

Leitung und Team

Checkliste für den Qualitätsbereich 20

Das nachfolgende Selbstevaluationsinstrument zum Qualitätsbereich Leitung und Team (20) ist zweiteilig und richtet sich im ersten Teil (A) an die Leitung/das Leitungsteam und im zweiten Teil (B) an das Team der Mitarbeiterinnen einer Kindertageseinrichtung. Die Checkliste kann für verschiedene Fragen und Aufgaben im Qualitätsentwicklungsprozess genutzt werden.

1. Teil A Leitungs-Checkliste

Sie ist das Selbstevaluationsinstrument für die Leitung einer Kindertageseinrichtung. Wenn die Leitung von einer Person wahrgenommen wird, ist die Erstellung eines Qualitätsprofils nicht erforderlich, es genügt dann die Selbsteinschätzung der Leitung.

Wenn die Leitung von einem Leitungsteam wahrgenommen wird, schätzt jede Leitungsperson die Merkmale 1-97 ein, anschließend kann aus den Einzeleinschätzungen gemeinsam ein Qualitätsprofil für das Leitungsteam erstellt werden.

2. Teil B Team-Checkliste

Sie dient der Einschätzung des Qualitätsbereichs Leitung und Team aus Sicht des Teams. Dafür werden von allen Teammitgliedern einschließlich der Leitungspersonen die Merkmale 1-79 ausgefüllt. Anschließend kann ein Teamprofil für den gesamten Bereich erstellt werden. Das Vorgehen für die Erstellung des Teamprofils ist das gleiche wie bei allen anderen Checklisten, es werden die Ergebnisse aller Merkmale des jeweiligen Abschnitts addiert und in der Zeile Teamprofil am Ende des Abschnitts notiert.

Eine zusätzliche Nutzungsmöglichkeit des Teils B bezieht sich auf die gezielte Betrachtung von Merkmalen, die sich auf die Wahrnehmung von Leitungs- und Führungsaufgaben aus Sicht der Mitarbeiterinnen beziehen. Dieses Teamprofil dient insbesondere der Umsetzung des Kriteriums 2.7 auf S. 253 des Nationalen Kriterienkatalogs, der Möglichkeit einer anonymen Bewertung der Leitungstätigkeit durch das Team und die Nutzung der Ergebnisse für die eigene Entwicklung als Leitung. Diese 24 Merkmale sind mit ☺ gekennzeichnet und können in einem eigenen Teamprofil ausgewertet und dargestellt werden. Für die Erstellung des Teamprofils zu den Leitungsaufgaben werden nur die Einschätzungen zu diesen gekennzeichneten Merkmalen in einer eigenen Zeile jedes Leitgesichtspunkts addiert. Die letzte Zeile der Team-Checkliste bietet die Möglichkeit, eine summarische Darstellung der Einschätzung aller Leitungsaufgaben durch das Team vorzunehmen.

Mein Kompetenz- und Aufgabenprofil als Leitung		überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
		Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
1	Ich greife auf ein, mit dem Träger abgestimmtes und schriftlich niedergelegtes, Leitungsprofil zurück.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Das Leitungsprofil regelt verbindlich die Vertretung für alle Aufgabenbereiche der Leitung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Ich verfüge über einen qualifizierten Berufsabschluss mit umfassenden Fachkenntnissen zum pädagogischen Feld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ich vertiefe meine Fachkenntnisse durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ich verfüge über Zusatzqualifikationen (z. B. in den Bereichen Personalführung, Teamentwicklung, Betriebswirtschaft oder Management in sozialen Organisationen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ich wende Instrumente der Personal- und Teamentwicklung systematisch an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Ich kenne und nutze Verfahren zur Sicherung und Entwicklung der pädagogischen Qualität, in die alle Mitarbeiterinnen einbezogen sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Ich stelle sicher, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Betreuung von Kindern auch von den Mitarbeiterinnen eingehalten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Mein Handeln ist darauf ausgerichtet, die Qualität der Arbeit gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen kontinuierlich in Richtung bester Fachpraxis weiterzuentwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Ich entwickle gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen, auf der Grundlage der Leitlinien des Trägers sowie der Bedarfe von Kindern und Familien, die Konzeption der Kindertageseinrichtung weiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ich plane und organisiere die Arbeitsprozesse mit Beteiligung der Mitarbeiterinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Ich Sorge für eine eindeutige, transparente und angemessene Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Ich delegiere Aufgaben und stimme mich dabei regelmäßig mit den Mitarbeiterinnen ab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Ich bin mir meiner Kontrollaufgabe bewusst und gestalte sie positiv im Sinne von persönlicher Weiterentwicklung einer jeden Mitarbeiterin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Ich nehme Möglichkeiten zur Reflexion meiner Leitungstätigkeit in Anspruch (Supervision, Fachberatung, kollegiale Beratung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leitungsprofil für Mein Kompetenz- und Aufgabenprofil als Leitung													

