

Probekapitel

Horst Groschopp (Hrsg.): Humanismus und junge Generation

Marie Wätke

Wertebildung bei Kindern

Erfahrungen in humanistischen Kindertagesstätten

Bei Wertbildungsprozessen handelt es sich um komplexe Vorgänge. Im Folgenden soll es eingeschränkt darum gehen, wie wir uns in unseren Einrichtungen bemühen, humanistische Wertvorstellungen im Denken und Fühlen von Kindern wachsen zu lassen.

Die Frage nach den Werten war für mich persönlich, seit ich mich für einen pädagogischen Beruf entschieden habe, immer eine zentrale Frage. Sie beschäftigt mich noch intensiver, seit ich im *Humanistischen Verband Berlin* beschäftigt bin und die Zuständigkeit für die Entwicklung des *Fachbereiches Humanistische Kitas* übernommen habe. Immer wieder begegnet mir in unseren Kitas diese Frage. Ihr Kind neu anmeldende Eltern und auch Mitarbeiterinnen¹ fragen: Was ist denn eigentlich das Humanistische in ihrem Erziehungskonzept? Das erinnert mich an die sicher sehr alte Geschichte von einem Fisch. Dieser war auf der Suche nach einem geradezu mysteriösen Ding, von dem er gehört hatte – dem Wasser. Er suchte und suchte, konnte aber das Wasser einfach nicht finden.

Ähnliches lässt sich über die Spurensuche nach Wertbildungsprozessen in unseren Kitas sagen. Wahrscheinlich liegt die Schwierigkeit darin, damit verbundene Vorgänge konkreter zu erfassen, so dass man einer isolierten, für sich stehenden Wertebildung nicht zu begegnen vermag. Alle Pädagogik ist mit Prozessen der Wertebildung verbunden. Dennoch ist es für die Analyse wie für die Verbesserung der Praxis nötig, sie sichtbar und sich bewusst zu machen.

Schlüsselrolle der Erwachsenen

Kinder machen sich jeden Tag ihre Gedanken zu dem, wie Pädagogen auftreten, wie sie sich zu den alltäglichen Dingen verhalten, was sie ihnen in der jeweiligen Situation sagen, was sie meinen und was sie tun oder auch nicht tun. Kinder empfangen täglich Erwachsenen-Echos oder Nicht-Echos auf das, was sie selbst tun. Kinder gehen sehr

¹ Es wird im Folgenden der Einfachheit wegen in der Regel die weibliche Schreibform verwendet, aber der männliche Kollege mitgedacht, ausgenommen Zitate mit großem „I“. Eine Mehrheit der Beschäftigten in diesem Bereich sind nach wie vor Frauen. Diese haben aber kein Monopol gegenüber einer zwar steigenden, aber zahlenmäßig noch zu geringen männlichen Mitarbeiterschaft.

aktiv auf uns zu und fordern Antworten auf ihre Fragen. Sie sehen unser „ganz normales“ Reagieren auf ihre Bedürfnisse.

Insofern gilt es, zuallererst festzustellen, obwohl dies lapidar zu sein scheint, dass Erwachsene eine Schlüsselrolle inne haben, denn sie sind das Modell und Kinder erfahren Werte durch uns – und zwar ganz unmittelbar durch die Erzieherinnen und Erzieher als Bezugspersonen (oder genauer formuliert als Beziehungspersonen) – in der alltäglichen Gestaltung des Zusammenlebens mit den Kindern und durch das Agieren mit den Kindern in alltäglichen und besonderen herausgehobenen Momenten.²

Erzieherinnen und Erzieher wiederum sind Angestellte eines Trägers und eingebunden in dessen Strukturen, seine Philosophie und in die Arbeitsbeziehungen mit den von ihm ausgewählten Personen, z. B. den Verantwortlichen in den leitenden Gremien. Zu den wichtigsten Dokumenten im *Humanistischen Verband*, die hier Orientierung geben, gehören die Führungsleitlinien.

Diese sind durch den abteilungsübergreifenden Qualitätszirkel im Sommer 2007 entwickelt worden und schaffen ein gemeinsames Grundverständnis von Personalführung.

