

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

ABSTRACT

Im Zuge der Ursachenforschung zu Formen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt in pädagogischen Settings wird mittlerweile auch der Beitrag von Institutionen bei der Entstehung grenzverletzenden Verhaltens kritisch in den Blick genommen. Auf der handlungspraktischen Ebene lassen sich daraus Präventionskonzepte ableiten, die darauf abzielen, dass pädagogische Fachkräfte Kontextbedingungen ihrer Arbeit, z.B. in einer Kindertagesstätte, gemeinsam solcherart gestalten, dass sexuelle Integritätsverletzungen und Fehlverhalten durch das Personal unwahrscheinlich(er) werden. In Bremen wurde 2010/2011 in 19 Einrichtungen des Landesverbands Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder modellhaft unter der Bezeichnung *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* ein mehrmonatiger Fortbildungs- und Beratungsprozess umgesetzt, der die Erstellung pädagogischer Ethikkodizes zum Ziel hatte. Mit den Ethikkodizes sollte eine ethisch-moralische Orientierungshilfe für die künftige Arbeit der Teams geschaffen werden. Das gesamte Verfahren wurde prozessbegleitend evaluiert. Der Fachtext skizziert wesentliche Inhalte sowohl der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* als auch des eingeschlagenen Evaluierungsansatzes, um anschließend ausgewählte Ergebnisse und Empfehlungen der Begleitforschung vorzustellen.

GLIEDERUNG DES TEXTES

1. Einleitung
2. Das Projekt *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex*
3. Die prozessbegleitende Evaluierung
4. Ausgewählte Ergebnisse der Evaluierung
 - 4.1. Gelingensfaktoren und Umsetzungshürden
 - 4.2. Ergebnisse der MitarbeiterInnen-Befragung
5. Empfehlungen
6. Zusammenfassung
7. Fragen und weiterführende Informationen
 - 7.1. Fragen und Aufgaben zur Bearbeitung des Textes
 - 7.2. Literatur und Empfehlungen zum Weiterlesen
 - 7.3. Glossar

INFORMATIONEN ZU DEN AUTORINNEN

Dr. Miriam Fritsche ist Politikwissenschaftlerin und arbeitet seit 2010 im Bremer Institut für Soziale Arbeit und Entwicklung (BISA+E) e.V. Dort ist sie zuständig für Begleitforschungen und Praxisberatungen in Projekten, die in unterschiedlichen Feldern Sozialer Arbeit umgesetzt werden.

Maren Schreier ist Master of Social Work, Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin und arbeitet seit 2006 im Bremer Institut für Soziale Arbeit und Entwicklung (BISA+E) e.V. sowie projektbezogen in Lehre und Forschung an der Hochschule Bremen, der Universität Duisburg-Essen und der FHS St. Gallen/CH. Im BISA+E ist sie zuständig für Begleitforschung und Praxisberatung.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

1. Einleitung

Spätestens seit der 2010 einsetzenden Aufdeckungswelle, in deren Zuge erstmals in Deutschland öffentlich Institutionen benannt wurden, in denen Kinder und Jugendliche teilweise über Jahrzehnte hinweg Opfer sexualisierter Gewalttaten von Erwachsenen geworden waren (z.B. das Berliner Canisius-Kolleg, die Klosterschule Ettal bei Garmisch-Partenkirchen und die reformpädagogische Odenwaldschule in Heppenheim), werden sexuelle und sexualisierte Gewalt in pädagogischen Beziehungen in Öffentlichkeit, Medien, Fachwelt und Politik thematisiert. Dabei geht es nicht nur darum, das Unvorstellbare nachzuvollziehen, Bagatellisierungsversuchen entgegenzutreten und die Opfer dabei zu unterstützen, eine Sprache für ihre Leiden zu finden. Seitdem widmen sich auch verschiedene Expertisen einer umfassenden Ursachenforschung – nicht zuletzt mit dem Ziel, Lehren für die Zukunft abzuleiten, d.h. Empfehlungen zu formulieren, die dabei helfen sollen, Schutzkonzepte zu entwickeln und umzusetzen (vgl. jüngst Retkowski & Thole 2012).

Ausgangspunkt dieser Ansätze ist die Einsicht, dass pädagogische Settings, in denen enge, emotionale Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen bestehen, immer auch durch Machtunterschiede und Anerkennungsbeziehungen geformt und insofern strukturell anfällig für unterschiedliche Formen von Grenzverletzungen und Missbrauch sind. Sexualisierte Gewalttaten gegenüber Kindern und Jugendlichen in Institutionen werden nicht länger ausschließlich als Übergriffe pädosexueller Einzeltäter und -täterinnen wahrgenommen, vielmehr hat sich die Perspektive insofern erweitert, als dass auch gewaltbegünstigende Strukturen in Institutionen in den Blick genommen werden (vgl. Bundschuh 2010, Hagemann-White et al. 2012, Reh et al. 2012).

„Risikofaktoren“ von Institutionen bei der Entstehung sexualisierter Gewalt

»Aufbauend auf unsystematischen Analysen bekannt gewordener Fälle von sexualisierter Gewalt gegen Kinder in Institutionen und der Beratungsarbeit mit Einrichtungen, die aufgrund von Problembewusstsein oder eigener Betroffenheit Präventionsanstrengungen unternehmen, wurde eine Reihe von plausiblen Vermutungen darüber formuliert, welche Merkmale von Institutionen sexualisierte Gewalt begünstigen oder weniger wahrscheinlich machen. Hierzu zählen vor allem die Abgeschlossenheit von Institutionen, die einen Einblick von außen erschwert, eine Leitungspraxis, die eine offene Diskussion von Problemen oder verdächtigen Wahrnehmungen unterbindet, ein pädagogischer Ansatz, der von Kindern absoluten Gehorsam gegenüber Autoritäten verlangt und eine fehlende fachliche Verständigung über pädagogisch angemessene und unangemessene Formen von Nähe und Distanz.« (Deutsches Jugendinstitut 2011, 20f.)

Präventionskonzepte rücken nicht mehr ausschließlich das Verhindern von TäterIn-Opfer-Dynamiken in den Mittelpunkt, sondern fokussieren gleichermaßen tatbegünstigende Merkmale der Kultur einer Institution bzw. Organisation

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

(sog. „Risikofaktoren“) bei der Entstehung von grenzverletzendem Verhalten. Prävention zielt nunmehr auch darauf ab, institutionelle Bedingungen solcherart zu gestalten, dass Übergriffe unwahrscheinlich(er) werden. In der Fachliteratur wird in diesem Kontext bereits von einem „Wandel im Leitbild von Prävention“ gesprochen (vgl. Deutsches Jugendinstitut 2011, 260).

Erweiterung präventiver Ansätze um institutionelle Aspekte

„Der Blick ist hingegen für die Kontexte und Bedingungen zu schärfen, in denen sexualisierte Gewalt entsteht und ausgeübt wird: Es gibt immer eine Vorgeschichte und ein Umfeld mit mangelnden Standards und problematischen Spielregeln, blinde Flecken bei der Wahrnehmung von Macht und Sexualität bzw. Erotik und egoistische Interessen bei der Gestaltung pädagogischer Interaktionen und ihres organisatorischen Rahmens.“ (Reh et al. 2012, 16)

Einigkeit scheint dahingehend zu herrschen, dass die Verhinderung von Grenzverletzungen durch die Initiierung von Prozessen erreicht werden kann, in denen die Teams pädagogischer Einrichtungen sich gemeinsam entschließen, Handlungsempfehlungen oder Verhaltenskodizes zu entwerfen und in der Diskussion zu halten, die die Umsetzung eines grenzwahrenden, achtsamen und respektvollen Umgangs garantieren sollen (vgl. Kindler & Schmidt-Ndasi 2011, Retkowski & Thole 2012).

Erweiterte Anforderungen an pädagogische Fachkräfte

Diese Entwicklungen stellen auch Fachkräfte, die in der frühkindlichen Betreuung und Erziehung tätig sind, vor erweiterte Anforderungen: Neben ohnehin steigende fachlich-inhaltliche Erwartungen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, 47ff.), tritt nunmehr auch der Anspruch, auf Grundlage ethischer Reflexionskompetenzen individuell und/oder gemeinsam mit KollegInnen Prinzipien einer „Kultur der Achtsamkeit“ zu garantieren, die die Entstehung von Übergriffen und Integritätsverletzungen präventiv verhindern helfen soll. Die für eine solche Sensibilisierung notwendige Bereitschaft und Fähigkeit zu „reflexiver Professionalität“ (Dewe 2009) ist etwas, was in der Regel nicht in der Ausbildung zum/zur ErzieherIn gelehrt wird, sondern Gegenstand und Inhalt von Fort- und Weiterbildungen ist und insofern berufsbegleitend (und oftmals auch teambezogen) entwickelt und geschärft werden muss.