Personalführung und Personalentwicklung	überhaupt nicht/nie	selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz		
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
Personal- und Teamentwicklung												
16 Ich fördere die berufliche Kompetenz aller Mitarbeiterinnen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
17 Ich besuche regelmäßig alle Gruppen/Bereiche und informiere mich über die Arbeit der Mitarbeiterinnen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
18 Ich stelle den Mitarbeiterinnen Möglichkeiten zur Verfügung, meine Leitungstätigkeit anonym zu bewerten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
19 Ich reflektiere die Ergebnisse der Bewertung meiner Leitungstätigkeit und nutze diese für die Entwicklung meiner Leitungsrolle.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
20 Ich setze mich mit unterschiedlichen fachlichen Positionen im Team auseinander.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
21 Ich führe einmal jährlich mit jeder Mitarbeiterin ein Personalentwicklungsgespräch durch, bei dem die persönliche berufliche Entwicklung der Mitarbeiterin besprochen wird.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
22 Ich orientiere mich in den Personalentwicklungsgesprächen an einem Leitfaden, der allen Mitarbeiterinnen zur Verfügung steht.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
23 Ich bespreche im Personalentwicklungsgespräch mit der Mitarbeiterin Zielvereinbarungen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Einstellung und Einarbeitung von Mitarbeiterinnen												
24 Ich verfüge über ein schriftliches Konzept zur Personalauswahl.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
25 Es liegt ein schriftliches Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen vor.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
26 Neue Mitarbeiterinnen erhalten in der Einarbeitung Anleitung und Unterstützung.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
27 Alle neuen Mitarbeiterinnen, auch Ersatzkräfte und Berufspraktikantinnen, werden mit der Konzeption der Einrichtung und weiteren bedeutsamen Aspekten vertraut gemacht (z. B. Regelungen und Verfahren zur Sicherheit, Gesundheit und Ernährung der Kinder, Routinen und Abläufe, individuelle Bedürfnisse von Kindern und Familien).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
28 Ich habe sichergestellt, dass Berufs-/Anerkennungspraktikantinnen von erfahrenen und für diese Aufgabe qualifizierten pädagogischen Fachkräften angeleitet werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Personalführung und Personalentwicklung	überhaupt nicht/nie	selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz		
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
Fortbildung und Fortbildungsplanung												
29 In die jahresbezogene Fortbildungsplanung für die von mir geleitete Kindertageseinrichtung beziehe ich alle Mitarbeiterinnen und mich ein.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
30 Es gibt ein Konzept für den Transfer von Fortbildungsinhalten ins Team.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
31 Ich organisiere gemeinsam mit dem Träger regelmäßige Teamfortbildungen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Personalführung und Personalentwicklung												

Zusammenarbeit und Kommunikation im Team												
32 Ich bin Vorbild für einen wertschätzenden, freundlichen und kooperativen Umgang und achte auf eine positive Kultur des Miteinanders im gesamten Team, mit allen Familien, Partnern und Besuchern.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
33 Ich fördere positive Beziehungen zwischen den Mitarbeiterinnen durch gemeinsame Verantwortlichkeiten und Kooperation sowie informelle Aktivitäten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
34 Ich Sorge dafür, dass Erfolge und Leistungen der Mitarbeiterinnen anerkannt und im Team gewürdigt werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
35 Ich stelle sicher, dass Informationen innerhalb der Kindertageseinrichtung und zwischen Mitarbeiterinnen zeitnah weitergegeben werden und Informationswege verbindlich geklärt sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
36 Es existieren Regelungen für einen zügigen und lösungsorientierten Umgang mit Problemen und Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Teams, zwischen Mitarbeiterinnen und externen Partnern sowie zwischen Mitarbeiterinnen und Eltern.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
37 Ich unterstütze die Mitarbeiterinnen darin, sich über Fragen, Probleme und Konflikte zu verständigen und Einigungsprozesse herbeizuführen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
38 Ich organisiere regelmäßig gemeinsame Gespräche im Team mit dem Ziel, Hindernisse und Barrieren für die Teilhabe einzelner Kinder oder Gruppen von Kindern an Angeboten und Aktivitäten zu prüfen und zu verringern.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Zusammenarbeit und Kommunikation im Team	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
39 Persönliche Informationen über Mitarbeiterinnen, Kinder und Familien werden in der Kindertageseinrichtung mit Diskretion und unter Einhaltung des Datenschutzes behandelt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
40 Ich habe mit dem Team verbindliche Prinzipien und Wege erarbeitet, wie Entscheidungen getroffen werden sowie zu Verantwortlichkeiten für Ergebnisse und über Konsequenzen. Sie sind für alle Mitarbeiterinnen dokumentiert.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Zusammenarbeit und Kommunikation im Team												

