



Sprache – Kommunikation – Bildung



Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

**Bericht aus den Arbeitsgruppen der
GEW-Tagung zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ
2. und 3. Dezember 2011 in Steinbach/Ts.**

Zusammengestellt von Jochen Kramer im Rahmen eines Praktikums bei der GEW

Wo stehe ich – wo stehen wir?

Wo will ich hin – wo wollen wir hin?

Welche Schwierigkeiten muss ich / müssen wir überwinden?

Im Rahmen der Tagung „Sprache – Kommunikation – Bildung“ zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ fanden 4 verschiedene Workshops statt, die unter verschiedenen Aspekten die Fragen „Wo stehe ich – wo stehen wir?“, „Wo will ich hin – wo wollen wir hin?“ und „Welche Schwierigkeiten muss ich / müssen wir überwinden?“ in den Blick nahmen. Dem jeweiligen Workshop-Thema wurden weiterhin spezifische Fragen zugeordnet und auch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten eigene Aspekte und Fragen zur Diskussion stellen sowie Anregungen aus den vorangegangenen drei Vorträgen aufgreifen.



Norbert Hocke (GEW)



Jutta Lanfermann (BMFSFJ)



Irina Klave (Regiestelle)



Prof. Dr. Gert E. Schäfer (Köln)

Die Workshop-Themen waren folgende:

1 Fortbildung, Beratung, Coaching

(Moderation: André Dupuis)

2 Beobachtung, Dokumentation, Diagnose

(Moderation: Erni Schaaf-Peitz)

3 Mehrsprachigkeit, Zusammenarbeit mit

Familien (Moderation: Monika Feis)

4 Einrichtungskultur, pädagogisches Konzept, individuelle Förderung

(Moderation: Bernhard Eibeck)



Das Plenum

Im Folgenden werden die Diskussionsergebnisse anhand der Pinnwände, Flipchart-Bögen und anderer Materialien zusammengefasst.



Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

Zusammenfassung des Workshops 1 „Fortbildung, Beratung, Coaching“ (Moderation: André Dupuis)

Nach kurzer Eröffnung von André Dupuis fand zunächst ein allgemeiner Austausch der Teilnehmer und Teilnehmerinnen statt, die sich zum größten Teil untereinander noch nie begegnet waren und aus völlig verschiedenen Regionen Deutschlands kamen. Anschließend stieg die Gruppe in die Diskussion ein und es wurde einleitend die grundsätzliche Haltung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Thema Coaching und Fortbildung diskutiert. Dabei dienten die auf dem Arbeitsblatt notierten Anregungen als Orientierung:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich darüber einig, dass ein Coaching in Bezug auf das Sprachförderprogramm dringend notwendig ist. Diese Notwendigkeit wurde nicht auf die Sprachförderkraft reduziert, sondern auch für die Erzieherinnen und Erzieher als sinnvoll betont. „Eine gemeinsame Fortbildung“ des Teams mit der Sprachförderkraft wurde als Idee formuliert, um eine gemeinsame Haltung, ein gemeinsames Bild des Kindes sowie eine gute Form der Kommunikation zu entwickeln. Das Plenum stellte sich darauf die Frage, welche Qualifikationen dieser „Coach“ mitbringen und wie die Fortbildungen publiziert werden müssten. Es wurde nach Adressen gefragt, bzw. wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an eine Weiterbildung kommen könnten. Diese Fragen konnten so konkret nicht beantwortet werden, es wurde jedoch gewünscht, dass im Falle eines Fortbildungsangebots dieses auf der BMFSFJ-Seite ausgeschrieben wird. Der „Coach“ müsse zudem eine Person sein, die sich in dem Projekt „Frühe Chancen“ auskennt. Außerdem sollte geklärt werden, ob die Fortbildungen berufsbegleitend oder in der Freizeit stattfinden. Besondere Probleme bestehen in dem Fall, wenn externe Fortbildungen besucht werden. Man sollte die Chance des Programms für bessere Arbeitsbedingungen nutzen und bestehende Probleme mit dem Träger erörtern. Das Plenum begrüßte die Idee, dass die Träger ebenfalls fortgebildet werden, damit alle beteiligten auf einem ähnlichen Wissensstand sind. Die Kooperation und Kommunikation aller Mitwirkenden würde sich dadurch deutlich verbessern

