

Braucht das Kita-System einen Neustart? – Ein persönlicher Zwischenruf

Überlastete Fachkräfte. Kollaps. Kita-Krise. Hohe Krankenstände. Kita-System am Ende ■ So oder ähnlich lässt sich derzeit die Berichterstattung zum Kita-System zusammenfassen.



Bettina Stobbe

Sozialpädagogin und Personal- und Organisationsentwicklerin, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsstellenleiterin des Pestalozzi-Fröbel-Verbandes (pfv), bis 12/2023 Referatsleiterin im Landesjugendministerium Brandenburg, 2001–2016. Freiberufliche Dozentin und Träger- bzw. Verbandsvertreterin im Paritätischen LV BB, 1997 Gründerin einer Kita-Elterninitiative www.stobbe-fachberatung.de; betstobbe@posteo.de

Für mich ist das Glas immer halb voll! Als Sozialpädagogin und langjährige Mitwirkende zu Fragen der Kita-Pädagogik sowie Rechts- und Strukturfragen im Kita-System fühlt sich meine Tätigkeit seit jeher wie ein Langstreckenlauf an, wobei das Ziel inzwischen nur noch schemenhaft erkennbar ist. Allerdings bleibt das Ziel ein Ziel. Ohne Optimismus wären ansonsten für mich zeitlich begrenzte Phasen in meinem fast 30-jährigen Berufsleben im Kinder- und Jugendhilfebereich schwer erträglich gewesen, d.h. auch mir sind Tiefpunkte und Kraftlosigkeit nicht unbekannt.

Meine aktuellen Beobachtungen auf das Kita-System lassen mich jedoch zweifeln, ob derzeit überhaupt noch Optimisten unter uns sind. Stattdessen dominieren Stillstand, Klagehaltung bis hin zu individueller Frustration das Bild einer Erfolgsbranche, die nicht nur in den letzten Jahren rasant angewachsen, sondern in Teilen quantitativ und qualitativ über sich hinausgewachsen ist. Überall aber ist von Kita-Kollaps, Kitastrophe, einem überlasteten System, von ausgebrannten Fachkräften und überforderten Kindern und Familien, ohne erkennbar fachlichen Lösungsansatz zu hören und zu lesen. Dabei will ich die Belastungen keineswegs kleinreden oder

beschönigen. ABER wo sind die Initiator*innen einer Aufbruchs- und Innovationsphase? Es heißt doch »in jeder Krise steckt auch eine Chance«.

Was läuft schief? Brauchen wir einen Reboot um – ähnlich wie bei heutigen Computern und digitalen Endgeräten – dem Kita-System bzw. jeder Kindertageseinrichtung einen Neustart zu ermöglichen?

Mit folgenden Gedanken und Beobachtungen möchte ich einladen, mit mir ins Gespräch zu kommen, um Lösungsansätze mit einem nach vorn gerichteten Blick zu diskutieren und zu identifizieren:

- **Arbeitsmarktsituation:** Wir müssen Menschen für unser Arbeitsfeld gewinnen, halten und dabei Rahmenbedingungen für motiviertes Arbeiten unter Berücksichtigung individueller Personalentwicklung schaffen. Junge Leute in der Berufsorientierungsphase kommen nicht in ein kollabierendes, sondern in ein (zu) schnell gewachsenes System! Mit der Rede von Kollaps schaufeln wir uns unser eigenes Grab. Stattdessen: Lasst uns jungen Menschen die guten

Seiten unseres Berufs und unseres Auftrages zeigen! Junge Menschen können heute aus einer Vielzahl von Berufsmöglichkeiten wählen, umso wichtiger ist es, das Ausbildungssystem attraktiv zu machen ... und jeder Träger und jede Einrichtung muss sich als Ausbilder*in verstehen! Über schlecht qualifizierte Fachkräfte meckern heißt, das eigene Versäumnis zu verleugnen.

Ausbildungsverantwortung übernehmen, statt meckern.

- **Neue Themen – neue An- und Herausforderungen:** Empfehlungen und damit auch Anforderungen an die Praxis gibt's im Überfluss – wer kommt da noch hinterher? Fachzeitschriften, WiFF, Verbände und andere Fachorganisationen überschlagen sich mit Empfehlungen; nicht zuletzt die Wissenschaft, die zunehmend einen partizipativen Forschungsansatz aufgreift und damit Ressourcen der Kitas einbindet. Zudem erscheinen neue bzw. überarbeitete Bildungs- und Orientierungspläne in den Ländern, die ebenfalls neue Themen, Aspekte, Methodenkoffer und Förderaufträ-



ge an die Kitas herantragen. Soweit richtig und wichtig. Dennoch: Dem gegenüber stehen Kita-Teams, die vor Herausforderungen im Alltag stehen und oftmals nicht die Zeit finden, die Flut der Anregungen aufzunehmen. Brauchen wir eine Auszeit? Ein *Empfehlungs-Detox!*? Oder müssen wir Teams mindestens zugestehen, die Flut der Empfehlungen zu filtern, um die für sie wichtigen Themen bearbeiten zu können? Wir wissen um den pädagogischen Wertekern,¹ den Fachkräfte bzw. Kita-Teams benötigen, um sich mit Bildungsprogrammen und fachlichen Empfehlungen auseinanderzusetzen, sich diese zu eigen machen müssen, um Wirkkraft zu entfalten. Was haben wir daraus im Arbeitsfeld seit der Veröffentlichung der Studie »Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung« gelernt?