Entwicklungswerkstatt Ethikkodex als berufsbegleitender Fort- und Weiterbildungsprozess

Das Bremer Projekt *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* ist ein Beispiel für einen solchen Weiterbildungsprozess, der parallel zum Einrichtungsalltag die Sicherstellung grenzwahrenden Verhaltens in Kindertagesstätten anstrebte. Im Rahmen einer eigens entwickelten Konzeption erarbeiteten die teilnehmenden Teams einrichtungsspezifische Ethikkodizes, die als ethisch-moralische Leitlinien für ihre gemeinsame Arbeit gelten sollten. Im Folgenden wird das Projekt aus Sicht der prozessbegleitenden Evaluierung vorgestellt: Nach einer kurzen Skizzierung von Zielstellung und Inhalten der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* sowie der Evaluierung werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt und abschließend diskutiert.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

2. Das Projekt *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex*

Die *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* wurde in den Jahren 2010 und 2011 als Modellprojekt in ausgewählten Kindertagesstätten des Bremischen Landesverbands Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder umgesetzt.¹ In den Einrichtungen, die in diesem Zeitraum einen Ethikkodex erarbeiteten, wurden insgesamt 1.312 Kinder betreut (Stand: Dezember 2010). Davon gehörten anteilig die meisten (80,4 Prozent) der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen an, gefolgt von Schulkindern, die das in einigen Einrichtungen vorhandene Hortangebot nutzten (17,2 Prozent), und einer kleinen Gruppe aus dem Krippenbereich (2,4 Prozent), d.h. Kinder im Alter von bis zu drei Jahren.

Der gesamte Fortbildungs- und Beratungsprozess basierte auf einer im Auftrag des Landesverbands entwickelten Konzeption (vgl. Schellong o.J.). In Auseinandersetzung mit ausgewählten, in der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN) fixierten Rechten sollte eine Konkretisierung der Berufsethik der TeilnehmerInnen erfolgen. In einem mehrmonatigen Prozess erarbeiteten die beteiligten Teams unter Anleitung externer Supervisorinnen in insgesamt 30 Unterrichtseinheiten, verteilt auf neun Termine (ein ganztägiges Modul, sieben halbtägige Module), jeweils einrichtungsbezogen ein Schriftstück („Ethikkodex“), das (berufs)ethische Grundsätze vor dem Hintergrund der Kinderrechte abbilden sollte.

UN-Kinderrechtskonvention

Das „Übereinkommen über die Rechte des Kindes“ der Vereinten Nationen (kurz: UN-Kinderrechtskonvention) trat am 02.09.1990 in Kraft. Es legt in 54 Artikeln Standards zum Schutz der Kinder fest und betont die Wichtigkeit kindlichen Wohlbefindens (vgl. UN-Kinderrechtskonvention 1989). Die Kinderrechtskonvention beruht auf vier Prinzipien:

- *„Das Recht auf Gleichbehandlung: Kein Kind darf benachteiligt werden – sei es wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft, seiner Staatsbürgerschaft, seiner Sprache, Religion oder Hautfarbe, einer Behinderung oder wegen seiner politischen Ansichten.*
- *Wohl des Kindes hat Vorrang: Wann immer Entscheidungen getroffen werden, die sich auf Kinder auswirken können, muss das Wohl des Kindes vorrangig berücksichtigt werden – dies gilt in der Familie genauso wie für staatliches Handeln.*
- *Das Recht auf Leben und Entwicklung: Jedes Land verpflichtet sich, in größtmöglichem Umfang die Entwicklung der Kinder zu sichern – zum Beispiel durch Zugang zu medizinischer Hilfe, Bildung und Schutz vor Ausbeutung und Missbrauch.*
- *Achtung vor der Meinung des Kindes: Alle Kinder sollen als Personen ernst genommen und respektiert und ihrem Alter und Reife gemäß in Entscheidungen einbezogen werden.“ (vgl. UNICEF 2012)*

Der UN-Kinderrechtskonvention sind bislang 193 Staaten beigetreten.

¹ Kontakt: Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (Bremische Evangelische Kirche), Slevogtstr. 50-52, 28209 Bremen, Tel. 0421/34616-0. Ansprechpartnerinnen: Kirsten Hanschen (Email: khanschen@kirche-bremen.de) und Gabriele Polzin (Email: gpolzin@kirche-bremen.de).

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

Nachdem die Finanzierung durch eine Förderung der GlücksSpirale gesichert war, konnten sich Kindertagesstätten, die sich für eine Teilnahme an der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* interessierten, eigeninitiativ beim Landesverband melden. Im Januar 2010 begannen – jeweils begleitet von einer von insgesamt vier externen Supervisorinnen – die ersten von 19 Einrichtungen mit der Umsetzung. Der gesamte Prozess – vom Erstgespräch bis zur Fertigstellung eines schriftlich fixierten Ethikkodex, der zumeist in den Einrichtungen ausgehängt wurde – erstreckte sich in der Regel über einen Zeitraum von rund zehn Monaten, wobei die Dauer einrichtungsbezogen variieren konnte (beispielhaft finden sich die Ethikkodizes von zwei Kindertagesstätten im Anhang dieses Textes; für weitere Kodizes und insgesamt zum Projekt vgl. Bremische Evangelische Kirche o.J.).

Zentrales Ziel:
Grenzwahrendes Verhalten durch Entwicklung einer konstruktiven Teamkultur sicherstellen

Inhaltlich zielte das Projekt darauf, Grenzüberschreitungen und -verletzungen im pädagogischen Arbeitsalltag sichtbar und damit auch thematisierbar zu machen. Als entscheidend dafür wurde in der Konzeption eine Sensibilisierung der Fachkräfte für die Entwicklung einer Teamatmosphäre, in der offene und ehrliche, von Respekt und Gewaltfreiheit geprägte Auseinandersetzungen über den Umgang mit Kindern möglich werden, beschrieben (vgl. Schellong o.J., 4). Damit entspricht der konzeptionelle Zuschnitt der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* fachlichen Einschätzungen zu grenzwahrendem Umgang und Fehlverhalten von pädagogischen Fachkräften in Einrichtungen: Zum einen wird der Arbeit mit Kinderrechten eine bedeutsame Rolle zugesprochen: „Einrichtungen, die sich konzeptionell [...] an Grundrechten von Kindern und Jugendlichen orientieren, sind besser vor Fehlverhalten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt.“ (Maywald 2004, 84) Zum anderen wird als wesentlicher Schutzfaktor die Existenz einer wertschätzenden Teamkultur beschrieben, in der Schwächen und Unzulänglichkeiten benannt werden können: „Der sicherste Weg, eigenes Fehlverhalten zu vermeiden, ist es, eigene Unsicherheiten zur Diskussion zu stellen.“ (Diakonieverbund Schweicheln e. V. 2004, 10)

Ähnliche Projekte:
„Hochdorfer Neun-Punkte-Programm“, Handreichung des Diakonieverbunds Schweicheln

Bemerkenswerterweise sind bislang bundesweit nur wenige Projekte dokumentiert, die – in Reaktion auf konkretes Fehlverhalten Einzelner und die damit einhergehenden Ängste und Unsicherheiten im Team – die verbindliche und diskursiv-dialogische Formulierung von Leitlinien zur Grenzwahrung in pädagogischen Kontexten sowie die Etablierung einer einrichtungsspezifischen „Kultur der Achtsamkeit“ anstreben: Eine Selbstverpflichtung (Titel: „Ethische Grundlagen“) von MitarbeiterInnen der Evangelischen Jugendhilfe Hochdorf (Kreis Ludwigsburg), die in Form von neun handlungsorientierten Punkten („Hochdorfer Neun-Punkte-Programm“) innerhalb eines Organisationsentwicklungsprozesses in den Jahren 2006/2007 erarbeitet wurde (Hochdorf 2009), sowie eine Handreichung des Diakonieverbunds Schweicheln, die als Ergebnis eines trägerinternen Entwicklungsprozesses zum Thema sexueller Missbrauch Orientierungen zum grenzwahrenden Umgang und zum sicheren Handeln in Fällen von Fehlverhalten bietet (Diakonieverbund Schweicheln e. V. 2004).

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

3. Die prozessbegleitende Evaluierung

Ziele der Evaluierung

Da mit der *Entwicklungswerkstatt* Neuland betreten wurde und deshalb nur eingeschränkt auf Erfahrungswissen für ihre Umsetzung zurückgegriffen werden konnte – und das Projekt überdies explizit als lernendes Programm angelegt worden war – wurde das Fortbildungsverfahren von Anfang an prozessbegleitend evaluiert. Dabei sollten sowohl Gelingensfaktoren identifiziert als auch möglicherweise auftretende Umsetzungshürden, insbesondere bezogen auf Teamkulturen und -atmosphären, analysiert werden. Es galt, die Bedeutung struktureller und institutioneller Gegebenheiten für das Projekt und seine Umsetzung in den Blick zu nehmen. Schwerpunktmäßig sollten die im Verlauf der Begleitforschung gewonnenen Ergebnisse als Reflexionshilfen zur verbandsinternen Weiterentwicklung des Projekts herangezogen und gegebenenfalls auch korrigierend in den laufenden Prozess eingearbeitet werden können.

Dialogorientierter formativer Evaluierungsansatz

Das Bremer Institut für Soziale Arbeit und Entwicklung (BISA+E) e.V. erhielt den Auftrag für die Evaluierung. In Absprache mit den Projektverantwortlichen wurde ein dialogorientierter Ansatz entwickelt. In solchen formativen (gestaltenden) Evaluierungen wird nach „pragmatischen Wegen [gesucht], wissenschaftliche Strenge mit Erfordernissen der Praxis, Reflexivität mit politischen Entscheidungszwängen, Kontextsensibilität mit generalisierbaren Elementen, wissenschaftliche Deutungen mit alltagsweltlichen Sichtweisen zu verbinden.“ (von Kardoff & Schönberger 2010, 369) Die Erzeugung und Aushandlung von Bewertungen durch im Feld interagierende Personen sowie deren Reflexivität werden einbezogen und reflektiert. Dies geschieht in Form von Rückkopplungsschleifen mit den Beteiligten (vgl. auch Flick 2006, Mensching 2006).

