

PRAXIS

Kompetenz für Führungskräfte

# KITALeitung

JETZT AUF  
UMWELTSCHONENDEM  
RECYCLINGPAPIER!

## DIE VIELFALT LEBEN

Wie Unterschiede den  
Kita-Alltag bereichern

## MEINE BIOGRAFIE

Ich kenne mich und  
meine Geschichte

## BEGLEITUNG AUF AUGENHÖHE

Warum wir mehr  
Mentor:innen brauchen

3 | 2025

www.praxis-kitaleitung.de

ISBN: 978-3-96046-398-6  
Bestell-Nr. 147033



# Polylino

## Der digitale Bilderbuch-service für die Kita

Polylino ist die smarte pädagogische Lösung für die Kita. Der Service bietet eine riesige Auswahl an eingelesenen Büchern in über 70 Sprachen an, einschließlich Gebärdensprache. Somit wird nicht nur Sprachförderung, sondern auch die Inklusion aller Kinder unterstützt!

Die Nr. 1  
aus Skandinavien



## Das bietet Polylino:



### Unzählige Bilderbücher

Schaffe Buchmagie mit mehr als 1.500 Büchern und wecke das Interesse der Kinder am Lesen.



### Mehr als 40 Schrift- und 70 Audiosprachen

Mit Polylino entwickeln Kinder sowohl die deutsche Sprache als auch ihre Muttersprache.



### Entwickelt mit Sprach- und Literaturexpert:innen

Macht das Lesen im Vorschulalter zu einer bewussten Arbeitsweise, die an den Lehrplan gebunden ist.



### Nutzbar auf allen Plattformen

Egal ob Tablet, Webbrowser, Smartphone oder Großbildschirm - überall kann gemeinsam geblättert werden.



### Persönliche Bücherregale

Nutze themenbasierte Bücherregale oder erstelle eigene Bücherregale.



### QR Codes

Ein direkter und unkomplizierter Zugang zu unserer vielfältigen Büchersammlung über QR Codes.



# EDITORIAL

FOTO: BERNADETTE FRITSCH



REDAKTEURIN Bernadette Fritsch



Sind dir die Illustrationen in der Praxis Kitaleitung aufgefallen? Die stammen aus der Feder von Bernadette.

**Wenn dich das  
Leben nervt,  
streu Glitzer drauf!**



**Liebe Kita-Leitungen,**

das Leben fühlt sich manchmal an wie eine Geschichte: von urkomisch, über ironisch bis dramatisch – alles ist dabei. Wir treffen auf die verschiedensten Menschen, die Einflüsse auf uns haben, durchlaufen bewegte und stille Zeiten. Doch was auch immer passiert, es fließt in unsere Biografie mit ein – die Geschichte unseres Lebens. Wir können viel von ihr lernen. Doch das geht nur, wenn wir Erlebtes reflektieren. Und manchmal muss man dafür ganz schön stark sein. Aber es lohnt sich!

Was wir in der Vergangenheit erleben, tragen wir mit in die Zukunft. Ob wir es wollen oder nicht, unser Verhalten wird von unserer Lebensgeschichte beeinflusst. Wäre es da nicht schlau, die eigenen Erfahrungen als persönlichen Goldschatz zu sehen? Wie man an diesen Schatz kommt? Durch Reflexion und Biografiearbeit. So können sich selbst negative Erlebnisse zu positiven Eigenschaften für die Gegenwart und die Zukunft herausstellen – etwa eine gesteigerte Empathiefähigkeit. Lasst uns mit der neuen Praxis Kitaleitung auf die Suche nach unseren Goldschätzen gehen. Das wird eine spannende, manchmal holprige und am Ende befreiende Reise. Viel Spaß bei der Reflexion!

Sonnige Grüße

*Bernadette Fritsch*

Bernadette Fritsch

# INHALT

## 1

### BIOGRAFIEARBEIT

REDAKTION

#### 8 JEDEN TAG LERNE ICH MICH BESSER KENNEN

Impuls zur Biografiearbeit

SCHWERPUNKT

SASKIA WOLLNER-JUNGHEINRICH

#### 10 WER SIND WIR - UND WENN JA, WIE VIELE?

Biografiearbeit im Team

SCHWERPUNKT

INEKE EILERS

#### 14 STRESS BIOGRAFISCH REFLEKTIEREN

Der Blick zurück in die Kindheit

SCHWERPUNKT

ANJA LACNY

#### 18 AUF TAUCHGANG GEHEN

Dem inneren Kind zuhören

SCHWERPUNKT

VIELFÄLTIGE  
FESTE FEIERN



DIVERSITÄT

20



REFLEXION

10

## 2 MEIN TEAM

KATHRIN DUST

#### 20 UNSERE WELT IST BUNT

Tipps für eine diversitätssensible Kita



## 3 UNSERE KITA-ELTERN

- 24** SAMIRA HANZEN  
**KOMMT KITA, KOMMT RAT**  
Steigender Beratungsbedarf von Eltern

- 28** CHRISTINE BETZ  
**KONFLIKT BEI TISCH**  
Wann es beim Essen heiß her geht

- 30** FLORIAN ESSER-GREASSIDOU  
**DIE ELTERN ABHOLEN**  
So gelingt die Eingewöhnung

## 4 ICH ALS LEITUNG

- 32** SALLY MATTHES  
**WER GUT FRAGT, GEWINNT**

- 36** DR. CORINNA WEINERT UND DR. REINHARD HERZIG  
**DAS UNSICHTBARE LERNEN IM FREISPIEL**  
Warum Bildungsangebote nicht alles sind

- 40** STIMME AUS DEM LEITUNGSBÜRO  
**„DIE KINDER AUS DER SITUATION HERAUSHALTEN“**

- 42** FÜR MICH MIT SIBYLLE MÜNNICH  
**WER IST DEINE MENTORIN?**  
Unterstützung auf Augenhöhe

- 44** PÄDAGOGIK KURZ UND KNACKIG  
**O WIE ORGANISATION IM NOTFALL**  
Gut vorbereitet für die Notbetreuung

- 46** KOLUMNE VON VERENA BOGNER  
**SEI DOCH EINFACH SELBSTBEWUSST!**  
Als Frau in der ständigen Zwickmühle

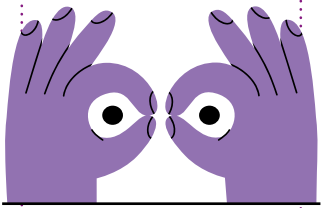
### IMMER IM HEFT

- 6** Auf einen Blick  
**48** Rezensionen  
**49** Vorschau & Impressum  
**50** Schlusspfeiff

**Gratis-Webinare  
für Sie:**

Unsere Expertentalks auf  
[www.klett-kita.de](http://www.klett-kita.de)





## AUF EINEN BLICK

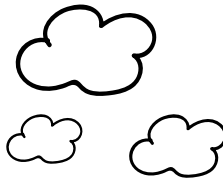
### PRAXIS KITALEITUNG KOSTENLOS DIGITAL LESEN

DIE PRAXIS KITALEITUNG KÖNNEN SIE JETZT AUCH DIGITAL IM PDF-FORMAT LESEN. DIREKT ÜBER DEN NEBENSTEHENDEN QR-CODE.



### *Ein Blumenstrauß für dich*

Am 12. Mai 2025 war wieder Tag der Kinderbetreuung – also Zeit sich auf die Schulter zu klopfen, dass die Kita-Fachkräfte den Kita-Trubel meistern und die Kinder jeden Tag aufs Neue in ihrer Entwicklung unterstützen. Umso wichtiger ist es, dass wir an unsere Stärken denken und auf diese zurückgreifen. Denn ein Team ist ein Zusammenspiel von Stärken. Eine Idee: Schenken Sie jeder Kollegin und jedem Kollegen eine Blume, z. B. eine Sonnenblume, eine Wicke in deren/dessen Lieblingsfarbe. Daran ist ein kleines Blatt gebunden, auf dem eine Stärke steht: Ich schätze deinen Einfallsreichtum! Oder: Danke für deine Zuverlässigkeit! Im Team kann dann dieser Strauß betrachtet werden.



ICH HABE KEINE ANGST  
VOR DEM MORGEN;  
DENN ICH HABE  
DAS GESTERN BEGRIFFEN  
UND ICH LIEBE DAS HEUTE.

WILLIAM ALLEN WHITE (1868 – 1944)  
US-AMERIKANISCHER JOURNALIST, POLITIKER,  
SCHRIFTSTELLER UND PULITZER-PREIS TRÄGER



## TERMINE

### INTERNATIONALE PÄDAGOGISCHE WERKTAGUNG SALZBURG (IPW)

„Miteinander“ heißt das diesjährige Thema der IPW, die dieses Jahr vom 9. bis 11. Juli in Salzburg stattfindet und das Miteinander mit vielfältigen, interessanten Fachvorträgen und Workshops beleuchtet.

[www.bildungskirche.at/werktagung](http://www.bildungskirche.at/werktagung)

### FACHKONFERENZ BAU UND BETRIEB VON KITAS

Eine interessante Fachkonferenz mit Best Practices für zukunftsfähige Räume für Kinder, Raumqualität und der Raum als dritter Erzieher findet vom 8. bis 9. Juli 2025 in München statt.

[www.management-forum.de/weiterbildung/termin/fachkonferenz-bau-und-betrieb-von-kitas-1615](http://www.management-forum.de/weiterbildung/termin/fachkonferenz-bau-und-betrieb-von-kitas-1615)

## NEWS / POLITIK

Bei der Stiftungsratssitzung der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung in Berlin diskutierten Politiker:innen und Expert:innen wie Annegret Kramp-Karrenbauer, Matthias Platzeck, Dr. Stefanie Hubig und Prof. Rahel Dreyer, wie junge Menschen für Demokratie gewonnen werden können. Sie forderten mehr Demokratiebildung, stärkere Förderung und bessere Qualität in Kitas und Ganztage. Kinder und Jugendliche müssen gehört, gestärkt und aktiv in Bildungs- und Gesellschaftsprozesse einbezogen werden.

Wie geht gute Bildung bei schlechten Bedingungen? Die taz-Reportage von Uta Schleiermacher gibt Einblick in den Alltag der Fröbel-Kita „Ecke Overbeck“ in Köln-Ehrenfeld. Zwischen Corona-Folgen, Fachkräftemangel und hohen pädagogischen Ansprüchen schildern Leiterin Saadet Yaman und Fachberaterin Petra Löbach ehrlich, wie frühe Bildung trotzdem gelingt.

QUELLE: TAZ.DE/KITAS-AM-LIMIT/16071761/



QUELLE: WWW.JUGENDHILFEPORTAL.DE  
MÄRZ 2025

## TERMIN-TICKER

### WEITERENTWICKLUNG DER KITA-KONZEPTION

Im Fernkurs „Fachkraft für Konzeptionsarbeit in der Kita“ findest du Inhalte und Methoden, die du für die Weiterentwicklung deiner Kita-Konzeption nutzen kannst.

[www.klett-kita.de/fernkurse/detail/konzeptionsarbeit-in-der-kita](http://www.klett-kita.de/fernkurse/detail/konzeptionsarbeit-in-der-kita)

### PRAXISBEITRÄGE

Hier findest du qualifizierte Fachbeiträge, Veranstaltungstipps und Arbeitshilfen für dich als Kita-Leitung. So z. B. einen Beitrag zur Vorbereitung von Teamsitzungen.

[www.nifbe.de/fachbeitraege/teamsitzungen-vorbereiten-gestalten-nachbereiten](http://www.nifbe.de/fachbeitraege/teamsitzungen-vorbereiten-gestalten-nachbereiten)





„WORTE SIND WILD, FREI, UNVERANTWORTLICH  
UND NICHT ZU LEHREN.  
NATÜRLICH KANN MAN SIE EINFACHEN,  
EINSORTIEREN UND SIE IN ALPHABETISCHER  
REIHENFOLGE IN WÖRTERBÜCHER STECKEN.  
ABER DORT LEBEN SIE NICHT.“

VIRGINIA WOOLF  
BRITISCHE SCHRIFTSTELLERIN \*1882 +1941



# Jeden Tag lerne ich mich besser kennen

Wenn ich an Biografie denke, fallen mir als Erstes bedeutende Persönlichkeiten ein, die ihr Leben erzählen. Wie auch du deine Persönlichkeit kennenlernst und warum das gerade für die pädagogische Arbeit bedeutsam ist



**H**ast du schon einmal Tagebuch geführt? Ja, und war es für dich erkenntnisreich? Nein, warum nicht?

Was hier vorgestellt wird, ist kein klassisches Tagebuch, sondern ein Monatsbuch, bei dem du jeden Monat deinen Fokus auf einen anderen Sinn legst. Das kann dir helfen, dich und dein Handeln besser zu verstehen. Du brauchst dafür nicht mehr als ein leeres Büchlein, dass dir sehr gut gefällt, sodass du motiviert bist, deine Gedanken hineinzuschreiben.

## Und so geht's:

Jeden Monat legst du den Fokus auf einen Sinn. Du kannst die Reihenfolge selbst festlegen. Das Ziel ist es, dass du reflektierst, was du aus deiner eigenen Biografie mit in die Kita bringst und was deine pädagogische Arbeit beeinflusst. Du hast einen ganzen Monat Zeit, um die jeweiligen Fragen für dich zu beobachten und zu reflektieren. Notiere deine Erkenntnisse regelmäßig in dein Buch. Wenn du möchtest kannst du dich mit Leitungskolleg:innen darüber austauschen oder dies auch zur Teamaufgabe machen.

### Hören

- ▶ Welche Worte hast du in deiner Kindheit immer wieder gehört? An welche Worte oder Sätze erinnerst du dich?
- ▶ Was hörst du von Kindern? Welche Worte/Sätze lösen positive Gedanken in dir hervor? Und welche negative?
- ▶ Welches Wort, welchen Satz findest du in der pädagogischen Arbeit für dich wichtig?

### Sehen

- ▶ Was ist deine Lieblingsfarbe? Was verbindest du mit ihr?
- ▶ Mochtest du diese schon als Kind gerne? Oder hattest du da eine andere Lieblingsfarbe?
- ▶ Was siehst du bei deinen Mitarbeitenden, das du wertvoll findest?
- ▶ Was magst du in deiner Kita gar nicht sehen?
- ▶ Hast du ein Lieblingsbild in deiner Kita?

### Riechen

- ▶ Welchen Geruch verbindest du mit deiner Kindheit? Findest du diesen positiv, negativ oder neutral?
- ▶ Überlege dir drei Gerüche, die du richtig gut in der Kita riechen kannst.

- ▶ Gibt es einen Geruch, der dein pädagogisches Handeln beeinflusst?
- ▶ Wenn du einen Parfüm erfinden könntest, wie würde das riechen?

### Schmecken

- ▶ Was sind deine Lieblingslebensmittel?
- ▶ Was schmeckt dir gar nicht?
- ▶ Was löst es bei dir aus, wenn ein Kind oder ein Erwachsener „Bäh“ zu Essen sagt?
- ▶ Welche Werte möchtest du Kindern beim Essen vermitteln?
- ▶ Wie würdest du Essen aus deiner Kindheit beschreiben?

### Fühlen

- ▶ Wenn du an deine Kita-Zeit in der Kindheit denkst, welche Gefühle verbindest du damit?
- ▶ Geh mal durch deinen Tagesablauf. In welchen Situationen hast du die stärksten Gefühle?
- ▶ Was fühlst du, wenn du an dich als Kita-Leitung denkst? ●

# Wer sind wir und wenn ja, wie viele?

Biografiearbeit stärkt das Team und funktioniert auch in der Großgruppe.

Jeder Mensch wird durch individuelle Erfahrungen, Werte und Erlebnisse geprägt, die oft unbewusst das Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen. Besonders im pädagogischen Kontext ist es essenziell, diese Prägungen zu reflektieren, um Denkmuster und Handlungsweisen bewusst zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Hier setzt die Biografiearbeit an, eine wissenschaftlich fundierte Methode, die es ermöglicht, persönliche Lebensgeschichten systematisch zu analysieren.

## Eine gewachsene Methode

Ihre Wurzeln liegen in den Sozial- und Erziehungswissenschaften sowie der Biografieforschung und wurden durch Disziplinen wie Erwachsenenbildung, Psychoanalyse und narrative Psychologie geprägt. Theoretiker wie Sigmund Freud, Erik Erikson und Jerome Bruner untersuchten, wie frühkindliche Erlebnisse, Entwicklungsprozesse und das Erzählen von Geschichten zur Identitätsbildung beitragen.

In der Praxis umfasst Biografiearbeit verschiedene Methoden, um sich bewusst mit der eigenen Lebensgeschichte auseinanderzusetzen.

Dazu gehören Erzählmethoden, visuelle Techniken wie Lebenslinien oder Zeitleisten, kreative Ausdrucksformen wie Collagen sowie strukturierte Reflexionsfragen und Tagebucharbeit. In Teams lässt sich diese Arbeit durch kollegialen Austausch und moderierte Gruppenprozesse ergänzen, um verschiedene Perspektiven ein-zubeziehen.

Besonders in der Pädagogik spielt Biografiearbeit eine zentrale Rolle, da sie das professionelle Handeln maßgeblich beeinflusst. Seit den 1970er-Jahren untersucht die pädagogische Biografieforschung, wie subjektive Lebenserfahrungen die Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung prägen. Durch die Integration sozial- und geisteswissenschaftlicher Perspektiven ermöglicht sie eine ganzheitliche Betrachtung individueller Bildungserfahrungen und verdeutlicht die Verbindung zwischen persönlicher Biografie und pädagogischer Praxis. Sich bewusst mit der eigenen Geschichte auseinanderzusetzen, fördert nicht nur

die persönliche Entwicklung, sondern trägt auch zur Professionalisierung pädagogischer Fachkräfte bei.