Strukturen und Abläufe												
Dienstplanung												
41 Der Dienstplan liegt schriftlich vor.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
42 Der Dienstplan orientiert sich an der Betreuungsdauer und den Betreuungs- bzw. Anwesenheitszeiten der Kinder und wird bedarfsgerecht angepasst, so dass die Personal-Kind-Relation in den pädagogischen Kernzeiten möglichst günstig ausfällt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
43 Jeder pädagogischen Fachkraft stehen wöchentlich Planungs-, Vor- und Nachbereitungszeiten außerhalb der Arbeitszeit mit den Kindern zur Verfügung. Diese werden in der Dienstplanung berücksichtigt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
44 Der Dienstplan gewährleistet eine möglichst hohe Kontinuität der Personen, die für bestimmte Kinder bzw. Gruppen von Kindern zuständig sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
45 Der Dienstplan stellt sicher, dass die Aufsichtspflicht zu jeder Zeit für alle Kinder gewährleistet ist.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
46 Ich Sorge dafür, dass jede Mitarbeiterin täglich die ihr zustehende Pause macht.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Besprechungsstruktur												
47 Ich plane und führe regelmäßig Teambesprechungen durch, an denen alle Mitarbeiterinnen und bei Bedarf auch Trägervertreterinnen oder externe Partner beteiligt sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
48 Es existiert eine schriftliche Planung der Termine für Teambesprechungen, die allen Mitarbeiterinnen bekannt ist.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Strukturen und Abläufe	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
49 Die Teambesprechungen haben eine verbindliche Struktur (Ort, Zeit, Raum, Moderation und Dokumentation).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
50 Teambesprechungen finden in der Arbeitszeit statt oder werden als Arbeitszeit angerechnet.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
51 Ich Sorge dafür, dass für alle Mitarbeiterinnen auch außerhalb der vorgesehenen Teambesprechungen regelmäßig und ausreichend Zeit für fachlichen und kollegialen Austausch vorhanden ist.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Organisation und Verfahrensregelungen												
52 In der Kindertageseinrichtung existiert eine schriftliche Darstellung des Aufbaus der Organisation (Organigramm), welche die Entscheidungs- und Verantwortungshierarchie aufzeigt und über die Kommunikationswege innerhalb der Kindertageseinrichtung sowie zwischen Kindertageseinrichtung, Träger und Elternvertretung informiert.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
53 In der Kindertageseinrichtung gibt es Vereinbarungen darüber, welches Verhalten diskriminierend und damit inakzeptabel ist: körperliche, verbale und emotionale Angriffe einschließlich abwertender Äußerungen u. a. in Bezug auf ethnische oder kulturelle Merkmale, Fähigkeiten, Alter oder Geschlecht von Personen. Diese Vereinbarungen gelten für alle Mitarbeiterinnen, Kinder, Eltern, externen Kräfte (wie Honorarkräfte, ehrenamtlich tätige Personen) sowie Besucher und sind allen bekannt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
54 In der Kindertageseinrichtung existieren Regelungen die sicherstellen, dass Beschwerden von Eltern und Kindern aufgenommen und bearbeitet werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
55 Es sind schriftliche Regelungen zu den Öffnungszeiten, den Ferien- und Schließzeiten sowie den Kostenbeiträgen vorhanden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
56 Die Bedingungen und Verfahrensweisen für die Aufnahme eines Kindes sind geregelt und schriftlich verfügbar.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
57 Die Kindertageseinrichtung verfügt über ein Konzept mit konkreten Planungsschritten für die kurzfristige Aufnahme eines Kindes.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
58 In der Kindertageseinrichtung ist eine qualifizierte Kinderschutzfachkraft (gemäß SGB VIII §§ 8 a, b) benannt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Strukturen und Abläufe	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
59 Die Kindertageseinrichtung verfügt über ein Konzept zum Kinderschutz, das Aussagen zur Erkennung, Einschätzung und Prävention von Gefährdungen, sexuellen Grenzverletzungen und Missbrauch enthält sowie Handlungsleitlinien.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
60 Es sind schriftliche Hygieneregeln sowie Verhaltens- und Verfahrensregeln vorhanden, die im Falle der Erkrankung von Kindern einzuhalten sind (z. B. Gabe von Medikamenten, Benachrichtigungspflicht).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
61 Die Anwesenheitszeit der Kinder, einschließlich der Bring- und Abholzeit, ist schriftlich dokumentiert.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Umgang mit Dokumenten												
62 Über jedes Kind liegen aktuelle schriftliche Informationen vor (Kontaktpersonen im Notfall, Personen, die das Kind abholen dürfen, gesundheitliche Aspekte und besondere Bedürfnisse des Kindes, Aufzeichnungen zu Elterngesprächen).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
63 Ergebnisse aus Entwicklungsbeobachtungen sind für jedes Kind systematisch dokumentiert und so aufbewahrt, dass sie nur autorisierten Personen zugänglich sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
64 Es ist geregelt, wie mit Aufzeichnungen und Unterlagen verfahren wird, wenn das Kind die Kindertageseinrichtung verlässt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Strukturen und Abläufe												

