzeitung „Gezwitscher aus dem Kindergarten“ wurde ins Leben gerufen und es gehört nun dazu, dass alle Kolleg\*innen und der Elternbeirat Beiträge zu jeder Kindergartenzeitung leisten. Für die gestalterische Aufbereitung unserer Zeitung kooperieren wir mit einer

Studentin, Pauline Dreyer, der Hochschule der Medien, die seit ihrem ersten Semester mit uns an der Kindergartenzeitung arbeitet – das Layout zeigt die gemeinsame Entwicklung. Als Resultat der Kindergartenzeitung können wir vor allem zwei Erfolge verzeichnen:

Foto: Imago



Zum einen haben wir seither keine Konflikte oder kritische Diskussionen mehr mit den Eltern. Sie können dank der Kindergartenzeitung an unserem Kindergartenalltag teilhaben, nachvollziehen, was ihre Kinder im Kindergarten erleben, und über Schrift und Bild verstehen, wie unser Konzept funktioniert und was uns warum wichtig ist. Zum anderen haben wir die Erlaubnis der Eltern mit der Zeitung für uns zu werben, uns in Fachkreisen bekannt zu machen und nach außen zu strahlen. In unserem Verteiler sind neben den Eltern etliche Referent\*innen, Fachschullehrer\*innen, Dozent\*innen der Pädagogischen Hochschule und LeitungsKolleg\*innen.

4. Um das noch neugewonnene Vertrauen der Teammitglieder und der Elternschaft zu festigen, bewarben wir uns in Absprache mit dem Team in einem intensiven und aufwendigen Verfahren auf ein zweijähriges Projekt mit einer Förderung durch die Techniker Krankenkasse. So starteten wir unser Projekt

### „Hier fühl ich mich wohl – hier bleib ich!“

In unserem Fokus standen das Wohl und das Wir-Gefühl, das wir bei Eltern, Kindern und Team wieder erzeugen und aufrechterhalten wollten. Auf Leitungsebene arbeiteten wir ein stimmiges Projekt mit herausragenden Referent\*innen aus. Dieses unterstützte uns dabei, unserem Ziel, dass sich Eltern, Kinder und Team in unserem Kindergarten wohlfühlen, ein Stück näher zu kommen. Mit dem Träger wurde vereinbart, dass auch alle Vertretungskräfte an unseren Fortbildungen teilhaben dürfen. Ab diesem Zeitpunkt waren wir uns im Team einig, dass wir auch in Zukunft den Löwenanteil unserer Fortbildungen als Inhouse-Fortbildungen bestreiten wollten, denn die Tatsache, dass alle die gleichen Lerninhalte gehört hatten und die damit verbundene Effizienz begeisterte uns. Eine bewusste Auswahl der für uns passenden Referent\*innen führte dazu, dass wir die für uns ausstehenden Themen miteinander verzahnen und so



Foto: Imago

Gemeinsam die Welt entdecken.



Foto: Saskia Franz

Ankommen im Kindergarten

schnell sichtbare und spürbare Erfolge erzielen konnten. So gehören zu unserem Kindergartenjahr zwei pädagogische Tage, die wir immer gemeinsam als Team beginnen. Diese Veranstaltungen geben uns mit die Kraft für das ganze Kindergartenjahr.

Im Projekt arbeiteten wir auf drei Schienen: Im Team arbeiteten wir mit Teamtagen und vielen Workshops, mit den Eltern kooperierten wir in Form von Elternseminaren und Workshops. Mit den Kindern erarbeiteten wir die Inhalte in Form von Kinderkursen

und Workshops. Nach den zwei Jahren konnten wir das Projekt mit einem erfreulichen Ergebnis in der Elternumfrage abschließen. Die Beteiligung der Eltern lag bei 88 % und alle waren sich einig: Hier fühl ich mich wohl – hier bleib ich und den Kindergarten St. Franziskus – wie wir mittlerweile heißen – können wir ohne Einschränkungen anderen Familien empfehlen. Auch im Team konnten wir mehrere Erfolge verbuchen. Die gemeinsame Arbeit schweißte uns so zusammen, dass wir noch mehr veränderten, um

