

Berufsanfänger mit Bachelor-Abschluss
an der Hochschule Neubrandenburg Studiengang Early Education
im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen –
eine qualitative Analyse des Berufseinstiegs

Diplomarbeit

vorgelegt von

Gerlind Albrecht
Studiengang Soziale Arbeit

IfW an der Hochschule Neubrandenburg
Mai 2012

Erstprüfer: Prof. Kluseman
Zweitprüferin: Prof. Musiol

URN: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2012.0096.9

Gliederung

	Seite
1. Einleitung.....	3
2. Allgemeine Aussagen zum Forschungsdesign.....	6
2.1. Analyseverfahren der objektiven Hermeneutik nach Ulrich Oevermann.....	7
2.2. Die Methode des narrativen Interviews nach Fritz Schütze.....	9
2.3. Analyseverfahren der Grounded Theory von Barney Glaser und Anselm Strauss.....	11
2.4. Exkurs zur Sozialisationsforschung und Organisationssoziologie.....	12
3. Empirischer Teil.....	15
3.1. Datenerhebung Lina.....	15
3.1.1. Strukturelle Beschreibung.....	15
3.1.2. Verlaufsmuster des Einstiegs.....	26
3.2. Datenerhebung Ramona.....	27
3.2.1. Strukturelle Beschreibung.....	27
3.2.2. Verlaufsmuster des Einstiegs.....	41
3.3. Datenerhebung Nadja.....	42
3.3.1. Strukturelle Beschreibung.....	42
3.3.2. Verlaufsmuster des Einstiegs.....	52
4. Fallvergleichende Analyse.....	53
4.1. Theoretisches Konstrukt Lina.....	54
4.2. Theoretisches Konstrukt Ramona.....	54
4.3. Theoretisches Konstrukt Nadja.....	55
5. Phänomene des Einstiegs.....	57
6. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	63
7. Anlageverzeichnis.....	65

1. Einleitung

Der anfangs als Modell entwickelte Studiengang Early Education-Bildung und Erziehung im Kindesalter- an der Hochschule Neubrandenburg existiert nunmehr seit über sechs Jahren. Integraler Bestandteil von sechs Ausbildungssemestern dieses Bachelor-Studiengangs sind Praktika, die dazu beitragen sollen, zukünftige Experten für die umfassende Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Kindern im Alter von Null bis Zehn Jahren auszubilden, das heißt sie zu wissenschaftlich begründetem und pädagogisch verantwortungsvollem Handeln zu qualifizieren. Dabei können die Studierenden durch Praktika in geeigneten Institutionen wie Kindertageseinrichtungen, Grundschulen oder Horten einen engen Zusammenhang zwischen Studieninhalten und deren Anwendung in der Praxis herstellen.

In meinem eigenen Berufsfeld bin ich als Leiterin einer Kindertageseinrichtung am Stadtrand von Neubrandenburg, die sich als Praxisausbildungsstätte der Hochschule Neubrandenburg anbietet, selber Beteiligte am Ausbildungsprozess der Studierenden.

Seit mehr als 3 Jahren stehen Erzieherinnen und Erzieher, die diesen Studiengang erfolgreich absolviert haben, dem frühpädagogischen Arbeitsfeld mit der Herausforderung zur Verfügung, ihr eigenes fachliches Profil zu entwickeln und zu bewahren, eine qualifizierende Wirkung für alle Beteiligten zu erreichen und zu einer dauerhaften qualitativen Verbesserung in der Praxis beizutragen (vgl. *Kooperationsvereinbarung Hochschule Neubrandenburg/Praxisstätte*).

Die rechtliche Grundlage zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege ist in den §§22-26 SGB VIII geregelt. Abgeleitet daraus erscheinen in den Landesgesetzen rechtliche Anforderungen an pädagogische Fachkräfte. Für Mecklenburg-Vorpommern ist das Gesetz zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Tagespflege (KiföG M-V) verbindlich. Speziell widmet sich §11 KiföG M-V dem pädagogischen Fachpersonal. In der vorliegenden Arbeit soll darauf nicht näher eingegangen werden.

Spannend erscheint eher, wie es Berufseinsteigerinnen in diesem Berufsfeld gelingt, den Wechsel von der Studierenden zur Berufstätigen zu meistern und welche Strukturmerkmale von Praxis ihr dabei begegnen.

Der Fokus der vorliegenden Arbeit richtet sich auf diese Personengruppe. Beispielhaft wird die eigene Reflexion des Berufseinstiegs von fünf Erzieherinnen mit Bachelor-Abschluss der Hochschule Neubrandenburg veröffentlicht, wobei drei Fälle näher betrachtet werden. Die Wahl auf gleichgeschlechtliche Personen ist dabei nicht zufällig, sondern begründet

sich durch die geringe Anzahl an männlichen Absolventen und deren Entscheidung für ein Folgestudium an den Bachelor-Abschluss.

Die Arbeit gliedert sich in zwei Teile: Im methodischen Teil erfolgen einleitend allgemeine Aussagen zum Forschungsdesign dieser qualitativen Studie. Dabei werden drei zur Anwendung gebrachte Methoden erklärt und in das zu bearbeitende Thema integriert: Die Methode der objektiven Hermeneutik nach Ulrich Oevermann zum Verstehen von objektivem Sinn subjektiv Erlebtem, die Methode des narrativen Interviews nach Fritz Schütze zur Datenerhebung sowie die Methode der Grounded Theory von Barney Glaser und Anselm Strauss zur Bedeutungsinterpretation und -konstruktion. Ein kleiner Exkurs zur Sozialisationsforschung und zur Organisationssoziologie soll Verknüpfungen des Forschers zu anderen Teilgebieten der Sozialwissenschaften in Vorbereitung auf das Thema aufzeigen. Inhalt des zweiten Teils ist die empirische Forschung. Als Forschungsdesign dieser Studie wird die Einzelfallanalyse ausgewählt. Die im narrativen Interview erhobenen Daten der Erzieherinnen werden mittels Video gespeichert und transkribiert. Das anschließende Auswertungsverfahren, die Interpretation der Texte, erfolgt objektiv hermeneutisch. Durch Vergleichen der Verlaufsmuster der Fälle werden fallspezifische theoretische Konstrukte abgeleitet, die abschließend verallgemeinert zu Phänomenen der Einstiegsphase formuliert werden.

Das Hauptinteresse der Arbeit richtet sich auf die Analyse der sozialen Eingebundenheit des Subjektes in die Strukturen der am Prozess Beteiligten aus der Sicht des Subjektes. Die innere Dramaturgie des Interviews ergibt sich aus den beschreibenden Aussagen der Absolventinnen, die sie selber zu wertenden Äußerungen ihrer Erlebnisketten führen. Folgenden Fragen wird in der Analyse nachgegangen: Wie erlebt sich die Absolventin beim Wechsel von der Studierenden zur Berufstätigen? Wie ist die Interaktionsdynamik der Berufseinsteigerin mit sich selbst und den im vorhandenen Arbeitsfeld Beteiligten? Wie erlebt sie die Subjektivität der Objektivität, das heißt, welche individuellen Ausformungen von Strukturen und Prozessen nimmt sie wahr? Welche Auswirkung hat die Dynamik des Übergangs auf den Interaktions- und Lernprozess?

Vorab werden keine Hypothesen aufgestellt. Es gibt auch keine Vergleichsgruppen, die zur Analyse des Datenmaterials herangezogen werden. Die Forschung bleibt für Unerwartetes offen. Sie richtet sich auf das, was gesehen wird und nicht auf das, was gefunden werden soll.

Für die Arbeit werden themenbezogene Literaturquellen verwendet, um ein grundlegendes Verständnis qualitativer Sozialforschung zu erhalten und Theorien heranzuziehen.

Ziel dieser Arbeit ist es, mittels biografischer Reflexionen, Phänomene generalisierter Kontextabhängigkeiten von Berufsanfängerinnen im benannten Arbeitsfeld aufzudecken und Ausformungen von Strukturmerkmalen der Institution Kindertageseinrichtung sichtbar zu machen. Die durch die hermeneutische Methode mehr oder weniger nützlichen gewonnenen Beschreibungen sollen dazu dienen, den Berufseinstieg von Absolventen des Studiengangs Early Education im sozialen Kontext zu verstehen, um gewisse Schlüsse bei der Gestaltung der zukünftigen Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an der Hochschule Neubrandenburg, der Ausbildung in den Praxisstätten und im neuen Arbeitsfeld zu ziehen, die Potentiale aller Beteiligten beim Berufseinstieg zu erkennen, zu nutzen und weiterzuentwickeln und gemeinsam Veränderungen in Gang zu bringen.

2. Allgemeine Aussagen zum Forschungsdesign

Forschung widmet sich, geschichtlich aus den Naturwissenschaften abgeleitet, verschiedenen Disziplinen, unter anderen den Sozialwissenschaften. Dabei gehen die Wurzeln der Erforschung menschlichen Denkens und Handelns bis auf Aristoteles zurück. Erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts beginnt empirische Sozialforschung, angeregt durch Max Weber, sich mit der Entschlüsselung des subjektiven Sinns im sozialen Handeln der Menschen zu beschäftigen.¹ Bis heute gelten als allgemeine Forschungsziele die Erkenntnis von Gesetzmäßigkeiten, Strukturen und Typologien, der Erwerb theoretischer Zusammenhänge auf der Grundlage real Erlebtem und des Verstehens menschlichen Handelns in sozialen Kontexten sowie die daraus entstehenden Möglichkeiten der Beeinflussung gesellschaftlicher Situationen. In der qualitativen Sozialforschung lassen sich drei Sinnkonzepte unterscheiden: Erstens das Konzept des subjektiven Sinns, in dem es um die Erfassung, die Beschreibung und den Nachvollzug subjektiv intentionaler Sinngehalte geht; zweitens das Konzept des sozialen Sinns, in dem es um die Rekonstruktion sozialer Erfahrungen, Deutungen und Lebenswelten geht und drittens. das Konzept des objektiven Sinns, in dem es um die Rekonstruktion von Strukturen geht.² Alle drei Forschungskonzepte orientieren sich am symbolischen Interaktionismus, der Ethnomethodologie und an strukturalistischen oder psychoanalytischen Positionen.³ Unabhängig vom Konzept bezieht sich qualitatives Vorgehen grundsätzlich auf Menschen, Subjekte, und zwar vor allem in ihren Alltagssituationen, auf umfassende Deskription und Interpretation des Gegenstandsbereiches, sowie auf Generalisierung der Forschungsergebnisse.⁴ Der Forscher selbst entwickelt sein Design in Bezug auf sein Untersuchungsziel und die ihm zur Verfügung stehenden Bedingungen. Eine zentrale Methode der qualitativen Sozialforschung, die biografische Methode, auch Einzelfallanalyse genannt, wird in dieser Arbeit angewendet.⁵ Ergebnisorientiert helfen Fallanalysen in der Soziologie unter anderem, „[...] Institutionen genauer zu analysieren, da sie die Innensicht, das Handlungsverständnis unterhalb der Regeln institutioneller Strukturen [...]“ freilegt.⁶ Die subjektiven Sichtweisen der Erzieherinnen bieten dem For-

¹ vgl. Mayring 2002, S. 15: „Das Verstehen von Einzelindividuen als erster methodischer Schritt, die Konstruktion von Handlungstypen, von Idealtypen als darauf aufbauendem soziologischen Erkenntnismittel kennzeichnen sein Denken.“

² vgl. Lamnek 2005, S. 30 f

³ vgl. Flick 2009, S. 81 f

⁴ vgl. Mayring 2002, S. 19

⁵ ebd. S.40 ff Weitere Untersuchungskonzepte der qualitativen Sozialforschung sind Dokumentenanalyse, Handlungsforschung, Feldforschung, qualitatives Experiment, qualitative Evaluationsforschung, Laborforschung.

⁶ Mayring 2002, S. 44

scher nicht nur einen Zugang zum subjektiv gemeinten, sondern auch zu einem dahinterliegenden objektiven Sinn. In diesem Fall ermöglichen die Beschreibungen der Absolventinnen einen direkten Zugang zur sozialen Wirklichkeit, zu Phänomenen des Berufseinstiegs, die ihnen beim Eintreffen in die Praxis begegnen.⁷ Die dabei hinzugezogenen Theorien sollen im Folgenden erklärt werden.

2.1. Analyseverfahren der Objektiven Hermeneutik nach Ulrich Oevermann

Die Prägung eines Menschen durch die Umwelt vollzieht sich nicht unmittelbar, sondern immer über den Umweg der Bedeutung für diesen Menschen. Nach Oevermann produziert jegliches menschliche Handeln in einer Situation immer mehr und anderen Sinn als der Mensch selber wahrnimmt. Das Verfahren der objektiven Hermeneutik ist darauf gerichtet, diese beiden Arten der Sinngebung zu verstehen. Dem Forscher ermöglicht dieses Verfahren, über das Verstehen von Interaktionen von Menschen auf objektive Zusammenhänge in der Gesellschaft zu stoßen.

Ganz allgemein bedeutet Hermeneutik die Theorie, Methodologie und Technik der Interpretation oder des Verstehens der Bedeutung symbolischer menschlicher Äußerungen, vor allem sprachlicher Äußerungen.⁸

Nach Oevermann beschränkt sich Sprache nicht nur auf seine phonematische Bedeutung. Hinter den Äußerungen liegen seiner Theorie zur Folge latente, von innen unbemerkte, unbewusste Sinnstrukturen, die den Lebenssinn des Menschen konstituieren. Sie sind Ausdruck subjektiver Verarbeitung individueller Erfahrungen und gesellschaftlicher Bedingtheit. Diese Sinnstrukturen lassen den Menschen unbewusst in einem geschlossenen Rahmen und wiederkehrend nach generativen Regeln, das heißt nach einem Muster handeln. Aus hermeneutischer Methode lässt sich im Sinne moderner Wissenschaftstheorie keine Wahrheitslehre schaffen, dennoch können dabei mögliche oder weniger mögliche, nützliche oder weniger nützliche Beschreibungen gewonnen werden und daraus wiederum Schlüsse für Interventionen gezogen werden.

Das Hauptinteresse dieser Arbeit ist auf die sprachliche Rekonstruktion der Phase des Berufseinstiegs gerichtet.

Die Handlungen und Ereignisse, die der hier folgenden Analyse unterzogen werden, sind bereits abgeschlossen. Die Befragten sind zum Zeitpunkt der Befragung bereits mehrere

⁷ vgl. Lamnek 2005, S. 691

⁸ vgl. Hoffmeyer-Zlotnik 1992, S. 144

Monate in der Praxis tätig. Der Berufseinstieg ist Vergangenheit. Somit können die Befragten ihre jeweiligen Interaktionen auf den zeitlichen Ablauf von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft rekonstruieren und Neues, Unvorhergesehenes, Unbekanntes und Nicht-Antizipiertes erkennen. Auch danach ist der Rekonstruktionsprozess bei ihnen nicht abgeschlossen.⁹

„Die interaktive Emergenz von Neuem erfordert die nie endende Transformation des Neuen ins Alte, wodurch sich die Perspektive auf das Vergangene und das Zukünftige ändert.“¹⁰

Den Inhalt dessen, was über die Zeit des Berufseinstiegs preisgegeben wird, entscheiden die Befragten selbst. Dabei ist damit zu rechnen, „[...] dass subjektive Äußerungen [...] nur die ‚halbe Wahrheit‘ darstellen, dass es zu Rationalisierungen, zu Verdrängungen und anderen Wirkungen von Abwehrmechanismen kommt, die es erfordern, durch die Analyse bestimmter Hinweise und Widersprüche in den Äußerungen [...] den latenten subjektiven Sinn freizulegen.“¹¹

Anders als in der Phase der Datenerhebung steht der Forscher dieser Studie der Phase der Datenanalyse des Materials nicht völlig allein gegenüber, sondern nutzt Kontakte zu Freunden, die dazu beitragen, die Menge der wahrscheinlichen und unwahrscheinlichen Bedeutungsformen zu erhöhen. Die Entschlüsselung erfordert eine vielseitige und gründliche, zum Teil auch naive Interpretation.¹²

Bevor aber irgend ein Sinn entschlüsselt werden kann, müssen erst einmal Daten subjektiv rekonstruierter Berufseinstiegssituationen gewonnen werden. Dem Forscher stehen verschiedene Verfahren kommunikativer Sozialforschung zur Verfügung.

Für die hier beschriebene Studie wird die Methode des narrativen Interviews nach Fritz Schütze verwendet.¹³

⁹ vgl. Wagner 2001, S. 99

¹⁰ ebd. S. 100

¹¹ Hoffmeyer-Zlotnik 1992, S. 143

¹² Mayring 2002, S. 123, „Der Kernpunkt ist, [...] der Interpret nimmt sich eine Textstelle vor, die eine Handlung aus der Sicht des Subjekts beschreibt, und entwirft möglichst alle nur denkbaren Bedeutungen der Handlung, unabhängig vom konkreten Fall. Aus diesen gedankenexperimentellen Konstruktionen lassen sich Gemeinsamkeiten herausfiltern, die allgemeine Struktureigenschaften der Handlung darstellen. Es wird jetzt wieder auf den Fall eingegangen und geklärt, welche spezifische Bedeutung hier zutrifft. Aus diesem Verhältnis möglicher und tatsächlicher Bedeutungen schält sich während der Analyse [...] die objektive Sinnstruktur des Falles heraus [um] dann durch Fallvergleiche auf allgemeine Sinnstrukturen zu schließen.“

¹³ Das Problemzentrierte Interview, die Gruppendiskussion und die Teilnehmende Beobachtung stellen weitere mögliche Verfahren der kommunikativen Sozialforschung dar.

2. 2. Die Methode des narrativen Interviews nach Fritz Schütze

Das narrative Interview ist eine Form der verbalen und visuellen Datenerhebung, die darauf abzielt, den Interviewten seine Lebenserfahrungen zu einem bestimmten Thema frei erzählen zu lassen. Ausschließlich die Form des Erzähltextes rekonstruiert nicht nur dem Interviewer, sondern auch dem Interviewten selbst, ein Abbild real Erlebtem.¹⁴ Dabei machen Erzählungen übergreifende Handlungszusammenhänge und -verkettungen sichtbar und dienen der Verarbeitung, der Bilanzierung und Evaluierung von Erfahrungen.¹⁵ Im Fokus des Interviewers steht die Sicht der Berufseinsteigerinnen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen auf ihre Erfahrungen, Handlungen und Interaktionen im Kontext des Wechsels von der Studierenden zur Berufstätigen sowie die Beschreibung des Erlebten innerhalb der Anfangszeit im beruflichen Alltag.

Dabei macht die eigene berufliche Tätigkeit des Interviewers in diesem Arbeitsfeld ein Vorverständnis, das durch fachliches Wissen, langjährige Berufserfahrungen sowie Anleitertätigkeit von Studenten in der praktischen Ausbildung geprägt ist, unbestreitbar.

Die Auswahl geeigneter Interviewpartnerinnen erfolgt nicht nach dem Prinzip des Theoretical Sampling von Glaser/Strauss (1967/1998), bei denen die Entscheidungen über die Auswahl und Zusammensetzung des empirischen Materials im Prozess der Datenerhebung und -auswertung gefällt wird.¹⁶ Die Größe der qualitativen Samples beschränkt sich durch die geringe Anzahl der zur Verfügung stehenden Absolventinnen und durch die Fixierung auf das Untersuchungsfeld Mecklenburg-Vorpommern, das ähnliche sozialräumliche Bedingungen in der Praxis sicher stellt. Das heißt, die Auswahl der Interviewten richtet sich nicht strategisch auf diejenigen Berufseinsteiger, die von den bereits vorhandenen Interviewfällen abweichen. Dennoch werden durch den Vergleich der Fälle gleiche oder ähnliche oder unterschiedliche Merkmale sichtbar. Durch die geringe Anzahl des zur Verfügung stehenden Materials tritt keine sogenannte theoretische Sättigung ein, bei der zu erwarten ist, dass kein Gehalt an Neuem mehr auftritt.¹⁷ Diese Forschungsarbeit öffnet dennoch ein

¹⁴ vgl. Lamnek 2005, S.209. „Für verschiedene Klassen von Äußerungen müssen drei Textarten unterschieden werden: (1) Erzähltexte. Erzähltexte unterliegen der Annahme, dass sie in exakter Art und Weise die Struktur der Orientierung aktuellen Handelns und der Ereignisabläufe abbilden (Interview: narratives), (2) Beschreibungstexte. Beschreibungstexte fangen die psychische Situation und ihre Veränderungen sowie routinisierte Handlungs- und Ergebnisabläufe ein (beschreibendes Interview), (3) Argumentationstexte. Argumentationstexte treffen die Ebenen der praktischen Erklärungen, praktischen Theorien und sekundären Legitimationen (argumentatives Interview).“.

¹⁵ vgl. Mayring 2002, S. 72

¹⁶ vgl. Flick 2009, S. 158 f

¹⁷ vgl. Flick 2009, S. 161

Fenster und ermöglicht einen kleinen Einblick in die Schnittstelle von der Ausbildung zum Berufseinstieg.

Der zu erzählende Gegenstand ist dabei für alle Beteiligten klar definiert. Die folgende Erzählaufforderung stimuliert die gewonnenen Interviewpartnerinnen, über die benannte Phase zu erzählen: *Erinnern Sie sich bitte an die Zeit, als Sie nach Ihrem Studium angefangen haben, in der Kindertageseinrichtung zu arbeiten. Wie war das damals bis zum heutigen Zeitpunkt?* Der Stimulus, ... *als sie angefangen haben ... bis zum heutigen Zeitpunkt*, erzeugt bei der Interviewten einen spannenden Kontrast zu ihrer bisherigen Biografie. Im Laufe des Erzählens konstruiert die Erzieherin ihre in der Vergangenheit erlebte Phase des Berufseinstiegs aus der heutigen Sicht.

Nach Schütze vollzieht sich das Interview in drei Hauptteile:

Der Erste Hauptteil ist die autobiografische Anfangserzählung, in dem die Interviewte eigenständig, ohne Eingreifen des Interviewers, ihre Zeit des Berufseinstiegs rekonstruiert. Dabei wird vom Interviewer ein Datenbogen mit den „wichtigsten“ Daten und Memos angelegt. Das Nachfragen des Interviewers als zweiter Hauptteil knüpft, nachdem die Protagonistin ihre Präsentation beendet hat, „[...] an Stellen der Abschneidung weiterer [...] Erzählfäden, an Stellen der Raffung des Erzähldukts wegen [...] Unwichtigkeit, an Stellen mangelnder Plausibilität [...], sowie an Stellen der für den Informanten selbst bestehenden Undurchsichtigkeit des Ereignisgangs [...]“ an.¹⁸

Die Nachfragen ergeben sich aus den individuellen Schilderungen der Interviewten, sowie aus den jeweiligen Interviewsituationen:

Wie sind Sie dazu gekommen?

Wie war das so für Sie?

Können Sie das noch einmal genauer erzählen /darstellen?

Möchten Sie noch ein bisschen darüber erzählen?

Und dann?

Und was ist das so?

Und wie war das dann?

Wie haben Sie das erlebt?

Das beschäftigt Sie!

Ist das Erzählpotential der Interviewten durch diese Erzählaufforderungen so weit wie möglich ausgeschöpft, schließt sich ein dritter Hauptteil, die abstrahierende Beschreibung

¹⁸ Schütze 1983, S. 283

von Zuständen, wiederkehrenden Abläufen durch die Beantwortung theoretischer Warum-Fragen an.

Ziel dieser Interviewphase ist, dass die Befragte selbst entwickelte Erklärungs- und Abstraktionsmuster äußert. Zum Beispiel durch:

Warum hatten Sie diese Vorstellung/Erwartung?

Warum wurde das von Ihnen erwartet?

Warum war das neu/beeindruckend/überraschend/unerwartet für Sie?

Warum haben Sie dann das unternommen?

Auf diese Fragen wird jedoch überwiegend verzichtet, um Rechtfertigungen der Befragten zu minimieren und diese nicht in Erklärungsnot beziehungsweise nicht unter Druck zu setzen. Hier scheint es dem Interviewer auch plausibel, dass subjektive Erfahrungen eines Menschen nie richtig oder falsch sein können, sondern gemacht oder nicht gemacht werden und auf der Basis seiner Biografie, seiner Erfahrungen, seines aktuellen Wissenstandes und vor allem seiner Bedeutung reflektiert werden.

Das videogespeicherte Interviewmaterial wird genutzt, um es für den weiteren Verlauf der Studie immer wieder abrufen, sowie Abweichungen kontrollieren und löschen zu können. Die für die qualitative Forschung notwendige Datenerhebung ist damit abgeschlossen. Es folgt der Prozess der Auswertung, der sich nicht an den vier Strukturebenen des Interviews nach Schütze orientiert, wonach institutionelle Ablaufmuster, intentionale Handlungsschemata, Verlaufsmuster des Erlebens und Erleidens sowie Wandlungsprozesse der Selbstbeschreibung und Identität beleuchtet werden. Um das Analyseverfahren nicht auf den biografischen Hintergrund einzuengen, werden die Daten systemisch betrachtet.

Zur Entschlüsselung objektiver Sinnstrukturen aus den Erzähltexten der Berufseinsteigerinnen wird die Grounded Theory von Barney Glaser und Anselm Strauss herangezogen.

2.3. Analyseverfahren der Grounded Theory von Barney Glaser und Anselm Strauss

Qualitative Sozialforschung besteht nicht nur aus Beobachtung und Zuhören. Sie dient unter anderem der Herstellung von Bedeutungsinterpretationen und Bedeutungskonstruktionen. Die von B. Glaser und A. Strauss entwickelte Methode der Grounded Theory hilft bei der Deutung subjektiver Verarbeitung objektiver Bedingungen beziehungsweise bei der Suche nach latenten Mustern, die objektiv in der Wirklichkeit existieren.¹⁹ In mehreren

¹⁹ vgl. Mey, Mruck 2011, S. 60

auch wiederkehrenden Arbeitsschritten wird aus den gewonnenen Daten des untersuchten Kontextes ein Konzept entwickelt.²⁰

Ist Gesprochenes und Beobachtetes zum Forschungsgegenstand transkribiert, werden beim Kodieren, als ersten Schritt, die Dateien auf ihren Erklärungswert hin konzeptualisiert. Es werden alle möglichen Bedeutungen und Interpretationen gesammelt, sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede festgehalten. Beim anschließenden axialen Kodieren erfolgt eine genauere Dokumentation der Interpretation. Durch das weitere Vorgehen kommt es zur Auslese, zum Ausschluss von Deutungen. Es bleiben Verhaltensmuster, die für den jeweiligen Fall bedeutsam sind. Das ermöglicht das Herausarbeiten von Kategorien und später Schlüsselkategorien, aus denen Hypothesen (Memos) abgeleitet werden können, die den Sinn des Handelns der Person oder der möglichen Zusammenhänge bilden. Die Arbeit weicht in dem Punkt von der genannten Theorie ab, dass keine Sättigung der Fälle durch Stichproben stattfindet, da wie bereits erwähnt, dem Forscher nur eine kleine Anzahl von Fällen zur Verfügung steht.

Die abschließende fallvergleichende Analyse dient der Herausfilterung fallspezifischer Besonderheiten aus denen heraus fallübergreifend eine Theorie formuliert werden kann. Glaser selber äußert: „Man bekommt [...] aus gleichen Daten verschiedene ‘grounded theories’, und sie [...] sind ebenso wahr.“²¹ Der Forscher entwickelt jedoch keine Theorie des Berufseinstiegs

Die Heranziehung der Methode dient in diesem Fall nur einer Entschlüsselung und auch nur einiger Phänomene in der Phase des Berufseinstiegs, nämlich der des Betrachters, die dazu herangezogen werden kann, weitere Schlüsse der Beteiligten für die Gestaltung der Einstiegsphase abzuleiten. Die Nutzung von Erkenntnissen aus der Sozialisationsforschung und Organisationssoziologie soll den theoretischen Teil dieser Arbeit abrunden.

2.4. Exkurs zur Sozialisationsforschung und Organisationssoziologie

„Der erwachsene Mensch wird in den Sozial- und Humanwissenschaften in der Regel als fertiges Produkt eines Vergesellschaftungsprozesses betrachtet, in dem der menschliche Organismus sich in Interaktions- und Kommunikationsprozessen mit einer soziokulturellen Umwelt zur stabilen handlungs- und funktionsfähigen Persönlichkeit mit festen

²⁰ ebd. S. 65 f

²¹ Mey, Mruck 2011, S. 59

Verhaltensmustern entwickelt hat. Sozialisation ist aber nicht nur der Prozess, in dem die menschliche Natur [...] bestimmte umwelt- und interaktionsabhängige Einstellungen, Wertorientierungen und Motive erwirbt, Rollen erlernt und Verhaltensweisen annimmt, die ihn handlungsfähig werden lassen [...] Sozialisation [ist gleichzeitig] als Anpassungs- und Auseinandersetzungsprozess zwischen Individuum und Gesellschaft [zu verstehen und] ist niemals abgeschlossen [...] Persönlichkeitsmerkmale ändern sich [... oder ...] können neu erworben werden.“²²

Die interviewten Personen dieser Forschungsarbeit befinden sich bis auf eine im Stadium des Erwachsenwerdens.²³ Alle, auch diejenige, die das Stadium längst abgeschlossen und auch die nächste Phase der Generativität hinter sich gelassen hat, erleben den Berufseinstieg als sogenannte Schaltstelle in ihrer Biografie. Das Hineintreten in das formale Interaktionsfeld Kindertageseinrichtung mit seinen Interaktionspartnern und veränderten Interaktionsbeziehungen fordert zum einen die persönliche Identität und zum anderen die soziale Identität neu heraus und trägt weiterführend zur Veränderung des Selbstbildes und zur Veränderung der Ich-Identität bei.

Innerhalb der neuen Arbeitsorganisation, in der sie ihre Arbeitskraft für ein Gehalt geben, erleben die Berufseinsteigerinnen bestimmte Strukturen, welche die Beziehungen zwischen den Beteiligten festlegen: formale Strukturen (Trägerhierarchie oder Einrichtungshierarchie), Verteilungsstrukturen (Zuständigkeiten, besondere Aufgabenbereiche), Strukturen von Regeln und Vorschriften für das Verhalten (zum Beispiel Schweige- oder Mitteilungspflicht, Dienstanweisungen), Strukturen fortlaufender Prozesse (zum Beispiel Handeln nach Qualitätsmanagement des Trägers) sowie auch informelle Strukturen (zum Beispiel gemeinsame Freizeit- oder Pausengestaltung) und so weiter. Dennoch trifft jede von ihnen, begründet durch die Einmaligkeit der beteiligten Akteure, auf ganz spezielle individuelle Ausformungen dieser Strukturen.

Die professionelle, wissenschaftlich fundierte, akademische Ausbildung an der Hochschule macht die Absolventinnen zu Personen, die ein hohes Maß an Autonomie in ihrer Berufsausübung beanspruchen und berufsethisch eine hohe Verantwortung tragen.

In den Interviews rekonstruieren die Erziehrinnen ihre Einfügung in das Netzwerk der Organisation der Kindertageseinrichtung, in bestimmte Strukturen mit gemeinsamen Zielen und Regeln, gewissen Rollen, Kommunikationssystemen usw., die ihre Denk-, Handlungs-

²² Griese 1979, S. 213

²³ vgl. Bilstein 1982, S. 39 ff

und Entscheidungsprozesse beeinflussen, je nachdem welchen Sinn, welche Bedeutung es für sie in dem jeweiligen Interaktionsgeschehen hat.²⁴

Die Datenanalyse eines jeden Falls macht die Strukturierung des Einstiegsprozesses nach folgenden Schwerpunkten sinnvoll:

- Einstiegsbeschreibung (zum Beispiel Stellenfindung, persönlicher Empfang)
- soziale Bezugssysteme (Kinder, Team, Vorgesetzte, Eltern, Studium)
- Orientierungsverhalten und
- Emotionalität

Die Auswahl dieser Schwerpunkte erfolgt in Anlehnung an gruppenspezifische Prozesse mit dem Blick auf die erste Phase der Gruppenentwicklung, der Phase der Orientierung und Exploration, in der es für die Einsteigerin darum geht, Kontakte aufzunehmen und sich den Überblick über das neue Umfeld zu verschaffen. In dieser Phase dominieren unverbindliches Verhalten sowie Ich-Denken.²⁵ Die oben genannten sozialen Bezugssysteme stellen, neben dem Ankömmling selber, mehr oder weniger auch die beteiligten Akteure der Einstiegsphase dar.

Der Fokus ist nun gespannt auf die Analyse der Fälle gerichtet.

²⁴ vgl. Zimmermann 2006, S. 52. Anknüpfend am Symbolischen Interaktionismus von Mead handeln nach Blumer Menschen gegenüber Dingen „... auf der Grundlage der Bedeutung, die diese Dinge für sie besitzen. Die Bedeutungen werden in einem interpretativen Prozess, den die Person in ihrer Auseinandersetzung mit den ihr begegnenden Dingen benutzt, gehandhabt und abgeändert.“

²⁵ vgl. Wellhöfer 2001, S. 10

3. Empirischer Teil

Im Folgenden wird die Veröffentlichung von fünf Fällen dargelegt. Die vorgenommene Anonymisierung der Befragten oder anderer in der Erzählung auftretender Personen dient dem Datenschutz.

Die Vorab-Informationen zur Interviewteilnehmerin geben einen Einstieg in den jeweiligen Gang der Ereignisse. Nachfragen des Interviewers im Anschluss des Erzählverlaufs der Berufseinsteigerin werden in den jeweiligen strukturellen Beschreibungen nicht gesondert hervorgehoben, jedoch in denen sich im Anhang befindlichen Interviews lesbar.

3.1. Datenerhebung Lina

Mit Beginn ihres Studiums an der Hochschule Neubrandenburg Studiengang Early Education ist Lina Mitte Dreißig. Sie hat bereits einen abgeschlossenen Beruf mit Meisterqualifikation, in dem sie mehrere Jahre und letztendlich selbständig arbeitete. Mit Gründung einer eigenen Familie erlebt sie die Selbständigkeit als zunehmend schwierig und riskant. Um den Familienalltag auf längere Sicht sicher managen zu können, beschließt Lina, sich noch einmal beruflich neu zu orientieren. In der eigenen Rolle als Mutter entdeckt sie ihr Potential, pädagogisch mit Kindern arbeiten zu können. Wir lernen uns 2006 in einer Kita kennen, in der ich ihr als Mentorin zur Seite stehe.

3.1. 1. Strukturelle Beschreibung

Einstiegsmoment:

Lina beginnt die Dramaturgie ihres Berufseinstieges mit der Darstellung, wie sie zu ihrer Arbeitsstätte gelangt ist: *Also ich hab mir ganz gezielt eine Kita ausgesucht, bei der ich mich beworben habe ... (66/4-5)*. Dabei lässt sie sich von personenbezogenen Auswahlkriterien (was passt zu meiner Person, was will ich und was will ich nicht) und von rahmenbedingten Kriterien (Umfeld, Träger, Elternschaft, Kinder, Räumlichkeiten der Kita) leiten. Ihren Eindruck vom Erzieherteam, den sie zweifellos schon während ihrer Praktika gewonnen hat und der im späteren Verlauf ihres Erzählens an Bedeutung gewinnt, blendet sie vorläufig aus: *... im Vorfeld habe ich mir schon über die Praktika angeschaut, dass die Einrichtung ganz gut zu mir passt. Nicht jetzt von den Erzieherinnen, sondern vom ganzen*

Umfeld, vom Träger, von den Räumlichkeiten, von dem Elternklientel, von den Kindern (66/14-18).

In mehrfachen Auftritten vor dem Träger, die sie von sich aus initiiert, macht sie nicht nur auf sich aufmerksam, sondern schafft es, zu überzeugen: ... *hab da auch lange Gespräche geführt. Weil es war eigentlich gar keine Stelle als Erzieherin frei. Hab mich da immer wieder eingebracht und versucht, dort, wie gesagt, eine Anstellung zu bekommen. Das gelang mir dann auch (66/9-13). Sie wollte gerne aus der Hochschule, aus diesem Studiengang jemanden einstellen ... (66/26-27).* Sie ist sich sicher, die Gegenseite begeistert zu haben, sie weiß, was sie will und was sie kann. Sie ist hoch motiviert: ... *vom Träger war ich sofort begeistert, ... blindes Verstehen ... von Anfang an, deshalb wollte ich so gerne in diese Kita, ... das passt mit dem Träger (70/3-9).* Sie überzeugt mit ihrer Person und verdient sich die gewünschte Stelle, obwohl kein personeller Bedarf vorliegt. Sie entwickelt den Eindruck, für die weitere Entwicklung der Einrichtung unabkömmlich zu sein.

Memo:

Eigene Lebenserfahrungen, insbesondere Arbeitsmarkterfahrungen durch berufliche Selbstständigkeit sowie Praxiserfahrungen während des Studiums veranlassen Lina, für sich selber die Initiative zu ergreifen und sich mit Ausdauer, Strategie und Zielorientiertheit ihren Wunsch-Arbeitsplatz zu erobern. Dabei verwendet sie eine bis dahin erfahrungsgemäß erfolgreiche Strategie der Verknüpfung von ständigem Kontakt, gezielter Aufmerksamkeit und themenbezogener Überzeugtheit in Einheit von Sprache und Präsenz, welche die Gegenseite überrascht und neugierig macht.

Schon während ihres Studiums verschafft sich Lina einen klaren und umfangreichen Überblick über die Kita- bzw. Trägerlandschaft ihres Umfeldes. Diese Situationsanalyse sowie klare, innovative und herausfordernde Zielvorstellungen und selbstbewusstes Auftreten erweisen sich für sie als Entwicklungsverstärker. Sie eröffnet sich und dem Träger im Falle ihrer Einstellung ein beidseitiges Gewinnverhältnis.

Bezugssystem Vorgesetzte:

Lina traut sich, ihren Arbeitgeber noch vor Anfang ihres Tätigwerdens in ihre Erfahrungen, Wahrnehmungen und Befindlichkeiten einzubinden: *Hab gleich mit ... dem Träger ... das auch im Vorfeld besprochen ... (66/24-25).* Sie deutet die ihr Vorgesetzten als Verbündete, als Schutz und Verstärkung gebende Kraft für bereits vorhersehbare, sich als schwierig entwickelnde Situationen: ... *vom Träger, also von der Frau Y. war ich sofort begeistert, weil sie sich immer mitziehen lassen hat ... sie hat mich sehr, sehr viel machen lassen ...*

(70/3-16). Das gegenseitige Vertrauen wird durch die Position, die Lina mit ihrer Einstellung erhält, nach Außen hin sichtbar: *Dann bin ich als stellvertretende Leiterin, äh, pädagogische Leiterin eingestellt worden* (67/9-10). Im weiteren Erzählverlauf stellt Lina den Einfluss dieser Position auf das Verhältnis zur amtierenden Leiterin dar. Dabei erkennt Lina, dass sie zur Gefahr der Leiterin wird, da sie diese ersetzbar macht: ... *zu Anfang hatte sie auch unheimlich Angst* (70/18) ... *Ich mach ihr aber keine Position streitig ... Ich möchte auch ihre Position nicht ...* (70/21-23). Lina misst sich mit der Leiterin und bewertet deren Arbeit, wobei sie dieser mangelnde Kompetenz und Mitverantwortung für ihre eigene Außenseiterposition im Team zuschreibt: *Sie war keine gestandene Leiterin. Sie ist mit mir zusammen oder zwei Monate vorher ... in diese Leitungstätigkeit gekommen und hat natürlich auch nichts dafür getan im Team, mich zu integrieren am Anfang* (79/25-28). Nach außen täuscht Lina eine Koalition vor: ... *und das haben wir dann auch halt hin bekommen, ... weil wir beide so `n ganz starkes Leitungsteam wurden. ... wir als Leiter* (70/27-32). Lina hofft, weitere Aufgaben der Leiterin übernehmen zu können: ... *Aufgaben aufteilen, ... das ist das, was ich von ihr erwartet habe* (80/12-15). Da diese nicht wie erwartet reagiert, schaltet sie den übergeordneten Vorgesetzten ein: ... *das kam nicht, ... das musste über den Träger signalisiert werden ... das sie auch weiß, was hab ich zu machen* (80/16-25).

Memo:

Schon in den Vorstellungsgesprächen überzeugt Lina ihre Vorgesetzten, eine Bereicherung für die Einrichtung zu sein. Gegenseitige Sympathie, Übereinstimmungen von Werten, Einstellungen und Zielen erzeugen beidseitige Sicherheit und Verlässlichkeit. Dank ihrer mühevollen Vorbereitung und Initiative für den Job, bietet sich dieses Verhältnis für Lina als Rückhalt während der Orientierungsphase im Team an. Das Entscheidungsmonopol des Trägers in Bezug auf die Einstellung von Fachkräften lässt Meinungen und Befindlichkeiten der Erzieherkräfte außer acht. Die unterstellte Position der pädagogischen Fachkräfte in der Hierarchie der Organisationsstruktur trägt bei ihnen zur Förderung angstbesetzter Emotionen bei.

Durch die Beauftragung zur stellvertretenden Leiterin erfährt Lina weitere Wertschätzung ihrer Kompetenzen und Bestätigung ihres Auftretens durch den Arbeitgeber. Um Anerkennung und Integration im Team zu erwerben, glaubt Lina mehr Macht haben zu müssen, die einer Leiterin. Im steten Vergleich zur amtierenden Leiterin schätzt sie sich als kompetenter ein. Sie kaschiert ihre Konkurrenz, indem sie diese als Freundin anerkennt. Unter dem

Deckmantel dieser scheinbaren Freundschaft schützen sich möglicherweise beide Frauen voreinander und vor äußeren Gefahren.

Die konkurrierenden Gebaren auf der Leitungsebene deuten auf eine unklare Differenzierung der Stellen Einrichtungsleiter und Abwesenheitsvertretung innerhalb der Trägerhierarchie hin. In ihrem Selbstverständnis ist Lina mehr als nur Abwesenheitsvertretung. Sie ist pädagogische Leiterin. Das unterstützende Verhalten der Vorgesetzten fördert dieses Denken und bestärkt Linas Streben nach Macht.

Bezugssystem Team:

Im Interview rekonstruiert Lina, dass sich schon während ihres Praktikums in der Kita, in der sie später die Anstellung findet, eine Angst im Team entwickelt, die sie anfangs inhaltlichen Veränderungen in der Arbeit mit Kindern zuschreibt. Das wiederholte Spüren emotionaler Befindlichkeiten und das Erleben von Rückzug zeigen Lina, dass diese Angst auch während ihres Berufseinstiegs gegenwärtig ist: ... *Ich bin ... von den Erzieherinnen nicht mit offenen Armen empfangen worden, eher mit `ner ganzen Portion Angst ... Sie merken, es ist jetzt auf einmal was anderes da, es kommt jemand anderes rein ..., ... nicht nur `ne andere Person, ...* Als Auslöser der Angst sieht Lina nicht nur sich selbst, sondern das neue Wissen, das sie ins Team transportieren möchte: ... *sondern auch ein anderes Bild vom Kind (66/22-67/6).*

Die Einstellung als stellvertretende Leiterin/pädagogische Leiterin verleiht ihr Stärke und fördert ihr Rollenverständnis als „Exot“ im Team: ... *als stellvertretende Leiterin, äh, pädagogische Leiterin ... hieß natürlich, dass ich ... ein bisschen höher von der Position als die Erzieherinnen, was ihnen dann natürlich weiterhin noch Angst machte (67/9-12).* Obwohl sie durch diese Position einen erschwerten Zugang zum Team erkennt, deutet sie die Übergeordnetheit als Triumph: ... *für mich war das aber günstig, so einzusteigen (67/13).*

Sie erfährt, dass sie innerhalb des Teams nicht dieselbe Wirkung wie auf den Träger, die Geschäftsführerin oder die Kinder hat. Sie ist gefordert, eine andere Strategie zu entwickeln. Um Anerkennung und Wirksamkeit zu gewinnen, geht sie zum Angriff über: ... *das war eben der Einstieg, mein Einstieg, glücklich in der Gruppe und sehr kämpferisch im Team, also da wurde es mir nicht so einfach gemacht, dazu zu gehören (68/23-25).*

Dabei erlebt sie eine Vielzahl von Persönlichkeitseigenschaften, die sie dem weiblichen Geschlecht zuschreibt und auf die sie nicht vorbereitet ist bzw. die sie irritieren: ... *schwierig für mich am Anfang war, ich kam aus so `nem Männerberuf und dann bin ich in einen Frauenberuf eingestiegen ... da musste ich mich erst mal mit den Eigenarten des Frauen-*

*berufs ... auseinander setzen (72/6-9). Gleichzeitig erkennt sie eine Fülle von Schwerpunkten im Arbeitsalltag, die sie verändern, entwickeln oder abschaffen will. Aus dem Wunsch nach Wertschätzung heraus sieht sie sich veranlasst, den Fokus ihrer Bemühungen stärker auf inhaltliche Sachverhalte als auf Beziehungsklärung zu richten. Um sich eigene Strukturiertheit und Zielgerichtetheit zu bewahren und eigener Überforderung entgegenzuwirken, dokumentiert und reflektiert Lina mittels eines persönlichen Tagebuches: *Ich hab mich erst mal sehr zurück genommen, hab sehr viel aufgeschrieben, dass ich das nicht vergesse, was mir wichtig ist, was ich gerne umsetzen möchte, hab mir immer wieder aufgeschrieben, was ich schon erreicht hab und meine Ziele (68/ 26-31).**

Mit Freude berichtet Lina weiter, dass sich innerhalb des Teams die Zusammenarbeit mit einer Mitarbeiterin entwickelt, indem diese Linas Kompetenzen nutzt, um eigene Probleme in der pädagogische Arbeit zu bewältigen: *Nun hatte ich sehr großes Glück, mit einer Kollegin zusammen zu arbeiten, die mir gegenüber sehr aufgeschlossen und sehr freundlich war und mit mir auch gleich arbeiten wollte. ... sie hat das nicht abgelehnt, ... Ich fand es sehr offen von ihr gedacht. ... Sie hatte mit den Eltern bisschen Probleme, weil sie ... nicht ganz so konsequent mit den Eltern auch war, ... sie hat versucht, ... meine Stärken da einzusetzen ... (67/32-68/20). Von da an glaubt Lina sich in ihrem Auftreten bestätigt: ... hab erst mal mein Punkt im Team fest gemacht, ... hab den mit einem Charakter so fest gemacht, dass ich mich nicht verbogen habe, mich dennoch `nen Stückchen zurück gehalten habe ... (69/27-30). Dennoch erfährt Lina Widerstand: ... ganz harten Widerstand (75/10), der ihr nicht nur durch Mimik und Gestik sondern durch Wort und Tat aufgezeigt wird. Sie kann ihre Enttäuschung über das Ausbleiben von Einsicht und Veränderung im Team nicht überwinden: ... sie selber haben immer gesagt ... nein, ... die haben ihren Stremel weiter gemacht und machen teilweise jetzt auch ihren Stremel einfach weiter ... (74/6-8) Lina erlebt sogar eine Steigerung des Verhaltens der Teammitglieder, indem diese ... sich dagegen gesträubt haben (75/31). Lina gründet einerseits dieses erworbene Verhalten der Erzieher in deren Angst im Umgang mit Verlusten: ... sie merken selber, wenn sie diese Arbeit so nachvollziehen, sie werden so wenig gebraucht und sie möchten so gerne gebraucht werden und sie haben so wenig Kontrolle über die Kinder und sie möchten aber so viel Kontrolle über alle Kinder haben ... (74/21-25). Andererseits vermutet sie deren Angst darin, dass ... sie wussten, dass ich ...besser ... bin, dass ich mehr weiß (78/29-30). Aus ihrer Sicht haben die Erzieher Angst vor Begriffen, Texten, Wissen, vor dem, ... was sie gar nicht verstanden haben (79/4-5).*

Lina rekonstruiert, wie sehr sie der Prozess der Reformierung des Wissens herausfordert: *... das zerrt natürlich auch an der Energie, wenn ich immer auch den Letzten mit hochziehen muss (78/13-15)*. Auf der Grundlage unausgesprochener Standards klassifiziert sie ihre Teammitglieder und schlussfolgert: *... also diejenigen, die wussten, dass sie nur mitgeschliffen werden, ..., die haben schon Angst um ihre Arbeitsstelle gehabt*. Dabei mildert Lina die existentielle Angst der Kolleginnen als alltägliche berufliche Herausforderung ab: *... Für die war es aber meiner Meinung nach wieder eine neue Herausforderung ... (79/15-18)*. Die spürbare Angst der Teammitglieder bestärkt Lina: *... das hat mich stark gemacht, weil ich gemerkt habe, die haben ja noch mehr Angst als ich (78/5-6)*.