Betriebswirtschaftliche Aufgaben												
65 Ich Sorge dafür, dass alle betriebswirtschaftlichen Vorgänge dokumentiert sind und eine übersichtliche Einnahmen- und Ausgaben-transparenz aufweisen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
66 Die Kindertageseinrichtung verfügt, über die Festlegungen des Haushaltsplans hinaus, über finanzielle Spielräume, um das Angebot möglichst flexibel auszugestalten und auf sich verändernde Bedingungen reagieren zu können.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Betriebswirtschaftliche Aufgaben	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
67 Die Kindertageseinrichtung verfügt über periodisch erstellte betriebswirtschaftliche Kennziffern zur personellen und materiellen Ausstattung sowie zur Belegung, die in die Planung einbezogen werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Betriebswirtschaftliche Aufgaben												

Betriebliche Gesundheitsförderung												
68 Mir ist bewusst, dass Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen in enger Wechselwirkung mit der Arbeitszufriedenheit, der Motivation der Mitarbeiterinnen und meiner Führung stehen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
69 Mein Führungsstil ist geprägt von Transparenz und klaren Strukturen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
70 Mein Führungsstil ist geprägt von wertschätzender Kommunikation und Fairness.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
71 Mein Führungsstil ist geprägt von der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und ihrer Möglichkeit, selbstverantwortlich zu handeln.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
72 Ich orientiere mich bei der Arbeitsorganisation und der Dienstplanung an dem Ziel einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
73 Ich analysiere und bewerte gemeinsam mit dem Träger und den Mitarbeiterinnen spezifische Belastungen am Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
74 Ich entwickle gemeinsam mit dem Träger und den Mitarbeiterinnen Möglichkeiten und Strategien zur Reduzierung von Belastungen, zur Prävention von Risikofaktoren sowie zur Verbesserung gesundheitsfördernder Bedingungen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
75 Ich informiere mich regelmäßig zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung und stelle den Mitarbeiterinnen Informationen und Angebote zur Verfügung (z. B. Gesundheitszirkel in der Kindertageseinrichtung, Informationen zu Impfungen, Fortbildungen zu Themen wie Stressbewältigung, Reduzierung von Lärm, rückschonendes Arbeiten).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Betriebliche Gesundheitsförderung												

Konzeption und konzeptionelle Weiterentwicklung	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
76 Ich entwickle gemeinsam mit dem Träger ein pädagogisches Profil der Kindertageseinrichtung, in dem das Selbstverständnis der Kindertageseinrichtung, ihre pädagogischen Grundprinzipien und Orientierungen sowie ihre Verortung im Sozialraum beschrieben sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
77 Ich beteilige alle Mitarbeiterinnen bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung des pädagogischen Profils. Dieses orientiert sich an den ermittelten Bedarfen, Anliegen und Lebenslagen der Kinder und Familien im Einzugsgebiet der Kindertageseinrichtung.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
78 Bei der Profilbildung und Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung orientiere ich mich daran, dass das Fachwissen, die Erfahrungen und die besonderen Schwerpunkte der Mitarbeiterinnen einfließen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
79 Es gibt eine schriftliche Konzeption, die das pädagogische Profil, die fachlichen Schwerpunkte und Ziele der Kindertageseinrichtung sowie Wege und Strategien der Umsetzung enthält.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
80 Grundlage der Konzeption der Kindertageseinrichtung sind für mich der Auftrag und die Aussagen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes in Verbindung mit den Bildungsvorgaben des jeweiligen Bundeslandes.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
81 Ich stelle sicher, dass die Konzeption für Mitarbeiterinnen, Eltern und sonstige Interessierte jederzeit zugänglich und verfügbar ist.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
82 In der Konzeption ist festgehalten, dass alle Familien und Kinder, unabhängig von ihren individuellen Merkmalen wie Religion, Sprache, kulturellem Hintergrund und Lebenssituation, aufgenommen werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
83 Die Konzeption enthält Angaben zum Auftrag und den Aufgaben der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Konzeption und konzeptionelle Weiterentwicklung												

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
84 Ich stelle sicher, dass alle Mitarbeiterinnen aktiv in einen systematischen Qualitätsentwicklungsprozess einbezogen sind. Der Prozess wird gegebenenfalls durch externe Fachkräfte unterstützt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
85 Gemeinsam schätzen wir, Leitung und Team, regelmäßig die Stärken und den Entwicklungsbedarf der Kindertageseinrichtung ein und legen auf dieser Grundlage Ziele fest.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
86 Die Zuständigkeiten für Aufgaben der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind klar geregelt (z. B. durch Leitung, Qualitätsbeauftragte, Teammitglieder).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
87 Die Ergebnisse von Befragungen werden im Team reflektiert und für die Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung genutzt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung												

