

Theresa Lux · Carl Justus Kröning · Kathleen Neher

Begleitheft für die
Multiplikation

Dresdner Modell
zum
Wohlbefinden
der Jüngsten

verlag das netz

Inhalt

Einleitung: Zur Rolle des*der Multiplikator*in	4
Hauptprozesse der Multiplikation des Dresdner Modells	4
Aufgaben innerhalb der Hauptprozesse	5
Arbeitsmaterial zur Einführung des Dresdner Modells	7
Prozessschritt 1: Leitungen und Teams gewinnen	7
Prozessschritt 2: Ressourcenanalyse und -planung	10
Prozessschritt 3: Begleitung bei der Durchführung der Videoauswertungsgespräche	11
Handout für die Leitung	12
Auf einen Blick: Was brauche ich, wenn ich in die Einrichtung gehe?	15

Zugang zu den Onlinedaten erhalten Sie unter:
<https://www.betrifftkinder.eu/home/verlagsprogramm-181/qualitaetsentwicklung/2254-dresdner-modell-begleitheft-fuer-die-multiplikation.html>

Passwort: DMWBH2020



Einleitung: Zur Rolle des*der Multiplikator*in

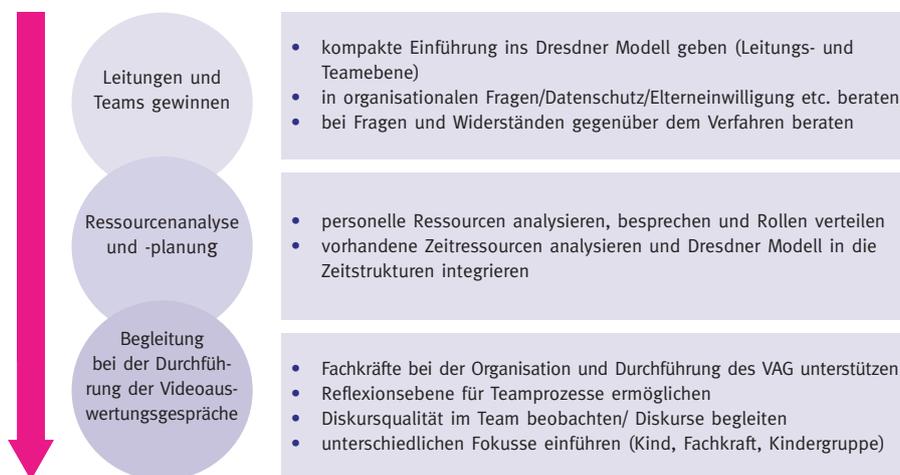
Als Multiplikator*in des Dresdner Modells leisten Sie eine entscheidende und wichtige Schlüsselrolle für die Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität im U₃ Bereich. Sie sind Expert*in für die Weiterentwicklung der Praxisqualität und motivieren, informieren und qualifizieren Teams langfristig für die selbstständige Anwendung des Verfahrens.

Die Prozessschritte der Multiplikation des Dresdner Modells reichen von der Gewinnung der Einrichtungen über die Analyse der vorhandenen Ressourcen bis hin zur Begleitung der pädagogischen Fachkräfte bei der Anwendung des Verfahrens in ihrer Praxis. Mit diesem Heft geben wir Ihnen einen unterstützenden roten Faden an die Hand, der die wesentlichen Schritte Ihres Multiplikationsprozesses abbildet und Ihnen praktische Hinweise für die einzelnen Prozessschritte bereitstellt. Es dient als Reisebegleitung für Sie, wenngleich Sie den Ablauf Ihrer Reise bedarfsorientiert im Dialog mit den Einrichtungen und pädagogischen Fachkräften planen.

Es ist möglich, die Multiplikation lediglich auf der Wissensbasis des Ordners zum Dresdner Modell durchzuführen. Für diesen Fall empfehlen wir dieses Heft besonders als eine wichtige und gute praktische Begleitung für Sie. Für eine qualifizierte Multiplikation empfiehlt sich die Teilnahme an einer Multiplikator*innenfortbildung zum Dresdner Modell. Die Fortbildung qualifiziert umfangreich zu den theoretischen Hintergründen und Themenschwerpunkten des Verfahrens und schafft Sicherheit für Ihre Multiplikator*innentätigkeit. Zudem wenden Sie in der der Fortbildung immanenten Praxisphase Ihr erlangtes Wissen an und sammeln somit Erfahrungswissen als Multiplikator*in. Ihren Lernprozess können Sie im Rahmen der begleiteten Austauschformate wie beispielsweise in den Lernwerkstätten reflektieren.