- Teams sollten sich aufs Wesentliche besinnen können und auf ihre Wurzeln bzw. Fundament aufbauen. Die pädagogische Konzeption der Einrichtung ist das Herzstück der Kita-Pädagogik und Teams müssen die Gelegenheit haben, diese gemeinsam zu entwickeln und sich ihres Selbstverständnisses rückzuversichern. Teams müssen die Gelegenheit und Zeit haben, ihren Fragen nachzugehen. Das schafft Zutrauen, Selbstsicherheit und Optimismus. Ist weniger vielleicht doch mehr² und müssen wir die Frage nicht ernsthaft diskutieren?
- # Notbremse. Durchatmen. Neustart.**
- **Projektitis:** Die Steuerungsebenen Bund und Länder jagen ein Landes- und/oder Regionalprojekt (Sprache, Inklusion, Bewegung, BNE usw.) nach dem anderen durch das schöne Dorf namens »Kita-System«. Welche Kita kann diesen Takt und die Dichte in der gegenwärtigen Situation noch aufnehmen und sich den oftmals guten (oder gut gemeinten) von Wissenschaft begründeten Ansätzen widmen? Immer öfter wird mit den Projekten auch Personal finanziert, jedoch scheitert der Einsatz nicht selten am bestehenden Fachkräftemangel oder fehlenden Qualifizierungsvo-

raussetzungen. Was zu innovativen Lösungsansätzen beitragen könnte, verpufft, weil Kita-Teams die mit den Projekten intendierten fachlichen Entwicklungen nicht ausreichend selbst bearbeiten können. Wenig sinnvoll und auch nicht förderlich, um Qualität voranzubringen.

Fachkräfte abholen und einbinden. Implementierungsphasen vorsehen, Zeit geben, denn es geht vielfach darum, Handlungsweisen zu ändern.

- **Fachkräfteentwicklung:** Die Kita-Teams werden multiprofessioneller, und das ist gut so! Doch die Folge ist, dass für Teams die Identifikation mit ihrer pädagogischen Arbeit, ihren Wertvorstellungen und die gemeinsame Handlungsbasis klar und deutlich bewusst sein müssen. Allerdings werden (klassische) pädagogische Ansätze und Handlungskonzepte zu Gunsten der Bildungspläne mit ihren Bildungsbereichen immer stärker in den Hintergrund gedrängt. Vermehrt weisen Kitas MINT, BNE oder Sprache als ihren Konzeptions- oder Einrichtungsschwerpunkt aus, statt ihre pädagogische Basis mit Ansätzen wie Fröbel, Montessori oder Situationsansatz zu beschreiben. Ich halte das für fatal, weil

1. aus Personalmanagement-Perspektive Teams ein gemeinsames Arbeitsverständnis brauchen und die Identifikation mit der Arbeit ein zentraler Aspekt für Personalbindung ist.
2. Pädagog/innen handeln umso besser und sicherer in der Praxis, je konkreter sie sich mit einem pädagogischen Ansatz vertraut gemacht haben bzw. diesen als Grundlage für ihr pädagogisches Handeln ansehen, verstehen und vertreten können.

Pädagogik first – Inhaltsorientierung steigern. Bildungsbereiche second.

- **Fort- und Weiterbildung:** Von Instituten und Fortbildner*innen höre ich immer häufiger, dass individuelle Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote ins Leere laufen. Die Anmeldezahlen sinken demnach dramatisch. Das ist bei gleichzeitiger

Zunahme von Quer- und Seiteneinsteiger*innen in einem zunehmend heterogeneren Arbeitsfeld, die in pädagogischen Fachthemen einen individuellen Qualifizierungsbedarf haben, ein Widerspruch in sich und mit Blick auf die Qualitätsentwicklung für den Kita-Bereich nicht nachvollziehbar. Gleichzeitig explodiert der Fort- und Weiterbildungsmarkt bzw. dessen Angebote in Menge, Differenziertheit und vermeintlicher Praxisrelevanz, allerdings ohne erkennbare Struktur und Systematik. Behörden und Einrichtungsträger in ihrer Funktion als Arbeitgeber verlieren zunehmend den Überblick über die Angebotsstruktur und ggf. dessen Qualität bzw. Wertigkeit und Praxisrelevanz. Die Wertigkeit eines Abschlusses wird für Teilnehmende, Absolvent*innen und Arbeitgeber zunehmend undurchsichtiger.

Es ist Zeit, das Fort- und Weiterbildungssystem zu stärken, es zu systematisieren und Arbeitgebern die Bedeutung für die Qualität ihrer Einrichtung erkennbar zu machen.

Fazit

Es ist mit meinem Beitrag nicht das Ziel verbunden, eine vollständige Analyse oder Beschreibung der aktuellen Kita-Entwicklung aufzugreifen. Ausgehend von meinen spezifischen Beobachtungen und Wahrnehmungen möchte ich zur Diskussion einladen, um Innovation und Motivation im Kita-System anschlussfähig zu machen. Und wir müssen uns die Frage stellen, welche Aufgabe die Kita zukünftig übernehmen soll? Der Beitrag der ZEIT vom 22.08.2024 »Fördern statt kuscheln« legt den Finger in die Wunde. Die Quote der Kinder, die eine individuelle kompensatorische Förderung benötigen, steigt. Ein *Weiter* so wie bisher, kann es nicht geben. ■

Fußnoten

1 Viernickel et al.: *Forschungsbericht »Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung«* Hrsg. Paritätischer Gesamtverband, Diakonie, GEW 2013.

2 »Ist weniger mehr? Brauchen wir im Umgang mit unseren Kindern mehr Programme oder Gelassenheit?« AV1 Film 2015.