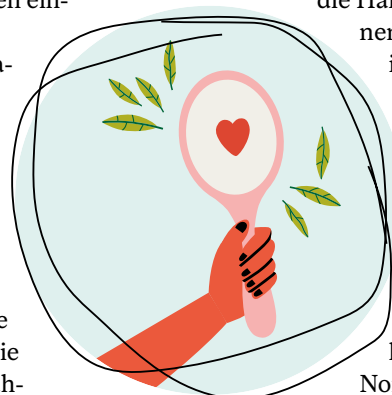
## Der pädagogische Kontext

Kinder lernen nicht nur durch direkte Anweisungen oder Erklärungen, sondern vor allem durch das Verhalten,

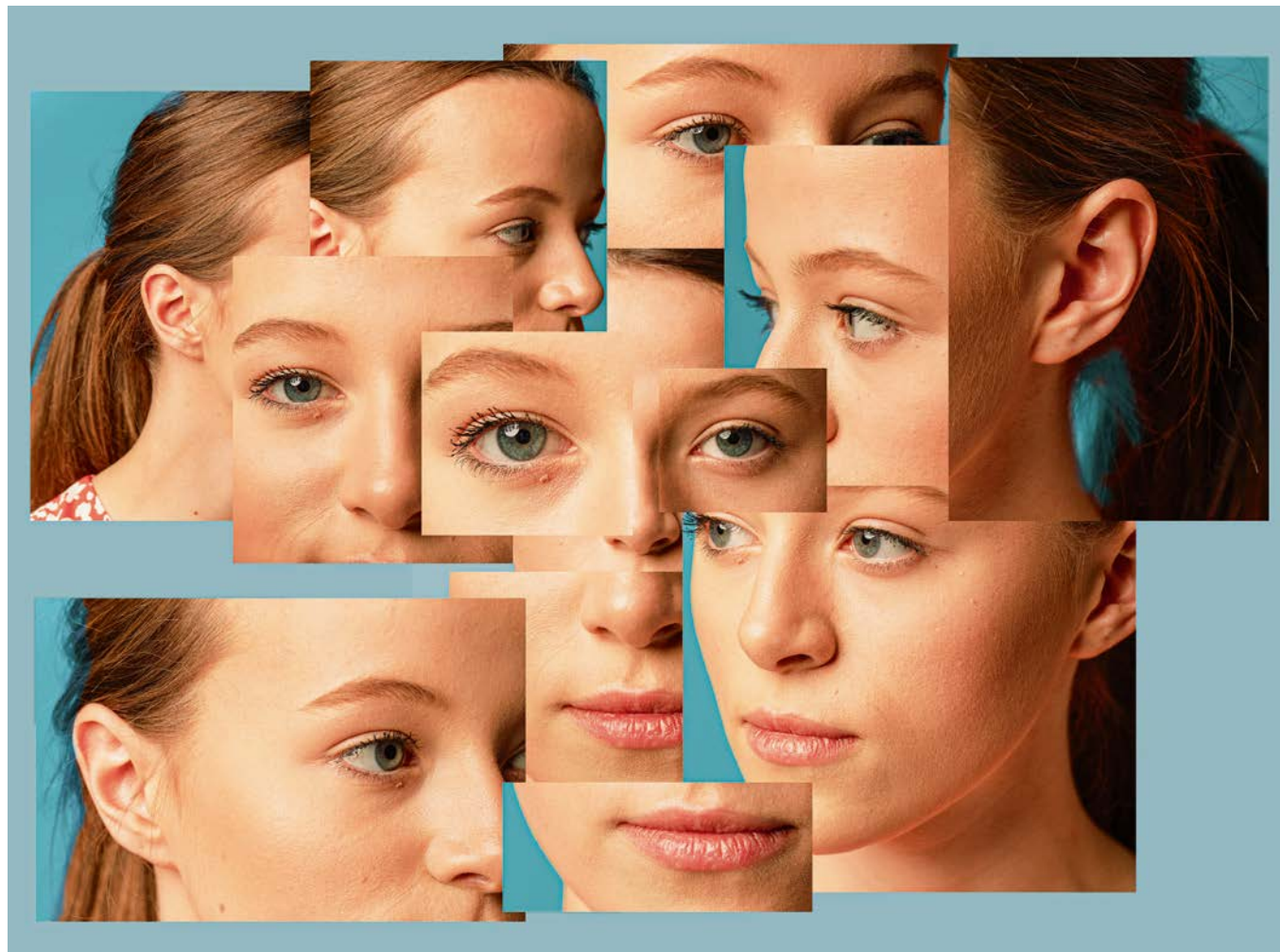
die Haltung und die Emotionen der Erwachsenen in ihrem Umfeld. Pädagogische Fachkräfte haben daher eine besondere Verantwortung, da sie durch ihr eigenes Tun und ihre Interaktionen mit Kindern, Eltern und Kolleg:innen Werte und Normen oft unbewusst

weitergeben. Ihre Körpersprache, ihr Umgang mit Herausforderungen, ihre Art der Kommunikation und ihr Verständnis von Gerechtigkeit und Respekt hinterlassen Spuren im kindlichen Lernen und der Entwicklung sozialer Kompetenzen.

Sich mit der eigenen Biografie bewusst auseinanderzusetzen, ermöglicht es Fachkräften, sich dieser Prägungen be-







**SICH IN ALLEN FACETTEN ZU KENNEN**, ist wichtig für die pädagogische Arbeit.

wusst zu werden. Im nächsten Schritt lässt sich reflektieren, inwiefern die Prägungen mit aktuellen pädagogischen Ansätzen und wissenschaftlichen Erkenntnissen übereinstimmen. Eigene Erfahrungen aus der Kindheit, familiäre Werte oder frühere Erlebnisse können – oft unbewusst – das berufliche Handeln beeinflussen. So kann es vorkommen, dass Fachkräfte bestimmte Verhaltensweisen, die sie selbst als Kind erlebt haben, in ihre pädagogische Praxis übernehmen, ohne sie zu hinterfragen. Biografiearbeit hilft, solche Muster zu erkennen, zu reflektieren und gegebenenfalls anzupassen, um eine professionelle und reflektierte Haltung zu entwickeln.

Sich mit der eigenen Lebensgeschichte auseinanderzusetzen, stärkt zudem die Empathiefähigkeit. Wer sich mit den eigenen Prägungen und Erfahrungen intensiv auseinandersetzt, entwickelt ein besseres Verständnis für die individuellen Hintergründe und

Wie hast du das als  
Kind erlebt?

Perspektiven anderer – seien es die der Kolleg:innen. Dies erleichtert nicht nur die zwischenmenschliche Kommunikation und Zusammenarbeit, sondern hilft auch, sensibler auf die Bedürfnisse und Herausforderungen anderer einzugehen. Fachkräfte, die durch Biografiearbeit ihre eigene Geschichte reflektieren, sind eher in der Lage, die Vielfalt von Lebensrealitäten zu achten und eine offene, wertschätzende Haltung in ihrer pädagogischen Praxis zu verankern.

### Mögliche Stolpersteine

In einer Großgruppe wie einem Kita-Team kann Biografiearbeit mit besonderen Herausforderungen verbunden sein.

**1. Unerwartete Emotionen:** Die Reflexion der eigenen Biografie kann belastende Erlebnisse oder persönliche Konflikte ins Bewusstsein rufen, die lange unsichtbar geblieben sind. Traumatische Kindheitserfahrungen, familiäre Prägungen oder frühere berufliche Erlebnisse können starke Emotionen auslösen – von Traurigkeit über Wut bis hin zu Verunsicherung. In einer Großgruppe kann das problematisch sein, da nicht jeder bereit oder in der Lage ist, solche Themen in einem Teamkontext zu thematisieren. Zudem fehlt in vielen Fällen eine professionelle Begleitung durch eine psychologisch geschulte Fachkraft, die Einzelne bei der Verarbeitung emotionaler Themen unterstützen könnte. Ohne eine solche Begleitung besteht die Gefahr, dass die Biografiearbeit eher belastend als erkenntnisreich wirkt.

**2. Vertrauen:** Damit Biografiearbeit fruchtbar ist, braucht es ein hohes Maß



an Vertrauen im Team. Nicht jede:r ist jedoch bereit, persönliche Aspekte mit Kolleg:innen zu teilen – sei es aus Angst vor Bewertung, aus Scham oder weil bisher wenig emotionale Offenheit in der Teamkultur vorhanden ist. Besonders in heterogenen Teams, in denen Mitarbeitende aus verschiedenen Generationen oder mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammenarbeiten, kann es Hemmungen geben, private Erfahrungen offen zu besprechen. Manche Mitarbeitende könnten sich unwohl fühlen, wenn ihre Geschichte von anderen scheinbar hinterfragt oder eventuell nicht verstanden wird.

**3. Sensible Moderation:** Hier ist eine sensible Moderation essenziell: Die Leitung sollte Biografiearbeit niemals erzwingen oder als verpflichtende Teammaßnahme einführen. Stattdessen sollte die Leitung einen Rahmen schaffen, in dem jede:r selbst entscheidet, welche Aspekte der eigenen Biografie geteilt werden sollen. Eine offene, wertschätzende Atmosphäre, in der keine:r sich gezwungen fühlt, persönliche Details preiszugeben, ist die Grundlage für eine gelingende Auseinandersetzung.

**4. Ungleicher Redeanteil:** In einer großen Gruppe sind die Dynamiken oft komplex. Während einige Teammitglieder sehr offen über ihre Erfahrungen sprechen möchten, halten sich andere lieber zurück. Dadurch kann ein Ungleichgewicht entstehen, in dem einige viel von sich preisgeben, während andere eher passiv bleiben. Dies kann dazu führen, dass sich manche Kolleg:innen unter Druck gesetzt fühlen oder umgekehrt – einzelne Stimmen zu dominant werden. Zudem kann es passieren, dass persönliche Konflikte innerhalb des Teams durch die Biografiearbeit verstärkt werden, zum Beispiel wenn unterschiedliche Werte oder Lebensgeschichten aufeinandertreffen und zu Missverständnissen führen.

Ein professionell geleiteter Rahmen ist wichtig. Methoden, die einen strukturierten Austausch ermöglichen – wie Kleingruppenarbeit oder anonyme Reflexionsformate –, können helfen, die Gruppendynamik zu steuern und ein Gleichgewicht herzustellen.

**5. Falscher Fokus:** Es besteht die Frage, wie tief die Biografiearbeit ins Persönliche gehen sollte. Die Reflexion über die eigene Biografie bedeutet nicht, alle privaten Probleme ins Team zu tragen. Vielmehr gilt es zu erkennen, wie eigene Erfahrungen das pädagogische Handeln beeinflussen. Die Reflexion sollte also stets eine Brücke zur beruflichen Praxis schlagen. Ist der Rahmen jedoch nicht klar gesetzt, besteht die Gefahr, dass die Grenze zwischen Privatleben und Berufsrolle verschwimmt und persönliche Themen zu stark in den beruflichen Kontext einfließen.

### Grenzen und Potenziale

Biografiearbeit ist ein wertvolles In-

strument zur Selbstreflexion und Professionalisierung, doch sie hat auch klare Grenzen.

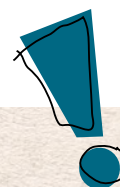
**1. Keine Therapie:** Eine der wichtigsten Einschränkungen besteht darin, dass Biografiearbeit keine Therapie ist. Zwar kann die Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit emotionale Prozesse anstoßen, doch sie sollte nicht mit einer psychotherapeutischen Maßnahme verwechselt werden. Das pädagogische Team ist in der Regel nicht dafür ausgebildet, solche Themen professionell aufzuarbeiten. Bei Bedarf sollten Teilnehmende ermutigt werden, sich an externe Beratungsstellen oder therapeutische Angebote zu wenden, um eine angemessene Begleitung zu erhalten.

**2. Freiwilligkeit:** Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Freiwilligkeit der Biografiearbeit. Niemand sollte sich dazu gezwungen fühlen, persönliche Erlebnisse zu teilen, insbesondere nicht in einer Großgruppe wie einem Kita-Team. Die Offenlegung von biografischen Erfahrungen kann für manche Menschen eine große Herausforderung darstellen, da sie mit Scham, Unsicherheiten oder schmerz-

### PRIVATLEBEN UND BERUFSROLLE TRENNEN

Durch eine klare Struktur und gezielte Fragestellungen lässt sich vermeiden, dass die Reflexion in zu persönliche Bereiche abgleitet. Statt einer freien Erzählrunde können konkrete Fragen helfen, etwa:

- Welche prägenden Erfahrungen haben mein persönliches Bild von Erziehung beeinflusst?
- Wie haben meine eigenen Kindheitserlebnisse mein Verständnis von Nähe und Distanz geprägt?
- Welche Werte habe ich aus meiner Biografie übernommen, und inwiefern stimmen sie mit unserem pädagogischen Konzept überein?



AUF EINEN BLICK





Biografiearbeit stärkt  
nicht nur Einzelne, sondern  
das ganze Team.

haften Erinnerungen verbunden sein kann. Daher ist es essenziell, eine vertrauensvolle und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen, in der jede:r selbst entscheiden kann, in welchem Umfang er oder sie sich einbringen möchte. Wer sich nicht wohlfühlt, über bestimmte Aspekte der eigenen Biografie zu sprechen, sollte dies ohne Druck respektiert wissen.

**3. Stärkt das Team:** Trotz einiger Grenzen bietet Biografiearbeit erhebliche Chancen für die Entwicklung eines Kita-Teams. Eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte trägt dazu bei, die Zusammenarbeit im Team zu verbessern. Wenn sich die Teammitglieder ihrer eigenen Prägungen und Handlungsmuster bewusst sind, können sie sich gegenseitig besser einschätzen, was zu einer konstruktiveren Konfliktlösung und einem respektvolleren Miteinander führt. Missverständnisse, die zum

Beispiel aus unterschiedlichen biografischen Hintergründen resultieren, lassen sich reflektieren und somit vermeiden.

**4. Gesteigerte Professionalität:** Ein weiterer wesentlicher Vorteil ist die Steigerung der Professionalität. Pädagogische Fachkräfte, die ihre eigenen Prägungen reflektieren, können bewusster handeln und sich gezielt mit pädagogischen Konzepten auseinandersetzen. Sie erkennen, welche ihrer Überzeugungen durch persönliche Erfahrungen geprägt sind und inwieweit diese mit den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und pädagogischen Leitlinien übereinstimmen. Dies ermöglicht es ihnen, sich weiterzuentwickeln und ihre pädagogische Haltung stetig zu hinterfragen und anzupassen.

**5. Kinder profitieren:** Letztlich profitieren auch die Kinder von einer

reflektierten Haltung der Fachkräfte. Wer sich seiner eigenen Werte und Normen bewusst ist, kann sensibler auf die Bedürfnisse der Kinder eingehen, sie differenzierter wahrnehmen und ihre individuellen Entwicklungsprozesse gezielter begleiten. Eine reflektierte Pädagogik bedeutet, sich nicht nur auf eingefahrene Muster und unbewusste Prägungen zu stützen, sondern aktiv nach den besten Wegen für die kindliche Entwicklung zu suchen.

### Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Biografiearbeit ein kraftvolles Werkzeug sein kann, um die Zusammenarbeit im Team zu verbessern, Empathie zu fördern, die Professionalität zu steigern und die pädagogische Qualität insgesamt zu erhöhen. Gleichzeitig erfordert sie einen sensiblen Umgang, klare methodische Strukturen und eine wertschätzende Teamkultur, um erfolgreich umgesetzt zu werden. Wenn diese Rahmenbedingungen gegeben sind, kann Biografiearbeit einen nachhaltigen Beitrag zur Qualität der pädagogischen Arbeit leisten. ●



**SASKIA WOLLNER-JUNGHEINRICH**

ist Kindheitspädagogin B. A., freiberufliche Dozentin und Fachberatung der Elementarpädagogik. Kontakt: [www.saskiawollner.com](http://www.saskiawollner.com)



# Stress biografisch reflektieren

Wie man auf Stress reagiert, hängt auch mit der eigenen Biografie zusammen. Damit du deinen Reaktionsmustern auf die Schliche kommst, hat unsere Autorin für dich Fragen zur Reflexion entwickelt







FÜR: FACH- UND LEITUNGSKRÄFTE

## MEIN STRESSERLEBEN DAMALS

- ▶ Kann ich mich an Situationen erinnern, in denen ich als Kind unter Stress stand und emotional, körperlich und/oder psychisch belastet war?
- ▶ Wie haben meine Bezugspersonen – vor allem Eltern – auf meine Belastung reagiert? Wie wurde ich in der Bewältigung meiner Situation unterstützt?
- ▶ Hatte ich mit negativen Konsequenzen zu rechnen, wenn ich meine emotionale Not – vielleicht auch lautstark – gezeigt und mich für meine Bedürfnisse starkgemacht habe?



FÜR: FACH- UND LEITUNGSKRÄFTE

DAS STRESSERLEBEN  
MEINER BEZUGSPERSONEN DAMALS

- ▶ Wie sind meine Bezugspersonen mit Belastungen und Stress umgegangen? Welche Strategien der Selbstregulation haben sie genutzt, um ihren Zustand zu verändern?
- ▶ Haben sie ihre Belastung mir gegenüber spürbar ausgedrückt (etwa durch emotionale Ausbrüche oder unvorhersehbares Verhalten) oder unterdrückt (etwa, indem sie sich zurückgezogen haben oder emotional abwesend waren)?



FÜR: FACH- UND LEITUNGSKRÄFTE

## MEIN STRESSERLEBEN HEUTE

- ▶ Gibt es bestimmte Situationen, Personen oder Verhaltensweisen (von Kindern, Eltern oder Mitarbeiter:innen), die eine starke körperliche und emotionale Reaktion in mir auslösen (sog. „Trigger“)?
- ▶ Wie reagiert mein Körper darauf (etwa Herzklopfen, flache Atmung, angespannte Muskulatur in Bauch, Schultern oder Kiefer, Veränderung der Stimmfarbe)?
- ▶ Welche Bewältigungsstrategien wähle ich? Neige ich dazu, ...
  - ▶ „durchzugreifen“ und Autorität herzustellen („Kampf“),
  - ▶ der Situation aus dem Weg zu gehen („Flucht“),
  - ▶ oder zu erstarren und handlungsunfähig zu werden („Freeze“)?

**B**elastungen und Stress wirken sich auf unser körperliches, emotionales und psychisches Erleben aus. In diesem Beitrag geht es um die eigenen Reaktionen darauf. Das Stressreaktionssystem bildet sich bereits im Mutterleib und vor allem in den ersten Lebensjahren aus. Wir „erben“ einen großen Teil der Stressverarbeitung von unseren engsten Bezugspersonen – sowohl auf einer biologisch-genetischen Ebene als auch durch Erziehung und Sozialisation. Die Art und Weise, wie das eigene Stressreaktionssystem in der Kindheit kalibriert wurde, prägt nicht nur den

heutigen Umgang von pädagogischen Fach- und Leitungskräften mit Stress, sondern wirkt sich auch auf das Stressreaktionssystem der begleiteten Kinder und Mitarbeiter:innen aus. Für das professionelle pädagogische Handeln ist es daher wichtig, diese biografischen Prägungen sowohl selbst als auch im Team und in der Funktion als Leitung zu reflektieren.

### Selbstreflexion als Fach- oder Leitungskraft

Kinder bauen gesunde Stressreaktionen nicht nur anhand direkter eigener Erfahrungen auf, sondern auch durch die Beobachtung ihrer Bezugsperso-

nen. Neben Eltern leben auch Fachkräfte Selbstregulationsstrategien vor und nehmen eine wichtige Vorbildfunktion ein. Wenn Kinder die Erfahrung machen, dass Erwachsene ihre eigene Belastung händeln können und Verantwortung für ihre Gefühle übernehmen, dann lernen sie Herausforderungen als bewältigbar kennen. Tun sie dies nicht, überträgt sich die erwachsene Belastung auf sie selbst und sie aktivieren ihr eigenes Stressreaktionssystem, um der wahrgenommenen Bedrohung zu begegnen.

Als Erwachsene können wir uns nicht immer bewusst an solche Erfahrungen



### FÜR: TEAM

#### DAS STRESSERLEBEN VON KINDERN UND FACHKRÄFTEN

- Gibt es Situationen im Alltag, in denen einzelne oder mehrere Kinder belastet und gestresst wirken? An welchen (körperlichen, emotionalen und psychischen) Signalen können wir dies erkennen?
- Wie reagieren wir, wenn wir Überlastungssignale erkennen?
- Wie unterstützen wir die Kinder in ihrer Regulation?
- Gibt es Situationen im Alltag, in denen sich Kolleg:innen besonders gestresst fühlen?
- Wie können wir in diesen Situationen die Belastung für die Kinder und möglichst auch für uns Fachkräfte reduzieren?