In diesem Dokument heißt es: „Menschen möchten sich engagieren und sind bereit, Verantwortung zu übernehmen. ... MitarbeiterInnen sind mündige und selbstverantwortliche Menschen, deren fachliche Kompetenzen Wertschätzung erfahren und deren Interessen respektiert werden. Wenn Führungskräfte zum selbständigen Handeln ermuntern und Entscheidungsspielräume lassen, motivieren sie die Beschäftigten zu Engagement und aktiver Suche nach Lösungen. ... Führungskräfte wirken in ihrer Funktion als Vorbild, weil MitarbeiterInnen sich an ihnen orientieren. ... Übereinstimmung von Reden und Handeln ist der Ausdruck ihrer Glaubwürdigkeit.“³

Gerade weil wir mit Menschen arbeiten, noch dazu mit Kindern in vorschulischem Alter, müssen Erzieherinnen sich der Asymmetrie und dem Machtgefälle in der Beziehung zum Kind bewusst sein. Aus diesem Grund und aus der Überzeugung, dass „allwissende“ und „allmächtige“ Erzieherinnen eine erfolgreiche Entwicklung der Kinder verhindern, ist es zwingend erforderlich, dem Führungsverständnis von Kita-Leiterinnen besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Acht unserer Kita-Leiterinnen stellten sich gemeinsam mit mir dieser Aufgabe und erarbeiteten ein Leitungskonzept. Aus diesem Papier sollen im Folgenden einige der Kerngedanken, die das Thema „Wertschätzung“ ins Blickfeld rücken, näher vorgestellt werden.

Das Erleben eigener Wertschätzung ist wohl die wichtigste Quelle von Wertebildung. Obwohl bewusst zu halten ist, dass sich ein Dienstverhältnis anders

2 Vgl. Rainer Strätz: **Wie erleben Kinder Werte und welche brauchen sie?** Zusammenfassung des Vortrags anlässlich der Fachtagung des „Bundesforums Familie“ zum Thema „Werte reflektieren und erlebbar machen! Wertevermittlung in jungen Jahren“ am 22. November 2007 in Hannover auf http://www.abafachverband.org/fileadmin/user_upload_2008/bildung_allgemein/Straetz_Rainer_Werte_Kinder.pdf (Zugriff: 29.6.2010).

3 Vgl. HVD Berlin: Führungsleitlinien. Berlin 2007.

definiert als das Verhältnis zwischen Erzieherin und Kind, kann man doch sicher sein, dass eine erwünschte Werthaltung in der pädagogischen Arbeit nicht losgelöst von der Leitungstätigkeit betrachtet werden kann.

Kernaufgabe von Leitungsarbeit ist Personalentwicklung. Aus den praktischen Zusammenhängen, in denen diese stattfindet, lässt sich ableiten, dass jede konzeptionelle Entwicklung in unserem Hause vor allem bedeutet, dass sich die Mitarbeiterinnen selbst gebildet und auf diese Weise weiterentwickelt haben. Zwar gibt es ein Anrecht auf fördernde Entwicklungsbedingungen, aber Fortschritte müssen die Mitarbeiterinnen schon selbst wollen und machen. Leiterinnen können nur Rahmenbedingungen schaffen, die die Entfaltung der Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen weiterbringen.

Förderung wiederum ist hier als Einheit von Herausforderung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen aufgefasst. Sie knüpft an deren erworbenem Wissen an, ihrem vorhandenen Können und ihrem aktuellen Interesse. Mitarbeiterinnen erfahren auf diesem Wege die Aufmerksamkeit und Beachtung durch ihre Leiterin. Dazu bedarf es intensiver Kommunikation, eines gegenseitigen Austauschs und eines regelmäßigen Dialogs. Notwendig sind Gespräche, die sich nicht vordergründig auf die Bewertung durch die Vorgesetzten reduzieren lassen – sondern in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre / seine weitere Entwicklung selbst zum Gegenstand macht.

In solchem Beziehungsgefüge ist es nur folgerichtig, wenn weiter gesagt wird: Erfolgreiche Personalentwicklung ist ohne Beteiligung von Mitarbeiterinnen an wichtigen Entscheidungen nicht denkbar. Daher gehört es zu den Leitungstätigkeiten, sich der Schaffung von transparenten und verlässlichen Beteiligungsstrukturen zu widmen. Solches Herangehen setzt den Mut voraus, Macht abzugeben zugunsten von Vertrauen in die Kompetenzen von Mitarbeiterinnen. Das wiederum bringt es mit sich, Aufgaben an sie zu delegieren, ihnen erforderliche Entscheidungskompetenzen zu übertragen und für ein erfolgreiches Ergebnis mit Sorge zu tragen.

