

PRAXIS

KOMPETENZ FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

KITA Leitung

11 2026



**DAS TEAM HAT
NULL BOCK**

Was du als Leitung jetzt
tun kannst

**GENAU
HINSEHEN**

Kinder mit herausforderndem
Verhalten begleiten

**MILLIARDENREGEN
ÜBER KITAS**

Was das Sondervermögen
wirklich bewirkt

Bestell-Nr. 147037



Adultismus

Pädagogik auf Augenhöhe



Nimm mich ernst!

Pädagogische Fachkräfte haben die Verantwortung, ein gleichwürdiges Miteinander zu gestalten. Dieses Buch ist eine Einladung, das Verhältnis von Kindern und Erwachsenen neu zu denken und Wege zu einem Alltag ohne Machtgefälle zu finden.

- Machtgefälle identifizieren und abbauen
- pädagogische Haltung reflektieren anhand von 9 Beispielsituationen aus der Kita
- praxiserprobte Methoden für eine inklusive und partizipative Kita-Praxis

**Jetzt
neu!**

Sandra Richter
Nimm mich ernst!
Adultismus erkennen und abbauen

17 x 24 cm, 144 Seiten
(D) 19,95 € | ISBN 978-3-96046-422-8

**Jetzt bestellen: www.klett-kita.de
oder in Ihrer Buchhandlung**

EDITORIAL



CHEFREDAKTEURIN Eva Spalke
e.spalke@klett-kita.de

NÄCHSTES COMMUNITY- TREFFEN



24. Februar 2026 / 17.00 – 18.00 Uhr

Thema:
Trauma erkennen, richtig reagieren

Melde dich direkt im Leitungsclub an
oder schreibe eine E-Mail an:
leitungsclub@klett-kita.de

**Nicht das Problem macht
die Schwierigkeiten,
sondern unsere Sichtweise.**

Liebe Leser:innen,

wir alle kennen die Situation: Ein Kind schreit, wirft, schlägt und lässt sich nicht beruhigen. Du weißt: Das ist kein Trotzanfall. Hier steckt etwas Anderes dahinter. Im besten Fall kannst du oder deine Kollegin direkt unterstützen. Manchmal jedoch kommen wir in herausfordernden Situationen selbst an unsere Grenzen – und genau da beginnt die Professionalität. Denn hinter jedem auffälligen Verhalten steckt ein Gefühl, ein Bedürfnis. Wer genau hinsieht statt urteilt, und wer versteht statt bewertet, der kann den Kindern geben, was sie jetzt brauchen: Sicherheit.

In dieser Ausgabe der Praxis Kitaleitung schauen wir gemeinsam hin. Unsere Autor:innen beleuchten verschiedene Gründe für herausforderndes Verhalten, zeigen praxiserprobte Strategien für den Alltag, und sprechen darüber, wie du Eltern informierst und professionell mitnimmst.

Kinder brauchen Erwachsene, die auch dann handlungsfähig bleiben, wenn es schwierig wird. Ich hoffe, du findest in dieser Ausgabe neue Wege, mit herausfordernden Situationen so umzugehen, dass am Ende niemand auf der Strecke bleibt. Auch du nicht.

Herzliche Grüße

Eva Spalke

Eva Spalke

INHALT

1

HERAUSFORDERNDES VERHALTEN

- 10** SANDRA OBEREMM
DIE SPRACHE DER KINDER BONUSMATERIAL
Signale rechtzeitig erkennen und verstehen
- 14** SAMIRA HANZEN
WENN DER KREIS SICH SCHLIESST
Professionell durch herausfordernde Situationen
- 17** HEIKE BAUM
STRESS LASS NACH
Wie Gewichtstiere und Beißketten helfen
- 18** EIKE OSTENDORF-SERVISSOGLU / ANJA BURGER
„IHR KIND HAT GEBISSEN“ BONUSMATERIAL
Tipps für das Gespräch mit den Eltern

DIE ELTERN EINGEWÖHNEN

LOSLASSEN

32

HANDELN

14

BEISSEN

18

2

MEIN TEAM

- 22** URSULA GÜNSTER-SCHÖNING
NULL-BOCK-STIMMUNG IM TEAM
Was du tun kannst, wenn die Luft raus ist
- 26** MORENA GROSSMANN / MYRIAM SCHMID
UNSER TEAM IST BUNT BONUSMATERIAL
Wie Vielfalt zum Qualitätsmerkmal wird



3 UNSERE KITA-ELTERN

30 MICHAEL VAMVAKIDIS
KITA TRIFFT FAMILIE BONUSMATERIAL
Erziehungspartnerschaft stärken

32 MAREIKE GRÜNDLER
WENN ELTERN KLAMMERN
Die Eingewöhnung ganzheitlich gestalten

HINWEIS:
Unsere **Titelthemen** sind farbig gekennzeichnet.

IMMER IM HEFT

- 6** Auf einen Blick
- 8** Leitungsclub
- 44** Pädagogik-ABC
- 46** Kolumne
- 48** Rezensionen
- 49** Vorschau & Impressum
- 50** Schlusspfiß

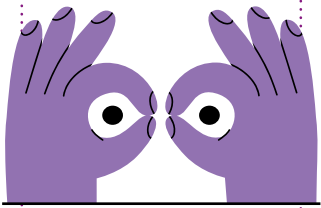


4 ICH ALS LEITUNG

36 JULIA REHME-RÖHRL
VERBRÜHEN, VERSCHLUCKEN, VERLETZEN
Eine Notärztin spricht über Erste Hilfe in der Kita

40 INTERVIEW MIT JANINE SCHMIES
LEITUNG, LEHRE UND LEIDENSCHAFT
Ein Gespräch über Rollenvielfalt und Mut

42 INTERVIEW MIT BIRTE RADMACHER
VIER MILLIARDEN FÜR KITAS
Die GEW zum neuen Investitionsprogramm



AUF EINEN BLICK

PRAXIS KITALEITUNG KOSTENLOS DIGITAL LESEN

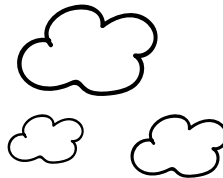
DIE PRAXIS KITALEITUNG KANNST DU JETZT AUCH DIGITAL IM PDF-FORMAT LESEN. DAFÜR DEN NEBENSTEHENDEN QR-CODE SCANNEN UND DAS FORMULAR AUSFÜLLEN.



Frisch ins neue Jahr

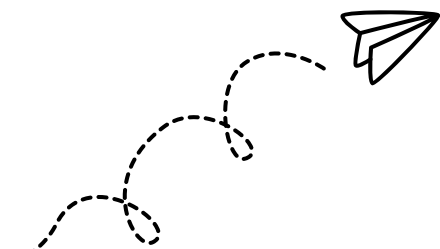
Statt das neue Jahr mit endlosen To-do-Listen zu starten, probiert einen kreativen Jahres-Kick-off in eurer nächsten Teamsitzung: Jeder bringt einen Gegenstand mit, der symbolisiert, was er oder sie sich für das neue Jahr wünscht. Das kann ein Teebeutel für mehr Ruhe sein, ein Turnschuh für mehr Bewegung oder eine Tafel Schokolade für „mehr süße Momente“.

Jedes Teammitglied erzählt kurz, warum es genau diesen Gegenstand gewählt hat. Das sorgt für Lacher, Aha-Momente und viel mehr Nähe im Team. Und das Beste: kein PowerPoint, kein Frontalvortrag. Nur gute Laune, frische Energie und ein kleiner Reminder daran, dass Teams gemeinsam am meisten bewegen.



JEDE HANDLUNG,
SO KLEIN SIE AUCH
SCHEINT, SENDET WELLEN
IN DIE WELT HINAUS.

DAVID MITCHELL
BRITISCHER SCHRIFTSTELLER





AUF DIE OHREN: PODCASTS

DIE KINDERDOLMETSCHER

Die Kinderdolmetscher – der Podcast von Claudia Schwartlmüller und Jana Altmann – übersetzt das, was Kinder wirklich sagen wollen. Mit Herz, Humor und Fachwissen sprechen die beiden über Kommunikation, Emotionen und das Verstehen hinter den Worten.

<https://die-kinderdolmetscher.podigee.io/>

ADHS FAMILY PODCAST

Im ADHS Family Podcast teilt Anna-Maria Sanders Wissen, Erfahrungen und alltagstaugliche Strategien rund um das Leben mit ADHS für Eltern, Fachkräfte und Betroffene. Authentisch, ehrlich und voller Verständnis zeigt sie, wie Familien mit ADHS mehr Leichtigkeit, Struktur und Verbindung finden können.

<https://adhsilfe.net/podcast/>



NEWS / POLITIK

Mit dem Gesetz zur ganz-tägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (GaFöG) haben Kinder im Grundschulalter ab dem Schuljahr 2026/27 Anspruch auf ganztägige Bildung, Betreuung und Förderung. Der Anspruch gilt zunächst für Erstklässler und wird dann stufenweise ausgeweitet. In Hamburg ist der Ganzttag bereits heute flächendeckend ausgebaut.

QUELLE: WWW.RECHT-AUF-GANZTAG.DE/

Seit dem 1. Januar 2026 ist das Kindergeld in Deutschland von 255 Euro auf 259 Euro gestiegen. Ein Plus von 4 Euro pro Kind und Monat. Gleichzeitig wird der Kinderfreibetrag erhöht. Diese Veränderungen sind Teil der Familien- und Steuerpolitik der Bundesregierung, die eine regelmäßige Anpassung vorsieht, damit die unterschiedlichen Belastungen für Familien verbessert werden.

QUELLE: WWW.BUNDESFINANZMINISTERIUM.DE

TERMIN-TICKER

BESONDERER FÖRDERBEDARF

Der Kongress FOCUS CP rehaKIND vom 4. bis 6. Februar 2026 in Dortmund, richtet sich an alle, die Kinder mit besonderem Förderbedarf begleiten – von Fachkräften bis hin zu Therapeuten und Integrationsfachdiensten.

ALLE ZEIT DER WELT

Der Göttinger Kongress vom 20. bis 21. Februar 2026 setzt ein Zeichen gegen den ständigen Zeitdruck und regt dazu an, den pädagogischen Alltag bewusster zu gestalten und Ruhe und Gelassenheit wieder stärker einzubinden.

Der Leitungsclub stellt sich vor

Das Netzwerk Klett Kita Leitungsclub wächst und wir wollen diesen freudigen Anlass nutzen, um euch die Menschen und Gesichter hinter dem Club vorzustellen. Dafür haben wir mit Sibylle, Friederike und Eva aus dem Leitungsclub gesprochen



FACHIMPULS-LOTSIN SIBYLLE

Sibylle Münnich ist Chefredakteurin der Klett Kita Akademie.

Was ist deine Rolle im Leitungsclub?

Sibylle: Ich moderiere die Community-Treffen. Das bedeutet, ich suche gemeinsam mit dem Leitungsclub-Team und unseren Kita-Leitungen interessante Themen aus, spreche mit den Referent:innen und interviewe sie dann im Live-Treffen. Und ich begleite den kollegialen Austausch.

Was erwartet uns in einem Community-Treffen?

Ein Safe-Space für Kita-Leitungen mit super interessanten Themen. Unsere Community-Treffen bieten einen geschützten Rahmen, in dem sich Kita-Leitungen über Berufsrelevantes informieren und dann in kleinen Gruppen austauschen können – ganz nach dem Motto: Wie ist das bei euch?

Was ist der Unterschied zu einem normalen Webinar?

In unseren Webinaren wird Wissen vermittelt: Auf der einen Seite sitzt die Referentin/der Referent und auf der anderen Seite sind die Teilnehmer:innen. Bei den Community-Treffen sind wir alle im selben Boot: Unsere Referent:innen geben Impulse, die dann im gemeinsamen Austausch mit der Kleingruppe reflektiert und weiterentwickelt werden. Wir hatten zum Beispiel das Thema „Teamstärkung“. Hier hat unsere Referentin Tipps gegeben und die Leitungen haben diskutiert, wie sie Teamstärkung umsetzen.



PARAGRAFEN-PILOTIN FRIEDERIKE

Friederike Falkenberg ist Redakteurin im Klett Kita Verlag.

Was ist deine Rolle im Leitungsclub?

Friederike: Ich moderiere im Wechsel mit meinen Kolleginnen die Online-Veranstaltungen, zum Beispiel mit den Kitarechtlern Nele Trenner und Holger Klaus.

Warum sollte man eine Sprechstunde mit den Kitarechtlern besuchen?

Egal, wie lange man schon im Beruf ist, man lernt hier immer noch etwas Neues dazu. Man frischt sein Wissen zu Rechtsthemen auf und bekommt auch die Gelegenheit, eigene Fragen zu stellen, die dann direkt beantwortet werden. Das hätte ich mir in meiner Kita-Zeit selbst gewünscht!

Gibt es ein skurrielles Gesetz aus dem Kitarecht, das du vorher nicht kanntest?

Das Gesetz an sich ist vielleicht nicht skurril, aber ich war doch überrascht, dass man mit Kinderfotos eigentlich machen kann, was man möchte, solange die Eltern zustimmen. Ausdrucken oder bestellen in der Drogerie, wo theoretisch jeder alles einsehen kann, ist also erlaubt.



Über den QR-Code kannst du die Interviews auch als Video ansehen.



Melde dich jetzt an unter
www.kita-leitungsclub.de



NETZWERK-NAVIGATORIN EVA

Eva Spalke ist Chefredakteurin der
Praxis Kitaleitung.

Was ist deine Rolle im Leitungsclub?

Eva: Ich bin dafür verantwortlich, dass im Club alles reibungslos abläuft – von der Anmeldung beim Community-Treffen bis hin zur Unterstützung bei technischen und persönlichen Fragen. Ich versorge euch außerdem mit allen Neuigkeiten, die es zum Club und zu den Online-Veranstaltungen gibt.

Was macht den Leitungsclub so besonders?

Für mich als Frau – aber auch als junge Person – in einer Führungsposition ist der Austausch mit Gleichgesinnten sehr wichtig. In den vergangenen Jahren haben mir Kita-Leitungen immer wieder berichtet, dass ihnen genau das fehlt: ein Netzwerk, in dem sie über aktuelle Themen sprechen und Kontakte knüpfen können. Diese Lücke möchten wir mit dem Leitungsclub füllen. Hier haben alle Mitglieder die Möglichkeit, sich mit Leitungs-Kolleg:innen aus ganz Deutschland zu vernetzen.

Welcher Teil des Leitungsclubs gefällt dir am besten?

Die Kleingruppen in den Community-Treffen. Man kann sich hier aktiv zu einem fachlichen Thema austauschen und gleichzeitig persönliche Kontakte knüpfen. Schon nach der Eröffnungswoche hat mir eine Teilnehmerin aus Stuttgart geschrieben, dass sie gleich am ersten Tag mit zwei Leitungen Kontakte ausgetauscht hat: eine aus Hamburg und eine aus Regensburg. Durch den Leitungsclub kann man von anderen lernen und sich gegenseitig unterstützen und bei Fragen weiterhelfen – und das alles vom Laptop aus.



DER LEITUNGSCLUB JANUAR – MÄRZ 2026

Januar:

- 22.01. – Q&A Kitarechtler
- 22.01. – Community-Treffen

Februar:

- 12.02. – Q&A Kitarechtler
- 24.02. – Community-Treffen

März:

- 05.03. – Q&A Kitarechtler
- 19.03. – Community-Treffen
- 26.03. – Q&A Kitarechtler

Melde dich für die nächsten Termine
jetzt an: www.kita-leitungsclub.de.
Bei Fragen schreibe uns eine E-Mail:
leitungsclub@klett-kita.de

Die Sprache der Kinder

Mit jedem herausfordernden Verhalten sendet ein Kind ein Signal. Doch oft erkennen wir nicht gleich, was uns das Kind damit sagen will. Unsere Autorin beschreibt, wie man Tränen, Hauen und Rückzug besser verstehen – und dadurch entsprechend handeln kann

Ein Kind schreit, zieht sich zurück, schlägt andere, ist auffällig still oder unaufhörlich laut. Was auf den ersten Blick als „auffälliges Verhalten“ bezeichnet wird, ist auf den zweiten Blick oft ein wertvoller Hinweis: ein Signal, das auf ein unerfülltes Grundbedürfnis oder eine tieferliegende Bindungserfahrung hinweist. Wer diese Signale versteht, kann Kinder wirksam begleiten – jenseits von Diagnosen oder Disziplinierung.

Zur Erklärung kindlichen Verhaltens sind zwei Ebenen besonders wichtig:

Sind die Grundbedürfnisse erfüllt?