### FÜR: LEITUNG

#### MEIN STRESSERLEBEN ALS LEITUNG

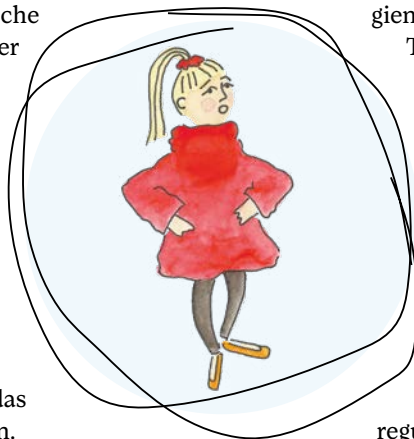
- Wie führe ich mich selbst – insbesondere in herausfordernden Situationen und Phasen?
- Wie führe ich meine Mitarbeiter:innen – insbesondere in herausfordernden Situationen und Phasen?
- Welche Erwartungen stelle ich an meine Mitarbeiter:innen im Umgang mit ihrer Belastung?
- Wie kommuniziere ich mit meinen Mitarbeiter:innen? Was signalisiert mein eigener Zustand meinem Gegenüber (Körpersprache, Mimik, Tonfall)?

unserer Kindheit erinnern. Unser Körper jedoch merkt sich alles: Vor allem schmerzhaft erlebte Erfahrungen werden als Körpererinnerung gespeichert.

Sogenannte „somatische Marker“ können daher ein wertvoller Hinweis auf aktivierte Erinnerungen sein, die unseren Zustand und unser Handeln im Hier und Jetzt beeinflussen und sich insbesondere durch Körperhaltung, Mimik und Tonfall auf das Gegenüber auswirken.

Ohne eine bewusste Reflexion eigener Erfahrungen besteht die Gefahr, dass diese in Form von Haltungen und Handlungen in der pädagogischen Arbeit wirksam und unbewusst reproduziert werden. Bei Überforderung, Belastung und Stress ist dies noch wahrscheinlicher, da der „Autopilot“ (siehe Serie Teil 1) anspringt und eher altbekannte, gewohnte Reaktionen aktiviert, als neue, wenn auch sinnvollere Strategien. Es geht in der Reflexion der eigenen Biografie nicht darum, diese Prägungen aufzulösen,

sondern in einem guten Kontakt mit der eigenen Vergangenheit zu stehen, eigene Handlungsmuster zu verstehen und neue, hilfreiche Strategien einzuüben – auch im Team.



#### Reflexion im Team

Die gemeinsame Reflexion ist einerseits wichtig, um den begleiteten Kindern gemeinsam sinnvolle und hilfreiche Strategien der Selbstregulation vorzuleben,

andererseits ist sie aber auch entscheidend für die psychische Gesundheit der Fachkräfte und die Prävention von Erschöpfungssymptomen.

#### Selbstreflexion als Leitung

Leitungskräfte prägen mit ihrem Führungs- und Arbeitsstil nicht nur die Arbeitskultur, sondern nehmen auch eine wichtige Vorbildfunktion in Sachen Balance, Selbstfürsorge und Umgang mit Stress und Belastungen ein. Denn auch hier wirkt Ko-Regulation: Der eigene Zustand beeinflusst den

des Gegenübers und kann zum Fortbestehen oder sogar Verstärken, aber auch zum Reduzieren der Belastung beitragen – insbesondere in herausfordernden Situationen und Phasen, in denen das Bedürfnis nach gefühlter Sicherheit besonders groß ist.

Die Reflexion von biografisch geprägten Stressreaktionsmustern kann zu einem größeren Bewusstsein für das eigene Denken, Fühlen und (professionelle) Handeln führen und automatische Reaktionen unterbrechen. Darauf aufbauend geht es im nächsten Artikel dieser Reihe um bewusste alternative Strategien der Selbstregulation. ●



#### INEKE EILERS

studierte Gesundheitswissenschaften (B. A.) und Erziehungswissenschaft (M. A.) und bildete sich u. a. zur neuromotorischen Entwicklungsförderin, Yogalehrerin und

Ernährungsberaterin weiter. Sie beschäftigt sich mit der Frage, was Kinder und pädagogische Fachkräfte brauchen, um sowohl physisch als auch psychisch gesund zu bleiben oder zu werden. Als Kita-Fachberaterin und freiberufliche Referentin begleitet sie Fach- und Leitungskräfte sowie Teams der frühen Bildung. [info@inekeeilers.de](mailto:info@inekeeilers.de); [www.soomaa.de](http://www.soomaa.de)

# Mit Sing- und Bewegungsfreude Ihren Kita-Alltag erleichtern

Dabei unterstützt Sie  
„Singende Kindergärten“:

Kreative und  
praxisnahe  
Ideen für den  
Kita-Alltag

Stärkung  
von Stimme  
und Körper

Förderung  
der Persön-  
lichkeitsent-  
wicklung



*„Es ist wunderbar zu erleben,  
wie die Lieder und die Methodik,  
die uns an die Hand gegeben  
wurden, in den Gruppen weiter-  
getragen werden.“*  
**Jonas, Erzieher**

**Bewerben  
Sie sich bis zum  
31. August 2025  
für die kostenfreie  
Weiterbildung.**



Nähere Infos finden  
Sie unter [www.singende-kindergaerten.de/  
mitihnen](http://www.singende-kindergaerten.de/mitihnen)

**singende  
kinder  
gärten**  
Eine Initiative von



# Auf Tauchgang gehen

Manchmal reagieren wir ungewöhnlich stark auf vermeintliche Kleinigkeiten. Oder uns fällt auf, dass wir eigentlich sehr konfliktfähig sind, aber diese eine Kollegin lässt uns völlig irrational werden. Dann lohnt es sich, in die Tiefe zu blicken und herauszufinden, ob es mit der eigenen Biografie zu tun hat

„**K**önnen Sie bitte ein bisschen leiser spielen?“ Erzieherin Sandra wendet sich an drei Kinder in der Bauecke. Ein Turm aus Bauklötzen ist gerade umgefallen, und die Kinder reagierten darauf quiekend und kreischend. Zusammen mit dem wiederholten Klingeln des Telefons und dem Geschirrklopfen aus der Küche, war das für Sandras Ohren gerade einfach zu viel. Die pädagogische Fachkraft hat festgestellt, dass sie dazu neigt, ruhigeres Spiel und das Verhalten von leiseren Kindern positiver zu kommentieren als ausgelasseneres Spielen. Obwohl es ihr wichtig ist, den Bewegungsdrang zu fördern, lobt sie Kinder eher, wenn diese leise puzzeln, Bilderbücher ansehen oder basteln. Da sie sich in letzter Zeit auch kritischer beobachtet, fällt ihr auf, dass ihre Körperhaltung und Mimik zugewandter sind, bei den Kindern, die sich lange und gut selbst beschäftigen können. Seitdem sie darauf achtet, stereotype Geschlechterrollen nicht zu verstärken, ist ihr auch aufgefallen, dass sie das Klischee des braven Mädchens bevorzugt – obwohl es ihren Überzeugungen widerspricht. Es gibt viele Gründe, die Sandras Einstellung erklären können und beeinflussen. Der Kita-Alltag ist fordernd, und es scheint logisch darüber froh zu sein, wenn der Lärmpegel möglichst

gering ist. Ein Aspekt kann aber auch in Sandras eigener Kindheit begründet liegen.

## Das innere Kind

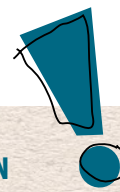
In der populären Psychologie und Selbsthilfe ist das innere Kind ein beliebtes Bild. Bei Liebeskummer, Stress oder Einsamkeit soll es laut aktueller Ratgeberliteratur helfen, sich jüngeren inneren Anteilen zuzuwenden. Man solle sich dann um sich selbst kümmern wie ein Elternteil, das Verständnis für Schwächen und Ängste hat, und diese beruhigen kann. Dieses Konzept beruht auf der psychoanalytischen Annahme, dass wir keinen Zugriff auf unsere erwachsenen Hand-

lungsstrategien haben, wenn wir emotional überfordert sind. Wenn wir durch starke Gefühle in innere Not kommen, greifen vielleicht die inneren Bremsen nicht. Rationale Erklärungen sind weniger zugänglich und vielleicht können wir unsere Wut schlechter regulieren. So kann es passieren, dass wir uns kindlicher verhalten, als es eigentlich unserer geistigen Reife und Gewohnheit entspricht. Beim Modell des inneren Kindes könnte man sich also vorstellen, dass eine frühere Version von uns die Steuerung übernimmt. Bei der Fachkraft Sandra könnte es etwa sein, dass sie einmal als Kind ganz laut und ausgelassen war, und ihre Mutter sie daraufhin zu-

## FRAGEN, UM SICH SELBST AUF DIE SPUR ZU KOMMEN

- Welche Verhaltensweisen stören mich immer wieder?
- Gibt es Gemeinsamkeiten oder Muster zu erkennen bei den Situationen, die mich aus der Ruhe bringen?
- Erinnert mich das Verhalten an wichtige Menschen aus meinem Leben, zum Beispiel Bezugspersonen aus der Vergangenheit?
- Würde ich mich selbst manchmal gerne so verhalten, wie die Person, die mich stört?
- Was befürchte ich als Konsequenz, würde ich selbst so handeln?
- Verurteile ich das Verhalten oder die Bedürfnisse an mir selbst?

AUF EINEN BLICK





**SICH SELBST** vollständig zu verstehen, ist unmöglich. Aber wiederkehrende Konflikte können uns helfen, Teile unserer unbewussten Motivation zu beleuchten.

rechtwies. Von dieser Erinnerung kann noch Scham übrig sein. Die erwachsene Sandra könnte sich vielleicht erklären, dass die Mutter Kopfschmerzen oder einen schlechten Tag hatte. Die jüngere Sandra hatte aber womöglich Angst, die Zuneigung der Mutter zu verlieren, wenn sie weiterhin wild ist, und schämte sich. So, wie sie sich selbst als Kind verurteilte, verurteilt sie nun bei Stress die Kinder für ihr Verhalten. Sie könnte sich nun also vorstellen, mit sich selbst als Kind zu sprechen, das Angst vor einer zu strengen Mutter hat, und mit der eigenen Scham in Kontakt kommen. Mit der Zeit kann so ein gelassenerer Umgang mit unerwünschten Verhaltensweisen anderer entstehen.

### Mit dem Schatten tanzen

Nach Sigmund Freuds Modell des Unbewussten entwarf sein Schüler und Kollege Carl Gustav Jung noch ein weiteres Konzept – den Schatten. Jung stellte die Theorie auf, dass es Aspekte unserer Persönlichkeit gibt, die wir bevorzugt im Dunkeln lassen. Das

können Verhaltensweisen sein, für die wir als Kind bestraft oder beschämt wurden. Oder Wünsche und Sehnsüchte, von denen wir glauben, dass sie gesellschaftlich oder in unserem sozialen Umfeld nicht akzeptiert sind. Wir verbannen diese Aspekte unserer Persönlichkeit also in den Schatten und versuchen sie vor anderen zu verbergen. Das klappt oft so gut, dass wir uns selbst überzeugen können, diese nicht mehr zu haben. So spielen wir uns selbst gerne vor, Gefühle wie Neid, Missgunst oder Gier nicht zu kennen. Wir möchten schließlich, dass andere und wir selbst uns mögen können. Und vermutlich haben alle von uns die Erfahrung gemacht, dass es Anteile gibt, die weniger liebenswert sind. Je stärker diese Wünsche und die befürchtete Verurteilung dafür sind, desto weiter schieben wir diese in den metaphorischen Schatten. Dann kann es passieren, dass wir selbst keinen Zugang mehr zu diesem Bereich unse-

rer Persönlichkeit haben und diesen vergessen. Nach dem psychoanalytischen Verständnis des Unbewussten lässt sich aber kaum etwas ganz aus unserer Psyche verbannen. Was wir nicht haben wollen, bahnt sich auf andere Weise seinen Weg an die Oberfläche, oder ins Licht, wenn man beim

Bild des Schattens bleiben möchte. Wir sehen dann, wie andere unsere verbotenen Wünsche oder Verhaltensweisen ausleben und finden es auch deshalb so unangenehm, weil wir es uns selbst niemals erlauben würden.

Erzieherin Sandra könnte zum Beispiel überlegen, wann sie sich selbst erlaubt, laut zu sein – oder ob sie gelegentlich den Wunsch unterdrückt, sicht- und hörbar zu sein. So kann der Schatten zum Wegweiser werden. ●

**Kennst du dein Mini-Me?**



# Unsere Welt ist bunt

Hier sind alle willkommen! In diesem Beitrag beleuchtet unsere Autorin, wie man die Kita noch diversitätssensibler machen kann und gibt praxisnahe Tipps

**S**pätestens, wenn Kinder in der Kita betreut werden, kommen sie mit vielen unterschiedlichen Menschen in Berührung. Sie entdecken, dass es vielfältige Unterschiede gibt, zum Beispiel in Haarfarbe, Hautfarbe, Größe, Alter, Geschlecht, Fähigkeiten und Interessen. Diversität be-

schreibt die Vielfalt von Menschen in verschiedenen Dimensionen: hinsichtlich kultureller, sozialer und individueller Vielfalt. Der Begriff der Diversität umfasst somit nicht nur äußere Merkmale, sondern auch Aspekte wie individuelle Erfahrungen, Denkweisen und Perspektiven. Die Unterschiede

der Menschen werden dabei nicht bewertet, sondern als Chance gesehen, voneinander zu lernen und gemeinsam zu wachsen.

## **Mia ist anders, Eri auch**

Kinder nehmen Unterschiede zwischen Menschen bewusst im Alter ab etwa zwei bis drei Jahren wahr. Sie



**FESTE UNTERSCHIEDLICHER KULTUREN** zu feiern macht Spaß. In Italien feiert man zum Beispiel Ferragosto am 15. August.



bewerten die Unterschiede in der Regel nicht. Mit etwa drei bis fünf Jahren beginnen Kinder, sich selbst und andere bestimmten Kategorien, die sich an ihrer eigenen Lebenswirklichkeit orientieren (zum Beispiel Jungen/Mädchen, ethnische Zugehörigkeit) zuzuordnen. Die Kategorisierungen sind geprägt durch die Normen und Werte, die die Kinder in ihrem sozialen Umfeld beobachten. Hier zeigt sich die Wichtigkeit der Vorbildfunktion der Erwachsenen, die durch ihr Verhalten, ihre Haltung und ihre Sprache die Kinder für Diversität sensibilisieren. Kinder im Alter von etwa fünf bis sieben Jahren sind besonders empfänglich für äußere Einflüsse. Kommentare von Erwachsenen, Rollenbilder aus den Medien oder Verhaltensweisen aus dem Umfeld können unbewusst übernommen werden. Wenn Gruppen negativ dargestellt werden, kann dies zu Vorurteilen führen. Ab etwa sieben Jahren beginnen Kinder, Vorurteile

bewusster wahrzunehmen und zu verinnerlichen. Konträr sind sie aber auch zunehmend in der Lage, die Perspektiven zu wechseln und Vorurteile kritisch zu hinterfragen.

### Umgang mit Diversität

Ein bewusster Umgang mit Diversität bedeutet:

- eine wertschätzende und neugierige Haltung gegenüber Vielfalt zu fördern,
- Chancengleichheit für alle Kinder sicherzustellen,
- sensibel mit möglichen Diskriminierungen umzugehen und präventiv zu handeln,
- Kinder in ihrer Identität zu stärken und Vorurteile abzubauen,
- Eltern in die Gestaltung einer vielfältigen und inklusiven Kita einzubinden,
- sich selbst im Umgang mit Diversität zu reflektieren und fortzubilden,
- eigene Vielfalt zu akzeptieren und zu leben.

### Praxisorientierte Ansätze für die Förderung von Vielfalt in der Kita

#### Alltagssituationen

- Morgenkreis:
  - Lieder und Begrüßungen in verschiedenen Sprachen nutzen
  - Kinder von Besonderheiten in den Familien erzählen lassen (Feste, Bräuche)
  - vielfältige Erzählungen und Geschichten nutzen, die verschiedene Lebensrealitäten abbilden
- Gemeinsame Mahlzeiten:
  - Esskulturen vorstellen (zum Beispiel Themenwochen, gemeinsames Kochen mit Eltern aus unterschiedlichen Kulturen)
  - religiöse und gesundheitliche Essensvorschriften respektieren und wertschätzend besprechen
- Inklusives Freispiel:
  - vielfältiges Spielmaterial anbieten
  - offene Rollenspiele anregen, in denen verschiedene Identitäten ausprobiert werden können
- Feste und Feiern:
  - Feste und Feiern aus verschiedenen Kulturen und mit anderen Traditionen feiern
  - Kinder gezielt ansprechen und von ihren Festen und Traditionen er-



AN FERRAGOSTO werfen sich die Kinder mit Wasserbomben ab.

zählen lassen

- Wickel- und Schlafsituationen:
  - auf kulturell bedingte Rituale eingehen
  - individuelle Bedürfnisse mit Eltern besprechen und sie respektieren (zum Beispiel alternative Einschlafrituale, Wickeln durch gleichgeschlechtliches Personal)

#### Raumgestaltung

- Barrierefreiheit:
  - barrierefreie Zugänge zu allen Bereichen der Kita
  - Nutzung von Bildern zur Verständigung und Orientierung (zum Beispiel für Räume)
- Kinderbilder, Fotowände, Plakate:
  - Fotos der Kinder und Familien an den Wänden
  - Fotos, die Diversität zeigen, in den unterschiedlichen Bereichen (zum Beispiel verschiedene Familienkonstellationen im Rollenspielbereich, diverse Künstler:innen im Kreativbereich, vielfältige Speisen im Essensbereich)
  - Plakate mit Berücksichtigung von Diversität (zum Beispiel thematisch zu Kinderrechten, in verschiedenen Sprachen, mit Fotos von diversen Kindern)
- Materialien und Spielzeuge:
  - Puppen und Spielfiguren mit un-



terschiedlichen Hautfarben, Fähigkeiten und Kleidungsstilen

- Rollenspielmaterial aus anderen Kulturen (zum Beispiel verschiedene Lebensmittel, Geschirr)
- Verkleidungsmaterial (kulturelle Kleidung, geschlechtsspezifische Kleidung)
- Puzzles und Spiele mit Darstellungen von vielfältigen Menschen
- Memospiele (zum Beispiel mit unterschiedlichen Augen, Ohren etc.)
- Buntstifte/Wachsmalkreide mit unterschiedlichen Hautfarben
- Bücher:
  - zu den Themen Familienkonstellationen, Fähigkeiten, Rassismus; mit nicht geschlechtsspezifischen Darstellungen von Diversität, Behinderungen
  - zweisprachige Bücher, ein Buch in mehreren Sprachen

#### Angebots- und Projektarbeit

- „Mein Ich-Buch“ und „Das Wir-Buch“: Jedes Kind gestaltet ein Buch über sich selbst und stellt es den anderen Kindern vor. Anschließend kann aus allen Ich-Büchern ein gemeinsames Wir-Buch erstellt werden (eventuell auch viele Wir-Bücher zu verschiedenen Themen).
- „Das bin ich“: Die Kinder gestalten Selbstporträts in unterschiedlichen Kunststilen, die dann ausgestellt werden.
- „Theater der Vielfalt“: Die Fachkraft leitet eine Spielszene ein, bei der die Kinder Akteure sind. Beispielsweise wird in einer Szene dargestellt, wie Kinder ein anderes Kind aufgrund der Aussprache oder Hautfarbe auslachen. Anschließend wird ge-

meinsam darüber gesprochen (zum Beispiel „Wie hast du dich gefühlt? Was hätte dem Kind geholfen?“).