Auch bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Leiterinnen und Mitarbeiterinnen gilt der Grundsatz der Gleichwürdigkeit zwischen Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten. Zwar setzt diese Praxis die Einhaltung dienstlicher Anweisungen nicht außer Kraft, verpflichtet jedoch die Leiterinnen dazu, gegenteiligen Meinungen respektvoll zu begegnen und die Gründe für Entscheidungen offenzulegen.⁴ Gründe zu benennen ist ein wichtiges humanistisches Prinzip.

Wenn sich die Leitungskräfte die Führungsleitlinien selbst nicht genügend erschlossen und angeeignet haben oder diese praktisch durch ihre Haltung in der gemeinsamen Zusammenarbeit nicht glaubhaft und überzeugend leben, dann stehen die Chancen für ein humanistisches Erziehungskonzept eher schlecht. Sie sind gut beraten, wenn sie Strukturen schaffen, die Mitarbeiterinnen herausfordern und ermutigen, ihnen Rückmeldungen zu geben, wie sie die Personalführung einschätzen, ob sie sich in ihrer

4 Vgl. HVD Berlin, Fachabteilung Humanistische Kitas: Ergebnisse der Projektgruppe Leitungsstrukturmodell. Moderation Dr. Roger Prött. Berlin 2007.

Entwicklung beflügelt oder eher gehemmt fühlen und welche Vorstellungen und Wünsche sie haben. Ohne Dialog zu Fragen, die beiden Ebenen gemeinsam wichtig sind, kann es keine humanistische Wertebildung bei den Kindern geben, denn diese fängt bei den beauftragten Erwachsenen selbst an.

Werteorientiertheit in diesem Verständnis benötigt zwei Voraussetzungen:

- strukturelle Klarheit in Form von formulierten Leitlinien, verabredeten Konzepten, institutionalisierten Instrumenten und
- Persönlichkeiten, die diese Strukturen durch ihre Haltung und mit ihrem Auftreten erst lebendig werden lassen.

Pädagogische Arbeit

Wir haben uns im Zusammenhang mit der Überarbeitung unserer Kita-Konzeptionen mit der Frage auseinandergesetzt: Was leitet und was trägt uns in unserer Arbeit in Humanistischen Kitas? Formuliert haben wir sechs Thesen zu unserem humanistischen Anspruch an die Bildungs- und Erziehungsarbeit. Darin heißt es: „Kern humanistischer Pädagogik ist die Achtung und Anerkennung der Würde der Kinder. ... Jedes Kind ist einzigartig. ... Es hat ein Anrecht auf ein sinnvolles und nützliches Tun nach seinem Ermessen, auf sein Bild von der Welt und auf eigene Erfahrungen. Kinder brauchen ihre eigenen Entwicklungs(um)wege und ihr eigenes Entwicklungstempo. ... Grundprinzip unserer erzieherischen Praxis ist eine verstehende Haltung, in der wir Kindern mit Respekt, Offenheit und Neugier sowie mit Geduld und Zurückhaltung begegnen.“⁵

Das ist ein hoher Anspruch. Doch dieser ist dem Gegenstande angemessen, denn es wird dem höchsten Wert, der Würde des Kindes, Ausdruck verliehen. Damit solche Aussagen keine Phrasen bleiben, müssen sie ins Praktische übersetzt werden, in das Handeln in den Alltag hinein. Das wiederum setzt ein tiefes Verständnis der Begriffe und eine besondere persönliche Haltung voraus.

Der Weg zur Einlösung der Versprechen beginnt damit, diejenigen Schlüsselthemen zu präzisieren, die von besonderer Bedeutung für humanistische Wertvorstellungen sind. Eines dieser Schlüsselthemen ist die im *Berliner Bildungsprogramm*⁶ formulierte Aufgabe der Erzieherinnen, kindliche Bildungsprozesse zu beobachten und zu dokumentieren. Diese Aufgabe haben wir in unseren Einrichtungen gründlich in Angriff genommen und uns nicht irritieren lassen von in Berlin sehr schnell umlaufenden operationalisierten Handlungsanleitungen, wie sich diese Aufgabe angesichts einer eng bemessenen Personaldecke mit vertretbarem Aufwand für die Erzieherinnen rasch erfüllen lässt. Wir wollten keinesfalls zulassen, dass Kinder zu Beobachtungsobjekten akribischer Erfassungsbögen und von Entwicklungsberichten werden und Mitarbeiter/-innen die Stärken und Schwächen

5 Vgl. HVD Berlin, Fachabteilung Humanistische Kitas: Unsere Grundauffassungen von humanistischer Erziehung. Diskussionspapier. Berlin 2006, S. 2.