Anschließend wurden die Schwierigkeiten in den Fokus genommen. Auffällig ist, dass in dieser Gruppe besonders die Schwierigkeiten thematisiert worden sind, vor denen die Sprachförderkräfte stehen. Besondere Schwierigkeiten bestehen für die Sprachförderkräfte dabei, das Team überhaupt zu erreichen, da „man als Sprachförderkraft von außen ins Team“ kommt: „Wo finde ich den Punkt, um an das Team zu gelangen?“, „Was tue ich eigentlich, wenn das

Team noch an einer anderen Stelle ist?“, „ich habe Zeit, aber die Kolleginnen der Gruppe haben keine Zeit“. Um diese Schwierigkeiten zu überwinden sind Fortbildungen sinnvoll und wichtig

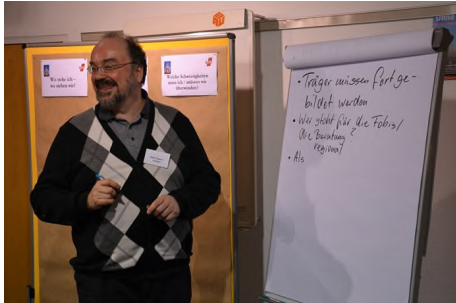




Sprache – Kommunikation – Bildung

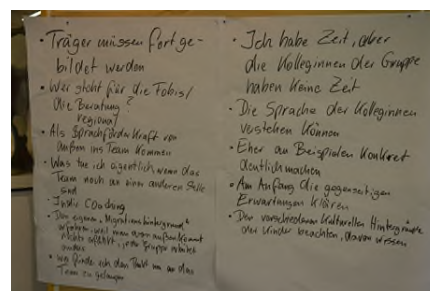
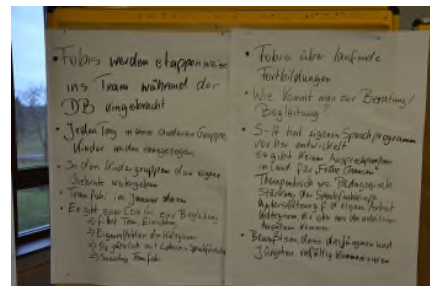
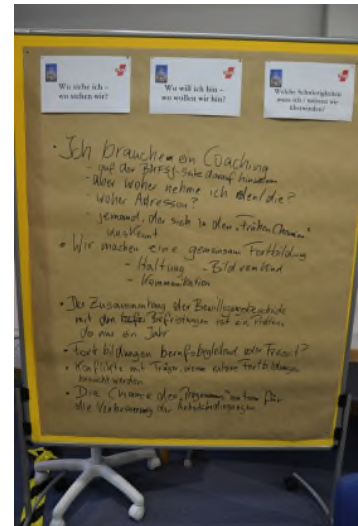


Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ



tig. Weiterhin kann es den Einstieg erleichtern, „am Anfang die gegenseitigen Erwartungen zu klären“ und das Weitergeben von Wissen im Sprachförderbereich „eher an Beispielen konkret deutlich (zu) machen“ um sich besser verstehen zu können. Es ist wichtig „die Sprache der Kolleginnen verstehen zu können“, genauso müssen diese aber auch die Sprache der Sprachförderkraft verstehen.

Bei einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren die Problem jedoch tiefer: Es wurde von „pädagogisch vs. therapeutisch arbeiten“ gesprochen und eine deutliche Unterstützung und Stärkung der Sprachförderkraft gefordert. Eine andere Schwierigkeit des Projektes besteht darin, dass der Arbeitsvertrag der hinzugewonnenen Kollegin nur befristet und es deshalb nicht gesichert ist, ob die gewonnenen Arbeitsansätze und Sprachkompetenzen auch tatsächlich nach dieser Zeit noch weiter verfolgt werden (können). Außerdem ist es häufig so, dass die Sprachförderkraft mehrere Gruppen in einer Einrichtung begleitet. Dadurch sei sie jeden Tag in einer anderen Gruppe beschäftigt, wodurch keine richtige Bindung zu den Kindern entstehen kann und die Kinder aus dem Alltag rausgerissen werden.





Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

Zusammenfassung des Workshops 2 „Beobachtung, Dokumentation, Diagnose“

(Moderation: Erni Schaaf-Peitz)

Nach kurzer Eröffnung von Erni Schaaf Peitz fand zunächst ein allgemeiner Austausch der Teilnehmer und Teilnehmerinnen statt, die sich zum größten Teil untereinander noch nie begegnet waren und aus völlig verschiedenen Regionen Deutschlands kamen. Anschließend stieg die Gruppe in die Diskussion ein und es wurde zunächst dargestellt, wo die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Projekt stehen und was es bei der anfänglichen Entwicklung zu beachten gilt:

Wo stehe ich – wo stehen wir?

Es stellte sich heraus, dass viele Einrichtungen noch am Anfang des Projekts stehen. Der Einstieg stellte die Erzieher und Erzieherinnen vor einige Schwierigkeiten: So fehle ein „roter Faden für (den) Einstieg in die Arbeit“, „es gibt wenig Unterstützung für das Team“ und zu „wenig Zeit für eine gute Kommunikation mit den Eltern und dem Team“. In einigen Kita-Gruppen muss sich das Team zudem erst noch finden, da viele erst vor kurzer Zeit in das Sprachprojekt eingestiegen sind oder es vor dem Einstieg personelle Wechsel gab. Für die Sprachförderkräfte bestehen Anfangsschwierigkeiten zusätzlich darin, ein „Konzept für die Sprachförderung“ zu erstellen und die 70 Stunden Fortbildung in der vorgegebenen Zeit wahrzunehmen, da erst einmal ein Fortbildungsträger gefunden werden muss.

Eine besondere Herausforderung für die Kräfte, die eine halbe Stelle als Sprachförderkraft und eine halbe Stelle als Erzieherin ausüben, besteht in der Rollenfindung. In vielen Situationen ist unklar, ob die Person Sprachförderkraft oder Erzieherin ist. Erschwert wird die Problematik durch die Kinder, die solch eine Trennung der Aufgaben nicht vollziehen können, aber auch durch die Kolleginnen und Kollegen, die die Person in der Sprachförderzeit mit Themen des Kita-Alltags behelligen. Allgemein muss klar sein, dass die Sprachförderkraft „im All-

tagsgeschehen nicht Springerin für alle möglichen Aufgaben“ ist und auch nicht zweckentfremdet werden darf. Sie ist „keine Erweiterung des Personalschlüssels“.

Wo will ich hin – wo wollen wir hin?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich darüber einig, dass die Qualitäten der Sprachförderkraft nachhaltig, also auch nach 2014, konzeptionell im Team und in der Arbeit eingebunden werden soll. „Es soll nach 2014 in der Einrichtung weitergehen.“ Der Vorteil, „dass jemand von außen mit einem qualifizierten Sprachfokus auf die Kommunikation achten kann“, müsse genutzt werden. Außerdem wurde eine „fachliche



Sprache – Kommunikation – Bildung



Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ



Auseinandersetzung zwischen Sprachförderkraft und Team gewünscht. Dadurch können Kolleginnen und Kollegen für die Thematik sensibilisiert und das Bezugssystem sowie Elternarbeit und Entwicklungsgespräche ergänzt und bereichert werden.

Welche Schwierigkeiten muss ich / müssen wir überwinden?

Einige Kitas standen zu Anfang vor dem Problem, überhaupt eine „geeignete und willige Kraft zu finden“. Außerdem wurde der Entschluss, an dem Projekt teilzunehmen, nicht immer von dem Team getroffen, sondern manchmal auch durch den Träger verordnet. Es ist schwierig, eine Kontinuität in die Arbeit zu bringen und auf langfristige Sicht zu planen, wenn die Sprachförderkraft 2014 wieder wegfällt. Weiterhin sind die Dimensionen des Projekts am Anfang häufig unklar gewesen. Der eigentliche Auftrag und Umfang musste erst geklärt und realisiert werden. Die Sprachförderkräfte stehen vor dem Problem, dass sie sich häufig als „Fremdkörper“ in der Einrichtung sehen und zu wenig Unterstützung und Vertrauen von der Leitung erfahren. Es fehlt an guter Kommunikation und Kooperation. Eine halbe Fachkraft für große Einrichtungen ist außerdem zu wenig. Die Verhältnisse stimmen dann nicht mehr und es kann nicht qualitativ hochwertig gearbeitet werden.