- „Märchen aus aller Welt“: Märchen und Geschichten aus verschiedenen Kulturen werden vorgelesen. Unterschiede und Gemeinsamkeiten mit bekannten Märchen werden besprochen. Zusätzlich kann dieses Angebot durch gestaltete Bilder oder Theaterstücke ergänzt werden.
- „Was wäre, wenn ...?“, Es werden verschiedene Situationen beschrieben und empathisch bearbeitet (zum Beispiel „Stell dir vor, du kommst in eine Kita, in der alle eine andere Sprache sprechen. Wie fühlst du dich?“). Gemeinsam wird überlegt, was in einer solchen Situation helfen könnte (zum Beispiel Lächeln, Gesten nutzen, langsames Sprechen, Spielzeug holen).
- „Du lebst anders als ich“: Die Fachkraft lässt Kinder Alltagssituationen aus unterschiedlichen Perspektiven erleben. Beispielsweise laufen die Kinder eine Strecke mit verbundenen Augen, erledigen eine Aufgabe mit Fäustlingen oder schauen sich ein Bilderbuch mit Brailleschrift an.

Nach den Aktivitäten wird gemeinsam über die Erfahrungen gesprochen (zum Beispiel „Wie hat es sich angefühlt? Was hätte euch geholfen?“). Gemeinsam werden Ideen gesammelt, wie Kinder sich untereinander unterstützen und helfen können.

- „Viele Sprachen, eine Kita“: Eltern, Großeltern und Mitarbeitende mit unterschiedlichen Sprachen werden eingeladen, Bilderbücher vorzulesen.

#### Kontakt zu Bezugspersonen

1. **Mehrsprachige, barrierefreie und diverse Kommunikation**
  - Informationen leicht verständlich und in verschiedenen Sprachen bereitstellen
  - Eltern, die die Schriftsprache nicht beherrschen, mündlich alle Informationen mitteilen
  - für Elterngespräche, Elternabende oder andere Aktivitäten eine:n Dolmetscher:in einbeziehen
  - für die Informationsvermittlung Symbole, Bilder oder mehrsprachige Videos nutzen
  - Übersetzungs-Apps verwenden
  - bei einer Informationsweitergabe



In Norwegen feiert man am 17. Mai den Nationalfeiertag, auch „Tag der Kinder“ genannt.





EINE NORWEGISCHE LECKEREI: Waffeln mit Gudbrandsdalen, einem karamellähnlichem Käse.

über einen Aushang Familien, die in der deutschen Sprache nicht sicher sind, zusätzlich ansprechen

- im Leitbild, in der Konzeption und auf Informationsflyern diverse Familienmodelle konkret benennen
- beim Kita-Einstieg die vielen wichtigen Informationen nach und nach besprechen, um Eltern nicht mit einer Informationsflut zu überfordern
- bei einer eingeschränkten Kommunikation ganz besonders mit einer freundlichen und ausdrucksstarken Mimik und Gestik ein positives Gefühl vermitteln

## 2. Kulturelle Offenheit und Respekt für unterschiedliche Lebenswelten

- Feste aus verschiedenen Kulturen gemeinsam mit den Familien feiern
- religiöse und kulturelle Besonderheiten berücksichtigen
- bei Planungen von Angeboten auf verschiedene Familienkonstellationen achten (zum Beispiel keine extra Väter- oder Mütter-Aktionen)

## 3. Eltern als gleichberechtigte Partner einbeziehen

- divers besetzte Elternbeiräte, die sich aktiv einbringen können
- Einführung einer Elternbeteiligungskonferenz
- Feedback der Eltern einholen und Wünsche, Sorgen und Ideen berücksichtigen

sichtigen

- Eltern in die Überarbeitung von Konzeptionselementen einbeziehen
- ### 4. Eltern als Ressourcen ansehen
- Eltern als Ressourcen für Aktivitäten mit Kindern nutzen
  - Eltern ermöglichen, für andere Eltern Aktivitäten anzubieten
  - Elternpatenschaften einrichten, bei denen erfahrene Kita-Eltern neue Eltern begleiten

## Diversität als Team-Aufgabe

### Eine gemeinsame Haltung entwickeln

mögliche Impulsfragen für den Austausch im Team:

- Wie gestalten wir eine Willkommenskultur?
- Welche Bilder von Familien vermitteln wir?
- Wie sprechen wir mit Kindern über Unterschiede und Gemeinsamkeiten?
- Wie signalisieren wir Diversität im Umgang mit der Geschlechtlichkeit?
- Wie können wir Mehrsprachigkeit bewusst wertschätzen und aktiv fördern?
- Wie können wir verschiedene Kulturen und Traditionen integrieren?
- Wie vermeiden wir Stereotypisierungen?
- Wie begegnen wir Vorurteilen im Alltag?
- Wie erkennen und vermeiden wir diskriminierende Strukturen im Ki-

ta-Alltag?

Das Thema Diversität gehört regelmäßig auf die Tagesordnung des Teams. Hilfreich ist es, wenn sich eine Fachkraft dafür verantwortlich fühlt und durch Impulse, konkrete Vorkommnisse oder Artikel für einen Austausch und eine Aktualisierung der gemeinsamen Haltung sorgt.

## Fortbildungen und Workshops

Themen wie interkulturelle Kompetenz, Mehrsprachigkeit, Umgang mit Diskriminierungen, Religionen und Weltanschauungen, Inklusion, Bild vom Kind oder Rollenverständnis bieten wertvolle Gesprächsmöglichkeiten im Rahmen von Inhouse-Veranstaltungen oder Teamtagen sowie trägerinternen Arbeitskreisen und Workshops, bei denen auch Fachpersonal des Trägers einbezogen werden kann, etwa Fachberatung, Inklusionsbeauftragte oder Insoweit erfahrene Fachkräfte. Ergänzend sorgen Fortbildungen einzelner Fachkräfte für Impulse, die durch die Vermittlung dieser Fachkraft an das Team für eine Weiterentwicklung sorgen können. Eine Weitervermittlung der Inhalte dieser Fortbildungen an die Elternschaft sorgt dafür, dass die Wertigkeit des Themas deutlich sichtbar wird.

## Nur Mut!

Es gibt nicht die eine perfekte Lösung für den Umgang mit Diversität, da jede Kita, jedes Kind, jede Familie und jede Fachkraft einzigartig ist. Viel wichtiger sind die Offenheit und die Bereitschaft, dazuzulernen. Fehler sind Teil des Prozesses. Entscheidend ist, sensibel auf Herausforderungen zu reagieren, Fehler einzugestehen, sich zu entschuldigen und sich kontinuierlich



### KATHRIN DUST

ist studierte Kindheitspädagogin mit einer Weiterbildung in Elternberatung und arbeitete mehrere Jahre als Kita-Leitung. Sie überprüft als freie Evaluatorin die Qualität in Kitas

und ist Tutorin für den Studiengang Kindheits- und Jugendpädagogik. [www.kita-branding.de/beratung-und-mehr](http://www.kita-branding.de/beratung-und-mehr)

# Kommt Kita, kommt Rat

In Kitas steigt der Beratungsbedarf der Eltern. Sie wünschen sich Rat von den pädagogischen Fachkräften und der Kita-Leitung. Lest hier, wie ihr euch im Team darauf vorbereitet

**P**ädagogische Fachkräfte beraten Eltern zu vielseitigen Themen, stehen elterlichen Belangen Rede und Antwort und geben detaillierte Auskünfte über den Kita-Alltag von Kindern. Beratungsgespräche sind somit in der Kita schon lange ein wichtiger Bestandteil der Zusammenarbeit mit Eltern. Sie dienen dazu, Informationen auszutauschen, Fragen zu klären und gemeinsame Lösungen für Probleme oder Herausforderungen zu finden. Beratungsgespräche in der Kita sind ein wichtiges Instrument, um die Zusammenarbeit zwischen pädagogischen Fachkräften und Eltern zu stärken und um das Wohl des Kindes zu fördern. In der Vergangenheit waren die Gespräche eher auf die Entwicklungsbeobachtung ausgerichtet und daraus resultierende Erkenntnisse für die weitere Förderung der Kinder im Familienalltag. Heute zeichnet sich ein deutliches „Mehr“ an Beratungsthemen ab. Es verändert sich also etwas! Aber warum steigt der Beratungsbedarf in der Kita?

## Ratgeber und Ideengeber

Aufgrund zunehmender „Multiproblemlagen“ von Familien und den damit verbundenen Herausforderungen im Erziehungsalltag steigt der Beratungsbedarf in Kitas stark. Pädagogische Fachkräfte sind mehr denn je gefordert und als Ratgeber, Ideengeber, Impuls-

geber und als Beobachter gefragt. Immer häufiger sind Eltern in ihren Erziehungsaufgaben verunsichert oder können ihnen nicht mehr umfassend nachkommen. Die Folgen sind Konflikte in der Familie und Kinder, die sich durch oppositionelles Verhalten immer mehr herausfordernd im Alltag der Kita zeigen. Die Fragen und Probleme, mit denen Eltern Rat in der Kita suchen, betreffen vor allem die Interaktion zwischen ihnen selbst und ihren Kindern. Mögliche Ursachen für den steigenden Beratungsbedarf sind:

- ▶ Starke Unsicherheiten bei Themen wie Erziehung und Entwicklung,
- ▶ die Familie oder einzelne Mitglieder sind stärker belastet,
- ▶ das Zusammenleben in der Familie oder Partnerschaft ist gestört,
- ▶ Konflikte vor, während oder nach einer Trennung oder Scheidung,
- ▶ Gewalterfahrung innerhalb und außerhalb der Familie.

Pädagogische Fachkräfte sollen Antworten auf all diese Fragen haben. Dadurch wird der Job immer anspruchsvoller und beinhaltet Themen, die eher in die Hände professioneller Beratungsstellen gehören.

Aber wer berät und unterstützt die Fachkräfte bis dahin, damit sie Eltern zunächst professionell, kompetent und selbstsicher beraten können? An der Stelle sind zunächst die Kita-

Leitungen gefragt. Wenn Eltern Rat bei der Fachkraft suchen, können und müssen Kita-Leitungen fachkompetent unterstützen. Vor allem wenn pädagogische Fachkräfte in der eigenen Beratungsleistung an ihre Grenzen kommen, ist es sinnvoll, dass die Leitung begleitend zur Seite steht.

## Mögliche Begleitung durch die Kita-Leitung

### 1. Bilde ein Expert:innen-Team mit den pädagogischen Fachkräften

Pädagogische Fachkräfte und auch die Kita-Leitung treffen im Beratungsprozess als Expert:innen mit je eigener Perspektive sowie Expertise aufeinander, mit dem gemeinsamen Ziel, zum Wohl des Kindes zusammenzuarbeiten und Eltern zu unterstützen. Nutze dahingehend Ressourcen und Fähigkeiten im Team.

### 2. Übergehe niemanden

Suchen Eltern gezielt den Rat bei dir als Kita-Leitung, solltest du auch mit ihnen ins Gespräch gehen. Wichtig ist es, die pädagogischen Fachkräfte, die für das Kind zuständig sind, nicht zu übergehen und offen zu kommunizieren, dass die Eltern dich als Berater:in ausgesucht haben. Hier sollten Kompetenzränge keinen Platz haben, denn die Unterstützung und Beratung findet im Interesse des Kindes statt. Die





## GUT ZU WISSEN

### Tipps zur Vorbereitung von Beratungsgesprächen

So können sich Kita-Leitung und pädagogische Fachkräfte gemeinsam auf die Gespräche mit den Familien vorbereiten:

- **Informationen austauschen:** Die pädagogischen Fachkräfte sollten untereinander und mit der Leitung im persönlichen Gespräch alle notwendigen Informationen und Befindlichkeiten austauschen, die für die Situation und die Problemlösung relevant sein könnten.
- **Probleme besprechen:** Wenn es spezifische Probleme oder Herausforderungen gibt, etwa Verhaltensauffälligkeiten der Kinder oder Schwierigkeiten in der Familie, lassen sich diese im Vorfeld im Team und mit der Leitung sortieren und nach Priorität filtern.
- **Gemeinsame Lösungen finden:** Das Ziel eines Beratungsgesprächs ist es oft, gemeinsame Lösungen für Probleme oder Herausforderungen zu finden. Dabei lassen sich das Wissen und die Erfahrung der Fachkräfte nutzen. Bringe als Leitung die Beteiligten vor dem eigentlichen Beratungsgespräch in einen regen fachlichen Austausch, nutze fachliche Ressourcen und gib selbst entsprechende Impulse für mögliche Lösungen.



**SIND ELTERN UNSICHER,** liegt es für sie oft nahe, das Kita-Personal um Rat zu fragen – schließlich sind das Expert:innen für Kinder!

pädagogischen Fachkräfte und die Kita-Leitung stehen hier als Ansprechpartner:innen gleichermaßen zur Verfügung und Eltern dürfen sich die passende Person aussuchen.

### 3. Gib keine voreiligen Lösungen

Oft verbinden Eltern mit einem Beratungsgespräch den Wunsch, eine möglichst schnelle Lösung von dir zu bekommen. Hier ist es wichtig, die Mitarbeitenden darin zu bestärken, zwar mögliche Lösungen aufzuzeigen, aber nicht ohne auch individuelle Lösungen mit den El-

tern zu suchen. Dabei kannst du als Leitung die Beteiligten mit einer personenzentrierten Gesprächsführung und gezielten Fragen unterstützen, gemeinsam Lösungswege zu entwickeln.

### 4. Bleibe Teil einer Gemeinschaft

Als Leitung stehst du in einer sogenannten Zwitterstellung. Du bist beratende Person für die pädagogischen Fachkräfte und die Eltern zugleich. Das erfordert die Fähigkeit, die Themen, die zur Beratung stehen, aus verschiedenen Blickwin-



## STRUKTUR EINES BERATUNGSGESPRÄCHS

1. **Vorbereitung:** Vor dem Gespräch hält die Leitung Eltern und pädagogische Fachkräfte dazu an, sich auf das Gespräch vorzubereiten. Sie sollen überlegen, welche Themen sie ansprechen möchten und welche Informationen sie benötigen.
2. **Gesprächsführung:** Während des Gesprächs ist es wichtig, dass beide Seiten zu Wort kommen und ihre Sichtweisen darlegen können. Eine gute Gesprächsführung beinhaltet aktives Zuhören, offene Fragen und eine wertschätzende Haltung. Die Gesprächsführung muss nicht zwingend die Leitung übernehmen. Man sollte jedoch im Vorfeld festlegen, wer diese Aufgabe übernehmen soll.
3. **Nachbereitung:** Nach dem Gespräch lassen sich die besprochenen Punkte und Vereinbarungen schriftlich festhalten und zusammenfassen. Dies dient der Dokumentation und erleichtert die Nachverfolgung von Maßnahmen. Die Leitung sollte die Maßnahmen kurzfristig unterstützen und langfristig auf ihre Wirksamkeit prüfen.

CHECKLISTE

keln betrachten zu können. Hier hilft oft eine kollegiale Beratung mit dem eigenen Team oder mit der Fachberatung des Trägers, die die Kita-Leitung selbst in Anspruch nehmen sollte – die aber auch für das Team ermöglicht werden muss.

### 5. Schalte rechtzeitig andere Institutionen ein

Erreichen Beratungsgespräche eine gewisse Tiefe, erkennst du als Leitung das rechtzeitig. Die meist überforderten Eltern suchen – getrieben von Alltagssorgen und Erziehungsunsicherheiten – zwar oft erst bei den pädagogischen Fachkräften Hilfe, aber diese Hilfe hat Grenzen. Die pädagogischen Fachkräfte wiederum suchen infolgedessen Rat bei der Leitung. So entsteht ein Kreislauf, in dem Ratsuchende sich gegenseitig viel Kraft und Kompetenz abverlangen. Die Themen sind vielfältig. Meist ergeben sich die Fragen aus dem Kontext des Zu-

sammenlebens in der Familie, des häuslichen Umfelds, der gesellschaftlichen Entwicklungen oder Zusammenarbeit mit der Einrichtung. Das sind sehr komplexe familiensystemische Themen, die eine pädagogische Fachkraft in der Kita nicht ausreichend begleiten oder beraten kann und auch nicht muss. Daher ist es Aufgabe der Leitung, an der richtigen Stelle eine externe Beratung für die pädagogischen Fachkräfte einzuschalten oder auch die Eltern an entsprechende Beratungsstellen zu verweisen.

### 6. Bereite Beratungsgespräche mit den pädagogischen Fachkräften gemeinsam vor

Professionelle Beratungsgespräche helfen, Lösungen oder Maßnahmen zu erarbeiten. Gut vorbereitete Fachkräfte fühlen sich in Gesprächen mit Eltern sicherer. Das hilft, offen miteinander zu sprechen und gemeinsam die besten Schritte zu

finden, um das Kind zu fördern und die Familie zu unterstützen. Auch hier solltest du als Kita-Leitung den Überblick behalten. Denn: Kapazitäten für Beratungsgespräche in der Kita haben Grenzen. Diese gilt es zu wahren, um die pädagogischen Fachkräfte nicht zu überfordern. ●

#### LITERATUR:

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND: Unter: <https://www.bmfsfj.de>  
FAMILIENPORTAL NRW

Unter: <https://www.familienportal.nrw>  
NIEDERSÄCHSISCHES INSTITUT FÜR FRÜHKINDLICHE BILDUNG UND ENTWICKLUNG E. V.  
Unter: <https://www.nifbe.de>



#### SAMIRA HANZEN

ist Fachberatung für Kitas im Jugendamt, Erzieherin, Systemische Beraterin, zertifizierte Fachkraft für Inklusion und Elternberatung, Mediatorin sowie freiberufliche

Referentin in der Erwachsenenbildung.



# ONLINE KURS

für Erzieher:innen

**Lernen von zu Hause aus!**

Jederzeit starten, innerhalb 3 Monate abschließen und Zertifikat erhalten.






## Elternabende in der Kita

Elternveranstaltungen sind wichtig: Denn hier lernen sich Eltern und Fachkräfte auf einer anderen Ebene kennen. Zugleich können Wissen vermittelt und Informationen ausgetauscht werden.