Memo:

Mit dem Zeitpunkt der Einstellung der „ungewollten“ neuen Kollegin wird den alt eingesessenen Fachkräften ihre Abhängigkeit und Ohnmacht im Organisationsgeflecht spürbar und an Lina festgemacht. Die Verdrängung der Beachtung des Teams holt Lina schnell nach ihrem Start ein. Die Beziehungsklärung mit dem Team wird zu ihrer größten Herausforderung während ihrer Einstiegsphase. In ihrem Tagebuch hält sie Eindrücke und Ziele fest, denen sie sich erst einmal nicht widmen kann. Die Kollegen sollen wissen, dass Lina in diesem Arbeitsfeld qualifiziert ist und sich ständig weiterbildet. Im Prozess des Einstiegs bewertet das Team die Neueinsteigerin jedoch nicht nach ihrem Wissen, sondern nach ihren Fähigkeiten. Je mehr Lina den Eindruck vermitteln will, fachlich überlegen zu sein, desto mehr stoßen die Kollegen sie ab. Dabei wächst auf beiden Seiten die Gefahr, sich voneinander abzugrenzen und zu verteidigen.

Allein schon durch ihr Dazukommen setzt Lina die alte Verflechtungsordnung im Team außer Kraft, was eine hohe Sensibilität und ein Machtgerangel aller Beteiligten zur Folge hat. Indem einzelne Teammitglieder in diesem gruppenspezifischen Prozess spüren, dass sie ersetzbar bzw. austauschbar sind, entsteht nicht nur ein fachlicher Konkurrenzkampf, sondern ein Kampf um berufliche Existenz, um Existenz überhaupt. Die Anwendung von Strategien wie Angriff, Rückzug, Ignoranz usw. verhindern beidseitiges Kennenlernen, Annähern, Wertschätzen und Vertrauen der Involvierten und machen ein produktives bzw. konstruktives Arbeiten unmöglich. Im Kampf um Macht und Karriere verpasst Lina, Verständnis und Wertschätzung für das Gewordensein der einzelnen Teammitglieder zu entwickeln. In dem Maße, in dem das Überzeugenwollen, Verteidigen, Abwehren oder sogar Bekämpfen an Stärke gewinnen, schränken sich ein offener Blick, eine förderliche Kreativität und Sensibilität aller Beteiligten ein.

An der Stelle des Datenmaterials, an der Lina auf die Ansehensverluste der Erzieherinnen eingeht, wird erkennbar, wie sehr dieser Berufszweig heute nach gesellschaftlicher Anerkennung ringt. Dabei erscheint ihre Analyse bezüglich des Strebens der pädagogischen Fachkräfte nach Anerkennung noch nicht als ausreichend und beendet.

Bezugssystem Kinder:

Während des gesamten Interviews geht Lina kaum auf das Wechselverhältnis zu den ihr anvertrauten Kindern ein. Mit knappen Formulierungen rekonstruiert sie: ... *die Arbeit in der Gruppe hat natürlich Spaß gemacht (71/5), ... ich arbeite gerne mit den Kindern ... (72/23).*

Memo:

Lebenserfahrungen, Fachkompetenz, uneingeschränkte Freude in der Arbeit mit den Kindern sowie die Erkenntnis, genau den richtigen Beruf für sich gefunden zu haben, untermauern Linas Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und ihre Motivation. Bisher gemachte Erfahrungen mit der eigenen Tochter und mit fremden Kindern erweisen sich als praktische Vorbereitungen. Ihr erworbenes sicheres und konsequentes Auftreten gegenüber Kindern deutet darauf hin, dass sie in diesem Punkt keine irritierenden Situationen oder Probleme während des Wechsels vom Studierenden zum Berufseinsteiger erwartet und erfährt. Sie fühlt sich von Anfang an der Aufgabe der Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern vollends gewachsen und unabhkömmlich. Lina handelt nach ihrem vorgefertigten Verständnis in der Arbeit mit den Kindern. Dabei zieht sie die Kinder nicht wirklich in das Blickfeld ihrer pädagogischen Arbeit. Deshalb bedarf dieses Bezugssystem ihrerseits keine Intervention. Ihre dargestellte Zugewandtheit gegenüber dem Klientel kann daher nur als scheinbar gedeutet werden.

Bezugssystem Eltern:

Während des Erzählens geht Lina auf ein für sie förderliches Ereignis mit Eltern ein. Eigene Kontaktanalysen, Teamreflexionen und die Auswertung einer Elternumfrage untermauern ihre Forderungen nach Veränderung bezüglich der pädagogischen Arbeit in dieser Kita. Während der Veröffentlichung der Auswertungsergebnisse der Elternumfrage im Team positioniert sie sich auf die Seite der Eltern: *Ich hatte auch das Glück, Elternfragebögen auszuwerten ..., bin da ... auf die Wünsche der Eltern eingegangen (76/9-11).* Bestärkt durch diese, fühlt sie sich in ihrem Denken und Handeln bestätigt und motiviert, auf

ihrem Weg fortzufahren: *Hab da auch noch mal meinen roten Faden weiter vollziehen können (76/12-17).*

Memo:

Die Entwicklung der Partnerschaft mit den Eltern kennzeichnet sich als gelungen ab und wird als Triumph im Streben nach Macht und Karriere eingesetzt. Statt die Ergebnisse der Elternumfrage als gemeinsame Herausforderung für eine Annäherung mit dem Team zu nutzen, instrumentalisiert sie die Eltern. Je mehr sie sich dieses Machtinstrument zu Nutze macht, desto mehr Druck und Angst breiten sich auf das Team aus. Weiterführend birgt es die Gefahr, dass die Teammitglieder ihr bisheriges Verhältnis zu den Eltern in Frage stellen, was insgesamt die Partnerschaft weniger förderlich beeinflusst.

Bezugssystem Studium:

Das Studium und ihre damit verbundene berufliche Entscheidung rekonstruiert Lina als gelungene Schaltstelle in ihrem biografischen Werdegang. Mit Stolz berichtet sie, dass sie schon während ihrer Studienzeit mehr leistet als gefordert wird: ... *hab im Vorfeld versucht, mehr Praktika zu machen, als es im Studiengang vorgesehen war, weil ich gemerkt habe, dass es doch relativ günstig ist, viel Erfahrungen in dem Beruf einfach noch mal zu sammeln. Berufserfahrungen kann man ja sowieso nicht in drei Jahren Studienzeit erhalten (67/17-20), ... hab mir einfach da noch ein bisschen zusätzlich Informationen und andere Konzepte ... angeschaut, andere Häuser, andere Arbeit ... (67/24-26).* Bei ihrem Einstieg in den Berufsalltag sieht sie sich mit der Verantwortung besetzt, das im Studium Erworbene umzusetzen und die Praxis dementsprechend zu verändern, ... *wenn es in der Kita vielleicht nicht ganz so ist, oder in der Gruppe, oder in dem Gruppenbereich, wo ich gearbeitet habe, noch nicht ganz so gestaltet ist (67/29-31).* Sie fühlt sich gut auf das neue Arbeitsfeld vorbereitet und hoch motiviert, überholte Strukturen in der Kita aufzubrechen und theoretischen Qualitätsstandards anzugleichen. Durch das Weiterstudieren neuer ... *Texte, die ich vielleicht noch nicht kannte ... (69/18-19)* vergleicht und prüft sie auch gegenwärtig ihre Ziele und erworbenen Standpunkte ab, um auch nach dem Studium „up to date“ zu sein und nicht ins Wanken zu geraten, da sie auch Enttäuschungen im Praxisalltag erlebt. Um weder verinnerlichte Studieninhalte, noch die eigene Aufgabe in Frage zu stellen, relativiert sie diese Erfahrung: ... *es ist nicht alles eins zu eins umzusetzen, aber es sind viele Dinge einfach wirklich umzusetzen (73/28-29).* Aufkommende Zweifel werden sofort abgewehrt. Sie möchte Veränderung der Praxis, indem: ... *reformiert wird (71/29).* Sie möchte das Team darüber belehren, was andere, moderne Köpfe denken, wie in der Kita gear-

beitet werden muss. Punktuell hat sie bereits in ihren Praktika erfahren, dass das Studium ... *eben nicht praxisfern ist (73/27)*. Sie ist fest davon überzeugt: ... *so funktioniert das (74/19)*. Dabei ist sie auf der Suche nach geeigneten Handlungsmöglichkeiten, den Lernprozess im Team erfolgreich zu gestalten. Sie hat im Studium gelernt: ... *wenn ich jetzt nur Wissen aufdrücke, dann wird es nicht funktionieren ... (75/27-28)*.

Memo:

Im Studium entwickelt Lina über andere (Dozenten, Professoren usw.) ein glaubhaft ideales und anzustrebendes Bild von dem, wie Praxis zu sein hat. Ihr wahrer Eindruck von gängiger Praxis ist nicht identisch mit diesem Bild. Daher strebt sie danach, dass Praxis so wird. Dennoch kann sie sich dem Gestaltungsauftrag nicht wirklich widmen. Sie hat ein größeres Problem, was ihr Gelassenheit und Kreativität beim Anknüpfen an die Praxis raubt: die Beziehungsklärung mit dem Team. Je größer die Distanz zu alteingesessenen Teammitgliedern wird, desto stärker wird ihr Wunsch nach Macht und Erfolg. Dabei instrumentalisiert sie ihren aus dem Studium gewonnenen Wissensvorsprung, Aussagen von Dozenten, wissenschaftliche Texte usw. und begibt sich immer mehr in einen Teufelskreis, aus dem heraus sie Praxis belehren und reformieren will.

Orientierungsverhalten:

Um sich in der Praxis zu orientieren, aufkommende Überforderungen und Verunsicherungen zu entschärfen sowie Prioritäten und Teilerfolge festzuhalten, entwickelt Lina ein eigenes Portfolio: ... *hab sehr viel aufgeschrieben, was ich gerne umsetzen möchte in meiner pädagogischen Arbeit, ... meine Ziele, die hab ich nie aus den Augen gelassen, sondern hab die immer verschriftlicht, also hab immer sehr viel reflektiert für mich ... das war auch noch mal sehr wichtig ... (68/29-69/2)*. Weiterhin nutzt sie zur Reflexion und emotionalen Bestärkung den Austausch mit ehemaligen Kommilitoninnen oder Praktikanten: ... *hab ... sehr viel mit anderen aus meinem ehemaligen Studiengang ... telefoniert, mich weiterhin noch getroffen, ... ausgetauscht, ... reflektiert, das genutzt, das ich die Aufgabe der Praktikanten übernehmen konnte ... in der Firma, ... mit allen Praktikanten, nicht nur von der Hochschule, sondern auch von der beruflichen Schule, ... das ich mir auch noch mal habe Texte mitbringen lassen, die ich vielleicht noch nicht kannte, ... das ich einfach auch immer gedacht habe, immer auf dem neuesten Stand sozusagen zu sein (69/5-22)*. Sie vergleicht sich mit den berufserfahrenen Kolleginnen. Die dabei aufkommende Angst: ... *auch vielleicht berufsblind zu werden ... (69/23-24)* relativiert sie mit stolzer Bewusstheit über ihr

bisheriges Leben: ... *das ich `ne gewisse Lebenserfahrung auch einfach hatte, das war ganz, ganz wichtig ... ohne diese Lebenserfahrung wäre das noch viel schwieriger gewesen ... (71/19-24)*. Dennoch irritieren sie unklare Wahrnehmungen: ... *eine Eigenart ... (72/8)*, die wieder mit Angst verbunden sind: ... *sonst komme ich da rein in diesen Sog und merk das vielleicht gar nicht, das ich das genau so mache ... (69/3-4) ... und immer dieses Stückchen Angst im Hintergrund ... (69/23)*. Sie geht zielgerichtet voran: ... *ich möchte von meinem Weg nicht abkommen ... (73/13)*. Nach ihrem Idealbild von Praxis möchte sie diese verändern: ... *so funktioniert das (74/19)*. Dabei entstehende Konflikte versucht sie durch das schriftliche Festhalten von Teilerfolgen zu unterdrücken: ... *ich ... nehme mir die kleinen Sachen, die ich schon erreicht habe als unheimlich positiv und freue mich auch jeden Tag dazu, dass das schon erreicht ist ... (74/12-14)*.

Lina sieht sich als kompetente Führungskraft. Sie orientiert sich dabei an ihrem Selbstbild: ... *ich leite auch gern ein Team an, das hab ich schon gemerkt, dass das wirklich so meine Richtung ist ... (72/25-26)*. Bei all diesen Vorstellungen hat sie dennoch einen heimlichen aber fundamentalen Wunsch: *Ich möchte auch mit dazu gehören (78/22)*.

Memo:

Mittels eines Tagebuches verwendet Lina eine Reflexionsmethode ihres Berufseinstiegs.

Darin reflektiert sie förderliche Erfahrungen dieser Zeit und hält Ziele fest.

Im Vergleich der Einrichtung mit denen von außen an eine Kita gestellten Qualitätsstandards begibt sich Lina überwiegend auf Fehlersuche.

Im Umkehrschluss vermittelt Linas Defizitorientierung den Teammitgliedern, dass das, was diese bisher geleistet haben, falsch beziehungsweise unzureichend war.

Das Streben nach Macht und beruflicher Karriere behindert Linas Blick auf das bisher Erreichte und versperrt ihr jegliche Möglichkeit, am Entwicklungsstand des Teams anzuknüpfen und förderliche Beziehungen und Prozesse zu entwickeln. Das vermutliche Selbstbild als Leiterin scheint mit dem Fremdbild des Teams inkongruent zu sein.

Emotionalität:

Linas emotionale Befindlichkeiten während der Zeit ihres Berufseinstiegs wechseln von Begeisterung bis hin zu Angst.

Den beruflichen Wechsel, der mit dem Ausstieg aus der Selbständigkeit einhergeht, empfindet Lina als entlastend und förderlich.

Gleich zu Anfang ihres Erzählens über die selbstbestimmte Wahl der Arbeitsstelle drückt sie Gefühle der Freude und des Glückes aus: ... *und bin damit auch sehr glücklich ...*

(66/14) und: ... *ich hab persönlich das Gefühl, dass das so die recht günstige Variante war* (71/3-4). Ähnliche Gefühle erlebt sie auch in der Arbeit mit den Kindern und Eltern, was die Bestätigung untermauert, genau den richtigen Beruf für sich gefunden zu haben. Gleichzeitig werden diese positiven Emotionen überschattet. In ihr herrscht eine immer wiederkehrende Angst: ... *immer dieses Stückchen Angst im Hintergrund ...* (69/23). Ihre Erwartungen, Vorstellungen und Wünsche bezüglich Teamarbeit erzeugen im Abgleich zu real Erlebtem Irritationen und Ratlosigkeit: ... *das ist mir echt schwer gefallen,... das konnte ich nicht so verstehen ...* (72/10-11). Diese Emotionen lösen Schuldzuweisungen aus. Je weniger sie selbstkritisch ist, desto mehr Schuld spricht sie den anderen Teammitgliedern zu, dass diese ihr gegenüber: ... *nicht so offen waren ...* (77/23). Sie fühlt sich bis zum Zeitpunkt des Erzählens veranlasst,: ... *sehr kämpferisch im Team ...* (68/24) auftreten und sich verteidigen zu müssen. Je mehr Kraft sie dafür aufbringt, desto verstärkter erfährt sie ... *ganz harten Widerstand ...* (75/10) und desto kraftloser fühlt sie sich: ... *das zerrt ... an der Energie ...* (78/13-14).

Dennoch greift sie auf eigene Kraftreserven zurück. Sie motiviert sich selbstreflektierend, mehr als andere belastbar zu sein, mehr als andere leisten zu können und dabei zielstrebig zu sein: ... *ich möchte das gerne. Ich arbeite gerne ...* (72/22-23). Dabei wirkt ihr Ehrgeiz als innerer Antriebsverstärker, den sie selbst als eigene: ... *Ungeduld ...* (74/10) bezeichnet, nach außen als Konfliktverstärker. Vergleiche, Erwartungen und Enttäuschungen kommen zum Ausdruck, die starke Gefühlschwankungen mit sich bringen: ... *ich lern ... weiter* (75/42-43); ... *ich hätte mir gewünscht ...* (79/32); ... *das ich mich ... unterhalten konnte, mich austauschen konnte, frei bewegen und frei erzählen konnte, ohne das ich das Gefühl hatte, das wird ... negativ ... ausgewertet ...* (81/26-28).

Memo:

Lina erlebt in ihrer beruflichen Vergangenheit nicht ausschließlich Momente der Freude. In ihrem eigenen Bild ist Lina kompetent. Dennoch trägt sie die Angst in sich, den Wissensvorsprung durch das Studium zu verlieren. Um sich von Anfang an Erfolgsmomente zu sichern, tritt sie vorbereitet, zielgerichtet und selbstsicher im Einstellungsverfahren auf, was ihr Wertschätzung durch Vorgesetzte einbringt. Ihr ehrgeiziges und widerstandsvolles Auftreten im Team löst beidseitig negativ behaftete Gefühle aus. Um diese emotionale Ergriffenheit unsichtbar zu machen, spielt sie in diesem Bezugssystem Stärke, Unverwundbarkeit und Macht vor. Dabei schätzt sie die damit verbundenen neuen beruflichen Herausforderungen als leistbar ein. Der Prozess des Einstiegs, der in erster Linie einhergeht mit dem Streben nach Selbsterhalt, Sicherheit und Selbstentfaltung, ist nur teilweise

von willkommenen, sondern überwiegend von verzichtbaren Gefühlen geprägt. Lina erfährt einen ständigen Wechsel in ihrer Gefühlslage. Ihr Selbstbild erzeugt in ihr Gefühle der Freude, des Glücks, des Stolzes. Über das Fremdbild, das andere von ihr haben, werden in ihr Gefühle der Traurigkeit, Enttäuschtheit, Angst, Schwäche und Hilflosigkeit ausgelöst.

3.1.2. Verlaufsmuster des Einstiegs

Schon im Vorfeld ihres Einstiegs verschafft sich Lina ein umfangreiches Bild der Kita-Landschaft ihrer Umgebung. Freiwillig und über das im Studium geforderte Maß hinaus probiert sie ihre Kompetenzen in der Arbeit mit Kindern aus.

Hochmotiviert, in der Praxis Veränderungen in Gang zu bringen, startet Lina in ihre zweite berufliche Tätigkeit in ihrer „Wunsch-Kita“.

Der vorerst nachrangig dem Vertrauensaufbau mit dem Träger angesiedelte Aspekt „Team“, der mit den stärksten Emotionen behaftet ist, gestaltet sich später als größte Herausforderung in der Einstiegsphase.

Ihr Einstieg verläuft anfangs selbst organisiert, strukturiert und scheinbar zielorientiert.

Sie kennt ihre Kompetenzen und weiß, diese für sich förderlich einzusetzen. Schnell gewinnt sie das Vertrauen ihrer überstellten Personen und schafft sich damit Rückhalt und Schutz. Lina's Anliegen in der Praxis ist es, diese ihrem vorgefertigten Idealbild anzugleichen.

Vorerfahrungen und Sensibilität bei der Wahrnehmung des Einstiegs aus Sicht der Erzieherkräfte veranlassen diese, sich anfangs gegenüber Lina skeptisch und zurückhaltend, später verteidigend und abgrenzend zu verhalten. Je mehr Lina den Widerstand der Teammitglieder wahrnimmt, desto mehr versucht sie, fachlich und positionell überlegen zu sein. Um so mehr wachsen aber auch Enttäuschung, Hilflosigkeit und Angst. Im Vordergrund ihres Strebens stehen Selbsterhaltung und Selbstentfaltung. Dazu instrumentalisiert sie nicht nur ihre Vorgesetzten, sondern auch die Kinder, die Elternschaft, ein labiles Teammitglied, Praktikanten sowie das Studium einschließlich wissenschaftlicher Texte. Die Manövrierung in eine leitende Position, scheinen für Lina Sicherheit und Schutz sowie Autonomie und Erfolg zu gewähren. Dabei tangiert sie die existentielle Not anderer nicht, was diese zu beschämen scheint. Nach außen richtet sie ihren Fokus auf festgelegte Ziele Unbeteiligter (Hochschule, Wissenschaft). Bei der Übertragung studien erworbener Kennt-

nisse verpasst sie es, mit den Beteiligten gemeinsame praxiskompatible und auf die Bedingungen und den Entwicklungsstand angepasste Teilziele zu entwickeln.

In der Not, Verbundenheit zu erlangen, sucht sie Befriedigung. Um dem Mangel an Erfolg und Wirksamkeit entgegen zu wirken, setzt sie Machtkämpfe und Karrierestreben ein. Ihr Umfeld reagiert auf diese Befriedigung mit Aufmerksamkeitsentzug und Distanz. Die fehlende Neugierde Linas erzeugt gleichsam den Verlust der Neugierde des Umfeldes. Im Teufelskreis der Unzufriedenheit und Unverbundenheit verlieren alle Beteiligten Entdeckerfreude und Gestaltungslust. Die Phase des Einstiegs ist geprägt von Einengung und Vereinsamung. Die Neugestaltung gängiger Praxis mittels Reformierung ist für alle Beteiligten wenig annehmbar und somit wenig erfolgreich und nachhaltig.

3.2. Datenerhebung Ramona

Der Kontakt zu Ramona entsteht während einer Fortbildungsveranstaltung. Sie ist zu diesem Zeitpunkt gerade ein halbes Jahr im Beruf tätig. Sie freut sich über das Interesse an ihrer Person und erklärt sich selbstverständlich für ein späteres Interview bereit.

Ihr Werdegang vom Abitur bis zum Studienbeginn 2006 ist nicht bekannt. Ihre Berufstätigkeit schließt sich nahtlos an die Absolvierung des Studiums an. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews 28 Jahre alt, ledig und ohne eigene Kinder.

3.2.1. Strukturelle Beschreibung

Einstiegsmoment:

Ramona beginnt erst einmal mit einer Nachfrage, um sich zu vergewissern, wo sie den Zeitpunkt des Beginns ihres Erzählens setzen soll: *Muss das gleich mit dem Kindergarten also mit dem Hort losgehen oder auch noch die Zeit, weil ich habe also gleich die ersten zwei Wochen in der Tagesgruppe angefangen ...* (83/4-6).

Sie erlebt einen zweifachen ersten Einstieg. Die allererste Tätigkeit in ihrem Berufsleben erfährt sie nicht wie zunächst erwartet im Hort einer Grundschule sondern in einer Tagesgruppe: *Genau, die brauchten damals `ne Urlaubsvertretung für `ne Kollegin, die in der Tagesgruppe ist und das war so mein Einstieg* (83/8-10).

Sie wird für zwei Wochen in eine Betreuungswelt für Kinder und Jugendliche platziert, die sich wesentlich von einer Kindertageseinrichtung oder einem Hort in einer Grundschule unterscheidet: *Und das war ganz anders* (83/11).

Für den Interviewer erkennbar gliedert sich ihre folgende Rekonstruktion des Einstiegserlebnisses in der Tagesgruppe in fünf Schwerpunkte:

a) ihre Sicht auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsinhalte: *Das war dann wirklich `ne Wohnung, wo dann drei, vier Kinder sind ... und für die dann kochen und mit dem Auto unterwegs sein ... (83/14,18),*

b) ihre Sicht auf das Klientel: *Und da sind dann auch noch mal ganz andere Kinder als normale, also sehr auffällige Kinder und aggressive Kinder ... (83/15-16) ... weil die prügeln sich dann auch ganz schnell (83/23),*

c) ihre Sicht auf sich selbst während dieser Zeit: *... und man war ganz auf sich allein eingestellt (76/11) ... also mit zwei von denen war ich dann auch so zwei Wochen alleine (76/16-17) ... also das fand ich ganz schön herausfordernd (76/19) ... und das war natürlich dann Angst vor dem, was da kommt ... (94/12) und*

d) ihre Sicht auf die Mitarbeiterin, welche die Arbeit in der Tagesgruppe schon seit 16 Jahren macht ... *Also aber Respekt vor den Leuten habe ich ... also Respekt vor denen ..., die das gerne machen. Also die es jetzt in der Tagesgruppe macht, die macht es auch wirklich mit Leidenschaft und die macht es auch schon 16 Jahre lang ... weil die versucht dann ja auch nachmittags, denen was zu geben (98/18-24).*

Auf die Nachfrage, was sie daraus für sich gelernt hat, schildert sie

e) ihr eigenes Fazit aus dieser Erfahrung: *... das es nicht meins ist ..., weil man sich ja nicht austauschen kann, ... und das ich ja auch also mit solchen Kindern nicht arbeiten möchte, mit so ganz schwierigen Kindern ... da bin ich, glaube ich, der falsche Adressat für diese Kinder, also diese Härte kann ich denen nicht geben, die sie brauchen (97/19-24), ... also ich bin vielleicht nicht für alle Kinder geeignet (98/17), ... dafür hätte ich nicht die Motivation (98/28).* Nach dem Erleben dieser mit Angst besetzten Zeit gesteht sich Ramona ein, dass sie für die Arbeit in einer Tagesgruppe nicht die kompetente Fachkraft ist. Ihre Erfahrungen decken sich mit ihrer Intention, die sie bereits vor der Tätigkeitsaufnahme hat, jedoch verschweigt ... *ich traue mich nicht (97/13).* Sie nimmt diese Tätigkeit gegen ihren eigentlichen Willen auf: *Ich wollte ja eigentlich in der Schule anfangen, aber dann ... (94/6).*

Die Überforderung der Arbeit schreibt sie dabei nicht dem Kochen oder dem Autofahren zu. Die überwältigende Herausforderung für sie besteht darin, zeitnah und unvorbereitet ... *mal ganz schnell ... (94/7)* tagsüber zwei Wochen mit schwierigen Kindern zu bewältigen und steigert sich, das alles nach kurzer Einführung alleine zu meistern.

Entspannter erzählt Ramona weiter über ihren „zweiten“ ersten Arbeitsbeginn im Hort einer Grundschule. An diesen Arbeitsbereich kann sie ihre Erfahrungen, ihr fachliches Wissen und ihre Vorstellungen anknüpfen. Sie erlebt von Anfang an Begleitung und Austausch an Ort und Stelle: *Da waren ja gerade Ferien, Sommerferien. Das heißt, da waren immer mehrere Kollegen. Ganz, ganz bunte Mischung an Kindern ...es war ja die Ferienbetreuung ... also es fing erst mal ganz relaxt an ...* (83/25-28).

Memo:

Wie sie zu ihrer Arbeitsstelle kommt, scheint für Ramona bei der Rekonstruktion ihres Berufseinstiegs nicht erwähnenswert zu sein. Gravierender und nachhaltiger wirkt das Erlebnis zweier in kürzester Zeit aufeinander folgender Einstiegsmomente. Der überraschende Einstieg in ein völlig unbekanntes Arbeitsfeld innerhalb einer Tagesgruppe und der geplante Einstieg in ein bekanntes Arbeitsfeld, dem Hort in einer Grundschule. Beide Momente sind mit denselben Gefühlen besetzt: Angst, Überraschtheit und Enttäuschung, werden aber in ihrer Intensität auf Grund fehlender und vorhandener fachlicher Kompetenz unterschiedlich empfunden.

Schon vor Antritt ihrer allerersten Tätigkeit sieht sich Ramona genötigt, ihre eigenen Intentionen in den Hintergrund zu stellen. Sie steigt in eine Rolle, von der sie annimmt, dass sie von ihr erwartet wird.

Ihre Entscheidung und ihr Verhalten werden durch eine gewisse Neugierde, hohe Erwartungskonformität und Selbstüberwindung beeinflusst. In der Phase des Einstiegs in die Rollenübernahme, in der die Verteilung und das Ausmaß der Arbeitsaufgaben für sie noch nicht klar stehen, in der noch Unverbindlichkeit und Angst vorherrschen, sieht der Arbeitgeber von Ramona möglicherweise eine Chance. Aus Ramonas Sicht nutzt dieser den Personalbestand während der Ferienzeit im Hort dazu, den personellen Engpass in der Tagesgruppe zu lösen. Er hält diese Arbeit für sie als zumutbar. Mit Ramonas Bereitschaft manövriert er sich scheinbar einerseits aus der Notlage der Gewährung von Aufsichtspflicht und der Erteilung von Anweisungen gegenüber dem gestandenen Personal. Andererseits drängt er der Neueinsteigerin eine Verantwortung auf, die diese in dieser Situation der ersten Arbeitsaufnahme kaum abweisen kann.

Bezugssystem Vorgesetzte:

Das Abhängigkeitsverhältnis zu Vorgesetzten, in diesem Falle zum Einrichtungsleiter und zum Geschäftsführer sowie zur Hortleiterin wird nur kurz benannt und als gegeben hingenommen. Das Einordnen in das hierarchische System gelingt Ramona reibungslos. Die

Frage nach der Handlungsbereitschaft und dem Handlungsbedarf aus der Sicht des Arbeitgebers wird kurz und bündig dargestellt: ... *per Telefon. Also einmal kam sie dann auch zu Besuch, um zu gucken, das schon, aber ansonsten nicht ...* (96/15-17). Erwartungen bezüglich der Zuwendung des Arbeitgebers während ihrer Einstiegsphase äußert Ramona nicht. In Abhängigkeit gegenüber ihren Vorgesetzten verallgemeinert und begründet sie ihr Verhalten: *Na ja, man traut sich nicht nein zu sagen, weil man ja jetzt den Job haben möchte, der dann war* (94/9-10). Auf die Frage: *Du hattest den Job (im Hort) aber, der war dir versprochen? Oder nur wenn du in diese Tagesgruppe gehst?* antwortet sie abmildernd: ... *das hing jetzt nicht aneinander, aber es war halt so `ne Bitte ...* und schildert aus der Sicht als Unterstellte: ... *man traut sich so als Berufseinsteiger nicht zu sagen, ne, mach ich jetzt nicht. Man will ja auch bereit zu allem sein* (94/23-29). Ihr Verhalten begründet sie mit einer Vermutung: ... *weil ich dachte, dass es erwartet wird, dass ich auch bereit dazu bin und wenn ich jetzt Bereitschaft zeige, dass ich jetzt, also nicht das ich jetzt sage, oh, ich traue mich nicht, das wäre jetzt meine Intention gewesen, ich traue mich nicht* (97/9-13).

Um innerhalb des Trägers Fachberatung anzubieten, trägt der Arbeitgeber diese Aufgabe an Ramona heran: ... *das mit der Fachberatung, das war schon nach einem ¾ Jahr, obwohl ich ja total unerfahren war ... der Chef sagte: probieren sie es aus* (100/24-30). Sie ist nicht nur von dem Angebot, sondern auch von ihrer eigenen Reaktion überrascht: *Ja und dann habe ich einfach ja gesagt ...* (101/12). Sie nimmt diese Herausforderung, die sie sich für später hätte vorstellen können, an, wobei sie und andere wissen, dass sie weder über berufliche Erfahrungen noch über die Qualifikation als Fachberaterin verfügt. Sie äußert die Wiederholung eigener Handlungsmuster: *Ich habe mich aber erst einsatzbereit wieder gezeigt* (102/15). Fast am Ende des Interviews schildert Ramona, wie sich ihr Arbeitgeber ihre weitere Entwicklung vorstellt: ... *eventuell ist angedacht, dass ich aus dem Hort rausgenommen werde ... dass ich mehr in die Verwaltung rücke ...* (102/8-9). Ihre Zukunft scheint gesichert. Ihr Mut, „ja“ zu sagen, hat sich gelohnt. Ihr Handlungsmuster, auf das sie vertraut hat, hat sich bewährt. Sie führt es weiter fort, um ihre Entwicklung nicht zu bremsen: *Also da würde ich mich erst mal nicht so trauen, man ist ja auch immer so befristet unterwegs ... dann kann man sich nicht so groß machen* (103/26-29).

Memo:

Im Laufe ihres Lebens hat Ramona gelernt, sich in hierarchische Strukturen einzufügen und sich damit zu arrangieren. Dabei stellt sie ihre eigenen Bedürfnisse hinter die (möglicherweise nur von ihr vermuteten) Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen Anderer. Sie nimmt an, dass dieses Verhalten von ihr erwartet wird. Von Anfang an schreibt Ramona

ihren neuen Vorgesetzten eine höhere Wertigkeit zu als sich selbst. Sie sieht sich gegenüber den Vorgesetzten auf Grund ihrer Position, ihres Handlungsspielraums und ihres Erfahrungswissens unterlegen und scheinbar machtlos. Für Ramona steht viel auf dem Spiel: ihr Arbeitsverhältnis, die Absicherung ihres Lebensniveaus, ihre Zukunft, ihr „eigener Ruf“.

In der Phase des Berufseinstiegs traut Ramona sich nicht, eigene Forderungen oder Grenzen ihrer Bereitschaft aufzuzeigen. Mangelnde Begegnungen, die Vielfalt von Leitern, denen sie Gehorsamkeit zu leisten glaubt, die von Unverbindlichkeit und Angst geprägte Phase des Einstiegs in die neue Gemeinschaft begünstigen das Schwinden ihrer Selbstwirksamkeit. Sie verhält sich normkonform gegenüber ausgesprochenen und vermuteten Erwartungen Anderer. Dieses macht sie zur Spielfigur im System. Je mehr Einfluss sie dem Arbeitgeber ermöglicht, desto mehr verliert sie an Eigenständigkeit, selbst für die Zukunft. Sie führt ihr biografisch erworbenes Handlungsmuster fort.

Vermutlich erkennt und nutzt der Arbeitgeber Ramona für seine Zwecke und kommuniziert mit einer „Bitte“ indirekt eine Bedingung an das anstehende Arbeitsverhältnis mit ihr. Der Arbeitgeber wertschätzt Ramonas Arbeitsbereitschaft mit einem einzigen Kontakt während der Einstiegsphase. Um sie an sich zu binden, eröffnet er ihr das Arbeitsangebot Fachberatung, was Ramonas ferne Wünsche schon jetzt zu verwirklichen scheint. Damit bietet er ihr einen reizvollen beruflichen Werdegang. Aus Ramonas Sicht erweist sich ihr eigenes Verhaltensmuster, eigene Wünsche erst einmal zurückzustellen, wiederholt als lohnend, möglicherweise sogar als Entwicklungs- oder Aufstiegsbeschleuniger. Für den Arbeitgeber ist sie die „pflegeleichte“ Angestellte, die man problemlos dafür verwenden kann, wo es gerade sinnvoll erscheint.

Bezugssystem Team:

Gleich zu Anfang ihrer Erzählung geht Ramona auf das Beziehungsverhältnis zu ihren neuen Kollegen ein, von denen sie Fürsorge und Begleitung während ihres Ankommens im neuen Arbeitsfeld erfährt: ... *was auch gut war oder günstig für mich, also meinen Erzieherkollegen haben mich auch immer sehr unterstützt, wenn ich Fragen hatte. Waren immer sehr besorgt, ob ich auch alles habe und auch alles weiß, oder ob ich noch irgend was brauche ... Also das alles so, die Lehrer und Erzieher haben mich da glaube ich gut mitgenommen und eingeführt in die Arbeit (84/28-85/1).*

Dennoch wird das entstehende Beziehungsgeflecht aus Ramonas Sicht auch negativ beeinflusst. In der Arbeit mit Kindern erhält Ramona von Kollegen Aufgaben, die diese selber

ungern erledigen oder meiden: *Mensch, mach das doch mal* (85/18). Bei der Erfüllung dieser Aufgaben spürt Ramona: *Das war auch so `n Druck, den man hier so hat* (86/9). Zunehmend entwickelt sich eine Angst: *... einfach weil man unsicher war, ..., dass man nicht kompetent rüber kommt ... also man weiß ja selbst, was man gut kann und was man nicht gut kann, das macht einen dann nervös, wenn das andere dann bemerken* (86/22-26). Sich mit den anderen Kolleginnen vergleichend, erkennt sie eigene Schwächen: *Ja. Und es gibt auch andere, die können auch besser. Schauspielern ist verkehrt gesagt, aber die können auch, die Mimik muss ja dazu auch stimmen und der Tonfall. Und das so alles zusammen.* Sie relativiert rückblickend selbstkritisch: *Das ist immer bei mir, so glaube ich, die Schwierigkeit* (91/11-14), *... das liegt daran, weil ich von Natur aus irgendwann mal schüchtern war.* Rückblickend vergleichend kann sie zum jetzigen Zeitpunkt eigene Entwicklungsfortschritte feststellen: *Das merkt man heut nicht mehr, ... ich kann damit gut umgehen ...* (87/23-26). Mit der uneingeschränkten Annahme jeglicher an sie gestellten Herausforderungen glaubt sie, ihre Schüchternheit zu bewältigen: *Ich überwinde mich. Immer mal wieder, immer mal wieder. Und das wird immer besser, klar* (87/28-29). Sie leitet diese Schlussfolgerung aus ihrer Sicht der Rückmeldungen Anderer ab. Dabei verleugnet sie ihre selbst erkannte „Schwäche“ und Unsicherheit: *Also zu nett bin ich auf keinen Fall, ich bin eher zu frech ... mit meinen Bemerkungen. Da muss ich lernen, mich zurück zu halten. Ich bin da immer sehr schnippisch, ... ich versuch immer, sehr lustig zu sein, so die Harte zu machen. Eigentlich, wer das versteht, der kommt damit gut klar und also die Kollegen sind auch viele so, dass die das mögen. Deswegen macht mir das keine Probleme* (93/19-30). Sie rekonstruiert förderliche Gefühle, die ihr einerseits bestätigen, zum Team dazu zu gehören: *... wunderbar, wir sind wirklich ein richtig gutes Team ...* (99/6). Andererseits distanziert sie sich von den Teammitgliedern bezüglich ihres Wissensstandes und ihres Entwicklungspotentials: *... vielleicht fühle ich mich noch ein bisschen anders, weil ich vielleicht `ne andere Ausbildung habe. Dass ich mich da anders wahrnehme. Das ich weiß, ich hab `nen akademischen Hintergrund und weiß, was ich kann und weiß auch, dass ich noch weiter gehen möchte den Weg ..., ... ich weiß ja, dass ich nicht da stehen bleibe ...* (100/11-18).

Mit diesem Wissensvorsprung sieht sie sich veranlasst, auserwählt und befähigt, irgendwie zur Entwicklung des Teams beizutragen bzw. Entwicklung zu bewirken: *Aber für meine Kollegen setze ich mich gerne ein, dass da dran was sich ändert* (100/20).

Memo:

Ogleich die Einstiegsphase mit Angst und Unsicherheit besetzt ist, verleugnet Ramona ihre Gefühle bei der Rekonstruktion des Ankommens im Team. Um persönliche Gefühle und Eigenschaften, die von Außen möglicherweise als Schwächen gewertet werden könnten, unsichtbar zu machen, spielt sie ein lockeres Auftreten vor. Auf Grund ihrer bisherigen Lebenserfahrungen stellt sich dieses Verhaltensmuster für sie als förderlich dar.

Die Kollegen erkennen und bedienen Ramonas Hilfebedürftigkeit vor allem in der Arbeit mit den Kindern. Da sie im pädagogischen Alltag den Hortkindern nicht allein gegenüber steht, lassen sich ihre Unsicherheit und Überforderung nicht verbergen. Das Gewähren von Starthilfen durch das Team geht gleichzeitig einher mit dem Zuweisen unliebsamer Arbeiten an die Einsteigerin.

Es scheint, dass auch die anderen pädagogischen Fachkräfte teilweise Probleme in der Umsetzung von Themen und mit der Erziehung von Kindern haben. Sie können diese jedoch aus Ramonas Sicht besser schauspielerisch überdecken als sie selbst. Das Kopieren erlebter individueller Methoden gängiger Praxis misslingt Ramona.

Die zweifache Rollenbesetzung, Horterzieherin und Fachberaterin, geht mit Befangenheit einher. Ramona kann die pädagogische Arbeit des Teams kaum als außenstehende Beraterin betrachten, weil sie selbst darin involviert ist.

Bezugssystem Kinder:

Ramona macht in ihrer Einstiegsphase Bekanntschaft mit zwei unterschiedlichen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe. Sie erlebt die Förderung von schulpflichtigen Kindern in Tageseinrichtungen und die Hilfe zur Erziehung in Form einer Tagesgruppe.

Sie beginnt mit der Darstellung des Beziehungsverhältnisses zu den Kindern der Tagesgruppe. Die durch Überraschtheit und Unvorbereitetheit entstandene Angst mildert sie aus aktueller Sicht ab: *Am Ende war das dann gar nicht so schlimm ... (83/20)*. Sie findet in der ihr zugemuteten Situation sogar Positives. Ihre Angst, die Verantwortung für mehrere Kinder dieser Gruppe tragen zu müssen, bleibt glücklicherweise nur ein geistiger Entwurf: *... der Anstrengendste ist zum Glück zu Hause geblieben ... weil sonst wär `s ätzlich gewesen ... (83/21-22)*. Um überhaupt in der Tagesgruppe klar zu kommen, verheimlicht sie den zu betreuenden Kindern, dass sie nur vertretungsweise mit ihnen beauftragt ist. Sie beteiligt sich daran, die Kinder anzulügen: *... was mir auch leid tat, ... den Kindern wurde gesagt, das ist eine neue Kollegin, die kommt jetzt öfters zu euch. Die sollten nicht wissen, dass ich nur für zwei Wochen da bin, weil, wenn sie wüssten, dass ich nur zwei Wochen da bin,*

dann würden sie mich von Anfang an ablehnen ... Fand ich auf einer Seite verständlich, auf der anderen Seite, fand ich, tat es mir für die Kinder auch leid, so dass die halt immer wieder die Erfahrung machen, dass die Erwachsenen sie anlügen ... (95/19-29). Sie entschuldigt dieses Verhalten mit der Schlussfolgerung, für diese Kinder, für diesen Arbeitsbereich nicht die richtige Person sein zu können: ... diese Härte kann ich denen nicht geben, die sie brauchen ... (97/24), ... dann würde man die den ganzen Tag reglementieren ... (98/4-5).

Weiterführend reflektiert Ramona ähnliche Erfahrungen der Überforderung in der Arbeit mit den Kindern der Hortgruppe: ... *weil die Kinder am Anfang immer noch schwierig zu bändigen waren (84/16-17), ... die können einen auch ausspielen, wenn man das falsch angeht (84/26). Sie spürt Unsicherheit im professionellen Praktizieren mit den Kindern: Und dann erst mal sich zurecht zu wurschteln (85/22), was sie mit ihrem persönlichen Auftreten begründet: ... ich bin halt immer zu nett, also nicht hart genug ... (86/32-87/2). Sie spricht über ihre Beziehung zu den ihr anvertrauten Kindern, wobei sie eigene Gefühle und Methoden rekonstruiert: ... das hat mich nervös gemacht (87/9), ... das tut mir dann immer so `n bisschen, also das fällt mir schwer, das auch wirklich zu sagen, das ist jetzt die Strafe. Ich denke ganz viel dann, war das jetzt zu doll? Ist die Strafe nicht angemessen? Ist das Konsequenz? ... Ich kann das immer schlecht aushalten, ob das jetzt auch gerecht war ... (90/29-91/). Sie fühlt sich gezwungen, gegen ihr eigenes Konzept zu handeln: Also ich habe gedacht, mit Reden, ... , das bringt bei den meisten relativ wenig, leider, find ich zwar besser, aber bringt nichts ... (91/31-92/2). Ramona reflektiert eigene Ratlosigkeit und Unzufriedenheit in der Interaktion mit den Kindern: ... Hat nicht funktioniert, ja, Hilflosigkeit!. Also da immer ... was ist für das Kind jetzt wirklich auch ...`ne gerechte Strafe. Was ist am Ende auch noch so `ne Belohnung Gleichzeitig ist sie auf der Suche nach geeigneten Methoden zur Wiederherstellung ihrer Handlungsfähigkeit oder nach irgendetwas für sie noch undefinierbarem: ... die vorhergehende Variante war ... Also da bin ich halt immer am Suchen, was sind die richtigen Methoden. Also wie auch immer ... (91/30-92/31). Relativierend fasst sie für sich zusammen: ... also, die Kinder sind so, wie sie sind ... (94/19), womit sie die Erfolglosigkeit ihrer Suche nach handhabbaren Methoden entschuldigt, ihre Rolle als Erzieherin entlastet aber auch in Frage stellt.*

Memo:

Obwohl den Kindern physisch und psychisch überlegen, erlebt sich Ramona machtlos und ausgeliefert. Ihre Abhängigkeit von den Kindern begründet sich darin, dass diese als Beteiligte, als Klienten, den pädagogischen Prozess erst ermöglichen und somit den Sinn der

Arbeit von Ramona als Erzieherin bestätigen und mittragen. Die Kinder befinden sich in einer Entwicklungsphase, in der sie beginnen, Belehrungen überhaupt erst anzunehmen. Ihre Machtchance gegenüber Ramona sehen sie darin, ihr Anerkennung zu geben oder diese zu verweigern. In diesem Fall sind es Ablehnung beziehungsweise Gleichgültigkeit der Kinder, die Ramonas Autonomie und Kreativität schmälern.