Um die Dialogorientierung zu gewährleisten, war die Begleitforschung auf die Mitarbeit aller am Projekt Beteiligten angewiesen. Um förderliche Rahmenbedingungen zu erhalten, legten wir großen Wert auf eine möglichst hohe Transparenz im Evaluierungsprozess sowie auf Offenheit und Flexibilität. Mehrere Feedback-Runden, in denen mit Projektverantwortlichen Arbeitsschritte und Zwischenergebnisse der Evaluierung diskutiert wurden, dokumentierten diesen Ansatz. Leitungskräfte und MitarbeiterInnen der beteiligten Kindertageseinrichtungen erhielten in regelmäßigen Abständen Informationen zum Stand der Evaluierung sowie zur Ergebnisverwendung.

Evaluierungsdesign

Zentrale Fragen der Evaluierung der Entwicklungswerkstatt Ethikkodex

- Welche Gelingensfaktoren und Umsetzungshürden lassen sich erkennen?
- Welche Empfehlungen können daraus für eine Weiterführung bzw. Weiterentwicklung des Projekts abgeleitet werden?
- Inwiefern trägt das Projekt dazu bei, Fehlverhalten bei MitarbeiterInnen zu vermeiden und einen grenzwahrenden Umgang zu fördern?

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

Heterogenität der beteiligten Einrichtungen

Das Evaluierungsdesign hatte auf mehrere Besonderheiten Rücksicht zu nehmen: Die 19 Kindertageseinrichtungen hatten das Projekt zu unterschiedlichen Zeitpunkten begonnen (zwischen dem Start der ersten Einrichtung und dem Eintritt der zuletzt beginnenden lagen knapp acht Monate). Idealerweise sollte die Evaluierung deshalb jene Erfahrungen, die die früh beginnenden Einrichtungen mit dem Projekt machten, bereits fruchtbar machen können für jene, die später starteten. Überdies variierten die Einrichtungsgröße (zwischen fünf und 25 MitarbeiterInnen) und damit die Anzahl der beteiligten Fachkräfte. Diese Aspekte schränkten eine Vergleichbarkeit der Erfahrungen von vornherein ein. Weitere Unterschiede waren auch bezogen auf konzeptionelle Schwerpunkte der jeweiligen Kindertagesstätten, das fachliche Niveau oder projektrelevante Vorkenntnisse der MitarbeiterInnen zu verzeichnen.

Hohe Arbeitsbelastung der Fachkräfte

Die Arbeitsbelastung von ErzieherInnen ist hoch und äußerst verdichtet. Die Umsetzung der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* stellte viele MitarbeiterInnen vor große Herausforderungen, was Zeitmanagement und Konzentrationsbereitschaft betraf. Deshalb entschieden wir uns dafür, den Aufwand für die MitarbeiterInnen so gering wie möglich zu halten und die Evaluierung weitgehend auf der Ebene der Leitungskräfte, der Supervisorinnen und der Projektverantwortlichen anzusiedeln.

Unterschiedliche Zusammensetzung der beteiligten Gruppen

Bereits in einer frühen Phase wurde deutlich, dass manche Teams das Projekt für alle MitarbeiterInnen (einschließlich PraktikantInnen und Küchenpersonal) geöffnet hatten; bei anderen konzentrierte sich die Umsetzung auf die pädagogischen Fachkräfte. Überdies gab es in einigen Einrichtungen während des Projektverlaufs eine, vom Projekt unabhängige, hohe Personalfuktuation; bei anderen nahmen alle MitarbeiterInnen von Anfang bis Ende teil. Auch diesen Umständen hatte das Evaluierungsdesign gerecht zu werden.

In der Begleitforschung kamen unterschiedliche Methoden und Erhebungsinstrumente sowohl der qualitativen als auch der quantitativen Sozialforschung zum Einsatz, so zum Beispiel explorative Interviews, Dokumentenanalyse, teilstandardisierte schriftliche Befragungen aller beteiligten Leitungskräfte, vertiefende Leitfaden-Interviews mit Leitungskräften und Supervisorinnen sowie eine teilstandardisierte, anonymisierte schriftliche Befragung aller am Projekt beteiligten Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen nach Projektende.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

Quantitative und qualitative Methoden der Sozialforschung

In der Sozialforschung gibt es unterschiedliche Wege der Erkenntnisgewinnung. Eine häufig getroffene Unterscheidung ist die zwischen „quantitativen“ und „qualitativen“ Ansätzen. Damit werden zwei unterschiedliche Forschungsperspektiven auf soziale Wirklichkeit gekennzeichnet. Quantitative Ansätze gründen auf einem naturwissenschaftlichen Verständnis: Danach lässt sich Realität objektiv erfassen und erklären, indem sie „vermessen“ und mathematisch verarbeitet wird. Zu Beginn eines Forschungsprojekts werden Hypothesen (Annahmen) aufgestellt, die anschließend – zum Beispiel durch die statistische Auswertung von Fragebögen – überprüft werden. So können Aussagen bezogen auf Merkmale, Ausprägungen, Häufigkeiten oder Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge eines Forschungsgegenstands getroffen werden. Dargestellt werden Ergebnisse quantitativer Forschung meist in Zahlen, Grafiken oder Diagrammen. Quantitative Forschung zielt in der Regel auf Verallgemeinerbarkeit und Objektivität, aber auch darauf, soziale Situationen so weit wie möglich methodisch kontrollieren zu können. Das hat Auswirkungen auf die Rolle der Forschenden: Sie sind gehalten, ihre Subjektivität aus dem Forschungsprozess auszuklammern, um dem Anspruch, neutral und objektiv zu sein, möglichst nahe zu kommen.

Qualitative Forschung geht davon aus, dass soziale Situationen und Akteurskonstellationen, die beforscht werden sollen, jeweils einzigartig und den Forschenden grundsätzlich zunächst nicht vertraut sind. Entsprechend bieten sich qualitative Verfahren insbesondere für jene Fragen an, bei denen kein oder nur ein geringes Vorwissen über den zu untersuchenden Gegenstand vorhanden ist. Es werden Methoden angewendet, die es – im Gegensatz zum hypothesen-prüfenden Vorgehen quantitativer Ansätze – ermöglichen, Neues und Unbekanntes, wie zum Beispiel individuelle Sichtweisen oder kollektive Handlungsroutinen methodisch zu erschließen. Die Forschungssituation ist weniger kontrolliert als in quantitativen Verfahren, die Forschenden versuchen, auch im Forschungsprozess offen für Neues und Unerwartetes zu sein. Häufig werden Interviews oder Gruppendiskussionen geführt, auch teilnehmende Beobachtungen oder die Analyse von Dokumenten (wie z.B. Einrichtungskonzeptionen) kommen zum Einsatz. Damit versuchen die Forschenden, sich Situationen und Lebenswirklichkeiten methodisch zu nähern, um sie im Ergebnis (meist in Textform) beschreiben zu können. Ein Ziel ist es, anhand einzelner Fälle typische Muster oder Regelmäßigkeiten beschreiben zu können, die möglicherweise übertragbar sind auf andere, ähnliche Situationen und Fälle. Gegenwärtig gibt es zunehmend Forschungsprojekte, die quantitative und qualitative Ansätze miteinander verbinden.

Die Evaluierung stand – ähnlich wie das gesamte Konzept der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* – vor der Herausforderung, die jeweilige Fallspezifika der Einrichtungen im Blick zu behalten, zugleich aber einrichtungsübergreifende Aussagen zu treffen. Überdies bezog sie sich – als Prozessbegleitung – lediglich auf den Umsetzungszeitraum der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex*; Fragen nach der Nachhaltigkeit des Verfahrens nach Abschluss des Weiterbildungsprozesses und nach etwaigen Strategien, mit denen die beteiligten Teams ihre Ethikkodizes und deren Inhalte im Einrichtungsalltag „am Leben halten“ konnten, wurden deshalb nicht evaluiert. Dazu wäre eine Untersuchung zu einem späteren Zeitpunkt, nach Projektabschluss, notwendig gewesen.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

4. Ausgewählte Ergebnisse der Evaluierung

4.1 Gelingensfaktoren und Umsetzungshürden

Auf Grundlage einer schriftlichen Befragung aller an der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* teilnehmenden Leitungskräfte, vertiefender Leitfaden-Interviews mit sieben Leiterinnen und ergänzt um Einschätzungen der Supervisorinnen, ließen sich sowohl Gelingensfaktoren als auch Umsetzungshürden des Fortbildungs- und Beratungsprozesses identifizieren. Sie wurden als erste Zwischenergebnisse den Projektverantwortlichen und den Supervisorinnen vorgestellt sowie in beiden Kontexten diskutiert. Überdies wurden sie für ein Poster aufbereitet, das allen beteiligten Einrichtungen zur Verfügung gestellt wurde.