Hauptprozesse der Multiplikation des Dresdner Modells

Bis zur Verfestigung der Arbeit mit dem Dresdner Modell in den KiTas durchlaufen Sie während der Praxiseinführung i. d. R. drei Hauptprozesse. Diese umfassen jeweils wichtige Aufgaben für Sie als Multiplikator*in. Die Prozesse sind nicht eindeutig voneinander zu trennen. Vielmehr können einzelne Aufgaben je nach Einrichtung früher oder später platziert werden, bzw. mehr oder weniger Raum einnehmen. Die drei Hauptprozesse sowie dazugehörige Aufgaben werden in der Abbildung dargestellt.



Als Multiplikator*in begleiten Sie diese Prozesse orientiert an den jeweiligen Bedarfen der Einrichtung. Hierfür ist vor jedem weiteren Schritt in die Praxis eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Leitung besonders wichtig. Daran orientiert planen Sie einzelne Schritte und Ziele, die Sie als Multiplikator*in anstreben wollen.

Darstellung der drei Hauptprozessschritte der Multiplikation mit den dazugehörigen Aufgaben

Aufgaben innerhalb der Hauptprozesse

Leitungen und Teams gewinnen

In diesem ersten Prozessschritt findet ein gegenseitiges Kennenlernen zwischen Ihnen und der Einrichtung statt. Die Kennenlernphase ist grundlegend für Ihre weitere Zusammenarbeit und Voraussetzung dafür, dass Sie die Leitung und das Team für die Arbeit mit dem Dresdner Modell gewinnen. Der Prozess der Gewinnung umfasst für Sie eine Reihe von Aufgaben.

Hierzu zählt zunächst das Vorstellen des Verfahrens auf Leitungsebene. Dabei hat es sich bewährt, die besonderen Potentiale des Verfahrens darzustellen, eine kurze Einführung in die Arbeit mit dem Verfahren zu geben sowie benötigte Arbeitsmaterialien und Technik zu benennen. Es empfiehlt sich, dass Sie diese Aufgaben in einem Erstgespräch mit der Einrichtungsleitung thematisieren, wofür Sie in diesem Begleitheft einen Gesprächsleitfaden vorfinden.

Mit der Gewinnung des Teams ergeben sich weitere Aufgaben. Wie Sie diese umsetzen, besprechen Sie mit der Leitung. Sie können anbieten, das Dresdner Modell zeit- und praxisnah im Team vorzustellen. Dies hat den Vorteil, dass die pädagogischen Fachkräfte einen praktischen Eindruck von der Arbeit mit dem Verfahren entwickeln. Zugleich werden frühestmöglich alle Akteur*innen in den Entscheidungsprozess, ob und wie umfangreich die Einrichtung zukünftig mit dem Dresdner Modell arbeitet, einbezogen.

Für die erste Heranführung des Teams an das Verfahren können Sie je nach Zeitressourcen neben der inhaltlichen Vorstellung des Modells bereits einen Anwendungsteil anbieten. Dabei empfiehlt sich, dass das Team mithilfe des Beobachtungsbogens »Wohlbefinden Kind« das Wohlbefinden eines Kindes erstmals einschätzt und Ableitungen diskutiert. Für die Vorstellung im Team sollten Sie fremdes Videomaterial verwenden und ein Zeitfenster von etwa 1,5 bis 2 Stunden einplanen.

Wenn die Entscheidung für die Arbeit mit dem Dresdner Modell gefallen ist, können Sie gemeinsam mit der Leitung weitere Schritte planen. Hierzu gehören vor allem Maßnahmen zum Datenschutz von Kindern und Fachkräften und die entsprechende Einholung der Einwilligung der Eltern. Im Zuge dessen sollte geklärt werden, auf welchem Weg die Eltern über das Verfahren informiert werden.¹ Sollte das Instrument im Rahmen eines praktischen Anwendungsteils zuvor noch nicht im Teamkontext vorgestellt worden sein, so steht dieser Schritt nun an.

Es ist möglich, dass Ihnen in den Teams Skepsis gegenüber der Arbeit mit dem Verfahren begegnet. Aus Erfahrung ist besonders die Arbeit mit der Videografie für Fachkräfte noch ungewohnt. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Vorbehalte gegenüber dem Dresdner Modell bestehen, tauschen Sie sich mit der Einrichtungsleitung über Ihre Eindrücke aus. Während die Leitung ihr Team gut kennt und in erster Instanz die Arbeit mit ihrem Team verantwortet, können Sie als Expert*in für das Dresdner Modell zugleich anbieten, beratend Schritte für den Umgang gemeinsam zu besprechen. Bieten Sie an, die Widerstände im Team z.B. in einem moderierten kollegialen Austausch transparent zu machen. Das Äußern und Diskutieren der Fragen sowie möglicher Hürden kann die Offenheit für die gemeinsame Arbeit mit dem Verfahren begünstigen.

¹ Nähere Informationen erhalten Sie im Arbeitsheft 1 für Kita-Leitungen des Ordners zum Dresdner Modell.