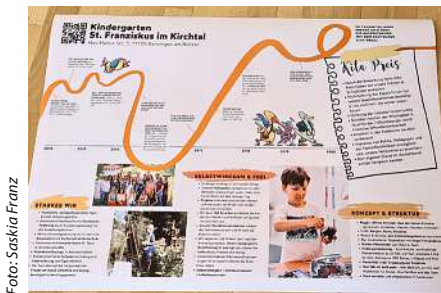


Foto: Saskia Franz

### Das pädagogische Konzept

unser Teamklima zu verbessern. Zum Beispiel wurde ein gemeinsames Mittagessen für Teammitglieder eingeführt (freiwillig und anfangs in zwei Gruppen, so dass noch ausreichend Personal bei den Kindern war), wir besuchten gemeinsame Fachtage und Veranstaltungen und machten jedes Mal ein Selfie und berichteten davon in der Kindergartenzeitung. Damit gewannen wir auch einen Preis bei der ALWA Stiftung für herausragende Teamarbeit.

5. Fast parallel zum „Wohlfühl-Projekt“ begannen wir unsere konzeptionelle Weiterentwicklung hin zur Reggio-Pädagogik. Beim Schreiben unserer Konzeption im Jahr 2015 entdeckten wir bereits unser Faible für die Reggio-Pädagogik. Mit dem Schwerpunkt „Kindorientierung“, der intensiven Projektarbeit und dem großen künstlerischen Aspekt konnten wir uns direkt identifizieren und fanden sie bereits in Teilen unseres Konzepts wieder. Allerdings hatte die Diözese Rottenburg Stuttgart die Vorgabe, dass ihre katholischen Einrichtungen alle nach dem Situationsansatz arbeiten sollen und so stand dieser auch in unserer Konzeption. Dennoch interessierten wir uns weiter für die Reggio-Pädagogik.

Ganz konkret interessierte uns:

- Was unterscheidet die Reggio-Pädagogik vom Situationsansatz?
- Was müssen wir konkret verändern, um in unserer Einrichtung nach der Reggio-Pädagogik zu arbeiten?
- Welche Elemente beinhaltet die Reggio-Pädagogik?

Für uns war klar, dass die Reggio-Pädagogik eine Aufwertung des Situationsansatzes wäre. Die Orientierung

am Kind und der weltoffenere Ansatz übten einen großen Reiz auf uns aus und so begannen wir, Fortbildungen dazu zu besuchen. Als der Träger, für mich als Leitung, den Fachkraftkurs genehmigte, holte ich mir direkt vom Träger die Erlaubnis, unsere Einrichtung als Reggio-Kindergarten zertifizieren zu lassen. Modul für Modul des Fachkraftkurses wurde postwendend in unsere Einrichtung getragen, was sich jedoch als gar nicht so einfach erwies. Es fiel uns anfangs sehr schwer, da die Reggio-Pädagogik eine Veränderung und kontinuierliche persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung erfordert. So war es sehr schwierig, dem Team Inhalte verständlich zu machen, in denen man selbst noch nicht ganz sicher war und die das Team nicht selbst erlebt hatte.