Gelingensfaktoren

In der Umsetzung der Entwicklungswerkstatt Ethikkodex lief es gut, wenn:

- ...es Raum für Miteinander gab.
- ...eine vertrauensvolle Atmosphäre im geschützten Raum entstehen konnte.
- ...die Arbeitstreffen entlastend und ohne Druck verliefen.
- ...das Team sein eigenes Tempo bestimmen konnte.
- ...für das Team die Möglichkeit bestand, eigene Schwerpunkte – und auch Grenzen – zu setzen.
- ...die Atmosphäre von Vertrauen und Wertschätzung geprägt war.
- ...die persönliche, die Beziehungs- und die Sachebene gleichermaßen Raum erhielten.
- ...das Team für sein Engagement Anerkennung von außen spürte (z.B. durch Gemeinden, Pastoren, Landesverband, Arbeitskreise etc.).
- ...es kleine oder große Erfolgserlebnisse gab.
- ...der Prozess transparent, klar strukturiert und ergebnisorientiert umgesetzt wurde.

Umsetzungshürden

In der Umsetzung der Entwicklungswerkstatt Ethikkodex hakte es, wenn:

- ...die hohe Arbeitsbelastung der ErzieherInnen dazu führte, dass sie nicht immer „den Kopf frei hatten“ für die Projektumsetzung.
- ...die Terminfindung zäh war und mit großen Kompromissen einherging.
- ...Räume und/oder ihre Ausstattung nicht geeignet waren.
- ...etwaige Skepsis oder Abwehr gegenüber den Selbsterfahrungsanteilen des Fortbildungsprozesses nicht bearbeitet werden konnten.
- ...es „Altlasten“ gab, die die Durchführung erschwerten.
- ...die Wertschätzung zwischen einzelnen Beteiligten (z.B. Team, Leitung, Supervisorinnen, Gemeinden, Landesverband) gering war oder fehlte.
- ...für Personalfuktuation kein passender Umgang gefunden wurde.
- ...Teilnehmende in längeren Pausen zwischen den Arbeitstreffen die Projektinhalte nicht weiter bewegten.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

4.2 Ergebnisse der MitarbeiterInnen-Befragung

Ein am Ende des Projekts verteilter Fragebogen zielte darauf ab, persönliche, aber anonymisierte Einschätzungen der beteiligten Fachkräfte (d.h. Leitungskräfte und Teams) zu erheben.

Informationen zum Fragebogen

Der Fragebogen bestand aus rund 50, sowohl offenen als auch geschlossenen Fragen. Bei offenen Fragen (z.B. „So könnte es mir gelingen, den Ethikkodex in meine/unsere Arbeit einzubeziehen“) konnten die Ausfüllenden ihre Antworten direkt in den Bogen schreiben; bei geschlossenen Fragen (z.B. „Das Projekt und seine Inhalte haben mich angesprochen“) waren jeweils vier Ankreuzmöglichkeiten vorgegeben: „ja“, „eher ja“, „eher nein“ und „nein“.

Der Rücklauf betrug 112 ausgefüllte Fragebögen. Aussagen zur Rücklaufquote (und damit zur Repräsentativität der Antworten) sind nur eingeschränkt zu treffen, da die genaue Zahl der an der Entwicklungswerkstatt Ethikkodex Teilnehmenden nicht ermittelt werden konnte (in manchen Einrichtungen belasteten z.B. Personalfluktuationen die Umsetzung des Projekts, andere Teams brachen den gesamten Prozess ab). Legt man vorbehaltlich dieser Einschränkungen eine (geschätzte) Teilnehmerzahl von 180 MitarbeiterInnen zu Projektbeginn zugrunde, so liegt die Rücklaufquote der (durchschnittlich 18 Monate später verteilten) Fragebögen bei 62 Prozent.

Hohe Zustimmung und Zufriedenheit mit Themen und Inhalten

Die *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* wurde von den befragten Fachkräften überaus positiv bewertet. 97 Prozent waren der Meinung, es habe sich gelohnt, Zeit in das Projekt zu investieren. Nahezu alle MitarbeiterInnen, die den Bogen ausfüllten, gaben an, auch weiterhin dazu beitragen zu wollen, den erarbeiteten Ethikkodex in den Arbeitsalltag einzubeziehen (99 Prozent). Dies ist insbesondere deshalb bemerkenswert, da in den freien Antworten der Faktor „Zeitknappheit im Arbeitsalltag“ eine sehr große Rolle spielte. 98 Prozent würden anderen Kindertageseinrichtungen die Teilnahme an der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* empfehlen. Interessant ist zudem, dass das Projekt sowohl diejenigen ansprach, die von sich sagten, dass die behandelten Inhalte (z.B. Werte, Kinderrechte, persönliche Reflexion) schon vorher eine große Rolle in ihrem pädagogischen Selbstverständnis gespielt haben, als auch jene, die sagten, dass ihnen das Projekt neue Impulse gegeben und Handlungsmöglichkeiten eröffnet habe. Dies zeigt, dass das Themenspektrum der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* eng an die Realität des Arbeitsalltags von ErzieherInnen anknüpfte und Themen aufgriff, die für die meisten Fachkräfte eine zentrale Rolle spielten. Die persönliche Bewertung des Projekts fiel entsprechend positiv aus: 99 Prozent der Befragten stimmten der Aussage „Das Projekt und seine Inhalte haben mich angesprochen“, mit „ja“ bzw. „eher ja“ zu.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

Hohe Zufriedenheit mit der methodisch-didaktischen Umsetzung

Auch die methodisch-didaktische Ausgestaltung des Projekts fand hohe Zustimmung. 98 Prozent bestätigten, dass die angewandten Methoden zu den Inhalten passten. 94 Prozent fanden, dass die gemeinsame Arbeit dadurch gut unterstützt wurde. 85 Prozent stimmten der Aussage zu, dass die Auseinandersetzung mit in der eigenen Kindheit erlebten Werten eine wichtige Erfahrung war. Den Rahmen der Arbeitstreffen (Zeit, Ort und Dauer) hielten 86 Prozent für angemessen (44 Prozent antworten auf die Frage nach der Angemessenheit mit „ja“, 42 Prozent mit „eher ja“). Allerdings wurde auch in vielen freien Antworten erwähnt, dass die zumeist spätnachmittags gelegenen Treffen sehr anstrengend gewesen seien.

Leitungskräfte schilderten in den Einzelinterviews, dass TeilnehmerInnen die intensive Beschäftigung mit den anspruchsvollen Themen der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* nach einem oftmals langen Arbeitstag mitunter als Belastung empfanden und Schwierigkeiten hatten, sich nach Feierabend noch auf das Projekt einzulassen.

Positive Bezugnahme auf Projektbegleitung durch externe Supervisorinnen

Die Begleitung der Arbeitstreffen durch externe Supervisorinnen befürworteten alle Befragten (100 Prozent). Diese Einschätzung bestätigten auch die Leitungskräfte: Die Tatsache, dass externe Fachkräfte das Projekt anleiteten, wurde in den Interviews als „Freiraum“ und „geschützter Raum“ beschrieben; sie hätten es ermöglicht, auch sensible oder als heikel empfundene Themen anzusprechen.

Stärkung selbstkritischer Reflexion und eines bewusste(re)n Umgangs mit Werten, Kinderrechten und eigenen Unsicherheiten

92 Prozent gaben an, seit der Teilnahme an der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* bewusster sowohl mit Kinderrechten als auch mit Werten im Allgemeinen umgehen zu können.

Aussage (Zustimmungsvarianten „ja“ und „eher ja“ addiert)	Anteil (n=x)
„Das Projekt hat dazu beigetragen, im Team ‚eine gemeinsame Sprache‘ für Werte und deren Umsetzung im pädagogischen Handeln zu finden“	92 % (n=102)
„Ich habe festgestellt, dass ich durch die ‚Entwicklungswerkstatt Ethikkodex‘ bewusster sowohl mit Kinderrechten als auch mit Werten im Allgemeinen umgehe“	92 % (n=109)
„Wenn ich bei meinen Kolleginnen Verhaltensweisen beobachte, die den Inhalten des Kodex widersprechen, dann kann ich das ihnen gegenüber gut ansprechen“	87 % (n=100)
„Wir nehmen uns im Arbeitsalltag nun mehr Zeit für Gespräche über Werte und Haltungen“	85 % (n=105)
„Der Ethikkodex gibt mir mehr Sicherheit bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten im Team“	70 % (n=103)
„Das Projekt hat mir geholfen, Unsicherheiten und Ängste bezogen auf mein pädagogisches Handeln zu erkennen“	69 % (n=108)

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

85 Prozent gaben an, dass sie sich seit der Projektdurchführung im Arbeitsalltag mehr Zeit für Gespräche über Werte und Haltungen nehmen würden. 87 Prozent sagten, dass sie ihre KollegInnen nun ansprechen würden, sollten sie dem Ethikkodex widersprechende Verhaltensweisen beobachten. Von denjenigen TeilnehmerInnen, die diesen Aussagen nicht zustimmten, betonten viele, dass sie sich bereits zuvor intensiv mit den betreffenden Themenfeldern auseinander gesetzt hätten bzw. dass ihnen eine regelmäßige Reflexion ihrer pädagogischen Tätigkeit ohnehin, auch außerhalb des Projekts, sehr wichtig sei.

Etwas differenzierter fielen die Einschätzungen zu der Frage aus, inwiefern die *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* beim Erkennen von Unsicherheiten oder Ängsten – bezogen auf das eigene pädagogische Handeln – helfen konnte: 31 Prozent sagten, dass das Projekt eher nicht (27 Prozent) bzw. gar nicht (4 Prozent) dazu beigetragen habe. Auf die Frage, ob der Ethikkodex ihnen mehr Sicherheit bei Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten im Team gebe, antworteten 30 Prozent mit „eher nein“ bzw. „nein“ – wobei auch hier Einzelne anmerkten, sich bereits vor dem Projekt sicher im Umgang mit Konflikten gefühlt zu haben. Hier wird deutlich, dass das Projekt nicht isoliert zu betrachten ist, sondern sowohl Umsetzung als auch Wirkung eingebettet sind in die Alltagspraktiken und -kulturen der Kindertageseinrichtungen.