Ressourcenanalyse und -planung

Im Zuge des zweiten Hauptprozesses ist es Ihre Aufgabe als Multiplikator*in, die direkte Arbeit mit dem Verfahren vorzubereiten. Hierzu gehört es, die verschiedenen Rollen im Dresdner Modell in Absprache mit der Leitung innerhalb des Teams zu verteilen. Wesentliche Rollen, die in der Anwendung möglichst zeitnah von Teammitgliedern übernommen werden können, sind die des*der VAG-Beauftragten und der VAG-Moderation².

Für die Verteilung der Rollen im Dresdner Modell sollten Sie mit der Leitung eine Analyse der personellen Ressourcen im Team durchführen. Sie unterstützen die Leitung dabei, verschiedene Fähigkeiten und Stärken der einzelnen Teammitglieder zu strukturieren. Im nachfolgenden Kapitel finden Sie methodische Vorschläge für dieses Vorgehen.

Darüber hinaus sollte geklärt werden, wie das Dresdner Modell langfristig in bestehende Zeitstrukturen integriert werden kann. Hierfür ist der Austausch mit der Leitung über die bestehenden zeitlichen Ressourcen der Einrichtung ratsam. Anschließend können Sie verschiedene Formate für die Umsetzung vorstellen. Das Dresdner Modell mit seinen Instrumenten ist recht flexibel anwendbar, d.h. sowohl kleine Teammeetings als auch ganze Teamklausuren können für die Durchführung von Videoauswertungsgesprächen (VAG) genutzt werden. Die Formate legen die Einrichtungen letztlich selbst fest. Für die Analyse der vorhandenen zeitlichen Ressourcen finden Sie ebenfalls im nachfolgenden Kapitel hilfreiche Fragestellungen.

Begleitung bei der Durchführung der Videoauswertungsgespräche (VAG)

Im Anschluss an die zuvor dargestellten und von Ihnen begleiteten Schritte kann mit der Durchführung der ersten VAG begonnen werden. In den ersten VAG sollte der Fokus »Wohlbefinden Kind« thematisiert werden. Die weiteren Fokusse sollten erst eingeführt werden, wenn das Team mit dem Beobachtungsbogen »Wohlbefinden Kind« vertraut ist.

Die pädagogische Qualität wird innerhalb der VAG über den Teamdiskurs entwickelt, weshalb in diesem Prozessschritt die Aufgabe der Begleitung der Videoauswertungsgespräche im Fokus steht. Es empfiehlt sich, dass Sie als Multiplikator*in zunächst ein- oder zweimal die Rolle der VAG-Moderation übernehmen. So kann das Team sich ganz auf die für sie neuen Arbeitsinstrumente konzentrieren und die Fachkräfte können sich als Diskursteilnehmende zum Wohlbefinden der beobachteten Kinder erleben. Zugleich ist es ratsam, dass Sie die Rolle der Moderation zeitnah an hierfür bereitwillige Fachkräfte übergeben.

In diesem dritten Prozessschritt wird das Team mit der Anwendung der Instrumente vertrauter. Ihre Rolle sollte sich nach anfänglicher Moderation der ersten Gespräche nun primär auf die Begleitung des Teamdiskurses verlagern. Sie können beobachtend mehreren VAG beiwohnen und dem Team abschließend als Reflexionsperson eine wertschätzende Rückmeldung zu ihrem fachlichen Austausch geben. Anregungen für ein solches Feedback finden Sie im nachfolgenden Kapitel.

Im Anschluss an diesen dritten Prozessschritt ist es ratsam, eventuelle Bedarfe seitens der Einrichtung zu erheben und die Möglichkeit einer punktuellen Begleitung anzubieten. Zudem können Sie je nach Bedarfen und Tempo der Einrichtung in diesem dritten Prozess die weiteren Fokusse (Interaktion Fach-

² Anleitungen und zugehörige Checklisten hierfür finden Sie in den Heften 2a und 2b des Arbeitsordners.

kraft, Kindergruppe) einführen. Hier ist es wieder angeraten, dass Sie zunächst die Rolle der Moderation übernehmen. In der Regel sind die Fachkräfte in den unterschiedlichen Fokusbetrachtungen jeweils in anderer Weise als Diskursteilnehmende gefordert. Besonders bei dem Teamdiskurs über die fachliche Interaktion ist es wichtig, dass Sie die Bereitschaft der Fachkraft würdigen, die in der Videosequenz eingeschätzt wird. Die Bereitschaft und der sensible Umgang damit können weitere Teammitglieder ermutigen, zu filmen und sich auch filmen zu lassen. **Grundlegend sollte nie Druck dazu bestehen, sondern stets mit der Freiwilligkeit der Fachkräfte gearbeitet werden.**

Arbeitsmaterial zur Einführung des Dresdner Modells

Entsprechend den Aufgaben im Kapitel 2 finden Sie hier das Arbeitsmaterial zur Einführung des Dresdner Modells strukturiert nach den drei Hauptprozessen. Es enthält einen Leitfaden sowie anregende Fragen und To Do's.