Anschließend fand eine ergiebige Diskussion über verschiedenen Dokumentationsmethoden statt, in welche auch die Fortbildung der Sprachförderkraft, die Schwierigkeit anderer Sprachtests und der Umgang mit Dokumentationsmaterialien mit einbezogen wurden. Da die Teilnehmer aus verschiedenen Regionen Deutschlands kamen, wurde die Debatte nach Standorten gegliedert und in Stichworten notiert. Diese Gliederung wird im Folgenden übernommen.



Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

a) Haßfurt/Wuppertal:

In der Region Haßfurt/Wuppertal werden folgende Sprachtests und ihre Dokumentationsbögen angewendet: SISMIK, Seldak, Perik und Portfolio.

b) Jena

In Jena gibt es Kompik, Portfolio sowie fünf weitere Beobachtungsbögen, darunter auch den Leipziger Bogen. Das Problem der verschiedenen Dokumentationsmethoden wurde auch bei der Fortbildung der Sprachförderkraft, die in diesem Fall beim Paritätischen stattfindet thematisiert und es entwickelte sich die Idee, aus den verschiedenen Konzepten ein neues zusammenzustellen. Der Vorteil dabei ist, dass dieser neue Dokumentationsbogen relativ individuell auf die Einrichtungen, in denen die ca. 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildung arbeiten, zugeschnitten und so konzipiert werden kann, dass er auch für Kinder unter vier Jahren greift, was für viele der oben genannten Bögen nicht zutrifft. Die Workshop-Teilnehmerin aus Jena dokumentiert besondere Situationen zusätzlich mit einem Diktiergerät und transkribiert anschließend ein paar Aufnahmen. Diese werden im Portfolio abgeheftet und sind so für alle zugänglich. Diese Methoden stellt die Teilnehmerin bald im Team vor und möchte auch als Dokumentationsmittel die Videoaufnahme vorschlagen. Die verschiedenen Eindrücke sollen im Team gemeinsam ausgewertet werden.

Mit den genannten Methoden soll nicht nur die Sprache des Kindes dokumentiert, sondern auch hinterfragt werden wie die Erzieherinnen und Erzieher sprechen, wie die Kinder untereinander kommunizieren und wie ein Gespräch zwischen Kind und einem Erwachsenen funktioniert. Dadurch wird die Beziehungsarbeit mit dem Fokus auf Sprache dokumentiert und es kann ein ausführliches und wertfreies Portfolio entstehen, welches für das Kommunizieren mit Eltern und auch als Anlass für Elterngespräche genutzt werden.

Das Team der Teilnehmerin aus Schöffengrund orientiert sich gerade zu der Dokumentationsmethode des Portfolios um. Zuvor nutzten die Erzieherinnen und Erzieher eine Beobachtungsmethode, die jedoch besonders die Defizite des Kindes in den Mittelpunkt rückte, und deshalb dem Team nicht gefiel. Aus diesem Grund hat das gesamte Team eine Teamfortbildung zum Portfolio gemacht und muss sich nun ein Konzept überlegen, wie damit „sinnvoll gearbeitet und nicht einfach nur die Mappe gefüllt werden kann“. Der Vorteil ist, dass bei der Entwicklung dieses Portfoliokonzepts der Schwerpunkt Sprache gleich eingebaut werden kann. Wie wichtig es für pädagogische Fachkräfte, aber auch für die Sprachförderkraft ist, sich mit dem kulturel-