Ramonas Harmoniebedürfnis ist groß. Gerade in der Phase des Einstiegs möchte sie bei den Kindern als angenehm gesehen werden. Ihr Streben, den Kindern ein Freund zu sein, misslingt. Im Ringen um Anerkennung erweist es sich für sie als falsch, „nett“ zu sein. Diese Schlussfolgerung begründet sich zum einen mit den Augen der Kinder: Sie sehen das „Nettsein“ von Ramona als Schwäche und nutzen diese aus. Auch die Kolleginnen spüren die Unechtheit dieses nach Außen gerichteten Bildes. Ramona gerät ins Wanken. Sie ist enttarnt. Um dennoch Triumphe zu erzielen, gestaltet sie jeden weiteren Auftritt in der Kindergruppe als Machtkampf. Dabei löst das Ringen nach Erfolg gleichzeitig eine Ohnmacht ihrer Deutungs- und Handlungskompetenz im Interaktionsprozess mit den Kindern aus. Auf Erfahrungswissen im Umgang mit adäquaten Erziehungsmethoden kann Ramona zu diesem Zeitpunkt nicht zurückgreifen. Unklare Differenzierungen erzieherischer Methoden lösen zusätzlich Verwirrung und Misserfolg aus.

Ramona erzählt teilweise in der direkten Form und teilweise in der indirekten Form. Sie rekonstruiert das Erlebte, wie sie es einst erfährt und wie es aus heutiger Sicht weiter in ihr wirkt. Dabei wird eine eher Kritik abschwächende Selbstbetrachtung erkennbar. Nach außen bleibt die Gegenwärtigkeit ihrer Ohnmacht jedoch präsent.

Ramona fühlt sich genötigt, gegen ihre eigene Intention, sogar gegen ihre ethischen Normen und Werte zu handeln. Um im Wechselspiel mit den Kinder nicht nur zurecht zu kommen, sondern geschützt zu sein, lässt sie sich zu ethischem Fehlverhalten mitreißen.

Begünstigt durch biografisch konstruierte Selbstzweifel und dem Fehlen eigener Erfahrungen und Informationen im Arbeitsfeld Tagesgruppe wird ihre Autonomie überlagert. Das zwingt sie, gegen ihr eigenes Wertekonzept aufzutreten.

Bezugssystem Eltern:

Im Verlauf ihres Erzählens geht Ramona kurz auf ihre Beziehung zu den Eltern ein. Sie äußert einen Vergleich zwischen den Eltern der Kinder der Tagesgruppe und den Eltern der Kinder des Hortes. Erleichtert kommt sie zu der Feststellung: ... *jetzt hatte ich auch pflegeleichte Kinder und Eltern ...* (85/2). Dennoch hat sie auch ein Problem mit den Kin-

dem der Hortgruppe, was sie sich wie folgt erklärt: ... *weil die Eltern zu Hause schon ´nen ganz anderen Ton haben ...* (91/18-19).

Mit der Annahme, den Eltern Rechenschaft über den Einsatz ihrer Methoden in der Kindergruppe geben zu müssen, entsteht Verunsicherung: ... *was denken die Eltern ...* (92/15).

Memo:

Ramona überträgt das Bild, das sie von Kindern hat, auf deren Eltern.

Begründet sie zu Beginn der Reflexion ihren angstbesetzten Einstieg mit den Kindern der Tagesgruppe, macht sie jetzt sogar die Eltern für ihr Ringen nach Autorität verantwortlich. Das mildert die eigene Verantwortung dem Klientel gegenüber sowie die Unklarheit des eigenen pädagogischen Denkens und Handelns und lenkt auf andere externe unabänderliche Einflüsse ab.

Beim Vergleichen und Klassifizieren wird die Stigmatisierung von Eltern mit weniger pflegeleichten Kindern erkennbar.

Ramona möchte ihre Selbstzweifel vor den Eltern verbergen und für sich relativieren. Aus ihrer Sicht unterstellt sie diesen, dass sie ihre Kinder abstumpfen. Mit dieser Schuldzuweisung begründet Ramona ihre Macht- und Chancenlosigkeit bei den Kindern durch äußere Bedingungen. Sie relativiert ihre Misserfolge indem sie der primären Sozialisation die Allmacht über die Entwicklung der Kinder beimisst. Zudem können Eltern aus ihrer Sicht ihre Kinder besser erziehen, weil sie „wirksamere“ Erziehungsmethoden verwenden dürfen. Die Ohnmacht ihrer Selbstwirksamkeit in der Arbeit mit den Kindern ergibt sich aus ihrem Gefühl der Unterlegenheit den Eltern gegenüber.

Bezugssystem Studium:

Sehr gefühlsbetont berichtet Ramona, dass sich ihr Tätigkeitsfeld nicht nur auf den Hortbereich beschränkt, sondern auch auf den Unterricht ausgedehnt wird: ... *weil wir auch an einem Tag in der Woche mit im Unterricht sind* (83/31-84/1). Dabei sieht sie sich damit beauftragt, Kindern etwas beibringen zu müssen: *Da kommt man mehr in so ´ne Lehrerhaltung rein* (85/13). *Jede Woche eine Stunde sich was überlegen, was mache ich da jetzt mit denen auf 60 Minuten Gehaltvolles, setzt einen immer so ´n bisschen unter Druck. Weil es ja wie gesagt ne dreiviertel Stunde oder ´ne Stunde sein soll ...* (86/9-14). Das Ringen nach projektierbaren Themen macht sie ratlos: ... *was könnte ich noch machen* (86/18).

Am Beispiel des Eingewöhnungsmodells für neue Kinder und deren Familien in Kindertageseinrichtungen spricht sie verallgemeinert von Abweichungen dessen, was sie im Studium gelernt hat: ... *das ist nicht so, wie es ideal sein sollte ... also es gibt da schon ... so ´n*

Unterschied, zwischen dem, was man gelernt hat ... Geht natürlich an allem vorbei, was wir gelernt haben (90/6-14). Sie erkennt einerseits dringenden Handlungs- und Entwicklungsbedarf und erlebt andererseits, dass im Gesamtgefüge des Praxiseinstiegs (für sie zu diesem Zeitpunkt noch undefinierte) Faktoren wirken, welche die Umsetzung von Veränderungen erschweren oder sogar verhindern: ... macht man theoretisch ..., aber irgendwie auch nicht (89/20-21). Sie relativiert die Notwendigkeit einer zeitnahen qualitativ angemessenen Prozessabsicherung. Ihr Hauptaugenmerk in dieser Phase des Einstiegs ist auf das Problem der Beziehungsklärung mit den Kindern gerichtet, was die Analyse und Bearbeitung inhaltlicher Aspekte einschränkt, behindert, verdrängt: ... man schaut dann in der Praxis schon über einiges hinweg und sieht es nicht mehr so eng (90/7-8).

Auf ihren ersten Arbeitseinsatz in der Tagesgruppe fühlt sie sich unvorbereitet. An einen praxistauglichen Studienexkurs zum Thema Hilfe zur Erziehung kann sie sich nicht erinnern. Sie entschuldigt die fehlende Auseinandersetzung mit diesem Thema im Vorfeld ihres Arbeitsantritts: *... ja also wie gesagt, man war ja nicht darauf vorbereitet, auch auf diese Kinder und auf diese Arbeitsumgebung ... (97/6-7) ... weil über `ne Tagesgruppe habe ich irgendwie noch nie etwas gehört in meiner Ausbildung und auch nicht gesehen was das ist und halt auch keine Vorstellung (94/13-15).*

Im weiteren Verlauf des Erzählens reflektiert Ramona ihre erzieherische Wirksamkeit im Umgang mit Belohnen und Bestrafen. Dabei vermischt sie die Begriffe Konsequenz und Strafe, beziehungsweise setzt diese gleich. Sie erlebt, dass von ihr verwendete Erziehungsmethoden nur punktuelle und kaum nachhaltige Wirkung zeigen, was in ihr Verwirrungen und Schuldgefühle erzeugt: *... dann hadere ich immer ganz doll ... (91/3-4). Im sensiblen Prozess, dem Kind Verantwortlichkeit für sein eigenes Tun bewusst zu machen, erfährt sie mehrfach, dass Strafen nicht nachhaltig wirken. In ihrer Hilflosigkeit hinterfragt sie ihre erzieherische Wirksamkeit: ... was ist für das Kind jetzt auch wirklich `ne gerechte Strafe ... (92/21-22).*

Memo:

Mit der Übernahme der an sie herangetragenen Arbeitsaufgaben in Tagesgruppe und Hort gerät ihr im Studium entwickeltes Rollenbild als Erzieherin ins Wanken. Theoretisch erworbene Erfahrungs-, Deutungs- und Handlungskompetenzen erweisen sich in ihrer Übertragbarkeit und Anwendbarkeit im Gesamtgefüge des Berufseinstiegs als unerwartet schwierig und erfolglos. In ihrer Aufgabenerfüllung möchte Ramona die „Gute“, die „Angenehme“ und die „Kompetente“ sein. Im System der Prozessabläufe im Arbeitsfeld, die während des Studiums punktuell und theoretisch bearbeitet werden, kommt es in realer

Praxis zu unvorhersehbaren Überschneidungen und Vernetzungen sowie Beeinflussungen und Abhängigkeiten. Unklare Definitionen von Erziehungsmethoden lassen erkennen, dass eine praxistaugliche Handhabung von Begriffen (wie zum Beispiel Belohnung und Bestrafung, Strafe und Konsequenz) weder durch ihre bisherige Biografie noch durch das Studium zum Abschluss gekommen ist. Dazu kommt, dass sie die im Studium theoretisch erworbenen erzieherischen Kompetenzen nicht auf reale Situationen und deren Beteiligte übertragen kann. Mangelnde Praxiserfahrungen und mangelnde Kreativität erweisen sich somit zum Nachteil für Ramona.

Um die mit der Phase des Berufseinstiegs einhergehende Überforderung zu mindern, relativiert beziehungsweise überlagert Ramona teilweise das im Studium Erworbene und fügt sich alt bewährten Handlungsmustern und Strukturen ihrer Arbeitsstätte.

Da Ramona noch nie einen Berufseinstieg bewältigt hat, ahnt sie nicht, was in dieser Phase auf sie zukommt und kann somit (nur) auf ihre biografisch bewährten Verhaltensmuster zurück greifen.

Ihr großer Kraftaufwand ist vorrangig darauf gerichtet, den Schutz der eigenen Person herzustellen und zu erhalten.

Das gelingt ihr erfahrungsgemäß am besten, indem sie sich anpasst. Ramona löst sich von im Studium erworbener Fachlichkeit, um sich in der Praxis einzufügen.

Orientierungsverhalten:

In der Phase des Berufseinstiegs orientiert sich Ramona überwiegend an der Arbeit der alteingesessenen Kolleginnen mit Kindern: ... *es gibt auch andere, die können besser* (91/11). Der Vergleich der Wirksamkeit ihrer Erziehungsmethoden mit denen der anderen Kollegen veranlasst sie dazu, sich an den gängigen Methoden zu orientieren und diese zu kopieren. Eine weitere Orientierung bieten die Pläne des Arbeitgebers: *Na, das mit der Fachberatung, das war ja schon das erste, dass ich eine Chance gekriegt habe.... obwohl ich total unerfahren bin ... Fand ich ziemlich gut* (100/24-32). Immer wieder wird sie durch andere auf einen Weg aufmerksam gemacht und geleitet: ... *und alle so zusammen, also die konnten sich das alle gut vorstellen. Nur ich musste mir das noch vorstellen können* (101/10-11). Sie vertraut auf das Gute und nimmt die Herausforderungen erst einmal an: *Ich habe mich aber erst einsatzbereit wieder gezeigt und signalisiert, ich bin für Veränderungen da* (102/15-16). Ramona reflektiert für sich, dass sich immer erst während der Aufgabenerfüllung für sie klärt, ob sie sich mit dieser Herausforderung identifizieren kann. Vorherige Abwägungen scheinen wenig sinnvoll und realistisch für sie zu sein. Sie ist sich

sicher, in jeder Lage das Entscheidungsmonopol zu besitzen: *Ich finde das immer schwer so im Vorhinein. Ich glaube, das merke ich erst, wenn ich die Aufgabe auch habe und die Verantwortung, ob das meins ist. Aber es kann natürlich auch sein, das ich sage, ne, nicht mehr* (102/23-27). Sie sieht die von außen an sie herangebrachten Herausforderungen als Wertschätzung, als Mittel zur Überwindung ihrer Selbstzweifel sowie als Handlungsorientierung: *Ja, es ist wieder so, wieder überwunden und jetzt muss man gucken, wie man da jetzt arbeitet* (101/13-14). Sie reflektiert die Lenkung von außen als förderlichen Einfluss und vertraut darauf, ohne den inhaltlichen Aspekt oder das Ausmaß der Herausforderung zu betrachten und abzuwägen.

Memo:

Ramona hat keinen eigenen Plan. Veränderung und Entwicklung sind durch Fremdbestimmung gekennzeichnet. Sie verhält sich passiv. Sie lässt Ereignisse auf sich zukommen und richtet sich dann entsprechend äußeren Erwartungen aus.

In so kurzer Zeit der Beteiligung in einem Arbeitsgefüge hat Ramona noch nicht für sich abgesteckt, wo ihre eigenen Chancen und Grenzen liegen. Folglich kann sie diese nach außen nicht erkennbar machen. Sie orientiert sich an „erfahrenen“ Kolleginnen. Im Ringen um Autorität greift sie deren Handlungsmuster auf. Die Zuweisung und Erweiterung ihrer Aufgabenbereiche durch den Arbeitgeber empfindet sie als wohltuend und förderlich. Die bedingungslose Annahme externer Herausforderungen und der innere Zwang nach Erhaltung des Selbstbildes (einer „netten“ Kollegin), machen ihr einen Ausstieg aus sie überfordernde Situationen unmöglich. Für sich selber abzuwägen und zu entscheiden bleibt eine imaginäre Kompetenz, die sich Ramona allein zuschreibt. Wiederholt hofft und vertraut sie auf äußere Entwicklungskatalysatoren. Dabei stellt sie sich zunehmend zurück und macht sich abhängig. Sie nimmt an, was für sie angedacht ist, wozu sie gebraucht wird. Sie ist „pflegeleicht“. Sie lässt sich instrumentalisieren.

Emotionalität:

Der Ablauf des Erzählens gestaltet sich flüssig. Die Erlebnisketten gliedern sich fast pausenlos aneinander an. Ramona reflektiert überwiegend in schneller Sprechweise. Ihre Stimmmelodie erklingt teilweise in hohen Tönen, die nicht authentisch wirken.

Starke emotionale Ergriffenheit wird verdrängt beziehungsweise überspielt.

Im Erzählen benutzt Ramona selten direkt gefühlsbezeichnende Worte in Bezug auf Vorgesetzte oder Team. Sie äußert Erlebtes häufig in generalisierter Form.

Gleich am Anfang des Erzählens wird Enttäuschung und Einsamkeit spürbar. Obwohl sich alle zu kümmern scheinen, wird ihr anders als erwartet kein Mentor für die Bewältigung des Einstiegs zur Verfügung gestellt: ... *man war ganz auf sich allein eingestellt ... so alleine ... das kalte Wasser* (76/11-24). Schnell erlebt sie im Fortgang ihres Ankommens Gefühle, die sie aus der jetzigen Perspektive relativiert: *Am Ende war das dann gar nicht so schlimm ...* (83/20). Wird die arbeitsbedingte Zusammenarbeit mit einer Kollegin im Hort anfangs als Kontrolle empfunden, erweist sie sich weiterführend als Schutz und Sicherheit bietende Kraft: *Am Anfang fiel es mir schwer ... so ganz alleine ... auf der anderen Seite hat es mich total nervös gemacht, wenn sie im Raum war. Mittlerweile weis ich das zu schätzen, das sie in der Nähe ist ...* (84/6-10).

In der Beziehung zu den Kindern bringt sie Gefühle wie Beschämtheit, Machtlosigkeit und sogar Lebensangst zum Ausdruck: *Die lachen einen ja aus* (88/9), ... *verändern kann man den Lauf der Dinge nicht* (98/31), ... *und da war es immer so am Knistern, das was passieren könnte, dass sie handgreiflich werden ...* (98/13-14).

Memo:

Unbewusst selbstwertend äußert Ramona Erlebnisse ihres Berufseinstiegs. Dabei rekonstruiert sie überwiegend negativ besetzte Gefühle wie Beschämtheit, Hilflosigkeit, Machtlosigkeit und Angst, die vor allem aus den Interaktionen mit den Kindern hervorgehen. Auch von Seiten des Arbeitgebers fühlt sie sich anfangs vernachlässigt und alleingelassen. Glück, Sicherheit und Geborgenheit empfindet sie in den Beziehungen zu den Kolleginnen.

Häufig geht ihre Exploration auf die Verbalisierung von Tatsachen zurück, wie zum Beispiel fehlendes Material oder die Anzahl der zu betreuenden Kinder. Erste Klärungsversuche innerer Erlebnisse macht sie an anderen Personen wie problematische Kinder oder erziehungsmächtige Eltern fest. Das Zusammenwirken äußerer und innerer Faktoren wie:

- die Fülle von Verantwortlichkeiten im neuen Arbeitsfeld
- das Erleben der Inkongruenz zwischen Theorie und Praxis
- das Eingebundensein in reale Konfliktsituationen und Kontexte
- mangelnde Praxiserfahrung
- das eigene, altbewährte Verhaltensmuster (wie zum Beispiel bedingungslose Leistungsbereitschaft, Erwartungskonformität) und
- Planlosigkeit

beeinflussen ihre Gefühlslage. Dennoch ist Ramona optimistisch. Sie vertraut auf das Glück, relativ zeitnah aus dieser negativ gefühlsbesetzten Lage herauszukommen und

möglicherweise Entspannung zu genießen. Sie wartet auf fremdbestimmte Herausforderungen, die an sie herangetragen werden und irgendwelche Veränderungen und Entwicklung bewirken.

3.2.2. Verlaufsmuster des Einstiegs

Ausgestattet mit theoretischem Fachwissen und bisherigen Lebenserfahrungen erlebt Ramona ihren ersten Berufseinstieg. Mit dem Eintritt in den Berufsalltag gerät sie in ein Gefüge differenzierter Vernetzungen, Überschneidungen und Abhängigkeiten, das sie nun nicht mehr als Außenstehende, als Studentin, beobachtet und analysiert sondern mitgestaltet und mitverantwortet. Sie stößt auf Situationen, die über ihre Erfahrungen und Kompetenzen hinaus gehen. Dabei verwendet sie ein altbewährtes Verhaltensmuster, was sich für sie bisher als förderlich erwiesen hat: Sie nimmt Herausforderungen bedingungslos an, auch wenn sich diese überraschend, unklar und überfordernd darstellen.

Ihr Lebensmotto, sich immer wieder überwinden zu müssen, immer wieder „über den Schatten springen“ zu müssen, erzeugt den Anschein, dass sie sich so, wie sie ist, nicht richtig fühlt. Dabei verliert sie Sicherheit und Verbundenheit sowie Freiheit und Kreativität. Ramona erlebt im neuen Arbeitsfeld Stress und leidet innerlich an der Einengung und Beschwerlichkeit ihrer Autonomie. Sie erwartet immer wieder Herausforderungen, die andere Menschen für sie bereitstellen. Sie verhält sich normkonform und instrumentell. Um als „nette“ Kollegin beziehungsweise Arbeitnehmerin zu erscheinen, stellt sie ihre eigenen Wünsche und Werte und damit auch die Chance, Neues in die Praxis einzubringen oder sogar Veränderungen zu bewirken, zurück. Ihr Mangel an Neugierde, Begeisterung und Kreativität machen sie nach außen hin uninteressant, besonders für Kinder.

Sie überfordernde, hilflos machende Interaktionen mit Kindern zwingen sie dazu, auf unangemessene Erziehungsmuster zurück zu greifen. Dabei beginnt sie, eine gleichgültige Haltung gegenüber den Kindern zu entwickeln. Sie macht sich ihnen gegenüber zum Lügner. Dabei verliert sie die Sicht und letztendlich sogar den Glauben an deren Entwicklungspotentiale, was alle Beteiligten in den Sog der Unverbundenheit und Unfreiheit zieht. Ramona hat zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht das Verständnis entwickelt, dass sie dieses Verhaltensmuster nicht weiterbringt. In diesem Teufelskreis gefangen, kann Ramona weder in ihrer Rolle als Erzieherin noch als Fachberaterin kaum Kontextabhängigkeiten ihres Berufseinstiegs wahrnehmen, formulieren und reflektieren und somit weder eigene

Erfahrungen, Bedeutsamkeiten und eigenes Wissen noch Studieninhalte in die Praxis transformieren. Um in der Praxis anzukommen, passt sie sich dieser widerstandslos an.

3.3. Datenerhebung Nadja

Mit Nadjas Reflexion wird ein letzter Einstiegsverlauf einer Absolventin des Studienganges Early Education an der Hochschule Neubrandenburg ausführlich dargestellt und gedeutet. Zwei weitere Interviews, die sich keiner schriftlichen Analyse unterziehen, sind im Anhang dieser Arbeit angefügt.

Ein kurzer zufälliger Kontakt mit Nadja ergibt sich durch einen Besuch meiner ehemaligen Arbeitsstätte, in der sie seit einem viertel Jahr als Erzieherin involviert ist. Eine besondere Neugier auf ihren Einstieg kann ich auf Grund eigener Erlebnisverknüpfungen zu diesem Umfeld nicht verleugnen.

3.3.1. Strukturelle Beschreibung

Einstiegsmoment:

Nadja beginnt die Erzählung ihres Einstiegs mit der Reflexion ihres Vorstellungsgesprächs. Als förderlich benennt sie dabei ihre Beständigkeit bei der Bewältigung studienbezogener Praxisaufgaben in ein und derselben Kindertageseinrichtung. Ihre dabei gesammelten Erfahrungen und Beziehungen kommen ihr beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses mit dem Träger dieser Einrichtung, zugute: *Weil ich immer bei einer Kita Praktikum gemacht habe ... und nicht gewechselt habe, wie viele, sondern weil ich ... dachte, wenn man ... beständig ist ... und da ... mehr Erfahrungen sammeln kann* (104/5-8). Ihre Vermutung, durch ständigen Kita-Wechsel weniger Erfahrungen und Beziehungen aufnehmen zu können, wird ihr im Austausch mit Kommilitonen bestätigt.

Dennoch stellt sie nach dem gelungenen Bewerbungsgespräch ihre Anstellungsbereitschaft zurück, da sich der zukünftige Arbeitsort als ungünstig erweist.

Durch plötzlichen und längerfristigen Personalausfall in einer nahe gelegenen Kita des Trägers, geht sie das Arbeitsverhältnis letztendlich ein.

Ihr Ankommen im Arbeitsfeld wird von allen Beteiligten herzlich gestaltet: *... ich bin dann hier angekommen ... und wurde von allen ... herzlich aufgenommen und begrüßt ...* (104/29-30). Da sie den Einrichtungsleiter aus ihrer damaligen Praxiseinrichtung kennt,

besteht beidseitig ein Beziehungs- und Vertrauensvorschub: ... *weil er ja auch schon meine Beurteilung geschrieben hat* (104/19).

Ihr erster Eindruck bestärkt ihre bis dahin noch gültige Annahme: ... *weil das ... `ne sehr kleine Kita war, ... das man da die Studieninhalte gut umsetzen kann und sich auch in seiner Arbeit frei entfalten kann* (104/22-25).

Memo:

Schon im Vorstellungsgespräch wägt Nadja das Arbeitsangebot für sich ab. Sie macht von ihrem Entscheidungsrecht Gebrauch und überlässt der Bereichsleiterin nicht die Allmacht. Sie ist sicher, für sich eine gute Entscheidung getroffen zu haben.

Ihre im Studium gewährte Beständigkeit, in ein und der selben Kita des Trägers, der später auch ihr Arbeitgeber wird, ihre dabei gewonnenen Erfahrungen und Beziehungen erweisen sich nun als Starthilfe. Das vorab erarbeitete Vertrauen, das Erleben eigener Entscheidungswirksamkeit sowie ein herzlicher Empfang aller Beteiligten, tragen zu einem willkommenen und gelungenen Einstieg bei und fördern Nadjas Motivation, von da an jeden Tag zur Arbeit zu gehen.

Nadja startet ihr Arbeitsleben mit einem förderlichen Gefühl des Willkommenseins und dem Freiheitsgedanken, sich entfalten zu können.

Bezugssystem Vorgesetzte:

Der einzige Kontakt mit dem Arbeitgeber erfolgt über die Bereichsleiterin, die dem Geschäftsführer des Trägers untergeordnet ist. Im Bewerbungsgespräch mit ihr spürt Nadja deren Interesse. Sie nutzt diese Begegnung, um eigene Bedingungen und Vorstellungen an das Arbeitsverhältnis offen darzulegen. Da ihr der vorgesehene Arbeitsort als ungünstig erscheint, hält Nadja ihre Zusage erst einmal zurück. Ein plötzlicher Personalausfall in einer für Nadja günstiger gelegenen Kita desselben Trägers führt dann doch zu einem Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses.

Nadja fühlt sich durch diese „Bemühungen“ der Bereichsleiterin wertgeschätzt: ... *sie ... war auch sehr rührig ...* (104/16). Im weiteren Verlauf ihrer Rekonstruktion des Verhältnisses zu übergeordneten Personen im Strukturgefüge des Trägers sieht Nadja das Hauptaugenmerk der Bereichsleiterin eher auf betriebswirtschaftliche als auf personalpflegerische Aspekte gerichtet: *Also Frau A., Personalleitung, mit der habe ich echt wenig zu tun ... bis gar nicht ..., ... sie ist halt sehr rege ... wie man das hinkriegt, damit das Kind bleiben kann.* Allein aus diesen Erfahrungen schreibt Nadja ihr eine außerordentliche Kompetenz

zu: ... *was kein anderer kann* (113/11-20). Dabei erkennt sie Grenzen der Akteure im Wirkungsfeld der Kita innerhalb des Organigramms des Trägers.

Im neuen Arbeitsfeld erlebt Nadja ihren ehemaligen Mentor als Einrichtungsleiter genauso vertraut und angenehm wie in ihren Praktika. Mit höherer Verantwortung besetzt stellt sie im Vergleich zur Einrichtungsleitung der Praxis-Kita fest, dass dieser in der kleinen Einrichtung *genauso* (113/4) wie sie im Arbeitsprozess mit den Kindern integriert und von denselben Rahmenbedingungen betroffen ist. Über ihn entwickelt sie ihr Bild von Machtstrukturen im Organigramm des Trägers, die den Gestaltungs- und Verantwortungsraum der jeweiligen Position klar definieren. Sie erfährt, wie scheinbar ohnmächtig sich dieser im Verhältnis zu höher gestellten Personen fühlt und entwickelt ihm gegenüber Mitleid: : ... *er hat ... Grenzen. Das der dann ... eins auf den Deckel kriegt ..., ... er fühlt sich ... immer unter Druck...*(107/29-108/1). Um ihn zu schützen hinterfragt sie sich selbst: ... *das man das auf die Reihe kriegt* (107/16), ... *schafft man das eigentlich nicht, weil man neu ist, ... weil man da irgendwie reinwachsen muss...* (108/5-6). Auf der Suche nach Antwort richtet sie ihren Blick objektivierend auf die Sachebene: ... *Also warum muss man Minusstunden sammeln* (107/22). Sie äußert dem Einrichtungsleiter gegenüber Ideen bezüglich der Dienstplangestaltung. Dabei lässt sie den Personalvorbehalt für Krankheits- und Urlaubsausfall, Fortbildung, Dienstberatungen, Elterngespräche usw. außer Acht. Sie hat noch keine konkreten Vorstellungen zu umsetzbaren Gestaltungsvarianten, aber das Ziel: ... *das es anders einfach besser und schöner wäre* (108/7).

Memo:

Nach ihrem gelungenen Ankommen erlebt Nadja ein strukturiertes Organisationsgefüge innerhalb des Trägers. Durch ihre Nähe zum Einrichtungsleiter werden ihre Ziele und Ideen emotional beschattet. Sie schwankt zwischen kurzzeitiger Lethargie und Tatendrang. Dabei scheinen sich für Nadja Mitleid, Ratlosigkeit und Selbstschutz als ungeeignet für die Findung von Lösungsvorschlägen zu erweisen, um systemübergreifende Veränderung in Gang zu bringen.

Bezugssystem Team:

Nadja kommt in ein kleines Team, das sich aus dem Einrichtungsleiter und einer pädagogischen Fachkraft zusammensetzt. Aufbauend auf vorherige Kontakte und den willkommenen Empfang entwickelt sich zu beiden Mitstreitern ein sympathiebesetztes und vertrauensvolles Verhältnis: ... *kannte W. auch schon und die war mir sehr sympathisch ... und das war auch recht toll ... ich bin hier angekommen und wurde von beiden herzlich aufge-*

nommen und begrüßt (104/26-30). Auch im weiteren Verlauf des Einstiegs fühlt Nadja sich angenommen und gebraucht. Innerhalb dieser kleinen Organisation kann sie rasch und offen ihre Fragen, Zweifel und Ideen äußern: ... *also ich bin super zufrieden mit meinem Team, weil ich dann solche Sachen ... auch äußern kann* (107/25-26).

Bereits zum Zeitpunkt des Interviews nimmt Nadja eine Entwicklungstendenz im Team wahr, die sie auch ihrem Dazukommen zuschreibt und allen Beteiligten zugute kommt. Sie kann sich distanzieren, ohne die Beziehung zu gefährden: *Auch das Team ist immer mehr zusammen gewachsen. Wenn wir dann zu zweit auf dem Hof zusammen sind, kann man mit den Kleineren auch schon mal irgendwo hin gehen und was anderes machen ...* (110/20-22). Nadja erkennt, dass geltende Regeln durch personengebundene Ausgestaltung von Strukturen entstehen: *Irgendjemand hat diese Regeln aufgestellt. Das muss im Team passiert sein* (112/13-14). Diese Schlussfolgerung veranlasst sie, sich auf die Teamarbeit zu konzentrieren, was Erfolg einbringt: ... *dass man dahin guckt, dass man ... darüber reden kann, ... wo ich nicht konform gehen kann ... Also das man ... Kompromisse findet, ... das klappt hier gut, ... das ist schön* (112/19-31).

Noch einmal geht Nadja auf ihren Vorgesetzten ein, den sie als gleichrangigen und demokratischen Typ erlebt, der überwiegend in der Funktion als Erzieher tätig ist und auf Grund der Kapazität der Einrichtung nur eine geringe Stundenzahl für Leitungstätigkeit besitzt. Sie erlebt diese Konstellation für die Teamarbeit als förderlich: ... *er ist eben genauso wie W. auch Kollegin ist, wenn er da ist, ... wie wir das dann alles gestalten* (113/4-6).

Memo:

Nadjas Beziehungsklärung gestaltet sich rasch und förderlich. So kann sie sich unbefangen anderen Aspekten der Praxis widmen. Sie stößt auf strukturelle Schwachpunkte im gemeinsamen Arbeitsfeld. Da sie bei ihren Kollegen Übereinstimmungen in der Sichtweise auf Kinder und in der Wahrnehmung struktureller Rahmenbedingungen entdeckt, kann sie Entwicklungs- und Veränderungsbedarfe offen ansprechen, ohne die Beziehung zu den Kollegen zu gefährden. Da jedes Teammitglied, einschließlich des Einrichtungsleiters, mit denselben Aufgaben der Begleitung der Kinder besetzt ist, spürt sie ein hohes Maß an gegenseitiger Achtung, Einfühlungsvermögen, Sorge und Wertschätzung. Weil auf Grund der Dienstplangestaltung jeder für eine längere Zeit des Arbeitstages auf sich allein gestellt ist, empfindet sie gemeinsam erlebte Zeit als besonders wertvoll. Alle drei Teammitglieder sind aufeinander angewiesen. Austausch, Hilfestellung, Reflexion, Motivation usw. finden nur dann statt, wenn sich Dienstzeiten von mindestens zwei Kollegen überschneiden. Sie spürt gemeinsame Wünsche, Erwartungen und Ziele auf, die nicht nur auf die qualitative

Verbesserung der Betreuung, Erziehung und Bildung der Kinder gerichtet sind, sondern ebenso auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und macht sie zum Inhalt für Teamgespräche. Das zunehmende Erleben geteilter Betroffenheit und Verantwortung hinterlässt bei Nadja den förderliche Eindruck, nach kurzer Zeit zum Team zu gehören und gebraucht zu sein.

Bezugssystem Kinder:

Die Kinder der Einrichtung, in der Nadja ihre Berufstätigkeit startet, sind auf ihr Kommen vorbereitet. Sie gestalten ihr zusammen mit dem bereits bestehenden Team einen herzlichen Empfang. Im gegenseitigen Kennenlernen erlebt Nadja überraschend Neugierde und Offenheit bei sich und den Kindern als förderliche Voraussetzung für einen Bindungsaufbau: ... *ich habe ganz schnell zu den Kindern die Bindung aufgebaut, wahnsinnig schnell ging das ...* (105/2-3). Schon in kürzester Zeit erkennt sie eine Entwicklungstendenz, die ihr Bestätigung, Erleichterung und Sicherheit gibt: ... *und man sieht das, wie diese Bindung vorangeht* (105/3-4). Noch heute ist der Stolz über die Bewältigung dieser Einstiegsherausforderung nicht abgeschwächt. Dennoch reflektiert Nadja auch belastende Einflüsse innerhalb der Kindergartengruppe wie Lärm, ständige Aufmerksamkeit und Gefordertheit. Sie erlebt Situationen im Gruppenalltag, in denen sie einzelnen Kindern gegenüber ungerecht wird, da diese sich anpassen, fügen müssen. Dabei stößt sie in der Umsetzung ihrer Wünsche und Ziele in Bezug auf die Kinder an Grenzen, deren Ursache sie nicht genau definieren und mit denen sie sich nur teilweise abfinden kann: ... *es ist manchmal schwierig, allen Kindern hier gerecht zu werden, ... man muss ... schon Abstriche machen. Das find ich immer ganz schön schade und habe da immer ganz schön mit zu kämpfen, das man da manchen Kindern das nicht ganz so gewähren kann, wie ich `s gern würde* (105/22-26). Sie erlebt eine Phase der Prüfung ihrer Toleranz, Glaubwürdigkeit und Macht durch die Kinder. Als Beteiligte und Verantwortliche fühlt sie sich herausgefordert, den Kindern ihre Erwartungen und Grenzen im demokratischen Zusammenleben in der Gruppe aufzuzeigen. Dabei reflektiert sie eine anfängliche Unsicherheit in ihrer Rolle als Erzieherin in Abhängigkeit der Kinder: *Was mir halt auch schwer fiel, die Grenzen den Kindern irgendwie klar zu machen. Wie weit sie auf mich zugehen können und wo bis dahin die Grenze ist. Und dann auch den Kindern halt zu sagen, ... das und das geht gar nicht ... das fiel mir auch recht schwer, da jetzt einen Cut zu machen. Aber das müssen die Kinder auch lernen, unbedingt, ansonsten geht das nicht* (106/8-16). Im weiteren Verlauf des Erzählens reflektiert Nadja Situationen, in denen sie mit der Betreuung der Kindergartengruppe am Nachmittag

vier Stunden allein beauftragt ist. Die Abwicklung immer wiederkehrender Arbeiten wie Bettenmachen; Aufräumen, Anziehhilfe gewährleisten usw. erzeugt wiederum ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern, ihnen nicht immer individuell gerecht zu werden. Sie hat Mitleid mit den Kindern, da diese sich dem Zusammenleben in der Gemeinschaft, den festen Tagesstrukturen und der personellen Besetzung entsprechend anpassen und einschränken müssen: ... *dass irgendwie alle Kinder ... alle zusammen ... alle anziehen ... wieder rein ... alle schlafen ... Das ist immer so `n bisschen schade* (106/22-31). Bezüglich der Entwicklung des Vertrauensverhältnisses zu den Kindern erinnert sich Nadja weiter, dass je länger sie mit den Kindern zusammen ist, je umfangreicher und vertrauter sie sich gegenseitig kennen lernen und je mehr sie es schafft, die Kinder für sich zu begeistern, desto besser gelingt es ihr, eine gewisse Routine in der Sicherstellung der Fürsorgepflicht zu erlangen und desto mehr Zeit gewinnt sie für Interaktionen, Beobachtungen und Reflexionen: ... *es ist ... auch viel die Bindung , die `ne Rolle spielt ... Wenn man die einmal für sich hat, dann hat man sie für sich gewonnen und kann sich auch mehr auf sie einlassen ... es kommt zum Wechselspiel, weil jeder weiß, wie der andere reagiert ... dadurch kann man dem mehr zugestehen man fühlt sich ... freier, ... kann mehr auf Kinder spezielle eingehen und gucken, ... was man für Angebote macht* (110/9-19). In der Interaktion mit den Kindern erkennt Nadja strukturelle Gegebenheiten, die sie intervenieren möchte.

Memo:

Der Bindungsaufbau zu den Kindern gestaltet sich für Nadja überraschend schnell. In der Annahme, den Kindern ständig und in allen individuellen Bedürfnissen gerecht werden zu können, hat sie sich getäuscht. Vom ersten Moment der Beteiligung Nadjas am Kita-Alltag werden beidseitig die Beziehungsaspekte Nähe und Distanz abgeprüft.

Vielfältige Rollenaufgaben wie zum Beispiel die Gewährleistung der Selbstexploration des einzelnen Kindes einerseits und die Entwicklung seines Verständnisses für kollektive Rechte in der Gemeinschaft andererseits verunsichern Nadja anfangs. Sie erkennt eine gewisse Abhängigkeit von den Kindern. Um nicht den Überblick zu verlieren, eröffnet sie den Kindern im anfänglichen Verlauf des Geschehens situationsbezogene Regeln, die sich nach und nach verallgemeinern. Dabei ermöglicht sie den Kindern einen aus ihrer Sicht annehmbaren Handlungsspielraum, der allen Sicherheit, Schutz, Orientierung und Entwicklung bietet.

Die zeitweise alleinige Bewältigung der Betreuung der Kinder überfordern Nadja. Die situationsbezogene Eingebundenheit, die Anzahl der zu betreuenden Kinder, die Erfüllung nebensächlicher Anforderungen (welche die anderen Kollegen zu erfüllen scheinen) beein-

trächtigen anfangs ihren Blick auf das Wesentliche, erschweren die Festlegung und Einhaltung von Prioritäten, erzeugen Mitleid mit den Kindern und Selbstzweifel. Je mehr sich das beidseitige Vertrauen aufbaut, desto gelassener und freier wird sie. Positive Erfahrungen relativieren ihren anfänglichen Eindruck, den Kindern nicht gerecht werden zu können, schaffen ihn jedoch nicht völlig ab. Als einen Einflussfaktor der Beziehungsgestaltung sieht Nadja auch strukturelle Rahmenbedingungen. Um die ersten Tage zu bewältigen, richtet sie ihr Tun an den Ausgestaltungsmustern ihrer Kollegen aus. Dennoch prüft sie die Bedeutung des Handelns aus ihrer Sicht. Ihre Grundeinstellung zu den Kindern bleibt dabei unantastbar. Sie freut sich auf die Kinder, bringt ihnen Authentizität, einfühlsames Verstehen und positive Wertschätzung entgegen, setzt sich für deren Rechte und Sichtweisen ein und bringt schrittweise Veränderungen in Gang.

Bezugssystem Eltern:

Wie von allen anderen fühlt sich Nadja auch von den Eltern herzlich in ihrem neuen Aktionsfeld begrüßt. Die Anzahl der Familien, mit denen Nadja zu tun hat, ist überschaubar. Schnell entwickelt sich ein partnerschaftliches Verhältnis: ... *mit den Eltern hier komme ich sehr gut klar, ... es ist wirklich so 'n kleines Familienverhältnis hier* (105/27-28). Sie erlebt und nutzt das Engagement von Eltern: ... *die bieten sich auch immer an, ... waren mit, ... sind sehr rege* (105/30-106/2). Auch ihnen gegenüber sieht sie sich veranlasst, Veränderungen von Gestaltungsritualen in der Arbeit mit deren Kindern in Gang zu bringen. Indem sie sich genötigt fühlt, in bestimmten Situationen die Hilfe der Eltern in Anspruch nehmen zu müssen, gewährt sie diesen einen Einblick in die strukturellen Rahmenbedingungen. In solchen Momenten fühlt sie sich abhängig von den Eltern: *Also wenn dann ein Kind auf die Toilette muss, dann müssen alle mit oder man sagt halt ... können sie mal kurz, ich muss mal ganz schnell mit dem Kind ..., ... die Eltern bleiben auch oftmals dann auf dem Hof ... und sind vor Ort, dann kann man sich den anderen Kindern widmen ...* (109/7-19). Sie ist sich unsicher, in wieweit sie die Eltern in die Gestaltung und Verantwortung des Kita-Alltags einbeziehen kann, darf und möchte: ... *ob das alles so richtig gut ist, das weiß man nicht ...* (109/10).

Memo:

Obwohl sie stolz auf ihr Verhältnis zu den Eltern ist, beschämt sie die Tatsache, in der Erfüllung ihrer Aufgaben abhängig von diesen und ihnen etwas schuldig zu sein.

Bezugssystem Studium:

Auf Grund ihrer studienbezogenen Praxiserfahrungen steigt Nadja mit einer Vermutung in ihr Arbeitsfeld: ... *weil es `ne sehr kleine Kita war, ich immer dachte, das man da die Studieninhalte gut umsetzen kann und sich auch in seiner Arbeit frei entfalten kann* (104/22-25). Begünstigend für ihren Start schätzt sie auch ihre damalige Entscheidung ein: ... *Weil ich immer ... bei einer Kita Praktikum gemacht habe ... und nicht gewechselt hab, ..., weil ich dachte, wenn man beständig ist, ... mehr Erfahrungen sammeln kann, als wenn man ... gar nicht richtig ankommt* (104/5-9).

Die Umstellung vom Studenten zum Arbeitstätigen empfindet sie als stärkere physische und psychische Herausforderung als angenommen. Ständiges Gefordertsein, ungeteilte Verantwortung und systembedingte Unsicherheit zehren an Nadjas Kräften: ... *ich bin jeden Tag irgendwie nach hause gekommen und musste erst einmal schlafen. Weil das richtig echt hart war, so wirklich anstrengend und Lärm auch. ... ich kannte das jetzt schon vom Praktikum. Aber wenn man dann selber irgendwie zuständig ist, was macht man? Das ist dann irgendwie `ne andere Geschichte* (105/10-15).

Zuzüglich dieser Belastung nimmt sie Rahmenbedingungen wahr, die kaum kompatibel erscheinen mit dem im Studium Erworbenen und eigenen Vorstellungen: *Was immer ein bisschen schwierig ist, dann die ganzen Strukturen, die hier im Kindergarten sind, mit dem, was man gelernt irgendwie zu verknüpfen ... Beobachtung und Dokumentation, das klappt im Alltag schon, aber halt abgespeckter als die Großfassung, die wir im Studium hatten ... man muss Abstriche machen ...* (105/17-23). Aus der Nachhaltigkeit des Studiums heraus sieht sie sich beauftragt, die Praxis zu verändern: ... *wenn Frau X. meint, das man da vieles anders auf die Reihe kriegt ...* (108/-17). Sie gerät in Zweifel, theoretische Maßgaben unter gegebenen Bedingungen erfüllen zu können: *Man ist da auch immer so `n bisschen im Zwiespalt, ... also dem gerecht zu sein, was eigentlich sein müsste nach diesen Voraussetzungen* (108/9-11). In ihrer jetzigen Lage fehlt es ihr nicht am Glauben daran, jedoch an erfolgversprechenden Strategien zur Gestaltung von Veränderungen an diesem Ort, zu dieser Zeit, mit diesen Akteuren. Um Überforderung zu bewältigen, setzt sie eigene Prioritäten. Sie beginnt zunächst einmal fürsorgliche Anforderungen zu bewältigen: *Also ... Beobachtung und Dokumentation geht da gar nicht ... kann man gar nicht durchführen, ... Angebote ... am Nachmittag ... geht so gut wie gar nicht ... es fängt schon mit dem zur Toilette gehen an ...* (108/29-109/6). Definiert sie sich rückblickend auf ihr Studium als „zweite Hand“ der Erzieherin, erlebt sie jetzt die ungeteilte Verantwortung der Gewährleistung und Sicherstellung der Aufsichtspflicht gegenüber den Kindern. Dadurch fühlt sie sich an-

fangs in ihrer Interaktion mit den Kindern eingeschränkt beziehungsweise einseitig belastet: ... *es geht immer um die Aufsicht. ...im Praktikum war man halt zweite Hand von der Erzieherin ... man konnte ganz nah an die Kinder ran und auf die eingehen* (109/28-110/2). Wie in ihren Studienpraktika erlebt Nadja in ihrem jetzigen Arbeitsfeld ähnliche Abläufe in der Gestaltung des Tages, die sie emotional erregen und ratlos machen: ... *in meinen Praktika habe ich das auch erlebt ... ich fand das immer ganz anstrengend, das immer alle raus mussten, ... weil das anders irgendwie nicht möglich war, ... die waren ganz vertieft in ihrem Spiele, ... wo ich dachte, ... kann man das nicht irgendwie anders lösen* (110/27-111/1). Wiederholt erkennt sie, dass das Festhalten an Regel und Disziplin den Blick der Erzieher auf die Kinder einschränkt, was deren Spiel/Lernen und Autonomie ausbremst und sogar behindert. Sie ist enttäuscht über die Untätigkeit der Erzieher, Strukturen zu betrachten, zu besprechen und möglicherweise zu verändern: ... *das man darüber reden kann ... hat irgendwie gefehlt, das man die Strukturen auch irgendwie ... brechen ... und lösen und da hin gucken könnte, ob man da nicht mal `nen anderen Weg geht* (111/5-9). Sie ist sich sicher, dass Veränderungen notwendig sind. Ihre alleinige Suche nach Anknüpfungspunkten und Handlungsmöglichkeiten machen sie ratlos.