Das Material ist mithilfe einer Erprobungsschulung zur Multiplikation des Verfahrens entstanden. Bei wiederholtem Multiplizieren werden Sie sicher feststellen, dass kein Prozess dem anderen gleicht. Mit jedem weiteren Multiplikationsprozess werden Sie auf neue Ihnen noch unbekannte Ressourcen, Teamstrukturen und sicher auch auf Limitationen treffen. Erfahrungen und Bedarfe in den Einrichtungen werden verschieden sein. Auch Ihre individuellen Kompetenzen und Erfahrungen werden den Prozess der Einführung des Verfahrens mitgestalten. Das folgende Material soll Ihnen eine praktische Orientierung geben, während damit zugleich zu einem bedarfsorientierten Umgang ermutigt wird.

Prozessschritt 1: Leitungen und Teams gewinnen

Das erste Gespräch mit der Einrichtungsleitung – ein Gesprächsleitfaden

Die Vorbereitung des Gesprächs

Für Ihre Vorbereitung des ersten Gesprächs empfiehlt es sich, abzuklären, was die Leitung bereits über das Dresdner Modell weiß und wie Sie darauf aufmerksam geworden ist. Daran orientiert sich, an welchen Interessen und Bedarfen Sie im Gespräch anschließen können sowie welche inhaltlichen Schwerpunkte sie setzen sollten. Sie können in Erfahrung bringen, ob die Leitung bereits konkrete Nachfragen zum Verfahren hat und welche das sind.

In jedem Fall ist es sinnvoll, dass Sie sich bewusst machen, was für Sie selbst das Dresdner Modell ausmacht, was Sie motiviert, es anzuwenden bzw. es zu multiplizieren. Nur so können Sie authentisch vermitteln, welche Potentiale das Verfahren bietet und welchen Nutzen Ihrer Meinung nach die Einrichtung daraus ziehen kann.

Kurz zusammengefasst

Was weiß die Leitung bereits über das Dresdner Modell?
 Welche konkreten Nachfragen hat die Leitung?
 Was macht für mich das Dresdner Modell aus?
 Was motiviert mich selbst zur Multiplikation des Verfahrens?
 Welche Potentiale möchte ich hervorheben?

Das Gespräch

Im ersten Gespräch mit der Leitung der Einrichtung beginnt ein beidseitiger Kennenlernprozess, bei dem die Leitungskraft einen guten Einblick in das Verfahren und die notwendigen Schritte der Implementierung erlangt. Zudem erhalten Sie einen ersten Eindruck von der Einrichtung und aktuellen Themen im Team. Sie treten als Expert*in für die Einführung und Anwendung des Dresdner Modells auf, während die Leitung in Ihrer Funktion als Führungskraft ihre Fachkräfte und deren Zusammenarbeit als Team gut einschätzen kann.

Nachdem Sie inhaltlich die Schwerpunkte des Verfahrens erklärt haben sowie die praktische Durchführung erläutert und notwendige Materialien benannt haben, kann es hilfreich sein, die Offenheit des Teams für das neue diskursive Qualitätsentwicklungsverfahren einschätzen zu lassen. Je nachdem, in welcher Form die Leitung das Team an der Entscheidung für das Verfahren teilhaben lässt, können Sie gemeinsam besprechen, ob und in welcher Form Sie den Fachkräften einen informativen Einstieg in das Dresdner Modell geben, noch bevor Sie direkt mit dem Verfahren im Team arbeiten. Mögliche Bedenken seitens der Leitung bezüglich der Offenheit des Teams sollten Sie ernst nehmen. Darüber hinaus ist es ratsam, die Freiwilligkeit interessierter und engagierter Fachkräfte als erste Anschlussstelle für die Implementierung hervorzuheben.

Da videogestützte Verfahren stets einen sorgsamem Umgang mit dem Filmmaterial erfordern, sollten Sie bereits im ersten Gespräch darauf hinweisen, dass das Dresdner Modell die sensible Handhabung mit den Daten der gefilmten Kinder und Fachkräfte vorbereitet³. Je nach Interesse der Leitung können Sie weiter auf den Einsatz von Videografie eingehen. An dieser Stelle sollten Sie das benötigte technische Material auflisten, damit abgeglichen werden kann, was möglicherweise für die Videoarbeit noch in der Einrichtung fehlt. Hierfür finden Sie nachstehend eine vorbereitete kurze [Checkliste Technik](#)⁴. Diese können Sie im Erstgespräch direkt mit der Leitung durchgehen.