c) Heidenheim

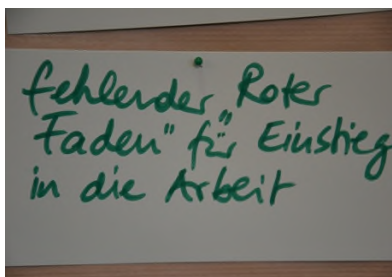
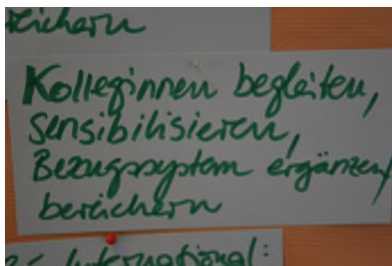
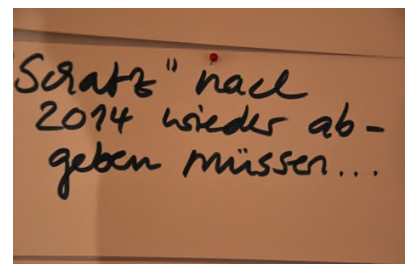
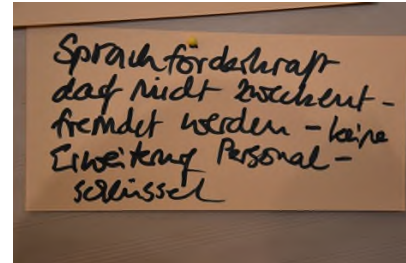
In Heidenheim werden die Dokumentationsmethoden infans, Portfolio und die Sprachstandsanalyse, bei der besonders auf Stärken in der Sprachentwicklung geachtet wird, angewendet. Auch die für Kinder unter drei Jahre weiterentwickelte Methode Kolonko findet Verwendung. Um diese Methode nutzen zu können, wurde das Team der Workshopteilnehmerin vom Träger entsprechend geschult und wird nun in Kombination mit infans vom gesamten Team genutzt. Monatlich werden die verschiedenen Ergebnisse der Dokumentation unter den Teammitgliedern verglichen, wobei unterschiedliche Wahrnehmungstärken der Kinder berücksichtigt werden.

d) Schöffengrund



Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

len und sprachlichen Hintergrund des Kindes auseinanderzusetzen, zeigt folgendes Beispiel: Es gibt in der türkischen Sprache keine Artikel. Wenn das Kind im Deutschen nun einen Artikel falsch verwendet, dann ist das kein Fehler, sondern das Kind hat erkannt, dass es überhaupt einen Artikel benutzen muss. Dieses Beispiel zeigt auch, dass ein defizitärer Ansatz nicht zwangsweise besteht, wenn eine Kraft schaut, was das Kind braucht. Es ist hingegen sogar sinnvoll zu schauen, was das Kind kann und was für eine weitere Sprachentwicklung notwendig ist. Die Dokumentation sollte keine Wertungen enthalten, sondern sich auf den beobachteten Sachverhalt beziehen. Schließlich ist das Ziel, das Kind zu motivieren und nicht zu beschämen.



e) Bochum

In Bochum wurde der Gelsenkirchner Bogen abgeschafft und es wird nun das Portfolio benutzt. Hierbei wurde die Ausbildung kritisiert, da es viel theoretischen Input gebe, jedoch wenig Praxisbezug oder Beispiele zur Erläuterung verwendet werden. Im Gegensatz seien die Schreibanforderungen sehr hoch. Der Praxisbezug (vier Wochen) komme viel zu kurz, weshalb sich Auszubildende erst in den Berufsalltag einfinden müssen. Es wurde der Vorwurf formuliert, dass die Schule mit der Entwicklung der Praxis nicht mitkomme. Deshalb müsse die Praxisentwicklung in der Schule wieder stärker aufgegriffen werden.

f) Wittlich

In dieser Region gibt es keine verpflichtende Sprachstandserhebung, es können aber SISMIC und Seldak genutzt werden. In der Einrichtung der Workshopteilnehmerin beobachten alle nach der