Stück für Stück setzten wir unser eigenes Mosaik der Reggio-Pädagogik zusammen und arbeiteten gemeinsam an den entsprechenden Haltungsänderungen. Dabei halfen uns die Besichtigungen in den reggio-inspirierten Einrichtungen im Rahmen der Fachkraftausbildung sehr weiter. Unsere Sprachförderkraft begleitet mich jedes Mal zur Fachkraftausbildung und durfte an allen Besichtigungen teilnehmen. Bei diesen stellten wir fest, dass es für die Einrichtungen eine Herausforderung war, alle 11 Kriterien<sup>1</sup>, die der Verein für die Zertifizierung für die Reggio-Pädagogik vorgibt, gut sichtbar zu meistern. Diese Herausforderung weckte unseren Ehrgeiz und wir begannen akribischer an der Umsetzung der einzelnen Punkte zu arbeiten. Dazu gehörte eine Reflexion der aktuellen Situation und eine Vision, wie die Punkte in Zukunft für uns aussehen sollten, damit sie zu uns passen. Eine für uns sehr wichtige Erkenntnis war, dass es sinnvoll ist, wegweisende Weiterbildungen mit mindestens zwei Personen zu besuchen. Nur so können eine Reflexion und damit ein besserer Praxistransfer in die eigene Einrichtung geleistet werden. Die Kindergarteneltern hielten wir durch unsere Kindergartenzeitung über unser Vorhaben und unsere Weiterentwicklung auf dem Laufenden. Für das Team luden wir uns unterschiedliche Spezialist\*innen in die Einrichtung

ein, um das Team in ihrem Verständnis der Reggio-Pädagogik zu unterstützen. Gemeinsam als Team besichtigten wir dann Einrichtungen in unserer Nähe und nahmen am Reggio-Fachtag in Sindelfingen teil. Aber auch nach dem Fachtag waren nicht alle Rätsel um die Reggio-Pädagogik für uns gelöst.

Das war Grund genug für unser Sprachförderkraft, Siegunde Dreyer, und mich an einer einwöchigen Studienfahrt nach Reggio Emilia teilzunehmen. Hier besichtigten wir das Malaguzzi-Zentrum, nahmen an spannenden Vorträgen und Workshops teil und besuchten eine Kinderkrippe, sowie einen Kindergarten mit angeschlossener Grundschule. Dieser Reise verdanken wir viele Aha-Momente, denn jetzt hob sich die deutsche Interpretation der Reggio-Pädagogik deutlich von dem italienischen Original ab. Das löste so einige Knoten für uns im Team. Es gab uns die Sicherheit, dass wir mit unserer Interpretation der Reggio-Pädagogik auf dem richtigen Weg waren. Ab Herbst 2018 arbeiteten wir am Feinschliff: die Raumgestaltung, die Materialauswahl, die Materialpräsentation, die Wanddokumentationen – alles wurde präziser und entsprach immer mehr uns und unseren Vorstellungen. Nach einem zweijährigen Entwicklungsprozess und intensiver Auseinandersetzung mit der Philosophie der Reggio-Pädagogik konnten wir uns im Mai 2019 im Namen des Vereins Dialog Reggio e.V. als eine von „Reggio“ inspirierte Einrichtung zertifizieren lassen. Neben der schriftlichen Bewerbung um die Zertifizierung mit der Auslegung aller für die Reggio-Pädagogik bezeichnenden Inhalte, dauerte die Hospitation und Auseinandersetzung des Vereins mit unserem Team zwei volle Tage. Die gemeinsame Reflexion, der Zuspruch für unserer Arbeit und die daraus entstandenen Anregungen hatten einen hohen Wert für unsere Einrichtung und das Team.

Anfang Oktober feierten wir zu diesem Anlass ein großes Fest. Ein großes buntes Fest sollte es werden, mit schönen Einladungskarten, einem festlichen und einem legeren Programmteil. Ein Fest nur für Erwachsene, Eltern, Fachpublikum und vor allem für die Familienangehörigen des Teams. 120 Gäste kamen,