Zeit füreinander –
Respekt und Achtsamkeit
untereinander

Die positive Wirkung, die das Projekt bezogen auf Atmosphäre und Zusammenarbeit in den beteiligten Teams hatte, fand an vielen Stellen Erwähnung. So wurden bei der offenen Frage danach, was als das Wichtigste am Projekt empfunden wurde, mit überwiegender Mehrheit Aussagen zu Teamfindung und -entwicklung sowie zu einer gemeinsamen Haltung getroffen: „Gemeinsam eine Grundlage entwickeln“; „Kolleginnen in anderer Hinsicht kennen lernen“; „gegenseitige Rücksichtnahme, jeden ausreden lassen, auf dieser Ebene zusammen arbeiten“; oder auch: „Es tat uns gut, wir hatten Spaß, wir waren uns einig!“ Statements dieser Art sowie der häufige Verweis auf das Erleben von Offenheit, Respekt und Wertschätzung verdeutlichen, wie vielschichtig die Projektumsetzung erlebt wurde – und dass, im Kleinen wie im Großen, Anstöße für ein nachhaltig wert(e)schätzendes Miteinander gegeben werden konnten.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

5. Empfehlungen

Auch wenn die Evaluierung mit Beendigung des Modellprojekts abgeschlossen wurde, so erlaubten ihre Ergebnisse die Formulierung von Empfehlungen zur Weiterentwicklung der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex*.

Ressourcen und Situation jeder einzelnen Kita berücksichtigen

Als wesentliche Bedingung einer gelingenden Umsetzung stellte sich die Berücksichtigung von Ressourcen und Situation jeder einzelnen Kindertagesstätte heraus. Daraus ließen sich mehrere Empfehlungen an die Umsetzung ableiten, so etwa eine transparente Auftragsklärung zu Prozessbeginn, das Ernstnehmen einer möglicherweise eingeschränkten Teilnahmebereitschaft bzw. etwaiger Widerstände und Berührungspunkte bei einzelnen MitarbeiterInnen sowie die Sicherstellung einer kooperativen Terminfindung für die verschiedenen Fortbildungs- und Beratungsmodule, so dass sich alle Beteiligten „mitgenommen“ fühlen. Überdies sollte im Vorfeld oder in einer frühen Umsetzungsphase Augenmerk auf die Identifizierung von eventuell vorhandenen „Baustellen“ und „Altlasten“, die die Aufmerksamkeit der Teams möglicherweise binden, gelegt werden: Parallel stattfindende Konzeptentwicklungsprozesse, die bauliche Umgestaltung einer Einrichtung, die Fusionierung zweier Kindertagesstätten, ein anstehender Leitungswechsel u.ä., sind Faktoren, die die Umsetzung des Projekts negativ beeinflussen oder hemmen können.

Individualität und Autonomie der Einrichtungen und der MitarbeiterInnen wertschätzen

Eine die Motivation unterstützende Wirkung hatte die regelmäßige Würdigung der freiwilligen und engagierten Teilnahme der Teams an dem Fortbildungs- und Beratungsprozess – außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit, oftmals noch als „Draufgabe“ am Ende eines ohnehin anspruchsvollen Arbeitstages. Gleichfalls positive Erfahrungen wurden mit dem Anknüpfen an einrichtungsspezifische Fortbildungs- und Reflexionskulturen sowie an Wissen und Erfahrungen einzelner MitarbeiterInnen gemacht; ihre anerkennende Thematisierung bot wertvolle Anschlussstellen.

Vertrauen, Wertschätzung und Anerkennung fördern

Ein vertrauensvoll-wertschätzendes Klima zwischen allen Beteiligten, das sich nicht nur auf die Einrichtungsleitungen, ihre Teams und die moderierenden Supervisorinnen bezog, sondern idealerweise auch die jeweilige Gemeinde und den Landesverband umfasste, förderte die Umsetzung der einzelnen Prozesse. Es stellte sich heraus, dass Belastungen auch nur zwischen zwei dieser AkteurInnen die Umsetzung der gesamten *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* erschwerten. Zudem war die Gewährleistung eines geschützten Raumes für die teilnehmenden Teams wichtig, so dass sich alle Beteiligten sicher sein konnten, dass die Inhalte der Fortbildung vertraulich und nicht zum Nachteil Einzelner behandelt wurden. Ein solcherart kooperativ-vertrauensvolles Klima beinhaltete auch das Zulassen unterschiedlicher Sichtweisen und Standpunkte in der Prozessumsetzung. Der Aspekt der Wertschätzung bezog sich überdies auch auf die positive

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

Anerkennung abgeschlossener Prozesse; eine Würdigung der Ergebnisse und des Engagements der daran Beteiligten sollte selbstverständlich sein.

Entlastung während der Umsetzung sicherstellen

Es hat sich als hilfreich herausgestellt, wenn den beteiligten Teams von Anfang an sowie während der gesamten Umsetzung verdeutlicht wurde, dass das Projekt nicht darauf zielte, neuen, zusätzlichen Stress bzw. Druck, Ängste oder Unsicherheiten entstehen zu lassen. Gute Erfahrungen wurden auch damit gemacht, an die Alltags- und Berufserfahrungen der MitarbeiterInnen anzuknüpfen, Widerständen, Ängsten und Skepsis einen (geschützten) Raum zu geben sowie durch Protokolle und ähnliche unterstützende Leistungen den Teams die Ergebnissicherung abzunehmen (und sie damit auch zu garantieren). An allen Punkten des Umsetzungsprozesses sollte eine größtmögliche Flexibilität gewährleistet sein, um bedarfsorientiert und entlastend auf Themen oder sich möglicherweise verändernde Rahmen- bzw. Arbeitsbedingungen der Teams reagieren zu können.

Nachhaltigkeit und Professionalität sichern

In den verschiedenen Erhebungskontexten der Evaluierung formulierten MitarbeiterInnen den Wunsch, Strategien und Anlässe an die Hand zu bekommen oder selbst zu entwickeln, die dazu beitragen sollten, die fertiggestellten Ethikkodizes „am Leben halten“ zu können. Die Teams erklärten ihre Absicht, die Ethikkodizes zum Prinzip ihrer Arbeit zu machen, etwaige Grenzen und Erfahrungen zu reflektieren und die formulierten Leitsätze regelmäßig im Diskurs zu überprüfen – dabei sollten sie unbedingt weiter unterstützt werden. Empfehlenswert erscheint in diesem Zusammenhang die Etablierung eines einrichtungsübergreifenden Fachaustauschs über Strategien und Anlässe des „In-Bewegung-Bleibens“ mit und durch die Ethikkodizes.

Transparenz und Klarheit im Prozessverlauf gewährleisten

Im Rahmen der Begleitforschung stellte sich heraus, dass jene Prozesse einen problematischen Verlauf nahmen, in denen die prozessinitiiierende und/oder -begleitende Kommunikation nicht transparent verlaufen war. Als Umkehrschluss empfiehlt es sich, von Anfang an unter allen relevanten Beteiligten transparente Kommunikationswege und eine klare Aufteilung von Verantwortlichkeiten sicherzustellen.

Institutionelle Anbindung und Einbettung gewährleisten

Im Hinblick auf die Ebene der institutionellen Anbindung wurde eine organisationsinterne Verankerung der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* empfohlen. Dies sollte nicht zuletzt auch das Bereitstellen von Ressourcen zur Förderung der Nachhaltigkeit des Fortbildungsprozesses und seiner Ergebnisse umfassen. Zur Überführung des Erarbeiteten in den Arbeitsalltag der jeweiligen Kindertageseinrichtung hat der Landesverband bereits erste Fortbildungen der Leitungskräfte zur Frage, wie der Kodex „lebendig“ gehalten werden und die Arbeit mit ihm regelmäßig überprüft werden kann, organisiert. Aktivitäten dieser Art sollten beibehalten bzw. ausgebaut werden, denn, wie eine Teilnehmerin bekräftigte: „Man muss dran bleiben – jeden Tag wieder neu!“. Im Rahmen der Begleitfor-

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

schung wurde auch deutlich, dass ein wichtiger Schritt zur Sicherstellung einer nachhaltigen Wirkung der Projektinhalte und -ergebnisse die Erarbeitung schriftlich fixierter Kodizes ist. Dies erfolgte in jeder teilnehmenden Einrichtung.

Jedoch weisen ethisch fundiertes Handeln, selbstkritische Reflexion des eigenen Verhaltens sowie der kontinuierliche kollegiale und fachliche Austausch weit über den Charakter eines Projekts mit begrenzter Laufzeit hinaus: Für all diese Aspekte wäre anzustreben, dass sie zu einem festen, institutionalisierten und damit tragfähigen Bestandteil professionellen Handelns werden. Dabei sind alle Ebenen des Trägers in den Blick zu nehmen, denn die Erfahrung insbesondere mit Übergriffen und Grenzverletzungen in pädagogischen Kontexten hat gezeigt, dass strukturelle Faktoren (wie z.B. die Trägerkultur, Führungsstile, fachliches Selbstverständnis, interne wie externe Kommunikations- und Kooperationspraktiken, Transparenz und Offenheit im Umgang miteinander u.v.m.) eine zentrale Rolle spielen, wenn es um die Verhinderung von psychischen, physischen, sexuellen, emotionalen und sozialen Grenzverletzungen geht.