Sprache – Kommunikation – Bildung

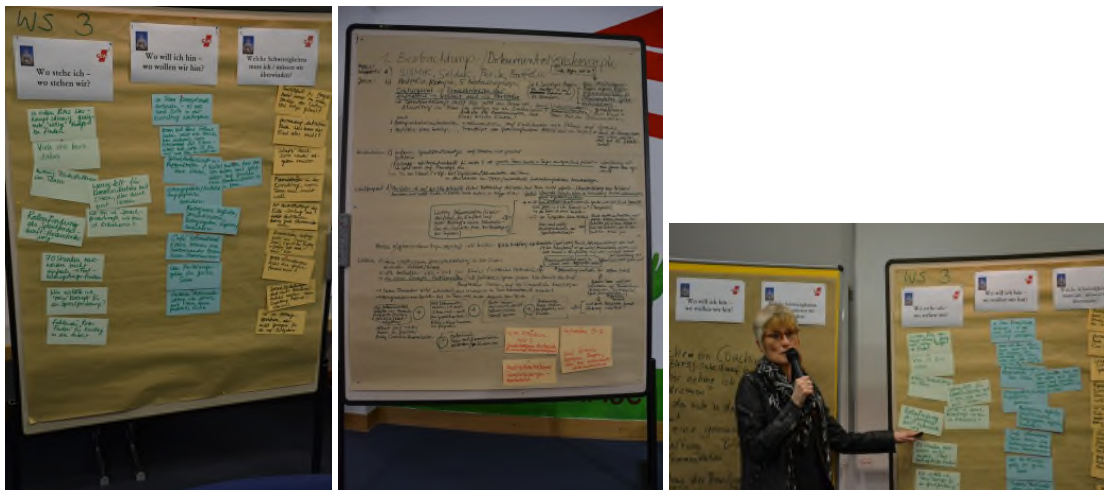


Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

Wittlicher Methodenliste¹, einer Beobachtungsmethode der offenen Arbeit: Das ganze Team kann verschiedene Beobachtungsmethoden nutzen um Ergebnisse festzuhalten (Karteikasten, Spiel/Lerngeschichte, Video/Foto, Tonband). Diese Anwendungen werden nun durch Perspektive der Sprachförderung erweitert.

Mit der Dokumentation schaffen wir Momente ungeteilter Aufmerksamkeit und Wertschätzung: Öffnet auch wieder Raum für Gespräche/Dialogintensive Kommunikation.	Mit der Dokumentation nehmen wir auch Eltern mit – auch hier Gesprächsanlässe: Eltern und Kind kommen ins Gespräch.	Die Kinder lernen über unsere schriftliche Dokumentation die Schrift kennen.	Die Dokumente sind auch gute Anlässe für ein Gespräch mit Kindern.	Die Dokumente lösen auch Gespräche bei Kindern, bzw. zwischen Kindern aus.
---	---	--	--	--

Mithilfe des Dokuments wird folglich eine Wertschätzung gegenüber den Kindern ausgedrückt, da das Portfolio ihnen gehört und eine andere Person (Fachkraft, Sprachförderkraft, Elternteil, Kind..) sie danach fragen muss, wenn sie etwas nachschauen oder eintragen möchte. Die Kinder lesen sich ihr eigenes Dokument sogar gegenseitig vor, wodurch schöne Gesprächssituationen entstehen. Die Formulare zur Dokumentation haben die Teammitglieder selbstständig erstellt und konnten die Sprachförderung so im Team und auch konzeptionell verankern.



¹ Siehe dazu ausführlich Schaaf-Peitz, Erni; Hares, Michaela; Hofmann, Ines (2008): Die Wittlicher Methodenliste. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2008): Das Bildungsbuch. Dokumentieren im Dialog. Verlag das Netz, Weimar, Berlin



**Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm
„Sprache & Integration“ des BMFSFJ**

**Zusammenfassung des Workshops 3 „Mehrsprachigkeit, Zusammenarbeit mit Familien“
(Moderation: Monika Feis)**

Nach kurzer Eröffnung von Monika Feis fand zunächst ein allgemeiner Austausch der Teilnehmer und Teilnehmerinnen statt, die sich zum größten Teil untereinander noch nie begegnet waren und aus völlig verschiedenen Regionen Deutschlands kamen. Anschließend stieg die Gruppe in die Diskussion ein und es wurde zunächst dargestellt, wo die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Projekt stehen und was es bei der anfänglichen Entwicklung zu beachten gilt:

Wo stehe ich – wo stehen wir?

Zu Anfang des Workshops wurden ein paar Positionen festgehalten, die inhaltlich in der jeweiligen Einrichtung von Bedeutung sind. In dieser Gruppe dauerte es auch länger, bis die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die eigentliche Thematik zu sprechen kamen. Grund hierfür ist die Thematik der Mehrsprachigkeit, da sie sehr Facettenreich ist und die Einrichtungen vor vielen verschiedenen Schwierigkeiten stehen, über die sich zunächst ausgetauscht werden musste. Einige dieser Schwierigkeiten finden sich in den Statements wieder. So wurde am Anfang des Workshops festgehalten, dass Deutsch die „Sprache der Fördererzieherin“ sein müsse und dass „Sprache im Alltag stattfindet, also überall“. Weiterhin wurde festgehalten, dass man sich „Zeit nehmen“ müsse, um den Prozess langsam aber auch mit Qualität anzustoßen. Die Pädagogen müssen erst sensibilisiert werden und sollen sich nicht überfahren fühlen. Allgemein sei es für den Prozess sehr wichtig, das Verhalten des Anderen zu deuten, um sich über mögliche Hemmschwellen austauschen zu können und einen gemeinsamen Konsens zu finden, wie beim Thema Sprachförderung gearbeitet werden soll.