6 Zum Berliner Bildungsprogramm vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Berliner_Bildungsprogramm (Zugriff: 29.6.2010).

mittels vorgegebener Tabellen nur anzukreuzen brauchen, um daraus den notwendigen Förderbedarf für die erkannten Defizite abzuleiten.

Ausgehend von der Unantastbarkeit der Würde des Kindes erklärten wir das Thema „Beobachten und Dokumentieren“ zum eigenen Forschungsgegenstand in unserem Fachbereich. Dies verbanden wir mit dem Ziel, gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen die ethische Dimension der Aufgabe zu erschließen und sie mit größter Sensibilität anzugehen. Damit verknüpft war die Bitte an die Mitarbeiterinnen dieser Forschungsgruppe, die Verantwortung für den Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in ihre Teams zu übernehmen.

Aus aktueller Sicht waren dabei vor allem zwei Teilschritte wichtig. In einem ersten Schritt galt es, Inhalte und Ziele von Beobachtungen zu bestimmen:

- Beobachtung als Beachtung des Kindes und einfühlsame Zuwendung zu verstehen,
- Beobachtung als einen Zugang für das Verständnis kindlicher Entäußerungen zu sehen,
- Beobachtung als Achtsamkeit gegenüber Besonderheiten des einzelnen Kindes zu begreifen,
- Beobachtung, um mehr über kindliche Selbstbildungsprozesse erfahren zu können, um den Kita-Alltag kindorientierter gestalten zu können, um den Austausch mit Eltern und Kolleginnen professioneller gestalten zu können,
- und um sich selbst mit seinem Handeln und Verhalten wahrzunehmen, mit der Chance sich weiterentwickeln zu können.

In einem zweiten Schritt wurden diese Kriterien in Handlungsmaximen übersetzt, um überprüfbare Praxiskriterien abzuleiten. Hier galt dann: Das Kind ist aktiver Partner im Beobachtungs- und Dokumentationsgeschehen. Es wird ihm der Sinn der Beobachtung erklärt. Es wird nach seinem Einverständnis gefragt und ein „Nein“ wird akzeptiert. Das Kind entscheidet, was in seine Entwicklungsdokumentation aufgenommen wird und die Gestaltung geschieht gemeinsam mit dem Kind.⁷

Kinder brauchen wechselseitige, auf Gleichwürdigkeit beruhende Beziehungen als Grundlage für ihre Entwicklung. Die Art und Weise, wie sie Resonanz erhalten auf ihre Interaktionen, bestimmt wesentlich ihr Bild von sich und der Welt.

Die Qualität der Arbeitsergebnisse der Forschungsgruppe in Form eines Beobachtungs- und Dokumentationskonzeptes war sehr beeindruckend. Die Erschließung der Thematik war vor allem für die Mitglieder der Forschungsgruppe selbst ein großer Gewinn wegen der intensiven Reflexion ihrer Arbeit in Bezug auf die Wertorientierungen humanistischer Bildungs- und Erziehungsarbeit.

Dass auch ein Transfer in die Teams gelungen ist, bestätigte sich im Gespräch mit Eltern und bei Besuchen in den Kitas. Diese Dokumentationen sind Blitzlichter, die kindliche Entwicklung begreifbar machen und die dem Kind ein Bild von sich selbst geben. Hier liegt ein ausgezeichneter Beitrag zur Förderung von

⁷ Vgl. HVD Berlin, Fachabteilung Humanistische Kitas: Konzeption Beobachten und Dokumentieren. In Zusammenarbeit mit Dr. Gerlinde Lill. Berlin 2008.

Wertbildungsprozessen in unseren Kitas vor. Sie sind Ausdruck höchster Achtsamkeit und Wertschätzung für jedes einzelne Kind.

