

Erweiterte Teamprofile in Kindertageseinrichtungen.

Vielfalt professionell begleiten.

Dokumentation des digitalen Fachtags am 19. März 2021

Eröffnung

In seiner Eröffnung des Fachtags macht Pfarrer Peter Göb, Vorstandsmitglied des KTK-Bundesverbandes, deutlich, dass das Thema der Veranstaltung den Verband schon seit einiger Zeit beschäftigt. Er hat deshalb eine Kommission aus Mitgliedern der Bundesdelegiertenversammlung eingesetzt, die heutigen Fachtag als Meilenstein auf dem Weg zu „Erweiterten Teamprofilen in Kindertageseinrichtungen“ vorbereitet hat.

Als Vorsitzender dieser Kommission dankt er deren Mitgliedern, die unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen eingebracht haben.

Pfarrer Göb begrüßt die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsfeldes und dankt für ihr Interesse, sich mit diesem Zukunft gestaltenden Thema auseinander zu setzen. Er macht deutlich, dass es dem KTK-Bundesverband wichtig ist, vom Kind her zu denken, und gleichzeitig die notwendigen Kompetenzen der potenziellen neuen Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen. Sie benötigen eine Basisqualifikation und eine qualifizierte Anleitung, um anerkannte Teammitglieder zu werden. Dafür braucht es eine Implementierungsstrategie und Veränderungen in den Strukturen des Arbeitsfeldes. Der Fachtag will einen weiteren Impuls für diese Zukunft geben.

Pfarrer Göb stellt den Fachtag deshalb auch in einen weiteren Kontext:

- Am heutigen Freitag, 19. März, gehen weltweit wieder vor allem junge Menschen auf die Straße, um für Klimaschutz und Einhaltung der von der Politik vereinbarten Ziele zu demonstrieren. Sie möchten in einer guten Zukunft leben können. Mit dem Aktionstag „Fridays for Future“ machen Sie darauf aufmerksam.
- Am 19. März wird im katholischen Bereich das Hochfest des Heiligen Josef gefeiert. Auch er hatte die Zukunft im Blick, die Zukunft des Kindes Jesus.

Pfarrer Göb wagt die These, dass der Heilige Josef sozusagen Teil eines Erziehungssystems, Teil eines multiprofessionellen Teams war. Mit diesem Ausblick wünscht der Vorsitzende der Kommission „Erweiterte Teamprofile“ den Teilnehmenden einen erfolgreichen Fachtag.

Einführung

Dieser Fachtag findet als Webinar statt. Damit die Teilnehmenden sich auch in diesem Format beteiligen können, ist ein „Padlet“ parallel zur Veranstaltung freigeschaltet: Diese Website dient als Tafel, auf der die Teilnehmenden ihre Fragen und Kommentare eintragen können. Das Padlet wird von einer Kollegin der Geschäftsstelle beobachtet, die die Beiträge in den Diskurs des Fachtags einbringt. Diese Beiträge werden auch Bestandteil der Dokumentation sein.

Meilensteine

Johanna Meißner nennt zu Beginn die Meilensteine des KTK-Bundesverbandes auf dem Weg zu erweiterten Teamprofilen: Schon 2017 nahm die Tagung „Lebensort Kita. Pädagogische Fachkräfte als sensible Partner für Kinder und ihre Familien“ die besonderen Herausforderungen an Kindertageseinrichtungen in den Blick, an denen Kinder einen großen Teil ihrer Tageszeit verbringen. 2018 befasste sich die Fachwoche „Wer kann Kita?“ als Symposium mit der Frage des Qualitätsniveaus in Kindertageseinrichtungen. Es folgten Workshops mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) und weiteren Partnern aus

dem Arbeitsfeld zu diesem Thema. 2020 gründete der Vorstand des KTK-Bundesverbandes die Vorstandskommission „Teamprofile“. Diese brachte die Fachwoche „Kita-Teams vielfältiger denken“ (2020) auf den Weg sowie die aktuelle Position und den aktuellen Fachtag.

VOM KIND HER ARGUMENTIEREN

„Die Welt in die Kita holen. Kinder brauchen nicht nur Pädagoginnen und Pädagogen“.