Die erste Ebene sind die Grundbedürfnisse. Orientierung bietet hier die Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow. Sie beschreibt eine Hierarchie menschlicher Grundbedürfnisse – von physiologischen Grundbedürfnissen über Sicherheit, Zugehörigkeit und Wertschätzung bis hin zur Selbstver-

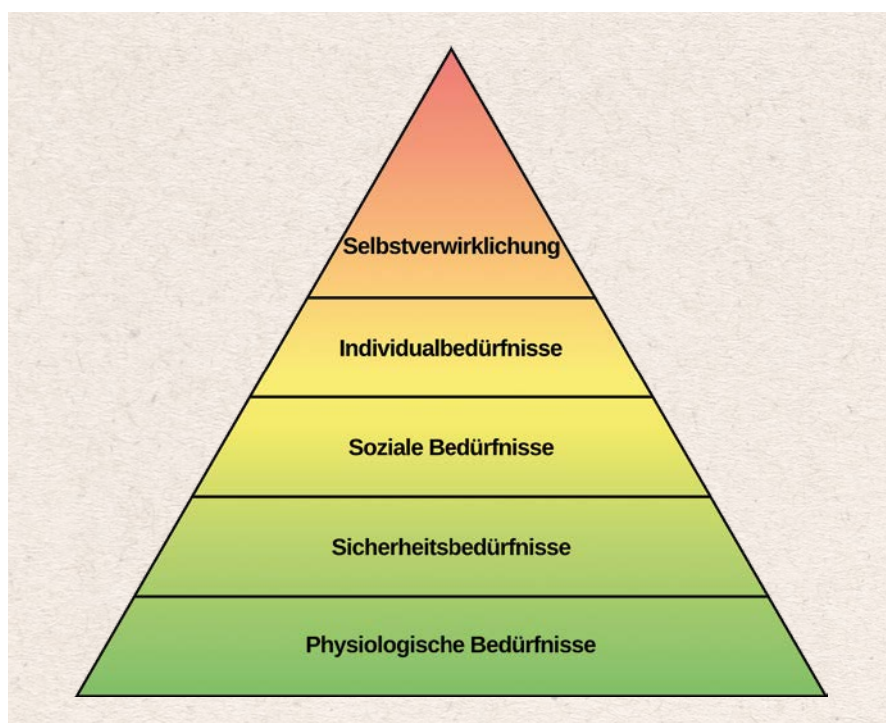
wirklichung. Ein Verhalten kann ein Hinweis darauf sein, dass eines oder mehrere dieser Bedürfnisse nicht ausreichend erfüllt sind. Nur wenn die Bedürfnisse nach Essen, Schlaf und Sicherheit erfüllt sind, kann ein Kind sich öffnen – spielen, lernen, Freundschaften schließen. Sind basale Bedürfnisse nicht gestillt, kann ein Kind sich nicht emotional, sozial und kognitiv gesund weiterentwickeln. Es sendet dann Signale: Es provoziert, klammert oder zieht sich zurück.

Welche Bindungserfahrungen hat das Kind gemacht?

Die zweite Ebene ist die der Bindung: Wie ein Kind sich verhält, gibt auch Aufschluss über seine bisherigen Bindungserfahrungen. Hat es gelernt, dass Nähe verlässlich ist? Kann es sich sicher sein, dass Erwachsene bleiben, wenn es weint? Dass es in emotionaler Not gehört wird? Oder hat es eher instabile, übergriffige oder abweisende Erfahrungen gemacht? Diese frühen Beziehungsmuster spiegeln sich im Bindungsverhalten wider – sei es durch übermäßige Anpassung, Rückzug, klammerndes Verhalten oder Aggression.

Verhalten als Symptom

Wenn Kinder sich auffällig verhalten, lohnt sich also ein Blick hinter die Fassade: Welches Grundbedürfnis ist ungestillt? Welche Bindungserfahrung steht im Hintergrund? Statt Sympto-



DIE EINFACHE BEDÜRFNISPYRAMIDE nach Abraham Maslow.



GEBAUTES ZERSTÖREN, GEGENSTÄNDE WERFEN, SCHREIEN, WEINEN – ODER AUCH STILL WERDEN: Solches Verhalten weist darauf hin, dass bestimmte Bedürfnisse nicht erfüllt sind.

me zu „behandeln“, gilt es, das dahinterliegende Motiv zu verstehen. Wird das entsprechende Bedürfnis erkannt und soweit möglich (pädagogisch) angemessen beantwortet, beruhigt sich das Verhalten meist. Kinder können sich dann in sicheren Beziehungen entfalten – neugierig, offen und vertrauensvoll.

Ein Beispiel: Ein Kind weint. Welche Tränen sind das? Tränen der Traurigkeit, Wut, Frustration, Ohnmacht? Warum ein Kind weint, ist nicht immer unmittelbar ersichtlich. Also ziehen wir zunächst die Bedürfnispyramide heran: Vielleicht ist das Kind müde, hungrig, ihm ist zu warm oder zu kalt. Wir beobachten kontextbezogen.

Die Tränen könnten jedoch auch auf eine Verunsicherung hinweisen, etwa durch die Trennung von Mama oder Papa oder die Abwesenheit einer vertrauten Bezugsperson in der Kita. Stress, Überforderung oder Konflikte auf der Beziehungsebene (etwa Streit mit der besten Freundin/dem besten Freund oder zu Hause) wirken sich ebenfalls auf das Sicherheitsbedürfnis aus. Das Kind bringt Gefühle von zu Hause mit, die sich in der Kita fortsetzen, verändern, vielleicht verstärken.

Das Weinen ist dann Ausdruck eines Potpourris aus Gefühlen und Gedanken, für das dem Kind oft noch Worte fehlen. Es braucht vielleicht Unterstützung, um seiner Verfassung Ausdruck geben zu können.

Trösten, behutsames Nachfragen, feinfühliges Angebote zu Nähe und Gespräch sind hilfreich. Die Erwachsenen sind hier wichtige Vorbilder in Bezug auf den Umgang mit heftigen Gefühlen und Worten dafür. Auch über Spielen entsteht ein Raum, in dem sich das Kind selbst spüren, entdecken,

**Im Spiel können
Kinder oft selbst
Lösungen für ihren
Kummer finden.**

erkennen und erforschen kann. Auf diesem Weg findet es möglicherweise seine eigenen Lösungen für die durch Tränen ausgedrückten Gefühle. Insofern sind Tränen Symptome, die auftreten – Indizien, die uns zu den Ursachen führen können. Eine „gute“, echte, authentische, ehrliche Beziehung erlaubt sowohl dem Kind als auch uns selbst, Vertrauen aufzubauen, Offenheit zu ermöglichen und gemeinsam nach Wegen zu suchen, das Kind zu unterstützen.

Beziehungen im Kita-Alltag gestalten

Kitas bieten eine große Chance: Kinder können dort neue Bindungserfahrungen machen – zusätzlich zu denen aus dem Elternhaus. Verlässliche, feinfühligere Erwachsene geben Halt, Orientierung und Sicherheit. Auch die Gruppe selbst wirkt als Erfahrungsraum: Kin-

der lernen durch andere Kinder, erleben Vielfalt im Umgang mit Emotionen und Nähe-Distanz-Regulation. Ein Schlüssel zur Beziehungsgestaltung liegt im Spiel. Kinder kommunizieren über ihr Tun – bauen, zerstören, wiederholen, rollen. Ihre „Sprache“ ist nicht (nur) verbal, sondern ausdrucksbezogen. Wer diese Sprache versteht, kann erkennen, was ein Kind beschäftigt – und darauf antworten, bevor Verhalten eskaliert.

Beobachtung als gemeinsame Aufgabe

Subjektive Wahrnehmung reicht jedoch nicht aus. Es braucht den fachlichen Austausch im Team:

- ▶ Was beobachte ich?
- ▶ Wie deute ich es?
- ▶ Ist es meine Projektion oder ein reales Bedürfnis?

Gemeinsam können Fachkräfte so aus

vagen Ahnungen klare Einschätzungen entwickeln – die Grundlage für gute pädagogische Entscheidungen. Indem alle Fachkräfte, die regelmäßig in Kontakt mit einem betroffenen Kind sind, ihre Beobachtungen zusammentragen, ergibt sich womöglich auch ein differenzierteres Bild als nur aus dem Blick einer Fachkraft – und es können gemeinsam Ideen entwickelt werden, wie das Kind und eventuell auch dessen Familie in seiner Situation unterstützt und geholfen werden kann. Auch wir Erwachsenen sind Teil des Beziehungsgeschehens. Unsere eigene Bedürfnisbalance, unser Bindungsverhalten, unsere biografischen Prägungen – all das wirkt mit. Wer sich selbst kennt und reflektiert, kann professioneller und bewusster handeln. Kita-Teams profitieren davon, regelmäßig Haltung und Strukturen zu hinterfragen: Wie gehen wir mit Gefühlen, Grenzen, Nähe und Distanz um? Wie mit den Bedürfnissen der Kinder – und mit unseren eigenen? Sucht ein Kind zum Beispiel viel körperliche Nähe und mir ist das unangenehm, gilt es zu prüfen, wo die Gründe hierfür bei mir liegen könnten und wie ein guter Umgang mit dieser Situation gefunden werden kann. Kann vielleicht eine Kollegin dem Kind die Nähe geben, die es ganz offensichtlich braucht?

Fazit: Beziehung als Grundlage für Entwicklung

Wenn Verhalten als Ausdruck innerer Zustände verstanden wird, werden aus „schwierigen“ Kindern Menschen mit Botschaften. Bindung und Bedürfnis sind die beiden zentralen Ebenen, auf denen wir kindliches Verhalten verstehen können. In einer Kita, die diese Ebenen bewusst gestaltet, finden Kinder Raum, sich in Sicherheit zu entfalten – und Erwachsene den Mut, sie mit Klarheit und Empathie zu begleiten. ●



SANDRA OBEREMM

ist Dipl. Sozialpädagogin, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin und Gestalttherapeutin.



KINDER KÖNNEN ZUVERSICHTLICH IN DIE WELT SCHAUEN, wenn sie sichere Bindungserfahrungen machen und ihre Grundbedürfnisse erfüllt sind.

Der neue BLANKI-Schulkindpass ist da!

20 Seiten mit
45 kindgerechten
Stärken und
Fertigkeiten.

Kinder entdecken
ihre Stärken.
Pädagogen erkennen
Entwicklungsschritte.
Eltern gewinnen
Sicherheit.



BLANKI-Schulkindpass
10er-Pack **nur 14,95€**
Bestell-Nr. 29.631

Was ich schon kann!

Der **BLANKI**-Schulkindpass



Name: _____

Zum Bestellen &
Selbstgestalten

ALSVERLAG

Der BLANKI-Schulkindpass ist kein Lernzielkatalog. Er fragt nicht ab – er ermutigt und lädt Kinder ein, Neues auszuprobieren – mit Freude, Neugier und Selbstvertrauen. Denn: Kinder sollen beim Schuleintritt keine kleinen „Schulprofis“ sein, sondern starke, neugierige Entdecker mit einem soliden Fundament aus Können, Mut und Lernfreude.



Wenn der Kreis sich schließt

Kinder, die laut „Nein!“ schreien, Stühle umwerfen oder in sich gekehrt verstummen – Alltag in vielen Kitas. Mit der Methode „Kreislauf des professionellen Handelns“ begleitet unsere Autorin Teams in herausfordernden Situationen



Herausforderndes Verhalten hat in den letzten Jahren zugenommen. Das ist zumindest der Eindruck vieler Erzieher:innen. Egal, ob Beißen, Hauen oder sozialer Rückzug; Verhaltensweisen, die in einem bestimmten Kontext nicht erwünscht sind, scheinen häufiger im Alltag aufzutauchen. Vielleicht hast du in deiner Einrichtung das Gleiche beobachtet und fragst dich: „Wie kann ich damit umgehen?“ Ein Patentrezept gibt es nicht. Vielmehr bedarf es einer Analyse auf verschiedenen Ebenen. Das herausfordernde Verhalten tritt nicht einfach



GUT ZU WISSEN

Was ist herausforderndes Verhalten?

1. Externalisierend

(nach außen gerichtet):

- Selbst- oder Fremdgefährdung: Schlagen, Kratzen, Beißen, sich selbst verletzen, Weglaufen
- Sachbeschädigung: Gegenstände zerstören, Dinge hinunterwerfen, Stühle werfen
- Aggressives oder lautes Verhalten: Schreien, Spucken, Drohen, Beleidigen
- Enthemmtes Verhalten: Entkleiden, mit Kot schmieren

2. Internalisierend

(nach innen gerichtet):

- Rückzug: Nicht sprechen, sich abkapseln, sozialer Rückzug
- Apathie: Teilnahmslosigkeit und das Fehlen von Reaktionen
- Abwehrmechanismen: Verweigerung bei Anforderung, bei der Nahrungsaufnahme, mangelnde Regelakzeptanz

Achtung:

Altersbedingte Autonomiereaktionen (Trotz) sind nicht als oppositionelles Verhalten zu werten, sondern werden durch die nötigen Entwicklungsschritte und entsprechende Grenzsetzung reguliert.

plötzlich auf, sondern entsteht meist über einen längeren Zeitraum und droht sich ab einem gewissen Zeitpunkt als oppositionelles Antwortverhalten, also ein anhaltend trotziges, aufsässiges Verhalten, auf die Umwelt zu verfestigen.

Hinter dem Verhalten können viele Gründe stecken. Manchmal sind es häusliche Belastungen wie Trennung der Eltern, Tod im engeren Umfeld oder ein neues Geschwisterkind.

Manchmal steckt ein anderes, nicht verarbeitetes Trauma dahinter. Auch muss der allgemeine Entwicklungsstand des Kindes berücksichtigt werden. Aber neben diesen Gründen kann auch der Erziehungsstil der Eltern sowie das Verhaltensrepertoire der Fachkräfte eine große Rolle für oppositionelles Verhalten spielen.

Wenig Regeln, kaum Grenzen

Unter Eltern ist derzeit der permissive Erziehungsstil weit verbreitet. Diese Art der Erziehung ist durch hohe Nachgiebigkeit, wenige Regeln und geringe Kontrolle gekennzeichnet. Die Eltern reagieren auf die Bedürfnisse ihres Kindes und erfüllen oft unmittelbar seine Wünsche. Gleichzeitig zeigen sie kaum Grenzen auf und stellen keine Anforderungen an das Verhalten des Kindes.

Werden Kinder dauerhaft permissiv und lustorientiert erzogen, können sie mit massivem Widerstand, also oppositionellem Verhalten, auf ein „Nein“ oder bestimmte Regeln reagieren. Kinder zeigen dann herausfordernde Verhaltensweisen und versuchen so, ihr bisher erlerntes und funktionierendes

System zu erhalten. Das bedeutet: Kinder, denen frühkindlich keine Grenzen gesetzt werden, zeigen immer wieder stark herausfordernde Verhaltensweisen. Und das zeigt sich dann auch im Kita-Alltag, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

Gefühlsausbruch begleiten

Die fünfjährige Mia spielt auf dem Bauteppich vertieft mit Autos. Das Aufräumsignal ertönt und die pädagogische Fachkraft fordert die Kinder auf, die Spielsachen wegzuräumen, damit alle gemeinsam zu Mittag essen können. Mia reagiert zunächst nicht und scheint die Fachkraft zu ignorieren. Diese fordert Mia nun ein zweites Mal auf, das Spielzeug aufzuräumen. Mia erwidert laut „Nein!“ Die Fachkraft geht auf Mia zu und nimmt ihr das Spielzeug weg. Mia schreit, wirft sich auf den Boden und versucht, die Fachkraft zu treten und beschimpft sie. Mia lässt sich nicht beruhigen. Die Fachkraft sieht keinen Grund für das extreme Verhalten des Kindes und ärgert sich über den Gefühlsausbruch für eine scheinbar einfache Regelanforderung – nämlich, das Aufräumen der Spielsachen. Die Fachkraft wird ebenfalls laut und die Situation eskaliert.

Was ist hier passiert? Was ist der Grund für Mias Verhalten? Welchen Einfluss hat das Verhalten der Fachkraft in der Situation? Um in der Arbeit mit herausfordernden Kindern nicht die Professionalität zu verlieren, ist es hilfreich, wenn die Fachkräfte systemisch vorgehen.

Achtung:

Das Verhalten eines Kindes ist immer ein Verhalten für sich selbst und nicht gegen jemand anderes!