<sup>1</sup> „Bild von Kind, Kinder als Ko-Konstrukteure, 100 Sprachen der Kinder, Lernen in Projekten, Sprechende Wände, Haltung der Erzieherin, der Raum als 3. Erzieher, Zusammenarbeit mit Eltern, Gemeinwesenorientierung, Partizipation, konzeptionelle Weiterentwicklung“

um mit uns zu feiern. Der erste, festliche Teil fand in der gegenüberliegenden Kirche statt. Grußworte des Trägers, ein Fachvortrag einer Gastreferentin, Marion Tielemann, und ein Vortrag von mir über unsere Entwicklung bildeten das Rahmenprogramm. Nach dem offiziellen Teil ging es in den Kindergarten, um die Räume zu besichtigen. Alle Erzieher\*innen standen zum Gespräch bereit, beantworteten Fragen und kamen mit den Besucher\*innen ins Gespräch. Insgesamt betrachtet, lag für uns der entscheidende Durchbruch unserer Weiterentwicklung in der Orientierung am Kind. Jahrelang hatten wir uns mit dem Bild vom Kind auseinandergesetzt und über die Haltung der pädagogischen Fachkraft diskutiert. Dank unserer Inhouse-Seminare und der intensiven gemeinsamen Auseinandersetzung mit der Thematik wissen jetzt alle Kolleg\*innen, was es heißt, nah am Kind zu arbeiten, mit den Kindern in den Dialog zu gehen, Ko-Konstruktion unter Kindern zu fördern sowie die Themen der Kinder in ihrem Tun zu deuten und vieles mehr.

Wir sind sehr froh, dass wir all diese Herausforderungen in so kurzer Zeit gemeistert haben und kein Teammitglied dabei auf der Strecke blieb. Ganz im Gegenteil, es konnten noch neue, für uns passende Ergänzungen gefunden werden, sodass unser Team heute sehr stabil und genau richtig ist, so wie es ist.

### **Unsere Bewerbung zum Deutschen Kita-Preis**

Seit Beginn unserer Weiterentwicklung verfolgten wir den deutschen Kitapreis und seine Preisträger sehr aufmerksam und interessiert und sahen es als Herausforderung und Ziel an, selbst eines Tages einmal preiswürdig zu sein. Wir stellten uns vor, wie der deutsche Kitapreis unsere bisher geleistete Arbeit honorieren und uns Mut zusprechen würde, dran zu bleiben und uns anzuspornen, an unseren Punkten mit Weiterentwicklungsbedarf inständig zu arbeiten.

Seit 2017 gibt es den deutschen Kitapreis, ein Preis, mit dem gute frühpädagogische Arbeit deutschlandweit ausgezeichnet wird. Bereits im ersten Jahr des Preises nahmen wir an der Ausschreibung teil. Zu diesem Zeitpunkt war weder unsere Arbeit noch unsere



Foto: F.Schmitt

*Alle freuen sich über den Kitapreis.*

Bewerbung gut genug. Das hielt uns jedoch nicht davon ab, uns im Folgejahr wieder zu bewerben. Wir feilten an unserer Bewerbung, aber auch in diesem Jahr waren wir noch nicht vorbereitet genug, um die Qualitätsdimensionen Kindorientierung, Partizipation, Sozialraum und Kita als lernende Organisation entsprechend umzusetzen und zu präsentieren und so erreichte uns die nächste Absage.

Nun war unser Ehrgeiz erst recht geweckt: Wir verfolgten die Imagefilme, die Preisverleihung online und besuchten die Kita Uphof in Hamm, die 2018 den zweiten Platz beim deutschen Kitapreis belegte.

Schließlich sorgte die Hinwendung zur Zertifizierung als von „Reggio“ inspirierte Einrichtung und das Projekt „Hier fühl ich mich wohl – hier bleibe ich“ für eine so enorme Qualitätssteigerung innerhalb unserer Einrichtung, dass wir in unserer Bewerbung 2019 in der Lage waren, alle vier vom Kitapreis geforderten Qualitätsdimensionen (Kindorientierung, Partizipation, Sozialraum und Kita als lernende Organisation) gut auszufüllen.

Eine besondere Herausforderung bei der Bewerbung zum deutschen Kitapreis liegt darin, dass man in nur 8000 Zeichen seine komplette Qualitätsarbeit darstellen soll. Während dies für eine Einrichtung, die sich auf eine Dimension konzentriert, viele Zeichen

sind, sind es für unsere Einrichtung, der alle Dimensionen gleich wichtig sind, sehr wenige.