6. Zusammenfassung

Die Erkenntnisse aus der Fachliteratur sowie aus der Evaluierung des Projekts *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* machen deutlich, dass Träger, Einrichtungen und MitarbeiterInnen dann auf einem guten Weg hin zu einer respektvollen, achtsamen, wertschätzenden und gewaltsensiblen Arbeit sind,

- wenn überall spürbar ist, dass über Grenzachtung und Grenzverletzung gesprochen werden kann und auch wird;
- wenn klare und transparente Regeln für alle MitarbeiterInnen und in jedem Bereich gelten;
- wenn die Einrichtung keine Scheu hat, sich bei Unsicherheiten Beratung bzw. Unterstützung von außen zu holen;
- und nicht zuletzt, wenn Vertrauen und Offenheit im Team es möglich machen, über eigene Unsicherheiten, Grenzverletzungen usw. zu sprechen.

Der Fortbildungs- und Beratungsprozess hat an vielen Stellen Anstöße gegeben und Dynamiken in Gang gesetzt, an denen die beteiligten AkteurInnen weiter anknüpfen können. Damit reichte das Verfahren weit über ein Projekt hinaus, an dessen Ende (einzig) die Präsentation eines „Schriftstücks“ („Ethikkodex“) steht. In dieser Hinsicht stellt es nicht nur einen fundierten Beitrag zur Realisierung konkreter Schritte hin zu einer gewaltfreien bzw. diskriminierungssensiblen pädagogischen „Kultur der Achtsamkeit“ dar. Die beteiligten Fachkräfte leisteten

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

Pionierarbeit, da aufgrund der Umsetzung und Evaluierung des Konzepts übertragbare Erfahrungen und Handlungsansätze zur Vermeidung von Fehlverhalten und Integritätsverletzungen in Kindertageseinrichtungen vorgelegt werden können. Damit wird eine große Lücke geschlossen, denn bislang liegen nur wenige Erfahrungen mit derartigen Projekten vor (so z.B. Diakonieverbund Schweicheln e. V. 2004, Hochdorf 2009).

Dabei sollte allerdings – obwohl ein Großteil der Teilnehmenden der Meinung war, dass sich die investierte Zeit ins Projekt gelohnt habe – nicht aus dem Blick geraten, dass insbesondere ErzieherInnen ihrer Tätigkeit unter sehr hohen Arbeitsbelastungen nachgehen. Das spiegelte sich in der hervorgehobenen Bedeutung wider, die dem Faktor „Zeit“ in zahlreichen Gesprächen, Interviews und auch in den offenen Antworten der Fragebögen zugeschrieben wurde. Dies bezog sich einerseits auf die vielfach als „kostbar“ und „bereichernd“ beschriebene Zeit des gemeinsamen Austauschs, den das Projekt ermöglicht habe: „Es gibt ein hohes Bedürfnis, Dinge loszuwerden, für die ansonsten keine Zeit ist“, denn „im Alltag versackt so Vieles immer wieder“. Andererseits wurde mehrfach darauf verwiesen, dass Zeitdruck und Arbeitsbelastung die Fachkräfte daran hindern konnten, sich Zeit für gemeinsamen Austausch und dringend notwendige Reflexion zu nehmen.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

7. Fragen und weiterführende Informationen

7.1 Fragen und Aufgaben zur Bearbeitung des Textes



FRAGE 1:

Beziehen Sie die im Text aufgezählten wesentlichen Kinderrechte auf die alltägliche Praxis in Ihrer Einrichtung. Werden alle Rechte gleichermaßen beachtet? Falls nein: Warum nicht? Was müsste geändert werden, damit alle Kinderrechte beachtet werden können?



AUFGABE 1:

Diskutieren Sie in der Gruppe die aus ihrer Sicht wesentlichen Inhalte einer „Kultur der Achtsamkeit“, die dabei hilft, grenzverletzendes Verhalten in Kindertageseinrichtungen und pädagogischen Teams zu verhindern. Welche Faktoren fördern im beruflichen Alltag die Umsetzung bzw. das Einhalten einer solchen Kultur, welche hemmen sie möglicherweise?



AUFGABE 2:

Im beschriebenen Beispiel der *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex* formulierten die beteiligten Teams ihr Mitwirkungsinteresse und nahmen freiwillig teil. Wäre es auch vorstellbar, Teams auf eine Teilnahme an einem Fortbildungs- und Beratungsprozess dieser Art zu verpflichten? Tauschen Sie sich in der Gruppe über Vor- und Nachteile von freiwilliger und obligatorischer Teilnahme aus.

7.2 Literatur und Empfehlungen zum Weiterlesen

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012): *Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf

Bundschuh, C. (2010): *Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“*. München: Deutsches Jugendinstitut. Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter http://www.dji.de/sgmj/Expertise_Bundschuh.pdf

Bremische Evangelische Kirche (Hrsg.) (o.J.): *Entwicklungswerkstatt Ethikkodex. Eine (Auf-)Forderung zur Einhaltung und Umsetzung der Kinderrechte im Alltag der Kindertageseinrichtung: Rechte haben, Rechte kennen, Recht bekommen, Recht(es) tun. Ein Projekt in Kindertageseinrichtungen von evangelischen Gemeinden in Bremen von 2009 – 2012*. Bremen: Bremische Evangelische Kirche. Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter <http://www.kirche-bremen.de/downloads/Broschuere.pdf>

LITERATUR- VERZEICHNIS

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2011): *Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Abschlussbericht im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, Dr. Christine Bergmann*. München: Deutsches Jugendinstitut. Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter http://www.dji.de/sgmj/abschlussbericht_Sexuelle_Gewalt_02032012.pdf
- Dewe, B. (2009): *Reflexive Professionalität. Maßgabe für Wissenstransfer und Theorie-Praxis-Relationierung im Studium der Sozialarbeit*. In Riegler, A.; Hojnik, S. & Posch, K. (Hrsg.), *Soziale Arbeit zwischen Profession und Wissenschaft. Vermittlungsmöglichkeiten in der Fachhochschulausbildung* (S. 47-63). Wiesbaden: VS.
- Diakonieverbund Schweicheln e.V. (Hrsg.) (2004): *Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten*. Unter Mitarbeit von Friesa Fastie und Julia Zinsmeister. Hiddenhausen.
- Ebert, S. (2011): *Professionalisierung als Selbstbildungsprozess*. Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter <http://www.kita-fachtexte.de/themen/professionelle-haltung-selbstreflexive-und-forschende-zugaenge/kita-fachtextdatenbank.html>
- Flick, U. (2006): *Qualitative Evaluationsforschung zwischen Methodik und Pragmatik – Einleitung und Überblick*. In Flick, U. (Hrsg.), *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen* (S. 9-29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Hagemann-White, C.; Herwartz-Emden, L. & Hummel, M. (2012): *Gewalt durch PädagogInnen: Empirische Befunde und Erklärungsansätze*. In Thole, W.; Baader, M.; Helsper, W.; Kappeler, M.; Leuzinger-Bohleber, M.; Reh, S.; Sielert, U. & Thompson, C. (Hrsg.), *Sexualisierte Gewalt, Macht und Pädagogik* (S. 223-237). Opladen: Budrich.
- Hochdorf – Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hrsg.) (2009): *„Und wenn es doch passiert...“. Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses*. Remseck am Neckar.
- Kindler, H. & Schmidt-Ndasi, D. (2011): *Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“*. Deutsches Jugendinstitut, Aymna e.V. München (Hrsg.). Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter http://www.dji.de/sgmj/Expertise_Aymna.pdf
- Maywald, J. (2004): *Rechte von Kindern und Jugendlichen in Institutionen*. In AFET Bundesverband für Erziehungshilfe e.V. (Hrsg.), *Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen. Umgang mit Fehlverhalten von Fachkräften in Einrichtungen der Erziehungshilfe* (S. 81-93). Hannover: AFET-Veröffentlichung Nr. 63/2004.
- Mensching, A. (2006): *Zwischen Überforderung und Banalisierung – zu den Schwierigkeiten der Vermittlungsarbeit im Rahmen qualitativer Evaluationsforschung*. In Flick, U. (Hrsg.), *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen* (S. 339-362). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Reh, S.; Baader, M. S.; Helsper, W.; Kappeler, M.; Leuzinger-Bohleber, M.; Sielert, U.; Thole, W. & Thompson, C. (2012): *Sexualisierte Gewalt in pädagogischen Institutionen – eine Einleitung*. In Thole, W.; Baader, M.; Helsper, W.; Kappeler, M.; Leuzinger-Bohleber, M.; Reh, S.; Sielert, U. & Thompson, C. (Hrsg.), *Sexualisierte Gewalt, Macht und Pädagogik* (S. 13-23). Opladen: B. Budrich.
- Retkowski, A. & Thole, W. (2012): *Professionsethik und Organisationskultur. Sozialpädagogische Professionalität und sexualisierte Gewalt – Erkundungen zu einem vernachlässigten Thema*. In Thole, W.; Baader, M.; Helsper, W.; Kappeler, M.; Leuzinger-Bohleber, M.; Reh, S.; Sielert, U. & Thompson, C. (Hrsg.), *Sexualisierte Gewalt, Macht und Pädagogik* (S. 291-315). Opladen: B. Budrich.