Checkliste Technik

Was brauchen wir in der Einrichtung für die Videografiearbeit?

- Funktionsfähige Videokamera (Mikrofon intakt, Zoom-Funktionen)
- SD-Karte mit genügend Speicherplatz
- Stativ
- Lap Top mit Mediensoftware, z.B. Mediaplayer oder VLC-Player
- Beamer (zur Auswertung der Videos in größeren Teams empfehlenswert)

Grundlegend in Ihrem ersten Gespräch ist, dass die Leitung über die Schritte des kommenden Implementierungsprozesses gut informiert ist. Hierfür können Sie die [Ablaufplanung für die Leitung](#) ausgeben, die Sie im nachfolgenden Kapitel finden. Besprechen Sie Ideen und Erwartungen, wie intensiv die Begleitung durch den*die Multiplikator*in erwünscht ist. Diese können sich im Prozessverlauf verändern, je nachdem, wie selbstständig das Team mit dem Verfahren arbeitet. An der Stelle ist es von Bedeutung, dass Sie Ihre Ressourcen für den Begleitungsprozess aufzeigen, um schließlich die nächsten Schritte Ihrer Zusammenarbeit gemeinsam abzustimmen.

³ Die Einwilligungserklärungen für Eltern bzw. Personensorgeberechtigte und für das Personal finden Sie als Kopiervorlage im Arbeitsheft 1 auf den Seiten 15-18.

⁴ Die Checkliste Technik finden Sie als Kopiervorlage im Anhang dieses Hefts.

Kurz zusammengefasst

Was will ich über die Einrichtung und das Team wissen?
 Mit welchem QE-Verfahren arbeitet die Einrichtung bisher?
 Was sind aktuelle Themen im Team?

Was macht das Dresdner Modell aus?

- Themenschwerpunkte erklären
- Potentiale hervorheben

Praktische Schritte/To Do's

- Geben Sie der Leitung die Ablaufplanung mit!
- Geben Sie die Checkliste Technik mit.
- Geben Sie die Einverständniserklärungen für Fachkräfte und Eltern sowie die Elterninformation mit!

Zur meiner Rolle als Multiplikator*in

Was kann ich leisten?

Was wünschen Sie sich von mir?

- Treffen Sie Verabredungen für nächste gemeinsame Arbeitsschritte!

Was sind die nächsten Schritte?

Je nachdem, welches Interesse Ihnen die Leitung an der Einführung des Dresdner Modells zu diesem Zeitpunkt vermittelt, können Sie abschließend zu diesem Gespräch den gemeinsamen nächsten Schritt besprechen.

Kurz zusammengefasst

Welche Fragen sind offengeblieben?

- Vereinbaren Sie, was als nächstes ansteht.
- Terminieren Sie Ihren nächsten Prozessschritt.

Im weiteren Verlauf steht nun die Vorstellung des Dresdner Modells im Team an. Hier stellen Sie als Expert*in das Verfahren kurz vor. Unter Beachtung der Zeitressourcen der Einrichtung sollten Sie in Absprache mit der Leitung planen, ob es um ein informatives Kennenlernen des Dresdner Modells geht oder ob das Team bereits eine praktische Anwendung eines Videoauswertungsgesprächs durchläuft.

Für die Vorstellung mit Anwendungsteil stellen wir Ihnen eine Präsentation zur Verfügung, die Ihnen ein Vorgehen vorschlägt. Hieran anschließend Fußnote⁵.

In diesem Prozessschritt ist das Dresdner Modell ganz neu für die Einrichtung, sodass Sie sicher zahlreiche Fragen gestellt bekommen. Das ist gut, denn Nachfragen sprechen in der Regel für Interesse. Neben inhaltlichen Fragen können Ihnen auch Widerstände seitens des Teams begegnen. Würdigen Sie die Äußerungen dieser Bedenken, indem Sie gemeinsam mit der Leitung einen Umgang vereinbaren, der diese aufgreift. Das kann beispielsweise in Form einer kollegialen Beratung geschehen.

⁵ Den QR-Code für die entsprechenden Dateien finden Sie in diesem Heft auf Seite 3.

In diesem Hauptprozess ist neben der Gewinnung des Teams auch wichtig, dass die Eltern über die Einführung des Dresdner Modells und damit verbundene Schritte informiert werden⁶.

Prozessschritt 2: Ressourcenanalyse und Planung

Damit das Dresdner Modell praxisnah anwendbar wird, gilt es, die verschiedenen Aufgaben auf viele Beteiligte zu verteilen. Leitungskräfte können ihre Teams in der Regel gut einschätzen. Sie kennen die Stärken und Entwicklungspotenziale der Fachkräfte gut. Schlagen Sie der Einrichtungsleitung vor, die vorhandenen Ressourcen im Team weiter und neu zu erkunden. Vielleicht entdeckt sie bisher unbekannte Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen. Ermutigen Sie die Leitung auch, das Team aktiv in den Entdeckungs- und Auswahlprozess einzubeziehen, Verantwortlichkeiten untereinander zu verteilen und gegebenenfalls neue Rollen auszuprobieren.