Milena Lauer, seit 1.1.2020 Pädagogische Leitung des Berliner Kita-Instituts für Qualitätsentwicklung (BeKi) an der Internationalen Akademie Berlin für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie gGmbH (INA), arbeitete schon seit 2008 als Pädagogin dort.

„Situationsansatz, Qualität in der Kindertagesbetreuung, Evaluation von Kitas“ sind nur einige Stichworte, um den Hintergrund der Arbeit von Frau Lauer zu skizzieren. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Vernetzung und Abstimmung mit Trägern, Verbänden und der Berliner Senatsverwaltung für Jugend (SenBJF).

Sie ist Mitautorin des Berliner Bildungsprogramms für Kitas und Kindertagespflege und anderer Publikationen. Auch in der Qualitativen Forschung ist sie engagiert, beispielsweise wenn es um die Prozesse und Wirkungen der internen Evaluation in Berliner Kitas geht. Wir freuen uns, sie für den Fachtag heute gewonnen zu haben.

Milena Lauer stellt in ihrem Impulsvortrag die Diskussion um Fachkräfte in der Kita in das Spannungsfeld von „Professionalisierung“ und „Dequalifizierung“. Mit der Aussage nach dem Berliner Bildungsverständnis „Bildung ist die Aneignung und Gestaltung von Welt“ ist der Anspruch „Die Welt in die Kita (zu) holen“ begründbar. Dennoch stellt sie die Frage, ob Kita nicht ein Teil der Welt sei. Wenn also Menschen mit besonderen Kompetenzen das Profil einer Kita bewusst mitgestalten und so das Kita-Team bereichern sollen, dann kann auf die Erfahrungen und Interessen von Kindern intensiver eingegangen werden, wenn es darum geht, ihre Prozesse der Aneignung und Gestaltung von Welt anzuregen. Um diese Menschen Gewinn bringend für die Kinder und das Team einbinden zu können, sind insbesondere Erwachsenenpädagogische Kompetenzen notwendig. Frau Lauer macht deutlich: Damit die Kita mit erweiterten Teamprofilen ein inspirierender Ort für Kinder wird, braucht sie eine starke Leitung und Unterstützung durch Fachberatung. Nichtpädagogische Teammitglieder brauchen eine fundierte Anleitung für die pädagogische Arbeit, sie lernen, ihr Bildungsverständnis zu reflektieren und ein professionelles Selbstverständnis zu entwickeln. Frau Lauer warnt vor der Gefahr einer Versäulung der pädagogischen Arbeit bei der Kooperation mit den Profil erweiternden Mitarbeitenden. Stattdessen sei es von Bedeutung, Reflexion im Team und fachliche Diskussionen über pädagogische Grundlagen zu einer dauerhaften Teamaufgabe zu machen. Abschließend empfiehlt sie permanente interne Evaluation, die sie als starker Impuls für die weitere Entwicklung einer Kita bewährt hat.

Auf dem Padlet finden sich Fragen und Kommentare zum Vortrag, vor allem aber Dank für den Mut machenden und inspirierenden Blick auf die Chancen multiprofessioneller Teams sowie für die Reflexionsfragen.

DIESE KOMPETENZEN BRAUCHEN ALLE

„Unverzichtbar: Basisqualifikationen“

Prof. Dr. Bernhard Kalicki ist Leiter der Abteilung Kinder und Kinderbetreuung beim Deutschen Jugendinstitut (DJI) mit den Schwerpunkten „Frühkindliche Bildung“,

„Bildungsberichterstattung und Bildungssteuerung im Elementarbereich“ sowie „Qualitätsentwicklung im System der Kindertagesbetreuung“. Zurzeit arbeitet er mit an der Corona-KiTa-Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und des Robert Koch-Instituts (RKI). An der Evangelischen Hochschule Dresden (EHS) lehrt er als Professor für frühkindliche Bildung. Durch seine Mitarbeit in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist er sozusagen Fachmann für Fragen der Qualifizierungen im Arbeitsfeld.