Alltag mit Kindern

Wenn wir davon ausgehen, dass Kinder sich Werte vor allem über das eigene Erleben erschließen, lohnt sich die Frage, wie wir uns verhalten müssen, damit Wertbildungsprozesse bei Kindern gute Chancen haben.

Vor Kurzem eröffneten wir eine neue Kita in der Bahrfeldtstraße. Die Überschrift zu den ersten konzeptionellen Gedanken hieß in Anlehnung an die „Freinet-Pädagogik“: „Werkstatt als Prinzip“.⁸ Vielleicht ist es unter unseren Kitas der bislang konsequenteste Versuch einer Übersetzung des Begriffes „Partizipation leben“ in die Praxis. Es ergibt sich das Bild einer Kita, in der Kinder als eigenständige Akteure überall arbeiten, werkeln, forschen und ausprobieren können. Es ist eine Atmosphäre zu beobachten, die geradezu geprägt ist vom Eifer, etwas zu wagen, Ungewohntes zu erproben, Ungewöhnliches zu erkunden, gern auch verweilen zu können oder abzuschweifen und Neues zu entdecken. Hier sind Erwachsene gern gesehene Spielgefährten, ohne sich jedoch zu erlauben, den Verlauf zu bestimmen oder Kinder zu bevormunden. So wird Kindern nicht Mitbestimmung von Erwachsenen erlaubt, sondern werden Handlungs- und Entscheidungsspielräume für Kinder selbstverständlich.

Dies geht damit einher, dass Kinder unter solchen Bedingungen viel häufiger als anderswo Entscheidungen treffen und häufiger in Beziehung mit anderen Kindern treten und mit diesen das Spielgeschehen aushandeln. Das stellt hohe Anforderungen an sie. Aber gerade in diesen Situationen werden Werte für Kinder erlebbar – z. B. wenn es schwer fällt, sich „gut“ zu verhalten: Wie ist es zum Beispiel, wenn das Spiel nicht weitergeht, weil keiner zurücksteckt oder teilen möchte oder wenn nicht abgewechselt wird? Was fühlt man, wenn man jemanden nicht mitspielen lässt oder wenn man selbst abgewiesen wird? Wie fasst es sich an, wenn man Hilfe bekommt oder getröstet wird oder aber wenn man allein bleibt mit seinem Schmerz? Wie schwer ist es, besser zu verzichten als auf dem eigenen Interesse zu beharren?

Was brauchen die Kinder, um diese Erfahrungen machen zu können? Sie benötigen einerseits das Vertrauen der Erzieherinnen, dass Kinder über diese Herausforderungen eigene Wertvorstellungen entwickeln lernen. Und aus diesem Vertrauen heraus ist nicht in jede in ihrem Sinne nicht wertekonform gelöste Situation einzugreifen. Das heißt, es geht nicht darum, dass alles, was geschieht, sofort kommentiert oder korrigiert wird.

Andererseits steht die Erzieherin in der Verantwortung, Kinder vor Schäden zu bewahren und ebenso vor Überforderung zu schützen. Daher braucht das Geschehen ihre sensible Wahrnehmung – mal einen kurzen lächelnden Blick als Bestätigung, ich habe dich wahrgenommen und freue mich, oder aber ein konsequentes Einschreiten, wenn Kinder in der Situation überfordert und Grenzen überschritten worden sind. Es

8 Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Freinet-P%C3%A4dagogik> (Zugriff: 29.6.2010).

braucht sowohl empathische Zuwendung als auch professionelle Abwägung. Es ist Aufgabe der Erziehenden, die Möglichkeit für Kinder zu sichern, ihre Empfindungen, ihre Gedanken und Gefühle artikulieren zu können und miteinander in Beziehung zu setzen. Und ganz sicher braucht es auch gute Geschichten, die Kinder emotional berühren, die sie mitfühlen lassen und die ganz nach Werkstattprinzip phantasievoll weitergesponnen werden können und auf diese Weise ganz neuen Lösungen zugeführt werden.

Hier kommt zum Tragen, dass wir das pädagogisch Professionelle nicht trennen können von dem, was wir uns in unserem eigenen Leben als Werte-kanon zurechtgelegt haben. Das, was wir als Echo geben – an Bemerkungen, an Blicken oder an Rückmeldungen – kommt nicht zufällig, sondern hat immer etwas mit unserer eigenen Lebensart zu tun.