Vernetzung und Sozialraumorientierung												
Kontakte zu Institutionen und Akteuren im Sozialraum												
88 Ich Sorge dafür, dass die Kindertageseinrichtung regelmäßige Kontakte zu anderen Kindertageseinrichtungen sowie zu den Grundschulen im Umfeld aufbaut und unterhält.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
89 Ich Sorge dafür, dass die Mitarbeiterinnen über Angebote für Kinder und Familien, soziale Dienste und Beratungsstellen im Umkreis der Kindertageseinrichtung informiert sind und diese für die Weiterentwicklung des Angebots der Kindertageseinrichtung genutzt werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Kooperation mit externen Fachkräften												
90 Es ist konzeptionell verankert, in welcher Form externe Stellen im Umfeld der Kindertageseinrichtung zur Entwicklung des pädagogischen Angebots beitragen und systematisch genutzt werden können (z. B. medizinische Dienste, Frühförder- und Beratungsstellen).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
91 Für die Kooperation mit externen Diensten gibt es im Team festgelegte Verantwortlichkeiten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Vernetzung und Sozialraumorientierung		überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
		Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
92	Ich setze mich dafür ein, dass Räume und Angebote anderer Träger wie Sportstätten und Bibliotheken von der Kindertageseinrichtung genutzt werden können.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Vernetzung und Sozialraumorientierung													

Öffentlichkeitsarbeit und fachpolitisches Engagement													
93	Ich vertrete die Kindertageseinrichtung und deren Arbeit gegenüber dem Träger, den Nutzern und der Öffentlichkeit.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
94	Es gibt ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit, in dem das Profil der Kindertageseinrichtung, die Ziele und Zielgruppen, Marketingstrategien sowie die Planung und Gestaltung von Aktionen festgehalten sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
95	Ich Sorge dafür, dass die Kindertageseinrichtung ihr Angebot durch Informationen und Fachbeiträge gezielt bekannt macht (z. B. durch Fachveranstaltungen und Veranstaltungen des Trägers, öffentliche Veranstaltungen im Gemeinwesen, Beiträge in Fachzeitschriften, Tageszeitungen und sonstigen Medien und Darstellung im Internet).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
96	Ich engagiere mich für die Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung von pädagogischen Fachkräften und halte Kontakt zu sozialpädagogischen Aus- und Fortbildungseinrichtungen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
97	Die Kindertageseinrichtung kooperiert mit Forschungseinrichtungen im Berufsfeld.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Leitungsprofil für Öffentlichkeitsarbeit und fachpolitisches Engagement													

Kompetenz- und Aufgabenprofil der Leitung		überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
		Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
1	Die Vertretung für alle Aufgabenbereiche der Leitung ist verbindlich geregelt und mir bekannt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
2	Die Leitung kennt und nutzt Verfahren zur Sicherung und Entwicklung der pädagogischen Qualität, in die wir als Mitarbeiterinnen einbezogen sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
3	Die Leitung stellt sicher, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Betreuung von Kindern auch von uns Mitarbeiterinnen eingehalten werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
4	Das Handeln der Leitung ist für mich erkennbar darauf ausgerichtet, die Qualität der Arbeit gemeinsam mit uns Mitarbeiterinnen kontinuierlich in Richtung bester Fachpraxis weiterzuentwickeln.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
5	Die Leitung entwickelt gemeinsam mit uns Mitarbeiterinnen auf der Grundlage der Leitlinien des Trägers und der Bedarfe von Kindern und Familien die Konzeption der Kindertageseinrichtung weiter.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
6	Die Leitung plant und organisiert die Arbeitsprozesse mit Beteiligung von uns Mitarbeiterinnen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
7	Die Leitung sorgt für eine eindeutige, transparente und angemessene Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
8	Die Leitung delegiert Aufgaben und stimmt sich dabei regelmäßig mit den Mitarbeiterinnen ab.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
9	Die Leitung gestaltet Kontrolle positiv im Sinne von persönlicher Weiterentwicklung von mir als Mitarbeiterin.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Kompetenz- und Aufgabenprofil der Leitung													