Als Fachkraft muss ich genau hinsehen. Folgende Reflexionsfragen können dabei helfen:

- ▶ Was und womit fordert das Kind mich gerade heraus?
- ▶ Was ist der Auslöser des herausfordernden Verhaltens?
- ▶ Ist das Verhalten eine Folge fehlender Regeln und Grenzen oder eine Störung?
- ▶ Was möchte das Kind mir mit diesem Verhalten zeigen?
- ▶ Was kann ich als Fachkraft beitragen, damit die Negationsspirale unterbrochen wird?
- ▶ Was sind mögliche Handlungsalternativen?
- ▶ Wen kann ich zu Hilfe holen?
- ▶ Welchen Rahmen brauchen Handlungsalternativen?

Die Kernfrage für die Fachkräfte muss demzufolge immer die Frage nach dem „Wozu dient das Verhalten?“ sein, und nicht die Frage nach dem „Warum hört das Kind nicht damit auf?“.

Der gute Grund

Nehmen wir an, die Fachkraft aus unserem Beispiel sucht Rat bei ihrer Leitung und ist noch auf der Suche nach Lösungen und nach dem „Guten Grund“ des Kindes. Als Hilfe auf dem Weg zu neuen Handlungsstrategien und zu hilfreichen Erkenntnissen

kannst du hier deinen Fachkräften die Methode „Der Kreislauf des professionellen Handelns“ an die Hand geben. Mit ihr können wir herausfinden, was hinter dem herausfordernden Verhalten eines Kindes stecken kann und welche pädagogischen Maßnahmen sich daraus ableiten lassen. Der Kreislauf des professionellen Handelns wird im Team und nach folgenden Handlungsschritten erarbeitet:

1. **Fallbeispiel beschreiben:** Ein Teammitglied beschreibt eine herausfordernde Situation.

REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE TEAMSITZUNG

- Welches Verhalten hat das Kind gezeigt?
- Wie habt ihr darauf reagiert?
- Was war das Ergebnis davon?
- Was habt ihr bisher als Erklärung für das Verhalten angenommen?
- Welche nützliche Absicht könnte mit dem Verhalten verbunden sein?
- Welche nützliche Absicht könnte das Kind mit dem Verhalten noch verbinden (z. B. Aufmerksamkeit erlangen, Spannung loswerden, in Kontakt treten ...)?
- Wie kann ich mich in Zukunft verhalten? Was kann dem Kind helfen?
- Wer kann mir wie helfen (Aufgaben verteilen)?

AUF EINEN BLICK

2. **Stilles Hinhören:** Das Team hört hin und stellt am Ende Rückfragen.
3. **Hypothesenbildung:** Gemeinsam werden wertfreie, fachliche und konkrete Hypothesen anhand der Reflexionsfragen aufgestellt (siehe „Auf einen Blick“ oben).
4. **Maßnahmen:** Das Team hält Lösungswege für die Zukunft fest, die sowohl der Fachkraft als auch dem Kind helfen.
5. **Umsetzung:** Der letzte Schritt überprüft, wie die Umsetzung im pädagogischen Alltag gelungen ist.

Die Schlüsse und Erkenntnisse aus diesem Kreislauf sind wertvoll und bringen meist einen weiteren Blickwinkel in die Situation, der wiederum Handlungsalternativen freisetzt.

Als Leitung ist es wichtig, dass du dein Team begleitest und mit ihm gemeinsam Lösungswege erarbeitest. Das kann auch bedeuten, dass ihr euch für bestimmte Situationen zusätzliche Hilfe durch eine Fachberatung oder Supervisorin holt. ●



SAMIRA HANZEN

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

Referentin in der Erwachsenenbildung.



DIE KINDER SPIELEN ENTSPANNT, doch der Übergang zum Aufräumen kann herausfordernd sein.

Stress lass nach

Wie können wir herausgeforderte Kinder unterstützen? Unsere Autorin stellt verschiedene Gegenstände vor, die wir zur Regulation anbieten können

Gewichtstiere und Gewichtsdecken

Gewichtstiere und Gewichtsdecken unterstützen Kinder dabei, zur Ruhe zu kommen. Dabei ist es wichtig, dass die Kinder sich diese selbstständig nehmen können, wenn sie spüren, dass sie ihnen guttun. Das Gewicht sollte maximal 10 Prozent des Körpergewichts des Kindes haben.



Vibrationskissen

Ein Vibrationskissen kann an dem Ort liegen, an den sich das Kind zurückziehen kann. Es legt sich das vibrierende Kissen auf den Körper und fokussiert sich damit auf sich selbst, die Welt da draußen tritt in den Hintergrund. Eine gute Möglichkeit, runterzukommen und ganz bei sich zu sein.

Schallschutzkopfhörer

Die Schallschutzkopfhörer nehmen der Geräuschkulisse die Spitzen, trotzdem ist es möglich, sich zu unterhalten. Lärm in der Kita ist ein großer Stressfaktor für alle Kinder. Deshalb sollten den Kindern in jedem Raum mindestens drei Kopfhörer zur freien Verfügung stehen. Dass diese in den ersten Wochen oft im Konstruktionsbereich zu finden sind, ist normal. Der Reiz des Neuen verliert sich dann auch wieder.

Beißkette

Die Beißkette eignet sich für Kinder, die schnell mal zubeißen oder aus dem Nichts heraus andere Kinder hauen. Mit etwas Übung können diese Kinder lernen, ihren Affekt in die Beißkette zu beißen. Die Beißketten bestehen aus lebensmittelechtem Silikon und sind fast unkaputtbar. Da sie schön sind, werden die Kinder nicht stigmatisiert, sondern haben eben – wie viele andere Kinder – eine Kette umhängen. Empfehlung: Das Kind die Kette selbst aussuchen lassen!

Sitzkissen

Das BittyBottom-Sitzkissen ermöglicht dem Kind, mit dem Popo sehr unruhig zu sein und dabei den Oberkörper eher still zu halten. Das ist vor allem beim Essen hilfreich. Ein Ventil hilft, mit einer Luftpumpe die Füllung an das Gewicht des Kindes anzupassen.

Farbuhr oder Timer

Kindern, die Schwierigkeiten in den Mikrotransitionen haben, hilft die Farbuhr, sich auf den Übergang einzustellen. Denn durch die immer weniger werdende Farbe sehen sie, wie die Zeit vergeht. Es gibt die Uhr in mobiler Form und als Wanduhr. Sie kann maximal auf zwei Stunden gestellt werden. Auch Kindern, die gerade in der Kita ankommen und sich eingewöhnen, hilft sie, die Zeit, bis sie wieder abgeholt werden, besser zu überblicken.



Kleiner Leuchttisch

Ein Leuchttisch hilft Kindern, sich zu fokussieren und sich damit vom Außen abzuschirmen. Der Leuchttisch sollte in einem abgegrenzten Bereich wie einem Zelt oder Ähnlichem stehen, sodass daran nur ein Kind arbeiten und damit für sich etwas zur Ruhe kommen kann.



Boxscheibe

Die Boxscheibe gegen Ärger ist eine 6 Zentimeter dicke Scheibe. Die Füllung aus hochelastischem Polyurethanschaum sorgt für Sicherheit. Die Scheibe wurde entwickelt, damit Kinder ihre Spannung abbauen und ihre Gefühle mit Bewegung zeigen können (z. B. bei www.inklusiv-shop.ariadne.de).

Anti-Stressball

Kinder können ihre innere Unruhe und ihren Stress in den elastischen Ball kneten. Damit hilft ihnen der Ball, die eigene Anspannung ohne großen Aufwand etwas zu mindern. ●



HEIKE BAUM

ist Erzieherin, Spielpädagogin, Gruppendynamikerin, Supervisorin und Balintgruppenleiterin, Autorin, unter anderem Co-Autorin des Buchs „Für das Kind ergibt es Sinn“ (2024)

„Ihr Kind hat gebissen“

Junge Kinder können ihre Emotionen sprachlich oft noch nicht ausdrücken. Stattdessen schreien und hauen sie. Oder sie beißen. Warum die sensible Elternkommunikation in diesen Situationen besonders wichtig ist und wie sie gelingt, beschreiben unsere Autorinnen

Der zweijährige Max greift nach einem kleinen Holzauto. Die gleichaltrige Emilia, die gerade damit spielt, zögert nicht lange. Um ihn abzuwehren, beißt sie ihren Freund fest in den Arm. Lara, die Erzieherin, spricht mit Emilia und versucht, ihr zu vermitteln, dass Beißen nicht der richtige Weg ist, um sich durchzusetzen. Ihr Kollege Paul tröstet Max. Schon bald sind die Wogen geglättet und die Kinder spielen wieder friedlich nebeneinander. Ist damit alles erledigt?

Solche Situationen, in denen Kinder ihre Bedürfnisse unter Einsatz ihrer Zähne kundtun, kommen in Kitas regelmäßig vor, selbst wenn Fachkräfte klare Grenzen setzen, aufmerksam sind und derartige Zwischenfälle zu verhindern suchen. Denn Kinder in diesem Alter drücken sich noch weitgehend nonverbal aus – teilweise auch durch Schubsen, Hauen, Spucken oder eben Beißen. Dass diese Ausdrucksweisen nicht akzeptabel sind, lernen sie erst mit der Zeit.

Sprache statt Schuld

Fachkräfte sollten, aus unserer Sicht, die Eltern beider Kinder über den Vorfall informieren – auch wenn es sich bislang für diese Kinder nur um ein einmaliges Vorkommnis handelt. Daher thematisieren sie die Situation kurz, wenn die Eltern die Kinder ab-

holen. Dabei ist ihnen wichtig, den Vorfall zwar klar zu benennen, ihn aber nicht unnötig zu dramatisieren.

Indem die Pädagog:innen das Thema bei den betroffenen Eltern ansprechen, bauen sie Vertrauen auf und zeigen, dass sie den Vorfall nicht auf die leichte Schulter nehmen. Das ist besser, als erst dann ins Gespräch zu gehen, wenn die Eltern von Max eventuell den Bissabdruck am Arm ihres Sohnes entdecken und nachfragen. Oft wiederholt sich die Beißsituation nicht wieder und das Thema ist damit in der Regel für alle Beteiligten abgeschlossen.

Es kommt jedoch auch vor, dass Kinder das Beißen in herausfordernden Situationen beibehalten. Da ihnen eine Perspektivübernahme in diesem Alter noch nicht gelingt, verstehen sie – trotz Erklärungen – in der Regel nicht, dass sie anderen damit Schmerzen zufügen.

Elternbrief
jetzt
downloaden



Wenn ein Kind gebissen
wird, müssen wir die Sorgen
der Eltern ernst nehmen.

Dem Kita-Team stellt sich die Frage, was genau das Kind mit dem Beißen erreichen möchte und in welchen Situationen es zu diesem Mittel greift. In unseren element-i Kinderhäusern erleben wir, dass einige Kinder vor allem in Stress auslösenden Übergangssituationen beißen oder dann, wenn sie ihre Bedürfnisse aktuell nicht befriedigen können. Eventuell hilft es, Abläufe zu verändern, um Situationen, die das Beißen auslösen, zu vermeiden.

Um weitere Zwischenfälle zu verhindern, erhalten wiederholt beißende Kinder bei uns – wenn personell machbar – einen sogenannten „Schatten“.

Das heißt: Eine erwachsene Person begleitet das Kind den ganzen Tag über eng. Das hilft ihr dabei zu erkennen, wo es kritische Situationen im Tagesablauf gibt. Und sie kann schnell eingreifen, wenn sich das Kind überfordert fühlt und zu beißen droht.

Natürlich stehen unsere Fachkräfte *in Fällen, in denen Kinder wiederholt beißen, in engem Austausch mit den betroffenen Eltern. Was beachten sie dabei?

Mitfühlen, ohne zu urteilen

Sie versetzen sich in die Lage der Eltern des beißenden Kindes: Die be-

troffenen Mütter und Väter machen sich in aller Regel erhebliche Sorgen. Sie fragen sich, ob die Entwicklung ihres Kindes normal verläuft. Sie befürchten, etwas falsch gemacht zu haben. Häufig fragen sie sich auch, ob es vielleicht an der Kita liegt, dass ihr Kind dort so reagiert. Ist es in der Einrichtung gut aufgehoben? Zudem stellen sich oft Schuldgefühle den gebissenen Kindern gegenüber ein. Und sie fürchten, dass ihr Kind und ihre Familie von der Kita-Gemeinschaft stigmatisiert und ausgegrenzt werden könnte.

Wie gehen unsere Fachkräfte im Gespräch mit diesen Sorgen und Emotionen um?

- ▶ Sie fragen nach, wie es den Eltern mit der Situation geht, und geben ihnen Zeit, ihre Sorgen und Ängste zu formulieren.
- ▶ Sie bleiben lösungsorientiert und vermeiden Schuldzuweisungen an das beißende Kind oder die Eltern.
- ▶ Sie geben den Eltern Informationen zur kindlichen Entwicklung an die Hand und erläutern, welche Funktionen das Beißen für junge Kinder übernehmen kann.
- ▶ Sie stellen genau dar, wie sie sich im Kita-Team mit dem Thema befassen, und was sie tun, um Beißsituationen zu minimieren bzw. Vorfälle zu unterbinden.
- ▶ Sie berichten, dass sie im Dialog mit den Eltern gebissener Kinder stehen, um einer Stigmatisierung vorzubeugen.

Idealerweise gelingt es, eine vertrauensvolle Atmosphäre mit den Eltern herzustellen und gemeinsam auf Ursachensuche zu gehen sowie Lösungswege zu erarbeiten und zu erproben. Denn oft liegen Auslöser auch im familiären Umfeld. Das können Nächte sein, in denen das Kind schlecht geschlafen hat. Oder es erlebt emotional unsichere und schwierige Situationen, zum Beispiel Übernachtungen bei einem getrennt lebenden Elternteil. Zur Ursachensuche bietet es sich an, gemeinsam mit den Eltern ein 24-Stunden-Protokoll zu führen, in dem halbstündlich mit einem Symbol notiert





IN EINEM GESPRÄCH mit den Eltern des beißenden Kindes sollte man Schuldzuweisungen vermeiden.

wird, wann das Kind gegessen oder geschlafen hat, wann es ausgeglichen oder wann es aggressiv war etc. Daraus lassen sich oft Schlüsse ziehen und Strukturen so verändern, dass sie für das Kind besser handhabbar sind. Leider ist es nicht immer möglich, eine tragfähige Basis für die Zusammenarbeit mit den Eltern zu finden. Dann kann es sinnvoll sein, externe Unterstützung hinzuzuziehen.

Stigmatisierung vermeiden

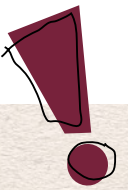
Die Mütter und Väter gebissener Kinder haben Mitleid mit ihrem Kind. Sie fürchten oft, dass der Vorfall für ihr Kind seelische Folgen haben oder durch einen Biss Krankheitskeime übertragen werden könnten. In manchen Fällen baut sich eine Antipathie

gegen das beißende Kind und dessen Familie auf, die manche Eltern auch zu Hause und gegenüber anderen Familien äußern. Dabei stigmatisieren sie beißende Kinder vielfach als „nicht normal“.

Teilweise gerät das Kita-Team in den Verdacht, die Vorfälle zu verharmlosen und nicht genug dagegen zu tun. Um ihr Kind zu schützen, fordern manche Eltern dann drakonische Maßnahmen gegen beißende Kinder bis hin zum Ausschluss aus der Kita. Für solche Forderungen suchen sie sich in der Elternschaft Verbündete. So kann die Situation eskalieren. Damit sie sich gar nicht erst in dieser Weise aufschauelt, sind eine gute Kommunikation und viel Transparenz von Beginn an wichtig.

Was beachten unsere Fachkräfte in Gesprächen mit Eltern von gebissenen Kindern?