**Inhalt dieses Onlinekurses:**

- ✓ Das Elternabende-ABC: Ein strukturiertes Angebot, um Elternveranstaltungen qualitativ zu gestalten
- ✓ Elternabende gut vorbereitet in 5 Schritten
- ✓ Methoden zur kurzweiligen Wissensvermittlung
- ✓ Wissen um Präsentation und Moderation

-  **Zielgruppe:** Pädagogische Fachkräfte
-  **Kursumfang:** 1 Modul
-  **Lernkonzept:** Web Based Training (WBT) mit Übungsaufgaben und Abschlusstest

# 19,90 €\*



**Jetzt QR-Code scannen oder anmelden unter:**  
**[www.klett-kita.de/onlinekurse](http://www.klett-kita.de/onlinekurse)**

# Konflikt bei Tisch

Essen ist ein Grundbedürfnis. Kein Wunder, dass viele Fragen der Eltern zum Kita-Alltag sich um die Nahrungsaufnahme drehen. Aber was ist, wenn Marlene nur Süßes in der Brotdose hat oder Amir mittags mehr Gemüse essen soll? Unsere Autorin hat Tipps

**V**on der ersten Lebensstunde an sind Eltern bestrebt, Hunger und Durst ihres Kindes zu stillen. Zu nähren und genährt zu werden, zählt zu den frühesten und elementarsten Erfahrungen zwischen Eltern und Kind. Diese frühe Versorgung schafft Vertrauen, prägt Bindung und Beziehung. Eltern wissen bestens Bescheid, was und wie viel ihr Kind isst und trinkt. Mit dem Eintritt in die Kita geben sie einen Teil dieser Kontrolle ab. Kinder lernen in der Kita eine weitere Esskultur kennen und orientieren sich an weiteren Vorbildern.



„GEMÜSE ESS' ICH NICHT!“ Erst mal nicht schlimm.

Eltern erlebten in ihren Ursprungsfamilien vielleicht eher restriktive, auf Anpassung ausgelegte Erziehung, kommen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und sind unterschiedlich sozialisiert. Dem sollten Fachkräfte mit Verständnis begegnen und trotzdem bei ihrer professionellen Haltung bleiben. Hier sind Konflikte vorprogrammiert.

Fragen und Anliegen aus der Praxis spiegeln wider, was Familien beschäftigt. Nimm dir Zeit für die Kooperation mit den Eltern, damit sich die beiden Lebenswelten des Kindes verbinden können. Eltern sind Experten für das häusliche Umfeld. Indem du dich mit ihnen austauschst, teilen sie ihr Expertentum. Tu das Gleiche. Du bist Expert:in für elementare Pädagogik. Teile dein Fachwissen. Vielleicht geben Gespräche Anstoß zu einem Perspektivenwechsel oder führen zu Kompromissen. Manchmal muss auch am Ende eines Gesprächs die Feststellung stehen: „Wir einigen uns darauf, dass wir uns nicht einigen können.“ ●



## CHRISTINE BETZ

ist Erzieherin, Spielpädagogin, langjährige Kitaleiterin, Fachautorin und lizenzierte Partnerin im Netzwerk ILKE.

## TISCHMANIEREN

*„Können Ihre Mitarbeiter:innen nicht mal besser drauf achten, dass sich Max beim Essen ordentlich benimmt?“*

Max' Eltern berichten, dass sich ihr eineinhalb Jahre alter Sohn bislang zu Hause problemlos füttern ließ. Mit dem Kita-Besuch habe sich das schlagartig geändert. Seitdem wolle Max alles allein machen. Er würde mit den Händen essen und furchtbar herum matschen. Essen sei doch kein Spielzeug. Da sei ihre Toleranzgrenze erreicht. Ob das denn in der Krippe erlaubt sei? Das eindeutige „Ja, Kinder dürfen das“ kann Eltern irritieren und will gut begründet sein. Erkläre, warum Essenlernen ein wichtiges Erfahrungsfeld ist und die Kita hier einen Bildungsauftrag erfüllt. Zeige das Bild vom kompetenten Kind auf und dass Max eine wichtige Entwicklungsphase durchläuft.



### UNTERSCHIEDLICHE ERNÄHRUNGSGEWOHNHEITEN

*„Wenn andere etwas Süßes haben, will mein Kind das auch!“*

Esteban und Enrique frühstücken süß, so wie es in Spanien üblich ist. Bei Manuel und Luise muss es morgens schnell gehen, sie haben Quetschies und abgepackte Schokohörnchen dabei. In Marlenes Familie wird großen Wert auf Obst und Rohkost gelegt. Ernesto würde sein Vollkornbrot gerne mal gegen die lecker aussehenden Donuts von Marlin eintauschen. Da ist Stress vorprogrammiert. Mache Gesundheitserziehung zum konzeptionellen Schwerpunkt und starte ein Projekt „Kinder bereiten ihr Frühstück selbst zu“. Hole die Eltern mit ins Boot, indem du über die lebenspraktischen Erfahrungen, die Kinder in der Kita machen, berichtest, oder lade eine Ökotrophologin zum Elternabend ein. So sorgst du für eine positive Einstimmung. Die meisten Eltern sehen schnell Vorteile und unterstützen die dauerhafte Vollverpflegung. Das entlastet die Familien und das Team.

### ELTERN SORGEN SICH UM AUSGEWOGENE ERNÄHRUNG

*„Olivia isst kein Gemüse. Sie erzählt, dass sie in der Kita trockene Beilagen essen darf.“*

Evolutionär bedingt durchleben alle Kinder im Kita-Alter eine Phase, in der sie eher heikle und vorsichtige Esser sind. Das Urzeitkind kommt auch heute noch zum Vorschein in der Phase der Neophobie. Kinder leiden dann unter der Angst vor neuen unbekannten Lebensmitteln. Bitte Eltern um Ruhe und Gelassenheit, da Druck, Zwang und Unmut die Ablehnung manifestieren. Erleben Kinder, was Menschen, die sie mögen und denen sie vertrauen, gerne und mit Genuss essen, trauen sie sich eher, auch mal zu probieren. So verbinden Kinder positive Gefühle mit den Lebensmitteln und werden mutiger. „Mein bester Freund hat es überlebt, eine Karotte zu essen – dann kann ich auch mal abbeißen.“ Halte dem Druck stand. Mache deutlich, dass Sami, Olivia und Nele ein Recht darauf haben, zu entscheiden, was und wie viel sie essen. Kinder zum Probieren und Aufessen zu zwingen oder zu überreden, stellt eine Grenzüberschreitung entsprechend des Kinderschutzgesetzes dar.

### UNZUFRIEDENHEIT MIT DER VERPFLEGUNG

*„Jeden Tag, wenn wir von der Kita nach Hause kommen, hat Amira Hunger und will direkt etwas essen. Ich zahle doch für Vollverpflegung, da erwarte ich, dass mein Kind genug zu essen bekommt“*

Amiras Mutter sorgt sich, dass ihre vierjährige Tochter nicht genügend isst. Das ist jedoch keineswegs der Fall. Amira liebt die Mahlzeiten in der Kita und isst mit Appetit. Im Gespräch wird deutlich: Amira hat sich ein Übergangsritual von der Kita in die Familie geschaffen. Nach Hause zu kommen und von Mama versorgt zu werden gibt Amira das Gefühl von Geborgenheit. Genährt werden hat nicht nur eine körperliche, sondern auch eine seelische und soziale Komponente. „Liebe geht durch den Magen“. Essen ist ein sinnliches Erlebnis, das Genuss, Appetit und Lust einschließt. Hunger muss nicht zwangsläufig mit dem Essensangebot der Kita zu tun haben.

### SPEISEPLAN UND CO

*„Frage ich Amir, was er im Kindergarten gegessen hat, sagt er immer ‚Suppe‘. Ich zahle so viel Essensgeld, da können Sie doch nicht nur Suppe servieren!“*

Natürlich erhält Amir abwechslungsreiche Mahlzeiten. Er will beim Abholen nicht ausgefragt werden und hat sich eine Standardantwort überlegt. Dass Eltern über den Speiseplan informiert sein wollen, ist nachvollziehbar. Mit geringem Aufwand lässt sich eine Wochenübersicht leicht per Kita-App oder E-Mail verteilen. Über einen bebilderten Speiseplan, der in der Kita aushängt, können sich Kinder oder auch Erwachsene informieren und sogar ins Gespräch kommen. Wenn Amir anhand der Bilder erzählen kann, macht ihm das vielleicht mehr Freude und er verzichtet auf seine Standardantwort.

# Die Eltern abholen

Nicht nur die Kinder müssen sich in der Kita eingewöhnen, sondern auch die Eltern. Besonders bei dem ersten Krippenkind. Unser Autor gibt Tipps für den Umgang mit Krippeneltern



## Die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Eltern im U3-Bereich

Die Zusammenarbeit zwischen Fachkräften und Eltern spielt in der Krippe eine zentrale Rolle. Besonders in den ersten Lebensjahren eines Kindes beeinflussen enge Beziehungen zu vertrauten Erwachsenen die gesamte Entwicklung. Eltern erleben mit der Entscheidung für eine Betreuung außerhalb der Familie oft eine tiefgreifende Umstellung. In dieser sensiblen Phase sind Gespräche der Schlüssel, um Vertrauen aufzubauen und Unsicherheiten abzubauen. Eine gute Bildungspartnerschaft entsteht nicht von selbst, sondern erfordert eine bewusste Gestaltung. Fachkräfte haben die Aufgabe, Elterngespräche als wertvolles Instrument zu nutzen, um gegenseitige Erwartungen zu klären und eine gemeinsame Basis zu schaffen. Offenheit, Verständnis und kontinuierlicher Austausch sorgen dafür, dass sich Eltern ernst genommen fühlen und ihr Kind mit einem guten Gefühl in die Betreuung geben können.

## Eine gelungene Eingewöhnung

Die Bindungstheorie von John Bowlby und Mary Ainsworth zeigt, wie bedeutsam sichere Bindungen für die kindliche Entwicklung sind. In der Krippe beginnt für viele Kinder die erste regelmäßige Trennung von den

## FÜNF TIPPS FÜR ERFOLGREICHE ELTERNGESPRÄCHE:

1. **Vertrauen ist die Basis:** Ohne eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Fachkräften und Eltern ist eine erfolgreiche Zusammenarbeit kaum möglich.
2. **Bindung bestimmt die Eingewöhnung:** Kinder mit einer sicheren Bindung erleben die Trennung leichter und können sich schneller in der Krippe eingewöhnen.
3. **Kommunikation muss wertschätzend sein:** Gespräche gelingen nur, wenn Eltern das Gefühl haben, ernst genommen zu werden.
4. **Herausforderungen sind normal:** Unterschiedliche Sichtweisen sind kein Hindernis, sondern eine Gelegenheit für einen konstruktiven Austausch.
5. **Eltern sind Experten für ihr Kind:** Eine echte Bildungspartnerschaft entsteht, wenn die Fachkräfte die elterliche Kompetenz anerkennen und mit einbeziehen.

AUF EINEN BLICK

Eltern. Diese neue Situation ist sowohl für das Kind als auch für die Familie eine Herausforderung. Fachkräfte sollten sich dieser Dynamik bewusst sein und den Bindungsprozess aktiv unterstützen. Ein behutsamer Start in die Krippe gelingt vor allem durch verlässliche Bezugspersonen, die dem Kind Sicherheit vermitteln. Eltern müssen darauf vertrauen können, dass ihr Kind in der Kita gut aufgehoben ist. Regelmäßige Elterngespräche bieten eine Chance, diesen Prozess zu begleiten. Sie ermöglichen einen Austausch darüber, wie das Kind die neue Umge-

bung erlebt und welche Schritte notwendig sind, um ihm bei einer sanften Eingewöhnung zu helfen. Eine wertschätzende Haltung gegenüber den Eltern stärkt deren Vertrauen in die Einrichtung und erleichtert ihnen die Trennungssituation.

## Von der Pflicht zur Kür

Elterngespräche sollten nicht nur als Pflichttermin verstanden werden, sondern als Gelegenheit, um eine stabile Beziehung zu den Familien aufzubauen. Sie bieten die Möglichkeit, individuelle Bedürfnisse zu erkennen





Serie  
Eltern im Blick  
Teil 2

**VERTRAUEN STÄRKEN**, das ist  
ein wichtiges Ziel der Elterngespräche.

und gemeinsam an den besten Lösungen für das Kind zu arbeiten. Damit Gespräche gelingen, benötigen Fachkräfte kommunikative Kompetenz und Fingerspitzengefühl. Die Vorbereitung auf ein Gespräch ist entscheidend. Eine freundliche Einladung signalisiert Eltern, dass ihre Meinung erwünscht ist. Zu Beginn sollte Raum für offene Fragen bleiben, bevor konkrete Themen angesprochen werden. Eine wertschätzende Kommunikation, in der die Stärken des Kindes im Mittelpunkt stehen, schafft eine positive Atmosphäre. Suchen Eltern und Fachkräfte nach Lösungen, um bspw. die oft emotional aufgeladene Übergabe am Morgen zu entspannen, kann dies nur über den Schulterchluss beider Systeme – Kita und Familie – erfolgreich passieren. Ausgehend von der Frage, wie sich die Situation zugunsten des Kindes verändern lässt. Bei jeder Vereinbarung ist deshalb kritisch zu prüfen, wem diese hilft. Die eigenen Bedürfnisse von Fachkräften gehören hierbei zurückgestellt – mit dem Ziel, einvernehmliche Lösungen im Sinne des Kindes zu treffen, die dessen Wohlergehen sichern, seine Bedürfnisse berücksichtigen und seinem Autonomiebestreben angemessen Rechnung tragen. Gemeinsam vereinbarte Ziele helfen, die nächsten Schritte in der Entwicklung des Kindes transparent zu gestalten.

### Skepsis mit Geduld begegnen

Die Zusammenarbeit mit Eltern ist nicht immer einfach. Besonders Erstlingseltern können verunsichert sein und haben viele Fragen zur Betreuung ihres Kindes. Manche Eltern zeigen sich skeptisch gegenüber bestimmten pädagogischen Konzepten oder haben hohe Erwartungen an die Fachkräfte. Hier sind Geduld und Verständnis gefragt. Herausfordernd kann es auch sein, wenn die Sichtweisen von Eltern und Fachkräften auseinandergehen. In solchen Situationen hilft es, die Perspektive der Eltern ernst zu nehmen und gemeinsam nach Kompromissen zu suchen. Eine offene Haltung und eine klare Kommunikation sorgen dafür, dass Missverständnisse gar nicht erst entstehen oder schnell geklärt werden können.

### Chancen einer starken Bildungspartnerschaft

Trotz aller Herausforderungen bietet eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Eltern große Chancen. Kinder profitieren davon, wenn Betreuungspersonen und Eltern an einem Strang ziehen und sich gegenseitig unterstützen. Durch einen regelmäßigen Austausch entsteht ein umfassendes Bild der kindlichen Entwicklung, das sowohl die Sicht der Eltern als auch die Beobachtungen der Fachkräfte berücksichtigt. Eine offene Kommunikation ermöglicht es, Eltern aktiv in den Krippenalltag einzubinden. Wenn sie verstehen, welche pädagogischen Ziele die Einrichtung verfolgt, sind Hand-

lung und Vorgehensweise der Fachkräfte nachvollziehbarer. Eltern, die sich als Teil der Gemeinschaft fühlen, engagieren sich oft stärker und bringen wertvolle Impulse in die Einrichtung ein.

### Fazit: Elterngespräche sichern die Basis

Elterngespräche sind ein unverzichtbares Werkzeug in der Krippenpädagogik. Sie stärken das Vertrauen zwischen Fachkräften und Eltern und tragen dazu bei, dass Kinder sich sicher und geborgen fühlen. Eine offene und wertschätzende Kommunikation hilft dabei, gemeinsame Ziele zu definieren und die Entwicklung des Kindes optimal zu begleiten. Pädagogische Fachkräfte, die Elterngespräche professionell führen, schaffen eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts. Sie unterstützen Eltern in ihrer Rolle und machen deutlich, dass sie die Expertise der Familien wertschätzen. Durch eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Gesprächsführung und den Austausch im Team lassen sich die Kompetenzen in diesem Bereich stetig weiterentwickeln. ●



#### FLORIAN ESSER-GREASSIDOU

ist zuständig für die Qualitätsleitung des Trägers Villa Luna und BNE-Beauftragter. Zuvor hat er eine Kita in Aachen geleitet und als pädagogische Fachkraft gearbeitet.



**EINE GUTE VORBEREITUNG** ist das A und O, das gilt besonders für Fragen im Vorstellungsgespräch.



# Wer gut fragt, gewinnt

Perfektioniere deinen Einstellungsprozess mit gezielten Fragen.  
Denn die helfen zu erkennen, welche Bewerber:in in dein Team passt

**D**ie Auswahl des richtigen Personals ist eine der wichtigsten Aufgaben einer Kita-Leitung. Schließlich hängt die Qualität der pädagogischen Arbeit maßgeblich von den Fähigkeiten und der Motivation der Mitarbeiter:innen ab. Um die Eignung von Bewerber:innen für das eigene Team bestmöglich einschätzen zu können, ist ein strukturierter und durchdachter Einstellungsprozess unerlässlich. Dabei spielen gezielte Fragen im Bewerbungsgespräch eine entscheidende Rolle. Sie geben nicht nur Aufschluss über fachliche Qualifikationen, sondern offenbaren auch Persönlichkeit, Werte und Einstellung der potenziellen neuen Teammitglieder.

## Vorbereitung ist das A und O

Um aus den Bewerbungsgesprächen möglichst viele Erkenntnisse zu gewinnen, ist eine sorgfältige Vorbereitung unabdingbar. Stelle sicher, dass das Gespräch in einer angenehmen und einladenden Atmosphäre stattfindet. Ein aufgeräumter, sauberer Raum mit frischer Luft und vielleicht sogar frischen Blumen oder Keksen signalisiert Wertschätzung und Professionalität. Plane ausreichend Zeit ein, idealerweise circa 60 Minuten, damit das Gespräch in Ruhe und ohne Störungen geführt werden kann. Bereite außerdem alle relevanten Unterlagen wie Stellenbeschreibung, Kita-Konzept und Organigramm vor. Noch wichtiger ist jedoch, sich im Vorfeld Gedanken über konkrete Fragen

## BEWERBER:INNEN BESSER KENNENLERNEN

Weitere aussagekräftige Fragen sind:

- Was reizt Sie an der Arbeit mit Kindern in unserer Kita?
- Welche pädagogischen Ansätze haben Sie bisher verfolgt und warum?
- Beschreiben Sie eine Herausforderung im Kita-Alltag, die Sie erfolgreich gemeistert haben.
- Wie gehen Sie mit Konflikten im Team um?
- Welche Rolle spielt die Zusammenarbeit mit Eltern für Sie?

AUF EINEN BLICK

zu machen, die du stellen möchtest. Überlege, welche Aspekte dir besonders wichtig sind, und formulieren dazu passende Fragen.

## Der erste Eindruck zählt

Beim Eintreffen des Bewerbers oder der Bewerberin ist ein herzlicher Empfang essenziell, um eine vertrauensvolle Basis zu schaffen. Begrüße dein Gegenüber mit einem Lächeln

und einem festen Händedruck. Erkundige dich nach der Anreise und biete etwas zu trinken an. Solche scheinbaren Kleinigkeiten zeigen Interesse an der Person und bauen eine erste Verbindung auf.