Wo will ich hin – wo wollen wir hin?

Das Ziel der Sprachförderung ist für diesen Workshop „gutes Deutsch“. Dabei sind auch „schulisches Lernen“ und eine gute „Vorbereitung auf die Schule“ von Bedeutung. Diese Ziele können am wirksamsten in kleinen Gruppen erreicht werden, weshalb kleinere Kita-Gruppen oder mehr Personal und mehr Räumlichkeiten wünschenswert sind. Eine gute Zusammenarbeit mit den Familien wird ebenfalls angestrebt. In diesem Punkt kann die Sprachförderkraft das Team auch unterstützen. Um diese Ziele zu verwirklichen ist wichtig, sie „gemeinsam mit dem Team zu besprechen“. Nur so kann auch

eine Nachhaltigkeit in der Wirkung und den angewandten Methoden bestehen.





Sprache – Kommunikation – Bildung

**Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm
„Sprache & Integration“ des BMFSFJ**





Sprache – Kommunikation – Bildung

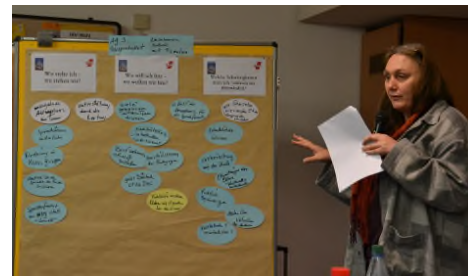
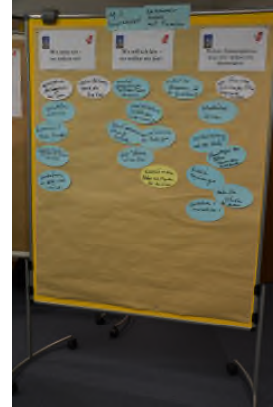


Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

Welche Schwierigkeiten muss ich / müssen wir überwinden?

Von Seiten der Sprachförderkräfte wurden Schwierigkeiten geschildert, an das Team heranzukommen und voll akzeptiert zu werden: „Mangelnde Akzeptanz im Team“. In diesem Workshop stellte sich heraus, dass die mangelnde Akzeptanz nicht nur für das Team gilt, sondern allgemein auftritt (Eltern, Kinder...): „Es fehlt an Akzeptanz für die Sprachförderkraft“. Schwierig ist auch, die verschiedenen kulturellen Erwartungen der Eltern zu vereinigen. Einerseits sind die Eltern die „Experten“ für ihr jeweiliges Kind. Professionell gesehen sind jedoch die Fachkräfte die Experten für die Erziehung der Kinder. Erzieherinnen und Erzieher neigen mitunter dazu, aus Unkenntnis des kulturellen Hintergrundes der Familien, Haltungen der Eltern zu übernehmen. Weitere Schwierigkeiten bestehen in der Verständigung: Nur sehr wenige Erzieherinnen und Erzieher weisen in Deutschland einen Migrationshintergrund auf und leben die Kultur. Es gibt zwar Fachpersonal, welches mehrerer Sprachen mächtig ist und Elternabende oder Elterngespräche übersetzen kann.

Eine weitaus höhere Akzeptanz und bessere Kooperation und Kommunikation findet jedoch definitiv dann statt, wenn die Fachkraft auch den entsprechenden Migrationshintergrund mitbringt und so auch eine andere Vorbildfunktion und Autorität innehat.





Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ

Zusammenfassung des Workshops 4 „Einrichtungskultur, pädagogisches Konzept, individuelle Förderung“ (Moderation: Bernhard Eibeck)

Nach kurzer Eröffnung von Bernhard Eibeck fand zunächst ein allgemeiner Austausch der Teilnehmer und Teilnehmerinnen statt, die sich zum größten Teil untereinander noch nie begegnet waren und aus völlig verschiedenen Regionen Deutschlands kamen. Anschließend stieg die Gruppe in die Diskussion ein und es wurde zunächst dargestellt, wo die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Projekt stehen und was es bei der anfänglichen Entwicklung zu beachten gilt:

Wo stehe ich – wo stehen wir?