- ▶ Sie geben den Eltern Zeit, ihre Sichtweise und ihre Befürchtungen zu formulieren.
- ▶ Sie erläutern, wie es zu der Beißsituation kam und warum Beißreaktionen in einem gewissen Alter typisch sind.
- ▶ Sie erklären genau, wie sie auf einen Beißvorfall reagieren, wie sie das gebissene Kind trösten und dem Beißenden seine Grenzverletzung deutlich machen. Sie schildern auch, wie die Kinder mit der Situation umgehen.
- ▶ Sie stellen ggf. klar, dass sie sich bei einer offenen Bisswunde um eine



BEISSITUATIONEN GEMEINSAM SCHULTERN

Beißsituationen sind nicht automatisch Sache der Person, die sie beobachtet hat oder der Bezugsfachkraft des beißenden Kindes. Einer solchen herausfordernden Situation sollte sich das Team – unterstützt durch den Träger – gemeinsam stellen. Wir halten es außerdem für wichtig, die Aufgaben (z. B. Gespräche mit Eltern, enge Begleitung beißender Kinder) nach den Fähigkeiten und Erfahrungen der Team-Mitglieder sinnvoll zu verteilen. Bei schwierigen Elterngesprächen ist es hilfreich, zu zweit zu sein, sich gegenseitig im Gespräch zu unterstützen sowie im Nachgang die Wahrnehmungen abzugleichen. Außerdem kann so eine Person Protokoll führen und Besprechungsinhalte schriftlich festhalten.

schützt und versorgt. Außerdem können die Eltern sich im Anschluss besser in die Lage des beißenden Kindes versetzen und wissen, dass sein Verhalten alterstypisch ist. Das ermöglicht ihnen, mit anderen Augen auf die Situation zu blicken und dadurch unterstützend, statt stigmatisierend zu wirken.

In der Praxis gelingt das jedoch längst nicht immer. In Gesprächen mit anderen Eltern bestärken sich Eltern oft gegenseitig in ihren Schuldzuweisungen an das Kita-Team und die Beißkind-Familie. Daran beteiligen sich regelmäßig auch Familien, deren Kinder nicht betroffen sind, und die sich gerne auf die Seite des Opfers schlagen.

In den Austausch gehen

Bemerkt das Kita-Team, dass Beißsituationen zum Gesprächsthema unter den Eltern werden, sollte es in die Offensive gehen und Informationen über kindliches Beißverhalten und den Umgang mit solchen Vorfällen in der Kita an alle kommunizieren, ohne dabei bestimmte Situationen oder Personen zu benennen. Für die Kommunikation stehen unterschiedliche Wege offen:

- Gespräch mit dem Elternbeirat
- Versand eines Elternbriefs
- Durchführung eines Elternabends

Oft bietet es sich an, alle drei Kanäle zu nutzen, um möglichst alle Eltern zu erreichen.

Der Kita-Träger kann seine Teams in solchen Situationen unterstützen. Wir haben zum Beispiel eine Elternbrief-Vorlage entwickelt, die die Kinderhäuser bei Bedarf nutzen und an ihren Fall anpassen können [Anm. der Redaktion: Diese Vorlage findest du über den QR-Code am Artikelanfang.]. Außerdem organisieren wir externe Referent:innen für Elternabende, die von den Eltern in solchen Situationen als neutrale Dritte wahrgenommen werden und denen sie dadurch unvoreingenommener begegnen.

Da wir in den letzten Jahren eine Häufung von herausforderndem Verhalten bei Kindern wahrnehmen, hat sich eine Kollegin aus unserer Stabsstelle Inklusion entsprechend weitergebildet. Sie steht unseren Kinderhäusern als Beraterin zur Verfügung und erarbeitet Lösungsstrategien zusammen mit dem Kita-Team. Ein Handlungsleitfaden bei herausforderndem Verhalten von Kindern, den wir gerade erstellen, soll den Kinderhäusern weitere Sicherheit im Umgang damit geben. ●



ANJA BURGER,

ist Diplom-Pädagogin, Mitglied im pädagogischen Leitungskreis bei element-i, Kontakt: www.element-i.de



EIKE OSTENDORF-SERVISSOGLOU

ist Germanistin und freie Redakteurin im Bereich Frühpädagogik, Kontakt: www.eoscript.de

professionelle medizinische Versorgung kümmern, die einer möglichen Infektion vorbeugt.

- Sie sprechen über die Aufarbeitung von Beißvorfällen im Team und die anschließende enge Begleitung betroffener Kinder – auch der Gebissenen – durch Erwachsene.
- Sie erwähnen die Zusammenarbeit mit der Familie des beißenden Kindes, ohne auf Details einzugehen, die deren Privatsphäre verletzen könnten.
- Sie machen keine unrealistischen Versprechen wie: „Das wird nie wieder vorkommen!“

In dem Gespräch gelingt es idealerweise, den Eltern die Angst zu nehmen, ihr Kind werde nicht ausreichend ge-

Null-Bock-Stimmung im Team

Im Meeting starren die Kolleg:innen schweigend zu Boden. Neue Ideen? Fehlanzeige. Statt Aufbruch herrscht Null-Bock-Stimmung – und du als Leitung stehst vor der Frage: Team retten, verändern oder Grenzen ziehen

Der Gruppenraum ist still. Kein Lachen, kein Austausch – nur das Rascheln von Papieren. In der Teamsitzung stellst du eine neue Idee vor, doch niemand hebt den Blick. Kein Kommentar, kein Widerspruch, nur ein stummes „Nicht schon wieder“. Für viele Kita-Leitungen ist diese Szene erschreckend vertraut: Die Null-Bock-Stimmung schleicht sich ein, bremst Projekte aus, vergiftet das Klima. Sie ist nicht nur frustrierend, sondern stellt auch die professionelle Handlungsfähigkeit der Leitung auf den Prüfstand. Dabei sind es selten Faulheit oder Unfähigkeit, die zu diesem Zustand führen. Vielmehr sind es komplexe Wechselwirkungen: strukturelle Probleme, generationenbedingte Unterschiede, fehlende Kommunikation, oder schwelende Konflikte. Doch wie kann eine Kita-Leitung mit so einer Situation umgehen? Wo liegen die Handlungsmöglichkeiten – und wo die Grenzen?

Warum das Team nicht will

Bevor eine Leitung aktiv gegen Demotivation vorgehen kann, muss sie verstehen, woher die Null-Bock-Stimmung kommt. Diese hat oft verschiedene, miteinander verflochtene Ursachen:



GUT ZU WISSEN

Die Generationen: Von Babyboomer bis Gen Z

- **Babyboomer & Generation X (ca. 1955–1980):**
Stark leistungsorientiert, eher hierarchisch denkend, an Sicherheit interessiert, häufig sehr pflichtbewusst
- **Generation Y („Millennials“, ca. 1980–1995):**
Wollen mitgestalten, Sinn erleben, legen Wert auf Feedback und Entwicklung, achten auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- **Generation Z (ab ca. 1996):**
Wachsen mit digitalem Selbstverständnis auf, erwarten Flexibilität, hinterfragen Autoritäten schneller, legen großen Wert auf psychische Gesundheit und klare Strukturen

- **Strukturelle Überlastung:** Fachkräftemangel, hohe Ausfallzeiten, große Gruppen – viele Teams arbeiten (schon lange) am Limit. Bei solchen Rahmenbedingungen können neue Projekte oder Impulse schnell wie zusätzliche Belastung wirken.
- **Unklare Kommunikation und Ziele:** Wenn das Team nicht weiß, warum bestimmte Veränderungen wichtig sind, wozu sie dienen und wie sie umgesetzt werden sollen, entsteht schnell Ablehnung oder Passivität.
- **Mangel an Anerkennung und Beteiligung:** Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, ihre Meinung zählt nicht oder ihre Arbeit wird nicht wertgeschätzt, leidet die Motivation.
- **Generationenbedingte Unterschiede:** Verschiedene Altersgruppen im Team bringen unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit mit – daraus entstehen mitunter Missverständnisse, Frust oder Konflikte.

Gerade der **Generationswandel in der Arbeitswelt** ist ein unterschätzter Faktor bei Spannungen im Team. Während ältere Mitarbeitende häufig stark durch Pflichtgefühl, Loyalität und Durchhaltevermögen geprägt sind, legen jüngere Fachkräfte mehr Wert auf Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit



Fehlende Kommunikation
oder schwelende Konflikte
können stark demotivieren.

und Gestaltungsspielraum. Daraus entstehen mitunter konträre Vorstellungen vom „richtigen Arbeiten“.

Diese Unterschiede sind nicht per se problematisch, führen aber zu Konflikten, wenn sie nicht reflektiert und im Team offen thematisiert werden. So kann eine ältere Kollegin den Wunsch der Jüngeren nach klarer Abgrenzung zur Arbeit als Desinteresse deuten – oder ein jüngerer Mitarbeiter das Festhalten an „alten Methoden“ als Innovationsverweigerung empfinden. Missverständnisse sind programmiert. Die Null-Bock-Stimmung äußert sich im Alltag oft auf leisen Sohlen – aber mit großer Wirkung. Ein paar konkrete Situationen aus dem Kita-Betrieb machen das deutlich:

1 „Nicht mein Zuständigkeitsbereich“

Eine Leitung möchte ein neues Beobachtungsverfahren einführen, das die Bildungsdokumentation vereinfachen soll. Während einige Teammitglieder interessiert nachfragen und offen sind, kommt von anderen nur: „Damit sollen sich mal die Kolleg:innen in der Nestgruppe beschäftigen – wir haben eh genug zu tun.“ Die neue Idee wird als zusätzlicher Aufwand wahrgenommen, ohne dass der potenzielle Nutzen gesehen wird.

2 Widerstand gegen Veränderungen

In einer Teamsitzung schlägt eine jüngere Mitarbeiterin vor, den Morgenkreis umzugestalten, um mehr Partizipation der Kinder zu ermöglichen.



Eine andere Kollegin winkt ab: „Das haben wir hier schon immer so gemacht, und es hat bislang wunderbar funktioniert.“ Die jüngere Kollegin ist irritiert – und zieht sich zurück, anstatt weiter zu diskutieren.

3 Fehlende Eigeninitiative

In der Einrichtung steht ein Sommerfest an. Die Leitung fragt ins Team, wer sich mit Ideen und Planung einbringen möchte. Nach kurzem Schweigen meldet sich nur eine Kollegin – der Rest wirkt desinteressiert oder gibt zu verstehen: „Sag einfach, was wir machen sollen.“ Eigenverantwortung wird abgegeben, Motivation bleibt auf der Strecke.

Der Charakter prägt das Klima

Neben strukturellen und generationenbedingten Faktoren spielt auch die individuelle Haltung eine große Rolle. Manche Teammitglieder bringen persönliche Einstellungen mit, die sich negativ auf die Atmosphäre auswirken können:

- ▶ Eine grundsätzlich pessimistische Kollegin, die jeden Vorschlag mit „Das bringt doch eh nichts“ kommentiert, kann die gesamte Stimmung drücken.
- ▶ Ein Mitarbeiter, der sich eigentlich nicht als Teil eines Teams sieht, sondern eher „Dienst nach Vorschrift“ macht, sendet unterschwellig das Signal: Engagement lohnt sich hier sowieso nicht.
- ▶ Auch übersteigerter Perfektionismus oder Misstrauen gegenüber Veränderungen können zu Lähmung und Stillstand führen.

Eine motivierte Leitung kann viel bewegen – aber sie braucht ein Team, das bereit ist, sich mitnehmen zu lassen. Dazu gehört, sowohl **äußere Rahmenbedingungen als auch innere Haltungen** ehrlich zu betrachten. Persönlichkeiten prägen das Teamklima – im Positiven wie im Negativen. Nur wenn auch diese Faktoren gesehen und reflektiert werden, kann die Null-Bock-Stimmung langfristig überwunden werden. Eine Kita-Leitung kann – und muss – bei Null-Bock-Stimmung aktiv werden. Allerdings nicht durch Aktionismus,



sondern durch gezieltes, reflektiertes und empathisches Handeln.

1. Zuhören und hinschauen

Der erste Schritt ist: **Verstehen, was los ist**. Dazu gehört aktives Zuhören, Wahrnehmen von Stimmungen und das Ernstnehmen der Sorgen und Perspektiven des Teams – ohne zu bewerten:

- ▶ Einzelgespräche oder informelle sowie private Austauschtreffen (nach Absprache)
- ▶ Stimmungsbarometer oder Team-Checks, z. B. vor der Teamsitzung
- ▶ Anonyme Mitarbeiter:innen-Befragungen (z. B. pro Halbjahr)
- ▶ Hospitation im Alltag zur besseren Einschätzung der Arbeitsrealität und Zufriedenheit

2. Transparenz und Sinn

Menschen brauchen Sinn, um motiviert zu arbeiten. Die Leitung sollte daher regelmäßig **Ziele, Hintergründe und Entscheidungen transparent machen**. Wenn neue Ideen oder Veränderungen geplant sind, sollte immer mitkommuniziert werden:

- ▶ Warum machen wir das?

- ▶ Was soll dadurch besser werden?
- ▶ Was ist der Nutzen für Kinder, Eltern und Team?

3. Beteiligung und Verantwortung

Mitgestaltung fördert Motivation. Kita-Leitungen, die Aufgaben einfach „verteilen“, werden auf Dauer keine selbstverantwortlich arbeitenden Mitarbeiter:innen haben und wenig Engagement erzeugen. Besser: **Partizipation ermöglichen**, z. B. durch:

- ▶ Arbeitsgruppen zu konkreten Themen (z. B. Raumgestaltung, Elterngespräche)
- ▶ Ideenwerkstätten oder Zukunftswerkstätten initiieren
- ▶ Offenheit für Vorschläge und Kritik – bewusst einfordern
- ▶ Eigenverantwortung fördern (und einfordern) statt Kontrolle

4. Teamentwicklung gezielt fördern

Oft hilft es auch, gezielt am **Wir-Gefühl** und an der Teamkultur zu arbeiten. Maßnahmen können sein:

- ▶ Teamtage und gemeinsame Reflexionen oder Denk-Spaziergänge
- ▶ Coaching oder Supervision oder externe Moderation z. B. bei Konflikten



AKTIV ZUHÖREN, Sorgen ernstnehmen und präsent sein – so fühlen sich die Mitarbeiter:innen auch in Krisenzeiten wertgeschätzt.

- Wertschätzende Feedbackkultur etablieren und pflegen
- Gemeinsame Ziele und Visionen entwickeln und regelmäßig besprechen

5. Individuelle Stärken der Mitarbeiter:innen nutzen

Menschen sind motivierter, wenn sie **ihre eigenen Stärken einbringen können**. Eine erfolgreiche Leitungskraft kennt ihre Mitarbeitenden gut genug (wie z. B. ein Gärtner seine Pflanzen kennt), um ihnen passende Aufgaben oder Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten – individuell und ressourcenorientiert, auf dass sie „aufblühen“, wachsen und sich entwickeln können.

Von Kontrolle zu Beziehung

Mitarbeiterführung wird heute zunehmend zurecht durch den Begriff „Leadership“ ersetzt. Dahinter steht ein verändertes Verständnis: weg von direkter Steuerung – hin zu vertrauensvoller Begleitung. Führung beziehungsweise Leadership in der Kita bedeutet daher nicht mehr, Anweisungen zu geben oder Abläufe zu organisieren. Es geht vor allem dar-

um, Mitarbeitende so zu unterstützen, dass sie gemeinsam gute pädagogische Arbeit leisten können und lernen, über sich hinauszuwachsen. Als Leitung ist man durch den Träger legitimiert, Entscheidungen zu treffen, Aufgaben zu verteilen und Strukturen zu schaffen. Doch moderne Führung geht weiter: Sie ist Beziehungsarbeit. Das heißt konkret: nicht ausschließlich zu führen, sondern selbst „zu brennen“, voranzugehen, andere mit einzubeziehen und zu stärken.

Grenzen und Konsequenzen

Trotz aller Begeisterung für die Sache, Feingefühl für die Mitarbeiter:innen und aller Bemühungen: Es gibt auch Grenzen. **Eine Leitung kann viel tun – aber nicht alles allein**. Wenn einzelne Teammitglieder sich dauerhaft verweigern, destruktiv verhalten oder Veränderung grundsätzlich ablehnen, muss die Leitung klare Grenzen setzen und Konsequenzen aufzeigen. Mögliche Schritte sind:

- Klärungsgespräche mit klaren Erwartungen
 - Feedbackgespräche mit Zielvereinbarungen
 - Einbindung des Trägers oder der Fachberatung
 - Dokumentation von Verhaltensmustern
 - In letzter Konsequenz: arbeitsrechtliche Schritte und das „Entfernen“ des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin
- Konfliktscheue oder ausbleibende Konsequenzen führen häufig dazu, dass engagierte Teammitglieder ebenfalls resignieren. Daher gilt: **Konsequenzen sind kein Zeichen von Härte, sondern von Führungskompetenz**.

Selbstfürsorge für die Leitung

Zu guter Letzt ist es auch wichtig, die Selbstfürsorge der Leitungskraft in den Blick zu nehmen. Denn in der Regel sind Leitungskräfte selbst **(hoch) motiviert, aber zunehmend erschöpft**, weil sie leider für jede Baustelle verantwortlich gemacht werden oder oft auch sind. Daher brauchen auch Leitungen **Unterstützung, Reflexionsräume und einen langen Atem**. Daher ist es essenziell, dass Leitungskräfte:

- ihre eigenen Grenzen kennen und achten,
- sich regelmäßig kollegial beraten, coachen oder supervidieren lassen,
- Aufgaben sinnvoll delegieren,
- und auch im Gespräch mit dem Träger ihre Herausforderungen klar benennen.