Anfang Oktober, kurz vor unserer Zertifizierungsfeier, erhielten wir die Nachricht, dass wir zu den 25 Einrichtungen deutschlandweit gehörten, die für den Kitapreis 2020 nominiert waren. Unsere Bewerbung wurde aus mehr als 1600 Bewerbungen ausgesucht. Ein unbeschreibliches Gefühl!

Neben den Vor- und Nachbereitungen für unsere Zertifizierungsfeier hieß es plötzlich: Unterlagen sammeln und einen Fragebogen mit 18 weiteren Fragen beantworten. Zu diesen Fragen musste erstmal ein Zugang gefunden werden. Im Team lagen die Fragen aus und jeder hatte die Möglichkeit, seine Ideen und Anmerkungen dazu zu notieren. In einer kleinen Arbeitsgruppe ging es dann an die Ausformulierung.

Sobald ein Kapitel fertig war, ging es an die Mitglieder unseres Netzwerkes, die es aufmerksam lasen und kommentierten. Im Anschluss ging es zurück in die Arbeitsgruppe, Anmerkungen wurden diskutiert und übernommen oder abgelehnt. Zum Schluss rannte uns die Zeit fast davon, doch Dank der großen Unterstützung unseres tragfähigen Netzwerkes – und meines Mannes – konnten wir die Unterlagen formatiert, mit ansprechenden Bildern am 1. November – dem letzten Tag der Abgabe – einreichen.



Foto: Saskia Franz

Übergabe des Preises in Berlin

## 2. PLATZ DEUTSCHER KITA-PREIS

Und wieder hieß es warten... unendlich lange warten... und schließlich wurden wir am 19. Dezember mit dem lang ersehnten Anruf erlöst: Wir gehörten zu den 10 Finalisten! Und weiter ging es: Wir bekamen direkt die Termine für die Besuche vor Ort Mitte Januar 2020 genannt. Keine Zeit, um in der Einrichtung noch was zu verändern, keine Zeit, um etwas einzustudieren. Wir konnten lediglich aufräumen und einfach das tun, was wir am besten können: Arbeiten mit den Kindern. Durch die Hospitation im Rahmen der Zertifizierung kannten wir das Gefühl von kompetentem Fachpublikum bei der Arbeit beobachtet und bewertet zu werden und so hielt sich die Nervosität in Grenzen.

Der Besuch der Expertinnen war streng durchgetaktet. Anfangs waren wir alle ein bisschen unsicher. Hausführung, erste Beobachtungen in den Räumen, dann der ganze Pressetrubel, wieder Beobachtungen am Kind, zwei Stunden Leitungsinterview mit der Stellvertretung und mir und am Nachmittag das Interview mit den Eltern. Wir waren erstaunt, wie viele Eltern sich freiwillig meldeten, um mitzumachen. Dann nochmals zwei Stunden Interview mit dem Team. Jedem Teammitglied war es wichtig, dabei zu sein. Ein Tag von 8:00 Uhr bis 18:30 Uhr voller Anspannung. Am zweiten Tag ging es weiter mit Beobachtungen in den Räumen, Interviews mit den Kindern, Interviews

mit den Trägervertretern und eine große Abschlussrunde mit dem gesamten Team, um die beiden Tage zu reflektieren und uns ein erstes Feedback zu geben. Wiederum ein spannender aber voller Tag von 8:00 – 17:30 Uhr. An beiden Tagen zeigte sich die Stärke unseres Teams ganz deutlich: Wir arbeiten präzise, kindorientiert und die Zuschauer\*innen brachten uns dazu, dass wir unsere Höchstform abriefen.