Nutze auch Gelegenheiten für Small Talk, um die Stimmung aufzulockern und die Person besser kennenzulernen. Spreche beispielsweise über das aktuelle Wetter oder stelle einen lokalen Bezug her. Achte jedoch darauf, authentisch zu bleiben und auf Augenhöhe zu kommunizieren. Sobald sich eine natürliche Gesprächspause ergibt, kannst du zum fachlichen Teil überleiten.

## Die richtigen Fragen stellen

Um die Eignung eines Bewerbers oder einer Bewerberin für dein Team zu beurteilen, sind neben den fachlichen Qualifikationen vor allem auch persönliche Eigenschaften, Werte und Einstellungen relevant. Stelle daher Fragen, die über den klassischen Lebenslauf hinausgehen und tiefere Einblicke ermöglichen.

Eine aufschlussreiche Frage könnte beispielsweise sein:

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie mit einem schwierigen Kind oder einer herausfordernden Elternsituation konfrontiert waren. Wie sind Sie damit umgegangen und was haben Sie daraus gelernt?

Die Antwort gibt dir nicht nur Einblick in die Problemlösungsfähigkeiten und die Belastbarkeit des Bewerbers oder der Bewerberin, sondern zeigt auch, ob er oder sie in der Lage ist, das eigene Handeln zu reflektieren und daraus zu lernen.

Um herauszufinden, ob die Person gut in dein bestehendes Team passt, kannst du fragen:

Was zeichnet für Sie ein gutes Team aus und welche Rolle nehmen Sie gerne in einem Team ein?

Achte dabei auf Übereinstimmungen mit der Kita-Philosophie und den Werten, die dir wichtig sind. Hinterfrage, wie der Bewerber oder die Bewerberin mit Konflikten im Team umgeht und welche Kommunikationsstrategien er/sie bevorzugt. Ein oft übersehener Aspekt

Was begeistert Sie an der Arbeit mit Kindern und warum haben Sie sich für unsere Einrichtung entschieden?

ist die Motivation:

Die Antwort gibt Aufschluss darüber, ob der Bewerber oder die Bewerberin mit Herzblut bei der Sache ist und sich mit deiner Kita identifizieren kann. Achte auf Antworten, die über Floskeln wie „Ich arbeite gerne mit Kindern“ hinausgehen und konkrete Beispiele enthalten.

Auch Fragen nach persönlichen Interessen, Hobbys und besonderen Fähigkeiten können aufschlussreich sein. Vielleicht hat die Person Talente, die sie gewinnbringend in die Arbeit mit den Kindern einbringen kann? Oder es ergeben sich Anknüpfungspunkte für gemeinsame Aktivitäten im Team?

### Zwischen den Zeilen lesen

Neben den Antworten auf deine Fragen lohnt es sich auch, auf die Körpersprache und nonverbale Signale des Bewerbers oder der Bewerberin zu

achten. Verschränkte Arme, nervöses Zappeln oder häufiges Abwenden des Blickes können auf Unsicherheit oder Unwohlsein hindeuten. Umgekehrt zeugen eine offene Haltung, ruhige Hände und Blickkontakt von Selbstbewusstsein und Aufrichtigkeit.

Achte auch auf Stimmmodulation und Sprechgeschwindigkeit. Sehr leises oder stockendes Sprechen kann ein Zeichen von Nervosität

sein, während eine ausdrucksstarke und modulierte Stimme für Selbstsicherheit und Überzeugungskraft spricht. Passen Mimik, Gestik und Tonfall zur verbalen Aussage oder wirkt die Person unglaubwürdig? Mit zunehmender Erfahrung wirst du immer besser darin, diese Signale zu deuten und im Gesamtkontext zu betrachten. Scheue dich nicht, auch kritische Punkte offen anzusprechen, beispielsweise durch eine Aussage wie: „Ich bemerke, dass Sie häufig meinem Blick ausweichen. Fühlen Sie sich gerade unwohl oder möchten Sie etwas ergänzen?“ Ein solch direktes Feedback ermöglicht einen ehrlichen Austausch und beugt Missverständnissen vor.

### Raum für eigene Fragen

Gegen Ende des Gesprächs solltest du dem Bewerber oder der Bewerberin unbedingt die Gelegenheit geben, selbst Fragen zu stellen. Das signalisiert nicht nur Wertschätzung, sondern gibt dir auch Aufschluss darüber, wie gut sich die Person vorbereitet hat und wie groß das Interesse an der Stelle wirklich ist. Achte darauf, die Fragen geduldig und ehrlich zu beantworten. Versuche dabei auch herauszufinden, welche Themen zwischen den Zeilen stehen.

### Ein souveräner Abschluss

Zum Ende des Gesprächs ist es wichtig, die nächsten Schritte klar zu kommunizieren. Bedanke dich zunächst für das offene Gespräch und fasse die wichtigsten Punkte kurz zusammen.

Erkläre dann, wie es im Bewerbungsprozess weitergeht und wann die Person mit einer Rückmeldung rechnen kann. Gib nach Möglichkeit einen konkreten Zeitrahmen an, etwa: „Wir werden uns in den nächsten zwei Wochen bei Ihnen melden.“

### Schritte automatisieren

Um den Bewerbungsprozess effizient zu gestalten, lassen sich einige Schritte automatisieren. Dazu zählen etwa ein Online-Bewerbungsfeld, Terminbuchungstools für Bewerbungsgespräche und automatische E-Mails zur Eingangsbestätigung und für Zwischenfeedbacks. Auch Persönlichkeitstests und Online-Fragebögen im Vorfeld des Gesprächs können wertvolle Informationen liefern. Solche Tools ersetzen zwar nicht das persönliche Kennenlernen, können den Prozess aber sinnvoll ergänzen und dir wertvolle Zeit sparen.

### Fazit

Das Bewerbungsgespräch ist ein entscheidender Baustein im Einstellungsprozess. Durch gezielte Fragen, aufmerksames Zuhören und das Beachten nonverbaler Signale kannst du wertvolle Erkenntnisse über Persönlichkeit, Motivation und Passung gewinnen. Eine sorgfältige Vorbereitung, eine wertschätzende Gesprächsführung und ein souveräner Abschluss bilden dabei den Rahmen für ein gelungenes Kennenlernen. Mit der richtigen Mischung aus Fachwissen, Erfahrung und Intuition findest du so die passenden Mitarbeiter:innen für dein Team und sicherst langfristig die Qua-



**SALLY MATTHES**

studierte Erziehungswissenschaft und arbeitete mehrere Jahre als Erzieherin, Leitung und Gebietsleitung in Kitas. Seit 2022 unterstützt sie als Personal- und Businesscoach

Kita-Leitungen. Weitere Infos unter [www.bildungsheldinnen.com](http://www.bildungsheldinnen.com)





# Das unsichtbare Lernen im Freispiel

Bildungsarbeit und Freispiel sind zwei Seiten derselben Medaille. Denn im Freispiel konstruieren und rekonstruieren Kinder ihre Lebenswirklichkeit, setzen sich mit ihrer Umwelt auseinander, begreifen, erforschen und erobern sie. Warum es sich lohnt, das unsichtbare Lernen sichtbar zu machen



**I**n Kitas haben die Bildungsempfehlungen, -programme, -vereinbarungen etc. die pädagogische Arbeit maßgeblich verändert.

Es werden besondere Angebote gemacht, durch die einzelne Altersgruppen bestimmte Fertigkeiten erlangen sollen, etwa erste mathematische und naturwissenschaftliche Kenntnisse, Sprachvermögen etc. Fachkräfte beobachten oder testen die Kinder hierbei systematisch, um ihre Kompetenzen bzw. Leistungen in verschiedenen Entwicklungsfeldern zu messen. Eltern und Fachkräfte sehen im „Anleiten“ und „Beibringen“ wichtige Bestandteile der täglichen Erziehungspraxis – das haben sie so gelernt: von ihren Eltern, während der eigenen Kindergarten- und Schulzeit, während der Ausbildung.

## Pädagogischer Wert des Freispiels

Die Chancen, die das Freispiel bietet, finden kaum noch Beachtung. Im Freispiel müssen Kinder entscheiden, was sie tun wollen und mit wem und wo sie es tun wollen. Sie erleben sich in ihrer fiktiven Spielwelt als autonom – sie bestimmen. Es gibt keinen Erwachsenen, der Regeln aufstellt und der sie sanktioniert. Sie müssen sich mit

ihren Spielpartner:innen auseinandersetzen, sich durchsetzen oder nachgeben. Allein die Entscheidung:

„Gebe ich meinen Vorteil zugunsten anderer auf oder setze ich meinen Willen durch“, fordert die Kinder heraus. Sie müssen bedenken, welche Konsequenzen sich daraus ergeben und auch mal eine Niederlage einstecken. Nicht selten entstehen dabei Konflikte mit Spielpartner:innen, die sie dann austragen und bewältigen müssen. So machen die Kinder Erfahrungen im emotionalen Bereich: die Freude, wenn sie gewinnen, die Trauer, wenn sie verlieren, sowie Enttäuschung und Wut. Sie müssen lernen, auf ihre Emotionen zu reagieren und mit ihnen umzugehen und gleichzeitig müssen sie darauf achten, gültige Regeln einzuhalten – zum Beispiel nicht zu schlagen, nicht zu treten etc. und Enttäuschung und Wut anderweitig zu verarbeiten. Im Freispiel interagieren und kommunizieren die Kinder miteinander, was wiederum der Sprachförderung dient. Sie knüpfen neue Kontakte, lernen andere Kinder kennen und schließen Freundschaften. Eltern fällt es mitunter schwer, das Freispiel als selbst gelenkten und gestalteten Bildungsprozess anzuerkennen, weil das Lernen dabei eher

„unsichtbar“ geschieht – sie unterschätzen seinen Wert, oder sie wissen gar nicht um ihn. Hier ist es Aufgabe der Kitas, die Eltern aufzuklären und ihnen zu vermitteln, wie wichtig Freispielphasen für die Entwicklung der Kinder sind.



Das Freispiel bietet eine gute Ausgangsbasis für Lernprozesse, da sich Kinder – an den eigenen Interessen orientiert – mit Herausforderungen auseinandersetzen und so unterschiedliche Kompetenzen erlangen können.

## Bildungsarbeit und Freispiel sind vereinbar

Die Hamburger Bildungsempfehlungen beschreiben das Spiel als selbstbestimmte Tätigkeit, in der Kinder ihre Lebenswirklichkeit konstruieren und rekonstruieren und sich schon früh mit ihrer Umwelt auseinandersetzen, sie begreifen, sie erforschen und erobern. Spielzeiten werden dementsprechend als wichtig erachtet:



„Das Spiel ist Lernen mit allen Sinnen, mit starker emotionaler Beteiligung, mit geistigem und körperlichem Krafteinsatz. (...) Im Spiel lernen die Kinder über Versuch und Irrtum, aber ohne Versagensängste. (...) Das Spiel ist die Möglichkeit für Kinder, sich mit anderen Personen, deren Sicht- und Lebensweisen, aber auch mit ihrer natürlichen Umwelt auseinanderzusetzen und damit zugleich sich selbst vertrauter zu werden. Erzieher:innen sollen sich auf die Kinder und ihr Spiel einlassen, ohne es zu dominieren oder für Bildungszwecke zu nutzen: Spiel ist eine zweckfreie Tätigkeit der Kinder. Es darf nicht ‚umgebogen‘ werden, um ein von Erwachsenen vorgegebenes Ziel zu erreichen.“

Die Handreichung zum Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan erachtet das Spiel als wichtiges Element der Entwicklung und der Lernprozesse der Kinder und misst ihm große Bedeutung für die Stärkung der Kompetenzen der Kinder bei. Erziehenden kommt die Aufgabe zu, die Spielumgebung der Kinder anregend zu gestalten und das Verhältnis von Freispielphasen und angeleitetem Spiel ausgewogen zu halten.

Die Bildungsgrundsätze von Nordrhein-Westfalen heben hervor, dass sich das Spiel durch alle Lebensbereiche der Kinder zieht und die Grundlage der Bildungs- und Lernprozesse der Kinder sind. Um sie zu fördern, sind u. a. Flexibilität im Tagesablauf und Zeit für das Freispiel wichtig. Fachkräfte sollen das Freispiel als Gelegenheit nutzen, um Kinder zu beobachten und entwicklungsgemäße Anregungen und Impulse zu geben und somit Bildungsprozesse zu unterstützen. Im Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Kitas sieht man das Freispiel als eine elementare Form der Weltaneignung, bei dem Erzieher:innen mit jeweils passenden Angeboten



**LERNEN** sieht auch so aus: sich mit allen Sinnen mit der Umwelt auseinandersetzen!

Impulse setzen sollen, die in das Freispiel der Kinder einfließen können und deren Entwicklung fördern. Die Bayerischen Bildungsempfehlungen verweisen darauf, dass Spiel und Lernen keine Gegensätze sind, „sondern zwei Seiten derselben Medaille“ und „beide stellen eine Beziehung zur Umwelt her ...“ Sie sind eng miteinander verknüpft, weil Spielprozesse immer auch Lernprozesse darstellen. Im Elementarbereich verwischen dabei die Grenzen zwischen der herkömmlichen Trennung von Freispiel und ge-

planten Lernaktivitäten zunehmend. So können etwa in der Projektarbeit Freispielphasen enthalten sein, in denen sich die Kinder weiterhin mit dem Projektthema auseinandersetzen – allein oder mit anderen gemeinsam.

### Freispiel als Gegengewicht

Eine von individuellen Interessen geleitete Welterkundung ist im Freispiel besonders gut möglich. Hierbei erforschen Kinder unterschiedliche Materialien, sie sind kreativ, sie erproben sich in verschiedenen Rollen, sie pla-

nen etwas gemeinsam mit anderen und setzen es um, sie improvisieren und lösen selbstständig Probleme. Wie bereits erwähnt, lernen Kinder im Freispiel etwas auszuhandeln und sich durchzusetzen, zu führen und sich unterzuordnen, zu konkurrieren und zu kooperieren, verlieren zu können und noch viel mehr – wichtige Kompetenzen für die Zukunft. Sie sind die Initiatoren ihrer Tätigkeit, sie entledigen sich aller äußeren Ansprüche und

Zwänge und nutzen das Spiel als Ausgleich für den Sozialisationsdruck und um ihre eigene Autonomie zu etablieren. Hinzu kommt, dass Kinder die meisten ihrer Wünsche nicht real befriedigen können – im Freispiel erfüllen sie sich solche Wünsche in der Fantasie, gewissermaßen stellvertretend und in der von ihnen selbst geschaffenen fiktiven Welt. Das Freispiel dient auch dazu, die eigene Lebenssituation und hiermit ein-

hergehende Probleme zu bewältigen: Kinder drücken ihre aktuellen und überdauernden Lebensthematiken aus und können so ihre Alltagseindrücke schöpferisch verarbeiten und sich die Lebenswirklichkeit mit eigenen Mitteln handhabbarer machen, was wiederum der mentalen Hygiene dient. Nebenbei – im Fachjargon nennt man es inzidentell – erwerben Kinder Fertigkeiten, soziale Kompetenzen und Wissen.

Hiermit ermöglicht das Freispiel eine Reihe von Lernerfahrungen, die sich in einzelnen Bildungsempfehlungen mit Begrifflichkeiten wie „emotionale Entwicklung“, „Gestaltung von Beziehungen“ und „Gemeinschaft“ etc. finden.

### **Sprachentwicklung und kognitive Fähigkeiten profitieren**

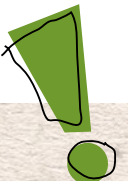
Eine Längsschnittstudie der IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement) hat bereits vor vielen Jahren dargelegt, dass Kinder in ihrer Sprachentwicklung weiter waren, wenn sie mehr Gelegenheiten für die eigenständige Wahl ihrer Aktivitäten hatten. Zudem waren sie in ihrer kognitiven Entwicklung weiter vorangeschritten, wenn sie mehr Zeit mit Aktivitäten für sich allein oder mit wenigen Spielpartner:innen verbrachten. Die Ergebnisse ließen sich für alle teilnehmenden Länder\* nachweisen – trotz der großen kulturellen Unterschiede. Hieraus zogen die Initiatoren der IEA-Längsschnittstudie folgende Konsequenzen für die pädagogische Arbeit in Kitas:

- Kinder sollen ihre Lernerfahrungen eigenaktiv und selbsttätig gestalten können, d. h., viel Zeit für das Frei-



Im Freispiel können  
Kinder sich ihre Wünsche  
und Fantasien erfüllen.





spiel bzw. für selbstbildende Aktivitäten haben. Hierdurch können sie sich mit Dingen und Materialien beschäftigen, die ihre aktuellen Entwicklungsbedürfnisse, Interessen und Lernwünsche berücksichtigen, und sie können dabei in ihrem eigenen Tempo vorgehen.

- Freispielphasen sollen relativ lang sein, sodass sich anspruchsvollere Spielformen wie etwa Rollenspiele entwickeln können, die entsprechend viel Zeit benötigen (empfohlen werden 45 bis 60 Minuten).
- Leistungen, Lernerfolge und ausgefallene Ideen der Kinder sollen Fachkräfte entsprechend würdigen und stärken.
- Freispielphasen bieten viele Gelegenheiten, um sich als Spielpartner:innen der Kinder einzubringen und so die Lernerfahrungen zu intensivieren. Fachkräfte können über das Interagieren auch die Sprachentwicklung der Kinder fördern.
- Eltern sollen über die Bedeutung, die das Freispiel hat, informiert werden.

(vgl. Textor, M. R., in: Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch. <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1695.html>)

### Haltung und Handlung - Fachkräfte müssen umdenken

Im Freispiel sind Fachkräfte lediglich die Spielpartner:innen der Kinder – die Kinder entscheiden über Art, Dauer und Tempo der Spielaktivitäten. Die Erwachsenen geben Impulse, um das Spiel variantenreicher zu gestalten, ohne die Spielideen zu dominieren. Sie unterstützen, falls erforderlich, die Kinder beim Aushandeln und Einhalten von Regeln.

Die Freispielphase bietet eine gute Möglichkeit, um einzelne Kinder gezielt zu beobachten: Gruppenstrukturen werden erkennbar und das Sozial- und Rollenverhalten der Kinder sowie ihre Stärken und Schwächen werden sichtbar. So haben Fachkräfte später Ansatzpunkte, um die Kinder gezielt zu fördern und ihnen Mut zu machen, auch Dinge zu tun, die sie vielleicht nicht so gut oder noch gar nicht können.