Zur Analyse der personellen Ressourcen gibt es sicher zahlreiche Methoden. Möglicherweise sind Sie durch Ihre Arbeit bereits mit verschiedenen Methoden vertraut, die Sie in diesem Multiplikationsprozess anwenden können. Untenstehend finden Sie wesentliche Fragen, die helfen können, Teamressourcen für die Anwendung des Dresdner Modells nutzbar zu machen.

Personelle Ressourcen im Team entdecken

»Motivationskräfte«

Welche Teammitglieder sind offen für neue Ideen und können andere leicht motivieren?

- Diese Teammitglieder können andere mitziehen, die eher skeptisch gegenüber dem Dresdner Modell eingestellt sind.

»Organisationstalente«

Wer kann gut strukturieren und behält den Überblick bei Planung und Umsetzung von Vorhaben?

- Diese Teammitglieder können als VAG-Beauftragte diskutiert werden.

»Kommunikationstalente«

Wer ist geübt in der Durchführung und Begleitung von Diskussionsprozessen?

- Diese Teammitglieder können Sie als VAG-Moderator*innen diskutieren.

Das Dresdner Modell und seine Methoden soll die Arbeit der Pädagog*innen erleichtern. Es empfiehlt sich demnach genau zu schauen, an welcher Stelle die neuen Formate wie die VAG gut in bestehende integrierbar sind und wie sie sich flexibel an strukturelle Veränderungen der Praxis anpassen lassen. Aus diesem Grund ist es wichtig, die zeitlichen Ressourcen im Vorfeld aufzuschlüsseln. Die Erfahrung zeigt, dass sich im Alltag viele Zeitfresser verbergen oder aber zu viele Themen in zu wenig Zeit abgehandelt werden müssen. Ermutigen Sie die Leitung und das Team, genau zu analysieren, welche Formate des Austausches bereits vorhanden sind und welche Funktion und Priorität ihnen jeweils zugesprochen wird. Leitungen und Teams können auf diese Weise Zeitfenster entdecken und gemeinsam entscheiden, wo und wie das Dresdner Modell dort seinen Platz finden kann. Anhand der untenstehenden Übersicht zu den Zeitressourcen können Sie diese Analyse gemeinsam vollziehen. Es ist ratsam, die Reihenfolge der Fragen einzuhalten, um schließlich geeignete Formate für das Dresdner Modell zu entdecken.

⁶ Sie können der Einrichtung die Elterninformation empfehlen, die das Dresdner Modell hierfür vorbereitet hat. Diese finden Sie im Arbeitsheft 1 auf Seite 20.

Zeitressourcen nutzbar machen

Welche Formate des Teamaustauschs gibt es in der Einrichtung?

- Lassen Sie alle Formate zusammentragen!

Welche Funktionen erfüllen die jeweiligen Formate?

Welche Formate sind »Herzensangelegenheiten« und sollten genauso erhalten bleiben?

Welche Formate sind »Zeitfresser« und könnten verkürzt werden?

Wo liegen oder ergeben sich schließlich Zeitressourcen für das Dresdner Modell?

- Benennen Sie verschiedene Formate, wie zum Beispiel den Teamtag, die Großteamsitzung oder das Kleinteam in der Mittagspause. In jedem dieser Formate mit unterschiedlichem Zeitfenster und verschiedener Teilnehmendenzahl ist die Anwendung des Verfahrens möglich.

Prozessschritt 3: Begleitung bei der Durchführung der Videoauswertungsgespräche

Innerhalb dieses Prozessschrittes vollziehen Sie i. d. R. einen Rollenwechsel. Zunächst ist es sinnvoll, dass Sie die Vorbereitung und Moderation der ersten VAG noch selbst übernehmen. Zum einen lernen die Fachkräfte so direkt am Modell, wie die VAG-Moderation abläuft. Zum anderen können Sie in Ihrer Moderationsrolle direkt auf Verständnisfragen eingehen und Inputs zur technischen Anwendung geben. Das ist zu Beginn hilfreich, da die Fachkräfte mit dem Verfahren noch nicht vertraut sind⁷. Erfahrungsgemäß erfragen manche Pädagog*innen bereits während des Teamaustauschs die fachliche Einschätzung des*der Moderator*in. Wenn Sie Unsicherheiten spüren, können Sie den Beteiligten versichern, dass es bei der Beobachtung und Diskussion des kindlichen Wohlbefindens nicht um ein Richtig oder Falsch gehen sollte. Vielmehr beleben unterschiedliche Einschätzungen den fachlichen Austausch. Wenn Sie sich zeitweise am Diskurs beteiligen, können Sie wichtige inhaltliche Impulse setzen. Berücksichtigen Sie auch, dass Ihre eigenen inhaltlichen Beiträge den Diskurs möglicherweise hemmen. Bei Bedarf können Sie Ihre persönliche Einschätzung im Anschluss an den Teamdiskurs mitteilen. Grundlegend können Sie darauf vertrauen, dass die Pädagog*innen Expert*innen für die Einschätzung des kindlichen Wohlbefindens sind. Sie als Moderator*in des VAG sollten primär die Beteiligung und den Austausch aller Fachkräfte ermöglichen. Schätzen Sie selbst ein, an welchen Stellen Ihr Diskursbeitrag für den Austausch wichtig ist.