„Null-Bock“-Stimmung im Team ist kein Zeichen von persönlichem Scheitern einer Leitung – aber ein Signal zum Handeln. Eine starke Führungskraft begegnet dieser Stimmung nicht mit Vorwürfen oder Druck, sondern mit klarem Blick, Empathie und einem beherrzten strukturierten Vorgehen. Sie erkennt die Unterschiede im Team als Chance, fördert Beteiligung und Kommunikation, und setzt gleichzeitig konsequent Grenzen, wenn es nötig ist. Besonders die Generationenvielfalt verlangt nach einem sensiblen Umgang – sie bietet aber auch großes Potenzial für Innovation und Teamwachstum.

Motivation kann man nicht verordnen, aber die Rahmenbedingungen dafür aktiv gestalten. Und genau hier liegt die Stärke einer guten und vor allem erfolgreichen Leitung. ●

BUCHTIPPS:

GÜNSTER-SCHÖNING, URSULA (2022): Erfolgreiche Teamführung im Kindergarten: Ein Reflexionsbuch für Kitaleitungen. BELZ Juventa
LINDEMANN, HOLGER; GÜNSTER-SCHÖNING, URSULA; LAHRKAMP, PETRA; SILLER, NIKOLA (2024): Systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung und Beratung in Kindertageseinrichtungen: Ein Lehr-, Lern- und Arbeitsbuch und Kartenset. Vandenhoeck & Ruprecht
PFREUNDNER, MICHAEL (2023): Kita-Leitung – souverän und fachlich qualifiziert: 55 Methodenkarten zu Aufgaben, Selbstverständnis und Führungsrolle. Don Bosco Verlag



URSULA GÜNSTER-SCHÖNING

ist systemische Organisationsentwicklerin, Senior Coach QRC, systemischer Coach (DGSF), zertifizierte Mentaltrainerin (Vita Novitas) und pädagogische Koordinatorin mit über 30 Jahren Berufserfahrung als Weiterbildnerin, Prozessbegleiterin und Coach. Sie gründete das Fortbildungsinstitut ERFOR und arbeitet als Speaker, Moderatorin, Weiterbildnerin und coacht Führungskräfte. Als Autorin verfasst sie regelmäßig Fachartikel und kann auf zahlreiche Publikationen zurückblicken. Kontakt: www.ursula-schoening.de

Unser Team ist bunt

Erzieher, Schneiderin und Praktikant – Kita-Teams werden immer vielfältiger. Warum das nicht nur bei Personalmangel hilft, sondern auch ein Qualitätsmerkmal ist, wissen unsere Autorinnen

Multiprofessionelle Teams. Was bedeutet das eigentlich? In unseren element-i Kinderhäusern arbeiten neben staatlich anerkannten Erzieher:innen, studierten Kindheits- und Sozialpädagog:innen sowie sozialpädagogischen Assistent:innen:

► Quereinsteiger:innen, die fachfremde Ausbildungen und Berufserfahrungen mitbringen und nun über eine Quereinstiegsqualifizierung den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers erlernen,

- Direkteinsteiger:innen (in Baden-Württemberg), die sich im Rahmen dieses Programms berufsbegleitend zu sozialpädagogischen Assistent:innen weiterbilden,
- Native Speaker, die sich in ihrem Heimatland zur Erzieherin/zum Erzieher qualifizierten, und die in unseren Kitas ihre Muttersprache mit den Kindern sprechen,
- Fachschüler:innen, die im Rahmen ihrer praxisintegrierten Ausbildungsphasenweise in unseren Kinderhäusern arbeiten,
- Zusatzkräfte, die ihre Persönlichkeit und ihre Fähigkeiten einbringen,

► Menschen, die ein Praktikum oder ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) absolvieren.

Sprich: Unsere Teamzusammensetzung ist bunt. Das ist nicht nur bei uns so. In vielen Kitas ist ein ähnlicher Trend zu beobachten. Vielfach ist das der angespannten Situation am Arbeitsmarkt geschuldet.

Wir machen uns bereits seit Jahrzehnten für vielfältige Kita-Teams stark und haben in unserer Organisation eine Vielfaltskultur entwickelt. Unsere Argumentation: Unsere Gesellschaft ist vielfältig und das sollen Kinder in Kitas, in denen sie viel Zeit verbringen, erleben können. Sie erhalten wichtige Impulse durch das, was die Teammitglieder aufgrund ihrer Lebenserfahrungen, ihrer Persönlichkeit, ihrer Hobbys oder vorherigen Berufe mit- und einbringen. Je unterschiedlicher die Menschen und ihre Hintergründe sind, desto mehr Potenzial hat ein Team. Gelingt es, dieses Potenzial zu heben, profitieren alle Beteiligten – nicht nur die Kinder.

Gemeinsame Haltung

Wie können wir als Leitung die Vielfalt im Team zum Qualitätsmerkmal unserer Einrichtungen machen? Aus unserer Sicht kommt es dabei vor allem auf eins an: auf unsere Haltung. Nicht nur wir als Leitung, sondern jede Person in unserem Team ist gefragt, offen und wertschätzend auf andere



Jede Person bringt ihre eigenen Kompetenzen mit, von denen die Kita profitiert.

zuzugehen und ihre Qualitäten und Beiträge als Bereicherung zu begreifen – immer mit dem gemeinsamen Ziel vor Augen, den Kindern einen guten Alltag in der Kita zu bieten. Eine solche Haltung ist nicht selbstverständlich. Es ist ein fortlaufender Prozess, eine solche Teamkultur aufzubauen und aufrechtzuerhalten.

Als Leitung zeigen wir mit unserem Handeln praktisch, was Bereicherung durch Vielfalt bedeutet, und prägen damit die Teamkultur. Unsere Aufgabe ist es, unsere Mitarbeiter:innen gut kennenzulernen, zu begreifen, was sie als Personen ausmacht und welche Stärken und Kompetenzen sie mitbringen. Dann gelingt es uns, sie so einzusetzen, dass sie ihre Potenziale entfalten können.

Viele Facetten

Natürlich ist es toll, wenn wir eine ehemalige Schneiderin im Team haben. Sie ist kreativ und näht mit den Kindern ganz anders als andere das könnten. Doch sie bringt noch viel mehr mit: Sie war jahrelang selbstständig, besitzt Durchhaltevermögen, ist resilient, verantwortungsbewusst und kann auch die Buchhaltung machen. Je genauer wir einen Menschen betrachten, desto mehr Facetten kommen zum Vorschein. Zu sagen „Du bist Modeschneiderin, und daher sind wir jetzt ein vielfältiges, multiprofessionelles Team“ ist zu kurz gedacht. Natür-



lich profitieren wir und die Kinder von dem Wissen, das Quereinsteiger:innen zum Beispiel aus Handwerk, Technik, Kunst oder Sport mitbringen. Bei der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern ist jedoch der ganze Mensch gefragt. Daher sollten wir nicht nur Berufsprofile studieren, sondern Persönlichkeiten betrachten. Dafür eignet sich etwa die Methode „Warme Dusche“ (siehe Kasten rechts).

Neue Teammitglieder integrieren

Wie gelingt es, neue Teammitglieder gut zu integrieren und sie im Alltag schnell handlungsfähig zu machen? Die Tatsache, dass der Anteil der Menschen, die zunächst ohne pädagogisches Fachwissen in unseren Kitas starten, gestiegen ist, macht diese Frage besonders relevant. Die klassische Anleitung durch eine festgelegte An-

Teammethode: Warme Dusche

Mit dieser Methode üben wir, unsere Kolleg:innen in all ihren Facetten wahrzunehmen. Eine Person steht in einer Teamsitzung in der Mitte. Die anderen Teammitglieder geben ihr eine warme Dusche, indem sie Aspekte benennen, die ihnen positiv an ihr aufgefallen sind. Das macht vielfältige Stärken sichtbar und erweitert das Bild dieses Menschen. Wer die warme Dusche empfängt, sieht sich selbst in neuem Licht, fühlt sich gestärkt und unterstützt, und wir erkennen unter Umständen neue Entwicklungsmöglichkeiten.

sprechperson reicht nicht mehr aus. Bei uns ist das gesamte Team gefragt. Dabei gilt, wie beim Umgang mit den Kindern: Handeln sprachlich begleiten. Unsere Teammitglieder erklären den neuen Kolleg:innen, warum sie Dinge so tun, wie sie sie tun. Dadurch verstehen die Einsteiger:innen pädagogische Prinzipien und können sie selbst leichter umsetzen. Die Methode Double-Loop kann dabei zusätzlich unterstützen (siehe Kasten rechts).

Herausfordernde Sprachbarrieren

Eine Sonderrolle nehmen Personen ein, die aus dem Ausland zu uns kommen und noch wenig Deutsch sprechen. Sie benötigen zunächst intensivere Unterstützung, damit sie möglichst schnell ihre Potenziale einbringen und selbstständig arbeiten können. In einem element-i Kinderhaus fing vor einiger Zeit eine Fach-

Teammethode: Double-Loop

Eine Person berichtet sehr genau über eine Situation aus dem Kita-Alltag, die sie vor Herausforderungen stellte oder die sehr gut lief. Anschließend setzt sich das gesamte Team mit dem geschilderten Thema auseinander. Jede:r darf sich gleichberechtigt mit seinem Wissen, eigenen Erfahrungen und Fragen einbringen. Das Besondere: Es geht nicht darum, einfache Handlungsalternativen anzubieten, sondern die dem Thema zugrunde liegenden Annahmen herauszuarbeiten und zu diskutieren.

kraft aus Spanien ein, die die deutsche Sprache noch lernt. Sie arbeitet derzeit im Tandem mit einer erfahrenen Kollegin. Mit den Kindern spricht sie nach dem Immersions-Modell ausschließlich Spanisch. Die Tandempartnerinnen verbringen viel Zeit zusammen, bereiten Impulse vor und führen sie gemeinsam durch. Es ist auch Aufgabe der Kollegin, Gespräche zu führen und zu erfragen, wie es der neuen Kraft geht, was ihr leichtfällt, und wo es Herausforderungen gibt. Für das Team ist es wichtig, sich sprachlich auf die Fähigkeiten der Spanierin einzustellen, das heißt, langsam zu sprechen und möglichst nicht in einen Dialekt zu verfallen.

Als Teamleitungen sind wir an ausländischen Kräften näher dran. Das gilt auch für Zusatzkräfte, die ebenfalls oft mehr Unterstützung benötigen. Wir wollen sie, genauso wie unsere bestehenden Fachkräfte, gut fördern, ihre Stärken kennenlernen, Ziele vereinbaren und sie so in ihrer persönlichen Entwicklung weiterbringen. Dass etablierte Erzieher:innen missgünstig auf die stärkere Aufmerksamkeit reagieren, die noch lernende Teammitglieder von uns erhalten, erleben wir nicht. Sie sind froh, dass Nachwuchs an Bord ist, der das Team bereichert, mit anpackt und bald eine echte Entlastung darstellt. Dafür setzen sie sich ein, indem sie Neulinge herzlich aufnehmen und tatkräftig unterstützen.

Wir alle haben verstanden, dass Wandel Realität ist und wir mit ihm umgehen müssen. Das wollen wir so tun, dass wir von der Energie, die wir investieren, auch profitieren. ●



MORENA GROSSMANN
Soziale Arbeit, Prozessbegleitung/
Qualitätssicherung, ehemals im
element-i Kinderhaus Spatzennest
in Stuttgart. Mentorin und Leitung
der Praxiscoaches.



MYRIAM SCHMID
ist als Mentorin tätig und leitet
gleichzeitig das element-i Kinder-
haus Steppkes in Stuttgart-
Vaihingen.



Guter Ganzttag

Den Lebensraum für Kinder qualitativ weiterentwickeln



Ganzttag als Bestandteil von Schulentwicklung

Ganztagsangebote sind längst mehr als reine Betreuung. Sie sind Lern- und Lebensräume, die Kindern und Jugendlichen Chancen eröffnen, Entwicklung fördern und umfassende Teilhabe ermöglichen. Doch was genau macht Ganztagschule eigentlich aus? Wer trägt Verantwortung für Gestaltung und Qualität? Und wie lässt sich Ganztagspädagogik so weiterentwickeln, dass sie wirksam, zeitgemäß und bedarfsgerecht bleibt?

- Grundlagen zu Ganzttagsschule, Schulentwicklung und Qualitätsmanagement
- anschauliche Praxisbeispiele aus verschiedenen Schulformen
- konkrete Umsetzungsimpulse für die Weiterentwicklung der eigenen Einrichtung

**Jetzt
neu!**

Anna Marie Seemann, Volker Titel

Guter Ganzttag

Den Lebensraum für Kinder qualitativ weiterentwickeln

17 x 24 cm, 128 Seiten

(D) 24,95 € | ISBN 978-3-96046-421-1

Jetzt bestellen:

www.klett-kita.de oder in Ihrer Buchhandlung

KITA TRIFFT FAMILIE

Eine gute Beziehung zu den Eltern aufbauen – und das, ohne viel Aufwand.
Unser Autor stellt acht leicht umsetzbare Strategien für Krippe und Kindergarten vor,
die die Erziehungspartnerschaft stärken

1. TAGESZETTEL AN DER KRIPPEN-GARDEROBE

Umsetzung: Auf einem laminierten, wiederverwendbaren Zettel Stichpunkte zu Erlebtem notieren und an die Garderobe hängen. Beispiel: „Tommy hat heute mit Lena im Rollenspielzimmer Pizza gebacken.“

Ziel: Eltern über den Tagesablauf und die Bedürfnisse des Kindes informieren, Transparenz schaffen

Herausforderung: Zeitaufwand für Fachkräfte, Informationsmenge anpassen

3. WOCHENRÜCKBLICK

Umsetzung: Fotowand oder Wochenplakat mit kurzer Beschreibung der Aktivitäten gestalten. Plakat kann auch abfotografiert und digital verschickt werden.

Ziel: Eltern bekommen Einblick in Projekte und Themen

Herausforderung: Aufwand für Dokumentation, Balance zwischen Information und Datenschutz

2. APP

Umsetzung: Fotos, kurze Berichte und anstehende Termine über App teilen

Ziel: Eltern über Neuigkeiten und Aktuelles informieren, Nähe zum Kita-Alltag schaffen

Herausforderung: Datenschutz, technisches Verständnis, Infos sparsam schicken

4. ELTERNCAFÉS MIT PÄDAGOGISCHEM THEMA

Umsetzung: Kaffee und Kekse bereitstellen, Erzieher:innen bringen pädagogische Themen mit, wie z. B. Schulfähigkeit oder windelfrei.

Ziel: Pädagogischer Austausch und Begegnung in entspannter Atmosphäre

Herausforderung: Teilnahmebereitschaft, Terminfindung

5. ELTERNPOST

Umsetzung: Monatlicher Newsletter mit wichtigen Infos, analog und/oder digital versenden

Ziel: strukturierte Information zu Terminen, Projekten und Angeboten

Herausforderung: Informationsflut vermeiden, Aktualität gewährleisten

10 weitere
Tipps online



6. HOSPITATIONEN FÜR ELTERN

Umsetzung: kurze begleitete Hospitation, z. B. in der letzten Stunde vor der Schließzeit, mit anschließendem Austausch. Eltern melden sich im Vorfeld an, Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Ziel: Eltern erleben Kita-Alltag authentisch

Herausforderung: Datenschutz, Störung des Alltags

7. ELTERN ALS EXPERT:INNEN EINLADEN

Umsetzung: Interessierte Eltern kommen in die Kita und erzählen in der Kindergruppe über Beruf, Hobby oder Kultur.

Ziel: Elternwissen wertschätzen, Vielfalt zeigen

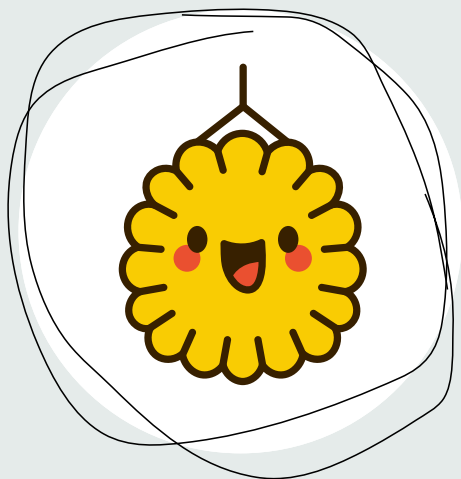
Herausforderung: Hemmungen oder Zeitmangel der Eltern

8. GEMEINSAME FESTE

Umsetzung: Planung von Festen zwischen Kita und Eltern aufteilen. Zu bestimmten Anlässen gemeinsam feiern, wie z. B. Laternenfest oder Nikolausfeier.