Daher brauchen humanistische Kitas insbesondere die Bereitschaft und die Fähigkeit der Mitarbeiterinnen, sich selbst in ihrer Arbeit reflektieren zu können. Es gilt, eigene Antworten zu finden auf die Fragen: Wer bin ich? Wie bin ich geworden? Wie sieht mein eigenes Wertegefüge aus? In welchen Situationen wird es sichtbar? Tue ich, was ich sage, oder gibt es eine Diskrepanz? Wo liegen die Gründe dafür?

Wir brauchen den Dialog über unsere Werte, weil wir selbst aus ihnen Orientierung für unser Handeln gewinnen. Wir können ein Bild von uns selbst gewinnen, indem wir unsere Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung durch die Kolleginnen in Bezug setzen.

Mit der Einführung der internen Evaluation im Jahre 2008 haben wir eine gute Basis in unseren Teams für einen konstruktiv kritischen Blick gelegt. Es war uns wichtig, die Evaluation nicht zu einem billigen Kontrollinstrument verkommen zu lassen, sondern sie als Wertschätzung für unsere eigene Arbeit zu begreifen und ihre Entwicklung fördernden Potenzen nutzbar zu machen.

Das Humanistische

Bisher wurde in diesem Text bewusst darauf verzichtet, humanistische Werte aufzulisten und deren Bedeutung zur Diskussion zu stellen. Abschließend soll aber auf zwei humanistische Sichtweisen extra Bezug genommen werden, weil sie immer wieder Fragen aufwerfen – die Haltung zur Chancengleichheit und zur Religion.

Seit wir auch in unseren Kitas zunehmend mit dem Phänomen Armut konfrontiert sind und in manchen Sozialräumen eine soziale Entflechtung Raum greift, die wir in den Kitas deutlich spüren, müssen hier unbedingt einige Bemerkungen zur Chancengleichheit von Kindern gemacht werden. Das ist ein Postulat, dem angesichts dieser aktuellen Entwicklungen mehr und mehr an Bedeutung zugemessen werden muss. Das bedeutet ja nun gerade nicht, der Illusion zu verfallen, wir könnten über unsere Arbeit gesellschaftliche Defizite ausgleichen – dennoch müssen wir bei wachsender Benachteiligung von Kindern etwas Positives entgegensetzen.

Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung von Familienzentren in zwei unserer Kitas sehr bemerkenswert.⁹ Sie sind ein besonderer Beitrag im Kontext der Förderung von Wertebildungsprozessen. Vor allem weil sich hier Mitarbeiter/-innen der Aufgabe widmen, Väter und Mütter zu unterstützen, den Wert der Beziehungen zu ihren Kindern neu zu entdecken und elterliche Erziehungskompetenz zu stärken. Der Eindruck ist, dass sich gerade über die intensive Auseinandersetzung mit unterschiedlichen familiären Problemlagen der eigene Blick der Erzieherinnen im gesamten Team verändert hat und eine möglicherweise geringschätzende Stigmatisierung einem respektvollen Begegnen auf Augenhöhe gewichen ist. Insofern fördert der tiefe Einblick, der aktive Dialog, der Austausch unterschiedlicher Sichtweisen eine Veränderung des eigenen Wertegefüges.

Immer wieder begegnet uns das Vorurteil, dass Werte ohne Religion nicht denkbar seien, zuletzt in meiner Mitarbeit im *Bundesforum für Familie* in der Debatte *Kinder brauchen Werte*. Ich selbst habe keinen Zugang zu religiösem Glauben. Ich habe mich bewusst für eine Mitarbeit im *Humanistischen Verband* entschieden – nicht allein weil er weltlich ausgerichtet ist, sondern weil sich in diesem Verband Menschen organisieren und engagieren für die Werte, die mir wichtig sind – Achtung der Menschenwürde, Demokratie und Toleranz.

Da wir über keine Bibel verfügen und vielleicht auch nicht verfügen wollen, müssen wir uns selbst der Anstrengung unterziehen, uns über unsere Werte zu verständigen und uns immer wieder zu vergewissern. Ganz praktisch haben wir uns vorgenommen, in einer Arbeitsgruppe das diesbezügliche Anforderungsprofil an Erzieherinnen in humanistischen Kitas zu präzisieren und zugleich das Philosophieren mit Kindern in unseren Kitas zu entwickeln.

9 Familienhaus „Felix“ und Kita „Wasserwerkstraße“.