Mit wiederholter Anwendung werden die Fachkräfte vertrauter mit den Instrumenten des Verfahrens, sodass Sie die Rollen des*der VAG-Beauftragten und der VAG-Moderation an Fachkräfte übergeben können. Sie fungieren nun als beratende Person in der Vorbereitung und Durchführung für die Fachkräfte, die diese Rollen erlernen und übernehmen möchten. Diese Übergabe darf zeitnah geschehen, sodass das Team erlebt, dass ihm die selbstständige Anwendung des Verfahrens gelingt.

Für die Begleitung des Teams bei der Anwendung des Verfahrens können Sie als erfahrene Expert*in für das Dresdner Modell gut eine Reflexionsebene für den Teamdiskurs anbieten. Hierfür finden Sie unten einige Fragen zusammengetragen, die Ihnen für die Begleitung und Reflexion des Diskurses dienen können.

⁷ Das Dresdner Modell sieht vor, die Anwendung der VAG stets mit dem Fokus »Wohlbefinden Kind« zu beginnen. Hierauf kann im späteren Verlauf der Fokus der fachlichen Interaktion aufbauen, was jedoch nicht verpflichtend für eine qualitative Anwendung des Dresdner Modells ist. Auch der Gruppenfokus kann später hinzukommen.

Reflexion des Teamdiskurses

Nachdem Sie die ersten VAG moderiert haben, sind Sie nun als Beobachter*in und Reflexionsperson in den Teamgesprächen anwesend. Es kann ermutigend und hilfreich für das Team sein, wenn Sie nach einem VAG abschließend Ihre Beobachtungen wertschätzend mitteilen.

- Notieren Sie sich im Verlauf des Diskurses, was Ihnen positiv aufgefallen ist.
- Wertschätzen Sie die Beteiligung der/aller Fachkräfte.
- Weisen Sie auf die Stellen hin, an denen sich die konkrete Situationsbeobachtung hin zu einem Diskurs über verbindende Themen hin entwickelte. So ist das Verfahren der QE mit dem Dresdner Modell gedacht.
- Geben Sie dem*der VAG-Beauftragten und dem*der VAG-Moderator*in jeweils eine Rückmeldung.
- Bieten Sie bei Bedarf ein Reflexionsgespräch mit der VAG-Moderation an.
- Vereinbaren Sie bei Bedarf weitere Termine, bei denen Sie die Reflexion des Teamdiskurses anleiten.

Handout für die Leitung

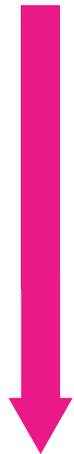
Für die Leitung der Einrichtung, in der Sie das Dresdner Modell multiplizieren, ist es wichtig, den Ablauf der Multiplikation bereits zu Beginn gut nachvollziehen zu können. Deshalb finden Sie in Ihrem Begleitheft an dieser Stelle ein vorbereitetes Handout für die Leitungskraft. Orientiert an den drei Prozessschritten, die Sie als Multiplikator*in durchlaufen, ist auch das Handout in drei Schritten aufgebaut. Aus Perspektive der Leitungskraft finden sich darin die wesentlichen Aufgaben in chronologischem Ablauf wieder. Sie finden das Handout nachstehend als Kopiervorlage aufbereitet, sodass Sie es direkt als Material ausgeben können.

Handout für die Leitung

Bei der Einführung des Dresdner Modells in Ihrer Einrichtung durchlaufen Sie mit Ihrem Team und begleitet von dem*der Multiplikator*in drei wesentliche Prozessschritte.

Die schematischen Darstellungen geben Ihnen einen Überblick über den Ablauf der Einführung des Dresdner Modells sowie wichtige Arbeitsaufgaben an die Hand, die in den einzelnen Schritten zu beachten sind. Es ist ein beispielhafter Ablauf, der Ihnen zur Orientierung dienen kann.