Personalführung und Personalentwicklung	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
Personal- und Teamentwicklung												
10 Die Leitung fördert meine berufliche Kompetenz. ☺	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
11 Die Leitung besucht regelmäßig meine Gruppe/meinen Bereich und informiert sich über meine Arbeit. ☺	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
12 Die Leitung stellt mir Möglichkeiten zur Verfügung, die Leitungstätigkeit anonym zu bewerten. ☺	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
13 Die Leitung führt mit mir einmal jährlich ein Personalentwicklungsgespräch durch, bei dem meine persönliche berufliche Entwicklung besprochen wird. ☺	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
14 Mir steht der Leitfaden für Personalentwicklungsgespräche zur Verfügung. ☺	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
15 Die Leitung bespricht mit mir im Personalgespräch Zielvereinbarungen. ☺	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Einstellung und Einarbeitung von Mitarbeiterinnen												
16 Ich kenne das schriftliche Konzept für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und die darin geregelten Zuständigkeiten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
17 Ich beteilige mich an der systematischen Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
18 Ich beteilige mich daran, alle neuen Mitarbeiterinnen, auch Ersatzkräfte und Berufspraktikantinnen, mit der Konzeption der Kindertageseinrichtung bekannt zu machen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
19 Ich mache alle neuen Mitarbeiterinnen, auch Ersatzkräfte und Berufspraktikantinnen, mit bedeutsamen Aspekten vertraut, die meinen Arbeitsbereich betreffen (z. B. Regelungen und Verfahren zur Sicherheit, Gesundheit und Ernährung der Kinder, Routinen und Abläufe, individuelle Bedürfnisse von Kindern und Familien).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
20 Ich leite als erfahrene und für diese Aufgabe qualifizierte Fachkraft Berufs-/Anerkennungspraktikantinnen an.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Personalführung und Personalentwicklung	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
Fortbildung und Fortbildungsplanung												
21 Ich bin in die jahresbezogene Fortbildungsplanung der Kindertageseinrichtung einbezogen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
22 Ich gebe Fortbildungsinhalte ins Team weiter.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
23 Es finden regelmäßig Teamfortbildungen statt, an denen ich teilnehmen kann.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Personalführung und Personalentwicklung												
Teamprofil für Personalführung und Personalentwicklung als Leitungsaufgabe (Merkmale 10-15)												

Zusammenarbeit und Kommunikation im Team												
24 Die Leitung geht wertschätzend, freundlich und kooperativ mit dem gesamten Team, allen Familien, Partnern und Besuchern um und achtet auf eine positive Kultur des Miteinanders. 😊	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
25 Die Leitung befördert positive Beziehungen zwischen uns Mitarbeiterinnen durch gemeinsame Verantwortlichkeiten und Kooperationen. 😊	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
26 Die Leitung sorgt dafür, dass Erfolge und Leistungen im Team gewürdigt werden. 😊	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
27 Die Leitung stellt sicher, dass Informationen innerhalb der Kindertageseinrichtung und zwischen Mitarbeiterinnen zeitnah weitergegeben werden und Informationswege verbindlich geklärt sind. 😊	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
28 Es existieren Regelungen für einen zügigen und lösungsorientierten Umgang mit Problemen und Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Teams, zwischen Mitarbeiterinnen und externen Partnern sowie zwischen Mitarbeiterinnen und Eltern. 😊	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
29 Die Leitung unterstützt Mitarbeiterinnen darin, sich über Fragen, Probleme und Konflikte zu verständigen und Einigungsprozesse herbeizuführen. 😊	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
30 Die Leitung organisiert regelmäßig gemeinsame Gespräche im Team mit dem Ziel, Hindernisse und Barrieren für die Teilhabe einzelner Kinder oder Gruppen von Kindern an Angeboten und Aktivitäten zu prüfen und zu verringern. 😊	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Zusammenarbeit und Kommunikation im Team		überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
		Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
31	Persönliche Informationen über Mitarbeiterinnen, Kinder und Familien werden in der Kindertageseinrichtung mit Diskretion und unter Einhaltung des Datenschutzes behandelt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
32	Die Leitung hat mit uns Mitarbeiterinnen verbindliche Prinzipien und Wege erarbeitet, wie Entscheidungen getroffen werden sowie zu Verantwortlichkeiten für Ergebnisse und über Konsequenzen. Sie sind für alle Mitarbeiterinnen dokumentiert.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Zusammenarbeit und Kommunikation im Team													
Teamprofil für Zusammenarbeit und Kommunikation im Team als Leitungsaufgabe (Merkmale 24-30)													