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

Schellong, C. (o.J.): Konzeption „Entwicklungswerkstatt Verhaltens- bzw. Ethikkodex“. Eine (Auf-)Forderung zur Einhaltung und Umsetzung der Kinderrechte im Alltag der Kindertageseinrichtung: Rechte haben, Rechte kennen, Rechte bekommen, Rechte(s) tun. Bremische Evangelische Kirche, Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (Hrsg.). Bremen.

Thole, W.; Baader, M.; Helsper, W.; Kappeler, M.; Leuzinger-Bohleber, M.; Reh, S.; Sielert, U. & Thompson, C. (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt, Macht und Pädagogik. Opladen: B. Budrich.

UNICEF (2012): Was ist die UN-Konvention über die Rechte des Kindes? Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter <http://www.unicef.de/aktionen/kinderrechte20/kurzinfo-was-ist-die-un-kinderrechtskonvention/>

UN-Kinderrechtskonvention (1989): Übereinkommen über die Rechte des Kindes. UN-Kinderrechtskonvention im Wortlaut mit Materialien. Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter <http://www.national-coalition.de/pdf/UN-Kinderrechtskonvention.pdf>

EMPFEHLUNGEN ZUM WEITERLESEN

von Kardoff, E. & Schönberger, C. (2010): Evaluationsforschung. In Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 367-38). Wiesbaden: VS.

Flick, U. (Hrsg.), *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Flick, U.; von Kardoff, E. & Steinke, I. (Hrsg.) (2004): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 3. Auflage.

Schick, B. & Kwasniok, A. (2008): *Die Recht der Kinder von logo! einfach erklärt*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.). Berlin: BMFSFJ, 8., geänderte Auflage. Zugriff am 10.09.2012. Verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=3844.html>

7.3 Glossar

Evaluierung (von franz. évaluer – abschätzen, bewerten) ist ein Prozess, in dessen Verlauf zumeist Programme oder Projekte nach zuvor festgelegten Zielen und Kriterien bewertet werden. Dies kann durch externe EvaluatorInnen geschehen oder als interne Evaluierung von Mitgliedern einer Institution oder Einrichtung erfolgen (Selbstevaluierung). Unterschieden wird zudem zwischen Evaluierungen, die prozessbegleitend stattfinden („formative Evaluierung“, d.h. Begleitforschungen, die ein Projekt oder ein Programm von Beginn an wissenschaftlich flankieren), und Evaluierungen, die nach Projekt- oder Programmende Daten zu Verlauf und Wirksamkeit generieren („summative Evaluierung“, oft auch „Ex-Post-Evaluierung“ genannt). Summative Evaluierungen sind zumeist quantitativ ausgerichtet, d.h. ihr Fokus liegt auf messbaren Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen. Insbesondere externe formative Evaluierungen ermöglichen es, beteiligte AkteurInnen partizipativ in den Prozess einzubinden. Einer qualitativen Forschungsperspektive folgend können Ziele, Inhalte und Schwerpunktsetzungen der Evaluierung situations- und kontextspezifisch, oftmals im Dialog zwischen EvaluatorInnen und Evaluierten, festgelegt werden. Da Evaluierungen zumeist zur Legitimation von Projekten oder Programmen genutzt werden (aber

„Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen

von Miriam Fritsche und Maren Schreier

auch zur Qualitäts- und Angebotsverbesserung), stellen sie eine wirkmächtige politische Praktik dar. Deshalb ist sensibel und transparent zu evaluieren. Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) hat hierfür Standards entwickelt (verfügbar unter <http://www.degeval.de/degeval-standards/standards>).

Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder in Bremen Der Landesverband koordiniert die derzeit 65 evangelischen Kindertageseinrichtungen in Bremen. Er stellt die Fachberatung sicher, bietet Fortbildungen für die beschäftigten Fachkräfte an und vertritt die Interessen der evangelischen Kindertageseinrichtungen in politischen und fachlichen Gremien (mehr Informationen unter: http://www.kirche-bremen.de/landesverband/landesverband_kitas_start.php).

Reflexive Professionalität Im Rahmen der Sicherstellung einer „reflexiven Professionalität“ (Dewe 2009) sind pädagogische Fachkräfte angehalten, sich regelmäßig selbstreflexiv mit ihren verschiedenen Wissensbeständen auseinanderzusetzen. Dies beinhaltet die Reflexion von wissenschaftlichem Wissen, das ihnen in Aus- und Weiterbildung vermittelt wurde, von individuell entwickeltem Erfahrungswissen sowie ihres biografischen Wissens über eigene Stärken, Schwächen, Ziele und Wertvorstellungen. Sensibilisierung und Differenzierung der Selbstwahrnehmung, deren kritische Überprüfung und gegebenenfalls daraus abzuleitende Handlungsveränderungen sind Aufgaben, die im Zuge der Entwicklung einer beruflichen Identität und eines professionellen Selbstkonzepts kontinuierlich und in unterschiedlichen Kontexten bearbeitet werden sollten (vgl. Ebert 2011).

„Sexuelle Gewalt“ und „sexualisierte Gewalt“ Mit „sexueller Gewalt“ bzw. „sexualisierter Gewalt“ wird in der Regel jeder Zusammenhang von Sexualität, Macht und Gewalt bezeichnet, der die Integrität von Menschen verletzt oder einträchtigt. Mit der Verwendung des Begriffs „sexualisierte Gewalt“ soll überdies betont werden, dass nicht Sexualität an sich ein Problem ist, sondern die gewaltvolle Machtausübung, die sich des Mediums der Sexualität in unterschiedlichen Formen bedient (vgl. Reh et al. 2012, 15).

KiTa Fachtexte ist eine Kooperation der Alice Salomon Hochschule, der FRÖBEL-Gruppe und der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). KiTa Fachtexte möchte Lehrende und Studierende an Hochschulen und Fachkräfte in Krippen und Kitas durch aktuelle Fachtexte für Studium und Praxis unterstützen. Alle Fachtexte sind erhältlich unter: www.kita-fachtexte.de

Zitervorschlag:

Fritsche, Miriam & Schreier, Maren (10.2012): „Entwicklungswerkstatt Ethikkodex“: Evaluierung eines Weiterbildungsprozesses zum gemeinsamen Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Kindertageseinrichtungen. Verfügbar unter: <http://kita-fachtexte.de/XXXX> (Hier die vollständige URL einfügen.). Zugriff am TT.MM.JJJJ.



Ethikkodex

Kindertagesheim St. Johannes Arsten

Eltern vertrauen uns ihre Kinder an.

Wir versprechen, mit einer guten Arbeit und einem sorgsamem Umgang mit den Kindern dem uns entgegengebrachten Vertrauen gerecht zu werden.

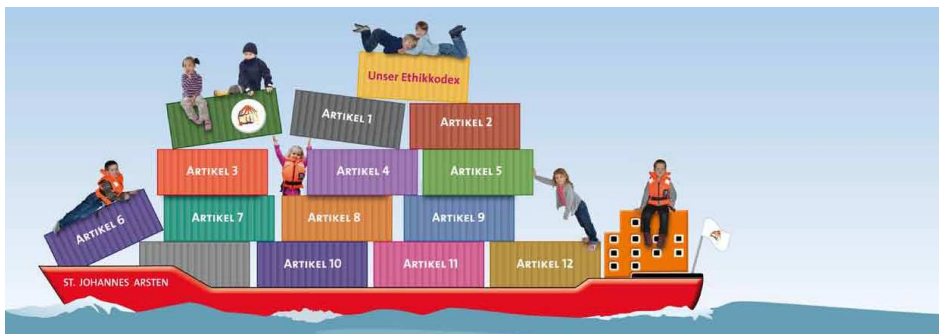
Damit wir überprüfbar sind machen wir unsere Grundlagen transparent:

- Jeder Mensch ist wertvoll und einzigartig, ein Ebenbild Gottes, und auch wo er versagt von Gott geliebt.
- Jeder Mensch entwickelt sich im sozialen Miteinander.
- Die Atmosphäre im Haus ist geprägt von einem achtungsvollen Umgang miteinander.
- Verlässliche Beziehungen und Bindungen schaffen den sicheren emotionalen Rahmen, in dem sich das Kind Welt aneignen kann.

Quelle unseres Denkens und Handelns sind dabei die Ehrfurcht vor dem Leben entsprechend unseres christlichen Menschenbildes und die Rechte der Kinder, wie sie in der UN – Kinderrechtskonvention formuliert sind.

Daran orientiert überprüfen wir die eigene Haltung sowie die Umsetzung im alltäglichen Miteinander.

Wir sind Begleiter und Unterstützer der Kinder in ihrer Entwicklung.



Wegbegleiter

Artikel 1

Als Wegbegleiter des Kindes sorgen die Mitarbeiter dafür, dass sich eine sichere, zuverlässige Beziehung zu dem Kind entwickelt.

Artikel 2

Die Mitarbeiter leben einen Alltag, in dem Freude, Spaß, Lachen und Traurigkeit Platz haben.

Artikel 3

Die Mitarbeiter wissen um die Bedeutung der Gefühle des Kindes für seine Entwicklung. Sie gehen achtsam damit um.

Artikel 4

Die Mitarbeiter beobachten die Kinder in ihrem Tun und greifen ihre Bedürfnisse auf, um sie individuell zu unterstützen.

Artikel 5

Die Mitarbeiter schaffen die Grundlage dafür, dass Kinder sich Herausforderungen suchen und sich ihnen stellen und so eigenaktiv ihre Entwicklung voranbringen.