Keine zwei Wochen später kam das Filmteam des deutschen Kitapreises, um Aufnahmen für den Imagefilm zu machen. Drei Personen filmten acht Stunden lang unseren Kita-Alltag für insgesamt 1:33 Minuten Image-Film und einen weiteren kleinen Film von 1:01 Minuten. Wir hatten Glück, dass das Filmteam noch kommen konnte, denn dann kam CORONA. Die Preisverleihung wurde abgesagt, die Verkündung der Gewinner verschoben und mit der Pandemie rückte der Kitapreis in den Hintergrund.

Und dann kam der 16. Juni 2020 – ein jetzt schon legendärer Tag unserer Einrichtung.

*In der digitalen Preisverleihung wurden wir mit dem zweiten Platz des deutschen Kita-Preises ausgezeichnet.*

Coronabedingt fiel die Feier entsprechend klein aus und fand nur im Rahmen des Teams mit Trägervertreter\*innen und dem Bürgermeister statt. Im September feierten wir dann eine regionale Preisverleihung unter Pandemiebedingungen mit Gästen aus der (über-) regionalen Politik statt. Neben den üblichen Dankesworten und der Vorstellung unserer Einrichtung ließ ich mir es aber nicht nehmen, deutlich zu machen, was gute Pädagogik ausmacht und auf Missstände unseres Berufsstandes aufmerksam zu machen, wie z.B. die häufig fehlende Leitungsfreistellung, die fehlende permanente Stellvertretung, fehlende geregelte Vor- und Nachbereitungszeiten und einen festen Vertretungspool. Ganz klar: gute Qualität kostet Geld (und ich habe die Hoffnung auf eine höhere Anerkennung des Berufsstandes der Erzieher\*innen bzw. allgemein der pädagogischen Fachkräfte noch nicht aufgegeben.)

Im Oktober wurden meine Stellvertretung und ich zu Frau Giffey ins Familienministerium eingeladen und bekamen unseren „Pokal“ überreicht. Dort trafen wir auf die Delegationen der anderen Preisträger und die Verantwortlichen der DKJS (Ausrichtende Stiftung des deutschen Kitapreises) und konnten so unser Netzwerk erweitern.





Foto: Imago

Augen auf! Die Welt entdecken.

### Fazit oder

#### Wie geht es uns als Preisträger?

Wir sind stolz auf unsere Leistung! Es ist ein sehr gutes Gefühl, unsere Dauerschleife der anstrengenden „Stormingphase“ verlassen zu haben und gemeinsam die „Performingphase“ zu erreichen und abzuliefern. Das Erreichen ist das Ergebnis einer guten, gemeinsamen Arbeitsgrundlage. Diese Grundlage ist unser Polster, um in der nächsten Entwicklungsphase nicht so tief zu fallen. Wir haben als Team festgestellt, dass wir uns in unserer pädagogischen Grundhaltung einig sind, unsere pädagogische Philosophie definiert haben und dass uns so schnell nichts mehr erschüttern kann. Wir sind sehr reflektiert und können uns schnell auf Veränderungen einlassen und Herausforderungen meistern. Fortschritt und Vorankommen bedeutet immer auch Veränderung und Veränderungen kosten Kraft. Man verlässt den sicheren Rahmen, probiert sich aus, macht Fehler und muss neu beginnen. Ich schätze mein Team sehr dafür, dass alle in jedem Prozess ihr Bestmögliches geben und an einem Strang ziehen. Für mich als Leitung gehört dazu, dass ich Visionen habe, meine Ziele mit Herzblut verfolge und andere mit meiner Begeisterung anstecke. So verstehen wir uns als lernende Organisation. Durch das Kitapreisverfahren haben wir ein Qualitätsaudit durch die Expert\*innen erhalten. Wir wissen jetzt, dass die