Ziel: Traditionen erleben und gestalten

Herausforderung: Terminplanung, Wetter



MICHAIL VAMVAKIDIS

ist pädagogische Fachkraft in der educcare Bildungskindertagesstätte „Die Zaunkönige“.

Wenn Eltern klammern

Immer dabei und doch oft vergessen: die Eltern in der Eingewöhnung.
Warum es manchen so schwerfällt, ihre Kinder abzugeben – und wie du als
Fachkraft die Familie als Ganzes unterstützt



Die zweijährige Anni ist mit ihrer Eingewöhnung in der letzten Phase und bleibt schon ohne Eltern im Kindergarten. Der morgendliche Abschied fällt ihr – und auch den Eltern – jedoch noch schwer. Wie auch heute: Anni wird von ihrem Vater gebracht. Eine Erzieherin der Kita öffnet die Tür und möchte Anni annehmen. Diese hält sich aber fest und schluchzt. Ihr Vater drückt sie an sich und zeigt keine Bereitschaft zum Abschied. Die Erzieherin geht daraufhin zurück in die Einrichtung und holt Annis Bezugserzieherin. Als sie zur Tür kommt, atmet der Vater auf und dreht Anni zur Erzieherin. „Hallo! Schön, dass du da bist, Anni!“, sagt sie und begrüßt auch den Vater. Anni lächelt und streckt die Arme nach ihrer Erzieherin aus. Diese nimmt sie auf den Arm, beide verabschieden sich vom Vater, der lächelt, winkt und geht.

Tschüss, Papa

Solche Situationen kennen viele. Der Fokus liegt auf dem Kind, doch auch der Vater zeigt, wie sehr er auf die Bezugserzieherin vertraut – noch bevor Anni sie sieht. Die Bezugserzieherin vermittelt Sicherheit und Stabilität für beide Parteien. Wie ist das möglich?

Eine gelungene Eingewöhnung schafft Vertrauen, Bindung und Sicherheit – beim Kind wie bei den Eltern. Auch Eltern müssen sich wohl und angenommen fühlen, denn eine Eingewöhnung bringt viel Veränderung. Der Fokus auf die Eltern wird jedoch gerne vernachlässigt, auch in der Literatur.

Eingewöhnungen sind vor allem für kleine Kinder eine erhebliche Herausforderung und sollten behutsam am Kind sowie an seiner Familie orientiert sein, so schreibt es der baden-württembergische Orientierungsplan. Die Schlüsselbegriffe: „Klarheit“, „Verlässlichkeit“ und „Beziehungen“ stehen im Vordergrund. Weiter heißt es, dass

Eingewöhnungen die Grundlage für eine gelingende Bildungs- und Erziehungspartnerschaft bilden. Begriffe wie „Abstimmung“, „Absprachen treffen“, „Zusammenarbeit“ und „auf Augenhöhe mit den Eltern sein“ verdeutlichen das. Das Berliner Eingewöhnungsmodell spricht zudem von einem „Beziehungsdreieck“ zwischen Kind, Fachkraft und Eltern.

Aber wie gestaltet sich diese Beziehung und wie definiert sie sich? Es ist keine klassische Geschäftsbeziehung, aber auch keine private! Beginnen soll sie aber bei der Eingewöhnung.

Erster großer Abschied

Eltern bewältigen während der Eingewöhnung einen großen Übergang: Sie werden Mama und Papa eines Krippen- oder Kindergartenkindes. Ihr Kind wird fremdbetreut – vielleicht zum ersten Mal und das auch noch von oft recht unbekannten Menschen. Es ist nur verständlich, dass dabei Ängste und Sorgen aufkommen: „Wird mein Kind gut behandelt?“ „Fühlt es sich in der Einrichtung wohl?“ Mitunter schleicht sich auch ein schlechtes Gewissen ein. So erzählte mir die Mutter des zweijährigen Theo im Aufnahmegespräch: „Meine Freunde fragen mich, warum ich Theo abgebe, wenn doch jetzt bald das Baby kommt und ich zu Hause bin. Theo hat so viel Energie und muss viel raus und etwas erleben, da komme ich mit Baby nicht hinterher! Aber vielleicht fühlt er sich abgeschoben?“ Auch Eltern müssen auf eine gewisse Art eingewöhnt werden. Die eingewöhnende Fachkraft muss sich auf die Eltern einstellen, um dem Orientierungsplan und sämtlichen Eingewöhnungsmodellen gerecht zu werden. Nur so kann eine tragfähige Beziehung in der Erziehungspartnerschaft entstehen. Voraussetzung ist eine Atmosphäre, in der sich Eltern willkommen fühlen – etwa durch eine einladende

Umgebung, passende Rückzugsmöglichkeiten in der Eingewöhnung, Zeit für Tür-und-Angel-Gespräche und ein wertschätzendes Miteinander.

Das Aufnahmegespräch mit der eingewöhnenden Fachkraft ist zentral, um sich vorab kennenzulernen und Unsicherheiten, Ängste und Sorgen abzubauen. Fachkräfte müssen feinfühlig und sensibel gegenüber Kindern und Eltern sein, um zu erkennen, welche Art von Beziehung gebraucht wird.

Die einen Eltern brauchen mehr sachlich-informative Berichte über die Eingewöhnung, in denen Fachwissen zutage kommt und vermittelt wird, dass man das Kind sieht und die Fachkräfte professionell arbeiten. Die anderen wollen eher eine lockere, mehr freundschaftliche Zusammenarbeit, um sich überhaupt öffnen zu können.

Jede Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und Fachkräften ist individuell und dennoch haben sie etwas gemein:

- Die Eltern fassen Vertrauen, auch in herausfordernden Phasen.
- Das Kind mit seinen Bedürfnissen und seiner Entwicklung steht im Mittelpunkt.

Eine solche Beziehung einzugehen, kann für die Eltern und Fach-

Viele Eltern plagt ein schlechtes Gewissen, wenn sie ihr Kind in die Fremdbetreuung abgeben.

ICH HAB DICH LIEB

TSCHÜSS, PAPA



kräfte herausfordernd sein, denn sie ist in einigen Punkten einseitig. So werden Fachkräften oft sehr private Details über das Familienleben berichtet, da sie das Kind und seine Entwicklung tangieren, während wir diese den Eltern über uns nicht verraten. Und dennoch sollen die Eltern zu uns eine Beziehung auf Augenhöhe aufbauen können. Es ist ein Balanceakt zwischen Offenheit und professioneller Distanz.

Schlechte Stimmung steckt an

Fachkräfte müssen offen für verschiedene Familienmodelle sein. Eltern dürfen nicht das Gefühl bekommen, sich rechtfertigen oder entschuldigen

zu müssen. Gleichzeitig sollten Fachkräfte auf kind- und elternspezifische Bedürfnisse eingehen und einen Mittelweg finden, wenn diese stark auseinandergehen. Stress zu reduzieren und Sicherheit zu vermitteln, ist wichtig, denn die Stimmung der Eltern überträgt sich auf das Kind. Schlechte Stimmung nimmt es als Bedrohung wahr, was nicht selten zu Weinen und Anklammern an die Eltern führt. Die Eltern sind die Experten ihres Kindes. Als Fachkräfte leiten wir die Eingewöhnung, erklären die nächsten Schritte und passen sie an die Bedarfe von Kind und Eltern an. Auch die Eltern haben ein Recht auf Mitsprache. So können wir sie vor der ersten Tren-

nung fragen: „Wie schätzen Sie die Lage ein? Fühlt sich für Sie ein Trennungsversuch gut an?“ Später, wenn das Kind schon für einige Stunden ohne die Eltern in der Kita ist: „Wenn es weint – möchten Sie, dass wir uns melden, sobald es sich beruhigt hat?“

Ehrlichkeit an erster Stelle

Dabei muss man ehrlich bleiben, auch wenn etwas nicht – wie erwünscht – klappt. Etwas zu verheimlichen, schürt Misstrauen, vor allem, wenn sich an Aussagen oder dem Verhalten des Kindes Widersprüchliches zeigt. Gehen die Wünsche der Eltern jedoch über einen gewissen Rahmen hinaus, hilft Transparenz. Wünsche nach ei-



SO UNTERSTÜTZT DU DIE ELTERN IN DER EINGEWÖHNUNG

1. Wohlfühlatmosphäre

Schaffe eine Wohlfühlatmosphäre (freundlicher Empfang, Räumlichkeiten für Eltern vorbereiten) und pflege eine Willkommenskultur (freundliche Ansprache, Name des Kindes kennen)

2. Vertrauen

Plane ein persönliches Aufnahmegespräch (genügend Zeit für offenen Austausch und transparente Informationsweitergabe zur Eingewöhnung) und beziehe die Eltern aktiv ein (Eingewöhnungsprozess)

3. Bedürfnisse

Höre den Eltern zu und versuche, sie zu verstehen (respektiere die Sicht auf das Kind), um bei Bedarf offen über Grenzen der Einrichtung sprechen zu können (Konzept, Personalschlüssel)

4. Sicherheit und Klarheit

Sei ehrlich, halte Absprachen ein und gebe Rückmeldung. Nutze dein fachliches Wissen, um Sicherheit zu vermitteln

5. Beziehung

Suche regelmäßige kurze Gespräche, pflege einen wertschätzenden, respektvollen Umgang mit Humor, Empathie und Leichtigkeit

6. Haltung

Sei offen gegenüber allen Familienmodellen, die Eltern sind Expert*innen ihres Kindes, halte Balance zwischen Nähe und professioneller Distanz

REGELMÄSSIGE kurze Gespräche mit den Eltern, etwa während der Bring- oder Abholsituation, pflegen die Erziehungspartnerschaft.

nem anderen Konzept, mehr Personal oder gravierende Strukturänderungen können nicht erfüllt werden. Jedoch steckt hinter solchen Wünschen oft ein bestimmter Vorfall, den man mitunter lösen kann. Ist das den Eltern zu wenig, kann eine kleinere Einrichtung, eine Tagesmutter oder eine Kita mit einer den Wünschen der Eltern entsprechenden Konzeption angeboten werden. Oft lässt sich ein Weg finden, der beide Parteien zufriedenstellt. Ein respektvoller Umgang miteinander bleibt dabei die Basis – auf beiden Seiten. Zuhören, ausreden lassen, Perspektivwechsel und Reflexion helfen dabei. Lästereien oder ähnliches Verhalten schädigt die eigene Beziehung

zu den Eltern, da eine ablehnende Haltung eingenommen wird, die unterschwellig Wirkung zeigt. Sie lässt einen unprofessionell werden. Vor allem, wenn es darum geht, Familien in prekären Lagen zu unterstützen. Schlussendlich ist wie in allen Beziehungen wichtig, regelmäßig Kontakt zu halten, etwa durch Tür-und-Angel-Gespräche. Gerade für skeptische oder unsichere Eltern. Eine Erziehungspartnerschaft definiert sich dabei durch Professionalität und Fachwissen – als Teil einer Geschäftsbeziehung – ebenso wie durch Humor, Leichtigkeit, emotional-empathische Anteilnahme, Sympathie, Unterstützung und Vertrauen – wie in einer Freundschaftsbeziehung ●

LITERATURVERZEICHNIS:

KM BW, Ministerium für Kultus, Jugend und Sport; Baden-Württemberg (2014): Orientierungsplan. Für Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder.

LAEWEN, HANS-JOACHIM; ANDRES, BEATE; HÉDERVÁRI, ÉVA (2007): Die ersten Tage. Ein Modell zur Eingewöhnung in Krippe und Tagespflege. Frühe Kindheit; Pädagogische Ansätze. Berlin/Düsseldorf/Mannheim: Cornelsen Scriptor.



MAREIKE GRÜNDLER

ist Kindheitspädagogin M.A. und Berufsschullehrerin für Sozialpädagogik im DirektEinstieg. Zuvor hat sie als pädagogische Fachkraft in einem Waldkindergarten gearbeitet.

Verbrühen, Verschlucken, Verletzen

Es kann schnell gehen: die heiße Tasse Tee, die pralle Cocktailltomate oder der nasse Flur vor dem Bad. Unfälle passieren, auch in der Kita. Unsere Autorin ist Notärztin und hat die wichtigsten Fakten zur Ersten Hilfe zusammengefasst

Sicher kennst du diese Situation: Du sitzt mit den Kindern beim Morgenkreis. Eine Kollegin hat sich gerade eine Tasse Tee geholt und stellt sie auf das kleine Regal hinter sich. Während sie ein Kind tröstet, rennt ein anderes spielend vorbei, stößt an das Regal – und schon ist die Tasse umgekippt. Das heiße Getränk ergießt sich über den Hals und den Oberkörper des Kindes. Ein Moment Unachtsamkeit – mit Folgen, die ein Kind dann durchaus ein Leben lang begleiten können. Solche Situationen sind nicht selten. In meinem Alltag als Notärztin und Unfallchirurgin sehe ich immer wieder dieselben Muster. Viele Unfälle wären vermeidbar. Der Fokus dieses Artikels liegt deshalb auf Prävention: Wie du als Fachkraft – und insbesondere als Leitung – Unfallvermeidung aktiv gestalten kannst.

1

Verbrühungen und Verbrennungen – nicht nur in der Küche

Kinderhaut ist empfindlich und deutlich dünner als Erwachsenenhaut. Schon ein einziger Schluck heißer Tee kann bei einem Kleinkind – wie oben beschrieben – eine tiefreichende Verbrühung auslösen. Besonders gefährlich sind Flüssigkeiten aus Thermos-

kannen, Wärmflaschen oder Wasser aus dem Gartenschlauch im Sommer. Auch scheinbar harmlose Situationen, wie heißes Wasser zum Planschen oder Mikrowellenessen, bergen Risiken, um sich daran zu verbrühen.

Typische Risiken im Kita-Alltag

- ▶ Offene Tassen mit heißen Getränken
- ▶ Planschbecken mit heißem Wasser aus dem Schlauch
- ▶ Heizkörper, Metallrutschen oder Grillaktionen
- ▶ Essen wie zu heiße Suppen oder Mikrowellenessen, das außen lauwarm, innen kochend ist

Prävention konkret

- ▶ Heißgetränke nur mit Deckel und außerhalb der Kinderreichweite
- ▶ Gartenschlauch vor dem Befüllen prüfen – Wasser kann sehr heiß sein
- ▶ Kein heißes Wasser nachgießen, wenn Kinder im Becken sitzen
- ▶ Herdschutz und Absperrungen nutzen
- ▶ Metallflächen im Sommer prüfen

Erste Hilfe bei Verbrühung

- ▶ Kleidung sofort entfernen (auch Windel!)
- ▶ 20 Minuten kühlen mit handwarmem Wasser (ca. 20 °C)
- ▶ Mundinnenraum auf Verbrühungen überprüfen

- ▶ Keine Salben oder Hausmittel
- ▶ Blasen geschlossen lassen, steril abdecken
- ▶ Ärztliche Vorstellung bei betroffenen Gelenken, Gesicht, Intimbereich oder großer Fläche

Info: Fünf-Prozent-Regel

Die Handfläche eines Kindes entspricht etwa 1 Prozent seiner Körperoberfläche. Sind mehr als fünf Handflächen betroffen, handelt es sich um einen absoluten Notfall und das Kind gehört in ein Verbrennungszentrum. Auch kleinere Verbrennungen sollten einmal ärztlich gesehen und professionell mit speziellen Wundauflagen und Gels/Salben verbunden werden, damit keine Narben bleiben.

2

Verschlucken – wenn Essen oder Spielzeug zur Gefahr wird

Kinder entdecken ihre Welt mit dem Mund – gerade im Alter zwischen einem und fünf Jahren. Die anatomischen Gegebenheiten von Kindern sind noch dazu besonders: Der Kehlkopf liegt höher, die Luftröhre ist sehr klein und liegt eng an der Speiseröhre. Logisch, dass dann schon mal was in die falsche Röhre rutschen und zu Atemnot führen kann. Alles, was etwa so dick ist wie der kleine Finger des

Kindes, kann zum Risiko werden. Im Alltag bedeutet das: Ein U3-Kind kann schon durch eine kleine Cocktailltomate oder eine pralle Blaubeere, die nicht geviertelt oder zerdrückt wurde, in Gefahr geraten.