Doch vereinzelt entdeckt sie Neugierde, Wissensdurst und Anknüpfungspunkte der Praxis an Studieninhalte und wissenschaftliche Texte: ... *ich hatte `ne tolle Anleiterin. Die war so herzlich ... super bei der Sache ... wissbegierig ... super mit den Kindern ...* (111/18-24). Diese Momente des Austauschs und der Reflexion geben ihr Hoffnung auf zukünftige Veränderungen in der Praxis: *Regeln sind da, um sie zu brechen. Man muss gucken, wie man diese lockern kann* (112/10-12).

Entgegen den Empfehlungen der Hochschule, Praktika in verschiedenen Einrichtungen zu absolvieren, bleibt Nadja in ein und derselben Kita. Es erscheint ihr wichtiger, feste Beziehungen zu den Kindern zu knüpfen und den gesamten Umfang der Praktika zu nutzen, um Entwicklungsprozesse einzelner Kinder überhaupt wahrnehmen zu können, als verschiedene Kitas kennen zu lernen. Im Austausch mit anderen Kommilitonen findet sie ihre Entscheidung bestätigt. *Man hat dann so mit den Kindern am Ende des Studiums eine Bindung aufgebaut ... und konnte mit den Kindern dann auch arbeiten. Und man wusste, wie die sich dann auch entwickelt haben und konnte Angebote machen ... ganz individuell, weil man wusste, der interessiert sich gerade dafür. Und nicht, weil ich das gerade zweimal gesehen habe, sondern weil ich das über eine längere Zeitspanne verfolgen konnte. ... mir hat das mehr gebracht* (111/27-112/3).

Der Vergleich ihrer Eingebundenheit in die strukturellen Abläufe während des Studiums mit ihrer jetzigen Eingebundenheit erzeugt eine veränderte Sichtweise auf Praxis. Dabei erscheint ihr das Freimachen von Regeln und Sicherheiten aus heutiger Sicht komplizierter bis unrealistischer: *Im Praktikum ... ist man immer davon ausgegangen, man könnte ... noch hier und da die Strukturen aufheben ... warum das nicht ginge ... hat man gar nicht so richtig realisiert* (114/24-28).

Memo:

Aus ihrer Studienzeit besitzt Nadja praktische Erfahrungen aus ein und derselben Kita.

Die zu Beginn der Berufstätigkeit entwickelte Hypothese des Zusammenhangs zwischen Kapazität der Kindertageseinrichtung und dem Grad der Umsetzung von Studieninhalten, wird rasch selbsterkennend widerlegt. Der Grad der Umsetzung von Studieninhalten ist nicht von der Größe der Kita abhängig, sondern an andere Faktoren gebunden.

Anders als in der verantwortungsfreien Eingebundenheit in den Studienpraktika nimmt Nadja im täglichen Arbeitsprozess eine ungeteilte Verantwortung wahr. Die Involvierung in den gesamten Kontext der Kindertageseinrichtung erzeugt eine Veränderung ihrer Sichtweise auf das Gefüge von Strukturen, Prozessen und Personen.

Geleitet von der Erkenntnis, dass Veränderungen das Verständnis und die Mitwirkung aller Akteure bedürfen, ist sie auf der Suche nach Anknüpfungspunkten, um eigene Wahrnehmungen und Sichtweisen sowie studienbezogenes Wissen ins Team einzubringen. Dabei greift sie real erlebte Situationen auf, in denen sie das Verständnis und die Bereitschaft der Kollegen zum gemeinsamen Austausch und für Veränderung spürt. Somit können Erfahrungen gängiger Praxis, Studieninhalte, gemeinsame Ziele usw. miteinander kommuniziert werden.

Dadurch, dass sie sich als Erzieherin mit Hochschulabschluss nicht allein damit beauftragt sieht, Veränderungen zu bewirken, kann sie ihre Suche nach Handlungsmöglichkeiten und die Verantwortung über den Gang der Veränderungen mit den anderen Teammitgliedern gegebenenfalls auch mit anderen Akteuren teilen.

Nadja bleibt im Spannungsbogen zwischen Theorie und Praxis ausbalanciert, authentisch, gelassen und kreativ. Ihr Wissensschatz aus dem Studium und der Erfahrungsschatz des alteingesessenen Teams gestaltet sich in diesem Kontext als Gewinn.

Orientierungsverhalten:

Die Beziehungen zu Vorgesetzten, Kindern und Eltern entwickeln sich für Nadja förderlich. Ihr Selbstbild deckt sich mit dem der anderen Akteure ihres Arbeitsfeldes. Sie fühlt sich nicht bedroht, jedoch bezüglich ihrer Selbstentfaltung behindert beziehungsweise ein-

schränkt und einsam: ... *das wir halt alleine sind am Nachmittag ...* (106/32-107/1). Um die Einstiegsphase erst einmal zu bewältigen, nimmt sie Ausgestaltungsmuster der eingesessenen Kollegen an. Mit zunehmender Sicherheit im Gefüge richtet sie ihren Fokus auf das gemeinsame Benennen und Verstehen struktureller Verstrickungen im Arbeitsablauf und auf die Entwicklung neuer Ausgestaltungsformen, die: ... *anders ... schöner ... einfacher ...* sind, die weniger *quantitativ* ausgerichtet sind und ... *qualitativ ...* das erfüllen, ... *was eigentlich sein müsste* (107/14-108/10).

Memo:

Vorerfahrungen aus studienbezogener Praxistätigkeit und ihr aktueller Eindruck erzeugen ein Bild von gängiger Kita-Praxis, das sie wertschätzt aber nicht zufrieden stellt.

Aus ihrer Sichtweise auf Kinder, Erzieher und Eltern möchte sie Regeln, zeitliche und personelle Strukturen aufweichen und zur gemeinsamen Suche neuer Gestaltungsmöglichkeiten anstiften.

Beim Eintauchen, Übernehmen und Mitverantworten gängiger Strukturen und Handlungsmuster wird ihr immer wieder eine Inkongruenz zu ihren Erwartungen, Vorstellungen und Wünschen von Praxis, zu ihrer Haltung gegenüber Kindern gegenwärtig. Sie will Veränderungen für und mit allen und zwar in einem annehmbaren Maße für alle Beteiligten.

3.3.2. Verlaufsmuster des Einstiegs

Trotz großem Interesse des Arbeitnehmers lässt sich Nadja nicht in ein vorbestimmtes Arbeitsverhältnis drängen. Um die personelle Lücke zu schließen, geht der Arbeitgeber auf Erwartungen und Forderungen Nadjas ein. In ihrem neuen Arbeitsfeld wird Nadja willkommen empfangen. Ein überschaubarer Arbeitsplatz, personelle Vorerfahrungen, wohlwollende Kollegen, der demokratische Führungsstil des direkten Vorgesetzten vermitteln Nadja schnell das Gefühl der Dazugehörigkeit und Vertrautheit im neuen Aktionsfeld. Weder Macht noch Status beeinträchtigen das Zusammenwirken innerhalb des Teams. Schnell ist die innere Zufriedenheit jedes Einzelnen und damit die Arbeitsfähigkeit dieser kleinen Organisation hergestellt und außenwirksam.

Gleiche Arbeitsanforderungen und geteilte Verantwortungen unterstützen die Offenheit und schaffen ein „Wir-Gefühl“, den Kita-Alltag gemeinsam zu reflektieren und zu gestalten, ohne die Beziehung zu gefährden.

Nadja kommt von ihrem Studium mit einem Idealbild von Praxis, was sie weder in ihrer studienbezogenen Praxis-Kita noch im gängigen Alltag ihrer Arbeitsstätte wiederfindet.

Kann sie während des Studiums ihren Fokus unbefangen von außen auf Strukturen, Prozesse und Interaktionen von Personen richten, ist sie mit Beginn ihrer Berufstätigkeit selber in diese involviert. Dennoch stellt sie das verinnerlichte Bild (Wissen) nicht in Frage. Auch der eigene Abgleich dessen, was für sie leistbar und nicht leistbar ist oder sich als fremd leistbar herausstellt, untermauern Nadjas Selbstbild. Sie sieht sich beauftragt, gemeinsam mit ihren Kollegen die subjektive Ausgestaltung der objektiven Bedingungen neu wahrzunehmen, zu deuten und aufzuweichen und geht diese Strategie in geeigneten Situationen sensibel an.

4. Fallvergleichende Analyse

Eine Gegenüberstellung der drei vorangegangenen Fälle soll nun der Herausfilterung der Besonderheiten der Einzelfälle dienen, um im letzten Kapitel dieser Arbeit allgemeine Aussagen zum Berufseinstieg von Absolventinnen des Studienganges Early Education an der Hochschule Neubrandenburg aufzuführen.

Allen drei Berufseinsteigerinnen ist durch das Vorhandensein eines bereits funktionstüchtigen Figurationsgeflechts ein Handlungsspielraum vorgegeben. Das Eintreffen im Arbeitsfeld, sowie die Gestaltung erster Verknüpfungen in dieser Gemeinschaft vollziehen sich dabei individuell und dimensional einmalig.

Alle drei Absolventen stoßen bei ihrem Berufseinstieg auf strukturelle Gegebenheiten, die durch subjektive Wahrnehmungen und Erfahrungen der bereits Beteiligten ausgestaltet werden und die sie von nun an mitmodellieren. Das Entscheidende, was die Verschiedenheit der Fälle ausmacht, sind die subjektiven Erfahrungen, welche die Einsteigerin biografisch besitzt und während des Eintreffens in die Praxis macht sowie die Art und Weise, wie sie sich mit ihrem neuen Umfeld in Beziehung setzt.

In der Flut der Eindrücke, die dem Neuankömmling in der Phase des Berufseinstiegs begegnen, gibt es etwas, was für ihn ganz speziell wichtig und in seiner Welt subjektiv bedeutsam ist. Auch wenn sich die Modelle von Lina und Ramona in Bezug auf den Aspekt Beziehungsklärung teilweise zu ähneln scheinen, gehen aus den vorangegangenen Analysen drei theoretische Konstrukte hervor.

4.1. Theoretisches Konstrukt Lina

Das Eintreten in den neuen Wirkungskreis geht einher mit der Aufgabe, die als überholt betrachtete Praxis an das eigene Bild moderner Praxis anzupassen. Diese Einstellung beeinflusst die Beziehungsklärung mit einer Bezugsgruppe über den gesamten Einstiegsverlauf. Das anfangs verdrängte Problem bedarf der völligen Aufmerksamkeit der Einsteigerin bei der Stressbewältigung.

Jegliches Wirksamwerden dient dem Selbsterhalt. Im Ringen um Anerkennung und Integration instrumentalisiert die Einsteigerin andere Bezugsgruppen und das Studium einschließlich Wissenschaft. Dabei gerät diese in Not, den eigenen Wissensvorsprung ständig aktualisieren zu müssen.

Kleine Erfolge im Kampf gegen den Kontrahenten schwächen und überlagern gegenseitige Neugierde und Begeisterungsfähigkeit und führen zu wechselseitig distanzierterm Verhalten beider Problemgruppen.

Machtkämpfe und Karrierestreben der Einsteigerin verhindern nicht nur die Verbundenheit, sondern behindern gleichzeitig die Autonomie und die Potentialentfaltung aller Beteiligten. Das Ziel, alt eingessene Praxis zu analysieren und sich von und mit Neuem zu inspirieren, sich gemeinsam darauf einzulassen und zu gestalten wird mittels Reformierung, Polarisierung und Divergenz verfehlt.

4.2. Theoretisches Konstrukt Ramona

Die Einstiegsphase ist mehrfach problemüberlagert. Die stärkste emotionale Ergriffenheit wird in Bezug auf die Kinder erlebt.

Um kleine Erfolge bei der Stressbewältigung in der Arbeit mit dieser Bezugsgruppe zu erzielen, werden gängige Erziehungsmuster kopiert sowie ethisches Fehlverhalten übernommen. Die gewünschte Wirkung bleibt aus.

Im Streben um Anerkennung und aus Angst vor Misserfolgen ordnet sich die Einsteigerin Erwartungen Anderer unter, auch in Bezug auf ihren Wissensvorsprung aus dem Studium. Der Mangel an Authentizität macht sie uninteressant und unwirksam. Der Mangel an Autonomie macht sie gefügig und instrumentalisierbar.

Die problembesetzte Phase des Einstiegs wird mit den Fähigkeiten gelöst, welche die Einsteigerin bis dahin biografisch abgespeichert hat. Eine entwicklungsfördernde Kompetenz

ist in diesem Fall Adaptation. Dabei übernimmt die Einsteigerin das Bild von Praxis mit der Bereitschaft, sich dieser anzupassen, um das Selbstbild, eine „nette Person“ zu sein, zu erhalten.

In der Flut der Probleme gelingt es kaum, den Fokus auf Systemstrukturen und deren Ausgestaltung in der Praxis zu richten. Unverbundenheit und Unfreiheit verhindern, authentisch zu sein und eigene Erfahrungen sowie im Studium Erworbenes in die Praxis zu transportieren.

4.3. Theoretisches Konstrukt Nadja

Indem es die Einsteigerin schafft, sich auf alle Bezugsgruppen des Systems einzulassen, gelingt es ihr, diese zu inspirieren und mit ihnen gemeinsam den Übergang zu gestalten sowie Veränderungen mutig anzugehen. Vorherige Bekanntschaften oder Beziehungen erweisen sich als „Glück“, die dem Prozess des Einstiegs entgegen kommen. Da sich die Einsteigerin nach kürzester Zeit in ihrem Umfeld willkommen und sicher fühlt, kann sie sich unbefangen inhaltlichen Herausforderungen stellen. Diese Form des Einstiegs bewahrt sie davor, Angst vor Mitstreitern oder Spannungen zu entwickeln.

Der Einsteigerin gelingt es, Praxis widerspruchlos anzunehmen ohne erworbenes Wissen aus dem Studium aufzugeben. Dadurch wird es ihr möglich, Unterschiede zwischen theoretischem Anspruch und Wirklichkeit wahrzunehmen und aufzugreifen. Die Einsteigerin begibt sich dabei weder auf die Seite der Praxis noch auf die Seite der Theorie. Mit Sensibilität und Gelassenheit hält sie eine Balance im Spannungsgefüge von Alt und Neu, Bewährtem und Veränderbarem, Theorie und Praxis. Diese Form des Berufseinstiegs macht die Transformation zwischen eigenen biografischen Erfahrungen, im Studium erworbenen Wissens und bewährter Praxis möglich.

Als soziale Reifeleistung gelingt es der Einsteigerin, ihren eigenen und den Fokus der Teammitglieder auf real existierende und gemeinsame Aspekte emotionaler Betroffenheit zu richten. Dies stellt eine gute Basis für eine gemeinsam gewollte und gemeinsam verantwortete Veränderung und Entwicklung unter Einbeziehung und Entfaltung der Potentiale aller Beteiligten dar.

Tabellarischer Überblick der Einstiegskonzepte:

Berufseinsteiger	Prozessstruktur	Prozessbezeichnung
Lina	<ul style="list-style-type: none"> °Stress in Beziehungsklärung zum Team führt zu Unverbundenheit und Unfreiheit °Oberflächlichkeit und Befangenheit in Analyse und Reflexion gängiger Praxis °Erzeugen von Wirksamkeit durch Machtkämpfe und Karrierestreben (Belehrung, Anweisung) °Instrumentalisierung Beteiligter 	<ul style="list-style-type: none"> Polarisierung Divergenz Reformierung
Ramona	<ul style="list-style-type: none"> °Stress in Beziehungsklärung mit Kindern führt zu Unverbundenheit Orientiertheit und Anpasstheit an Erwartungen/Zielen anderer Beteiligter Erwachsener führt zu Instrumentalisierbarkeit und Unfreiheit °Überlagerung eigener Erfahrungen und ethischer Werte sowie im Studium erworbenen Wissens 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation
Nadja	<ul style="list-style-type: none"> °Erfolgreiche Beziehungsklärung führt rasch zu Verbundenheit und Freiheit, „Wir-Gefühl“ °Selbstentwicklung (nach kurzem Abgleich mit gängigen Mustern) °Unbefangene Betrachtung struktureller Gegebenheiten und deren subjektive Ausformung im Arbeitsfeld °Übertragung eigener Erfahrungen und studienbezogenem Wissen °Balance zwischen Theorie und Praxis 	<ul style="list-style-type: none"> Transformation

Darstellung 1: Prozessstruktur und Prozessbezeichnung, Quelle Verfasser

5. Phänomene des Einstiegs

Der Mensch strebt in seinem Leben nach Verbundenheit und Freiheit.²⁶ Dabei entwickelt er im Laufe seiner Biografie Verhaltensmuster, die auf

- a) den Lebenserhalt
- b) das Zurechtfinden in der sozialen Gemeinschaft und
- c) das Bestehen in der sozialen Gemeinschaft

abzielen.²⁷

Aus der vorangegangenen Analyse und Konzeptualisierung der Daten wird festgestellt, dass die Phase des Einstiegs von Absolventinnen der Hochschule Neubrandenburg Studiengang Early Education in den Berufsalltag von Kindertageseinrichtung von folgenden Phänomenen beeinflusst wird:

1. Die Einstiegssituation ist von komplexer Natur. Eine Vielzahl von Faktoren, die miteinander vernetzt sind, strömt auf die Einsteigerin ein: personelle, finanzielle, hierarchische, materielle Faktoren, regel- und normenbedingte Faktoren, interaktions- und kommunikationsbedingte Faktoren und so weiter. Alle Beteiligten sind in diese Situation mehr oder weniger jedoch immer subjektiv eingebunden und beeinflussen objektiv förderlich oder hemmend diese Phase.
2. Je nach individueller Einzigartigkeit wird die Maßgabe jeglichen menschlichen Daseins gegenwärtig, gleichzeitig verbunden und dennoch autonom zu sein. Dabei bewahren Lebenserfahrungen und Bildungsstand die Berufseinsteigerin im Zusammentreffen mit gängiger Praxis nicht vor Komplikationen.
3. Ermöglicht vorab ihres Berufseinstiegs die Beständigkeit der Studentinnen in ein und derselben Praxis-Kita das Erleben von Entwicklungsprozessen einerseits, erweist sich andererseits der Wechsel der Praktikumsstelle als vorteilhaft bezüglich des Kennenlernens und Vergleichens verschiedener Träger und Praxismodelle.
4. Geknüpft an ihre biografischen Erfahrungen entwickelt die zukünftige pädagogische Fachkraft im Studium theoretische und praktische Vorstellungen, wie Praxis zu sein hat. Sie bereichert beispielsweise ihr Wissen über die Rechte der Kinder und darüber, was Kinder in der zukünftigen Wissens-, Risiko-, Zivil-, Demokratie-, Einwanderungs- und Arbeitsgesellschaft brauchen. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen entwickelt sie einen inneren Plan, mit dem sie in die Praxis kommt. Als gegebene Variable stellt sich demgegenüber der Reifegrad/Entwicklungsstand/

²⁶ vgl. Quarch 2011-2012, S. 16 f

²⁷ Klusemann 27.09.2011 (Konsultationsmitschrift)

Wissenstand des alteingesessenen pädagogischen Personals dar. Die Übereinstimmung beziehungsweise Nichtübereinstimmung der Vorstellung des Ankömmlings im Abgleich mit der Wirklichkeit ist dabei für ein mehr oder weniger gelingendes Ankommen von entscheidender Bedeutung. Um ein beidseitiges Angleichen der von der Hochschule entwickelten Standards der Bildungsqualität und gängiger Praxis zu erreichen und dabei weniger sinnhafte Alltagsstrukturen aufzubrechen, erscheint es notwendig, den Nachwuchskräften schon während des Studiums Planungsschritte zur förderlichen Bewältigung des Einstiegs zu vermitteln. Dabei sollen diese befähigt werden, den Übergang als Transformationsphase zu betrachten und zu kreieren, indem aktuelle Gestaltungssituation in der Kita „aus der Sicht aller Beteiligten“ analysiert, gemeinsame Ziele bestimmt, Handlungsmöglichkeiten für alle Beteiligten ausgewählt und schließlich Erreichtes reflektiert wird, um nächste sinnvolle Schritte abzuleiten.

5. Die gängige Umsetzung der „Einarbeitung neuer Mitarbeiter“ in die Praxis erscheint als problematisch und unzureichend. Der Prozess des Einstiegs geht einher mit Überforderung, was zu Adaptation oder Divergenz führen kann. Der Ankömmling stößt beim Eintreffen in die Praxis auf ein real existierendes einzigartiges Geflecht, in welches er sich integrieren und mit dem er sich arrangieren muss. Er beeinflusst die Arbeitsfähigkeit des Teams. Bis dahin geltende Hierarchien geraten mehr oder weniger ins Wanken und lösen Unverbindlichkeiten und neupositionierendes Gerangel innerhalb dieser Organisation aus. Je schneller das Grundbedürfnis nach Sicherheit und Vertrautheit aller Beteiligten Befriedigung findet, desto eher können veränderungsbedürftige Strukturen, Prozesse, Abläufe, Interaktionen erstmals beziehungsweise neu wahrgenommen, benannt und gedeutet werden und um so eher und erfolgreicher kann eine Transformation zwischen eigenen Lebenserfahrungen, studienbezogenem Wissen und bewährter Praxis erfolgen. Je zufriedener, achtsamer und wertschätzender die Erzieher/das Team sich selbst wahrnehmen/wahrnimmt, desto bereiter, aufmerksamer und konstruktiver erfolgt die Reibung mit dem neuen veränderten Bild von Praxis.
6. Um den Übergang vom Studium in die Arbeitstätigkeit zu bewältigen, strebt der Neuankömmling nach Bindung, die ihm als Grundlage für seine Interaktion und Exploration im neuen Figurationsgeflecht dient. Dabei verwendet er zur Kommunikation bereits erworbene Verhaltensweisen, biografische Muster, die sich in seinen vorhergegangenen Lebensprozessen bewährt haben. Mit diesen Mustern prüft er im

neuen Umfeld, ob das, was geschehen ist, gewollt oder nicht gewollt wurde. Dabei wirken erfolgreiche Erfahrungen als entwicklungsfördernd und Misserfolge als entwicklungshemmend, was nicht immer bewusst wahrgenommen wird. Ist Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung eher kongruent, gestaltet sich der Einstiegsprozess reibungsloser. Besteht Inkongruenz, zwingt das Motiv der Selbsterhaltung im neuen Gefüge die Nachwuchskraft unter Umständen soweit, Motiviertheit, innovative Ideen und sogar ethische Normen über Bord zu werfen und (vorläufig) alt eingefahrene Gestaltungsmuster der Praxis zu übernehmen oder durch Machtkämpfe und Karrierestreben Ersatzbefriedigung zu finden. Werden Druck, Angst und Leid nicht mehr kontrollierbar, besteht die Gefahr, dass sich der Einstiegsprozess intransparent und eigendynamisch entwickelt. Dabei geschieht etwas, was für die eine Seite gut ist und für die andere Seite weniger gut ist, jedoch die Potentialentfaltung aller Beteiligten einengt oder bremst. Wie in der Arbeit mit den Kindern, Eltern usw. stellt sich auch für die Arbeit innerhalb eines Teams dar, das gegenseitige Achtung, Annahme, Vertrautheit, Wertschätzung, gemeinsame Ziele und Themen sowie gemeinsames Erleben Voraussetzungen für ein Ko-Konstruktionsverhältnis und für einen gelungenen Lernprozess sind. Dabei richten Belehrungen den Blick der Beteiligten weniger auf das Ziel. Sie stellen eher das, was in der Vergangenheit war, in Frage und machen Erfahrungen für die Zukunft unbrauchbar und wertlos. Ein bedeutsames Merkmal im Prozess des Einstiegs ist daher das Neuausbalancieren von Nähe und Distanz sowie Macht und Ohnmacht. Vorangegangene Lebensabschnitte, einschließlich des Studiums, sind daher als Trainingsfelder sozialer Kompetenzen zu nutzen.

7. Sind die Studenten während ihrer Praxistage von der Aufsichtspflicht entbunden, treten sie mit Beginn der Arbeitstätigkeit dieser Herausforderung ungeteilt gegenüber. Auch ein Qualitätsmanagement des Trägers mit dem Qualitätsmerkmal „Einarbeitung neuer Mitarbeiter“ räumt dem Neueinsteiger wenig bis gar kein Privileg ein. Derzeit vermag Praxis nicht, neue Arbeitnehmer schrittweise und personennah in einem angemessenen Maß von Präsenz und Assistenz an die Kinder beziehungsweise an den Arbeitsalltag einer pädagogischen Fachkraft in Kindertageseinrichtungen heranzuführen. Die Begleitung erfolgt, wenn überhaupt, nebenbei und ohne bzw. durch mangelnde Bereithaltung von Freiräumen für den Begleiter. Erkennbar wird hier eine gängige Methode im Personalmanagement sozialer Arbeitsfelder, bei der Urlaubs- oder Krankheitsausfälle vom tatsächlich vorhandenen Per-

sonal getragen werden. Für die Sicherung des Arbeitsflusses stehen keine zusätzlichen Kräfte zur Verfügung. Auch wenn in den Leistungsverträgen mit dem übergeordneten Träger der öffentlichen Jugendhilfe der Wegfall von Personal wegen Urlaub, Krankheit oder Fortbildung berücksichtigt wird, stellt die Vergabe der ausfallenden Personalstunden keinen angemessenen Ausgleich zum Fehlen von „Köpfen“ dar. Die ausgehandelten Leistungsvereinbarungen des Trägers mit dem übergeordneten Träger der öffentlichen Jugendhilfe führen eher dazu, dass mittelbare Arbeitszeit der Fachkräfte durch Urlaubs- und Kranken- oder Fortbildungsstunden geschluckt wird. Ansatzweise wird hier ein Abhängigkeitsgeflecht im Rahmen gesellschaftspolitischer Entscheidungen deutlich. Offen bleibt, in welchem Maße die Gestaltung der Studienpraktika Einfluss auf die Befähigung der neuen pädagogischen Fachkräfte zur ungeteilten Übernahme der Aufsichtspflicht nehmen kann, um vorab diese Überforderung abzumindern oder zu verhindern. Je mehr Bedeutsamkeit, Zeit und Personal der Arbeitgeber der Übergangphase beibringt, desto besser gelingt das Ankommen und desto standhafter ist das Fundament, auf dem sich Transformation vollziehen kann.

8. In allen aufgezeigten Erzähl dramaturgien wird das eigene Ringen der Interviewten nach gesellschaftlicher Anerkennung als Strukturmerkmal erkennbar. Im Kontext ihres Einstiegs stoßen sie auf Strukturen, die von eben wieder ähnlichen Typen gestaltet werden. Das Ringen einzelner Akteure oder Bezugsgruppen nach Dominanz, nach Bewahrung von Denkmustern, Gewohnheiten und Disziplin ist allgegenwärtig und macht die Selbstentwicklung für den Einzelnen und für Veränderungen um so schwerer. Dazu kommt, dass Fachkräfte in dieser Region den gegenwärtigen Sinn ihres pädagogischen Handelns in Frage stellen und nach gesellschaftlicher Anerkennung streben. Die Angst im Umgang mit Verlusten ist einerseits biografischer Herkunft geschuldet. Ältere pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern sind überwiegend DDR-sozialisiert. Aus heutiger entwicklungspsychologischer Sicht fühlen sie sich angegriffen, an einer für das Kind eher negativen Erziehungspraxis mitgewirkt zu haben. Die Forderung, nach der Wende eine Anschlussqualifizierung absolvieren zu müssen, um nicht als Hilfskraft, sondern als Staatlich anerkannte pädagogische Fachkraft angesehen zu werden, hat die gesellschaftliche Anerkennung und den persönlichen Stolz auf den Beruf eher minimiert. Allgemein kann daher festgestellt werden, dass auch der gesellschaftliche Wandel in den letzten 20 Jahren ein Absinken dieses Berufsstatus in

dieser Region mit sich gebracht hat. Der Kampf um Anerkennung innerhalb des gesellschaftlichen und trägerinternen Gefüges scheint für diese Profession nur innerhalb der Kindergruppe erfolgreich zu verlaufen. Vor allem raubt er Kraft im Prozess der Klärung des neuen Bildungsbegriffs und des modernen Rollenverständnisses und bringt somit eher ein Festhalten an alten Abläufen, Regeln oder die Zurücknahme des eigenen Engagements innerhalb der Kindergruppe mit sich. Gesellschaftliche Machtsysteme schaffen unweigerlich biografische Erfahrungen mit Macht. Auch das Handeln pädagogischer Fachkräfte ist damit belastet. Auf der Suche nach einem annehmbaren Aktionsfeld greifen diese, in welcher Position auch immer, selber zur Machtausübung. Gegenüber Kindern, Kollegen oder Unterstellten halten sie an „altbewährten“ Regeln sowie an Disziplin und deren Einhaltung fest. Die gesamte Arbeit, selbst das Spiel der Kinder, läuft nach Ordnungsschemata ab, welche die Beteiligten selber erfahren und denen sie sich innerhalb des Systems kaum entziehen können. Das Dilemma dabei ist, dass „das Verwirklichenwollen der einen Seite das Verwirklichenkönnen der anderen Seite einschränkt“.²⁸ Ein Aufbrechen einzelner rahmenbedingter Systemstrukturen im Arbeitsfeld von Kindertageseinrichtungen wird gesellschaftspolitisch mit dem Stufenplan des Sozialministeriums von Mecklenburg-Vorpommern bis 2016 schrittweise in Angriff genommen. Aber es bedarf dabei auch des Einsatzes ganz individueller Kapazitäten: der Selbstreflexion darüber, wer man ist, worin das wirkliche Können besteht und was man damit bewegen kann sowie gesunden Mutes, um Gewohnheiten zu verändern. Da Verhalten erworben und nicht angeboren ist, besteht grundsätzlich die Chance der Korrektur beziehungsweise des Entfliehens aus alten Mustern, jedoch nur dann, wenn es für den Betroffenen einen wahren Sinn macht.

9. Der aktuelle Bedarf an pädagogischen Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt bietet sich gegenwärtig als günstiger Zeitpunkt, regelorientierte Praxis aufzubrechen und Potentialentfaltung aller Beteiligten zu unterstützen.

Nicht alle pädagogischen Fachkräfte derzeit gängiger Praxis können ein Studium an der Hochschule absolvieren oder auf ein solches zurückgreifen. Dennoch erscheint es dringend notwendig, andere Formen zur Aktualisierung und Anreicherung zu entwickeln und zu festigen. Eine Möglichkeit, das Kita-Team als lernende Organisation zu beleben, ist die Erweiterung der Inanspruchnahme von Fach- und Praxis-

²⁸ Klusemann 27.09.2011.(Konsultationsmitschrift)

beratung für Kindertageseinrichtungen, wobei auch dieses Arbeitsfeld selber Entwicklungspotentiale beherbergt.

Die derzeitige personelle Lückenfüllung durch Schnellkurs-Erzieher scheint im Sinne einer umfassenden bedarfsgerechten Betreuung, Bildung und Erziehung der nachwachsenden Generation fraglich.

Die Hochschule Neubrandenburg ist beteiligt an der Entwicklung neuer Standards für die Bildungsqualität in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern, die zunehmend eingefügt sind in das Arbeitsinstrument für pädagogische Fachkräfte, der „Bildungskonzeption für 0- 10 jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern“. Im Fundament wird neben dem gesellschaftlichen Wandel von Kindheit, didaktischen Rahmenüberlegungen zur frühpädagogischen Bildung und der Werteorientierung auch die Trias von Betreuung, Bildung und Erziehung dargestellt. Für eine gelungene Transformation beim Übergang von Absolventen der Hochschule Neubrandenburg Studiengang Early Education in die Praxis von Kindertageseinrichtungen scheint diese Trias ebenso gültig, da auch Erwachsene Verbundenheit, Freiheit und Autonomie bedürfen, um sie an die nachwachsenden Generationen weiter geben zu können.

Schon die Fokussierung auf diesen kleinen, dargestellten Untersuchungsrahmen zeigt, dass die hier beleuchtete Phase noch mehr Aufmerksamkeit bedarf, was Aufgabe einer weiteren Arbeit sein kann. Der Übergang vom Studium in die Praxis hat es verdient, differenzierter und effizienter gestaltet zu werden.

6. Literatur – und Quellenverzeichnis

- Antons, K.: Praxis der Gruppendynamik. Göttingen 2000.
- Atteslander, P.: Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin 2008.
- Bilstein, J.: Entwicklung, Erziehung, Sozialisation. Stuttgart 1982.
- Bourdieu, P.: Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main 1993.
- Deppermann, A.: Gespräche analysieren. Eine Einführung in konversationsanalytische Methoden. Opladen 1999.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Bade-Baden 2007.
- Fuchs, P.; Göbel, A.: Der Mensch- das Medium der Gesellschaft? Frankfurt am Main 1994.
- Flick, U.: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg 2009.
- Flick, U.: In: Kardoff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg, 2000.
- Griese, H. M.: Sozialisation im Erwachsenenalter. Weinheim und Basel 1979.
- Glaser, B.: Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern, 2005.
- Glinka, H.-J.: Das narrative Interview. Eine Einführung für Sozialpädagogen. Weinheim 1998.
- Hoffmeyer- Zlotnik, J. H.P. (Hg.): Analyse verbaler Daten. Über den Umgang mit qualitativen Daten. Opladen 1992.
- Kelle, U.: Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden 2010.
- Kluge, S.: Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen 1999.
- Lamnek, S.: Qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel 2005.
- Luhmann, N.: Soziologische Aufklärung 5. Konstruktivistische Perspektiven. Opladen 1990.
- Luhmann, N.: Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch. Opladen 1995.
- Maindok, H.: Professionelle Interviewführung in der Sozialforschung. Herbolzheim 2003.
- Mayer, H. O.: Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung. München 2008.

- Mayring, P.: Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel 2002.
- Mey, G., Mruck, K. (Hrsg.): Grounded Theory Reader. DOI 10.1007/978-3-531-93318-4_2. Wiesbaden 2011.
- Nohl, A.-M.: Interview und dokumentarische Methode. Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden 2009.
- Quarch, C.: Der Mutmacher. In: Wir-Menschen im Wandel. Nr.3/Dezember 2011-Februar 2012.
- Schütze, F.: Biografieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis. Heft 3/1983.
- Strauss, A.: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theorienbildung in der empirischen Forschung. München 1998.
- Strauss, A.: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim 1996.
- Strauss, A.; Corbin, J.: Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim 1996.
- Wagner, H.-J.: Objektive Hermeneutik und Bildung des Subjekts. Weilerswist 2001.
- Wellhöfer, P.: Gruppendynamik und soziales Lernen. Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen. Stuttgart 2001.
- Wiedemann, P. M.: Erzählte Wirklichkeit. Zur Theorie und Auswertung narrativer Interviews. Weinheim und München 1986.
- Zimmermann, P.: Grundwissen Sozialisation. Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter. Wiesbaden 2011.

7. Anlageverzeichnis

Anlage 1: Interview Lina

Anlage 2: Interview Ramona

Anlage 3: Interview Nadja

Anlage 4: Interview Ute

Anlage 5: Interview Susanne

1. I.: Ja, Lina, erinnere dich bitte an die Zeit, als du nach deinem Studium
2. angefangen hast, in der Kindertageseinrichtung zu arbeiten.
3. Wie war das damals bis zum heutigen Zeitpunkt?
4. L.:Also, ich hab mir ganz gezielt eine Kita ausgesucht, bei der ich mich
5. beworben habe.
6. Neben anderen Bewerbungen war aber für mich klar, dass ich gerne in der
7. Kita, kann ich den Namen nennen, soll ich den Namen nennen, kann ich
8. ruhig, ne, in der Kita X. als Erzieherin arbeiten möchte.
9. Hab da auch lange sozusagen Gespräche geführt.
10. Weil es war eigentlich gar keine Stelle als Erzieherin frei.
11. Hab mich da immer wieder eingebracht und hab versucht,
12. dort, wie gesagt, eine Anstellung zu bekommen.
13. Das gelang mir dann auch.
14. Und bin auch damit sehr glücklich, weil im Vorfeld habe ich mir schon
15. über die Praktika angeschaut, dass die Einrichtung ganz gut zu mir passt.
16. Nicht jetzt von den Erziehrinnen, sondern vom ganzen Umfeld, vom
17. Träger, privater Träger, von den Räumlichkeiten, von dem Elternklientel,
18. von den Kindern.
19. Das war für mich klar, das passt zu mir, da möchte ich gerne arbeiten.
20. I.: Mh.
21. L.:Und wie habe ich das wahrgenommen?
22. Ich bin von den Erziehrinnen nicht mit offenen Armen empfangen worden.
23. Eher mit ner ganzen Portion Angst.
24. Hab gleich mit dem Träger, also mit Frau Y. das auch im Vorfeld
25. besprochen.
26. Sie wollte gerne aus der Hochschule, aus diesem Studiengang jemanden
27. einstellen und ich hab ihr gleich gesagt, dass das wahrscheinlich von
28. vielen Erziehrinnen erst mal mit so'n bisschen Angst wahrgenommen
29. wird.
30. I.: Aha.
31. L.. Angst in dem Falle, weil doch das theoretische Wissen vielen einfach
32. auch Angst macht, weil die Art zu arbeiten, die ist doch ein Stückchen

1. L.: anders, weil sie nicht ganz so ist, angebotsorientiert ist.
2. Das was wir sozusagen gelernt haben, was ich auch in den Praktika dann
3. schon gemacht habe und das habe ich auch bei den Erziehrinnen gemerkt,
4. dass sie merkten, es ist jetzt auf einmal was anderes da, es kommt jemand
5. anderes rein, nicht nur `ne andere Person, sondern auch ein anderes Bild
6. vom Kind.
7. Das wird dann wahrscheinlich auch sozusagen auf die Erziehrinnen dann
8. neu eintreffen.
9. Dann bin ich als stellvertretende, äh, pädagogische Leiterin eingestellt
10. worden.
11. Das hieß natürlich, dass ich ein bisschen höher von der Position als die
12. Erziehrinnen, was ihnen dann natürlich weiterhin noch Angst machte.
13. Für mich war das aber günstig, so einzusteigen.
14. Ich hatte auch Angebote als Leiterin und das wollt ich nicht.
15. Ich wollte schon erst mal auch sozusagen zum Team dazu gehören, mhm,
16. so in diesem Bereich.
17. Ja, ansonsten, zum Arbeiten kann ich sagen, ich hab im Vorfeld versucht,
18. mehr Praktika zu machen, als es im Studiengang vorgesehen war,
19. weil ich gemerkt habe, das es doch relativ günstig ist,
20. viel Erfahrungen in dem Beruf einfach noch mal zu sammeln.
21. Berufserfahrungen kann man ja sowieso nicht in drei Jahren Studienzeit
22. erhalten. Aber die Zeit, die ich noch zusätzlich zur Verfügung hatte,
23. habe ich eben noch mal genutzt und bin in Einrichtungen gegangen
24. oder bin nach Prag gefahren und hab mir einfach da noch ein bisschen
25. zusätzlich Informationen und andere Konzepte, andere Konzeptionen
26. angeschaut, andere Häuser, andere Arbeit, so in dieser Richtung.
27. Und das hat mir geholfen bei meinem Einstieg, dass ich nicht nur in
28. Neubrandenburg war, sondern auch außerhalb und auch gewusst habe,
29. wie kann man das auch noch machen, wenn es vielleicht in der Kita nicht
30. ganz ist oder in der Gruppe oder in dem Gruppenbereich, wo ich gerade
31. gearbeitet habe nicht ganz so gestaltet ist.
32. Nun hatte ich sehr großes Glück, mit einer Kollegin zusammenzuarbeiten,

1. L.:die mir gegenüber sehr, sehr aufgeschlossen und freundlich war und mit
2. mir auch gleich arbeiten wollte.
3. Also, sie hat das nicht abgelehnt, sondern hat gesagt, ja, komm,
4. wir gestalten jetzt hier etwas gemeinsam.
5. Das war ihr letztes Jahr mit den Kindern. Das war das Vorschuljahr.
6. Ich fand das sehr offen von ihr gedacht. Sie hätte ja jetzt auch sagen
7. können, das sind meine Kinder und die hab ich jetzt vom dritten Lebensjahr
8. an sozusagen hochgezogen und das ist mein Raum und mein Material.
9. Auch das habe ich kennen gelernt, aber bei ihr eben nicht. Sie hat sich
10. gleich mit mir an einen Tisch gesetzt und hat gesagt, wie wollen wir das
11. gestalten?
12. I.: Mhm.
13. L.:Hilf mir ein bisschen bei meiner Arbeit.
14. Sie hatte in Richtung Erziehungspartnerschaft, also mit den Eltern
15. bisschen Probleme, weil sie , ich sag mal, nicht ganz so konsequent mit
16. den Eltern auch war.
17. I.: Ja?
18. L.:Ich sag mal, sie war ziemlich lieb und sie hat viel zu oft Ja gesagt und so.
19. Und das hat sie dann so`n bisschen durch mich ausgepuffert.
20. Also, sie hat versucht, dann meine Stärken da einzusetzen und wir haben
21. ein sehr, sehr schönes letztes Kindergartenjahr mit den Kindern gestaltet.
22. I.: Ja.
23. L.:Und das war eben der Einstieg, mein Einstieg, glücklich in der Gruppe
24. und sehr kämpferisch für mich auch im Team.
25. Also, da wurde es mir nicht so einfach gemacht, dazu zu gehören.
26. Ich habe mich erst mal sehr zurück genommen,
27. habe sehr viel aufgeschrieben, dass ich das nicht vergesse, was mir wichtig ist,
28. was ich gerne umsetzen möchte in meiner pädagogischen Arbeit.
29. habe immer gesagt, also, habe immer wieder aufgeschrieben, was ich
30. schon erreicht habe.
31. Und meine Ziele, die habe ich nie aus den Augen gelassen, sondern habe
32. die immer verschriftlicht, also habe immer sehr viel reflektiert für mich.

1. I.: Mh.

2. L.:Das war auch noch mal sehr wichtig, weil ich gemerkt habe,

3. sonst komme ich da rein in diesen Sog und merk das gar nicht,

4. das ich das genau so mache, wie ich es gar nicht machen wollte.

5. Ja, also sehr viel aufgeschrieben habe ich, sehr viel mit anderen

6. Studierenden aus meinem ehemaligen Studiengang telefoniert, mich

7. weiterhin noch getroffen, sehr viel ausgetauscht, reflektiert, das genutzt,

8. dass ich die Aufgabe der Praktikanten übernehmen konnte in der Firma.

9. Also ich habe gleich gesagt, das ich das gerne machen möchte.

10. Also, das war dann mein Aufgabenbereich, mit den Praktikanten zu

11. arbeiten.

12. Und dann habe ich natürlich auch aufgepasst, dass Praktikanten aus

13. der Hochschule bei mir sind, mit denen ich dann auch wöchentlich

14. ein Reflexionsgespräch führe. Mit allen Praktikanten, nicht nur von der

15. Hochschule, sondern auch von der Beruflichen Schule oder

16. Schülerpraktikanten. Alle, die da sind.

17. Und dann waren wir eben auch regelmäßig im Austausch, dass ich mir

18. auch noch mal habe Texte mitbringen lassen habe, neue Texte, die ich

19. vielleicht noch nicht kannte.

20. I.: Mhm.

21. L.:Das ich einfach auch immer gedacht habe, immer auch auf dem neusten

22. Stand sozusagen zu sein.

23. Und immer dieses Stückchen Angst im Hintergrund auch vielleicht

24. berufsblind zu werden, das hat mir Angst gemacht.

25. Deshalb habe ich am Anfang für mich sehr, sehr viel reflektiert.

26. Das, was ich gesehen habe, habe ich nicht immer gleich angesprochen,

27. sondern habe erst mal meinen Punkt im Team festgemacht.

28. Habe den natürlich auch mit meinem Charakter so fest gemacht, dass ich

29. mich nicht verbogen habe, mich dennoch ein Stück, also, mich dennoch

30. zurück gehalten habe.