Erstgespräch zwischen Ihnen und dem*der Multiplikator*in findet statt

- Was wissen Sie bereits?
- Was wollen Sie im Erstgespräch erfahren?
- Was wünschen Sie sich von dem*der Multiplikator*in?

Team lernt das Dresdner Modell kennen

- Planen Sie je nach Teamgröße 1 bis 2 Stunden hierfür ein, damit Ihr Team das Verfahren möglichst mit praktischem Anwendungsteil kennenlernen kann und Zeit für Nachfragen bleibt.

Die Eltern werden informiert

- Vorbereitete Elterninformationen sowie Einwilligungserklärungen finden Sie im Heft 1 des Arbeitsordners. Machen Sie diese den Eltern und Familien in einer für Ihre Einrichtung passenden Form zugänglich.



Rollenverteilung

- Wer eignet sich im Team als VAG-Beauftragte*r?
- Wer eignet sich als VAG-Moderator*in?
- Sprechen Sie ausgewählte Fachkräfte hierfür an.

Verschiedene Formate sind denkbar

- Dienstberatung (ca. 2 Stunden) gibt Raum für ein VAG
- Teamklausur oder Teamtag (ca. 4 Stunden) ermöglicht mehrere VAG und vertieftes Arbeiten mit den Instrumenten

Material

- Gleichen Sie mit der [Checkliste Technik](#) ab, welches Material Sie für die Umsetzung noch benötigen.



Das erste VAG

- Die Vorbereitung und Moderation des ersten VAG kann noch bei dem*der Multiplikator*in liegen oder bereits von Ihren Fachkräften übernommen werden.

Nachfolgende VAG

- Die Fachkräfte filmen selbst.
- Vereinbaren Sie Planungsgespräche mit VAG-Beauftragter*m, VAG-Moderation und Multiplikator*in.
- Arbeiten Sie zunächst mit dem Fokus »Wohlbefinden Kind«.
- Terminieren Sie die VAG auf 1,5 Stunden.
- Multiplikator*in geht zunehmend in die Rolle der Begleitung und Reflexion Ihres Teamdiskurses.

Beratung über weiteres Vorgehen

- Beraten Sie mit dem*der Multiplikator*in und ausgewählten Fachkräften ihre nächsten Schritte.
- Wenn Ihr Team mit dem Dresdner Modell vertraut ist, können Sie die weiteren Fokusse als VAG planen. Ziehen Sie hierzu den*die Multiplikator*in hinzu.
- Planen Sie für die Einführung der Fokusse »Interaktion Fachkraft« und »Gruppenklima« jeweils 1,5 Stunden.
- Führen Sie ein Abschlussgespräch mit dem*der Multiplikator*in, wenn Sie die begleitete Einführung des Dresdner Modells abschließen.

Auf einen Blick: Was brauche ich, wenn ich in die Einrichtung gehe?

Orientiert an den drei Prozessschritten finden Sie hier abschließend kurze Checklisten, mit denen Sie überprüfen können, ob Sie vor Ihrem nächsten Besuch in der Einrichtung alle wichtigen Unterlagen beisammen und wenn notwendig kopiert haben.

Checkliste 1

- Arbeitsordner zum Dresdner Modell
- Gesprächsleitfaden (Seite 7-9)
- Kopien: Checkliste Technik (Seite 16)
- Kopien: Einverständniserklärungen für Eltern und Fachkräfte (Arbeitsheft 1, Seiten 15-18)
- Präsentation zur Einführung im Team (QR-Code)

Checkliste 2

- Arbeitsordner zum Dresdner Modell
- Übersicht: Personelle Ressourcen im Team entdecken (Seite 10)
- Übersicht: Zeitressourcen nutzbar machen (Seite 11)

Checkliste 3

- Arbeitsordner zum Dresdner Modell
- Übersicht: Reflexion des Teamdiskurses (Seite 12)

Checkliste Technik

Was brauchen wir in der Einrichtung für die Videografiearbeit?

- Funktionsfähige Videokamera (Mikrofon intakt, Zoom-Funktionen)
- SD-Karte mit genügend Speicherplatz
- Stativ
- Lap Top mit Mediensoftware, z.B. Mediaplayer oder VLC-Player
- Beamer (zur Auswertung der Videos in größeren Teams empfehlenswert)



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts.

Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH
(ehs Zentrum)

Dürerstr. 25 · 01307 Dresden · www.ehs-dresden.de/zentrum/

ISBN 978-3-86892-173-1

Alle Rechte vorbehalten

© 2020 verlag das netz, Weimar

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, beim ehs Zentrum sowie den AutorInnen. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des ehs Zentrums und der AutorInnen unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Gestaltung: Tania Miguez, Jens Klennert

Druck und Bindung:
Printed in Germany

Weitere Informationen finden Sie unter www.verlagdasnetz.de