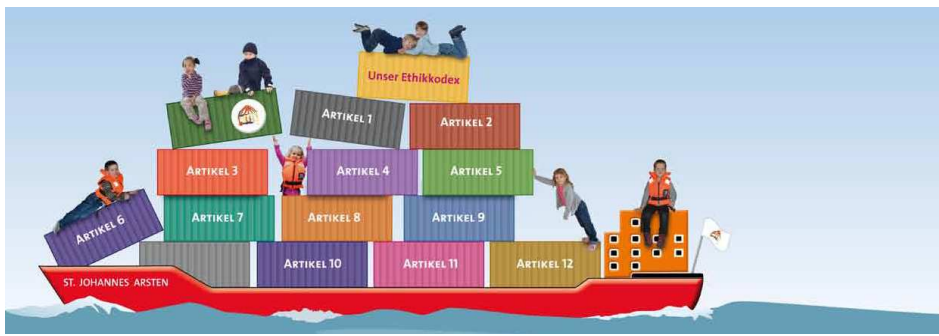
Erziehungspartner

Artikel 6

Jeder Mitarbeiter dieses Hauses begegnet den Eltern freundlich, offen, aufmerksam, respektvoll und zugewandt.

Artikel 7

Den Mitarbeitern des Hauses ist es wichtig, mit den Eltern gemeinsam die Entwicklung des Kindes zu fördern und zu unterstützen. Dies erfordert einen vertrauensvollen Umgang miteinander.



Artikel 8

Die Mitarbeiter dieses Hauses stellen ein kompetentes Team mit unterschiedlichen Zusatzqualifikationen dar.

Artikel 9

Die Mitarbeiter verstehen sich als Berater; die Eltern entscheiden, was sie von der Beratung annehmen und mitnehmen.

Wegbereiter

Artikel 10

Unser Team steht für einen kollegialen und respektvollen Umgang, welcher offen und wertschätzend von allen gelebt wird. Pädagogischer Austausch, Beratung und gegenseitige Unterstützung sind ein wichtiger Teil unserer Arbeit.

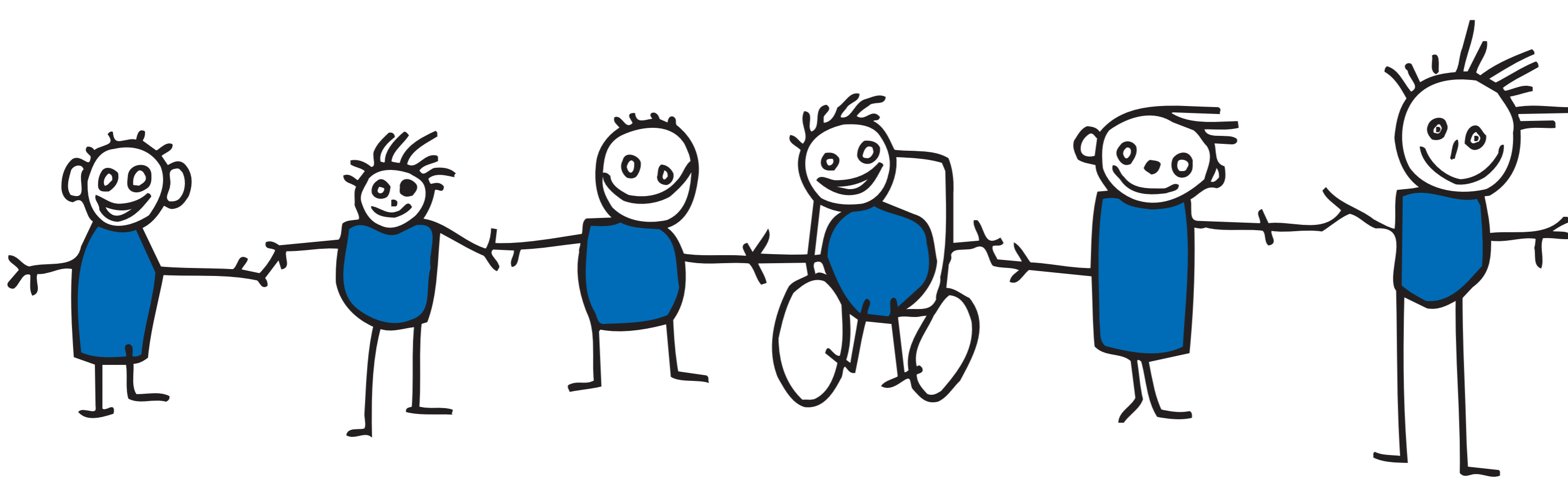
Artikel 11

Die Mitarbeiter des KTH's St. Johannes Arsten zeichnen sich durch besondere Qualifikationen aus. Jeder von ihnen trägt durch seine Professionalität und Disziplin zu einer engagierten Teamarbeit bei.

Artikel 12

Wir sind ein lebendiges Team, das an Fort- und Weiterbildungen teilnimmt, um unser Fachwissen zu festigen und zu erweitern. Als ein starkes und motiviertes Team stehen wir Neuem offen gegenüber und sind bereit, gemeinsam auf neuen Wegen zu gehen.

In dem vorliegenden Ethikkodex verwenden wir zur Vereinfachung der Lesbarkeit bei der Bezeichnung von Personen die männliche Schreibweise. Die weiblichen Personen sind natürlich durchgängig mitgedacht und mit angesprochen.



Kindertageseinrichtung der Ev. Friedensgemeinde

Grundhaltung und Werte

Vor dem Hintergrund der UN-Kinderrechtskonvention haben wir, das Team der Kindertageseinrichtung der evangelischen Friedensgemeinde, uns mit unseren Grundhaltungen und Werten in Bezug auf die Kinder, die Eltern und im Team auseinander gesetzt.

Familienergänzend betreuen, bilden, fördern und erziehen wir Kinder, unabhängig von ihrer kulturellen und religiösen Zugehörigkeit, ihrem sozialen Status und/oder einer Beeinträchtigung.

Alle Kinder sind uns willkommen.

▶ Die Kinder ...

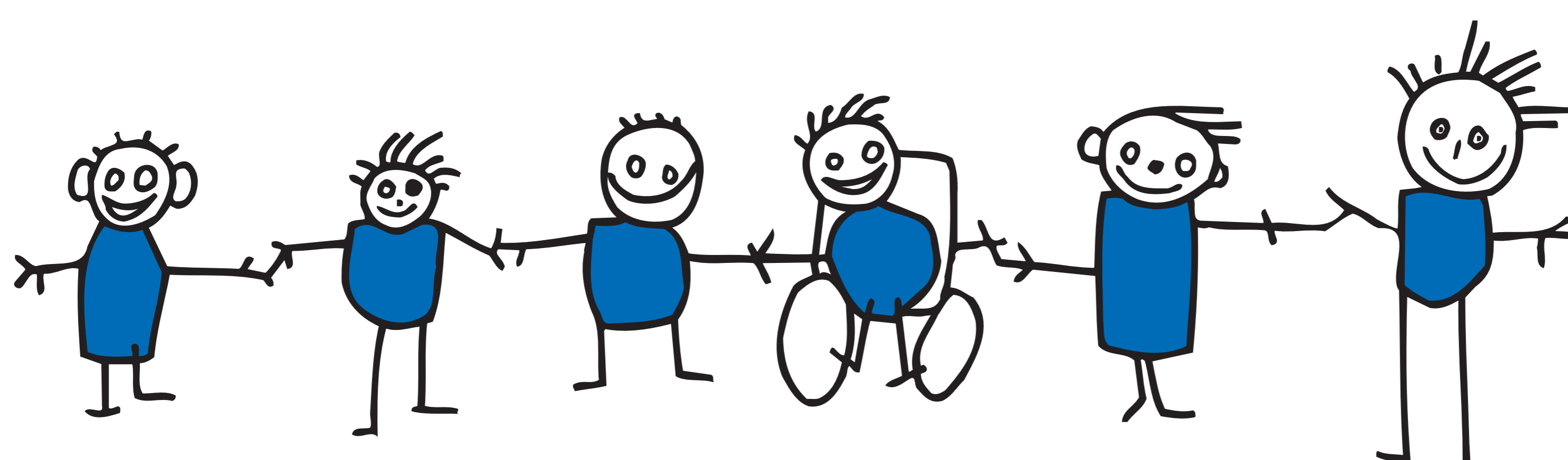
- ... stehen für uns im Mittelpunkt.
- ... begleiten wir fröhlich und respektvoll.
- ... stärken wir in ihrer Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit.
- ... schicken wir mit allen Sinnen auf Entdeckungsreise und wecken ihre Neugier.
- ... bekommen eine gesunde und ausgewogene Ernährung.

▶ Mit den Eltern wünschen wir uns ...

- ... freundliche und respektvolle Begegnungen.
- ... vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle des Kindes.
- ... Erziehungspartnerschaft in gegenseitiger Achtung und Wertschätzung.

▶ Das Team ...

- ... pflegt einen respekt- und vertrauensvollen Umgang miteinander.
- ... erkennt, akzeptiert und nutzt die Fähigkeiten einzelner Teammitglieder für die gemeinsame Arbeit.
- ... unterstützt sich in allen Aufgaben.
- ... ist offen für Veränderung und Weiterentwicklung.
- ... nimmt Angebote zur Fort- und Weiterbildung wahr.



Kindertageseinrichtung der Ev. Friedensgemeinde