31. Ich habe meistens im Teamgespräch oder in der Teamberatung

32. natürlich das nicht am theoretischen Wissen sozusagen vermittelt oder mit

1. L.:angebracht, was ich wusste, sondern habe einfach erst mal geschaut,
2. wie weit sind die Anderen, wo lohnt es sich, wie anzusetzen jetzt im Team.
3. Vom Träger, also von der Frau Y. war ich sofort begeistert, weil sie sich
4. immer mitziehen lassen hat, immer mitreißen lassen. Sie wollte das immer
5. wissen. Sie hat sich immer ganz, ganz viel mit mir ausgetauscht.
6. Also, wir beide waren total nah aneinander dran. Blindes Verstehen.
7. Also das war von Anfang an.
8. Und deshalb wollte ich so gerne in diese Kita, weil ich gemerkt habe,
9. das passt mit dem Träger. Erst mal sitzt sie im Haus und die Wege sind
10. sehr dicht und ich brauche keine lange Liste schreiben, bis ich, wo ich in
11. fünf Wochen mal das Okay bekomme.
12. Ich bin da eher der Mensch, der manche Entscheidung relativ kurzfristig
13. einfach braucht und das habe ich in diesem Haus einfach.
14. Und auch die sagt, mach mal, das passt schon. Und wenn`s nicht passt,
15. müssen wir gucken, wie wir da wieder zurück kommen.
16. Aber sie hat mich sehr, sehr viel machen lassen.
17. Und die ehemalige Leiterin hat mir auch sehr gut, also zu Anfang nicht
18. sehr gut, zu Anfang hatte sie auch unheimlich viel Angst.
19. Dann habe ich den Weg über unsere Fachberaterin gewählt.
20. Habe sie angesprochen, habe gesagt, meine Chefin hat Angst vor mir.
21. Ich mach ihr aber keine Position streitig.
22. Ich weiß, in welcher Position ich bin. Ich habe diese Position extra gewählt.
23. Eh, ich möchte auch ihre Position nicht, aber ich kriege ihr das nicht vermittelt.
24. Sie hat trotzdem Angst vor mir.
25. Wie kann ich das hinbekommen, dass sie mit mir zusammen arbeiten möchte
26. und mir vertraut?
27. Und das haben wir dann auch über, ja, wie so `ne kleine Supervision
28. hinbekommen.
29. Und dann machte das Arbeiten so`n halbes Jahr später richtig Spaß,
30. weil wir beide so`n ganz starkes Leitungsteam wurden.
31. Jeder mit seinen Stärken. Und der Austausch funktionierte optimal,
32. das wir immer wussten, `nen Problem brauchen wir als Leiter nicht allein

1. L.:irgendwo zu tragen, sondern können das halt zusammen, mit Leiterin und
2. Stellvertreterin zusammen auswerten.
3. Und es war richtig schön, es war ein richtig schönes Arbeiten.
4. Richtig schöner Austausch.
5. Und dann die Arbeit in der Gruppe hat natürlich Spaß gemacht, weil die
6. Erzieherin eben auch mit mir zusammen gearbeitet hat und nicht
7. aneinander vorbei. Das war auch sehr schön.
8. I.: Da habt ihr also zu zweit in der Gruppe gearbeitet, von Anfang an?
9. L.:Ja, na, wir haben uns zwar abgewechselt von der Zeit, aber wir waren
10. trotzdem beide in der Gruppe. Also, wir haben beide immer so `ne
11. Luxusstunde, so in der Mittagspause, wo wir uns austauschen konnten
12. und die Vorbereitung auch gemeinsam.
13. Ansonsten haben wir auch sehr viel gemeinsam gemacht, dadurch, dass im
14. letzten Jahr gemeinsames Schwimmen anstand. Das haben wir gemeinsam
15. gemacht. Oder Museumsbesuche oder Kunst, die Jugendkunstwerkstatt.
16. So `ne Sachen haben wir auch gemeinsam gemacht und die Vorbereitung
17. lief auch gemeinsam und die Auswertung auch.
18. Ja, das so zum ersten Jahr.
19. Also, was ich für mich gemerkt habe war, das ich schon eine Menge,
20. ich sag mal, gewisse Lebenserfahrung auch einfach hatte,
21. das war ganz, ganz wichtig.
22. I.: Ja.
23. L.:Ich denke, ohne die Lebenserfahrung wäre das noch viel schwieriger
24. gewesen, weil so konnte ich, habe ich mich mit Menschen beschäftigt,
25. mit Charakteren von Menschen, selber ja auch schon `ne Supervision
26. einfach mitgemacht, dass ich einfach auch so ´nen bisschen gucken
27. konnte, wie kann ich auf das Team reagieren, wie kann ich das schaffen
28. dass sie, dass mir, dass sie mit mir zusammen arbeiten wollen.
29. Weil mir war klar, dass, wenn Neues kommt, wenn was reformiert wird
30. sozusagen und da kommt jemand aus `ner anderen Ausbildung als sie
31. gekommen sind, dass das erst mal auch Angst macht.
32. Und da war es ganz gut, schön, dass ich meine eigene Lebensgeschichte

1. L.: auch schon hatte, `nen anderen Beruf auch erlernt hatte, wo ich einfach
2. eben so`n bisschen fester im Leben stand, als wenn ich jetzt gleich vom
3. Abitur gekommen wäre. Also ich denke, ich habe persönlich das Gefühl,
4. dass das so die recht günstige Variante war.
5. I.: Ja.
6. L.: Ja, schwierig für mich am Anfang war, ich kam aus so`nem Männerberuf
7. und dann bin ich in einen Frauenberuf eingestiegen. Da musste ich erst
8. mal so`n bisschen mit den Eigenarten des Frauenberufs mich auseinander
9. setzen. Die haben doch `ne andere Art, Konflikte zu lösen.
10. Muss ich mal sagen, das ist mir echt schwer gefallen, weil das konnte ich
11. nicht so verstehen.
12. Ich bin da eh vom Typ wahrscheinlich auch so, dass ich konkrete Sachen
13. anspreche und dann ist es auch gut für mich.
14. Und in diesem Frauenberuf ist das anders. Das hängt dann immer noch
15. länger in der Luft, als ich das eigentlich wollte.
16. Soll ich noch was zum ersten Jahr sagen?
17. I.: Wenn du möchtest? Gerne!
18. L.: Habe ich denn noch was zum ersten Jahr zu sagen?
19. Ja, für mich war die, überhaupt der Beginn des Studiums, die absolut
20. richtige Entscheidung. Das habe ich gemerkt. Auch in diesem ersten Jahr.
21. Es war ein schwieriger Einstieg, aber ich habe gemerkt,
22. das ist mein Beruf, ich möchte das gerne.
23. Ich arbeite gerne mit Kindern, mit dem Team aber ich leite auch gerne.
24. Also ich leite gerne Praktikanten an.
25. Ich leite auch gerne Kinder an. Ich leite auch gern ein Team an.
26. Also das habe ich schon gemerkt, dass das wirklich so meine Richtung ist.
27. I.: Ja.
28. L.: Und schön war das, dass ich gleich mit in die Gruppe eingestiegen bin,
29. so dass ich meine eigene Gruppe mit hatte, wo ich gemerkt habe,
30. wie schwer es auch einfach ist, eine Gruppe zu führen und was jede
31. einzelne Erzieherin in diesem Team auch einfach leistet.
32. Das ich das auch gesehen habe, wie viel auch gemacht werden muss,

1. L.:was gemacht werden muss und was jede einzelne Erzieherin bei dem
2. Schlüssel einfach leisten muss.
3. Und das war gut für mich, das einfach so zu sehen.
4. Ich denke, dann ist es auch halt anders, als wenn man als Leiterin
5. eingesetzt wird und die andere Perspektive überhaupt nicht hat.
6. I.: Wenn du jetzt diese Schwierigkeiten noch einmal , die du am Anfang
7. hattest, in Worte fassen kannst, wie ist es dir gelungen,
8. diese Schwierigkeiten abzubauen?
9. L.:Mit dem Team oder jetzt für mich?
10. I.: Beides. Für beide Seiten.
11. L.:Also für mich war es eben günstig, das ich gesagt habe, das ich für mich
12. entschieden habe, ich schreibe viel, ich reflektiere viel.
13. Ich möchte von meinem Weg nicht abkommen.
14. Das war für mich einfach ganz wichtig, weil ich durch andere Praktika
15. erlebt habe, dass das funktioniert. Also gerade durch das erste Praktikum,
16. das aller erste, was ich ja bei dir gemacht habe, wusste ich ja,
17. dass dieses Bild vom Kind, was uns vermittelt wird in der Schule,
18. dass das wirklich umgesetzt werden kann.
19. I.: Mh.
20. .L.:Äh, das ein Leben und Lernen mit den Kindern so funktioniert,
21. das wusste ich ja durch das erste Praktikum.
22. Hätte ich ein anderes erstes Praktikum gehabt, äh, wäre es wahrscheinlich
23. schwieriger geworden. Aber so wusste ich, dass das, was die Schule mir
24. teilweise beibringt, auch in der Praxis umzusetzen ist.
25. Es ist nicht so praxisfern gewesen, wie vielleicht einige immer denken.
26. Aber auch da halte ich mich immer ein Stückchen zurück, äh, sondern
27. lass die erst mal erfahren , dass das eben nicht praxisfern ist, also natürlich
28. nicht alles. Es ist nicht alles eins zu eins umzusetzen, aber es sind viele
29. Dinge einfach wirklich umzusetzen.
30. Mit der Beobachtung und Dokumentation über einzelne Kinder, über die
31. Gruppe. Und so ist es auch wirklich umzusetzen und das muss man auch
32. erst mal für sich spüren und das hab ich für mich bei meinem ersten

1. L.:Praktikum gespürt und das müssen natürlich auch die Erzieherinnen im
2. Team spüren.
3. I.: Wie hast du es ihnen spürbar gemacht?
4. L.:Na ich hab ihnen gezeigt, wie ich das mache und wie das geht und
5. wie sich das löst, also wie ich das als gut empfinde.
6. Und sie selber haben immer gesagt,eh, nein dazu.
7. Die haben auch ihren Stremel weiter gemacht und machen auch teilweise
8. jetzt ihren Stremel einfach weiter. Ein paar Sachen sind schon aber ein
9. paar Sachen sind eben auch noch nicht.
10. Und für mich ist es auch einfach so, aus meiner Ungeduld,
11. die ich eigentlich habe, nen Stückchen Geduldigkeit machen zu lassen
12. und zu sagen, also ich hab jetzt für mich, ich reflektiere für mich viel,
13. nehme mir die kleinen Sachen, die ich schon erreicht habe als unheimlich
14. positiv und freue mich auch jeden Tag dazu, dass das schon erreicht ist,
15. und zeig dem Team mit meiner Arbeit, was ich meine.
16. Also, ich bin jetzt nicht praxisfern, dass ich nur theoretische Texte vorlese,
17. sondern ich arbeite auch jetzt mit der Gruppe, wo ich jetzt öfter bin.
18. Ich arbeite so und zeige, so meine ich das.
19. Also so kann das funktionieren, so funktioniert das.
20. Und stoße da natürlich immer noch auf Widerstand,
21. weil sie merken selber, wenn sie diese Arbeit so machen, so vollziehen,
22. nachvollziehen, sie werden so wenig gebraucht und
23. sie möchten so gerne gebraucht werden.
24. Und sie haben so wenig Kontrolle über alle Kinder und sie möchten aber
25. so viel Kontrolle über alle Kinder haben.
26. Und das muss einfach nach und nach, Schritt für Schritt ein Stückchen
27. aufgelöst werden.
28. Es fällt aber noch immer schwer, weil die berufliche Schule auch
29. weiterhin so ne Ausbildung macht.
30. I.: Mh.
31. L.:Also, das sind so zwei Sachen, die da aufeinander stoßen.
32. Das ist schwierig.

1. L.:Ich hab jetzt aber eine, äh, ja, eine Erzieherin, mit der ich näher zusammen
2. arbeite. Die hat zwar die Berufliche Schule gemacht, aber hat auch ein
3. Praktikum, ähnlich wie ich mit einer Mentorin. Sie hat mit einer Mentorin
4. gearbeitet, die auch das gleiche Bild vom Kind und die gleiche
5. Arbeitsweise in ihrer Gruppe gestaltet hat.
6. Sie hat zwar das eine gelernt, hat aber das andere gefühlt. Und sie arbeitet,
7. also wir arbeiten beide sehr, sehr ähnlich, sehr, sehr gleich.
8. I.: Mh.
9. L.:Und das ist eben auch das Schöne.
10. Aber es stößt auf ganz harten Widerstand bei uns in der Kita.
11. I.: Und wie hast du jetzt erlebt, wie sich das Team vielleicht dir genähert hat
12. oder gab es dann eher noch mehr Distanz?
13. L.:Also, ich hab mich dem Team in sofern genähert, dass ich ihre Arbeit
14. wert schätze.
15. I.: Mh.
16. L.:Definitiv, also sie, Hochachtung vor der Leistung, was weiß ich , also dass
17. sie 40 Jahr im Beruf schon geschafft haben, wie viel Kinder sie schon zur
18. Schule gebracht haben, wie auch immer.
19. Also, ihre Arbeit wert zu schätzen, das ist für mich ein Leichtes,
20. weil das wirklich auch von meiner Seite `ne Wertschätzung gibt.
21. Und ihnen aber trotzdem zu zeigen, was heute einfach wichtig ist.
22. Wir haben einfach `ne andere Gesellschaft. Wir müssen die Kinder einfach
23. anders vorbereiten. Wir können ihnen jetzt nicht nur immer Wissen
24. vermitteln, sondern sie müssen mit dem Wissen, das sie haben auch
25. sozusagen im Leben überstehen.
26. I.: Aha.
27. L.:Also wenn ich jetzt nur Wissen aufdrücke, dann, dann wird es nicht
28. weiterhin funktionieren, also, ich muss gucken, wie entwickelt sich die
29. Gesellschaft, wie, was brauchen die Kinder für ihre Zukunft.
30. I.: Und welche Reaktionen gab es dann vom Team, die du erfahren hast?
31. L.:Also am Anfang `nen bisschen haben sie sich dagegen gesträubt,
32. aber jetzt merke ich, dass ich immer, äh.

1. I.: Wie hat sich das ausgedrückt?
2. L.:Ehm, na, das hab ich an Mimik und Gestik gemerkt.
3. Es hat sich ja nicht wirklich jemand getraut und gesagt, oh, was die schon
4. wieder erzählt, da mag ich gar nicht zuhören.
5. Sondern da war eher so diese, ich setz mich mal in meinen Stuhl und
6. mach mal die Arme über Kreuz und lass die da vorne mal reden.
7. Das ist mir sowieso egal.
8. Aber ich hab eben weiter geredet.
9. Ich hatte auch das Glück, Elternfragebögen auszuwerten.
10. Wir machen das regelmäßig bei uns in der Kita, bin dann auch noch mal
11. auf die Wünsche der Eltern eingegangen.
12. Hab da auch noch mal meinen roten Faden weiter vollziehen können.
13. I.: Ja.
14. L.:Und da war es auch eigentlich gar nicht so schwer, das Team mitzukriegen,
15. weil wir wollen ja alle das eine.
16. Wir wollen ja, das es den Kindern an nichts fehlt und das es ihnen gut geht
17. und das jedes Mädchen und jeder Junge am Ende für die Zukunft
18. vorbereitet ist. Das ist ja unser gleiches Ziel. Wir haben ja ein gleiches
19. Ziel und jetzt geht es nur um den Weg bis zum Ziel und da merke ich, dass
20. also, die sind offener geworden, weil wir einfach mehr und mehr Arbeit
21. sozusagen bekommen und wir die Arbeit gemeinsam lösen.
22. I.: Mh.
23. L.:Ob es jetzt um die Einzelintegration geht oder ob es jetzt einfach nur um
24. die Anmeldung zum Bummispielfest geht.
25. Es geht darum, dass wir es gemeinsam lösen im Team.
26. Das nur, wenn wir ein richtig gutes starkes Team sind, dass wir es dann
27. gemeinsam gelöst kriegen. Und das haben sie gemerkt und dadurch sind
28. sie mir immer dichter geworden, dass sie gemerkt haben, dass was ich
29. sage, das mache ich auch und ich bleib auch dabei. Also ich spring nicht
30. von heute auf morgen, sondern sie können sich auf das verlassen,
31. was ich sage.
32. I.: Mhm.

1. L.:Und das ging,. Natürlich geht es nicht von Anfang an, weil ich hab mich ja
2. auch erst mal und dann habe ich die Wertschätzung auch im Team
3. erhalten, zurück gehalten, hab geguckt, wie tickt sozusagen jeder einzelne.
4. Und das hat natürlich erst mal `ne ganze Weile gebraucht.
5. Und dann kam eben für mich immer die nächste Stufe, die nächste Stufe.
6. Also, ich bin jetzt nicht mit der Holzhammermethode da rein gegangen.
7. Mach ich auch jetzt nicht.
8. Auch jetzt als Leiterin versuche ich einfach, oder bin einfach so, dass ich
9. sage, wir sind ein Team und wenn wir stark sein wollen, was wir auch
10. wollen, dann müssen wir das zusammen auch gestalten, sonst schaffen wir
11. das nicht.
12. I.: Mh.
13. L.:Und wir schaffen das sonst auch nicht für die Eltern und für die Kinder.
14. Sonst ist das nur ein Gegeneinander.
15. I.: Mhm. Du hast anfangs so von Ängsten gesprochen.
16. Einmal Ängste, die du hattest und andererseits Ängste, die das Team hatte.
17. Kannst du beide Ängste noch mal genauer beschreiben?
18. L.:Na, bei mir war es eigentlich genauer die Angst vor dem Neuen.
19. Wie nimmt das Team dich wahr, wie nimmt es dich auf.
20. Weil ich wusste aus den Praktika heraus, das sie mir gegenüber natürlich
21. nicht so offen waren.
22. Der Träger war sehr offen mir gegenüber, einige Erzieherinnen im Team
23. auch, aber, ich sag mal, 80 % der Erzieherinnen war eben nicht offen mir
24. gegenüber. Die hatten wirklich also dieses Gefühl.
25. I.: Wie hast du das wahrgenommen?
26. L.:Das sie mich, ja sie sind mir aus dem Weg gegangen, oder haben sich
27. wie gesagt auf Dienstberatungen, wenn ich ja dann als stellvertretende
28. Leiterin ja Fragebögen ausgewertet habe, oder was über Praktikanten
29. erzählt habe, da haben sie sich schon so zurück gelehnt und haben mir
30. damit eben auch kund getan, das ist mir eigentlich egal, was du da
31. erzählst, ich will dir eigentlich sowieso nicht zuhören, aber ich muss
32. dir zuhören.

1. L.:Und das haben ich eigentlich damit aufgelöst, dass ich sie eben auch direkt
2. angesprochen habe, sie mit einbezogen habe.
3. Wir haben gemeinsam einfach vieles erarbeitet.
4. Weil es ging ja immer um die eine Sache, es ging ja immer darum,
5. um unsere Kita und das hat mir, das hat mich eigentlich stark gemacht.
6. Weil ich gemerkt habe, die haben ja noch viel mehr Angst als ich.
7. Also, die Angst war wirklich nur am ersten Tag, wo ich dann merkte,
8. gut, die haben ja noch viel, viel mehr Angst.
9. Also versuch mal, auf die zuzugehen, versuch wirklich, alle ins Boot zu
10. holen. Das ist eigentlich so mein Anspruch, weil, wir sind nur so gut, wie
11. der letzte von uns sozusagen ins Boot geholt wird.
12. I.: Mh.
13. L.:Was nach wie vor für mich manchmal unbefriedigend ist, weil, das zerrt
14. natürlich auch an der Energie, wenn ich immer auch den Letzten auch
15. immer mit hochziehen muss.
16. I. :Ja.
17. L.:Aber, ist eben einfach so.
18. I.: Mhm.
19. L.:Und die Angst beim Team hat sich wie gesagt gelöst, als sie dann gemerkt
20. haben, sie erzählt nicht nur theoretisches Zeug, sondern sie setzt auch
21. vieles in der Praxis um und bleibt auch dabei.
22. Sie möchte mit dazu, also ich möchte auch mit dazugehören.
23. Und sie haben gemerkt, ich arbeite. Also ich bin fleißig, ich arbeite.
24. Ich bin nicht diejenige, die sich sofort bei jeder Erkältung gleich krank
25. schreiben lässt und also ich bin da, ich bin einfach da.
26. I.: Worauf haben sich die Ängste nach deiner Meinung im Team bezogen?
27. Also, wovor hatten sie angst?
28. L.:Also, ich bin der Meinung, sie hatten davor Angst, sie wussten, dass ich
29. besser ausgebildet bin. Sie wussten, dass ich wahrscheinlich auch
30. vielleicht durch, ja durch ein Studium vielleicht mehr weiß als sie
31. und es hat ihnen Angst gemacht, dass ich anders argumentiert habe als sie.
32. Ich hab mich dann schon mehr zurück genommen in meiner Aussprache,

1. L.:dass sie mich, also, ich hab das ein Stückchen runter gebrochen, das ich
2. nicht mit Begrifflichkeiten der Schule gesprochen hab, sondern wirklich
3. ziemlich einfach die Sprache ein bisschen runter.
4. Und das hat ihnen Angst gemacht, dass sie eben Texte gelesen haben von
5. Frau X. oder was gehört haben, was sie gar nicht verstanden haben.
6. Und jetzt haben sie gedacht, ich spreche auch so. und da wussten sie,
7. dass ich ja theoretisches Wissen habe und das hat ihnen so ´n bisschen
8. Angst gemacht, weil sie eben auch nicht daran geglaubt haben.
9. Sie haben ne Menge Praktikanten gehabt, nach ihren Aussage, wo sie
10. überhaupt nichts mit anfangen konnten. Und das hat denen eben auch
11. Angst gemacht. Hm.
12. I.: Meinst du, sie haben jetzt auch Angst gehabt, um ihre Arbeitsstelle?
13. Könntest du sagen, dass das so weit gegangen ist, oder liegt es wirklich
14. eher an der Arbeit selber, also, was sie leisten?
15. L.:Also, diejenigen, die wussten, dass sie wirklich nur mitgeschliffen werden,
16. ich denke mal, die haben schon Angst um ihre Arbeitsstelle gehabt.
17. Für die war es aber meiner Meinung nach wieder eine neue Herausforderung,
18. endlich mal ein bisschen Gas zu geben und zu gucken,
19. wie gestalte ich den Alltagsprozess mit den Kindern einfach so,
20. dass es eben auch Qualität hat.
21. Und ansonsten, ja, meine Leiterin hatte schon deutlich Angst vor mir.
22. Das hab ich erst überhaupt gar nicht so gedacht, das die wirklich diejenige
23. war, die am meisten vor mir Bedenken hatte, einfach aus ihrer Position
24. heraus. Weil sie auch erst mit mir zusammen in diese Leitungsfunktion
25. eingestiegen ist. Sie war keine gestandene Leiterin, die das schon 5 oder 6
26. oder 10 Jahre gemacht hat. Sie ist mit mir zusammen oder 2 Monate vorher
27. sozusagen mit in diese Leitungstätigkeit gekommen und hat natürlich
28. auch nichts dafür getan im Team, mich zu integrieren am Anfang.
29. I.:Aha?
30. L.:Also eher im Gegenteil.
31. I.: Was hättest du dir gewünscht?
32. L.:Ich hätte mir gewünscht, dass, äh, wir uns gleich sozusagen austauschen.

1. L.: Wir wollten, wir haben ein Ziel gehabt. Äh, erst mal haben wir `nen
2. unheimlichen Luxus, dass wir zu zweit waren im Leitungsteam, was bei der
3. Kinderzahl, die wir haben, nicht selbstverständlich ist. Das war ein
4. absoluter Luxus. Das wir eben diesen auch so nutzen.
5. Das wir das gut machen. Das wir uns Aufgaben von Anfang an aufteilen,
6. Wir gucken, wo sind die Stärken, wo jedes Einzelnen. Ich sag mal,
7. wir hatten beide ein Lebensalter nicht von 20 Jahren, sondern wir waren
8. beide schon so, dass wir genug Lebenserfahrungen hatten, uns auch
9. zusammen gemeinsam an einen Tisch setzen.
10. Das war so meins, was ich gewollt habe, das wir uns hinsetzen, und sie
11. mich im Prinzip auch ein Stückchen anleitet und sagt, das und das sind
12. unsere Aufgaben und den Aufgabenbereich möchte ich auch 100 % ig
13. machen und die Aufgabenbereiche können wir uns vielleicht noch
14. aufteilen. Äh, wie siehst du das? Das ist eigentlich das gewesen, was ich
15. erwartet habe einfach.
16. Und das kam nicht. Und das musste über den Träger signalisiert werden,
17. wie der Träger sich das sozusagen vorstellt, wie wir das machen sollen,
18. weil es einfach nicht von ihr kam.
19. Also, sie war dann eher so in, in geduckter Haltung, so.
20. I.: Wer hat das Signal ausgelöst an den Träger?
21. L.: Ich! Ich, ich hab das nicht an den Träger ausgelöst, sondern ähm, doch,
22. doch ich hab das doch ausgelöst.
23. Ich hab gesagt, dass wir keine Einheit finden. Ich möchte aber gerne,
24. dass wir einfach Positionen und Organisationen aufteilen, dass sie auch
25. weiß, was hab ich zu machen.
26. Also, ich brauch immer `n Stückchen meine Ziele und ich muss wissen,
27. welche Aufgabenbereiche muss ich abdecken.
28. I.: Und nach welcher Zeit kam dieses Signal von deinem Start ausgesehen?
29. L.: Nach 2 Monaten.
30. I.: Nach 2 Monaten?
31. L.: Mhm. Davor hab ich eben mit ihr, also mit der Leiterin eben immer dieses,
32. hab mich nur ausgetauscht, also wir haben uns unterhalten,

1. L.:aber es war keine Vertrauensbasis einfach, äh, aufzubauen.
2. Und die Vertrauensbasis wurde auch nicht durch den Träger aufgebaut,
3. die war, die wurde erst nachher durch die Fachberaterin wirklich aufgelöst.
4. I.: Ja.
5. L.:Und nach `nem halben Jahr konnten wir dann so starten,
6. wie ich eigentlich gedacht habe, dass wir vielleicht nach 2 Monaten oder
7. so, das hinbekommen.
8. I.: Du hast Anfangs noch von einer Verbündeten, von deiner Verbündeten im
9. Team gesprochen.
10. L.:Mhm.
11. I.: Wie ist es dir gelungen, sie als Verbündete zu bekommen?
12. L.:Also sie ist ein sehr offener Mensch, der also sie hat etwas sehr
13. optimistisches an sich, hat aber auch keine Positionen irgendwo.
14. Sie hat keine feste Position im Team. Also es war für mich nicht wirklich
15. hilfreich, sie als Verbündete zu haben, weil sie hat nicht diese feste
16. Position im Team, wo ich sagen könnte, da , wenn ich jetzt auf der Seite
17. bin, dann habe ich ein bisschen Vorteile oder Glück und kann eben andere
18. mit reinziehen. Nein! Sie war einfach diejenige, die allen gegenüber sehr
19. aufgeschlossen ist und niemandem vor den Kopf stößt und auch sehr selten
20. nein sagt und sie hat mir eben einfach gut getan, weil sie mit mir
21. zusammen etwas gestaltet hat, ohne es mir gleich schwer zu machen.
22. Also, Verbündete würde ich vielleicht nicht sagen, aber sie ist vom Typ her
23. sehr, sehr offen, ist einfach froh, das sie jeden Tag wieder in die Kita
24. kommen kann und arbeiten kann und das war schön für mich.
25. .I.: Und was hat dir gut getan?
26. L.:Das ich mit ihr unterhalten konnte, mich austauschen konnte, frei bewegen
27. und frei erzählen konnte, ohne das ich das Gefühl hatte, das wird gleich
28. negativ im Team ausgewertet.
29. Und das war bei der Leiterin anfangs nicht der Fall.
30. Da habe ich schon gemerkt, das sie versucht, das Team gegen mich so`n
31. Stückchen unbewusst, das hat sie gar nicht bewusst, also ich bin der
32. Meinung, sie hat das gar nicht bewusst gemacht. Das war einfach

1. L.: unbewusst in ihr drin. Das war ihre persönliche Angst mir gegenüber,
2. ich könnt ihr wahrscheinlich den Platz streitig machen. Mhm.
3. I.: In deinen letzten Aussagen hast du viel von Lebenserfahrungen, eigenen
4. Lebenserfahrungen gesprochen. Wie würdest du die definieren?
5. Also, was steckt hinter deinen Lebenserfahrungen?
6. L.: Na, das ich ganz normal meine Schul- und Berufsbildung einfach gemacht
7. habe. Das ich selber auch eine Meisterausbildung in meinem Beruf
8. gemacht habe, wo ich mich auch über 10 Jahre selbständig damit gemacht
9. habe. Das ich ein Kind habe, Familie, auch einige Partnerwechsel
10. irgendwo miterlebt habe, andere Familien zusammen und auseinander-
11. gehen gesehen habe, so dass ich so was einfach in den Alltag, in den
12. pädagogischen Alltag mit einbeziehen kann, ohne das ich sozusagen mit 20
13. Jahren vom Abitur gekommen bin, im Studium gewesen bin und dann ja
14. eigentlich noch keine weitere Familien- oder anderen Anknüpfungspunkte
15. da miterlebt habe. So habe ich einfach schon miterlebt, durch meine
16. eigenen Erfahrungen, was Leben einfach bedeutet, was Leben heißt und
17. vor allen Dingen was es heißt, sich auf den Weg zu machen, auf den Weg
18. zu machen, wo ich gesehen habe, mit Kind ist die Selbständigkeit einfach
19. nicht mehr machbar.
20. Mach dich auf den Weg, mach was anderes. Und das ist auch das,
21. was mich tagtäglich begleitet, das ich mich auf den Weg mache und immer
22. wieder dabei bin, auch was Neues zu lernen, also mich weiter zu bilden,
23. mich fortzubilden.
24. Das ist eigentlich das, was ich auch gern mache, weiter zur Schule zu
25. gehen, meinem Kind auch zu zeigen, das Leben ist so geprägt,
26. dass du niemals auslernst. Du lernst immer weiter. Z. lernt täglich schul-
27. mäßig weiter und ich lern für mich in der Ausbildung weiter. Ja

1. I.: Erinnere dich bitte an die Zeit, als du nach deinem Studium angefangen
2. hast, in der Kindertageseinrichtung zu arbeiten.
3. Wie war das damals bis zum heutigen Zeitpunkt?
4. R.: Muss das gleich mit dem Kindergarten, also mit dem Hort losgehen oder
5. auch noch die Zeit, weil ich hab also gleich die ersten zwei Wochen in der
6. Tagesgruppe angefangen.
7. I.: Wenn du möchtest. Fang so an, wie du eingestiegen bist.
8. R.: Also, genau, die brauchten damals `ne Urlaubsvertretung für `ne Kollegin,
9. die in der Wohngruppe, in der Tagesgruppe ist und das war so mein
10. Einstieg.
11. Und das war ganz was anderes und man war ganz auf sich allein
12. eingestellt.
13. I.: Ja?
14. R.: Das war dann wirklich `ne Wohnung, wo dann drei, vier Kinder sind.
15. Und da sind auch noch mal ganz andere Kinder als normale, also sehr
16. auffällige Kinder und aggressive Kinder und mit denen, also mit zwei von
17. denen war ich dann auch so zwei Wochen alleine.
18. Und für die dann kochen und mit dem Auto unterwegs sein.
19. Also das fand ich ganz schön also herausfordernd.
20. Am Ende war das dann gar nicht so schlimm, weil eh, wenn da nur ein
21. oder zwei nicht da waren, der Anstrengendste ist zum Glück zu Hause
22. geblieben, aus meiner Sicht, weil sonst wär`s ätzlich gewesen,
23. weil die prügeln sich dann auch ganz schnell und das ist halt so.
24. Also das war das kalte Wasser.
25. Und dann habe ich ja im Hort angefangen. Da waren ja gerade Ferien,
26. Sommerferien. Das heißt, da waren immer mehrere Kollegen, ganz bunte
27. Mischung an Kindern. Es waren, es war ja die Ferienbetreuung,
28. Baden gehen, also es fing erst mal ganz, ganz relaxt an.
29. Und dann habe ich auch meine Lehrerkollegin kennen gelernt, mit der ich
30. ja zusammen arbeite.
31. Wir sind ja immer ein Team, Lehrer und Erzieher, im Unterricht und im
32. Hort, weil wir auch als Erzieher an einem Tag in der Woche mit im

1. R.:Unterricht sind.
2. Und wir verstehen uns auch als Team auch wenn wir nicht immer parallel
3. arbeiten. Also wir planen zusammen alles und ich glaub, das war mir erst
4. mal `ne ganz große Hilfe, dass ich da auch so `ne gute Kollegin habe und
5. dann auch hatte. Also das ist immer noch die gleiche.
6. Am Anfang fiel es mir zum Beispiel schwer, im Kreis so ganz alleine mich
7. da auch durchzusetzen.
8. Auf der anderen Seite hat es mich total nervös gemacht, wenn sie im Raum
9. war.
10. Mittlerweile weiß ich das zu schätzen, dass sie in der Nähe ist, weil sie
11. immer Sachen vom Vormittag weiß, ja, die ihnen ja, die ich ja nicht
12. wissen kann.
13. Aber damals hat es mich auch erst mal noch nervös gemacht, wenn
14. dann noch jemand im Raum war, wo ich noch nicht so einschätzen konnte,
15. weil wenn man ja noch keine Selbstsicherheit hat
16. und weil die Kinder am Anfang auch immer noch schwierig zu bändigen
17. waren.
18. Weil man fängt immer, also, bei mir ist das so, ich bin zu nett.
19. Man fängt das erst so nett an und so und manchmal ist das gar nicht gut.
20. Man muss das immer so`n bisschen härter anfangen, dann langsam netter
21. werden.
22. Das klingt jetzt so pauschal , aber das ist, ich glaube, das ist günstiger, als
23. wenn man zu kumpelhaft mit Kindern.
24. Also die sind ja nun schon zweite Klasse damals gewesen, sind ja keine
25. ganz Kleinen mehr.
26. Die können einen auch ausspielen, wenn man das falsch angeht.
27. I.: Mh?
28. R.:Jo. Was auch gut war oder günstig für mich, also die Erzieherkollegen
29. haben mich auch immer sehr unterstützt, wenn ich Fragen hatte.
30. Waren immer sehr besorgt, ob ich auch alles habe
31. und auch alles weiß, oder ob ich noch irgend was brauche.
32. Also da, also das alles, die Lehrer und die Erzieher haben mich da,

1. R.:glaube ich, so gut mitgenommen und eingeführt in die Arbeit.
2. Und jetzt hatte ich auch sehr pflegeleichte Kinder und Eltern in meiner
3. Klasse.
4. Und von daher hatte ich es auch nicht so schwer, mich zu Recht zu finden.
5. I.: Mh.
6. R.:Jo!
7. Mh.
8. Ich bin, ja was willst du wissen? Willst du schon was nachfragen?
9. Ich weiß ja nicht wie.
10. I.: Möchtest du noch mehr erzählen, vielleicht von der aller ersten Zeit so im
11. Hort oder in der Tagesgruppe. Wie ist es dir da gegangen?
12. R:Na, was auch `ne Herausforderung war, wir bieten ja Interessengruppe an.
13. Und dann kommt man mehr in so `ne Lehrerhaltung rein.
14. Also man muss planen und für die Kinder ein also kein Kindergartenangebot
15. machen, sondern schon etwas, was Unterrichtsinhalte auch vermittelt.
16. Also zum Beispiel ich hatte dann Fotografie gleich als Erstinteressengruppe.
17. Weil ich das als Hobby hatte, wurde gesagt,
18. Mensch mach das doch mal!
19. Und das war schwierig, weil man ja nicht die Voraussetzungen hatte vom
20. Material her.
21. Man wollte was umsetzen, aber es fehlte dann das und es fehlte dann das.
22. Und da dann erst mal sich zu Recht zu wurschteln.
23. Mit wie vielen Kindern kann ich eigentlich so ein Angebot machen?
24. Am Anfang wollte man ja auch so viel wie möglich mitnehmen, das man
25. es ihnen ermöglicht.
26. Aber dann erst mal für sich fest zu stellen, eigentlich geht das nicht.
27. Mit maximal zehn, aber eigentlich mit weniger; weil wir haben ja nicht so
28. viel Kameras.
29. I.: Ja.
30. .R.:Und dann, wie macht man Klasse eis bis vier? Mischen wir oder muss
31. man wirklich sagen, ne, eins bis zwei, weil die haben ja noch nicht so
32. viele Kenntnisse.

1. R.:Also das ist jedes Jahr auch so, das man das erst herausfinden muss, für
2. welche Altersklasse welche.
3. Bei Kochen zum Beispiel könnte man das mischen, wenn man ein
4. Kochangebot macht. Aber auch ich merke das vom Experimentieren vom
5. Haus der kleinen Forscher, da gibt es auch Unterschiede.
6. Und also so gern man auch mischen möchte, aber das klappt nicht immer
7. so gut vom Alter her. Da macht man eins bis zwei besser oder drei und
8. vier besser zusammen.
9. Ja, also das war auch so `n Druck, den man hier so hat.
10. Jede Woche eine Stunde sich was überlegen, was mache ich da jetzt mit
11. denen auf 60 Minuten Gehaltvolles. Setzt einen immer so `n bisschen unter
12. Druck.
13. I.: Mhm.
14. R.:Und weil es ja wie gesagt `ne ¼ Stunde oder `ne Stunde sein soll und viele
15. Experimente sind sehr kurzweilig, ja, und viele Kinder kennen auch schon
16. ganz viel aus dem Kindergarten.
17. Also ja, muss man halt echt immer kreativ sein und immer gucken und lesen
18. und was könnte ich noch machen?
19. I.: Äh, du hast vorhin erzählt, deine Kollegin, wenn die neben dir war, das hat
20. dich so nervös gemacht.
21. Kannst du da noch einmal genauer drauf eingehen?
22. R.:Ja, na, einfach weil man unsicher war, weil man immer Angst hatte,
23. dass man nicht kompetent rüber kommt oder nicht konsequent genug und
24. also man weiß ja selbst, was man gut kann und was man nicht gut kann.
25. Und das, was man nicht gut kann, das macht einen dann nervös, wenn das
26. andere dann bemerken.
27. I.: Und was ist das so?
28. R.:Na ja, eben wenn ich durchzugreifen, hart, ich soll konsequent sein,
29. das fällt mir halt schwer.
30. Das ist so, jeder ist ein anderer Typ.
31. Es gibt welche, die können sich sehr gut durchsetzen und ich kann,
32. ich bin halt zu nett immer.

1. I.: Mh?
2. R.:Also nicht hart genug. Nicht hart genug im Sinne von übergriffig oder
3. Kindern meinen Willen, das nicht, aber einfach `ne gewisse Strenge,
4. oder so. Natürlich Autorität.
5. I.: Mhm.
6. R.:Denk ich braucht man oder ist manchmal günstig bei bestimmten Kindern.
7. I.: Mh?
8. R.:Gibt aber auch Kinder, die sind so pflegeleicht, da brauchst du das nicht.
9. Das ist halt so. Das hat mich nervös gemacht. Ja.
10. I.: Aber so mit der Kollegin?
11. R.:Die find ich dann ja so als Gewinn. Aber wenn dann auch Praktikanten da
12. sind, ich bin dann auch nervös, also ich bin dann immer befangen.
13. I.: Mhm?
14. R.:Also ich, deswegen, ich kann das gut verstehen, als ich Praktikantin war,
15. wenn andere dann auch nervös wurden, wenn andere dann mit der Kamera
16. kamen, mit der Videokamera oder mit dem Fotoapparat.
17. Ich kann das gut verstehen, dass man das nicht unbedingt mag und das man
18. dann auch nicht authentisch ist in der Situation.
19. I.: Mh?
20. R.:Mhm.
21. I.: Hast du andere Erlebnisse gehabt, so in deiner Biografie, die das so
22. ausgelöst haben?
23. R.:Ich denke, das liegt einfach daran, weil ich von Natur aus früher
24. irgendwann mal schüchtern war.
25. Das merkt man heute nicht mehr.
26. . Das kann ich, ich kann damit gut umgehen, aber das ist so, glaube ich.
27. I.:Und wie machst du das jetzt so?
28. R.:Ich überwinde mich. Immer mal wieder, immer mal wieder.
29. Und das wird immer besser, klar!
30. Aber es gibt trotzdem immer noch Situationen, wo das schwierig ist.
31. I.: Und wie ist das dann so? Kannst du das mal schildern, wie das in
32. schwierigen Situationen ist?

1. R.: Na, das man dann, also wenn man jetzt ein Kind hat, wo man eigentlich
2. jetzt schon mal laut werden müsste, dann traut man sich das gar nicht.
3. Das man versucht, das immer noch netter zu sagen und noch netter.
4. Aber eigentlich müsste man jetzt schon mal einen anderen Ton, weil sonst
5. ist man nicht mehr authentisch, wenn man immer noch sagt, könntest du
6. bitte, machst du bitte.
7. Das reicht irgendwann nicht mehr. Da muss man auch mal mit Konsequenz
8. oder Steigerung kommen.
9. Die lachen einen ja aus.
10. I.: Mh.
11. R.:Mhm.
12. Ansonsten, jetzt wenn wir vergleichen Ausbildung/Praxis, also da merkt
13. man natürlich auch schnell, also man hat zum Anfang so seine näheren
14. Ideen, was man so alles machen möchte.
15. Portfolioarbeit war ja ganz wichtig in der Ausbildung hier in der
16. Hochschule.
17. Und da merkt man auch die Grenzen.
18. Also zum einen war es bei uns, die Kinder sollen ja selbst das Portfolio
19. führen. Und da gibt es wenig Material. Material was es dazu gibt.
20. Da gibt es immer den schulischen Teil, das Kinder im Unterricht ein Portfolio
21. führen, aber das Kinder selbständig in der Hortstelle eins führen?
22. Meiner Meinung nach gibt es da, es gibt sowieso für Hort wenig bis nichts.
23. Und die Variante, wie man Kinder dezent immer mal wieder darauf hinweist,
24. wirklich ganz tolle Sachen, was du machst, hefte das doch da rein,
25. Mach das! Das ist doch für euch so eine Mappe.
26. Ohne das man jetzt jedes Mal sagt, ich habe jetzt ein vorbereitetes Blatt.
27. Alle Kinder füllen das aus.
28. Das ist ja nicht unser Anliegen, soll ja eigentlich ein natürlicher Prozess
29. sein. Aber ja, wenn man es nicht immer wieder abrufen und man fragt,
30. na, wie sieht`s denn aus, dann passiert da nichts.
31. Also man muss immer wieder hinterher sein bei den Kindern.
32. Das ist halt nicht so `n Selbstläufer, `ne.

1. R.:Und auch mit der Beobachtung. Also als Praktikantin fiel mir das total
2. einfach, mich irgendwo in eine Ecke zu setzen und zu beobachten.
3. Als Erzieherin fällt es mir schwer.
4. I.: Was ist dann das schwierige?
5. R.:Erst mal die Zeit. Also ich bin meistens, also für zum Beispiel dieses Jahr
6. 14.30 Uhr in der Gruppe bis 17.00 Uhr.
7. Die meisten Kinder werden 16 Uhr abgeholt.
8. 14.30 sind die erst mal zur Vesper, größtenteils.
9. Und dann haben wir auch ganz viele Angebote auch im Haus.
10. Also es ist echt immer so schwierig, so Zeitfenster zu finden, da man auch
11. viel dabei ist, die Kinder so zu dirigieren, also du kommst jetzt gleich
12. dahin, du musst gleich dort hin, du musst schon mal alleine nach Hause
13. gehen und achte noch bitte noch hierauf und achte bitte noch da drauf.
14. Man ist immer in dieser Schickfunktion, alle Kinder rechtzeitig pünktlich
15. zu ihren Angeboten, Interessengruppen oder auf die Nachhausewege zu
16. schicken.
17. Na und ab 16.00 Uhr, wenn Eltern da sind, da sind dann natürlich
18. Elterngespräche, Eltern-Tür- und Angelgespräche, das Wichtigste
19. austauschen.
20. Also, das mag `ne Ausrede sein, macht man theoretisch immer 10 Minuten,
21. aber irgendwie auch nicht.
22. Und dann ist es natürlich bei großen Kindern auch noch anders.
23. Wenn ich mir ein Krippenkind angucke, was da etwas baut, da reicht
24. auch nicht mehr das Geschriebene, das man hat. Bei ganz kleinen Kindern
25. kann man das auch noch ganz anders sehen.
26. Aber bei den Großen auch noch mal diese tollen Momente zu sehen, ist
27. schwierig, also weil die schon, da passiert nicht mehr so viel, diese großen
28. Wunder wie bei den ganz Kleinen. Das meine ich damit.
29. Das heißt ja nicht, das die nicht auch ganz tolle Sachen machen.
30. Das fotografiere ich dann ja auch.
31. Aber so, also da bin ich auch unzufrieden mit meiner Portfoliozuarbeit,
32. mit meiner Beobachtungsarbeit.

1. R.:Das ist nicht so, wie es ideal sein sollte.
2. Und da bin ich dann halt unzufrieden.
3. I.: Es gibt Bedingungen, die das einschränken?
4. R.:Genau! Wobei mit `ner Ausrede ist man auch schnell dabei, das weiß ich
5. auch, mhm, ja.
6. Also es gibt da schon so `n Unterschied zwischen dem, was man gelernt
7. hat und man schaut dann in der Praxis schon über einiges hinweg und
8. sieht es dann nicht mehr so eng. Das ist halt so.
9. Auch mit der Eingewöhnung, wenn ich das `jetzt als Fachberaterin in
10. Einrichtungen sehe, ich weiß, dass es nicht ideal ist.
11. Aber sie haben auch immer dann `ne Begründung, warum sie das so
12. machen, wie, also sei es, weil die Eltern dann sofort in den Job müssen.
13. Das ist dann so`n Todschlag-Argument.
14. Geht natürlich an allem vorbei, was wir gelernt haben.
15. Aber Punkt, die Mutter muss, was weiß ich, in einer Woche im Job sein,
16. ist aber, na ja, das ist dann so aussichtslos, ob ich das nun sage oder nicht.
17. I.: Na ja, muss man das Beste daraus machen, ne?
18. Also, dieses zu nett sein, `ne,
19. R.:Mhm, das lässt dich nicht mehr los?
20. I.: Ne, das lässt mich nicht mehr los.
21. R.:Das ist meine kritische Selbsteinschätzung.
22. I.: Ja. Möchtest du darüber noch ein bisschen erzählen?
23. R.:Mh, jeder ist halt anders. Also ich gebe dem Kind immer noch `ne Chance
24. und `ne Chance und `ne Chance.
25. Und wahrscheinlich ich gebe manchmal zu viele Chancen.
26. Also ich müsste gleich einmal `ne Ansage machen und dann halt
27. durchgreifen und dann halt sagen, jetzt ist das für dich beendet oder
28. dann kannst du halt hier jetzt nicht mehr spielen.
29. Und das also, das tut mir dann immer so` n bisschen, also das fällt mir
30. schwer, das wirklich auch zu sagen, das ist jetzt die Strafe.
31. Ich denke ganz viel dann, war das jetzt zu doll? Ist die Strafe nicht
32. angemessen? Ist das Konsequenz? `Ne, und das ist halt so.