In seinem Beitrag beruft sich Professor Kalicki auf das Kompetenzmodell für Qualifizierung nach Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann, Pietsch. Als zentrale Bausteine nennt er:

- Was brauchen Auszubildenden/ zu Qualifizierende für ihr berufliches Handeln?
- Welches sind die konkreten Situationen in der Praxis?
- Wissen über kindliche Entwicklung und kindliche Befindlichkeiten
- Selbstreflexion

Für die Durchführung einer Basisqualifikation ist zudem zu berücksichtigen, für welche Berufsgruppen sie gelten soll, von welchem Ausbildungsniveau jeweils ausgegangen werden muss. Als Beispiel stellt er das Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ für die Berufsfachschule der Autorengruppe Berufsfachschule (2013) vor.

In der Diskussion (über das Padlet in das Forum eingebracht) wird danach gefragt, ob mit Begriffen wie "Gruppenleitung" und "Assistenz" für eine stärkere Hierarchisierung innerhalb der Einrichtung plädiert werde. Professor Kalicki spricht sich gegen eine Hierarchisierung aus. Vielmehr sollten Funktionsstellen eingerichtet werden, die in der Organisation klar beschrieben sein müssen. Auch eine Praxisanleitung muss systematisch verankert werden. Fragen zur Vergütung, die sich in der Folge stellen, weist er an die Tarifpartner.

Das gibt es schon: Erweiterte Fachkraftkataloge

Evelyn Samara ist Referatsleiterin im Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg in Stuttgart. Sie ist den Weg, den Fachkräftecatalog für eine andere Zielgruppe zu öffnen, schon einmal gegangen. Als Referatsleiterin für Kindertageseinrichtungen hat sie dabei immer im Blick, dass Qualität in der Praxis ankommen muss. Sie gewährt uns mit ihrem Beitrag Einblick in ein erfolgreiches Verfahren.

Frau Samara skizziert die Entwicklung des Auftrags der Kindertagesbetreuung von den 1980er Jahren bis heute. Dabei legt sie den Schwerpunkt auf die Entwicklung seit 2013, als der Rechtsanspruch für Kinder in den ersten drei Jahren das Feld zu ändern begann. Leitende Überlegungen zur Bewältigung des Rechtsanspruchs waren 2013 in Baden - Württemberg 2013 Fragen der Bildung und Inklusion, der Etablierung von Multiprofessionellen Teams, die Aufhebung der Begriffe Erst- und Zweitkraft sowie solche zum Leitungsdurchstieg, und schließlich Fragen zur Professionalisierung in Bezug auf Bachelor- und Masterabschlüsse.

Von Anfang an gab es dazu kritische Haltungen, die infrage stellten, dass Qualität vor Quantität gemeint ist. Ziel der Erweiterung des Fachkraftkatalogs war es, dies als sinnvolle Ergänzung zu sehen – und nicht als Ersatz für eine grundständige Ausbildung zur Erzieherin /zum Erzieher. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung führte auch in Baden-Württemberg zu einem Wachstum bei der Anzahl der Kitas, den betreuten Kindern, Gruppen und beim Personal. Der Anteil der Erzieherinnen und Erzieher blieb aber trotz zunehmender Multiprofessionalität stabil bei etwa 75 Prozent. Erfahrungen zeigen, dass für die Entwicklung von multiprofessionellen Teams mehr Leitungszeit und perspektivische Personalentwicklung erforderlich sind.

Frau Samara macht deutlich, dass die neu gewonnenen Kräfte von Anfang an eine sinnvolle Ergänzung zum Konzept der Einrichtung sein sollen, und nicht „Ersatz“ für fehlende pädagogische Fachkräfte. Wo Menschen (in der Trägerverantwortung) als „Zusatzkräfte“

eingestellt werden, werden sie nicht auf den Fachkraftschlüssel angerechnet und auch nicht refinanziert.

Der Prozess, der im Jahr 2013 begonnen wurde, dauert in Baden-Württemberg an.

In der Diskussion (über das Padlet in das Forum eingebracht) wurden Fragen nach Erfahrungen mit der Umsetzung formuliert und zur Erhöhung der Leitungsdeputate. Frau Samara informierte, dass die Leitungsfreistellung erst durch das „Gute-Kita-Gesetz“ leicht erhöht wurde. Angemerkt wurde, dass die Qualifizierungszeit von „Quereinsteigenden“ mit 25 Tagen deutlich zu kurz angesetzt sei, und dass eine Trägerqualifizierung wichtig sei.