Teamleistung einem deutschlandweiten Vergleich standhalten kann. Die positiven Rückmeldungen, die Aufmerksamkeit und Anerkennung der Öffentlichkeit und unser neues Standing in der Gemeinde haben dem Team ein neues Selbstbewusstsein verliehen und uns angespornt uns weiterzuentwickeln. Diese Weiterentwicklung hat uns geholfen, in der Coronapandemie den Kopf nicht in den Sand zu stecken, sondern spannende Projekte zu entwickeln, neue Konzepte zu entwerfen und trotz aller Einschränkungen einen schönen und bereichernden Lernort für unsere Kindergartenkinder zu erhalten, neu zu definieren und die Qualität weiter zu steigern. Als elementaren Teil dieser Qualitätssteigerung sehen wir vor allem unsere technische Ausstattung, das Erwirtschaften von Fördergeldern und unsere personellen Rahmenbedingungen an. Seit mehreren Jahren treibe ich die Digitalisierung in der Einrichtung voran, es wurden digitale Kameras, Tablets und zusätzliche Computer angeschafft, sowie ein hochwertiges Druck- und Kopiergerät bereitgestellt. Ohne Fördergelder wären längst nicht so viele Inhouse-Seminare möglich gewesen, und außerdem wurde ein verlässlicher hausinterner Vertretungspool aufgebaut, der Fehlzeiten der Kolleg\*innen abdeckt. Ich bin sehr dankbar dafür, dass der Träger uns bei all diesen Aktionen unterstützt hat und weiter unterstützt.

Mit den Kolleg\*innen aus der Gewinner-Kita, der Pinguine-Kindertagesstätte in Aurich e.V., und den Kolleg\*innen einer weiteren zweitplatzierten Einrichtung, der Outlaw Kita Rehfelderstraße in Dresden, ist ein toller Austausch entstanden und unser Netzwerk wächst immer weiter.

Rückblickend ist es einfach unglaublich, wie viel wir allein in den letzten vier Jahren erreicht haben. Der zweite Platz beim deutschen Kitapreis ist nur eine Seite – wenn auch die aufsehenerregendste – der Belohnung für die harte Arbeit. Daneben steht die Zufriedenheit der Kinder, der Eltern und meiner Kolleg\*innen als weitere Seite, die uns durch die Anforderungen des Kita-Alltags trägt. **I**

### Literatur

- **Malaguzzi, Loris:** *Zum besseren Verständnis der Ausstellung: 16 Thesen zum pädagogischen Konzept.* Berlin 1984.



- <https://www.deutscher-kita-preis.de>
- <https://im-kirchtal.de>

**Podcast Kindergarten Sankt Franziskus**  
<https://open.spotify.com/show/4xNwbTVmJJBGkuyEGB1RNG>



#### Saskia Franz

leitet seit 10 Jahren den Kindergarten St. Franziskus im Kirchtal in Benningen. Als Referentin, Autorin für unterschiedliche Fachzeitschriften teilt sie ihr Wissen mit anderen. In dem jüngst erschienenen Podcast „Gezwitscher aus dem Kindergarten“ kann man noch mehr über Saskia Franz, ihr Team und ihren Kindergarten erfahren.

### Impressum

*Unterrichtspraxis – Beilage zu „bildung und wissenschaft“, Zeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg, erscheint unter eigener Redaktion achtmal jährlich.*

Redaktion: Joachim Schäfer (verantwortlicher Redakteur), Karl-Heinz Aschenbrenner, Helmut Däubler, Nicole Neumeister  
 Anschrift der Redaktion: Joachim Schäfer, Meisenweg 10, 71634 Ludwigsburg, E-Mail: [unterrichtspraxis@gmx.de](mailto:unterrichtspraxis@gmx.de)  
 Dieses Heft kann auch online abgerufen werden:  
[www.gew-bw.de/unterrichtspraxis](http://www.gew-bw.de/unterrichtspraxis)

Gestaltung: Evi Maziol

**Zur Mitarbeit sind alle Kolleg\*innen und Kollegen herzlich eingeladen. Manuskripte sollten direkt an die Redaktion der Unterrichtspraxis adressiert werden.**