1. R.:Ich kann das dann immer schlecht aushalten,
2. ob das jetzt auch gerecht war am Ende.
3. Wenn ich das Gefühl habe, das war zu doll, dann hadere ich immer ganz
4. doll, ob das jetzt eine ungerechte Entscheidung jetzt war für das Kind.
5. I.: Hast du das schon mal gemacht?
6. R.:Auf jeden Fall. Ich könnte jetzt nicht mehr sagen was, aber es gibt
7. Situationen, wo ich dachte, das war dann jetzt doch zu doll.
8. Aber nichts Schlimmes. Aber einfach so.
9. Ich kann das immer nicht so, so streng sein, so konsequent.
10. I.: Ja, man ist wie man ist, `ne.
11. R.:Ja. Und es gibt auch andere, die können auch besser.
12. Schauspielern ist verkehrt gesagt, aber die können auch, die Mimik muss ja
13. dazu auch stimmen und der Tonfall. Und das so alles zusammen.
14. Das ist immer bei mir so, glaub ich, die Schwierigkeit.
15. Aber man muss auch sagen, die Kinder, die wir, also, es sind auch einige
16. dabei, die reagieren schon auch auf ganz wenig nur noch.
17. Also, Kinder sind ja immer mehr abgestumpft und mit `nem normalen
18. Ton erreicht man relativ wenig, weil die Eltern zu Hause schon `nen ganz
19. anderen Ton haben.
20. Und da reagieren die auch schon lange nicht mehr drauf.
21. Und ich hab am Anfang immer, genau, das hab ich gemacht, immer,
22. wenn etwas war, wenn am Kreis was nicht geklappt hat mit dem Kind,
23. der hat dazwischen geredet, nicht zugehört, immer wieder habe ich mich
24. hingesetzt mit dem betroffenen Kind und hab geredet und geredet, warum
25. es jetzt so war und immer geredet und ich habe aber gemerkt,
26. das bringt jetzt gar nichts. Jedes mal habe ich mich hingesetzt mit dem
27. betroffenen Kind und geredet, um es zu verstehen und drum gebeten,
28. dass es das nächst mal besser klappt und ich würde drauf achten.
29. I.: Und dann?
30. R.:Hat nicht funktioniert.
31. Also ich habe ja gedacht, mit Reden, die sind ja in dem Alter, wo sie das
32. verstehen.

1. R.: Das bringt bei den meisten relativ wenig, leider, find ich zwar besser,
2. aber bringt nichts.
3. I.: Mh. Und wie ging es dann weiter?
4. R.: Ja, Hilflosigkeit!
5. Also das hat mich immer sehr gestört am Kreis, wenn die da in 10
6. Minuten, wo ich die wichtigsten Sachen sagen möchte, was noch so
7. ansteht und bei den Kindern, na klar, die haben einen ganzen Tag hinter
8. sich, keine Frage, weiß ich auch alles.
9. Haben auch Hunger, weil sie jetzt zur Vesper gleich wollen, aber?
10. Ja, Hilflosigkeit, indem man dann sagt, dann gehst du bitte vor die Tür.
11. Dann habe ich reagiert wie Kollegen.
12. Dann hab ich das Kind vor die Tür gestellt.
13. Darf ich das?
14. Wie ist das rein rechtlich, die Aufsichtspflicht?
15. Was denken die Eltern, wenn die jetzt da draußen rum laufen?
16. Weil, die vorhergehende Variante war, das Kind geht an seinen Platz,
17. sitzt halt dann nicht am Kreis.
18. Aber die Kinder quatschen von da aus immer noch rein.
19. Und wenn ich sage, dann gehst du in den Hortraum, dann spielen `se da.
20. Dann ist es `ne Belohnung.
21. Also da immer, das es jetzt wirklich auch, was ist für das Kind jetzt
22. wirklich auch `ne gerechte Strafe?
23. Was ist am Ende auch noch so `ne Belohnung oder `ne zur Schauellung,
24. das derjenige dann noch so `n Kasperauftritt hat, `ne, und das stört mich
25. jetzt gerade nicht, ob ich nun im Kreis sitze oder nicht.
26. So sind ja manche Kinder dann auch.
27. Also das ist immer schwierig, für jeden immer das Richtige zu finden, dass
28. der da auch irgendwo `ne Lehre draus zieht.
29. Also da bin ich dann immer halt am Suchen, was sind die richtigen
30. Methoden.
31. Also wie auch immer.
32. I.: Ja, also, was ist für den `ne angemessene Belohnung

1. I.: und was ist für den `ne angemessene Bestrafung?
2. R.:Ja.
3. I.: Kann man ja auch mal hinterfragen bei den Kindern selber.
4. R.:Ja, das sehen wir uns ja auch immer an.
5. R.:Unsere Kinder, die haben ja so ein Werkstattssystem und da sind dann
6. immer Chefs. Die dürfen Chef sein. Sie dürfen dann auch sagen, ob eine
7. Aufgabe gut gelöst wurde oder nicht und da sieht man auch immer,
8. das die viel strenger sind als wir Erwachsenen und das sie auch, wenn es
9. dann um Strafen oder so geht, haben wir auch überlegt, wenn irgend etwas
10. war, wie gehen wir damit um.
11. Wenn wir die Kinder befragt haben, was denen einfällt, das würde uns
12. nicht einfallen, das sind dann so richtig harte Sachen, die dann da kommen.
13. I.: Und dieses zu nett sein, ist das so auch bei Erwachsenen dann.
14. R.:Nö, eigentlich nicht. Ne, ne, ist nur, glaub ich, bei Kindern.
15. Also weiß ich, Baueckenverbot, gibt's welche, die würden sagen, die
16. ganze Woche und ich wäre, reicht nicht auch ein Tag? So, das halt.
17. I.: Aber ich meine jetzt dein Verhältnis zu Erwachsenen, ist das da auch so
18. mit dem nett sein, was du da hast?
19. R.:Also zu nett bin ich auf keinen Fall, ich bin eher zu frech.
20. I.: Ja? Wie denn?
21. R.:Na, mit meinen Bemerkungen.
22. Da muss ich lernen, mich zurück zu halten.
23. Ich bin da immer sehr schnippisch.
24. I.:Aha?
25. R.:Ja, aber so im Großen und Ganzen habe ich eigentlich ein sehr gutes
26. Verhältnis zu allen und die wissen das auch immer.
27. Also, ich versuch immer, sehr lustig zu sein, so die Harte zu machen.
28. . Eigentlich, wer das versteht, der kommt damit gut klar und also die
29. Kollegen sind auch viele so, dass die das mögen.
30. Deswegen macht mir das keine Probleme.
31. I.: Damit kommst du gut klar?
32. R.:Ja.

1. I.: Ja? Die aller erste Zeit nach dem Studium, hast du ja erzählt, warst du ja in
2. der Tagesgruppe?
3. R.:Mh, also das waren, glaube ich so drei Wochen.
4. I.: Könntest du da noch mal so `n bisschen deine ...
5. R.:Na ja, das war halt, erst mal war das wieder kaltes Wasser.
6. Ich wollte ja eigentlich in der Schule anfangen, aber dann:
7. Wir brauchen jetzt mal ganz schnell `ne Urlaubsvertretung. Können sie
8. das nicht machen?
9. Na ja, man traut sich ja nicht nein zu sagen, weil man ja jetzt auch den Job
10. haben möchte, der dann war.
11. Also es war derselbe Träger.
12. Und das war natürlich dann Angst, vor dem, was da kommt.
13. Weil über `ne Tagesgruppe habe ich irgendwie noch nie etwas gehört in
14. meiner Ausbildung und auch nicht gesehen, was das ist und halt auch
15. keine Vorstellung.
16. Und dann auch dieser Schlag Kinder, also, was die alle an Gepäck noch
17. haben im Schrank der Eltern oder ganz kinderreiche Familien, die keine
18. Zeit für diese Kinder haben.
19. Also die Kinder sind so, wie sie sind, weil sie halt schwierige Familien
20. haben und darum auch halt so zwischen Mitleid aber auch, ja,
21. die sind schon echt fordernd.
22. Das war schon schwierig.
23. I.: Du, du hattest den Job aber. Der war dir versprochen oder nur, wenn du in
24. diese Tagesgruppe gehst?
25. R.:Ne, das nicht, das hing jetzt nicht aneinander.
26. Aber es war halt so `ne Bitte.
27. Und man traut sich so als Berufseinsteiger ja jetzt nicht zu sagen, ne,
28. mach ich jetzt nicht.
29. Man will ja auch bereit zu allem sein. Ja.
30. Aber am Ende war es ja gar nicht so schlimm wie gedacht.
31. Also dadurch, dass das ganz schwierige Kind dann nicht da war.
32. Das war extra so geplant von der, die in Urlaub gegangen ist.

1. R.:Und dann war auch nur, hauptsächlich war ich mit einem Kind und das
2. zweite war auch ab und zu nur da.
3. Im Großen und Ganzen ging das.
4. Aber diesen Job möchte ich auch nicht machen, weil man ist total isoliert.
5. Also man ist wirklich in dieser Wohnung, richtig wie `ne normale
6. Wohnung, was halt auf der einen Seite sehr familiär ist, aber auf der
7. anderen Seite, also man hat gar keinen Austausch mit Kollegen und das
8. würde mir total fehlen.
9. I.: Aber auch nicht zu Anfang? Hattest du auch keinen Austausch?
10. R.:Eine Woche Einführung dann, wo die Kollegin, die dann in Urlaub
11. gegangen ist, die hat dann gesagt, auf was ich achten muss und wie ich das
12. alles händeln soll. Das schon.
13. I.: Aber du wusstest, das du dann danach allein sein würdest?
14. R.: Mh. Sind ja auch größere Kinder, `ne. Also wie alt waren die denn, dritte
15. bis, na auch so ja dritte, vierte Klassen, so die.
16. Aber einer war auch, der war schon 14.
17. Aber der war zum Glück in der Woche eben nicht da.
18. I.: Wie war das dann mit dem Wissen, das du da alleine sein wirst?
19. R.:Na, was mir auch leid tat, genau, das war ja auch noch, den Kindern wurde
20. gesagt, das ist eine neue Kollegin, die kommt jetzt öfters zu euch.
21. Die sollten nicht wissen, dass ich nur für zwei Wochen da bin,
22. weil wenn sie wüssten, dass ich nur zwei Wochen da bin, dann würden sie
23. mich von Anfang an ablehnen
24. . Haben sie ganz anders gesagt. Also das wurde gesagt.
25. Deswegen wurde ich auch wirklich als neue Kollegin vorgestellt, die dann
26. auch längerfristig bleibt.
27. Fand ich auf der einen Seite verständlich, auf der anderen Seite, fand ich,
28. tat es mir für die Kinder auch leid, so dass die halt immer wieder die
29. Erfahrung machen, dass die Erwachsenen sie anlügen, so.
30. I.: Ja.
31. R.:So. Ja, das war halt so wie es war.
32. Könnte ich jetzt auch schlecht sagen, was besser oder schlechter ist.

1. R.:Also, wenn sie sagen zu mir, dass wenn ich das von Anfang an gesagt hätte,
2. hätte ich eh keine Chance gehabt bei denen.
3. I.: Mh?
4. R.:Das leuchtet mir auch ein, weil es war auch so, als ich da kam, hat der eine
5. auch gleich gesagt, na ja, die ist sowieso nächste Woche schon nicht mehr
6. da.
7. Also gleich schon so ablehnend, weil der bestimmt schon ganz viele Leute
8. hat kommen sehen und wieder gehen sehen, zu Hause.
9. Die haben auch ganz doller Angst, sich da auch wirklich auf jemanden
10. einzulassen und den nett zu finden.
11. I.: Na weil sie schon oft ...
12. R.:Genau!
13. I.: ... schlechte Erfahrungen gesammelt haben, müssen sie sich auch absichern.
14. Tja, du hattest dann keinen Ansprechpartner als du dann alleine warst?
15. R.:Na , Vorgesetzten, per Telefon.
16. Also einmal kam sie dann auch zu Besuch, um zu gucken, das schon,
17. . aber ansonsten nicht.
18. Aber langfristig wäre das nichts für mich, weil ich dann keinen Austausch
19. hätte mit Kollegen, das, was ich in der Schule so immer gut finde, dass man
20. ganz viel miteinander und auch mit den Lehrern.
21. Das ist immer ein ganz interessantes Verhältnis eben auf der Ebene, wenn
22. man dann so denken will.
23. Man weiß auch von dem, was die für Probleme haben oder für Ziele
24. haben. Das man voneinander ganz viel lernen kann.
25. I.: Mh.
26. R.:Das macht es eigentlich sehr spannend, ja.
27. I.: Hast aber die Zeit da überstanden. Auch die Zeit alleine.
28. R.:Ja, das war ja, also, das ist schon so lange her, das war auch, so lange also
29. aus meiner Sicht, am Ende ist das ja, na 2 Jahre ist das her.
30. Länger ist das noch nicht her. Mh. Im Juli, glaube ich, war das.
31. Noch nicht ganz zwei Jahren, ne.
32. Das ging ganz schnell vorbei.

1. R.:Und dann fing ich hier, also und dann fing die Arbeit in der Schule. Mh.
2. I.: Du hast so, das mit dem ins kalte Wasser gestoßen, ich muss noch mal
3. darauf zurück kommen.
4. R.:Bei der Tagesgruppe?
5. I.: Ja.
6. R.:Ja, also wie gesagt, man war ja darauf nicht vorbereitet.
7. . Auch auf solche Kinder und auf diese Arbeitsumgebung und halt,
8. weil das ja nun nichts, kein Job war, den ich mir gewünscht habe, sondern
9. den ich gemacht habe, weil ich dachte, das es erwartet wird, das ich auch
10. dazu bereit bin.
11. Und wenn ich jetzt Bereitschaft zeige, das ich jetzt, also nicht das ich jetzt
12. sage, oh, ich traue mich nicht.
13. Das wäre jetzt meine Intention gewesen, ich traue mich nicht.
14. Sondern das , was ich auch sage, sich auch immer wieder überwinden.
15. Das ganze Leben, ist immer wieder über den Schatten zu springen.
16. Na ja und hinterher sagt man, war gut das ich `s gemacht habe, hab` was
17. draus gelernt, hab ich hingekriegt.
18. I.: Und was hast du daraus gelernt?
19. R.:Na ja das es erstens, das es nicht meins ist, so vom, weil man sich ja nicht
20. austauschen kann
21. und das ich ja auch also mit solchen Kindern nicht arbeiten möchte,
22. mit so ganz schwierigen Kindern, das ist , da bin ich, glaube ich,
23. der falsche Adressat für diese Kinder.
24. Also, das, diese Härte kann ich denen nicht geben, die sie brauchen.
25. Sehe ich ja auch.
26. Wir haben ja auch Sonderpädagogen bei uns.
27. Ich war da immer zu Besuch.
28. Wenn die Kinder so ganz verbal ausfällig werden, also ich, ich kann damit
29. nicht umgehen.
30. Ich weiß nicht.
31. vielleicht hört man das irgendwann auch nicht mehr,
32. was die untereinander so sagen.

1. R.:Aber diese Kinder kann man auch nicht, so wie ich bei meinen Kindern,
2. meinen Kindern in der Schule würde ich, also bei solchen Wörtern immer
3. gleich was sagen, achte auf deine Wortwahl, solche Worte sagt man nicht.
4. Bei denen kann man das gar nicht machen, weil dann würde man die den
5. ganzen Tag reglementieren, weil das ist ja noch das geringste, was sie tun,
6. böse Wörter sagen.
7. Die haben noch ganz andere Sachen auf Lager.
8. Und da muss man glaub ich erst mal bei anderen Sachen, schlag den nicht
9. und bespuck den nicht, anfangen, bevor man dann über die Wörter redet
10. bei denen.
11. . Und denn halt das so mitzukriegen, wie reden die, vielleicht auch nicht den
12. ganzen Tag. Aber da war so eine Sequenz, wo ich mit denen dann allein so
13. in einem Raum und da war es immer so am Knistern, so kurz, kurz davor,
14. das was passieren könnte, dass sie handgreiflich werden untereinander.
15. Da habe ich mich dann so unwohl gefühlt.
16. Da habe ich auch so für mich gedacht, das sind nicht meine Kinder, so.
17. Also ich bin vielleicht nicht für alle Kinder geeignet.
18. Also aber Respekt vor den Leuten habe ich. Also, Respekt vor denen, die
19. das machen, die das gerne machen.
20. Also, die es jetzt in der Gruppe, also in der Tagesgruppe macht, die macht
21. es auch wirklich mit Leidenschaft und die macht es auch schon 16 Jahre
22. lang und ich hab sie auch schon gefragt, was ist denn aus den Kindern so
23. geworden, weil die versucht dann ja auch nachmittags,
24. denen was zu geben.
25. Also das dann auch.
26. Also einer in 16 Jahren hat den Übergang geschafft, aber alle anderen Harz
27. VI oder Gefängnis.
28. Und das also. Dafür hätte ich nicht die Motivation.
29. Also woraus nimmt man die dann, das man denen für einen Moment
30. nachmittags da was Schönes macht?
31. Wirklich verändern kann man den Lauf der Dinge nicht.
32. Vielleicht ein bisschen abmildern,

1. R.:aber die Richtung leider nicht verändern.
2. Finde ich ziemlich trostlos die Perspektive.
3. I.: Ja, nach dieser Tagesgruppenzeit dann in die Kita, beobachtet zu werden
4. und dann alleine nachher, oder vielmehr, äh, allein ja nicht. Du hast
5. erzählt, du hast die Kollegin immer noch und wie ist das so für dich?
6. R.:Also wunderbar, wir sind wirklich ein richtig gutes Team.
7. Also, ich hätte auch keine bessere haben können, also das war genau die,
8. die ich mir auch gewünscht hätte. Genau die habe ich dann auch gekriegt.
9. Und sie ist auch ganz froh, also sagt sie zumindest immer, das sie ganz
10. froh ist, das sie zusammen mit mir arbeitet.
11. Und wir haben eigentlich auch keine Konflikte.
12. Der eine sagt und der andere sagt und das, wir sind auch beide sehr offen
13. und tolerant und können gut miteinander arbeiten, so dass es für die Kinder
14. auch was Gutes wird.
15. Das ist ganz angenehm, dass da keiner irgendwie sich durchsetzen oder
16. gewinnen oder Recht haben will.
17. Und sie ist da auch immer sehr umsichtig, auch noch mal meine Meinung
18. zu hören dazu, und dass sie sich nicht vergisst, weil das ist auch immer so,
19. also Horterzieher haben immer ganz, ganz geringes Selbstbewusstsein,
20. weil eben Schule gleich immer sagt, wenn Bastelsachen anstehen oder so,
21. das kann ja der Hort machen.
22. Und da sind Horterzieher immer ganz empfindlich, weil sie möchten nicht,
23. aber das geht den anderen Erziehern eigentlich auch so, die möchten ja
24. nicht die Basteltanten sein, sondern sie möchten ja auch wertgeschätzt
25. werden in allen anderen Sachen, die sie machen.
26. Und es ist ja nicht nur , das nur gespielt und gebastelt.
27. Das ist ja nicht unsere Profession, unser Selbstbild, aber das ist manchmal
28. das Fremdbild.
29. Und da noch dran zu arbeiten.
30. Aber das hat sie, sie hat mich nie das spüren lassen oder so.
31. Deswegen war das sehr angenehm.
32. I.: Hast du es durch andere gespürt?

1. R.:Ja, ja, es gibt immer mal wieder so Kommentare, ob das nun nicht so
2. gemeint ist, wie man`s denn, also ich nicht persönlich.
3. Also Kollegen, habe ich immer gemerkt, das die da sehr empfindlich sind,
4. wenn einer da mal gesagt hat, kannst du mal basteln.
5. Ja und das kann ich auch verstehen, dass das auch so zermürbt, wenn das
6. nicht wertgeschätzt wird, was man immer so macht.
7. I.: Aber bei dir selber?
8. R.:Nö, bei meiner Kollegin auf keinen Fall.
9. I.: Nein, ich meine, dich selber würde das nicht jetzt anheben?
10. R.:Mh, jaein, denn zum Einen bin ich`s nicht, ich bastle nicht gerne und
11. vielleicht fühle ich mich auch noch ein bisschen anders, weil ich vielleicht
12. `ne andere Ausbildung habe.
13. Das ich mich da eh anders wahrnehme.
14. Das ich weiß ich hab`nen akademischen Hintergrund und weiß, was ich
15. kann und weiß auch, dass ich noch weiter gehen möchte den Weg.
16. Also für mich ist es ja keine Endstation, der Hort und als Erzieherin,
17. sondern ich will mich ja noch weiter entwickeln und deswegen ist das ja,
18. ich weiß ja, dass ich nicht da stehen bleibe und deswegen tangiert mich das
19. jetzt nicht so doll.
20. Aber für meine Kollegen setze ich mich gerne ein, dass da dran was sich
21. ändert.
22. I.: Und so dein Weg, kannst du da, hast du Ideen schon, was du da machen
23. möchtest?
24. R.:Na, das mit der Fachberatung, das war ja schon das Erste, dass ich eine
25. Chance gekriegt habe, schon nach einem $\frac{3}{4}$ Jahr, ne, obwohl ich ja total
26. unerfahren bin, ne.
27. Ist ja am Ende so, du hast kaum Praxiserfahrungen als Erzieherin,
28. als Fachberaterin ja sowieso nicht, auch nicht die Qualifikation erworben,
29. die man erwerben könnte und aber das der Chef gesagt hat, probieren sie es
30. aus.
31. I.: Hast du gemacht!
32. R.:Fand ich ziemlich gut.

1. R.:Wobei auch, ich hätte mich jetzt gar nicht wieder von mir aus beworben,
2. sondern also ich hab dann immer so`n Gedanken getragen, ich würde
3. irgendwann mal gerne, aber mir schien die Rolle zu groß, also theoretisch.
4. Wobei meine eine Kollegin hat immer gesagt: Mach das doch, du kannst
5. das doch, ich könnte mir das vorstellen, das du das machst.
6. Und die hat dann immer so gedrängelt.
7. Und die vorhergehende Fachberaterin ist ja auch `ne Lehrerkollegin, Frau
8. K., und die hat dann auch so `n gutes Wort für mich eingelegt und die
9. Schulleiterin hat auch noch mal ein gutes Wort eingelegt für mich.
10. Und so alle zusammen, also die konnten sich das alle gut vorstellen.
11. Nur ich musste mir das noch vorstellen können.
12. Ja und dann habe ich einfach ja gesagt und jetzt lerne ich schwimmen.
13. Ja, es ist wieder so, wieder überwunden und jetzt muss man gucken, wie
14. man da jetzt arbeitet.
15. Das mach ich jetzt ein gutes Jahr, genau, 1. Mai angefangen.
16. I.: Und du schwimmst auch?
17. R.:Ich? Ja, aber ich muss auch immer noch lernen.
18. . Ich kann noch nicht alle Schwimmstile, alle Schwimmmarten.
19. Ja, das ist halt so. Lebenslanges Lernen.
20. Also wer, also, ich habe einen Einstieg, aber der Laden läuft noch nicht so,
21. wie ich mir das vorstelle.
22. Und das liegt auch einfach daran, dass dadurch das ich `ne geteilte Stelle
23. habe, kann ich auch nicht alles bedienen.
24. Das ist nun mal so. Hat auch Grenzen.
25. I.: Und wie stellst du dir das so vor?
26. R.:Ach ja, schwierig, also ganz, ganz langfristig weiß ich nur, das ich noch
27. mal irgendwann den Master machen möchte. Das schon. Das weiß ich auf
28. ganz, ganz lange Sicht.
29. I.: So Berater?
30. R.:Ich glaub, mir geht es im Moment erst mal um den Master an sich.
31. I.: Ach so.
32. R.:Aus jetziger Sicht hatte ich auch so mich erst mal nach `nem Fern-

1. R.:also nach `nem Hochschulstudium, also Potsdam als günstige Variante,
2. wo man arbeiten kann und trotzdem nebenbei das so machen kann.
3. Hier in Neubrandenburg gibt es das ja so noch nicht.
4. Weil, ich möchte ja nicht nur Student sein. Ich möchte dann schon weiter
5. auch arbeiten.
6. Also das ist jetzt ganz langfristig, also bis 40. Also da habe ich noch 10
7. Jahre Zeit.
8. Und jetzt, eventuell ist angedacht, das ich dann aus dem Hort
9. rausgenommen werde in einem Jahr, das ich mehr in die Verwaltung rücke.
10. Das ist also jetzt alles hier intern.
11. Und das ich dann Fachberaterin bin mit noch erweiterten Aufgaben, also
12. irgendwie Gesundheitsaufgaben, Qualitätsmanagementaufgaben.
13. Aber das ist alles noch nicht der Rede wert, war jetzt nur so angedacht.
14. Ob das nun so meins ist, weiß ich auch noch nicht.
15. Ich habe mich aber erst einsatzbereit wieder gezeigt und signalisiert,
16. ich bin für Veränderungen da.
17. Ich kann ja jetzt noch gar nicht sagen, ob das meins ist oder nicht,
18. weil ich nicht weis, was sich dahinter auch verbirgt.
19. Also mir ist jetzt klar, wenn ich so unser Qualitätsmanagement sehe, weis
20. ich so ungefähr, was das ist, aber mehr auch nicht.
21. Wie ich mich in der Rolle fühle als Qualitätsbeauftragte, kann ich jetzt so
22. gar nicht sagen, ob das meins ist.
23. Ich finde das immer schwer so im Vorhinein.
24. Ich glaube, das merke ich erst, wenn ich die Aufgabe auch habe und die
25. Verantwortung, ob das meins ist.
26. Aber es kann natürlich auch sein, das ich sage, ne, nicht mehr.
27. Ansonsten bin ich, glaube ich, flexibel.
28. Ich kann mir auch vorstellen, in eine andere Stadt zu gehen, also so
29. Rostock habe ich immer so vor Augen.
30. Ich kann mir auch vorstellen, irgendwann mal nach Schweden zu gehen.
31. Also ich kann mir so einiges vorstellen.
32. Also, man muss ja auch immer gucken, wo die Zahlung stimmt

1. R.:und wo das Klima stimmt.
2. Und im Moment haben wir ja auch gute Chancen dadurch, das
3. Fachkräftemangel ist, kann man ja auch immer mal so `n bisschen
4. anders auftreten.
5. Und das sollte man dann auch nutzen.
6. So. Also das zu mir und dann natürlich Kinder kriegen irgendwann.
7. I.: Ja.
8. R.:Das ist schon längst überfällig. Ja. Das müsste auch noch irgendwie rein
9. passen.
10. I.: Mh!
11. R.:Mhm.
12. I.: Na ja, meistens kommt es anders als man plant, ne.
13. R.:Ja, wenn man dann überhaupt planen kann, ne.
14. I.: So, eine Frage noch. Nein sagen zu irgend welchen Sachen, die dir dann
15. doch nicht so liegen.
16. R.:Du meinst jetzt innerhalb der Tätigkeit?
17. I.: Mhm!
18. R.:Im Team auf jeden Fall, weil, also im Hortteam. Also da habe ich
19. Schwierigkeiten natürlich mit den Vorgesetzten.
20. Also mit der Hortleiterin schon, weil sie ist ja selbst auch geteilte Stelle
21. Erzieherin und Hortleiterin, da haben wir eh und duzen tun wir uns
22. sowieso weitreichend, aber da hätte ich kein Problem, ihr was zu sagen.
23. Aber so mit Schul-, also mit Grundschulleiterin haben wir, dann haben wir
24. eine große Leiterin von der ganzen Schule, also einen Leiter von der
25. ganzen Schule, und dann noch mal vom Träger, da haben wir auch noch.
26. Also da würde ich mich erst mal nicht so trauen,
27. weil man ist ja auch immer so befristet unterwegs.
28. I.: Aha, ja.
29. R.:Und dann kann man sich nicht ganz so groß machen.
30. I.: Ja, Ramona, ich wünsche dir für deine Optionen, ganz viel Erfolg.
31. Irgendwas wird sich bestimmt verwirklichen, ne.

1. I.: Erinnern Sie sich bitte an die Zeit als sie angefangen haben, in der
2. Kindertageseinrichtung zu arbeiten. Wie war das damals bis zum heutigen
3. Zeitpunkt?
4. N.:Ja, ich fang da erst mal an mit meinem Vorstellungsgespräch, das ich
5. hatte. War nämlich ganz witzig. Weil ich immer bei einem, bei einer
6. Kita Praktikum gemacht habe und da halt nicht gewechselt habe,
7. wie viele, sondern weil ich halt immer dachte, wenn man beständig ist
8. und da mehr Erfahrungen sammeln kann, als wenn man ständig grade
9. irgendwo immer gar nicht richtig ankommt.
10. Und das kam mir auch jetzt zugute.
11. Ja, es war in der Kita H. und da hab ich auch B. kennen gelernt
12. und so und hab mich dann auch beworben bei dem Träger und war bei
13. Frau A. und hatte da mein Vorstellungsgespräch und ja,
14. die wollte mich dann eigentlich erst für P. haben und P. war mir ganz
15. schön weit weg, so jeden Tag zu fahren und dann hat sie mich dann
16. nächsten Tag angerufen und war auch sehr rührig und meinte dann,
17. ja und in O. ist noch was frei.
18. Und ja, dann hatte ich hier mit B. mein Vorstellungsgespräch und der
19. meinte, weil er ja schon meine Beurteilung geschrieben hat, also
20. Referenzen brauchen wir jetzt erst mal nicht, kennt man ja schon und ja.
21. Er hat mir das hier erzählt, wie, was das für `ne Kita ist und wie viele
22. Kinder hier sind und ich fand das halt sehr interessant, weil es `ne
23. sehr kleine Kita war, ich immer dachte,
24. das man da die Studieninhalte gut umsetzen kann
25. und sich auch in seiner Arbeit frei entfalten kann.
26. . Und ja, hab mir das halt angeguckt, kannte W. auch schon und die war mir
27. sehr sympathisch.
28. Und dann hab ich hier zugesagt und das war auch recht toll.
29. Ich bin dann hier angekommen, meinen ersten Tag und wurde dann halt
30. von beiden herzlich aufgenommen und begrüßt,
31. auch von den Kindern und von den Eltern.
32. Und die haben mir dann das Haus gezeigt, so die Arbeit, die sie machen

1. N.:und die Umgebung und, ja, war recht schön.
2. Ja und ich muss auch sagen, ich habe ganz, ganz schnell zu den Kindern
3. die Bindung aufgebaut, wahnsinnig schnell ging das und man sieht das,
4. wie diese Bindung voran geht.
5. Ja, wenn die Kinder dann auf dem Hof stehen und die dann weinen und rufen
6. Nadja.
7. Ja also das ist recht toll.
8. Aber es war auch echt anstrengend, so der Umstieg vom Studium hin zur
9. Kita und dann zu arbeiten.
10. Ja, ich bin jeden Tag irgendwie nach Hause gekommen und musste erst
11. mal ne` Stunde schlafen.
12. Weil das richtig echt hart war, so wirklich anstrengend und Lärm auch.
13. Also ich kannte das jetzt schon vom Praktikum.
14. Aber wenn man dann selber irgendwie zuständig ist, was macht man?
15. Das ist dann irgendwie `ne andere Geschichte.
16. Ja und das hat sich momentan auch gelegt.
17. Was immer ein bisschen schwierig ist, dann die ganzen Strukturen,
18. die halt hier im Kindergarten sind mit dem, was man gelernt irgendwie zu
19. verknüpfen, mit dem Beobachten und Dokumentieren.
20. Also das klappt im Alltag schon, aber halt abgespeckter als die
21. Großfassung, die wir im Studium halt hatten, ne.
22. Ja, also es ist manchmal schwierig, allen Kindern hier gerecht zu werden.
23. Also man muss schon Abstriche machen.
24. Das find ich immer ganz schön schade
25. und habe da immer ganz schön mit zu kämpfen, das man da manchen
26. Kindern das nicht ganz so gewähren kann, wie ich `s gerne würde.
27. Ja, also mit den Eltern hier komme ich sehr, sehr gut klar.
28. Also es ist wirklich so `n kleines Familienverhältnis hier.
29. Das ist total toll.
30. Und die bieten sich hier auch immer an.
31. Also der Papa von T. hat Schweine, und der meinte, ja, also ihr könnt
32. gerne rüber kommen und wenn ihr jetzt Äpfel sammelt, ja toll.

1. N.:Und heute waren auch zwei Eltern mit zum Waldtag.
2. Die Eltern sind hier sehr rege und das macht schon Spaß. Ja.
3. Ich weiß gar nicht, was ich sonst noch so erzählen soll.
4. Mh, haben sie denn schon Fragen an mich?
5. I.: Ja, möchten sie jetzt erst mal aufhören zu erzählen?
6. N.:Ja, ich weiß immer nicht so richtig, auf welche Richtung ich da so hin soll.
7. I.: Was sie erzählen möchten. Also, sie bestimmen die Richtung.
8. N.:Mhm, ja. Was mir halt auch schwer fiel, die Grenzen den Kindern
9. irgendwie klar zu machen.
10. Also so von mir aus. Wie weit sie auf mich zugehen können und wo bis
11. dahin die Grenze ist.
12. Und dann auch den Kindern halt zu sagen, also das und das geht nicht.
13. Also ich möchte dich jetzt nicht in deiner Explorationsphase stören und so,
14. aber das geht gar nicht so, ne.
15. Und das fiel mir halt auch recht schwer, da jetzt einen Cut zu machen.
16. Aber das müssen sie auch lernen, unbedingt, ansonsten geht das nicht.
17. Ja, fragen sie mich doch mal was.
18. I.: Na ja, dann fang ich auch an.
19. Also, sie haben so von Strukturen gesprochen, die ihnen hier in der Kita,
20. also in der Praxis begegnet sind.
21. Können sie diese mal genauer benennen, welche das waren?
22. N.:Na, Struktur ist für mich halt schon, dass irgendwie alle Kinder auf einmal
23. alle was machen sollen. Das heißt, dass sie alle zusammen in die
24. Garderobe gehen müssen, sich alle anziehen müssen.
25. Ich meine, das ist hier schon möglich, das man das irgendwie getrennt macht,
26. das man sagt, man bleibt mal mit der kleinen Gruppe hier,
27. die anderen ziehen sich schon mal an.
28. Ja und dann halt wieder rein zum Mittagessen und dann halt alle schlafen.
29. Und das ist halt von den Räumen hier auch nicht möglich, dass die Kinder,
30. die halt nicht schlafen können, das die dann irgendwie aufstehen können.
31. Das ist hier ein bisschen schade.
32. Und ja, dann ist es auch echt ein bisschen schade, das wir halt alleine sind,

1. N.:am Nachmittag, 13 bis 17 Uhr sind wir alleine mit den Kindern
2. und da hat man ganz schön zu rühren hier, die ganzen Betten dann wieder
3. abziehen, die Kinder anziehen, alles aufräumen und am besten raus,
4. weil das wird dann halt schwierig, allen Kindern dann gerecht zu werden.
5. Das kriegt man dann irgendwie nicht auf die Reihe.
6. Es ist halt irgendwie so `n personeller Mangel und man merkt dann auch,
7. dass die Qualität dann total auf der Stecke bleibt, ne.
8. Also dass man dann immer so, ne, Kinder alle raus, alle fertig machen, alle
9. auf den Hof und dann könne wir erst machen.
10. Das ist immer so `n bisschen schade.
11. I.: Haben sie da andere Vorstellungen wie das gestaltet werden kann?
12. N.:Also ich denke, das ist halt hier irgendwie so`n personelles Problem.
13. Also das ist hier halt so, na ja, also wir haben hier alle 6 Stunden
14. und dann könnte man das auch irgendwie anders gestalten, dass dann bis
15. 13 Uhr, äh, bis 15 Uhr dann noch jemand mit da wäre und man zu zweit
16. gucken könnte, dass man das auf die Reihe kriegt.
17. Also das wäre halt viel schöner und das wäre nicht so quantitativ,
18. sondern qualitativ, ne.
19. I.: Qualitativ?
20. N.:Ja genau, es wäre auch einiges einfacher.
21. So dann manche Sachen, mit denen ich einfach nicht konform gehe.
22. Also warum muss man Minusstunden sammeln, verstehe ich nicht. Mhm.
23. I.: Und noch andere Sachen?
24. N.:Mh, eigentlich nicht.
25. Also ich bin super zufrieden mit meinem Team, weil ich dann solche
26. Sachen halt auch äußern kann.
27. Ja und denen das oftmals nicht möglich ist, da so, also dem Chef, B.,
28. also da irgendwie noch andere Sachen.
29. Also er versucht und macht schon, ja, aber er hat auch Grenzen. Ja.
30. Da ist halt der personelle Schlüssel in der Hinsicht nicht so toll.
31. Das er dann halt auch eins auf den Deckel kriegt, wenn er sagt, so bis
32. 15 Uhr zu zweit.

1. N.:Ja und er fühlt sich irgendwie auch so `n bisschen immer unter Druck
2. gesetzt und fühlt sich immer, ja.
3. Kriegt man das wirklich nicht hin? Ist das wirklich so? Muss das so sein?
4. So die Fülle der Kinder?
5. Schafft man das eigentlich nicht, weil man neu ist, weil man da irgendwie
6. reinwachsen muss?
7. Oder ist es wirklich so, dass es anders einfach besser und schöner wäre?
8. I.: Mh?
9. N.:Man ist da auch immer so `n bisschen im Zwiespalt, finde ich.
10. Also dem gerecht zu sein, was eigentlich sein müsste nach diesen
11. Voraussetzungen.
12. I.: Mh?
13. N.:Und ja, schwierig.
14. I.: Sehen sie da irgendwelche Wege? Sie haben ja ihre Ziele auch vor Augen?
15. Bleiben das ihre Ziele oder wie stehen sie dazu, wenn Sie jetzt in der
16. Praxis erleben, wie es ist, welche Rahmenbedingungen da stehen?
17. N.:Also wenn Frau X. meint, dass man da vieles anders auf die Reihe kriegt,
18. denke ich schon, das ein anderer Betreuungsschlüssel her müsste.
19. Definitiv!
20. I.: Mh.
21. N.:Das man das auch so irgendwie hinkriegt.
22. Man kriegt es auch so irgendwie hin, aber es bleibt einiges auf der
23. Strecke.
24. Und obwohl das hier wirklich `ne kleine Einrichtung ist, ne, dass man hier
25. am Nachmittag, wenn man dann alleine ist mit 16 Kindern, dann so ganz
26. alleine.
27. I.: Und können Sie das benennen, was so auf der Strecke bleibt? Also das so
28. zum Beispiel in der Garderobe, das haben sie schon gesagt, ne. Was noch?
29. N.:Also ich finde jetzt so Beobachtung und Dokumentation geht da gar nicht.
30. Also kann man da gar nicht durchführen.
31. Also Angebote, die man ja nicht nur am Vormittag macht, sondern auch
32. irgendwie am Nachmittag machen könnte.

1. N.: Und man kann dann schwer darauf eingehen, also es geht so gut wie gar
2. nicht.
3. Wenn man dann noch mal rein müsste und was holen müsste, müsste man
4. die ganze Gruppe mitnehmen, weil man kann die Kinder ja nicht
5. unbeaufsichtigt irgendwie draußen alleine lassen.
6. Es fängt schon mit dem zur Toilette gehen, ne.
7. Also wenn dann ein Kind auf Toilette muss, dann müssen alle mit oder
8. man sagt halt, dass die Eltern, wenn die dann kommen, können sie mal
9. kurz, ich muss mal schnell mit dem Kind.
10. . Und ja. Aber ob das alles so richtig gut ist, das weiß man auch nicht.
11. Mhm.
12. I.: Und um dieses aufzubrechen, diese Strukturen, hätten Sie da eine Idee?
13. N.: Also gut, das mit dem Personalschlüssel, wenn man den angehen könnte,
14. dann wäre es schon eine Möglichkeit, Strukturen zu verändern.
15. I.: Hätten Sie da noch andere Ideen?
16. N.: Hm, na ja, die Toilettensache, man muss trotzdem rausgehen.
17. Ja, was halt toll ist, die Eltern bleiben auch oftmals dann auch da auf dem
18. Hof und sind dann halt vor Ort und dann ist das auch, ne, dann kann man
19. sich den anderen Kindern auch mehr widmen, weil die dann auch mit
20. reingehen in die Gruppe. Das ist schon schön.
21. I.: Mhm.
22. N.: Aber ansonsten hätte ich da keine weitere Idee.
23. Was sonst auch helfen würde wäre, wenn der Spielplatz jetzt direkt vor
24. der Tür wäre, das wäre auch eine tolle Variante, weil dann könnte man die
25. Kinder irgendwie rein schicken und man hätte trotzdem die Aufsicht auf
26. die anderen.
27. I.: Mhm.
28. N.: Ja, das geht irgendwie immer um die Aufsicht.
29. Das ist ja in der Kita einfach immer mehr, ja, da jetzt die Aufsicht zu
30. gewährleisten.
31. I.: Ist es anders als im Praktikum?
32. N.: Ja, definitiv!

1. N.:Im Praktikum war man halt zweite Hand von der Erzieherin und
2. man konnte halt ganz nah an die Kinder ran und auf die Kinder eingehen.
3. Also ich denke, das gelingt mir jetzt auch gut.
4. Ja, ich habe mich irgendwie damit arrangiert und habe geguckt,
5. wie ich da irgendwie meinen Weg finde.
6. I.: Und wie machen Sie das?
7. N.:Also, man kann Beobachtung und Dokumentation jetzt auch gut
8. durchführen.
9. Ja, es ist halt auch viel die Bindung, die da viel `ne Rolle spielt bei den
10. Kindern.
11. Wenn man die einmal für sich hat, dann hat man sie für sich gewonnen
12. und kann sich auch mehr auf sie einlassen.
13. I.: Mhm.
14. N.:Und es kommt ja zum Wechselspiel, weil jeder weiß, wie der andere
15. reagiert, ne und dadurch kann man dem mehr zugestehen.
16. Und man fühlt sich dann halt freier, ist nicht mehr irgendwie so, ha,
17. oh Gott, und alle irgendwie zusammen halten und ja, kann auch mehr auf
18. die einzelnen Kinder speziell eingehen und gucken, was man jetzt so
19. macht, was man für Angebote macht. Ja.
20. Auch das Team ist auch immer mehr zusammen gewachsen.
21. Wenn wir zu zweit auf dem Hof zusammen sind, kann man mit den
22. Kleineren auch schon mal irgendwo hin gehen und was anderes machen
23. und Eicheln sammeln und zu den Tieren.
24. Das bietet sich ja hier alles an. Das ist ja hier total toll. Ja.
25. I.: Und das mit den Strukturen. Haben Sie das in Ihren Praktika auch erlebt
26. oder ist es da anders gewesen?
27. N.:Also in meinen Praktika habe ich das auch erlebt.
28. Also ich fand es immer ganz anstrengend, das immer alle raus mussten.
29. Alle mussten da irgendwie immer raus, weil das anders irgendwie nicht
30. möglich war.
31. Und die waren eben gerade ganz vertieft in ihrem Spiel und dann ging es
32. um Hofaufsicht ablösen und solche Geschichten, wo ich dann dachte,

1. N.: Kann man das nicht irgendwie anders lösen?
2. Ja, das es schon da `ne Struktur gibt und das da `ne klare Linie gefahren
3. wird.
4. Aber es gibt auch Ausnahmen.
5. Das man da auch mal irgendwie drüber reden kann.
6. Aber ich glaube, die Kommunikation unter den Erzieherinnen hat da
7. irgendwie gefehlt, das man die Strukturen irgendwie hätte auch brechen
8. können und lösen und da hin gucken könnte, ob man da nicht mal `nen
9. anderen Weg geht.
10. Ja und beim Schlafen eine ähnliche Situation.
11. Das sie sich alle hinlegen. Gut, das die `ne Ruhephase brauchen, das
12. verstehe ich schon, aber andere Kinder, die machen das halt auch im freien
13. Spiel, dass die sich dann halt hinlegen.
14. Die finden ihre Wege, um sich auszuruhen und müssen das nicht
15. irgendwie auf der Matte liegend. So. Ja.
16. I.: Aber das sie jetzt nur die eine Kita in den Praktika erlebt haben, das haben
17. sie nicht bereut?
18. N.: Also, ich hatte da so `ne tolle Anleiterin.
19. I.: Ja?
20. N.: Die war so herzlich.
21. Also sie war super bei der Sache und auch bei Beobachtung und
22. Dokumentation immer total wissbegierig auch was mein Studium anging
23. und hat sich da überall reingelesen.
24. Ja und sie war super mit den Kindern umgegangen.
25. Sie meinte dann auch, na ja, Nadja, du musst gucken. Da sind die
26. Grenzen, die muss man auch irgendwie im Blick haben.
27. Man hat dann so mit den Kindern am Ende des Studiums auch eine
28. Bindung aufgebaut, was man dann halt, die kannten einen und man konnte
29. mit den Kindern dann auch arbeiten.
30. Und man wusste, wie die sich dann auch entwickelt haben und konnte
31. auch Angebote für die machen und auch ganz individuell, weil man
32. wusste, gut, der interessiert sich gerade dafür.

1. N.:Und nicht weil ich das gerade zwei mal gesehen habe, sondern weil ich
2. das über eine längere Zeitspanne verfolgen konnte.
3. Also mir hat das glaube ich mehr gebracht, denke ich, so was ich von
4. anderen gehört habe.
5. I.: Wenn Sie jetzt erlebt haben, das es doch in der Praxis Einschränkungen
6. gibt durch die Strukturen, durch die Regeln, durch das Einhalten dieser
7. Regeln, woraus nehmen Sie so Ihre Motivation?
8. N.:Wie meinen Sie das?
9. I.: So für Ihre tägliche Arbeit?
10. N.:Ja, Regeln sind da, um sie zu brechen.
11. Also, man muss da schon ein bisschen gucken, wie man diese lockern
12. kann, ne.
13. Irgendjemand hat diese Regeln ja aufgestellt.
14. Das muss ja im Team irgendwie passiert sein.
15. Und das man da irgendwie guckt, das da nicht jeder so sein Ding
16. durchfährt und die Kinder denken, also eh, was ist hier los?
17. Warum darf ich hier auf den Baum klettern und bei dem anderen nicht
18. und bei dem doch und das ist ja komisch.
19. Und das man irgendwie dahin guckt, das man wirklich darüber reden kann.
20. Ja, W. ist so mit ihrem Montessori, wo ich auch nicht immer konform
21. mitgehen kann. Wo ich denke, ja also diese Schalen und die haben Suppe
22. daraus gekocht. Nein, die Schalen sind nur dafür da. So was. Die Suppe
23. war halt toll! War `ne super Idee von denen.
24. Ja und dann müssen wir das eben anders regeln.
25. Und dann haben wir das eben so gemacht, dass wir den Kindern klar
26. gemacht haben, dass die Sachen eben nur dafür da sind und das wir eben
27. noch Sand und Steine haben, dass sie sich eben auch Suppe kochen
28. können. So, ne.
29. I.: Ja.
30. N.:Also das man eben immer so `n bisschen Kompromisse findet, ne. Genau!
31. Und ja, das klappt hier echt gut, also das ist schön.
32. I.:Und wie sieht es aus mit den Vorgesetzten, also wie ist das Verhältnis?