Die Teilnehmenden teilen Links zu den aktualisierten Fachkraftkatalogen in Hamburg:

<https://www.hamburg.de/contentblob/14929010/f058756fb7fcc9ccc5f090d97f36a748/data/po-sitivliste-040121.pdf>

und Rheinland-Pfalz:

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/03_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung_01.07.21/unterschiedliche_ebene_Fachkraeftevereinbarung_fuer_Kitas_in_RLP.pdf

Auch ein Literaturhinweise zum Thema „Quereinsteige“ wurde im Padlet geteilt:

<https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/quereinsteige-in-die-berufsfelder-kindertagesbetreuung-und-altenpflege/projekt-publikationen.html>

Plenumsgespräch

Das Grundproblem, wie neue Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung gewonnen werden können, wurde aus verschiedenen Perspektiven angesprochen. Hingewiesen wurde auf die Gefahren einer De-Qualifizierung im Arbeitsfeld, aber auch auf die Chancen durch einen strukturellen Umbau: Fachkräfte (und Leitungen) sollten von nicht-pädagogischen Tätigkeiten entlastet werden, beispielsweise durch Verwaltungskräfte. Zudem muss mehr Zeit für Leitungsaufgaben, für Praxisanleitung und für Teamprozesse zur Verfügung gestellt werden.

DIE STELLSCHRAUBE: NEUE STELLENPROFILE IM TEAM

Aufgaben und Funktionen in Kita-Teams ausdifferenzieren

Professorin Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin ist als Professorin an der Fliegener Fachhochschule Düsseldorf für Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik zurzeit beurlaubt, weil sie die Projektleitung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) in der 4. Projektphase übernommen hat. Die WiFF ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Robert Bosch Stiftung und des Deutschen Jugendinstitutes, das die Professionalisierung in der Frühpädagogik fördert.

Professorin Fuchs-Rechlin setzte mit ihrem Vortrag dort an, wo die Diskussion am Vormittag endete: Um angesichts des Fachkräftebedarfs eine De-Professionalisierung zu verhindern, müssen sowohl Teams als auch Teamprofile erweitert werden: Leitung, Gruppenleitung, Schwerpunkte wie z.B. Sprachförderung, Mentoring und Anleitung, Assistenz sind sehr verschiedene Aufgaben, die auch von Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Kompetenzen übernommen werden können. Wichtig sei es, dass es nicht zu einer „Versäulung“ komme.

Die aktuelle Statistik mache deutlich, dass der anhaltend hohe Personalbedarf sehr kurzfristig bedient werden muss. Mittel- und langfristige Strategien wie der Ausbau und die Pluralisierung von Ausbildungsformaten, die Diversifizierung beim Zugang zur Fachschule sind zwar erfolgreich, dauern aber zu lange. Zudem haben alle diese Wege bisher zu einer homogenen Teamstruktur geführt. Entlastend könnte eine Binnendifferenzierung sein, die sowohl vertikal als auch horizontal wirkt: Als Gelingensbedingungen für eine solche

Aufgabendifferenzierung nennt Professorin Fuchs-Rechlin (nach einer Studie der WiFF, die in Kürze erscheint), dass diese nicht nur die handelnden Personen fokussiert, sondern ebenso die Kita als Institution und deren Träger. Das würde bedeuten, dass

- Zugänge, aber auch Aufstiege, auf allen Ausbildungsebenen möglich sein sollen,
- dass sich Strategien an der bestehenden Qualifikationsstruktur ausrichten,
- dass eine Öffnung der Fachkraftkataloge nicht nur nach „unten“, sondern auch nach „oben“ vorzusehen ist,
- dass fachlich-nicht einschlägig Qualifizierte mit tätigkeitsbegleitender Qualifizierung unterstützt werden sollen,
- dass nicht nur die Kita, sondern auch ihre Stützsystem gestärkt werden sollen,
- und dass Bundesland-übergreifende Standards zu entwickeln seien.

In der Diskussion (über das Padlet in das Forum eingebracht) wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, echte finanzielle Anreize zu schaffen, insbesondere für die Fachkräfte, die durch eine hohe (selbst finanzierte) Fortbildungsbereitschaft dokumentieren, wie wichtig ihnen Qualität im Arbeitsfeld ist.