Eine zentrale Frage mit großem Konfliktpotential ist die Akzeptanz der „Sprachförderkraft“. Sie wird nicht immer als Unterstützung gesehen, sondern mitunter auch als Konkurrenz oder „Besserwiserin“. Leitung und „Sprachförderkraft“ sind herausgefordert, die Aufgabe der Sprachförderung im Team neu zu diskutieren und sich auf gemeinsame Konzepte zu verständigen. Dabei ist Supervision und Coaching unerlässlich.

Wo will ich hin – wo wollen wir hin?

Es wurde deutlich, dass die Einrichtungen zumeist noch am Anfang stehen. Zwar haben alle Einrichtungen ein pädagogisches Konzept, dies muss aber in Bezug auf die Einbindung der Arbeit der „Sprachförderkraft“ überarbeitet werden. Insofern ist man überwiegend noch in einer „Orientierungs- und Findungsphase“, man ist „auf dem Weg“. Das Ziel ist, dass das neue Konzept vom ganzen Team gemeinsam entwickelt und umgesetzt wird. Das bedeutet auch, Abschied zu nehmen von gewohnten und eingeübten Methoden der Sprachstandsfeststellung und Sprachförderung, z. B. dem „Bielefelder Screening“ oder dem Würzburger Programm „Hören, lauschen, lernen“. Mitunter ist es schwer, dies den Kollegen und Kolleginnen zu vermitteln, zumal das, was an die Stelle des alten treten soll, erst noch erarbeitet und erprobt werden muss. In diesem Zusammenhang wurde das NRW-Verfahren „Delfin“ scharf kritisiert. Man hat aber mittlerweile im Umgang damit einige Routine entwickelt. In der Praxis haben sich bereits einige Organisationsmodelle als praktikabel erwiesen. Eine Kita praktiziert den Einsatz der „Sprachförderkraft“ täglich flexibel in unterschiedlichen Gruppen, in einer anderen konzentriert sie sich für längere Zeit auf eine Gruppe und wechselt nach ca. sechs Wochen in eine andere und schließlich gibt es die Form, das sie sich ausschließlich

um einzelne Kinder kümmert und individuelles Sprachtraining durchführt. Wichtig ist in jedem Fall, dass sich das Team gemeinsam entwickelt: „Alle machen sich gemeinsam auf den Weg“.

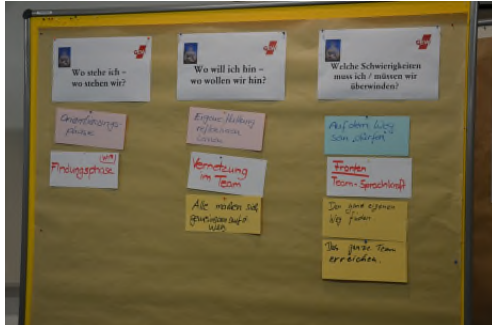




Sprache – Kommunikation – Bildung



Materialien und Informationen der GEW zum Förderprogramm „Sprache & Integration“ des BMFSFJ



und kontrolliert. Schwierigkeiten bestehen auch darin, als Team „den eigenen Weg zu finden“. Die Arbeitsgruppe diskutierte intensiv die Frage, was man tun kann, wenn es zu dauerhaften Blockaden einzelner Erzieherinnen oder Erzieher kommt.

Um dieses Ziel zu erreichen ist die „Vernetzung im Team“ von großer Bedeutung. Außerdem ist es notwendig, die „eigene Haltung zu reflektieren“. Dafür spielen wiederum regelmäßige Supervision und Fortbildungen eine große Rolle. Schwierigkeiten treten besonders dann auf, wenn der Träger die Entscheidung getroffen hat, sich an dem Programm zu beteiligen, ohne das Kitateam hinreichend einzubeziehen.



Welche Schwierigkeiten muss ich / müssen wir überwinden?

In einigen Einrichtungen gibt es erhebliche Spannungen zwischen Erzieherinnen und „Sprachförderkraft“. Das Team sperrt sich gegen die Veränderungen, die von ihr eingebracht werden oder die Teammitglieder fühlen sich in ihrer Arbeit durch die Sprachförderkraft beobachtet