1. I.: Können sie das noch mal so rekonstruieren?
2. N.:Mit meinem Kita-Leiter?
3. I.: Zum Beispiel.
4. N.:Ja, er ist eben genauso Kollege wie W. auch Kollegin ist, wenn er da ist.
5. Ja, wenn wir dann auch zusammen in die Bildungspläne gucken
6. und wie wir das dann alles gestalten.
7. Also das ist jetzt nicht irgendwie, das der jetzt mit `nem Hammer auf den
8. Tisch haut. Das der jetzt irgendwie sagt: das und das und das.
9. Ich sehe ihn auch weisungsberechtigt als meinen Chef, aber es ist halt
10. mehr, ja.
11. Also Frau A. zum Beispiel, Personalleitung, mit der habe ich echt wenig zu
12. tun. Wenig bis gar nicht.
13. I.: Und?
14. N.:Ja, ja, nette Frau. Ja, die scheint auch sehr kompetent.
15. Also wir hatten jetzt gerade einen Fall, da ging es halt darum, dass das
16. Landesjugendamt noch mal vorbei kommt und es wurde konzeptionell
17. auch was geändert, was kein anderer kann.
18. Also wenn wir ein Kind aufnehmen wollen, was unter zwei ist.
19. Ja, da war sie halt sehr rege und hat da geguckt, wie man das da irgendwie
20. hinkriegt, damit das Kind bleiben kann.
21. Mh. Ja. Also sie setzt sich dann auch schon ein und das ist gut.
22. I.: Möchten sie sonst noch.
23. N.:Haben Sie noch Fragen? Sie können mich alles fragen, weil ich nicht so
24. frei erzählen kann.
25. I.: Ja, gibt es denn noch andere Sachen, auf die sie gestoßen sind in
26. Bezug auf Praxis und Studium?
27. N.:Mh?
28. I.: Wo es auseinander geht?
29. N.:Ja, also dieses Beobachtung und Dokumentation, das ist zwar alles ganz
30. gut und schön und man soll das ja auch alles in seiner Arbeit machen.
31. Man muss das ja alles umsetzen, was man da aufgeschrieben hat.
32. Und diese Vor- und Nachbereitungszeit ist das, was auch schwierig ist.

1. N.:Also wenn man Frühdienst hat, aber man ist dann von so einem Tag auch
2. irgendwie fertig, schreibt man noch `ne Lerngeschichte?
3. Das muss man ja nicht für alle Kinder machen. Also man hat ja seine
4. Bezugskinder. Aber dann sollte man es auch tun.
5. Ja und man hat aber auch noch Elterngespräche, die man halt auch
6. vorbereiten muss.
7. Also die sind auch halt nur einmal im Jahr, aber man muss dann halt auch
8. gucken, was man da sagen will, wie man das halt aufbaut.
9. Es ist halt nicht, wie das irgendwie so immer beschrieben wird.
10. Es wurde ja immer gesagt, die Erzieher sind halt Schuld.
11. Es geht ja alles. Es klappt und die Erzieher wären eher unfähig.
12. I.: Und sehen sie das jetzt auch so?
13. N.:Na ja, manche Erzieherinnen haben wirklich `ne verkorkste Einstellung zu
14. der ganzen Sache und sind da sehr hinterweltlerisch würde ich jetzt mal
15. sagen und behaupten.
16. Es muss ja heute, was sie da gelernt haben, ja.
17. Die Kinder ändern sich. Die Gesellschaft ändert sich.
18. Also es muss da alles, da müssen sie auch gucken, dass sie sich da.
19. Aber ja, ne, also ich würde jetzt nicht behaupten, dass sie faul sind, ne.
20. Also ich habe auch nie abgestritten, dass das kein schweres Unterfangen ist,
21. als Erzieherin zu arbeiten. Das ist wohl war.
22. I: Und die Fülle dieser Aufgaben haben Sie im Praktikum auch
23. wahrgenommen?
24. N.:Im Praktikum, da ist man immer davon ausgegangen, man könnte ja noch
25. das und man könnte ja noch hier und da und die Struktur aufheben und in
26. der Zeit kann man ja auch noch die Lerngeschichten schreiben für die
27. Kinder und warum das dann nicht ginge?
28. Man hat das alles gar nicht so richtig realisiert, weil man ja selber gar
29. nicht, also man hat ja irgendwo mitgearbeitet, aber man hatte ja nicht die
30. ganze Verantwortung, ne, und war ja irgendwie so `n bisschen Zweitkraft.
31. , Das war ja toll.
32. Ja, man sieht es halt irgendwie ganz anders.

1. I.: Mh, man ist anders eingebunden?
2. N.:Ja. Aber obwohl mir die Arbeit immer noch irgendwie Spaß macht in der
3. Kita und ich freu mich drauf, wenn es jeden Tag auf zur Arbeit geht.
4. I.: Und haben Sie Aussichten für später?
5. N.:Also erst einmal möchte ich noch eine Weile hier bleiben und also ich wollte
6. halt immer irgendwie so in die Kunstpädagogikschiene und wollte das
7. irgendwie noch mal als Master drauf machen. Ja, muss man mal gucken.
8. Wenn ich das vielleicht mit 40 noch mache. Das ist dann wirklich auch
9. egal.
10. I.: Na ja, dann arbeitet das weiter, ne. Dann habe ich auch keine Fragen mehr.
11. Ich wünsche ihnen noch viel Erfolg in ihrer Arbeit hier.
12. N.:Ich Ihnen auch in ihrer Arbeit.

1. I.: Erinnere dich, als du nach deinem Studium angefangen hast, in der Kita zu
2. arbeiten. Wie war das damals bis zum heutigen Zeitpunkt?
3. U.:Ja, es ist, also erst mal war das ein schwieriger Einstieg, weil, oder ich
4. fang so an, ich hab während des Studiums hier schon Praktikum gemacht,
5. allerdings im Kindergartenbereich.
6. Jetzt bin ich im Krippenbereich und das Praktikum war gut.
7. Und ich hatte `ne Vorstellung eigentlich so, wie es läuft.
8. Dachte ich zumindest. Na ja.
9. Dann habe ich hier angefangen. Ich bin in die Krippe gegangen, was ich
10. auch noch mal spannend fand, weil im Krippenbereich, also ich hab schon
11. mal so`n paar Tage reingeschnuppert während des Praktikums, aber es war
12. trotzdem völlig neu.
13. Es war völlig anders als Kindergarten.
14. Und das war schon mal schwer. So in den Alltag reinzufinden, mhm.
15. Aber auch ins Team reinzufinden.
16. Weil ich, irgendwo hatte ich doch noch Praktikantenstatus.
17. Also, sie kannten mich als Praktikantin.
18. Das war ziemlich schwierig.
19. Und dann war es einfach für mich selber, den Praktikantenstatus auf
20. Erzieherstatus, sag ich mal, zu wechseln, denn es ist ne `völlig andere
21. Verantwortungsebene gewesen, mit der ich erst mal zu tun hatte.
22. Also das so anzunehmen und damit umzugehen.
23. Ja, man war letztendlich also als Praktikant, man hat sich zurückziehen
24. können. Man hat ganz viel beobachten können, wie funktioniert es, wie soll
25. es funktionieren, wie kann es funktionieren, wie soll es nicht
26. funktionieren.
27. Das hatte man ja auch für sich so kategorisiert und reflektiert.
28. Und auf einmal war man mitten im Geschehen und man hatte keine
29. Ausweichmöglichkeit und man musste jetzt.
30. Und das war `ne sehr hohe und große Verantwortung.
31. So, das ist das, was ziemlich schwer war.
32. Und dann eben auch im Team.

1. U.:Und auch den Kompromiss zu finden zwischen dem, was ich im Studium
2. gelernt habe und was hier einfach fest stand vom System, von den
3. Rahmenbedingungen erst mal.
4. Und was das Team nun gemacht hat sozusagen, wie sie gearbeitet haben.
5. Und na ja, das war anfangs dann auch schon eine Konfrontation zwischen
6. meinen Vorstellungen und den Sachen, die hier geherrscht haben,
7. in Führungsstrichen.
8. Und da habe ich ziemlich lange gebraucht, um so meinen Weg zu finden.
9. Aber um so vertrauter man wurde mit den Kindern, mit dem Team, ja,
10. desto vertrauter wurde ja alles.
11. Also, man konnte so`n bisschen entspannt in den Alltag gehen und
12. gucken, wie möchte ich das eigentlich machen.
13. Also klar geh ich jetzt nicht vom Studium und sag, jetzt kann ich alles,
14. so, ne. Jetzt hab ich ja studiert und, äh, genau, diesen Lernprozess erst
15. mal zu gehen und zu verstehen und zu reflektieren war `nen langer Weg.
16. Dann so entspannt wirklich zu sagen, okay, ich mach das jetzt so und dann
17. guck ich einfach.
18. Die Kinder geben mir schon das Feedback, ne. Genau!
19. Ja und ich würde sagen, wenn ich das in einen zeitlichen Rahmen fassen
20. sollte, muss ich sagen, ich habe mindestens ein halbes Jahr gebraucht, bis
21. ich sagen konnte, okay, jetzt bin ich auf dem Weg, so, jetzt bin ich auf dem
22. Weg, meinen Weg zu finden.
23. Genau. Ja und wenn man dann so denkt, okay, jetzt läuft es irgendwie gut,
24. dann verändert sich wieder irgend etwas, ob`s personell ist, ob die Kinder
25. zahlen steigen, da ist man wieder so, wo man sagt, oh nein, so kann das
26. jetzt nicht funktionieren und ich möchte es ja gerne so machen, weil ich
27. damit gute Erfahrungen gemacht habe im Studium oder auch vorher
28. schon.
29. Ja, es ist auch heute noch so. Auch wenn ich sage, ich bin auf dem Weg,
30. ist es trotzdem immer noch schwer zwischen Studium und Praxis.
31. Ja, wie sagt man, zwischen Studium und Praxis so zu gehen. So, so`n
32. Weg zu finden, dass man eben beides vereinbaren kann.

1. U.:Also wie ich es am Anfang auch schon gesagt habe, so `n Kompromiss
2. zu finden.
3. Denn all das, was ich im Studium gelernt habe, funktioniert nicht.
4. Das ist definitiv so.
5. Das zu lernen war schwierig, ja.
6. Also, also auch für`s Team schwierig, glaube ich.
7. Weil ich anfangs sehr ungeduldig war, denke ich und ganz viel wollte und
8. Ehrgeiz hatte und Motivation hatte und ja irgendwie anfangs daran glaubte,
9. was ich auf einmal ändern wollte.
10. Das hat eben nicht funktioniert, ne. Klar.
11. Sondern ja, es geht so Schritt für Schritt, das man immer mal noch was
12. verändern kann und was man mit anbringen kann und ich denke, da habe
13. ich aber auch ziemlich viel Glück im Team, dass die ebenfalls noch total
14. motiviert sind.
15. Wir haben ja jetzt noch, ja, ich bin jetzt die Jüngste mit 25, die älteste ist
16. 58. Ist `ne sehr gute Mischung. Gut durchwachsen und alle ziehen
17. irgendwo mit und jeder motiviert sich noch mal gegenseitig.
18. Mhm, das find ich sehr gut.
19. Dennoch ist es schwierig, Studium und Praxis zu vereinbaren. Definitiv.
20. Was ich noch sagen kann ist, das man einige Studieninhalte, die ich hatte,
21. aber doch sehr, sehr gut anwenden kann.
22. Was Beobachtung und Dokumentation anbelangt, das konnte ich sehr gut
23. mit einbringen.
24. Also zwar nicht auf dem Niveau, auf dem ich es gerne hätte.
25. Weil man da auch wirklich merkt, okay, mit der Verantwortung, also, dass
26. es im Alltag doch schwierig ist oder doch schwieriger ist als jetzt im
27. Praktikum. So, ne.
28. Aber auch was so Erziehungspartnerschaft anbelangt. Das war mir auch,
29. also das war mir total wichtig von Anfang an als ich hier angefangen habe,
30. was aber auch mit die größte Herausforderung für mich war,
31. weil ich einfach sehr jung eingestiegen bin in die Praxis.
32. Na ja, dann ist das immer, ich glaube so `ne kleine Angst.

1. U.:`Ne große kleine Angst, große Herausforderung doch irgendwie mit den
2. Eltern in so `ne Partnerschaft zu treten, weil man so im Kopf hat,
3. ja Mensch, was denken die jetzt, na ja, also was heißt, was denken die jetzt.
4. Aber wie reagieren die jetzt auf so`n junges, so ne` junge Frau mit
5. den Kindern, ne.
6. Ist ja auch `ne große Vertrauensbasis, die einfach herrscht, wenn die Eltern
7. ihre Kinder hier für`n ganzen, halben Tag herbringen.
8. Ja, sie wollen sie ja in vertraute Hände geben, vielleicht auch in erfahrene
9. Hände und professionelle Hände.
10. Ja, das war `ne sehr große Herausforderung, die ich aber auch sehr gut
11. gepackt habe.
12. Das ist ja mit das Wichtigste und Schönste, Beste, was man auch im Alltag
13. erlebt, diese Erziehungspartnerschaft, wirklich gemeinsam Hand in Hand
14. für`s Kind so zu arbeiten. Ja.
15. Was kann ich noch erzählen? Ja, was noch?
16. Was mir noch einfällt ist, dass mir schnell, schnell der
17. wissenschaftliche Teil gefehlt hat im Alltag.
18. Also es war ja doch das Studium sehr wissenschaftlich und dann war man
19. hier so im Alltag drin und wirklich ja nur Praxis, nur Praxis und mir hat
20. so`n bisschen diese regelmäßige Reflexion, diese wissenschaftliche
21. Reflexion mit Kommilitonen gefehlt. So ne.
22. Das war anfangs ziemlich schwierig, also ich hab dann sehr regelmäßig
23. mit alten Kommilitonen telefoniert und war dann total glücklich,
24. als vor `nem halben Jahr S. hier angefangen hat.
25. Die macht jetzt gerade berufsbegleitend den Early Education-Studiengang
26. in Neubrandenburg und man merkt einfach, das man noch mal so `ne Art
27. Ausgleich hat, noch mal so anders zu reflektieren und sich überhaupt
28. noch mal intensiver zu reflektieren und auch noch mal zu philosophieren
29. und so die Hintergründe über die Entwicklungsprozesse, wissenschaftliche
30. Sachen. Genau.
31. Ja, aber ansonsten also im Großen und Ganzen bin ich dann doch sehr gut
32. hier angekommen und ich fühl mich wohl,

1. U.:mit immer noch mit Potential zu mehr noch mal was zu verändern und
2. was zu entwickeln, aber das ist auch also hier `nen Punkt, der auch noch
3. gut funktioniert, das hier nichts still steht, ne.
4. Also das hat man nicht in vielen Kitas, dass das doch immer irgendwie
5. alles in einem Prozess ist, ne. So.
6. Ja schwierig, so weit umfassend jetzt mal zu erzählen, ne.
7. I.: Dann frag ich nach.
8. U.:Dann frag mal nach.
9. I.: Du hast zuerst erzählt, dass du dein Praktikum im Kindergarten gemacht
10. hast, aber bist dann hier in die Krippe eingestiegen. Kannst du noch mal
11. erzählen, wie du überhaupt hier gelandet bist?
12. U.:Oh Gott! Ja. Als Praktikantin jetzt?
13. I.: Nee, dann als Berufseinsteiger?
14. U.:Also, eigentlich durch die Beziehung vom Praktikum.
15. Also es war sehr schnell klar. Ich habe zwei große Sommerpraktika hier
16. gemacht und zwischen den Sommerpraktika habe ich hier gearbeitet,
17. immer so ein, zwei Tage nebenbei, das Team zu unterstützen, um mir
18. natürlich finanziell so`n bisschen unter die Arme zu greifen,
19. wie auch immer.
20. Und dann war sehr schnell klar, dass es untereinander gut funktioniert,
21. dass ich irgendwie ins Team passen würde, so ungefähr und
22. im zweiten großen Sommerpraktikum haben wir dann schon
23. darüber geredet, Mensch, wann wirst du fertig oder würdest du nicht
24. vielleicht oder möchtest du nicht vielleicht.
25. Na ja, dann sind wir so verblieben, dass ich mich melde immer mal wieder.
26. Bin auch dadurch, dass mein Freund hier regelmäßig ist in L.
27. Habe immer wieder vorbeigeschaut, bin mit Leitung und dem Team in
28. Kontakt getreten und habe mir dann sehr lange überlegt, was ich machen
29. möchte.
30. Geh ich in die Praxis, studiere ich noch weiter?
31. Und als ich mich dann dafür entschieden habe, erst mal in die Praxis zu gehen,
32. bin ich vorbeigefahren und wir haben gesprochen.

1. U.:Und dann war klar, ich bewerbe mich ganz normal.
2. Und von der Leitung wurde beim Geschäftsführer schon gesagt, okay,
3. wenn die Bewerbung eintrifft, ist klar, die laden wir ein und dann war das
4. sehr reibungslos eigentlich.
5. I.: Hattest du schon mal gute Karten.
6. U.:Ich hatte schon mal gute Karten, ja.
7. I.:Und hattest du die Option, im Kindergarten eingesetzt zu werden?
8. U.:Zu dem Zeitpunkt nicht, ne. Also es war klar, dass jemand für die Krippe
9. gebraucht wird.
10. U.:Ich hab gesagt, ich mach das, ich mach da gerne.
11. Es ist ja immer die Option, nun nicht von Heute auf Morgen, aber zu
12. sagen, okay, ich möchte noch mal in den Kindergartenbereich schnuppern,
13. Also die Option ist immer irgendwo offen und dann guckt man, gibt es
14. vielleicht jemanden, der vom Kindergartenteam in die Krippe wechselt,
15. oder ja ansonsten wird da auch immer irgendwie ein Weg gesucht.
16. I.: Das wäre machbar?
17. U.:Das wäre schon machbar, ja.
18. Es muss ja auch immer lange geplant werden zwar, aber ja.
19. Und dann gucken, wie ist das Personal besetzt.
20. Man muss auch dazu sagen, das ist auch immer ein sehr fruchtbares
21. Unternehmen hier und es ist immer irgendwie jemand im Schwanger-
22. schaftsurlaub und dann guckt man immer mal wieder, wie man das
23. geschoben kriegt.
24. I.: Du hast ganz viel die Worte benutzt, deinen eigenen Weg.
25. Kannst du das noch mal näher beschreiben, wie du das meinst?
26. Also, was ist dein eigener Weg?
27. U.:Mein eigener Weg?
28. I.: Was ist deine Richtung oder wo sind deine Grenzen?
29. U.:Das ist schwierig. Mein eigener Weg, das ist so, dass ich eigentlich
30. zufrieden nach Hause gehe und ich sage, ich bin zufrieden mit mir,
31. wie ich, wie ich pädagogisch gehandelt habe, was die Kinder mir für`n
32. Feedback gegeben haben,

1. U.:das ich die Kinder gut begleiten konnte durch den Tag und das ich auf
2. ihre Bedürfnisse, ihre Prozesse irgendwie eingehen konnte.
3. Also ich kann das gar nicht so ganz genau beschreiben.
4. Es ist einfach so, dass das alles rund ist, das ich sage, das war gut, so wie
5. ich`s gemacht habe, ja, wo ich mit den Kindern interagiert habe.
6. Mein eigener Weg also wirklich, den Weg zu finden, mit den Sachen,
7. die ich aus dem Studium gelernt habe, wo ich sage, so möchte ich es
8. machen, weil, diese Idee, die finde ich gut und die möchte ich ausprobieren
9. und möchte gucken, ob es funktioniert und ja, wenn es funktioniert, dann
10. ist es gut.
11. Ja, wenn es mit dem Team funktioniert, mit mir funktioniert, mit den
12. Kindern funktioniert. Genau.
13. I.: Und wie ist das mit dem Team?
14. U.:Ich glaube, der Weg mit dem Team ist einfach, dass man, ja, oh Gott, das
15. ist schwierig, es zu beschreiben. Also man hat so ein Gefühl, aber es ist
16. schwer in Worte zu fassen.
17. Also wir arbeiten in der Krippe ja sehr eng im Team, also im Kindergarten
18. ist ja offene Arbeit, da ist es alles sehr auseinander gerissen
19. und in der Krippe arbeiten wir zu dritt in einer Stammgruppe,
20. beziehungsweise zu sechst.
21. Also eigentlich sind wir eine große Gruppe, aber so für Eingewöhnung
22. ziehen wir uns dann schon zurück, dass es ein bisschen muscheliger,
23. kleiner ist, vertrauter ist und dass man also zu dritt dann im Alltag, aber
24. auch zu sechst, ja dass man gemeinsam einen guten Raum für die Kinder
25. schafft, aber auch einen guten Raum für uns schafft.
26. Das wir gut miteinander, wohlwollend miteinander umgehen.
27. Das wir mit Wertschätzung und Respekt gucken, wie können wir jetzt den
28. Alltag mit Kindern gestalten. Wie können wir die Kinder begleiten und
29. unterstützen, ja. So würde ich das im Groben beschreiben.
30. Dass man auch auf sich acht gibt, ne, so untereinander auch,
31. dass man nicht nebenher arbeitet, sondern dass man irgendwie an einem
32. Strang zieht. Mh.

1. I.: Und dennoch hast du den Einstieg als schwer bezeichnet?
2. U.:Im Team.
3. I.: Ja?
4. U.:Ja, weil ich eben, sie kannten mich eben als Praktikant, das war, wir haben
5. uns auch mal darüber unterhalten, es war natürlich auch für sie so,
6. also ich habe das so reflektiert, dass es für mich schwer war, dass ich gesagt
7. habe, ich habe das Gefühl, immer noch den Praktikantenstatus und das
8. eben auch selber meinte.
9. Ja, es ist einfach, wenn man Praktikantin war, lange, dann kommt man mit
10. den Erfahrungen, die sie mit mir gemacht haben und den Erfahrungen, die
11. ich mit ihnen gemacht habe. So lernt man sich kennen, ne.
12. I.: Und hast du ihnen gesagt, du bist kein Praktikant mehr?
13. U.:Ne, wir haben mal drüber geredet irgendwann.
14. Es ist noch gar nicht so lange her, wie wir so angefangen haben.
15. Gerade als S. vor `nem halben Jahr angefangen hat.
16. Für sie war es auch schwer, so den Einstieg zu finden.
17. Aber ich glaube, das war auf `ner anderen Ebene, weil sie schon mal in
18. `nem anderen Haus gearbeitet hat, wo sie nicht mehr so glücklich war.
19. Dann haben wir darüber geredet, dass ich gesagt habe, bei mir war es auch
20. schwer, mein Einstieg.
21. Und gerade weil ich hier Praktikant war, äh, da haben wir einfach so
22. allgemein darüber geredet, dass ich das Gefühl hatte, dass ich mit dem
23. Praktikantenstatus, dass es erst mal `n schwerer Weg war, doch zu zeigen,
24. okay, ich bin kein Praktikant mehr. Mh. Genau.
25. I.: Und wie ist es dir dann gelungen, das hinzukriegen?
26. U.:Äh, ich glaub, man wächst einfach, man wächst mit der Verantwortung,
27. die man hat und man wächst auch damit, wie man sozusagen mit dem
28. Team auch arbeitet.
29. Wie viel Interesse man zeigt, wie viel Motivation man zeigt, wie viel man
30. sich einfach mit einbringt ins Team.
31. Und das habe ich dann einfach noch ein bisschen intensiver gemacht.
32. Habe dann einfach noch mal nachgefragt, wenn etwas an mir

1. U.:vorbei gegangen ist, weil sie ganz viel, so wie sie es kannten, untereinander
2. einfach abgesprochen haben.
3. Ich hab mich dann einfach doch dazugestellt, dazugedrängt und habe
4. gesagt, wie war das noch mal, ne.
5. Für mich ist das auch wichtig und irgendwie, ja, ist das so gewachsen.
6. I.: Du gehörst dazu?
7. U.: Ich gehör dazu. Genau, mhm.
8. I.: Du hast erzählt, dass es schwierig ist, Studium und Praxis zu vereinbaren?
9. U.:Ja.
10. I.: Könntest du das noch genauer erzählen.
11. U.:Ja, es sind so viele, viele Punkte.
12. Also, ein, ein kleiner Punkt wäre die Beobachtung und Dokumentation, die
13. ich irgendwie ja doch noch intensiver machen würde.
14. Das funktioniert aber nicht, weil manchmal ist keine Zeit da und manchmal
15. ist man aber auch nur kaputt oder das passt einfach gerade nicht oder dann
16. gibt es noch Sachen, ja, wie soll ich`s beschreiben?
17. Es ist schwierig, es immer so auf den Punkt zu bringen.
18. Das sind jetzt einfach so Gefühlssachen, wenn man sagt, das möchte ich
19. jetzt einfach mal ausprobieren oder lasst die Kinder jetzt einfach mal
20. ausprobieren, wo dann manchmal sozusagen die, die Unerfahrene, also die
21. Erfahrungen, die ich einfach noch nicht gemacht habe.
22. Vielleicht auch in dem Bezug positiv.
23. Die Naivität, die ich vielleicht auch noch an den Tag lege,
24. die dann mit den langjährigen Erfahrungen des Teams aufeinander prallen.
25. Das funktioniert dann einfach nicht, zu sagen, das habe ich mal im Studium
26. gelernt, gehört, das würde ich gern einfach mal ausprobieren.
27. I.: Und wie nehmen sie das auf?
28. U.:Das Team?
29. Also, wir diskutieren dann meistens darüber, also nicht, dass das so ausartet,
30. aber es wird, ja.
31. Manchmal mach ich `nen Rückzieher, muss man einfach so sagen, das man
32. viele Sachen in Teambesprechungen, wo dann gleich aber und nein,

1. U.:aber das geht nicht, weil.
2. Wo ich dann sage, okay, weil's dann gleich so gegen die Wand geht.
3. Dann lass ich das jetzt erst mal und guck, wie ich das auch anders und zu
4. `nem anderen Zeitpunkt an den Mann bringe sozusagen.
5. Ja und manchmal ist das dann auch so, dass man einen kleinen Kompromiss
6. findet, ne.
7. Und manchmal setz ich mich auch durch, oder setzt man die Idee durch.
8. Das passt schon ganz gut meistens. Nicht immer.
9. Manchmal sind auch Sachen, also ein Beispiel: Ich bin aus dem Urlaub
10. gekommen und man lebt ja im Urlaub so in den Tag hinein und dann merkt
11. man schon, wenn man wieder kommt oder auch im Urlaub reflektiert man
12. schon, wie krass, wie sehr durchstrukturiert so ´n Kindertag ist.
13. Gerade in der Krippe.
14. Und dann denk ich mir immer, muss das so sein?
15. Die Kinder werden immer von einem Termin, Zeitpunkt zum anderen
16. geschoben.
17. Ich hab gesagt, lasst uns das mal verändern, einfach mal anders machen,
18. mal umkrepeln.
19. Und na ja, dann kommt aber: nein, geht nicht, weil. So, ne.
20. Und das ist dann schon manchmal schwierig, ne.
21. Dann geht man auch so`n bisschen geknickt und deprimiert nach Hause,
22. weil man denkt, okay, man bringt neue Ideen, `ne Motivation und dann
23. verpufft das so, ne.
24. Es ist ja nicht weg aus dem Kopf, aber diese Motivation, die man hatte, die
25. ist eben so `n bisschen runter gedrückt.
26. Und das ist auch sehr oft so,
27. also, dass so `ne Motivation runter gedrückt wird.
28. Ich habe da einen Weg gefunden, dass ich Ideen, wenn ich Ideen habe, neue
29. Ideen, dass ich es auf jeden Fall erst einmal aufschreibe, dass es nicht weg
30. ist, sondern dass ich`s aufschreibe.
31. Dass es irgendwie da ist. Dass ich da, kommt das irgendwann noch mal?
32. I.: Hattest du das schon, dass du was verwirklichen konntest?

1. U.:Ja. Große Sachen an sich noch nicht, aber so kleine Sachen, kleine Ideen,
2. die man dann hatte. Doch, das schon.
3. Was wir auch noch mal aufgegriffen, gerade jetzt in den Sommerzeiten,
4. wo das Team auch noch mal so entspannter ist, weil weniger Kinder da
5. sind, dann ist irgend wie so `ne Leichtigkeit im Raum, dass man das noch
6. mal so in Angriff nimmt, dass das funktioniert und das man auch mal
7. gut zusammen arbeiten kann und einfach noch mal anders ins Gespräch
8. gehen kann und auch noch mal mit `ner andern Entspantheit mit den
9. Kindern arbeitet, ne.
10. Ja, so und auch die Kinder mit einem selbst, wenn nicht ganz so viel Trubel
11. ist, ja.
12. I.: Ein Stichwort war bei dir auch die Erziehungspartnerschaft. Wie ging es
13. dir damit so zu Anfang?
14. U.:Mit der Erziehungspartnerschaft?
15. Mh. Na, es hat sich auf jeden Fall verändert, ne.
16. Diese große Herausforderung, die es für mich ja ganz persönlich war, `nen
17. bisschen mit Angst auch verbunden.
18. I.: Inwieweit?
19. U.:Dieser, die Angst in Bezug auf mein Alter. Wie reagieren die Eltern darauf,
20. dass da jetzt wirklich so `ne junge Frau steht und sozusagen sie ihre Kinder
21. in meine Hände geben. So, ne.
22. Ja, das war für mich auch verständlich, dass vielleicht da schon Bedenken
23. sind und davor hatte ich auch einfach Angst , da mit den Eltern so ins
24. Gespräch zu gehen und zu zeigen, okay, ich arbeite hier professionell, ich
25. habe ein gutes Studium gemacht, ich hab `ne professionelle Grundlage
26. einfach für die Arbeit.
27. Ja, das war einfach noch mal so `n Schritt, der schwer war, das so zu
28. akzeptieren, was heißt zu akzeptieren, aber dass es jetzt so war.
29. Ich bin jetzt jung im Team aber und jetzt beweise ich mich, so ungefähr.
30. Das ist aber auch so Schritt für Schritt gelungen.
31. Also, ich denke, ich konnte sehr gut zeigen, dass ich sehr professionell
32. arbeite und hab dann auch sehr schnell Vertrauen zu den Eltern entwickelt.

1. U.:oder die Eltern zu mir.
2. Das ist ja so ein gegenseitiges Vertrauen und ich kriege auch so Feedback.
3. I.: Wie sieht das aus zum Beispiel?
4. U.:Das sieht aus, in dem man zum Beispiel oft am Nachmittag so'n kleines
5. Danke bekommt. Auch wirklich in Worten gesprochen: Danke, es ist toll,
6. was ihr hier macht. So, ne. Danke, das ihr das hier immer so gut macht und
7. äh, na ja auch das sie sagen, das sie sich wohl fühlen.
8. Und das Feedback ist natürlich auch von den Kindern jeden Tag, ne.
9. Und zum Beispiel ein Feedback war auch mal, also es gibt ja hier `ne
10. Erzieherfachschule, die auch von unserem Geschäftsführer sozusagen
11. mit eröffnet wurde. Sie gehört mit zu unserem Unternehmen.
12. Und da kriegen wir auch regelmäßig Praktikanten.
13. Und da hatte ich mal `ne Praktikantin, die Unterricht hatte bei `ner Mutter,
14. wo ich das Kinder habe. Und die Mutter hat dann in der Schule mal
15. nachgefragt, bei meiner Praktikantin. Ja, wie alt ist denn Ute jetzt
16. eigentlich? Und Mensch, die macht das total Klasse. Und ich bin ja
17. erstaunt. Und J. fühlt sich so wohl. Und es ist auch ein tolles Feedback, ne.
18. Also da weiß man, dass man es auch gut macht, ne.
19. Auch wenn man selber sich auch irgendwie immer kritisiert.
20. Man denkt, dass es nicht gut genug ist, oder dass man`s anders machen
21. muss und optimieren muss und, ja.
22. Aber auch durch Entwicklungsgespräche, wenn man auch noch mal im
23. Eins-zu-Eins-Gespräch ist, dann kriegt man auch immer sehr positive
24. Feedbacks und man merkt es auch einfach, wenn es gut funktioniert, ne.
25. Und wenn sie ihr Kind jeden Morgen mit `nem guten Gefühl in deine
26. Hände geben, ja.
27. I.: Und noch nicht gut genug sein, wie meinst du das ?
28. U.:Nicht gut genug sein bedeutet, dass man nicht stehen bleibt, dass man sich
29. irgendwie immer weiter entwickelt und sich reflektiert und sich die
30. Handlungen also, abends zum Beispiel, ich sitze auf der Couch und es
31. rattert, ne.
32. Man geht jeden Tag wirklich noch mal durch im Kopf und sieht Momente,

1. U.:wo man sagt, das hat dann wirklich gut funktioniert, diese Interaktion mit
2. dem Kind, das war total Klasse, das hat man gut lösen können oder gut
3. unterstützen können oder auch noch weiter entwickeln können.
4. Und manchmal gib es aber auch Momente, wo man sagt, och, das war heut
5. `nen blöder Tag, weil es hat nicht so funktioniert, wie ich es mir vorgestellt
6. habe.
7. Manchmal hat man einfach mal einen Tag, wo man sagt, okay, hatte ich
8. halt nicht ein Eins-zu-Eins-Gespräch oder `ne Eins-zu-Eins-Interaktion
9. mit einem Kind.
10. Und ich finde, das ist schon wichtig im Alltag, ne.
11. Das ist ein Beispiel, wo ich denke, okay, das muss ich noch optimieren, da
12. muss ich einfach noch mehr darauf achten, dass ich diese Momente habe,
13. weil es für das Kind wichtig ist und für mich wichtig ist, um das Kind gut
14. zu begleiten.
15. Oder das man sagt, okay, irgendwie war ich unzufrieden mit mir.
16. Überhaupt, weil ich nicht so richtig anwesend war oder da sind immer
17. so kleine Beispiele einfach, wo ich mir sage, okay, da hätte ich noch mal
18. etwas machen können und da nicht oder vielleicht habe ich da zu viel
19. gemacht.
20. Also, ne, das man jetzt nicht sagt, so, das war jetzt überhaupt nicht gut,
21. sondern das man einfach guckt, also wie kann ich`s nun besser machen
22. oder das war gut, ne, so in die Richtung, dass man einfach die Handlung für
23. sich reflektiert und darüber sprechen kann, es verändern kann oder
24. lassen wir mal das besser machen weg und sagen verändern.
25. I.: Weiterentwickeln.
26. U.:Genau!
27. I.: Wie lange bist du jetzt in der Praxis tätig?
28. U.:Ich bin eingestiegen, das war Oktober 2009, also ich bin jetzt knapp, also
29. fast zwei Jahre hier. Genau.
30. I.: Und was sind so deine Ziele für die Zukunft?
31. U.:Ja, meine Ziele für die Zukunft, ha, sind sehr breit gefächert.
32. Ich habe, es ist noch gar nicht so lange her, mir das auch überlegt,

1. U.:was meine Ziele sind, was, wo ich eigentlich noch hin will.
2. Auf jeden Fall aber war von Anfang an für mich klar, also das ruft man
3. sich immer noch mal wieder sozusagen in die Gedanken,
4. dass ich einfach noch den Master machen möchte.
5. Also das ist ja für mich genau der gleiche Gedanke wie bei dir,
6. dass ich eben nicht bis 67 in der Praxis sein möchte, am Kind sein möchte.
7. Ich möchte dann auch noch mal weiter.
8. Ich weiß noch nicht, in welche Richtung. Es gibt so viel
9. und es ist so schwierig, sich da zu entscheiden, was man, ja weil es ja dann
10. doch für die restliche Zeit sozusagen ist.
11. Ein Wunsch wäre, dass ich noch mal ins Ausland gehe.
12. In welche Richtung weiß ich auch noch nicht.
13. Die Kultur, ich würde am liebsten auch alles machen. Also ich würde am
14. liebsten ins Ausland, auf's Land, um die Gesellschaft kennen zu lernen.
15. Ich würde aber auch gerne ins Ausland gehen, um zum Beispiel zu
16. gucken, wie ist das eigentlich da in der Pädagogik, ne.
17. Also gerade, was die skandinavischen Länder angeht.
18. Ja, es gibt ja so viel. Es muss jetzt nicht unbedingt Skandinavien sein,
19. aber und da auch noch mal diese pädagogische Kultur zu erleben.
20. Ja, das wäre auf jeden Fall noch mal ein Wunsch und auch ein Ziel, ja.
21. Und das, auch wenn es mir hier gefällt, dass das nicht die letzte
22. Einrichtung ist, also das man dann auch noch mal woanders schaut
23. und mit `nem anderen Team arbeitet, in anderen Rahmenbedingungen
24. arbeitet, in `ner anderen Umgebung arbeitet.
25. Das wäre auch noch schon mal, dass man nicht stehen bleibt, man noch mal
26. rausschaut, um die Ecke guckt, ja.
27. I.: Dann wünsche ich dir dafür recht viel Erfolg.
28. U.:Ja, danke.
29. .I.: Vielen Dank für das Interview.
30. U.:Gerne.

1. I.: Erinnere dich bitte an die Zeit, als du angefangen hast, im Kindergarten
2. zu arbeiten. Wie war das damals bis zum heutigen Zeitpunkt?
3. S.:Anfangs war es ein schwieriger Einstieg, dadurch, dass ich eben Early
4. Education studiert habe, dass meine Kolleginnen wussten, ich habe
5. Early Education studiert.
6. Sie haben, glaube ich, eine sehr junge Kollegin erwartet.
7. Aber dadurch, dass ich nun schon eine Vorgeschichte habe und ich
8. schon studiert hatte, war ich ja dann auch schon 27, 26 Jahre alt.
9. Und das war für sie schon ein bisschen irritierend.
10. Anfangs hatte ich dann auch mit einer Kollegin Probleme, die dann
11. eben meinte, ich wäre zu engagiert, überengagiert.
12. Mit der Leiterin bin ich aber sehr gut klar gekommen und auch mit
13. einer anderen Kollegin.
14. Also ich habe angefangen, in einer Kindergruppe von mit 2 1/2
15. jährigen Kindern und hatte nach einer Woche dann auch schon meine
16. in Führungsstrichen eigenen 6 Kinder zu betreuen in einer
17. Großgruppe von 18 Kindern insgesamt.
18. Es war beeindruckend einfach nur und auch überwältigend.
19. Sechs Kinder, da jetzt 2 ½ jährig und 2 jährig auch noch unter andern.
20. Wie komme ich jetzt damit klar?
21. I.: Mh?
22. S.:Ich war zwar im Praxistag gewesen, aber das ist ja doch immer noch
23. was anderes, als die Kinder von Montag bis Freitag von 8 bis 15 Uhr zu
24. betreuen.
25. Das ist schon ein Unterschied.
26. Der erste Tag war, wir haben heute Musiktag. Dann setz dich mal hin
27. und mach!
28. Aber ich habe mich dann so mit der Zeit reingefunden, ich habe erst
29. mal das angenommen, was mir vorgelebt wurde von den Erziehrinnen,
30. allerdings auch immer kritisch überdacht
31. und habe mich dann so ganz langsam reingetastet
32. und dann auch mit der Zeit mein eigenes reingebracht.

1. S.:Viele hatten so jetzt von meinem Gefühl das Verständnis, oh Gott, die
2. kommt jetzt her.
3. Wir haben alles schlecht gemacht und die will uns jetzt hier zeigen, wie es
4. richtig geht.
5. Was ja eigentlich nicht, überhaupt nicht mein Ansinnen war und auch
6. noch nicht ist, ne.
7. Die Damen, die dort arbeiten, haben alle ihre Erfahrungen gemacht,
8. über Jahrzehnte teilweise.
9. Da werde ich mich sputen, da hin zu gehen und zu sagen, ihr habt das alles
10. falsch gemacht oder so.
11. I.: Ja.
12. S.:Einige hatten, so kam es bei mir an, dass sie vorsichtig waren und
13. oh Gott, ich weiß nicht.
14. Und dann mit der Zeit auch diese kleinen Differenzen mit meiner Kollegin,
15. die haben wir dann so ausgesprochen und seit dem haben wir beide sehr
16. gut miteinander gearbeitet.
17. Mhm. Schwierigkeiten waren immer noch, dass eben Erzieherinnen ein
18. anderes Verständnis hatten von Bildung als ich jetzt in dem Moment.
19. Da gab es dann eben teilweise noch, alle Kinder saßen am Tisch und
20. haben ein und dasselbe Tier gebastelt, einen Igel mit Apfel auf dem
21. Rücken oder so.
22. Aber ich habe dann mit meinen 6 Kindern, die ich betreut habe, mein
23. eigenes Ding im Grunde durchgezogen, auch wenn sie dann große Augen
24. gemacht haben.
25. Ich konnte es begründen, warum ich`s gemacht habe.
26. Habe da auch jede Unterstützung von der Leiterin bekommen und bin dann
27. nachher mit der einen Kollegin wirklich in einem Boot gefahren.
28. Das wir da beide, wir haben uns dann super ergänzt und die dritte Kollegin
29. im Bunde hatte es eben schwierig gehabt, aber sie hat sich damit auch
30. weiterentwickelt.
31. I.: Mh?
32. S.:Und September 2010 hab ich dann die Gruppe gewechselt,

1. U.:bin mit den Kindern weitergegangen, die ich hatte.
2. Wir sind also eine Gruppe weiter gegangen.
3. Wir haben drei Kinderkrippengruppen.
4. Und habe dann auch eben eine neue Kollegin bekommen oder sie mich,
5. wie auch immer man das sagen möchte.
6. Und wir haben uns da eigentlich auch beide gut aneinander angepasst.
7. Anfangs hatte ich dann wieder meine Bedenken, wo ich dachte, oh ne, ob
8. das was wird, aber sie hat mir viel von ihren Erfahrungen preis gegeben
9. und ich hoffe, was ich so bemerkt habe, sie hat auch einiges von mir
10. angenommen.
11. Das sie dann so `n bisschen lockerer umgegangen ist mit den Kindern.
12. Und dann war eine schwierige Zeit, wo sie dann weg war mit Mal,
13. weil sie krank geschrieben war.
14. 6 Wochen, wo ich quasi dann 12 Kinder hatte, mhm.
15. Ich hatte zwar so immer eine Kollegin reinbekommen, die mir geholfen hat,
16. aber sie kannte den Tagesablauf nicht.
17. Sie wusste nicht, welches Kind braucht noch `ne Windel, welches Kind
18. macht dieses und jenes. Die ganzen Vorlieben, ne.
19. Wo wir dann doch schon eingespielt waren.
20. Aber auch das habe ich meiner Meinung nach sehr gut gemeistert.
21. Und als dann die Kollegin wieder da war, hat sie sich auch von dem viel
22. angenommen, was sich bei uns geändert hatte in den 6 Wochen. Doch.
23. .I.: Aha.
24. S.:Hat sie gemacht.
25. . Jetzt seit kurzem bin ich auch so `n bisschen mit in die Leitergeschichte
26. eingestiegen.
27. Seit Anfang Februar bin ich Teamleiterin für den Krippenbereich.
28. Das sind bei uns 3 Gruppen mit `ner Kapazität von 48 Plätzen.
29. Wir haben mittlerweile 10 Erzieherinnen bei uns im Krippenbereich.
30. Es macht auch richtig Spaß, jetzt auch wirklich Zeiten zu haben, wo man
31. aus der Gruppe raus ist.
32. Und wieder rein zu kommen, das macht auch Spaß.

1. S.: Muss ich sagen. Hätte ich jetzt nicht so gedacht.
2. Aber das macht auch wirklich Spaß.
3. Dann sieht man die Kinder eben noch mal mit `nem ganz anderen Auge,
4. als wenn man jetzt die ganze Zeit mit ihnen zusammen ist.
5. Momentan ist meine eigentliche Kollegin auch krank geschrieben wieder
6. und ich habe eine ganz neue Kollegin rein bekommen,
7. die jetzt im September fertig wurde.
8. Das ist halt schon spannend, sich darauf einzulassen und zu sehen,
9. wie macht sie das.
10. Und sich eben nicht hinzustellen, das wird alles so, so, so gemacht,
11. sondern, wir gucken, wie wir miteinander klar kommen, wie wir mit den
12. Kindern zusammen klar kommen und machen das Beste draus.
13. Und da werden nun mal Sachen über den Haufen geworfen und neue
14. Sachen eingeführt.
15. Und das ist eigentlich das Spannende momentan im Beruf. Doch.
16. Von der Leiterin fühlte ich mich eigentlich von Anfang an super, super
17. aufgenommen.
18. Allein wie der Ablauf auch war.
19. Es war meine erste Praxis-Kita gewesen damals, die ersten beiden Semester.
20. Und dann habe ich lange, ich war bei der Kita nicht mehr gewesen,
21. lange nichts mehr gehört und hatte mich dann im Sommer 2009 dort
22. beworben und das war eben ein Montag gewesen.
23. Da war ich morgens noch beim Arbeitsamt, um mich arbeitslos zu melden,
24. weil sich `ne andere Sache in den Sand gesetzt hatte.
25. Und als ich vom Arbeitsamt wieder kam, da sagte mein Mann, du, hier hat
26. Frau H. von der Kita G. angerufen. Du sollst unbedingt mal zurückrufen.
27. Ja, dann rief ich zurück, um zu fragen, und sie, ja, können sie morgen
28. Probearbeiten kommen, 8 bis 12 Uhr?
29. Ich so, ja, ist in Ordnung, kein Problem.
30. Na und hab das dann noch Dienstag, Mittwoch und Donnerstag gemacht,
31. immer die 4 Stunden.
32. Was ich dann auch positiv einschätze, das Probearbeiten.