Typische Risiken im Alltag

- Runde, prallelastische Lebensmittel wie Weintrauben oder Cocktailltomaten; Nüsse, Beeren, Würstchen, Gummibärchen, Popcorn
- Bügelperlen, Knöpfe, Murmeln, Bastelmaterial
- Kleinteile aus Spielzeugkisten

Prävention konkret

- Lebensmittel zerkleinern (Trauben vierteln, Würstchen quer schneiden)
- Keine Nüsse oder Bonbons unter vier Jahren
- Spielzeuggröße regelmäßig prüfen (Filmdosentest)
- Eltern sensibilisieren für gefährliche Snacks und Spielzeuge

Erste Hilfe bei Verschlucken

- Effektives Husten? → Aufstellen und beobachten
- Ineffektives Husten (blass, keuchend)? → Fünf Rückenschläge + Heimlich-Griff, ggf. 112 Notruf
- Bewusstlos? → Reanimation und 112 Notruf

Hochrisiko-Lebensmittel

Weintrauben, Nüsse, Würstchenstücke, Gummibärchen, Mais, harte Bonbons, Beeren.

3

Verletzungen - nicht nur am Klettergerüst

Stürze gehören zum Kita-Alltag. Doch sie sind auch eine der häufigsten Ursachen für ernsthafte Verletzungen. Besonders häufig passieren Unfälle beim Klettern, Rennen im Innenraum, durch Stolperfallen oder beim Sport im Intensivraum.



DIE NOTARZT MAMI

Dr. med. Julia Rehme-Röhl

Herder Verlag 2024

ISBN: 978-3451601774



Prävention, Sicherheit & Erste Hilfe
für Babys und Kinder

Prävention konkret

- Spielgeräte regelmäßig prüfen und sichern
- Glatte Böden, Teppichkanten oder lose Spielzeuge vermeiden



BLAUBEEREN können die Luftröhre verschließen und müssen für Krippenkinder geviertelt oder zerdrückt werden.

- ▶ Kinder beim Klettern nicht unbeaufsichtigt lassen
- ▶ Kindern nicht „helfen“, sie erklettern nur, was sie sicher aus ihrem Bewegungsausmaß heraus bereits selbst können
- ▶ Toberegeln im Haus gemeinsam aufstellen und einüben

Fallbeispiel: Ein Vierjähriger stürzt vom Klettergerüst. Du hörst den Aufprall, läufst hin. Das Kind schreit, hält den Arm. Die Fachkraft vor Ort ist sich nicht sicher: Prellung? Bruch? Wie geht man richtig vor? Jetzt sollte die Fachkraft einen Body-Check durchführen:

Body-Check nach Sturz = kurzer Ganzkörper-Check

- ▶ Kopf: Pupillen, Einblutungen, Verletzungen an Mund/Zunge, Blut aus den Ohren oder Nase?
- ▶ Gelenke: Beweglichkeit, Schwellung, Schmerz?
- ▶ Bauch/Becken: Druckschmerz? Blutungen im Intimbereich
- ▶ Bewegungsverhalten: Laufen, Krabbeln, Schonhaltung?

Was du als Leitung tun kannst

Du kannst nicht überall gleichzeitig sein – aber du kannst Strukturen schaffen, die Sicherheit zur Haltung machen. Dein Team braucht klare Leitlinien, regelmäßige Schulung und ein Verständnis davon, was Verantwortung im Alltag bedeutet. Eine Möglichkeit wäre, in der Teamsitzung Fallbeispiele durchzuspielen:

1. Das heiße Wasser aus dem Gartenschlauch fließt über Annas linken Fuß, nach wenigen Minuten hat sich eine Blase gebildet. Was ist zu tun?



Weiterführende Infos:

- www.klinikverbund.de/kindersicherheit
- www.klugscheisserwissen.de/notfall
- Podcast „Die Notarztmami“ auf www.kleinstkinder.de

CHECKLISTE FÜR KITA-LEITUNGEN

- ☐ Erste-Hilfe-Schulungen regelmäßig auffrischen
- ☐ Notfallübungen in den Jahresplan aufnehmen
- ☐ Gefahrenstellen gemeinsam mit dem Team prüfen
- ☐ Elternabende zu Präventionsthemen anbieten
- ☐ Prävention als Haltung in der Teamkultur etablieren
- ☐ Sicherheitskultur und wertschätzender Umgang bei „Fehlern“
- ☐ Wissen auch mit Kindern teilen und in die Familien tragen

CHECKLISTE



2. Timo verschluckt eine Murmel und hustet. Was muss das Team jetzt machen?
3. Paul ist im Bewegungsraum von einem Stuhl auf den Kopf gefallen. Er weint kurz, spielt dann aber weiter. Worauf sollte die Erzieherin achten?

Sicher fallen euch weitere Beispiele ein. Wichtig ist, dass alle Teammitglieder im Notfall agieren können. Klare Algorithmen sowie eine schriftliche Telefonliste oder ein Erste-Hilfe-Poster können helfen, um in der Hektik die wichtigsten Fakten vor Augen zu haben. Auch ein gesunder Umgang mit „Fehlern“ im Sinne einer Vor- und Nachbereitung von Notfallsituationen hilft eine Sicherheitskultur im Team zu etablieren. So sind du und dein Team für in der nächsten Situation bestmöglich vorbereitet.

Fazit:

Als Kita-Leitung und pädagogische Fachkraft bist du nicht nur Aufsicht – du bist Schutzraumgestalter:in. Unfälle lassen sich nie ganz vermeiden. Aber viele lassen sich verhindern – mit einem wachsamen Blick, klarer Struktur und gelebter Verantwortung. Dein Wissen, deine Aufmerksamkeit und deine Haltung machen die Kita zu einem sicheren Ort, an dem Kinder sich frei entfalten dürfen – und sich dabei trotzdem sicher fühlen. ●



DR. MED. JULIA REHME-RÖHRL

arbeitet als Notärztin, Unfallchirurgin und ist Mutter sowie Autorin. Auf Instagram teilt sie auf ihrem Profil „Notarztmami“ medizinische Infos zu Notfallmedizin für Babys und Kinder. Ihr Buch „Die Notarzt Mami“ ist 2024 erschienen.

Persönlich, professionell
und praxisnah!

Klett *Kita* AKADEMIE

Unsere Fernkurse 2025

Sie können jederzeit starten!



Qualifizierte Gruppen- leitung in der Kita (m/w/d)

In diesem Fernkurs lernen Sie, Ihre Rolle als Gruppenleitung sicher und souverän auszufüllen. Stärken Sie Ihre Führungs- und Kommunikationskompetenz, gestalten Sie den Kita-Alltag mit Balance und entwickeln Sie ein klares Verständnis Ihrer Aufgaben und Verantwortung.

Preis
600,00 €*
Kursumfang
4 Monate



Fachkraft für Resilienz in der Kita (m/w/d)

In diesem praxisorientierten Fernkurs lernen Sie, was Resilienz wirklich bedeutet und wie sie im Kita-Alltag gezielt gefördert werden kann. Sie erhalten wertvolles Wissen, praktische Übungen und Impulse, um Stress besser zu bewältigen, achtsamer zu kommunizieren und Kinder in ihrer emotionalen Entwicklung zu stärken.

Preis
199,00 €*
Kursumfang
1 Monat

Neu!



Fachkraft für Sprachbildung in der Kita (m/w/d)

Sprache ist der Schlüssel zur Welt – und eine zentrale Grundlage für Bildung, Beziehung und Teilhabe. In diesem 4-monatigen Fernkurs werden Sie Schritt für Schritt zur Fachkraft für Alltagsintegrierte Sprachbildung und Sprachförderung qualifiziert.

Preis
600,00 €*
Kursumfang
4 Monate

Neu!

Bildnachweise:
Gettyimages



Für mehr Informationen
jetzt scannen!

Jetzt anmelden unter
www.klett-kita.de/akademie !

Lernen macht Spaß, vor allem mit unseren Fernkursen, Onlinekursen und Webinaren!

Wir, die Klett Kita Akademie, möchten Ihnen als Ihr professioneller Fort- und Weiterbildungspartner die Möglichkeit bieten, Ihre persönlichen und beruflichen Ziele in sorgfältig geplanten Fort- und Weiterbildungen zu erreichen.



Unsere Fernkurse sind staatlich zertifiziert (ZfU)

Die Klett Kita Akademie bietet staatlich zertifizierte Fernkurse (ZfU) an. Das bedeutet, dass Sie einen qualifizierten und geprüften Fernkurs erhalten. Zudem steht dieses hochwertige Qualitätssiegel auch auf Ihrem Fernkurszertifikat, das Sie nach Ihrer bestandenen Prüfung erhalten.



Fachkraft für Schulkind- betreuung (m/w/d)

In diesem Fernkurs lernen Sie viel über die Bildung und Betreuung von Grundschulkindern, die Zusammenarbeit mit der Schule und mit Eltern und praktische Impulse zur Förderung des Miteinanders im Hortalltag. Dieser Fernkurs ist auch für Quereinsteiger:innen geeignet.

Preis
600,00 €*
Kursumfang
4 Monate



Qualifizierte Kita-Leitung

Als Kita-Leitung haben Sie viele Aufgaben, und auch viele Möglichkeiten, Ihre Kita so zu leiten, dass die Qualität für alle Beteiligten stimmt. Dieser Kurs richtet sich an neue oder angehende Kita-Leiter:innen. Durch zahlreiche Impulse und Praxisbeispiele erwerben Sie die Kompetenzen einer kompetenten und souveränen Kita-Leitung.

Preis
1.800,00 €*
Kursumfang
12 Monate



Anleiter:in von Auszubildenden in der Kita

Der Fernkurs Anleiter:in für Auszubildende in der Kita gibt den Lernenden einen Einblick in die Ausbildungsformen, in die Anforderungen als Anleitung sowie in die inhaltliche und organisatorische Struktur von Praktika. Außerdem werden Kommunikationsformen vorgestellt, die als Praxisanleitung von Vorteil sind.

Preis
450,00 €*
Kursumfang
3 Monate

Klett *Kita* AKADEMIE

Haben Sie weitere Fragen?
Unser Kundenservice berät Sie gern:
Telefon: 0711 / 6672 - 5800 | kundenservice@klett-kita.de

www.klett-kita.de/akademie

*Preise Stand 2025,
nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG umsatzsteuerbefreit

Zwischen Leitung, Lehre und Leidenschaft

Janine Schmies ist neben ihrer Stelle als Kita-Leitung auch Autorin und Referentin. Hier spricht sie über Rollenvielfalt, Selbstfürsorge und den Mut, die eigene Stimme in der Pädagogik hörbar zu machen



DER SPAGAT zwischen Selbstständigkeit und Kita-Leitungsstelle ist nicht immer einfach.

Du leitest nicht nur eine Kita, sondern bist auch als Dozentin und Autorin tätig. Was hat dich dazu bewegt, neben deiner Leitungsfunktion aktiv zu werden?

Janine Schmies: Tatsächlich war es meine Elternzeit. Ich hatte das Bedürfnis, mehr zu bewirken. Meine Tochter ist in der Corona-Zeit geboren. Zu dieser Zeit war der Personalausfall in Kitas ein riesiges Thema. Ich habe damals gemerkt, dass viele Einrichtungen auf solche Situationen kaum vorbereitet waren. Bereits 2018 hatte ich ein Konzept zum Umgang mit Personalausfällen entwickelt und dachte: „Das

könnte auch für andere hilfreich sein.“ Also habe ich begonnen, auf Instagram darüber zu sprechen und die Resonanz war überwältigend.

Wie gelingt es dir, diese unterschiedlichen Rollen miteinander zu verbinden?

Mal besser, mal schlechter. Es ist definitiv eine Herausforderung! Ich habe sehr unterschiedliche Rollen, und mir muss immer wieder bewusst sein, in welcher ich mich gerade bewege. Natürlich verschwimmen diese Bereiche auch miteinander. Mein Mann ist Pädagoge, ich bin Pädagogin, mein Business dreht sich um Pädagogik. Beinahe

in jedem Lebensbereich finden sich Erziehungsfragen, Haltung und das Thema „Kita“ wieder. Ich merke, dass mich diese Vielfalt manchmal an meine Grenzen bringt. Umso wichtiger ist es für mich, regelmäßig aufzutanken, mich zu schonen und bewusst aus dieser Welt auszusteigen, damit meine Rollen klar bleiben.

Woher nimmst du die Energie und die Motivation, wenn es zu herausfordernd wird?

Die Rückmeldungen geben mir unglaublich viel zurück. Wenn ich sehe, was meine Impulse in anderen auslösen, auf Social Media, in Fortbildun-

„Jede Kita ist ihr
eigenes Universum.“



JANINE
SCHMIES

ALTER: 49

LEITERIN SEIT: 2018

EINRICHTUNG: Kita am Blickpunkt, Essen, 2-gruppig

MEINE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG ALS LEITUNG: Nicht am System auszubrennen

MEINE GRÖSSTE STÄRKE: Pragmatisches Denken – geht nicht, gibt's nicht.

WAS MICH KINDER AM HÄUFIGSTEN FRAGEN? Was machst du hier? (im Büro)

WAS NUR WENIGE VON MIR WISSEN: Ich habe nie das Seepferdchen-Abzeichen gemacht.

gen, Inhouse-Schulungen oder bei Vorträgen, dann ist das für mich pure Motivation. Es freut mich, dass ich in meinem Beruf nicht nur funktioniere, sondern wirklich etwas bewegen kann.

In deinen Fortbildungen und Texten sprichst du Themen an, die dir besonders am Herzen liegen. Welche Botschaft möchtest du Kolleg:innen in der Praxis mitgeben?

Ich sage oft: Jede Kita ist ihr eigenes Universum. Damit meine ich, dass wir trotz schwieriger Rahmenbedingungen in unserer eigenen Einrichtung viel gestalten können. Wir können Strukturen schaffen, die uns den Alltag erleichtern. Entscheidend sind eine gemeinsame Haltung, gemeinsame Werte und gemeinsame Ziele. Wenn diese Basis stimmt, entsteht Gestaltungsspielraum – selbst in einem System, das oft starr wirkt.

Hast du in den Jahren auch etwas über dich selbst gelernt?

Auf jeden Fall! Der Austausch mit anderen Fachkräften, Netzwerke, Fachvorträge – all das prägt mich sehr. Ich nehme aus jeder Begegnung etwas mit, sei es eine neue Perspektive, eine Idee oder einfach ein besseres Verständnis dafür, warum das System Kita manchmal so herausfordernd ist. Diese Erfahrungen fließen wiederum in meine eigene Leitungspraxis ein. Ich lerne nicht nur über Führung, sondern ständig durch sie.

Worauf bist du persönlich am meisten stolz?

Auf meine persönliche Entwicklung. Ich war früher sehr schüchtern und

habe während meiner Ausbildung im Unterricht kaum gesprochen. Als Berufspraktikantin musste ich viele administrative und leitende Aufgaben übernehmen, da meine Anleitung und Gruppenleitung mitten im Jahr weggebrochen ist. Das hat mich damals sehr gefordert, aber auch wachsen lassen. Mein erster Elternabend war dann schließlich der Schlüsselmoment: Ich hatte große Angst, vor den Eltern zu sprechen. Doch es wurde ein richtig guter Austausch, voller Sympathie und Respekt. Da habe ich gemerkt: Ich kann das. Ich kann Menschen erreichen. Seitdem bin ich Schritt für Schritt über mich hinausgewachsen und habe gelernt, mich zu zeigen und für meine Themen einzustehen. Und jedes Mal, wenn ich vor einer großen

Gruppe spreche, erinnere ich mich daran, woher ich komme. Das erfüllt mich mit großem Stolz.

Was würdest du anderen Leitungskräften raten, die spüren: „Ich möchte auch mehr aus meinem Wissen machen“?

Einfach machen! Losgehen, ausprobieren, schauen, was passiert. Wenn sich etwas irgendwann nicht mehr richtig anfühlt, kann man aufhören oder neu justieren. Nichts ist in Stein gemeißelt. Alles, was mir nicht guttut, darf ich loslassen. Wichtig ist, für sich selbst und die eigene Vision loszugehen. ●

Gesprächsführung: S. WOLLNER-JUNGHEINRICH

Vier Milliarden für Kitas

Im September 2025 hat der Bundestag ein Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität beschlossen. Ein Teil davon soll in die frühkindliche Bildung investiert werden. Was das konkret für Kitas bedeutet und welchen Aspekt die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) kritisch sieht, erzählt Referentin Birte Radmacher

Praxis Kitaleitung: Was müssen wir über das beschlossene Investitionsprogramm wissen?