Strukturen und Abläufe													
Dienstplanung													
33	Der Dienstplan liegt schriftlich vor.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
34	Mir stehen wöchentlich Planungs-, Vor- und Nachbereitungszeiten außerhalb der Arbeitszeit mit den Kindern zur Verfügung. Diese werden in der Dienstplanung berücksichtigt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
35	Der Dienstplan gewährleistet eine möglichst hohe Kontinuität der Personen, die für bestimmte Kinder bzw. Gruppen von Kindern zuständig sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
36	Der Dienstplan stellt sicher, dass die Aufsichtspflicht zu jeder Zeit für alle Kinder gewährleistet ist.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
37	Die Leitung sorgt dafür, dass ich täglich die ☺ mir zustehende Pause mache.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Besprechungsstruktur													
38	Die Leitung plant regelmäßig Teambesprechungen mit den Mitarbeiterinnen und bei Bedarf Trägervertreterinnen und führt diese durch.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
39	Es existiert eine schriftliche Planung der Termine für Teambesprechungen, die mir bekannt ist.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
40	Die Teambesprechungen haben eine verbindliche Struktur (Ort, Zeit, Raum, Moderation und Dokumentation).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Strukturen und Abläufe	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
41 Teambesprechungen finden in der Arbeitszeit statt oder werden als Arbeitszeit angerechnet.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
42 Die Leitung sorgt dafür, dass für alle Mitarbeiterinnen auch außerhalb der vorgesehenen Teambesprechungen regelmäßig und ausreichend Zeit für fachlichen und kollegialen Austausch vorhanden ist.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Organisation und Verfahrensregelungen												
43 In der Kindertageseinrichtung existiert eine schriftliche Darstellung des Aufbaus der Organisation (Organigramm), welche die Entscheidungs- und Verantwortungshierarchie aufzeigt und über die Kommunikationswege innerhalb der Kindertageseinrichtung sowie zwischen Kindertageseinrichtung, Träger und Elternvertretung informiert.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
44 In der Kindertageseinrichtung gibt es Vereinbarungen darüber, welches Verhalten diskriminierend und damit inakzeptabel ist: körperliche, verbale und emotionale Angriffe einschließlich abwertender Äußerungen u. a. in Bezug auf ethnische oder kulturelle Merkmale, Fähigkeiten, Alter oder Geschlecht von Personen. Diese Vereinbarungen gelten für alle Mitarbeiterinnen, Kinder, Eltern, externen Kräfte (wie Honorarkräfte, ehrenamtlich tätige Personen) sowie Besucher und sind mir bekannt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
45 In der Kindertageseinrichtung existieren Regelungen die sicherstellen, dass Beschwerden von Eltern und Kindern aufgenommen und bearbeitet werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
46 Es sind schriftliche Regelungen zu den Öffnungszeiten, den Ferien- und Schließzeiten sowie den Kostenbeiträgen vorhanden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
47 Die Bedingungen und Verfahrensweisen für die Aufnahme eines Kindes sind geregelt und schriftlich verfügbar.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
48 Die Kindertageseinrichtung verfügt über ein Konzept mit konkreten Planungsschritten für die kurzfristige Aufnahme eines Kindes.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
49 In der Kindertageseinrichtung ist eine qualifizierte Kinderschutzfachkraft (gemäß SGB VIII §§ 8 a, b) benannt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Strukturen und Abläufe	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
50 Die Kindertageseinrichtung verfügt über ein Konzept zum Kinderschutz, das Aussagen zur Erkennung, Einschätzung und Prävention von Gefährdungen, sexuellen Grenzverletzungen und Missbrauch enthält sowie kitainterne Handlungsleitlinien.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
51 Es sind schriftliche Hygieneregeln sowie Verhaltens- und Verfahrensregeln vorhanden, die im Falle der Erkrankung von Kindern einzuhalten sind (z. B. Gabe von Medikamenten, Benachrichtigungspflicht).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
52 Die Anwesenheitszeit der Kinder, einschließlich der Bring- und Abholzeit, ist schriftlich dokumentiert.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Umgang mit Dokumenten												
53 Über jedes Kind liegen aktuelle schriftliche Informationen vor (Kontaktpersonen im Notfall, Personen, die das Kind abholen dürfen, gesundheitliche Aspekte und besondere Bedürfnisse des Kindes, Aufzeichnungen zu Elterngesprächen).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
54 Ergebnisse aus Entwicklungsbeobachtungen sind für jedes Kind systematisch dokumentiert und so aufbewahrt, dass sie nur autorisierten Personen zugänglich sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
55 Es ist geregelt, wie mit Aufzeichnungen und Unterlagen verfahren wird, wenn das Kind die Kindertageseinrichtung verlässt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Strukturen und Abläufe												
Teamprofil für Strukturen und Abläufe als Leitungsaufgabe (Merkmale 37+42)												

Betriebliche Gesundheitsförderung												
56 Der Führungsstil der Leitung ist geprägt von ☺ Transparenz und klaren Strukturen, wertschätzender Kommunikation, Fairness, der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und ihrer Möglichkeit, selbstverantwortlich zu handeln.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
57 Die Leitung analysiert und bewertet mit uns ☺ Mitarbeiterinnen gemeinsam spezifische Belastungen am Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Betriebliche Gesundheitsförderung	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
58 ☺ Die Leitung entwickelt mit uns Mitarbeiterinnen gemeinsam Möglichkeiten und Strategien zur Reduzierung von Belastungen, zur Prävention von Risikofaktoren sowie zur Verbesserung gesundheitsfördernder Bedingungen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
59 ☺ Die Leitung informiert sich regelmäßig zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung und stellt den Mitarbeiterinnen Informationen und Angebote zur Verfügung (z. B. Gesundheitszirkel in der Kindertageseinrichtung, Informationen zu Impfungen, Fortbildungen zu Themen wie Stressbewältigung, Reduzierung von Lärm, rückschonendes Arbeiten).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Betriebliche Gesundheitsförderung												
Teamprofil für Betriebliche Gesundheitsförderung als Leitungsaufgabe (Merkmale 56-59)												