## FREISPIEL ALS BASIS FÜR LERNPROZESSE

Kinder können sich selbstbestimmt und an ihren eigenen Interessen orientiert mit Herausforderungen auseinandersetzen und so unterschiedliche Ich-Kompetenzen, lernmethodische Kompetenzen und soziale Kompetenzen erlangen. Beispiele hierfür sind:

### Ich-Kompetenzen

- ☐ eigene Bedürfnisse, Gefühle und Interessen angemessen ausdrücken können
- ☐ sich anderen sprachlich mitteilen können
- ☐ die Folgen, die das eigene Verhalten hat, erkennen/vorausschauend denken und handeln
- ☐ sich als selbstwirksam erleben und eigene Stärken ausbauen können
- ☐ Herausforderungen bewältigen und Vertrauen in die eigenen Kräfte entwickeln können
- ☐ Initiative ergreifen können
- ☐ andere begeistern und motivieren können
- ☐ sich durchsetzen können

### Lernmethodische Kompetenzen

- ☐ Bereitschaft entwickeln, von anderen zu lernen
- ☐ Bewusstsein über die eigenen Fähigkeiten aufbauen, Schwierigkeiten steigern
- ☐ eigenes Wissen an andere weitergeben
- ☐ Lust am Lernen und Neugier auf weitere Erfahrungen entwickeln
- ☐ sich nicht durch Misserfolge von einem Vorhaben abbringen lassen, es wieder probieren
- ☐ Zusammenhänge zwischen dem eigenen Verhalten und dem Verhalten anderer erkennen

### Soziale Kompetenzen

- ☐ eigene Bedürfnisse und Gefühle wahrnehmen und anderen mitteilen können
- ☐ Bedürfnisse und Gefühle bei anderen wahrnehmen und auf sie reagieren können
- ☐ sich einfühlen können/sich in die Perspektive der anderen versetzen können
- ☐ sich über unterschiedliche Erwartungen verständigen und Kompromisse schließen können
- ☐ Regeln kennen, richtiges und falsches Verhalten unterscheiden können
- ☐ eigene Grenzen und eigene Interessen vertreten können
- ☐ Konflikte konstruktiv aushandeln können
- ☐ mit Siegen und Niederlagen angemessen umgehen können

## Fazit

Kinder brauchen Freiräume, die nicht durch Bildungsangebote besetzt sind. Damit sollen Bildungsangebote nicht kritisiert oder negiert werden, denn viele Kenntnisse und Kompetenzen können Fachkräfte nur durch sie vermitteln. Im Freispiel bieten sich jedoch Möglichkeiten für Lernerfahrungen, die sich nicht initiieren und planen lassen und gerade deshalb wertvoll für die Kinder sind. ●

### DR. CORINNA WEINERT

ist als Autorin für verschiedene Bildungsverlage tätig und unterrichtet als Dozentin in Fachschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen naturwissenschaftliche Frühbildung sowie Gesundheits- und Umwelterziehung. Weiterhin ist sie Coach für Fach- und Führungskräfte.

### DR. REINHARD HERZIG

ist als Autor für verschiedene Bildungsverlage tätig. In seiner aktiven Berufszeit war er Lehrer an allgemeinbildenden Schulen und im Hochschuldienst für die Lehrer:innenausbildung zuständig.

# „Die Kinder aus der Situation heraushalten“

Auf dieser Seite erzählen Kita-Leitungen aus ihrem Alltag. Dieses Mal berichtet Betül Topal von einer sehr emotionalen Situation in ihrer Kita

## Wann war zuletzt dein schnelles Handeln als Leitung gefordert?

Vor Kurzem kam eines Morgens ein Vater wütend in die Gruppe gestürmt und beschuldigte eine Kollegin, sein Kind geschlagen zu haben. Er war laut und hoch emotional und forderte eine sofortige Klärung der Situation.

## Wie hast du reagiert?

Da der Vater direkt in die Gruppe kam,

habe ich ihn sofort aus der Situation genommen, um die Kinder zu schützen und die Situation zu deeskalieren. Ich führte ihn ruhig, aber bestimmt aus der Gruppe in einen separaten Raum. Noch während ich den Vater aus der Gruppe führte, informierte ich den Vorstand und bat diesen an dem Gespräch teilzunehmen. Als der Vorstand eingetroffen war, haben wir uns gemeinsam mit dem Vater an einen Tisch

gesetzt, um den Vorwurf zu besprechen. Ich stellte klar, dass wir den Vorfall sehr ernst nehmen, dieses Gespräch aber im gesitteten Rahmen stattfinden hat, damit dieser sich sachlich aufklären lassen würde.

## Wie konntest du dir ein Bild von der beschriebenen Situation machen?

Parallel zu dem Gespräch klärten wir mit der betroffenen Kollegin ihre Sichtweise und den Tagesablauf. Wir überprüften, ob es weitere Zeug:innen (z. B. andere Kolleg:innen oder Kinder) gab, die die Situation mitbekommen hatten. Im Gespräch mit dem Vater haben wir die gesammelten Informationen ruhig und sachlich erläutert und deutlich gemacht, dass das Wohl des Kindes unsere höchste Priorität hat.

## Wem muss man solche Vorfälle melden?

Nach dem Gespräch mit dem Vater haben wir umgehend das Jugendamt kontaktiert und eine Meldung gemacht, um den Vorwurf offiziell prüfen zu lassen und alle notwendigen Schritte gemäß des Kinderschutzgesetzes einzuhalten.

## Was ist deiner Meinung nach bei heftigen Vorwürfen wie diesem besonders wichtig?

Sofortiges Handeln, um die Kinder aus der Situation herauszuhalten. Ruhe



**EIN VATER KOCHT VOR WUT:** Jetzt gilt es, ruhig zu bleiben und zu deeskalieren.



„Als Leitung muss ich  
in emotionalen Situationen  
Ruhe bewahren“



BETÜL  
TOPAL

**ALTER:** 27

**EINRICHTUNG:** Elterninitiative in Herne, eine Gruppe von 20 Kinder 2-6 Jahre

**WERDEGANG:** Ich begann meinen Weg in der Kita als Anerkennungspraktikantin. Danach arbeitete ich in Vollzeit als Erzieherin in der Gruppe. Einige Zeit später ging die bisherige Leitung. Die Eltern und meine Kollegen wollten, dass ich die Leitungsrolle übernehme, und sprachen mir ihr Vertrauen aus

**MEINE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG ALS KITA-LEITUNG:** Der Personalmangel, die Organisa@on des Teams, die Kommunikation mit den Eltern sowie deren Erwartungen, die Bewältigung bürokratischer und administrativer Anforderungen

**MEINE GRÖSSTE STÄRKE ALS KITA-LEITUNG:** Ich bin eine strukturierte und organisierte Kita-Leitung mit einer einfühlsamen Kommunikation und einer großen Leidenschaft für die Arbeit. Mein Ziel ist es, ein wertschätzendes und inspirierendes Umfeld zu schaffen, in dem Kinder, Eltern und Fachkräfte sich wohlfühlen und entfalten können

**WAS ICH AM HÄUFIGSTEN VON KINDERN GEFRAGT WERDE:** Wann kommt meine Mama?

**MEIN LIEBLINGSESSEN:** Lachs mit Kartoffeln

bewahren und die Situation deeskalieren, um die Emotionen nicht weiter anzuheizen und ein klärendes Gespräch möglich zu machen. Es ist auch wichtig, den Vorstand direkt einzubinden, um von Anfang an Transparenz und Neutralität zu gewährleisten. Rechtlich muss der Vorfall dem Jugendamt gemeldet werden, um sicherzustellen, dass die Situation professionell geprüft wird. Bei allem geht es auch um die sachliche Aufklärung, ohne vorschnelle Urteile zu fällen.

### Was würdest du beim nächsten Mal anders machen?

Ich würde noch schneller eine weitere neutrale Fachperson, etwa die Fachberatung, hinzuziehen, um die Situation aus mehreren Perspektiven zu begleiten. Gut wäre auch, eine strukturierte Notfallstrategie für solche Vorfälle mit dem Team zu besprechen, damit jede:r genau weiß, wie zu handeln ist.

### Gibt es einen Leitfaden oder eine Checkliste?

Ja, wir arbeiten nach einem Kinderschutz- und Beschwerdeleitfaden, der klare Schritte für die Klärung solcher Situationen vorsieht. Diese haben wir in diesem Fall konsequent angewendet.

### Woher wusstest du, wie du handeln musst?

Ich habe im Vorfeld Fortbildungen zum Thema Kinderschutz und zur Elternkommunikation gemacht. Zudem hatten wir Schulungen zu Konfliktmanagement. Aber auch der Austausch mit Fachberatungen und anderen Kita-Leitungen hat mir rückblickend in der Situation geholfen.

### Welche Kompetenzen waren hilfreich?

Schnelle Deeskalation, Kommunikationsstärke, um dem Vater trotz seiner Wut ruhig zu begegnen, Kenntnis der Kinderschutzrichtlinien, um sofort die richtigen Maßnahmen (Meldung ans Jugendamt) einzuleiten. Außerdem Teamarbeit und Krisenmanagement, da der Vorstand sofort involviert wurde.

### Welchen kollegialen Rat möchtest du weitergeben?

In solch herausfordernden Situationen ist es entscheidend, ruhig und professionell zu bleiben, sofort eine neutrale

Partei hinzuzuziehen und vor allem die Kinder aus der Situation herauszuhalten. Eine Meldung an das Jugendamt ist bei solchen schweren Vorfällen unerlässlich, um die Sachlage unabhängig prüfen zu lassen und im Sinne des Kinderschutzes zu handeln. Eine klare Notfallstrategie kann helfen, auch in emotional aufgeladenen Momenten handlungsfähig zu bleiben. Ein klarer Handlungsleitfaden hilft, professionell zu agieren und das Vertrauen aller Beteiligten zu erhalten. ●

# Wer ist deine Mentorin?

Mentor:innen geben den eigenen Erfahrungsschatz an andere weiter. Wie dies zur win-win-Situation werden kann, wird hier beschrieben

**A**Kita-Leitung Ellie freut sich: Heute ist wieder Mentor:innen-Treffen zum Thema Alltagsintegrierte Sprachförderung. Da trifft sie sich mit Peer aus einer anderen Kita. Peer ist ursprünglich Logopäde und Zweitkraft in der Partnerkita



von Sandra. Aufgabe ist es, dass sie ein Konzept für ihre Kita zur alltagsintegrierten Sprachförderung schreibt, bei dem Peer seine Tipps einfließen lässt. Sandra findet dieses Mentor:innenprogramm sehr wertvoll, da sie unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen von Peer mitbekommt. Eine Mentorin/einen Mentor zu haben, heißt, Unterstützung auf Augenhöhe und gleichzeitig Fachexpertise zu bekommen. Als Kita-Leitung kannst du überprüfen, in welchen Bereichen es in deiner Kita Sinn machen würde, Mentor:innen einzusetzen. Gibt es zum Beispiel einen Bereich, in dem manche Fachwissen haben, andere aber noch nicht? Oder benötigen Fachkräfte Hilfe in einem Gebiet, in dem

eine andere Fachkraft sich prima auskennt? Dann wäre das ein Fall für den Einsatz von Mentor:innen.

## Ich bin Mentor und kein Coach!

„Während der Mentor seine Ratschläge aus der eigener Erfahrung gibt, ist der Coach oft eine professionell ausgebildete Person, die auf konkrete Ziele hinarbeitet.“ (Obermeier 2023, 7) Mentor:innen sind Expert:innen auf einem Fachgebiet und geben hier ihre Sichtweise und Expertise an andere weiter. Dabei ist es unabhängig vom Berufsstatus oder von der Hierarchieebene.

Ein:e Mentor:in hört zu, welche Ziele der Mentee hat und unterstützt sie/ihn dabei. Es geht also um Zuhören, Fragen stellen, Perspektiven aufzeigen, die eigene Meinung zu erzählen, ohne sie überzustülpen und Expertise zu sagen. Zudem benötigt die Mentorin/der Mentor Fachkenntnisse im Bereich, in dem sie/er die Mentor:innenrolle übernehmen soll.

Ein:e Mentor:in kann im Idealfall ein:e Begleiter:in auf Augenhöhe sein, die/der mit ihrer/seiner Erfahrung hilft, Ziele zu erreichen. ●

## KLÄRE ALSO ZU BEGINN DER MENTOR:INNENTÄTIGKEIT:

- Die Erwartungen deines Mentees und ob du diese erfüllen kannst.
- Was das Ziel des gemeinsamen Mentorings ist.
- In welchen Bereichen der Mentee deine fachliche und persönliche Unterstützung benötigt.
- In welchen Abständen ihr euch trifft und wie der Mentee Feedback annehmen kann.
- Welche Art von Unterstützung du deinem Mentee geben kannst.
- Kläre für dich, was du in deine Mentor:innentätigkeit einbringen möchtest und was dein Ziel ist.

AUF EINEN BLICK

## LITERATURTIPP:

HERBERT OBERMEIER: Mentoring kompakt. Independently Published 2023

SIBYLLE MÜNNICH, Redaktion Praxis Kitaleitung



**Neu!**

Marion Lepold & Theresa Lill

# Unsere Impulsquartette

32 kompakte Praxiskarten mit hilfreichen Impulsen,  
Reflexionen und Aufgaben für das gesamte Team –  
praxisnah und alltagstauglich.



## Zusammenarbeit mit Familien stärken

Impulsquartett für die Elternarbeit in  
Kita & Vorschule

Werden Eltern von Anfang an einbezogen, kann eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und starke Beziehung wachsen. Im Fokus: die Entwicklung der Kinder!

8,8 x 5,8 cm, 32 Karten  
(D) 12,95 € | ISBN 978-3-96046-315-3



## Entwicklung im Alltag erleben

Impulsquartett für Beobachtung und  
Dokumentation in Krippe & Kita

Ob in der Garderobe, beim Frühstück oder im Garten – der Kita-Alltag ist voll mit Beobachtungsanlässen, die das Kind und seine Interessen in den Mittelpunkt rücken.

8,8 x 5,8 cm, 32 Karten  
(D) 12,95 € | ISBN 978-3-96046-314-6



## Produktive Zusammen- arbeit im Team

Impulsquartett für professionelles  
Teambuilding in Krippe, Kita & Ganztage

Für einen reibungslosen Ablauf muss alles Hand in Hand gehen – Grund genug, bewusst den Teamzusammenhalt zu stärken, um allen Herausforderungen gewachsen zu sein!

8,8 x 5,8 cm, 32 Karten  
(D) 12,95 € | ISBN 978-3-96046-337-5

**Jetzt bestellen:**  
**[www.klett-kita.de](http://www.klett-kita.de) oder in Ihrer Buchhandlung**

# O wie Organisation im Notfall

Eine Kita will gut organisiert sein. Im Fall der Notbetreuung macht sich das besonders bemerkbar. Was eine proaktive Planung beinhaltet und wie du damit Fachkräfte, Eltern und Kinder entlastest

1

## Was versteht ihr in eurer Kita unter „Notbetreuung“?

Notbetreuung bieten wir in außergewöhnlichen Situationen an. Den Begriff „Notbetreuung“ kennen wir allzu gut aus der Pandemie. Auch bei anderen Krisen greifen wir darauf zurück. Etwa, wenn das reguläre Betreuungsangebot eingeschränkt ist. Für die Einrichtung ist es wichtig, eine Notbetreuung zu gewährleisten. Diese stellt sicher, dass die Kinder weiterhin in einer sicheren und förderlichen Umgebung betreut werden, auch wenn die regulären personellen Ressourcen nicht ausreichen. Vorrangig unterstützt werden Kinder, deren Eltern aus wichtigen Gründen auf eine Betreuung angewiesen sind. Das Ziel der Notbetreuung ist, die Familien zu unterstützen und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten.

2

## Wann wird Notbetreuung erforderlich?

In Zeiten von Personalmangel, sei es durch Krankheit, Urlaub oder andere unvorhergesehene Umstände. Die Vorbereitung auf eine Notbetreuung beginnt mit der Festlegung klarer Kriterien: Wann und unter welchen Umständen wird eine Notbetreuung notwendig? Es ist wichtig, sich über die spezifischen Regelungen und Voraussetzungen Gedanken zu machen. Ein strukturierter



**MALGORZATA SAMBOR**, ist Kita-Leitung einer Kolping-Kita in Stuttgart mit 60 Betreuungsplätzen.

Notfallplan ist entscheidend, um im Falle eines Personalmangels schnell und effektiv reagieren zu können.

3

## Was ist in dieser Situation deine Aufgabe als Leitung?

Meine Aufgabe als Leitung sehe ich in der Organisation und Kommunikation mit den unterschiedlichen Parteien.

### 1. Festlegung einer Kommunikationsstrategie:

Wie und wann werden Eltern über die Notbetreuung informiert, um Transparenz und Vertrauen zu schaffen. Die Leitung sollte sowohl mit den Eltern als auch mit den Mitarbeiter:innen Informationen austauschen und Fragen klären.

### 2. Einsatz von Vertretungspersonal:

Identifizierung von Möglichkeiten, wie sich Personal gegenseitig unterstützen kann, wenn ein anderer Bereich besser besetzt ist.

### 3. Anpassung des Betreuungsangebots:

Es braucht klare Kriterien, wann Eltern auf die Notbetreuung zurückgreifen können. Zudem ist es wichtig, die Bedürfnisse der Kinder zu berücksichtigen und geeignete Aktivitäten anzubieten, um eine positive und unterstützende Umgebung zu schaffen. Eine Kürzung der Öffnungszeiten sollte ebenfalls geklärt und vorbereitet werden.

### 4. Sicherheit und Wohlbefinden:

Das sollte für die betreuten Kinder und die betreuenden Personen gewährleistet sein. Dazu gehört, Räumlichkeiten zu organisieren, Abläufe zu koordinieren und die Ausbreitung von Krankheiten einzudämmen.

Hauptaufgabe der Leitung in einer Notbetreuung ist also, einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, Sicherheit zu garantieren und eine angenehme Atmosphäre für alle Beteiligten zu schaffen – unter anderem das Personal zu schützen, falls Eltern mit der Organisation der Notbetreuung nicht zufrieden sind.

4

## Was sind mögliche Herausforderungen?

Der Personalmangel in Kitas stellt eine erhebliche Herausforderung dar, was verschiedene negative Auswirkungen mit sich bringt.

► Zum Beispiel eine erhöhte Arbeits-



belastung für das bestehende Personal. Pädagogische Fachkräfte müssen oft zusätzliche Gruppen betreuen oder Aufgaben übernehmen, die normalerweise mehrere Mitarbeitende erledigen. Das kann nicht nur zu Stress und Unzufriedenheit im Team führen, sondern auch die Qualität der Betreuung und Bildung beeinträchtigen. Ein hoher Personalausfall oder Personalfuktuation erschweren es zudem, stabile und vertrauensvolle Beziehungen zwischen Erzieher:innen und Kindern aufzubauen, die für die soziale und emotionale Entwicklung der Kinder bedeutend sind.

- Die eingeschränkte individuelle Förderung der Kinder ist ein weiterer Aspekt. Durch den Personalmangel bleibt weniger Zeit, um auf die spezifischen Bedürfnisse und Potenziale der einzelnen Kinder einzugehen. Vielfältige Bildungsangebote, die die soziale, sprachliche und motorische Entwicklung unterstützen, sind oft nicht realisierbar. Dadurch könnte die Chancengleichheit der Kinder gefährdet sein.
- Auf die langfristige und strategische Planung der Kita hat der Personalmangel zuletzt auch Auswirkungen. Neue Mitarbeiter:innen zu rekrutieren und einzuarbeiten erfordert erhebliche Ressourcen und Zeit – die oft fehlen. Das führt zu einer Instabilität, die sich negativ auf die gesamte Qualität der Bildungs- und Betreuungsangebote auswirken kann.