SO KOMMEN WIR ZU EINER POLITISCHEN STRATEGIE

Starten wir durch! Statements und Diskussion

Frank Jansen, der Geschäftsführer des KTK-Bundesverbandes, eröffnet die Austauschrunde mit Verantwortlichen aus Bundes- und Landespolitik, aus Ausbildung und Gewerkschaft. Der KTK-Bundesverband möchte mit seiner Position das Thema „Erweiterte Teamprofile“ im fachpolitischen Diskurs etablieren, politisch setzen und einen Beitrag zur Lösung des Fachkräftebedarfs leisten.

Er begrüßt Marion Binder aus dem Bundesfamilienministerium Berlin, Regina Käseberg aus dem Bildungsministerium Rheinland-Pfalz in Mainz, Dr. Ludger Mehring von der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholischer Ausbildungsstätten für Erzieherinnen/Erzieher aus Lingen sowie Björn Köhler von der GEW in Berlin.

In der ersten Runde geben die Expertinnen und Experten ihre persönliche Meinung zur Initiative des KTK-Bundesverbandes ab:

Marion Binder macht deutlich, dass sie für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren ausschließlich Pädagoginnen und Pädagogen sehen möchte, mit zunehmendem Alter der Kinder kann sie sich auch die Kooperation mit anderen Menschen vorstellen.

Regina Käseberg sieht die Initiative des KTK-Bundesverbandes positiv: Auch Rheinland-Pfalz wird seinen Fachkräfte-Katalog ab Juli 2021 erweitern: Die Perspektive dabei ist „was tut der Kita-Welt gut“: In der Kita sollen pädagogische Fachkräfte arbeiten, aber auch andere Menschen mit einer pädagogischen Qualifikation, die zum Profil der Einrichtung passen. Es wird dafür eine Quotierung geben. Ein Problem bleibt weiterhin die Bezahlung, weil das aktuelle Tarifsystem zu enge Grenzen hat.

Dr. Ludger Mehring sieht das vorgeschlagene Modell kritisch. Er weist darauf hin, dass die pädagogische Kompetenz gesichert bleiben muss.

Björn Köhler sieht die Öffnung der Fachkraftkataloge kritisch, weil er damit eine Abwertung der qualifizierten Fachkräfte verbindet. Dennoch sieht er eine stärkere Vielfalt im pädagogischen Team zugunsten der Arbeit mit Kindern positiv. Er weist auf die noch immer nicht zufriedenstellende tarifliche Einordnung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen hin.

Frank Jansen fragt die Podiumsrunde danach, welchen Beitrag der jeweilige Verantwortungsbereich leisten könne zur Umsetzung der vorgestellten Vorschläge.

Dr. Ludger Mehring sieht eine grundsätzliche Bereitschaft der Fachschulen, sich an der Qualifizierung der Profilerweiternden Fachkräfte zu beteiligen.

Regina Käseberg möchte Menschen mit unterschiedlichen bildungsbiografischen Hintergründen eine begleitende Basisqualifikation anbieten, die in den ersten zwei Jahren der Tätigkeit abzuschließen ist. Erst diese abgeschlossene Qualifikation erlaubt die Refinanzierung dieser neuen Fachkräfte. Die Quotierung sieht vor, dass 70 Prozent pädagogische Fachkräfte (DQR-6-Niveau) mit 30 Prozent Assistenz- und Profilergänzenden Kräften zusammenarbeiten.

Marion Binder nennt die aktuellen Probleme der Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte. Sie hält es für möglich, dass es in der nächsten Legislatur ein Bundesprogramm geben könne, das dieses Thema aufgreift.

Björn Köhler problematisiert die Tarifsituation: Die Arbeitgeberseite möchte keine weitere Differenzierung, eine Öffnung nach oben wäre aber notwendig. Hier bremst die öffentliche Rechtsprechung mögliche Prozesse aus. Köhler weist aber auf das Beispiel der Fröbel-Gruppe, die ein Studium als Weiterbildung honoriert durch eine „Gehalts-Zulage“. Zudem informiert er darüber, dass die Gewerkschaften unterschiedliche Wege verfolgen: Während ver.di sich für eine grundsätzlich Duale Ausbildung für den Erzieherberuf stark macht, verfolgt die GEW das Ziel einer Akademisierung des Berufs.