1. S.: Das man wirklich nicht nur einmal für eine Stunde hin kommt,
2. sich das anguckt, sondern das man noch mal drin ist.
3. Und am Freitag Nachmittag, um 15 Uhr, wir hatten grad einen Nachmittags-
4. schlaf gemacht, klingelte mit mal das Telefon, ja, Susanne, wenn sie
5. wollen, Montag 8 Uhr sind sie eingestellt bei uns.
6. Ja, dann war ich eingestellt und hab dann, das war der 7. September
7. und hab dann am 15. November meinen unbefristeten Arbeitsvertrag in den
8. Händen gehalten.
9. I.: Schön!
10. S.: Wo ich jetzt mittlerweile wieß, eigentlich ist es nicht üblich, so schnell.
11. Weil sie hatte mir das mal gesagt, wenn ich davon überzeugt bin, dann geht
12. das auch. Doch, schon Klasse, mhm!
13. I.: Sie hatten vorhin auch vom schwierigen Anfang erzählt. Können Sie das
14. Schwierige noch genauer erzählen?
15. S.: Ja, das Schwierige ist, dahin zu kommen und jetzt hast du die Verantwortung,
16. die 6 Kinder.
17. Das ist jetzt, das ist das Beste, was dir ihre Eltern anvertraut haben und du
18. hast die Verantwortung und pass mal auf, dass nichts passiert.
19. Das war so das Schwierige, damit jetzt so umzugehen und sich dann auch
20. aus dieser ehemals Praktikantenrolle herauszuschälen.
21. I.: Ja?
22. S.: Ich gehe nicht mehr in die Praxis, weil ich Praktikantin bin, weil ich das
23. Mädchen bin, wie einige auch gesagt hatten.
24. Nein, ich bin jetzt Erzieherin und ich bin fertig und das soll auch gemerkt
25. werden.
26. Das war das Schwierige.
27. Das fand ich, da war ich nicht so gut vorbereitet gewesen., dann wirklich
28. den ersten Tag da.
29. Man hatte, also ich hatte keine Eingewöhnungszeit,
30. weil ich sofort eben diese Gruppe hatte.
31. Da waren diese 4 Tage Probearbeiten gut, aber sie haben nicht ausgereicht.
32. Und ich bin der Meinung,

1. S.:auch Erzieherinnen und Erzieher brauchen Eingewöhnungszeiten in die
2. Gruppe, gerade wenn das `ne bestehende Gruppe ist.
3. Das war damals nicht möglich gewesen.
4. Ausnahmesituation kann ja auch sein.
5. Aber das war für mich das Schwierige, weil wir immer im Studium von
6. Eingewöhnung gesprochen haben.
7. I.: Hatten Sie da eine Vorstellung, wie sie sich die gewünscht hätten?
8. S.:Ich hätte mir das so gewünscht, dass ich einfach auch so ein paar Tage
9. mitlaufe. Einfach mitlaufe und mir das angucke.
10. Ich weiß, wie Kinder gewandelt werden, aber wie ist jetzt wirklich der
11. Tagesablauf dort.
12. Das kann ich nicht an einem Tag alles im Kopf behalten.
13. Das kann mir auch keiner wirklich aufschreiben, weil es dafür auch
14. wieder irgendwie zu individuell ist, aber einfach `ne Vorstellung davon zu
15. entwickeln.
16. Das ich mitlaufe mit einer Erzieherin, die die Gruppe kennt, damit die
17. Kinder eben auch ihre Bezugsperson haben, weil das muss sich ja auch erst
18. entwickeln mit der Zeit.
19. I.: Ja, Sie waren ja auch fremd für die Kinder.
20. S.:Ich war fremd! Genau! Die Kinder waren mir fremd, ich war ihnen fremd.
21. Und dann kommt eben die große Phase des Austestens, wo Kinder
22. austesten, was können sie erreichen, ne, was ja ganz normal ist.
23. I.: Was hat das in Ihnen so ausgelöst, diese Phase?
24. S.:Ist das wirklich der richtige Beruf?
25. I.: Ja?
26. S.:Aber es ist es doch, ich hab`s gespürt, das Richtige, es ist `ne Phase.
27. Aber so am Anfang fängt man, also habe ich so`n bisschen angefangen,
28. zu zweifeln, ja.
29. Es war schwierig. Es war wirklich schwierig.
30. Wie gehe ich in der Praxis jetzt wirklich mit Kindern um, die dann auf den
31. Bänken umherspringen und die auf ein Nein nicht reagieren. Die nicht
32. reagieren, wenn man sagt, du fällst runter, pass auf! Die weitermachen.

1. S.:Da ist wieder die Angst im Nacken: Mensch, wenn da was passiert.
2. Wie erkläre ich das? Muss ich wohl.
3. Aber mit der Zeit bin ich da auch schon etwas lockerer geworden.
4. Ich hatte auch schon ein Kind mit Platzwunde, das passiert.
5. Also das ist ein ganz wilder Junge, der hat ganz viel Energie.
6. Die Mutter hatte dann auch gesagt, ja, das passiert, wenn nicht hier drin,
7. dann draußen.
8. So die Angst, die Eltern könnten mir Vorwürfe machen, sie haben mein
9. Kind nicht richtig betreut oder sie haben nicht genug aufgepasst,
10. was man dann auch teilweise hört von der Aufsichtspflicht.
11. Ängste, die entstehen, was ist, wenn ein Kind wegläuft.
12. Wie ist dann der Ablauf?
13. Das war für mich das Schwierige, ja.
14. I.: War so viel ungeklärt?
15. S.:Mh. Wie muss ich mich jetzt wirklich verhalten im Wenn-Fall, wenn es
16. passiert?
17. .I.: Können Sie erzählen, wie das dann besser wurde?
18. S.:Mh, ich hab ganz viel gefragt.
19. I.: Ja?
20. .S.:Ich habe meine Kolleginnen ganz, ganz viel gefragt.
21. Und ich glaube, manchmal haben sie auch mit den Augen gerollt.
22. Aber es war mir egal.
23. Ich wollte das wissen und ich war interessiert daran
24. und ich wollte ihre Erfahrungen auch irgendwo aufsaugen,
25. dass ich auch daraus lerne.
26. Einfach interessiert und neugierig auch gewesen, ja.
27. Ich denke, das ich meinen Kolleginnen dadurch auch so `n bisschen die
28. Angst genommen habe, oh Gott, die weiß alles.
29. Einfach das ich sie ganz viel gefragt habe.
30. Was für mich aber auch dann mit der Zeit selbstverständlich wurde.
31. Wenn ich was nicht gewusst habe, habe ich gefragt.
32. Ja, warum nicht, ich bin doch neu. Mh.

1. I.: Sie haben erzählt, dass sie Schwierigkeiten mit oder Probleme mit einer
2. Kollegin hatten. Können Sie die noch einmal darstellen?
3. S.:Die Kollegin?
4. I.: Die Schwierigkeiten!
5. S.:Die Schwierigkeiten, mh? Auch die Kollegin? Die Kollegin ist eine sehr
6. extrovertierte Frau. Voller Energie. Manchmal auch für mich zu viel Energie.
7. Hektisch dann auch und sehr ehrgeizig, sehr ehrgeizig.
8. Und ich glaube, das war unser Reibungspunkt gewesen, weil ich es auch
9. war oder bin.
10. Und da wollte ich mich um einige Sachen kümmern und sie sich auch und
11. dann war das so `ne ungeklärte Sache.
12. Anfangs hieß es eben, dass ich, dass wir beide für diese Gruppe, für diese
13. 6 Kinder verantwortlich waren, einer im Frühdienst, einer im Spätdienst.
14. Und dann hatte ich ja mit mal die anderen, noch andere 6 Kinder
15. bekommen und da war für mich im Kopf dieser Sprung noch nicht so
16. schnell rum: Das sind gar nicht, um die 6 Kinder sollst du dich ja gar nicht
17. kümmern.
18. Die Kollegin macht das selbst mit der Gruppenarbeit.
19. So, wenn das ihre 6 Kinder sind, dann redet auch bitte nur sie mit den
20. Eltern über diese Kinder.
21. Das war für sie nicht so ganz klar und für mich dann auch nicht.
22. Wie handhaben wir das?
23. Wenn ich die Eltern im Spätdienst getroffen hab, dann hab ich mit ihnen
24. über das Problem gesprochen. Das war für mich ganz logisch gewesen,
25. auch wenn diese 6 Kinder jetzt nicht in meiner Gruppe waren.
26. Und das war das Problem für die andere Kollegin, ich würde mich da
27. einmischen.
28. Dabei war es so von meiner Seite aus gar nicht gedacht.
29. Habe ich gar nicht so gesehen.
30. Es war einfach das Interesse an den Kindern auch und an den Problemen.
31. Und weil wir nun in einer Großgruppe sind, da reden wir auch miteinander,
32. was kann man machen und wie kann es sein.

1. S.:Und Erziehungspartnerschaft aufzubauen, das war für mich vollkommen klar,
2. dass ich das auch zu den andere Kindern mache,
3. von denen, die nicht jetzt zu den 6 Kindern meiner Gruppe gehören.
4. Und das war die Schwierigkeit dieser Kollegin gewesen, wo wir uns dann
5. beide behaupten wollten, und sie dann überhaupt nicht damit klar kam,
6. dass ich eben auch Interesse hatte, oder Interesse habe.
7. Das, das war, na ja, anders kann ich mir das nicht erklären.
8. I.: Und die Schwierigkeit ist dann überwunden worden?
9. S.:Sie hatte das dann angesprochen, das ich mich ja nicht immer so darum
10. kümmern sollte und da ging es auch um Portfoliogestaltung und was aber
11. zu der Zeit auch erst eingeführt wurde.
12. Nun habe ich das auch gelassen, habe mich in dem Punkt dann auf die 6
13. Kinder, die ich habe, bezogen und dann hab ich da gedacht, dann mach ich
14. da das Beste draus, was ich machen kann und hab dann da in dem Moment
15. auch wirklich nachgegeben, muss ich sagen.
16. Muss ich sagen, das war doof.
17. I.: Das beschäftigt Sie auch noch?
18. S.:Mhm, das beschäftigt mich auch noch, weil das Eigenartige ist,
19. kurz bevor ich Teamleiterin Krippe jetzt wurde, hat mir diese Kollegin
20. erzählt, dass sie bei unserer Leiterin mal gesagt hat, sie möchte Leiterin jetzt
21. werden.
22. Das war für mich dann, da ich das nun wusste, dass diese Kollegin eben
23. Leiterin werden wollte.
24. Meine Leiterin sprach mich an, Susanne, würdest du nicht Leiterin machen?
25. Ich wusste, zwei Tage später ist Krippenrunde.
26. Oh weh, wenn das gesagt wird.
27. Da bin ich ja mal gespannt, was da passiert.
28. Nun, es war dann auch eben 3 Tage Funkstille zwischen uns.
29. Na ja, das war eben eigenartig, das war auch `ne sehr dominante,
30. diese Kollegin.
31. Mittlerweile, wir haben dann auch neue Kolleginnen eingestellt,
32. und sie zieht mächtig über diese Kolleginnen her,

1. S.:Und da denk ich dann immer, ich finde das so unverschämt.
2. Das sind junge Kollegen. Sie fangen an. Da kann ich nicht darüber
3. schimpfen, sie können nichts oder so.
4. Das finde ich unverschämt, das ist `nen Unding.
5. Ich hab auch mal zu ihr gesagt: Dann weiß ich, wie du über mich
6. geschimpft hast. Weil dann wirklich, also ich versteh das nicht.
7. Jeder muss doch seine Erfahrungen sammeln.
8. Sie hat genauso mal angefangen zu arbeiten, wie unsereiner jetzt.
9. Gut, ich vor 1 ½, meine jüngere Kollegin vor ½ Jahr.
10. Erfahrungen sind ja nicht von Heut auf Morgen drin. Die sammelt man.
11. Manchmal mit ganz viel Arbeit und manchmal fliegen sie einem zu.
12. I.: Ja und jeder macht seine Erfahrungen.
13. S.:Das ist alles so auf dem biografischen Hintergrund und jeder ist anders.
14. Jeder empfindet Sachen anders, fühlt sie anders.
15. I.: Ja und so ihr eigenes Ding, davon hatten Sie auch gesprochen. Was war
16. das, was kann man sich darunter vorstellen, wie würden sie das genauer
17. definieren, ihr eigenes Ding?
18. S.:Im Vergleich zu dieser anderen Kollegin in dieser Gruppe, in die ich dann
19. kam, war es wirklich Ruhe.
20. Ruhe reinzubringen, keine Hektik.
21. Wir können in aller Ruhe Essen und wenn wir eben `ne ½ Stunde zum
22. Anziehen brauchen, das ist doch auch egal.
23. Das ist doch alles im Prozess und das ist nicht innerhalb von 5 Minuten.
24. Und nicht jedes Kind muss alles gleich sofort können.
25. Und jedes Kind hat andere Vorlieben, Eigenarten und das ist auch gut so.
26. Das war für mich so die Definition, mein eigenes Ding.
27. Gucken, dass wir dort, wir leben da ja auch zusammen. Dass wir dieses
28. Leben auch wirklich positiv, optimistisch gestalten, mit Freude.
29. Es ist oft genug auch Leid dabei, bei den Kindern und bei Erzieherinnen
30. auch.
31. Aber das wir das wirklich wahrnehmen, dass die Wahrnehmung geschärft
32. wird für solche Sachen.

1. S.:Ich möchte nicht betriebsblind werden.
2. I.: Was wäre das für Sie?
3. S.:Dass der Ablauf jeden Morgen gleich ist, 10 vor 8 Hände waschen, zack,
4. zack. Hier wird nicht geheult, hier wird nicht gestrampelt.
5. Keine Zeit verlieren.
6. Dass ich das nicht mehr wahr nehmen würde, das Kinder da grade sitzen und
7. puzzeln und spielen und das ihnen jetzt Händewaschen schittegal ist.
8. Dass ich darauf eingehen kann.
9. Dass ich irgendwo ein Empfinden dafür habe, was beschäftigt sie gerade.
10. Dass ich nicht im Hinterkopf habe: Oh Gott, diese Woche hast du noch
11. nichts gebastelt.
12. Nee! Dass ich Eltern sagen kann, also wissen sie, ihr Kind interessiert sich
13. gerade überhaupt nicht für Malstifte, ihr Kind steht da gerade und schippt
14. die Nudeln hin und her, befördert sie von einem Gefäß ins andere.
15. Dass ich so was wahrnehmen kann.
16. Würde ich das nicht, das ist dann für mich Betriebsblindheit.
17. Zeit und Freiräume für Kinder schaffen, mh.
18. I.: Und diese neue Herausforderung dann jetzt als Teamleiterin, da haben Sie
19. gesagt, da kriegt man noch mal `nen ganz anderen Blick auch für die
20. Kinder oder auch so für das Team. Wie sieht dieser aus?
21. S.:Also, das ist bei uns jetzt so, dass ich immer jeden Dienstag von 10 bis 12
22. immer Absprache mit der Leiterin, also mit der stellvertretenden Leiterin
23. habe und dementsprechend dann nicht in der Gruppe bin.
24. Da kommt jemand anderes für mich in die Gruppe rein.
25. Und wenn ich dann um 11 oder so noch mal kurz in die Gruppe rein gehe
26. und die Kinder sind gerade beim Mittagessen und da ist `ne andere
27. Kollegin für mich drin, das ist dann für mich dieses Spannende, zu sehen,
28. wie reagieren meine Kinder dann.
29. Es ist für mich der gleiche Raum. Ich als ihre Erzieherin komme rein.
30. Was passiert bei Kindern und bei Erziehern dann im Moment?
31. Was macht meine Stellvertretung in dem Moment? Setzt sie sich dann
32. selbst zurück, wenn ich was sage oder weil das meine Gruppe ist?

1. S.:Das hört sich immer blöd an, meine Gruppe, aber es sind ja nun mal diese
2. 6 Kinder, die ich betreue.
3. Nee, da einen anderen Blick zu bekommen und einfach ja einen
4. administrativen Blick bekommen, was ist mit Überstunden, wer bummelt
5. jetzt ab, wie kriegen wir das dienstplanmäßig gebacken, das alle zufrieden
6. sind, das keiner überfordert ist, das die Kinder genug betreuende Personen
7. haben?
8. Das ist die Herausforderung dabei und Konflikte im Team zu lösen.
9. `Nen Gespür dafür zu haben, wo gibt es da Konfliktpotential und da auch
10. schon irgendwo Intervention einzuleiten.
11. I.: Mhm.
12. S.:Ob ich das nun selber mache, in dem Rahmen, in dem ich es kann oder ob
13. ich`s eben auch weiter zur Leitung trage, wenn es nicht mehr lösbar ist,
14. wenn es so extrem wird.
15. I.: Welche Konflikte gibt es da?
16. S.:Ja, das eben der eine nicht das macht, was der andere gern möchte,
17. zwischen den Erzieherinnen.
18. Und ich glaube, es ist auch eher ein zwischenmenschliches Problem
19. zwischen den beiden jetzt, die da jetzt das grobe Problem haben.
20. I.: Mhm.
21. S.:Nee, und das versuchen zu lösen, indem man sie zum Beispiel auseinander
22. setzt oder den Dienstplan anders gestaltet.
23. Das sind Herausforderungen in dem Moment.
24. I.: Und was sind da Ihre Erwartungen.
25. S.:Als Teamleitung?
26. I.: Mhm?
27. S.:Das ich Ansprechpartner sein kann und bin. Das ich weiß, das meine
28. Kolleginnen wissen, dass sie zu mir kommen können, wenn sie ein
29. Problem haben. Das sie das dann einfach formulieren können.
30. Das ich da ein Ohr für habe.
31. I.: Mh, das möchten Sie auch sein?
32. S.:Mhm, ja.

1. S.:Ja, es wird auch von unserer Leiterin so definiert.
2. Das hat sie meinen Kolleginnen auch so gesagt: Susanne ist jetzt
3. Ansprechpartnerin für euch.
4. Doch das nehmen sie auch in Anspruch, meine Kolleginnen. Einige mehr,
5. andere weniger, das ist unterschiedlich.
6. Und sicherlich ist das komisch. Auch ich wäre, bin ich schon 20, 30 Jahre
7. im Beruf und da wird dann eine zur Teamleitung erkoren, die da nur 1 ½
8. Jahre im Beruf ist, ne.
9. I.: Was ist da komisch?
10. S.:Ja, da haben einige geschluckt.
11. Ich hab ja keine Erfahrung.
12. Ich hab 1 ½ Jahre Berufserfahrung, nicht 20 Jahre.
13. I.: Wurde das auch so deutlich gesagt?
14. S.:Mit der Kollegin, mit der ich eigentlich zusammen arbeite, die hat mir das
15. so erklärt.
16. Die meinte, das könnte daran liegen und das kann ich mir auch gut vorstellen.
17. Das ist einfach so.
18. Andersrum, ich möchte nicht, dass es großkotzig klingt,
19. aber die Ausbildung habe ich dazu.
20. Indem ich nun erst das eine studiert habe und fertig gemacht habe und dann
21. noch Early Education studiert habe.
22. Das ist dann irgendwo ein Unterschied.
23. Und eigentlich waren es nur zwei, also diese eine Kollegin, mit der ich
24. anfangs meiner Berufszeit die Probleme hatte und dann eben wirklich eine,
25. glaube ich, ist die drittälteste bei uns in der Krippe mit auch schon Ende 50,
26. die hat geschluckt, mhm.
27. I.: Aber es macht ihnen Freude, also Spaß haben Sie gesagt.
28. S.:Ja, mhm. Das macht es.
29. I.: Was macht Ihnen Spaß?
30. S.:Auch die Verantwortung zu übernehmen. Ja auch das macht Spaß.
31. Dienstplan zu gestalten macht Spaß, also, die administrativen Sachen,
32. wo ich vor `nem Jahr noch gesagt hab,

1. S.: oh, den ganzen Tag im Büro rumsitzen, könnte ich mir nicht vorstellen.
2. Das würde ich nicht wollen.
3. Aber jetzt momentan beides zusammen. So eine Zeit Administration und
4. der andere Teil wirklich im pädagogischen Bereich in der Kindergruppe.
5. Also das Zusammenspiel macht Spaß. Mhm.
6. Und eben auch Ansprechpartner zu sein für Kolleginnen, ja.
7. Mal zu sagen, wir können darüber reden und dann auch in einer gewissen
8. Zeit die Krippenrunden durchzuführen. Wir haben ja aller zwei Wochen
9. die Krippenrunde und immer jedes zweite Mal haben wir 1 ½ Stunden und
10. ansonsten immer eine Stunde.
11. Und eine Version davon werde ich dann immer leiten.
12. Doch das macht mir Spaß, das zu machen.
13. Die Vorstellung schon, Fragen zu beantworten oder eben Fragen auch zu
14. klären und da das Studium zu nutzen und das wir jetzt auch inhaltliche
15. Themen ansprechen.
16. In der letzten Sitzung war jetzt auch Entwicklungspsychologie.
17. Nee, einfach dieses alte Wissen wieder vorzuholen, was man alles mal
18. gelernt hat, weil man`s ja doch irgendwo verliert, weil man`s nicht
19. regelmäßig mehr liest und wieder hoch holt.
20. Dann verliert man`s in der Praxis, dieses Spezielle.
21. Man hat es zwar in sich und handelt danach, aber das dann wirklich noch mal
22. wortwörtlich so rüber zu bringen, wie man`s gelernt hat,
23. das zu reaktivieren macht auch Spaß.
24. Da setz ich mich dann gern auch zu Hause hin und blättere dann so, wie war
25. das noch mal, dass du das genau auch erklären kannst.
26. Wie war das mit der sicheren Bindung, unsichere Bindung.
27. Doch das, das macht Spaß.
28. Das ist das Schöne daran, das zu nutzen, was man alles mal gelernt hat.
29. .I.: Und dann haben Sie ja eine junge Kollegin noch dazu gekriegt.
30. Da habe ich auch Freude bei ihnen gespürt. Vorher waren sie die Jüngste.
31. S.:Vorher war ich die Junge, ja.
32. Es war komisch, weil sie doch 5 Jahre jünger ist als ich.

1. S.: Sie kam in die Gruppe rein und sie musste auch von Heut auf Morgen.
2. Irgendwo habe ich mich auch wiedergefunden.
3. Sie musste von Heut auf Morgen diese 6 Kinder dort betreuen und wurde
4. auch ins kalte Wasser geschmissen bei uns in der Einrichtung.
5. Eingewöhnung war offiziell auch nicht.
6. Ich hab auch versucht, ihr das dann auch leicht zu machen, weil ich ja
7. selber wusste, wie das ist. Das ich einen Teil angeleitet habe,
8. `nen großen Teil auch weggelassen hab,
9. damit sie dann eben auch eigene Erfahrungen macht.
10. I.: Und wie sah diese Anleitung aus?
11. S.: Das war eigentlich hauptsächlich, das ich Informationen gebe über die
12. Kinder. Das sie weiß, wo wir jetzt Probleme hatten mit den Kindern.
13. Ich hab ihr auch gesagt, vielleicht läuft es bei dir ganz anders.
14. Kann ja sein.
15. Das war bei uns so gewesen wie der Tagesablauf jetzt eben ist.
16. Was wir wie gemacht haben.
17. Ich habe ihr auch gesagt, wir können das auch gerne anders ausprobieren.
18. Das ist überhaupt kein Problem, aber wenn, dann sollten wir eben darüber
19. reden.
20. Wir haben jetzt auch eingeführt, dass wir einmal wöchentlich auch immer
21. ein Absprachetermin haben, wo wir uns dann zusammensetzen.
22. Was ist für die Kinder gut, was ist nicht gut jetzt momentan.
23. Doch, sie einzuführen in unsere Gruppe, weil sie jetzt auch Bestandteil
24. unserer Gruppe ist und dann soll sie sich dort auch wohl fühlen.
25. I.: Haben Sie da ein Feedback wahrgenommen von ihr?
26. S.: Doch, ich glaube, sie hat das positiv aufgenommen.
27. Ich habe ihr das auch gleich gesagt, dass das überhaupt nicht negativ
28. gemeint ist, solche Sachen, wenn ich einfach beschreibe, so ist das bei uns
29. gelaufen oder wir haben das so und so gemacht.
30. Auch mit dem, da fällt mir ein Beispiel ein, sie hatte dann eben Äpfel
31. aufgeschnitten. Wir haben den immer noch geschält und sie hat den
32. aufgeschnitten und die Schale dran gelassen.

1. S.:Und ich eben auch gesagt: So, nur zu deiner Information, wir haben das
2. immer ohne Schale gemacht, aber wir gucken, wie die Kinder reagieren.
3. Sie haben´s gegessen. Klasse! Nun wissen die Kinder, bei ihr gibt es dann
4. Apfel mit Schale.
5. Das wir das auch so`n bisschen offen lassen, also das gewisse Strukturen
6. für die Kinder auch eingehalten werden, die einfach sein müssen, weil wir
7. Kinder dabei haben, die brauchen wirklich ihre festen Strukturen und wo
8. sich dann doch jede kleinste Veränderung schon auswirkt auf das
9. Verhalten der Kinder.
10. Das ich versucht habe, das so weit wie möglich in den Bahnen zu halten
11. und das sie aber eben auch genug Gestaltungsfreiraum hat, weil sie ist ja
12. eine eigene Persönlichkeit, sie muss ja nicht zu 100 % meine Kollegin
13. einnehmen und auch nicht mich. Soll sie auch gar nicht.
14. Dafür ist sie ein eigenes Individuum.
15. Das will ich ja gar nicht, so was würde mich total nerven, wenn einer das
16. immer nachmacht, was ich mache, das wäre ja schrecklich.
17. Ja, sie ist da auch schon, sie hat auch schon ihre Erfahrungen gemacht.
18. Sie ist in einem Kinderhaus tätig gewesen, Kinderheim richtig. Und da war
19. sie dann auch auf sich allein gestellt mit Kindern von 3 bis Jugendlichen
20. von 16 Jahren, glaube ich.
21. Und das kann ich genau so wertschätzen. Das ist doch Klasse!
22. Die Verantwortung da gehabt zu haben und jetzt rein zu kommen und dann
23. mit nur 2 ½, bis 3 Jährigen zu arbeiten.
24. Aber das hat sie gut hingekriegt, ja.
25. Doch, ich hab es eigentlich positiv aufgenommen.
26. Wir haben uns da auch drüber unterhalten dann.
27. Mittags, wenn die Kinder geschlafen haben, haben wir oft gesprochen, wie,
28. was, warum und weshalb wir das so und so machen und ob sie sich das
29. anders vorstellen kann.
30. Wir haben uns anfangs auch gesiezt.
31. Das war von meiner Seite aus auch wichtig, weil ich ja als Praktikant
32. damals nicht unbedingt als Frau wahr genommen wurde.

1. S.:Ich war ja nun auch schon Mitte 20 und dann war ich in den
2. Praktikumstellen auch teilweise noch das Mädchen.
3. War für mich nicht in Ordnung. Deswegen habe ich sie auch gesiezt.
4. Aber dann nach einer Woche, nach anderthalb Wochen haben wir dann
5. auch gesagt: Ich glaube, wir können auch du sagen.
6. Ja, das ist schon okay so.
7. I.:Das hat Sie gestört, dass Sie als Mädchen behandelt wurden?
8. S.:Ich war Mitte 20. Ich hatte meine eigenen Erfahrungen gemacht.
9. Ich hatte schon ein Studium hinter mir, war jetzt im zweiten und
10. da war ich kein Mädchen mehr.
11. Mädchen ist für mich dann, weiß ich nicht, 12 jähriges Mädchen.
12. Das liegt aber auch ganz doll an meiner Biografie, das ich das dann nicht
13. ab kann, Mädchen zu sein.
14. Ich bin eine Frau.
15. Ja, das beschäftigt mich.
16. I.: Bevor Sie dann das Glück im Briefkasten hatten, oder per Anruf, dass sie
17. dort in der Kita angenommen zu werden. Hatten sie noch eine andere
18. Bewerbung?
19. S.:Ja, ich hatte noch andere Bewerbungen zu laufen, eine Stelle auch in
20. P., da hatte ich eigentlich eine feste Zusage, das wurde dann aber immer
21. weiter runter geschraubt. Dann hieß es nur noch 20 Stunden, dann hieß es
22. ab Oktober, nee , ab Juni des Folgejahre würde das gehen, also ab Juni
23. 2010. Habe ich gesagt, so nicht jetzt mit mir, dann will ich das nicht, guck
24. ich mich woanders um, hab ich keine Lust noch `nen ¾ Jahr oder so jetzt
25. arbeitslos zu sein und dann auf diese Stelle zu warten.
26. Wer weiß, ob das dann überhaupt was wird. Und dann habe ich mich
27. damals bei meiner Praktikums-Kita, bei meiner ersten dann beworben.
28. Das war eigentlich `ne Kurzschlussreaktion auf diese Halbabgabe von der
29. ersten Einrichtung. Das war an meinem Geburtstag, da habe ich dann noch
30. ganz schnell, war ja im Grunde vorbereitet, dann noch mal das
31. Anschreiben umformuliert, da noch mal angerufen in meiner jetzigen alten
32. Einrichtung und das innerhalb von `ner halben Stunde vorbeigebracht.

1. S.:Also ich hatte schon noch was zu laufen, ich hatte mich auch, bei Q.
2. beworben, weil das meine letzte Praktikum-Kita war. Da habe ich aber
3. keine Rückmeldung gekriegt. Ich glaube, das war auch `ne Zeit der
4. Umstrukturierung dort.
5. Und dann hatte ich mich beim W. beworben und bei V., dann letztendlich
6. K., hatte ich mich auch beworben, C. und D., in der Kita O. hatte ich auch
7. eine Zusage von 99,9 %, was sich dann aber doch wieder nicht ergeben hatte,
8. weil es da auch Umstrukturierungen gab. Also es war eben für mich
9. eine Zeit, eine depressive Zeit, in der Bewerbungszeit gewesen.
10. Dann war immer große Euphorie: Ja, du hast die Stelle und
11. dann war wieder der Abbruch, warum auch immer.
12. Ne, das hatte ich nach dem ersten Studium ja schon erlebt, dass ich mit dem
13. Abschluss hier in der Region nichts bekomme.
14. I.: Es schien sich zu wiederholen.
15. S.:Anstrengend. Ja, es schien sich zu wiederholen, obwohl eigentlich vom
16. Gefühl her, war das immer so: Mit dem zweiten Studium hast du da so
17. viele Chancen. Aber irgendwie schien es sich zu wiederholen, ja.
18. Aber dann mit mal, als mein Mann und ich , als wir den 3-Wochenurlaub
19. meines Mannes genießen wollten, weil ich ja doch keine Arbeit hatte,
20. kam dann der Anruf.
21. I.: Aber wie war das denn für Sie? Sie waren erst Praktikantin da und jetzt
22. ausgebildete Erzieherin?
23. S.:Mh. Das war komisch.
24. Dann hatte ich auch noch meine damalige Praxisanleiterin getroffen und
25. die sagte auch noch: Wat denn, willst du dich hier bewerben. Und ich so:
26. Ja. Oh, das find ich ja toll, wenn wir dich hier nehmen. Ich fand dich
27. damals gut. Und das war auch dadurch, dass ich nicht in der gleichen
28. Gruppe war wie damals und dann wussten das anfangs viele noch nicht,
29. dass das auch schon meine Praktikumseinrichtung war und viele wussten
30. eben auch nicht, dass ich dann schon vorher was anderes studiert hatte und
31. wussten dann auch mein Alter nicht. Das kam dann erst durch, als ich mein
32. Vorstellungsbogen hingehängt hatte für die Eltern,

1. S.:wo das eben kurz und knapp drin stand.
2. Und dann wurde das ganz lange tot geschwiegen.
3. I.: Was wurde tot geschwiegen?
4. S.:Das ich ja auch schon ein Leben davor hatte. Im Grunde vor der
5. Erzieherausbildung. Und dann kam das erst wieder hoch als wir
6. Weiterbildung mit der Fachberaterin hatten.
7. I.: Also, Sie hatte sozusagen gar keine Vorstellungen im Team?
8. S.:Nein. Das war kurz auf der Teamberatung, das man gesagt hatte, wer man
9. ist und wie alt man ist und das war`s. Weil da waren wir auch schon so um
10. die 20 Erzieherinnen, damals nur Erzieherinnen, ja, kurz darauf kam dann
11. noch ein Erzieher. Der kam erst kurz darauf. Aber `ne großartige
12. Vorstellung hatten wir nicht, nein.
13. Wir waren auch viele. Ich glaube wir waren 4 neu eingestellte
14. Erzieherinnen.
15. I.: Zur selben Zeit?
16. S.:Zur selben Zeit, mhm.
17. Na und dann ist die Einrichtung sehr expandiert.
18. Könnte man auch besser gestalten.
19. I.: Wie?
20. S.:Dieses komische mit Gesundheitswissenschaften, für mich war es so ein
21. Prozess, jetzt bin ich da, jetzt bin ich fertig mit der Ausbildung, aber ich
22. bin noch lange nicht am Ende, am Ziel. Ich bin ja nicht da, weil ich jetzt
23. alles weiß, sondern weil ich mich ja trotzdem mich weiter entwickele.
24. Und ich will ja, also weiß ich nicht, für mich ist das so abwegig, ich bin
25. jetzt fertig mit meiner Ausbildung und ich bin jetzt da und ich mach alles
26. richtig und das ist für mich überhaupt nicht Sinn und Zweck der Sache.
27. Es ist für mich genauso ein Entwicklungsprozess, noch immer, wie für die
28. Kinder, die dort sich weiter entwickeln. Und ich hab das Gefühl, das viele
29. Erzieherinnen so, ich weiß alles, ich mach alles, ich kann alles. So dann
30. einige, nicht alle, aber einige dann, aber du machst das ja falsch.
31. So das Gefühl zu haben, ich mache etwas falsch.
32. Nee, ich mach es anders. Richtig und falsch gibt es da nicht.

1. S.:Wir machen es anders.
2. I.: Und haben Sie Ziele für Ihre weitere Entwicklung aus der heutigen Sicht?
3. S.:Weiterbildungen so viel wie möglich zu nutzen, um da auch immer wieder
4. an der Theorie zu bleiben, um immer wieder da Theorie und Praxis zu
5. verknüpfen, auf dem neusten Stand zu bleiben, weil ich habe gemerkt,
6. das ist verdammt doll wichtig, da theoretisches Wissen zu haben über
7. Entwicklungspsychologie, über Erziehungspartnerschaft, wie ich`s
8. gestalten kann und das weiter zu machen, mich da weiter zu entwickeln.
9. Ich muss nicht unbedingt Leiterin werden oder so was. Wenn`s passieren
10. sollte, dann passiert es, aber wenn nicht.
11. Ich bin auch so jetzt sehr zufrieden mit dieser Kombination
12. aus momentan Teamleitung und pädagogischer Arbeit mit den Kindern.
13. Hätte ich auch nie gedacht, dass ich Teamleiterin werde.
14. War für mich nicht so klar.
15. I.:Ist aber so gekommen.
16. S.:Ja, war ich auch überrascht, bin ich auch immer noch überrascht.
17. Und es ist immer noch eigenartig, wenn man sich das dann sagt:
18. Ja, ich bin Teamleiterin.
19. I.:Haben Sie das mal hinterfragt, warum die Wahl auf Sie traf?
20. S.:Ja, ich habe das hinterfragt und es liegt wahrscheinlich auch irgendwo
21. letztendlich an der Ausbildung, die ich habe.
22. Und ich glaube auch am menschlichen.
23. Mir wurde gesagt, du bist sehr ruhig und ausgeglichen.
24. I.: Man sieht sich selber ja doch noch anders, ne?
25. S.:Ja, ruhig ja, aber ausgeglichen nicht immer, aber ich bin bestrebt,
26. ausgeglichen zu sein. Also, das hatte mir meine Chefin so gesagt, als sie
27. mich fragte, ob ich dort Teamleiterin machen möchte.
28. I.: Das hat Sie geehrt?
29. S.:Ja, es hat mich geehrt, aber ich konnte jetzt nicht vor Freude umherspringen,
30. weil ich eben auch vom Gefühl her gedämpft war.
31. Ach Mensch, was macht jetzt meine Kollegin, wenn sie das erfährt,
32. weil sie ja auch die Ambition hatte, Leiterin zu werden.

1. S.: Was passiert, was macht sie, was denkt sie vielleicht.
2. I.: Hatten Sie Vorstellungen, was hätte passieren können?
3. S.: Es ist eigentlich das eingetroffen, was ich mir gedacht hatte, dass sie eben
4. den Kopf tief senkt und dann eben einige Tage nicht mit mir spricht.
5. Weil ich das Gefühl hatte, sie fühlt sich hintergangen, weil sie mir das
6. noch `ne Woche vorher erzählt hat und dann wird da kundgetan, dass ich
7. jetzt Teamleitung mache, obwohl ich ja wirklich.
8. Ich bin da hochgegangen, obwohl ich gedacht hab, sie will mir etwas
9. anderes sagen, die Chefin. Und da komme ich dann runter und bin
10. Teamleiterin. Und sage das dann auch noch so meiner Kollegin und die
11. sagt, war doch klar. Wer, wenn nicht du aus unserem Team?
12. Ja, es ist immer noch eigenartig. Ich freu mich immer noch.
13. I.: Und zu dieser Kollegin, ist das immer noch eigenartig oder haben sie das
14. klären können?
15. S.: Nein, eigentlich nicht. Das haben wir klären können, ja. Ich bin ganz
16. normal auf sie weiter zugegangen, wie ich vorher auch mit ihr umgegangen
17. bin und dann hat sich das so wieder aufgelöst.
18. Das hat sich sogar noch fast zu `ner Freundschaft entwickelt.
19. Wir haben viele Gemeinsamkeiten im privaten Bereich. Wir haben beide,
20. leben beide im Grunde genommen auf `nem Kleinbauernhof, haben beide
21. Schafe. Private Sachen, wo man sich austauscht.
22. Das hat sich sogar noch verstärkt, das wir dann auch in der Freizeit mal
23. miteinander telefonieren oder unsere Mittagspause miteinander verbringen.
24. I.: Und die Schwierigkeiten, die anfangs waren?
25. S.: Haben sich aufgelöst.
26. I.: Wie ist das heute?
27. S.: Die haben sich aufgelöst im Grunde, die Schwierigkeiten, die ich damals
28. als Schwierigkeiten sah: Wie kann ich mich, wie kann ich hier mein
29. eigenes Ding rein bringen?
30. Ja, jetzt mach ich`s einfach. Indem ich auch so bin, wie ich bin.
31. Weil, das ist dann auch wieder so`n Erfahrungswert.
32. Verstell ich mich, das merken Kinder.

1. S.:Das merken sie einfach und dann reagieren sie auch ganz anders.
2. Es ergeben sich dann andere Schwierigkeiten oder eher
3. Herausforderungen.
4. Wenn man eben immer wieder auf sein theoretisches Wissen zurück greift
5. und ich dann auch unter Umständen viele Sachen gar nicht erklären kann.
6. Wir haben ein verhaltensauffälliges Kind und wo man von der Theorie her
7. sich erklären kann, ja, das liegt da und daran.
8. Aber man kann das nicht ändern.
9. Man steht da vor `nem großen Problem und man weiß nicht, wie weiter mit
10. diesem Kind.
11. Man probiert aus und macht und tut und schließt sich mit der Erzieherin
12. kurz, mit Mutter und Vater und es ändert sich nichts.
13. Das Kind bringt die Gruppe durcheinander.
14. Das ist für das Kind selber auch nicht gut.
15. Wie gestaltet man das dann am besten?
16. Das sind dann die Herausforderungen des Alltags.
17. Und dann hat man da auch noch 11 andere Kinder.
18. I.: Ja.
19. S.:Und wenn man dann merkt, man organisiert die Kinderpsychologin und es
20. passiert trotzdem nichts.
21. Auch nicht zu resignieren irgendwann, sondern nach Wegen und Möglich-
22. keiten zu suchen, dass es zum Beispiel diesem verhaltensauffälligen Kind
23. besser geht, dass es vielleicht mehr zur Ruhe kommt.
24. Und dann muss man auch immer genau ausloten, wie weit kann man gehen
25. mit Kolleginnen auch.
26. Die muss man ja da auch mit ins Boot holen irgendwo.
27. Das ist auch was, das wir jetzt in unseren Teamsitzungen einführen, das
28. wir Fallbesprechungen machen. Einfach. Es sind dann Kinder, die dann
29. eben von der ersten Krippengruppe aus alle Erzieherinnen kennen gelernt
30. haben und das man sich da untereinander austauscht.
31. Dann kommen noch mal ganz andere Lösungswege zum Vorschein als
32. wenn sich da nur einer alleine `nen Kopf macht.

1. S.:Aber so Sachen sind das. Ich hatte auch ein 2 ½ jähriges Mädchen, was nur
2. Wörter sprechen konnte. Wo ich die Kinderpsychologin organisiert hab, ja:
3. Also vor dem 3. Lebensjahr machen wir da nichts. Wo ich mir sage: Meine
4. Herren, das geht doch nicht, so früh wie möglich. Das Kind hat schon
5. Geschwister, die auch sprachliche Probleme hatten, da kann ich nicht
6. sagen: Och, ½, ¾ Jahr warten wir, das kommt noch. Das ist bei ihr nicht
7. gekommen. Dieses Kind ist auch irgendwo frustriert.
8. Und dann eben sich selber zu sagen: Du hast nicht versagt, du hast das
9. Mögliche möglich gemacht, hast das organisiert und irgendwann sind die
10. Grenzen, irgendwann sind sie da und irgendwo damit umzugehen.
11. Obwohl, dieses Kind ist jetzt eine Gruppe weiter, das kommt immer
12. noch gern zu mir auf dem Hof. Das ist immer wenn wir draußen sind, dann
13. muss sie Guten Tag sagen kommen. Dann bringe ich sie zurück zu ihrer
14. Erzieherin, dass sie sie wieder sieht und dann ist gut, dann ist alles in
15. Ordnung. Aber Wenn wir uns sehen, dann müssen wir uns auch einmal,
16. auch wenn ich mit diesem Mädchen anfangs Probleme hatte, zappelig und
17. hippelig und keine Ohren, manchmal vergessen, weil sie so aktiv war.
18. Aber wir haben auch so viele schöne Zeiten miteinander verlebt.
19. Wir hatten auch so 3, 4 Wörter haben wir dann auch geübt beim Guten
20. Morgen: Was möchtest du haben? Die Milch. Was möchtest du haben?
21. Ah, die Milch. Nein, doch. Wenn man sie dann auch gehen sieht, wenn
22. man sie dann weiter ziehen lässt, ne, dass man los lässt, man sich doch
23. freut, ach Mensch, sie sind in der nächsten Gruppe angekommen.
24. Das macht auch Spaß. Schön zu sehen. Und das auch zuzulassen, nicht zu
25. klammern. Doch das ist das, was schwer fällt, aber was einem Spaß macht,
26. das was immer mal wieder herausfordert.
27. Also die Herausforderungen sind viele in dem Beruf, finde ich.
28. Auch gerade, wenn man es nicht absolut sieht, weil das alles ein Prozess
29. ist, der sich stetig verändert. Kinder sollen sich entwickeln,
30. Erwachsene auch.
31. I.:Ja, ja. Sind ja immer beide Seiten, die sich entwickeln, ne.
32. S.:Ja.

1. I.: Da staunt man auch immer über sich selber, ne?
2. S.: Ja, das dann auch bewusst wahrzunehmen, so sich auch zu verändern,
3. wenn man eben wieder Theorie ganz doll an sich ran lässt und dann andere
4. Sachen ausprobiert, wo man sich ja dann selber ganz bewusst kontrollieren
5. muss. Zum Beispiel die gewaltfreie Kommunikation. Wenn man damit
6. anfängt, man muss sich da dann bewusst kontrollieren, dass man nicht in
7. diese alten Muster zurück fällt, um sich dann eben selber zu verändern.
8. Und ich denke, wenn man mit Menschen zusammenarbeitet, dann geht das
9. nicht, sitz ich vorm Computer, dann kann ich stur immer die gleiche
10. Schiene fahren, aber arbeite ich mit Menschen zusammen, ob nun mit
11. Jungen oder mit Älteren, das ist vollkommen egal,
12. dann muss ich mich verändern.
13. So offen muss ich sein.
14. I.: Ja, den Computer bediene ich, so wie ich es will.
15. S.: Ja und das geht bei Menschen nicht. Ob die nun eben 2 Jahre oder 3 Jahre
16. oder 80 oder 90 sind. Das funktioniert nicht.
17. Und ich glaube, das ist auch noch ein Unterschied. Nicht zwischen heutiger
18. und damaliger Ausbildung, sondern zwischen den Menschen einfach.
19. Wie sehe ich `s, das hat nichts mit der Ausbildung zu tun, meiner Meinung
20. nach. Das hat einfach mit dem Menschenbild zu tun, das ich habe.
21. Inwieweit kann ich da Kompromisse eingehen.
22. Weil das sind ja nicht, also, was oft kommt, die DDR-Erziehrinnen sind
23. schlecht. Das finde ich, das ist ein Argument, können wir uns das leisten?
24. Das können wir uns doch gar nicht leisten, so`n Spruch zu bringen.
25. Was das für `ne Abwertung auch gewesen sein muss mit der
26. Anschlussqualifikation und da haben Frauen jahrelang in ihrem Beruf
27. gearbeitet und dann müssen die `ne Anschlussqualifikation machen.
28. Was ist denn das für ein Bruch in der Biografie, was für eine Demütigung.
29. Die kann ich mir vorstellen, das muss schlimm gewesen sein für die
30. Erziehrinnen.
31. Sie haben ja eben diese Erfahrungen gemacht. Und ein großer Teil hat sie
32. eben so weiter, weiter gefahren und ein großer Teil hat sie erweitert,

1. S.:hat sie anderweitig genutzt, hat sie anders genutzt.
2. Und so haben sie sich genauso verändert.
3. Und ich glaube, das ist für Erzieherinnen, die jetzt eine DDR-Ausbildung
4. hatten und seitdem in der Praxis sind und jetzt kommen da
5. Early Education Studenten, das ist schwierig für sie.
6. Das wäre genauso, glaube ich, als wenn da so'n Sozialpädagoge in die
7. Gruppe kommt und sagt, ich bin hier jetzt Erzieher. Das ist irgendwie für
8. sie nicht vorstellbar mit so ´ner Ausbildung willst du Erzieher oder
9. Erzieherin machen? Ja, will ich. Na und? Na, da würde mir aber was
10. besseres einfallen.
11. Ich frage ja Erzieherinnen manchmal, ob sie sich damit selber abwerten.
12. Damit, mit so `nem Abschluss willst du Erzieherin werden?
13. Wir können ihnen nicht das bieten, was sie wollen.
14. Ja, was will ich denn? Wissen sie, was ich möchte? Nein.
15. So habe ich im Vorstellungsgespräch auch argumentiert.
16. Selbst wenn ich vor hätte, Leiterin zu werden, müsste ich erst die Basis
17. kennen, müsst ich wissen, was passiert, was geht ab.
18. I.: Ich habe jetzt keine weiteren Fragen mehr. Vielen Dank für das tolle und
19. lange Gespräch.
20. S.:Das ist ja jetzt wirklich lang geworden, ne.
21. I.: Ja.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere hiermit an Eides statt, dass ich die von mir eingereichte Diplomarbeit selbständig verfasst, ausschließlich die angegebenen Hilfsmittel benutzt und wörtlich entlehnte Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Ihlenfeld, den 16.05.2012

Gerlind Albrecht