- Fragen der Eltern können ebenso herausfordernd sein: zu Hygienemaßnahmen, Aktivitäten der Kinder, Öffnungszeiten oder zu den Kriterien, wann eine Notbetreuung eintritt und wer sie in Anspruch nehmen kann. Eine klare und regelmäßige Kommunikation ist entscheidend – auch wenn sie zeitaufwendig sein kann. Für viele Eltern ist die Situation emotional belastend, was in Stress und Unsicherheiten mündet. In stressigen Zeiten können Missverständnisse oder Konflikte zwischen Eltern und der Kita auftreten. Die Leitung muss in

der Lage sein, Konflikte zu lösen und eine positive Beziehung zu den Eltern aufrechtzuerhalten. Eltern haben zudem unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen, je nach ihrer beruflichen Situation oder ihren familiären Umständen. Die Leitung versucht, allen individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Fähigkeit, empathisch und lösungsorientiert zu kommunizieren, ist in solchen Situationen wichtig, um das Vertrauen der Eltern aufrechtzuhalten bzw. zu gewinnen und eine positive Atmosphäre für alle Beteiligten zu schaffen.

### 5 Welche Tipps kannst du auf den Weg geben?

Eine proaktive Planung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Notbetreuung. Mithilfe klarer Kriterien, der Erstellung eines Notfallplans und der Entwicklung strukturierter Abläufe können Kitas sicherstellen, dass sie auch in herausfordernden Zeiten eine qualitativ hochwertige und sichere Betreuung anbieten können. Doch die Notbetreuung ist nur ein temporärer Ansatz, mit dem sich ein Personalmangel kurzfristig abfedern lässt. Bestehende Probleme lassen sich damit nicht langfristig lösen. ●

## VIER ELEMENTE DES NOTFALLPLANS

Ein gut durchdachter Notfallplan ist das Rückgrat einer effektiven Notbetreuung. Dieser Plan sollte folgende Elemente enthalten:

- **Zielsetzung:** Die Ziele der Notbetreuung klar definieren, die sowohl kurzfristige Bedürfnisse als auch langfristige Perspektiven umfassen.
- **Ablaufbeschreibung:** Eine detaillierte Beschreibung der Abläufe, die im Ernstfall zu befolgen sind, einschließlich Anmeldemöglichkeiten und Zeiten der Notbetreuung.
- **Rollen und Verantwortlichkeiten:** Zuweisung von Aufgaben an das Personal, um eine reibungslose Organisation zu gewährleisten. Verantwortlichkeiten sollten klar kommuniziert werden.
- **Feedback-Mechanismen:** Möglichkeiten implementieren, durch die sich Eltern und Fachkräfte rückmelden können. So lässt sich die Qualität der Notbetreuung kontinuierlich evaluieren und verbessern.

AUF EINEN BLICK



# Sei doch einfach selbstbewusst!

Vor allem Frauen wird Selbstbewusstsein gerne als Allheilmittel angepriesen. Das ist Blödsinn – und ganz schön kurzsichtig. Warum unsere „Confidence Culture“ zu kurz greift

**D**ie Gehaltsverhandlung mit meinem Chef stand schon lange an. Ich war gut vorbereitet, hatte mir Argumente zurechtgelegt, weshalb ich eine Erhöhung auf jeden Fall verdiente: Ich übernahm mehr Verantwortung als bei meinem Jobeinstieg, hatte bewiesen, dass ich verlässlich war, hatte für gute Zahlen gesorgt. Dann der Dämpfer: Aktuell sei leider keine Erhöhung drin, wurde mir mit mitleidigen Augen erklärt.

Als ich danach bei einem Kollegen Dampf ablassen wollte, kam er, der gefürchtete, gut gemeinte, aber nicht besonders gute Ratschlag: „Du hättest einfach selbstbewusster auftreten müssen. Fordernder. Dann hätte es auf jeden Fall geklappt.“

## Verschobener Fokus

Sätze wie diese hören Frauen oft, wenn sie an strukturellen Hürden scheitern. Während wir darüber reden sollten, dass Frauen nachweislich seltener befördert werden, Männer eher ihresgleichen fördern, Frauen unter anderem deshalb weniger Gehaltserhöhungen als Männer bekommen und sowieso immer noch weniger verdienen, geht es plötzlich um Schlagwörter wie „Confidence“ – und damit wieder einmal um etwas, das wir ganz dringend an uns selbst optimieren müssen. Das ist nämlich das Perfide an dieser Logik: Sie verschiebt den Fokus vom System hin zu unseren vermeintlichen Unzulänglichkeiten.

Das Ganze bringt Frauen aber auch noch in eine ganz andere Zwickmühle.

Denn sind wir zu selbstbewusst, wird uns auch das zum Verhängnis. Was bei Männern oft als „Macher-Mentalität“ geframed wird, bekommt bei Frauen plötzlich Stempel wie „Selbstüberschätzung“ und „Zicke“.

## Confidence gleich Kompetenz?

Das dritte Problem an der Selbstbewusstseins-Lüge: Sie übersieht, dass Confidence nichts mit Kompetenz zu tun haben muss. Sie übersieht die ruhigen, introvertierten, zurückhaltenden Kolleg:innen, die tolle Arbeit machen, aber nicht so gerne damit hausieren gehen oder es eher unangenehm finden, in Meetings immer die Lautesten zu sein.

Bitte nicht falsch verstehen – ein gesundes Selbstbewusstsein ist richtig und wichtig. Es gibt nichts daran auszusetzen, sich seines Wertes und seiner Fähigkeiten bewusst zu sein. Im Gegenteil. Aber es ist falsch, selbstbewusstes Auftreten als Ursache für Erfolg oder auch Scheitern anzusehen – und Frauen somit noch einer paradoxen Erwartungshaltung auszusetzen, der sie entsprechen sollen. ●



### VERENA BOGNER

ist Journalistin und lebt in Wien. Sie schreibt unter anderem für Glamour und Annabelle. Ihr Buch „Not Your Business, Babe!“ ist bei KiWi erschienen.





# Meine Seite

Nimm dir gerne eine Minute Zeit und gönn dir deine Gedanken zum vorherigen Text.



**Wo spürst du, dass du selbstbewusst bist?**

.....

.....

.....

.....

**In diesen Situationen war ich selbstbewusst:**

.....

.....

.....

.....

**Wann erwarte ich von mir selbstbewusst zu agieren?**

.....

.....

.....

.....

.....

**Ich weiß, was ich kann:**

.....

.....

.....

.....

.....

**Selbstbewusstsein ist nicht alles, denn ...**

.....

.....

.....

.....

.....

**Hier habe ich mit Argumenten überzeugt:**

.....

.....

.....

.....

## ZUSAMMENARBEIT MIT FAMILIEN

Impulsquartett von Theresa Lill, Marion Lepold

Stell dir vor, ein Kind und seine Bezugsperson werden eingewöhnt und du hörst den Satz: Eltern müssen auch mal loslassen. „Was löst dieser Satz bei dir aus? Findest du es wichtig, dass die Eltern loslassen, damit das Kind sich gut eingewöhnt? Oder bist du eher der Meinung, dass die Eltern nicht loslassen, sondern ankommen müssen – so wie ihr Kind?“ Ein Quartett mit 32 Impulskarten, die dir Tipps und Anregungen für eine gelingende Zusammenarbeit mit Familien geben.

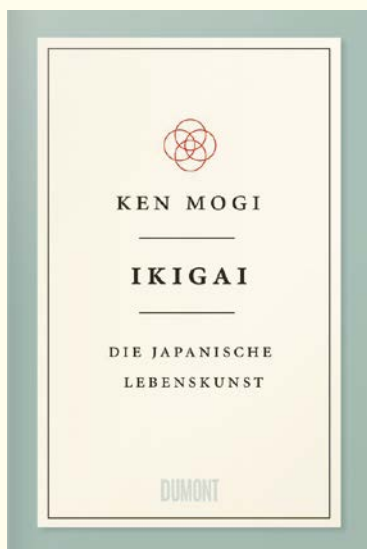


Klett Kita 2025  
32 Impulskarten  
ISBN: 978-3-96046-315-3

## IKIGAI. DIE JAPANISCHE LEBENSKUNST

Ken Mogi

Japaner leben im Vergleich lange. Eine weitverbreitete Lebensweisheit soll Grund dafür sein: Ikigai. Übersetzt heißt das so viel wie: „Das, wofür es sich zu leben lohnt.“ Der japanische Neurowissenschaftler Ken Mogi untersucht diese Lebensphilosophie wissenschaftlich und erklärt anhand von Beispielen aus dem Alltag, warum man mit Ikigai glücklicher und gesünder lebt.



Dumont Verlag 2024  
175 Seiten  
ISBN: 978-3-8321-9899-2

## KONFLIKTE SIND WACHSTUMSMOMENTE

Ein Gespräch mit Hergen Sasse und Wencke Töpfer

Konflikte im Team lassen sich nicht vermeiden. Aber wie lässt sich so damit umgehen, dass sie eine Chance für Weiterentwicklung werden? Der Kommunikationsexperte Hergen Sasse erläutert im Gespräch mit Wencke Töpfer, mit welchen Methoden Konflikte entschärft und als konstruktive Kraft genutzt werden können. Anhand von Praxisbeispielen wird unter anderem gezeigt, wie Konflikte entstehen, welche Kommunikationsprobleme auftreten, wie sie gelöst werden können und wie sich mit Wut umgehen lässt. Die DVD lässt sich gut in Teamsitzungen einsetzen, eignet sich aber auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte.



AV1 2025  
52 min. Laufzeit

## DIE ANDEREN DENKEN BESTIMMT, DASS ICH VOLL KOMISCH OKAY BIN

Lea Banasch

Neu als Leitung und Selbstzweifel, ob du alles richtig machst? Schon lange in der Führungsposition und Schweißausbrüche, wenn dich jemand kritisiert? Dann können die Tipps der Therapeutin Lea Banasch helfen. Sie weiß: Die meisten Unsicherheiten entstehen in unserem Kopf, und genau dort können wir gegenlenken. So hilft etwa die „Anti-Strategie“, wenn wir mal wieder Katastrophisieren. Dazu das Worst-Case-Szenario im Kopf ausmalen und so lange übertreiben, bis wir merken, dass wir auch das überleben würden. Kurzweilig und übersichtlich geschrieben, ist das Buch ein toller Begleiter, um unser Selbstbewusstsein zu stärken.



GU Verlag 2025  
208 Seiten  
ISBN: 978-3-8338-9483-1



Die nächste Ausgabe der Praxis Kitaleitung erscheint am  
14.07.2025, Themenschwerpunkt dieser Ausgabe ist:

## Zusammenarbeit mit Eltern



BILD: © GETTYIMAGES/NATALIA LEBEDINSKAIA

Eine gute Erziehungspartnerschaft – das wünschen wir uns alle. Doch immer wieder stehen wir vor Hürden, wenn es um die Zusammenarbeit mit den Eltern geht. Manche haben extrem hohe Erwartungen an die Einrichtung, manche kritisieren alles und jeden und andere sind schlichtweg nie präsent. In dieser Ausgabe betrachten wir verschiedene Methoden, wie die Kommunikation mit Eltern besser gelingt und wie wir sie mehr in den Alltag einbeziehen können.

Außerdem lesen Sie in dieser Ausgabe:

- Warum jede Kita ein Krisenmanagement braucht
- Was Wiedereingliederung von Mitarbeiter:innen bedeutet
- Wie ein gesunder Umgang mit digitalen Medien aussieht

### IMPRESSUM

#### Praxis Kitaleitung

Kompetenz für Führungskräfte  
wird herausgegeben von der Klett Kita GmbH



#### Redaktion

Sibylle Münnich, Chefredakteurin (v. i. S. d. P.)  
Bernadette Fritsch  
Anja Lacny  
Eva Spalke  
Almut Aden  
E-Mail: redaktion@praxis-kitaleitung.de

#### Beirat

Florian Esser-Greassidou, Qualitätsleitung und Fachberater  
Doris Gießenberg, Europabeauftragte für frühkindliche Bildung  
Alexander Holloch, Kita-Leitung und pädagogische Koordination  
Sandra Jestand, Erzieherin, Heilpädagogin, Autorin, Dozentin  
Isabelle Schäfer, Fachbereich Kindertageseinrichtung  
Clarissa Wild, Kita-Leitung eines Streuobstwiesenkindergartens

#### Verlag

Klett Kita GmbH  
Rotebühlstraße 77  
70178 Stuttgart  
info@klett-kita.de | www.klett-kita.de

#### Anzeigen

Mediameer  
Marie Berlin (Anzeigenleitung)  
Krokusweg 8  
51069 Köln  
Telefon +49 221 / 608 78 089  
E-Mail: marie.berlin@mediameer.de  
www.mediameer.de  
Anzeigenpreisliste Nr. 04 / Gültig ab 01.09.2023

#### Kundenservice

Telefon: 0711 / 66 72 – 58 00  
Telefax: 0711 / 66 72 – 58 22  
E-Mail: kundenservice@klett-kita.de

#### Grundlayout

Anja Schmidt DESIGN  
www.anjaschmidt-design.de

#### Satz und Gestaltung

DOPPELPUNKT  
Karen Auch  
Königsstraße 54 b  
70173 Stuttgart

#### Illustrationen

Bernadette Fritsch

#### Titelbild

© Gettyimages/juanma hache

#### Druck

Strube Druck & Medien GmbH  
Stimmerswiesen 3  
34587 Felsberg



Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet

#### Adressänderungen

Teilen Sie uns rechtzeitig Ihre Adressänderung mit. Dabei geben Sie uns bitte neben Ihrer Kundennummer (siehe Rechnung) die neue und die alte Adresse an.

#### Allgemeine Geschäftsbedingungen

Es gelten unsere aktuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen  
(www.klett-kita.de/service/agb-und-widerrufsrecht).

#### Copyright

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.  
Alle Rechte vorbehalten.

ISSN 2698-8992  
ISBN: 978-3-96046-398-6  
Bestell-Nr.: 147033





# Pädagogische Praxis die Freude macht!

**JETZT  
ABONNIEREN:**  
4 Ausgaben für  
**66,40 €\*  
pro Jahr**



## Mahlzeit! Entspannt mit Kindern essen

Klirrende Gabeln, lange Gesichter vor Gemüsetellern und Kartoffelbrei im Haar. Manche haben diese inneren Bilder, wenn sie an Mahlzeiten mit Kindern denken. Klar, beim Essen mit Kindern kann es schonmal hoch her gehen. Und trotzdem überwiegen in manchen Kitas auch solche Bilder: Angeregte Tischgespräche im stilvollen Kinder-Restaurant, Kinder, die sich selbst an appetitlich angerichteten Speisen bedienen und Fachkräfte, die die Situation entspannt, aber professionell begleiten. Wie das geht? Dazu bekommen Sie in dieser Mappe viele wertvolle Impulse.

**Mahlzeit!**  
Bestell-Nr. 160018

## 10 BÖGEN + 1 PLAKAT

Hundert Inspirationen zum Ausprobieren, Weiterdenken und Bewegen!



Zuletzt erschienen:



**Vernetzt denken**  
Bestell-Nr. 160017



**Abschiede**  
Bestell-Nr. 160016



**Zeug zum Spielen**  
Bestell-Nr. 160015

**Jetzt bestellen: [www.klett-kita.de/abo/zeitschriften/praxismappe-fuer-kita-teams](http://www.klett-kita.de/abo/zeitschriften/praxismappe-fuer-kita-teams)**



# Ergonomie im Kindergarten-Alltag

## Große Auswahl an Erzieher:innen-Stühlen

Die Investition in ergonomische Stühle am Arbeitsplatz bietet eine Vielzahl von Vorteilen, die weit über den reinen Komfort hinausgehen. Abgestimmte Erzieher:innen-Stühle tragen maßgeblich zur Gesundheit der Mitarbeitenden bei, steigern die Produktivität und Effizienz und sparen langfristig Kosten.



Ein Unternehmen  
der Klett Gruppe

Jetzt  
kostenloses  
Stuhlmuster  
anfordern!

Unsere Hotline  
0611 - 1410530



kitaeinkauf  
exklusiv

### Vitali Sit

- Sitzhöhe: 40 – 50cm
- 360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar

Art.-Nr. 25271

Art.-Nr. 24733

ab **339,00 €**

### Vitali Sit +

Art.-Nr. 24959

Art.-Nr. 25269

ab **399,00 €**

Beim Kauf von  
**3 Vitali-Stühlen**  
erhalten Sie  
**10% Rabatt** mit  
dem Rabattcode  
**Vitali2506\***



mayer  
sitzmöbel

### Torro Sit

- Sitzhöhe: 40 – 50cm
- 360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar

Art.-Nr. 19453

Art.-Nr. 19446

Art.-Nr. 6003

ab **249,00 €**

### Übersicht zu unseren Erzieher:innenstühlen



Gelangen Sie direkt zum Webinar!

Modell / Details	Vitali Sit	Vitali Sit +	Torro Sit	Kausa	Ergonika	CHAIRINGO Ergonomix-K	Mars
Preis	ab 339,00 €	ab 399,00 €	ab 249,00 €	ab 359,00 €	ab 499,00 €	ab 399,00 €	ab 139,00 €
Artikelnummer	25271 24733 25269	24959 25269	19453 19446 6003	7053	26140 26095	21053	3679 3678
Sitzhöhe	40–50cm	40–50cm	40–50cm	36–41cm 42–51cm 43–54cm 50–63cm	33–47cm 37–55cm	32–38cm	22–41cm 42–61cm 62–70cm
Sitzfläche	Ø 40cm	Ø 40cm	Ø 40cm	Ø 38cm	Ø 40cm	Ø 37cm	Ø 31cm
Belastbarkeit	Nä ca. 150kg	Nä ca. 150kg	Nä ca. 140kg	Nä ca. 150kg	Nä ca. 150kg	Nä ca. 150kg	Nä ca. 100kg
Lehne	360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar	360° drehbare Rückenlehne, nicht höhenverstellbar	360° drehbare Rückenlehne, nicht höhenverstellbar	360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar	360° drehbar und aufklappbar, höhenverstellbare Rückenlehne	Rückenlehne in der Höhe und Tiefe verstellbar	Lehne oder oval Lehne



### Gelangen Sie direkt zum Webinar:

Entdecken Sie in unserem Webinar, wie ergonomische Stühle den Kita-Alltag erleichtern und Rückenschäden vorbeugen können. Sie erfahren:

- was bedeutet Ergonomie am Arbeitsplatz?
- warum ist ein guter Stuhl für Erzieher:innen wichtig?
- welche Unterschiede gibt es?
- worauf muss ich beim Kauf achten?
- exklusives Angebot von kitaeinkauf.de



Modell: Mars  
Artikelnummer: 3679, 3678  
Sitzhöhen: 33–41, 42–51, 52–70 cm  
Sitzfläche: Ø 31 cm  
Belastbarkeit: bis ca. 90 kg  
Lehne: T-Lehne oder oval  
Besonderheit: Extra kleines Fußkreuz  
Bezug: Kunstleder  
Farben: 5 versch. Farben  
Fußkreuz/Rollen: Ø 50 cm, weiche Rollen  
Garantie: 2 Jahre