Regina Käseberg erläutert, dass Rheinland-Pfalz „Funktionsstellen“ vorgesehen hat, die tariflich wie „Stellvertretende Leitung“ eingeordnet werden kann. Weil viele Träger aber diese Stelle nicht eingerichtet haben (und keine Stellenbeschreibung vorliegt, die das rechtfertigt), kommen solche Verträge nicht zustande. Sie fragt Björn Köhler, ob die GEW solche Erweiterungen auf der Agenda hat.

Björn Köhler erklärt, dass die Gewerkschaften das tarifieren, was vorhanden ist, dass also Träger und politisch Verantwortliche diese Anliegen den Tarifpartnern vorlegen müssen. Als Problem benennt er, dass Leitungskräfte oft nicht als solche, sondern als Gruppenleitung arbeiten und wegen der fehlenden Stellenbeschreibung nicht entsprechend eingruppiert werden. Zudem seien Tarifverträge „Netze nach unten“, das bedeute, dass Träger immer mehr bezahlen könnten.

In der Schlussrunde fragt Frank Jansen nach den Empfehlungen der Podiumsgäste an den KTK-Bundesverband für dessen weiteres Vorgehen.

Björn Köhler erinnert daran, dass die Arbeitgeber bei der Einordnung des Abschlusses der Erzieher-Ausbildung auf dem Niveau DQR 6 durchgesetzt haben, dass der DQR niemals Grundlage für eine Tarifierung sein dürfe. Er empfiehlt den katholischen Trägern deshalb, mit den Arbeitsvertraglichen Richtlinien (AVR) in Vorlage zu gehen und einen Tarif für Funktionsstellen einzurichten. Das könnte ein Modellversuch am Beispiel der Praxisintegrierten Ausbildung sein.

Marion Binder hält eine Basisqualifikation nicht für ausreichend, um eine höhere Eingruppierung zu rechtfertigen.

Björn Köhler weist darauf hin, dass die Ausbildungszeit von fünf Jahren sich von einer Qualifizierung von beispielsweise 160 Stunden unterscheiden müsse.

Regina Käseberg macht deutlich, dass Rheinland-Pfalz mit seinem Modell starten wird – und sie empfiehlt dem KTK-Bundesverband, Konzeptionen für Modelle zu entwickeln, die eine tarifliche Einordnung rechtfertigen.

Dr. Ludger Mehring schließt sich dieser Empfehlung an und schlägt vor, solche Projekte zu erproben und weiter zu entwickeln. Er stellt aber in Frage, ob dadurch mehr Fachkräfte gewonnen werden können, ob damit ein Qualitätsfortschritt für die Kinder verbunden sein werde und ob sich das nur „reiche“ Träger leisten könnten.

Im Padlet werden die Positionierungen rege kommentiert. Vorschläge zur Verbesserung der Situation der Fachkräfte, zur tariflichen Weiterentwicklung, zur Sicherung der Qualität der

pädagogischen Arbeit und zu den Chancen einer Binnendifferenzierung werden dokumentiert und in den Austausch eingebracht.
Die einzelnen Beiträge entnehmen sie dem Padlet.

So geht's weiter

Frank Jansen dankt der Podiumsrunde und den Teilnehmenden für ihr andauerndes Interesse und die lebhafte Beteiligung im Padlet. Er macht deutlich, dass der KTK-Bundesverband zwar gern mit spitzen Positionen provoziert, dass er aber keineswegs Qualität abbauen wolle. Ziel ist es, Ressourcen aufzubauen, Eignungsprofile zu beschreiben, Inhalte und Dauer einer Basisqualifikation zu definieren, zu prüfen, wer diese durchführen kann, Teamkonstellationen zu konzipieren und weitere Rahmenbedingungen zu beschreiben. Die Kommission des KTK-Bundesverbandes wird auch hier wieder mitdenken.

Schlusswort und Dank

Pfarrer Peter Göb dankt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor den Kameras und vor den Monitoren für ihr anhaltendes Interesse an der heutigen Veranstaltung und schließt den Fachtag.