Konzeption und konzeptionelle Weiterentwicklung												
60 Ich beteilige mich an der Erarbeitung und Weiterentwicklung des pädagogischen Profils der Kindertageseinrichtung. Dabei orientiere ich mich an den Anliegen und Lebenslagen der Kinder und Familien im Einzugsgebiet.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
61 Mein Fachwissen, meine Erfahrungen und meine besonderen Schwerpunkte fließen in die Profilbildung und Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung ein.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
62 Es gibt eine schriftliche Konzeption, die das pädagogische Profil, die fachlichen Schwerpunkte und Ziele der Kindertageseinrichtung sowie Wege und Strategien der Umsetzung enthält.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
63 Die Konzeption ist für Mitarbeiterinnen, Eltern und sonstige Interessierte jederzeit zugänglich und verfügbar.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
64 In der Konzeption ist festgehalten, dass alle Familien und Kinder, unabhängig von ihren individuellen Merkmalen wie Religion, Sprache, kulturellem Hintergrund und Lebenssituation, aufgenommen werden.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Konzeption und konzeptionelle Weiterentwicklung	überhaupt nicht/nie	selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz		
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
65 Die Konzeption enthält Angaben zum Auftrag und den Aufgaben der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Konzeption und konzeptionelle Weiterentwicklung												

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung												
66 Ich bin aktiv in einen systematischen Qualitätsentwicklungsprozess einbezogen. Der Prozess wird gegebenenfalls durch externe Fachkräfte unterstützt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
67 Wir schätzen gemeinsam im Team von Leitung und Mitarbeiterinnen regelmäßig die Stärken und den Entwicklungsbedarf der Kindertageseinrichtung ein und legen auf dieser Grundlage Ziele fest.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
68 Die Zuständigkeiten für Aufgaben der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind klar geregelt (z. B. durch Leitung, Qualitätsbeauftragte, Teammitglieder).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
69 Die Ergebnisse von Befragungen werden im Team reflektiert und für die Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung genutzt.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung												

Vernetzung und Sozialraumorientierung												
Kontakte zu Institutionen und Akteuren im Sozialraum												
70 Die Leitung sorgt dafür, dass die Kindertageseinrichtung regelmäßig Kontakte zu anderen Kindertageseinrichtungen und zu Grundschulen im Umfeld aufbaut und aufrecht erhält.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
71 Die Leitung sorgt dafür, dass die Mitarbeiterinnen über Angebote für Kinder und Familien, soziale Dienste und Beratungsstellen im Umkreis der Kindertageseinrichtung informiert sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Vernetzung und Sozialraumorientierung	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
72 Ich bin über Angebote für Kinder und Familien, soziale Dienste und Beratungsstellen im Umkreis der Kindertageseinrichtung informiert und beziehe diese Ressourcen für die Weiterentwicklung meiner pädagogischen Angebote ein.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Kooperation mit externen Fachkräften												
73 Es ist konzeptionell verankert, in welcher Form externe Stellen im Umfeld der Kindertageseinrichtung zur Entwicklung des pädagogischen Angebots beitragen und systematisch genutzt werden können (z. B. medizinische Dienste, Frühförder- und Beratungsstellen).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
74 Für die Kooperation mit externen Diensten gibt es im Team festgelegte Verantwortlichkeiten.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
75 Die Leitung setzt sich dafür ein, dass Räume und Angebote anderer Träger wie Sportstätten und Bibliotheken von der Kindertageseinrichtung genutzt werden können.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
Teamprofil für Vernetzung und Sozialraumorientierung												
Teamprofil für Vernetzung und Sozialraumorientierung als Leitungsaufgabe (Merkmale 70, 71, 75)												

Öffentlichkeitsarbeit und fachpolitisches Engagement												
76 Es gibt ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit, in dem das Profil der Kindertageseinrichtung, die Ziele und Zielgruppen, Marketingstrategien sowie die Planung und Gestaltung von Aktionen festgehalten sind.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
77 Die Leitung sorgt dafür, dass die Kindertageseinrichtung ihr Angebot durch Informationen und Fachbeiträge gezielt bekannt macht (z. B. durch Fachveranstaltungen und Veranstaltungen des Trägers, öffentliche Veranstaltungen im Gemeinwesen, Beiträge in Fachzeitschriften, Tageszeitungen und sonstigen Medien und Darstellung im Internet).	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
78 Die Leitung engagiert sich für die Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung von pädagogischen Fachkräften und hält Kontakt zu sozialpädagogischen Aus- und Fortbildungseinrichtungen.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

Öffentlichkeitsarbeit und fachpolitisches Engagement	überhaupt nicht/nie		selten		hin und wieder/teils-teils		häufig		überwiegend/fast immer		immer/voll und ganz	
	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil	Selbsteinschätzung	Qualitätsprofil
79 Die Kindertageseinrichtung kooperiert mit Forschungseinrichtungen im Berufsfeld.	○		○		○		○		○		○	
Teamprofil für Öffentlichkeitsarbeit und fachpolitisches Engagement												
Teamprofil für Öffentlichkeitsarbeit und fachpolitisches Engagement als Leitungsaufgabe (Merkmale 77, 78)												
Teamprofil für alle Leitungsaufgaben (24 mit 😊 gekennzeichnete Merkmale)												