Birte Radmacher: Am 18. September hat der Bundestag ein Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität in Höhe von 500 Milliarden beschlossen. Die Verteilung sieht folgendermaßen aus: 100 Milliarden Euro werden nach dem Königsteiner Schlüssel an die Bundesländer verteilt und weitere 100 Milliarden fließen in den Klima- und Transformationsfonds. Die restlichen 300 Milliarden verbleiben beim Bund, wobei hieraus bereits 100 Milliarden für die Bundeswehr verplant sind. Für den Bereich der früh-



BIRTE RADMACHER ist Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit beim Hauptvorstand der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW).

kindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung werden aus dem Anteil des Bundes von 300 Milliarden, 4 Milliarden in den Kita-Ausbau und die Sanierung von Kita-Gebäuden investiert. Die Länder erhalten ab 2026 – verteilt auf zehn Jahre – jährlich 400 Millionen Euro zu diesem Zweck.

Was siehst du dabei kritisch?

In einer Pressemeldung des Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) zum Investitionsprogramm äußerte Bundesministerin Prien, sie erwarte, dass seitens der Bundesländer ebenso zusätzliche finanzielle Mittel aus ihrem Anteil des Sondervermögens in die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung fließen würden. Ein

Blick in die bisherigen Planungen der Länder lassen allerdings anderes vermuten: So sieht die niedersächsische Landesregierung vor, die Mittel im Bildungsbereich für die Anschaffung von Tablets für Schüler:innen zu nutzen. In Mecklenburg-Vorpommern sind sieben neue Polizeigebäude geplant.

Gleichzeitig muss das BMBFSFJ Kürzungen im laufenden Haushalt der Legislaturperiode vornehmen. Die GEW bewertet den Königsteiner Schlüssel als Instrument zur Verteilung der Mittel als kritisch. Ein Verteilungsschlüssel, der sich stärker an sozialen Bedarfen orientiert, wäre eine deutlich bessere Lösung.

Welche Chance bietet das Investitionsprogramm für die Kitas?

Auch zwölf Jahre nach Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr eines Kindes, fehlt es in Ballungsräumen immer noch an Kita-Plätzen. Hier ist ein Ausbau weiterhin notwendig, auch um endlich allen Kindern einen Platz anbieten zu können. Denn wir wissen, dass Kinder mit vermeintlichem



Migrationshintergrund immer noch einen erschwerten Zugang zum System haben. In anderen Regionen droht manchen Kitas die Schließung aufgrund eines Mangels an Kindern. Die zusätzlichen Finanzen aus dem Sondervermögen werden dennoch im Rahmen von Sanierungen der Kita-Gebäude und Räumlichkeiten gut investiert sein. Es mangelt vielerorts an kindgerechten Räumen und einer unter Nachhaltigkeitsaspekten geeigneten Umgebung sowie Gebäuden, welche auch bei Höchsttemperaturen im Sommer gesundes Arbeiten erlauben.

Was sollte zusätzlich in das Investitionsprogramm aufgenommen werden?

Als GEW setzen wir uns seit vielen Jahren für die Schaffung eines Kita-Qualitätsgesetzes ein. In einem Bünd-

nis mit der AWO und dem KTK-Bundesverband fordern wir bundeseinheitliche strukturelle Standards, um den Kolleg:innen in der Praxis gute Rahmenbedingungen und damit einhergehend Anerkennung für ihre Arbeit zu erstreiten. Die finanziellen Mittel und bereitgestellten Ressourcen, seitens des Bundes und/oder der Länder, reichen bei Weitem nicht aus – weder für einen gerechten Ausbau und Sanierungsmaßnahmen noch für die Schaffung struktureller Qualitätsstandards. Beides ist jedoch von großer Bedeutung für das Funktionieren des Systems, welches Kinder und ihre Familien unterstützen sollte.

Was würdest du persönlich ergänzen?

Wir haben kein Erkenntnisproblem. Wir wissen, dass Demokratien mündige Bürger:innen benötigen und von

einer aktiven Zivilgesellschaft unterstützt werden. „Die Kinderstube der Demokratie“ ist wörtlich zu nehmen. Kinder kommen das erste Mal in ihrem jungen Leben mit der Vielfalt unserer Gesellschaft in Kontakt. Hier werden Werte und Normen vermittelt, die Einfluss auf ihre Sozialisation und ihren weiteren Lebens- und Bildungsweg nehmen. Kinderrechte müssen endlich konsequent umgesetzt werden. Dazu zählt auch der Schutz vor Diskriminierung und jeglicher Form von Gewalt. Der Wert einer guten Bildung, Betreuung und Erziehung ist für eine demokratische und inklusive Gesellschaft unbezahlbar. Auch deshalb gilt es, entsprechende Strukturen sowie Ressourcen bereitzustellen, „whatever it takes“. ●

Gesprächsführung: **SIBYLLE MÜNNICH**

S wie Sprachbildung

Sprachbildung beginnt nicht im Förderraum, sondern im Gespräch über Raupen und Regen. Hier liest du, wie Alltagsdialoge Kinder sprachlich stark machen

In der Literatur verkehren viele Begrifflichkeiten rund um das Thema Sprachförderung. So hast du bestimmt auch schon einmal von Sprachbildung und Sprachtherapie gehört. Doch wo liegen die Unterschiede?

- **Sprachförderung** richtet sich an alle Kinder, die einen Sprachförderbedarf haben. Das bedeutet, diese Kinder haben bereits ein sprachliches Defizit und benötigen ein gesondertes Angebot zur Förderung.
- **Sprachtherapie** richtet sich an alle Kinder mit einer entwickelten Sprachentwicklungsstörung. Das bedeutet, dass diese Kinder mit drei Jahren bereits Schwierigkeiten in den Bereichen Wortschatz, Grammatik, Aussprache/Artikulation und/oder Pragmatik aufzeigen, die nicht mehr altersgemäß sind. Diese Kinder müssen dann von entsprechenden Fachkräften, wie Logopädinnen/Logopäden oder Sprachtherapeutinnen/Sprachtherapeuten, therapiert werden.
- **Sprachbildung** hingegen richtet sich an alle Kinder von Geburt an und dient der Unterstützung und Anregung der Entwicklung des normalen Spracherwerbs. Alle, die mit Kindern ins Gespräch gehen, dürfen Sprachbildung ausüben. Für diese Art von Bildung benötigt es kein besonderes Angebot. Sie findet im Alltag statt.

Manche Kinder entwickeln sich im Bereich der Motorik schneller und an-

Was ist eigentlich Sprachbildung?

- richtet sich an alle Kinder von Geburt an
- regt den normalen Spracherwerb der Kinder an
- bildet die Sprache in Alltagssituationen
- durchgeführt von Bezugspersonen und pädagogischen Fachkräften

dere wiederum im Bereich der Sprache. Dennoch kannst du als Fachkraft mithilfe von Sprachbildung gleichermaßen alle Kinder im Bereich der Sprache bilden – und das ganz einfach im Alltag. Einer der wichtigsten Sätze zum Thema Sprachbildung ist: „Sprechen lernt man nur durch Sprechen.“ Wenn Kinder ausreichend Möglichkeiten erhalten, in intensivem sprachlichem Kontakt mit ihrem Umfeld die Welt zu entdecken und zu hinterfragen, können sie Sprache spielend leicht erlernen. In diesem Zusammenhang taucht auch der Begriff alltagsintegrierte Sprachbildung auf:

Die alltagsintegrierte Sprachbildung regt die Sprache der Kinder im Alltag an. Dafür ist es wichtig, sich immer für die individuellen und aktuellen Interessen der Kinder zu interessieren und Spiel- und Beobachtungssituationen mit den Kindern für Sprachbildung zu nutzen. Es wird also kein

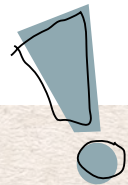
zusätzliches Material benötigt und es werden auch keine künstlichen Spielsituationen mit den Kindern geschaffen. Ziel ist es, mit den Kindern ins Gespräch zu kommen, ihre sprachlichen Äußerungen immer wieder aufzugreifen, zu erweitern und ein gutes sprachliches Vorbild zu sein.

Die Pädagogin Gisela Kammermeyer beschreibt in ihrem Konzept „Mit Kindern im Gespräch“ drei Bereiche:

- Frage- und Modellierungsstrategien,
- Strategien zur Konzeptentwicklung,
- Rückmeldestrategien.

Frage- und Modellierungsstrategien können in der Interaktion genutzt werden, um mithilfe von Fragen die Aussagen der Kinder zu erweitern und den Kindern mithilfe von Modellierungsstrategien ein sprachliches Vorbild zu bieten. Die **Fragestrategien** werden hierbei individuell an die sprachlichen Fähigkeiten des Kindes angepasst. So werden geschlossene Fragen (z.B. Ja/Nein-Fragen) zunächst für Kinder verwendet, die noch große sprachliche Schwierigkeiten haben. Offene Fragen hingegen motivieren die Kinder zum Nachdenken und Reflektieren und haben eine höhere Sprechanregung. Mithilfe der **Modellierungsstrategie** greift die Bezugsperson Äußerungen des Kindes auf und versucht, die Sprache in kindgerechter Form zu präsentieren und ein gutes Sprachvorbild zu sein.

Unser gesamter Wortschatz und unser Verständnis der Welt mit ihren Gege-



benheiten sind bei uns in Form eines mentalen Netzwerks gespeichert. Diese nennen sich auch Konzepte. Das bedeutet, dass dort nicht nur Wörter gespeichert sind, sondern auch alles, was zu ihnen dazugehört. So wissen wir zum Beispiel zum Konzept Hund: Ein Hund hat Fell und vier Beine, man sollte mit ihm regelmäßig spazieren gehen und er braucht viel Beschäftigung. Mithilfe dieser mentalen Konzepte können wir unsere Umwelt verstehen und daraus auch Rückschlüsse ziehen und handeln. Um dieses mentale Netzwerk zu stärken und auszubauen, eignen sich die **Strategien zur Konzeptentwicklung**. Hier gibt es laut Kammermeyer viele verschiedene Strategien. Eine Möglichkeit, um an den Konzepten der Kinder zu arbeiten, ist, in gemeinsamen Gesprächen Dinge zu benennen und zu beschreiben.

Über **Rückmeldestrategien** kannst du dem Kind immer wieder Rückmeldungen zu dem Gesagten geben und bleibst so mit ihm im Gespräch. Eine Möglichkeit dazu wäre das korrektive Feedback. Hier korrigiert die Bezugsperson das Kind indirekt. Das Kind sagt: „Ich Bauecke gehen.“ Falsch wäre, wenn du das Kind direkt korrigierst und sagst: „Das heißt nicht: ‚Ich Bauecke gehen.‘ Das heißt: ‚Ich gehe in die Bauecke.‘“. Anders ist es beim korrekativen Feedback. Hier greifst du die Äußerung noch mal auf und bietest dem Kind eine korrekte Version an. Du sagst also: „Du gehst in die Bauecke? Ich gehe auch in die Bauecke!“ So hat das Kind die korrekte Version gehört und wurde nicht direkt auf seinen Fehler hingewiesen. ●

LITERATUR:

KAMMERMEYER, GISELA; ROUX, SUSANNA; KING, SARAH; METZ, ASTRID (2017). Mit Kindern im Gespräch Kita: Strategien zur Sprachbildung und Sprachförderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen (Kindergarten).



JOHANNA HEEP

ist akademische Sprachtherapeutin (B. Sc.) mit den Schwerpunkten Störungen im Kindesalter und Stimmstörungen, Musikpädagogin, Stimmtrainerin und systemische

Beraterin, außerdem Autorin eines Kinderbuchs.

JONA UND DIE RAUPE

Fallbeispiel:

Jona (4 Jahre alt) bringt seiner Erzieherin draußen eine Raupe vorbei und sagt: „eine Laupe“. Die Erzieherin sagt: „Toll, wo hast du die denn gefunden?“ Jona erwidert: „da!“ und zeigt nach hinten zum Busch. Nach einer Weile läuft er wieder dorthin. Die Erzieherin hat hier nicht sprachbildend agiert, war dem Kind kein sprachliches Vorbild und hat die Aussagen des Kindes nicht erweitert.

Lösungsvorschlag:

Jona (4 Jahre alt) bringt seiner Erzieherin draußen eine Raupe vorbei und sagt: „eine Laupe“. Die Erzieherin sagt: „Toll, eine Raupe (Rückmeldestrategie korrekatives Feedback)! Wo hast du die denn gefunden?“ Jona erwidert: „da!“ und zeigt hinten zum Busch. Die Erzieherin sagt: „Da ganz hinten im Busch hast du die Raupe gefunden? Hast du dort noch mehrere Raupen gesehen? (Frage- und Modellierungsstrategie). Jona sagt: „Nein, nur die Laupe.“ Die Erzieherin sagt: „Das ist aber seltsam. Häufig verstecken sich die Raupen alle gemeinsam. Die, die du gefunden hast, sieht aber sehr interessant aus! Komm, wir schauen uns die Raupe mal gemeinsam an. Welche Farben hat sie denn? (Konzeptentwicklung)“ ... Die Erzieherin und das Kind beschreiben im Folgenden gemeinsam die Raupe und sprechen über das Aussehen, die Bewegungen und wie sich die Raupe anfühlt. Dabei greift die Erzieherin immer wieder die Äußerungen des Kindes auf und erweitert sie oder stellt Rückfragen. Zum Schluss stellt sie noch eine Frage zum Nachdenken: „Weißt du denn, was aus manchen Raupen werden kann (Konzeptentwicklung und Fragestrategie)? Sie greift die Ideen des Kindes auf, gibt dem Kind dann irgendwann die Lösung vor und sie fragen sich gemeinsam, welche Farbe der Schmetterling haben könnte, der aus dieser Raupe irgendwann mal werden darf.“



„OH, EINE LAUPE!“ Anstatt den Fehler hervorzuheben, kann die Erzieherin eine korrekte Version anbieten: „Toll, eine Raupe!“

SIND WIR ALLE HOCHSTAPLERINNEN?

Eigentlich habe ich keine Ahnung, was ich tue. Meine Erfolge? Zufall. Meine Beförderung? Glück. Spätestens beim nächsten Fehler wird auffliegen, dass ich mich nur durchgemogelt habe. Wenn du dich beim Lesen dieser Zeilen wiedererkenntst: Willkommen im Club! Dieses Gefühl nennt sich Impostor-Syndrom. Und keine von uns ist alleine damit.

Viele Frauen kennen das Gefühl, die eigenen Erfolge nicht wirklich zu verdienen. Warum das Impostor-Syndrom kein individuelles Problem ist, sondern auch Arbeitgeber:innen etwas dagegen tun können

Wenn ich sage, dass fast alle von uns dieses Gefühl kennen, dann meine ich auch alle. Nicht einmal Frauen in Führungspositionen bleiben verschont: Tatsächlich berichten über drei Viertel aller Managerinnen, dass sie sich schon mal wie eine Hochstaplerin gefühlt haben. Kein Wunder, wenn wir unsere Leistungen immer strenger bewerten als unsere männlichen Kollegen – und Fehler sofort als Beweis mangelnder Eignung sehen. Männer?

Die erklären sich eine schlechte Performance oft schlicht damit, dass sie einen schlechten Tag hatten, und stellen nicht direkt ihre komplette Kompetenz infrage.

Spiegel der Gesellschaft

Das Problem: Wir reden über das Impostor-Syndrom fast ausschließlich als individuelle Schwäche. Der Ratschlag lautet dann: Sei einfach selbstbewusster! Aber so einfach ist das nicht. Denn in männlich dominierten Arbeitskulturen stoßen Frauen schnell auf ein Dilemma: Sind wir zu leise, fehlen uns „Führungseigenschaften“. Sind wir zu laut, gelten wir als arrogant. Wer introvertiert ist, fällt aus der Confidence-Formel ohnehin raus. Noch härter trifft es Women of Color oder queere Frauen: Strukturelle Barrieren, subtile Ausgrenzung oder fehlende Vorbilder verstärken das Gefühl, nicht dazuzugehören. Wie soll man da nicht anfangen, an sich selbst zu zweifeln?

Wir haben uns unsere Erfolge verdient!

Das Impostor-Syndrom ist also weniger ein Defekt in unseren Köpfen, sondern ein Spiegel gesellschaftlicher Strukturen. Wir fühlen uns nicht zufällig fehl am Platz – es ist oft so angelegt. Wer das Problem ausschließlich auf individuelle Selbstoptimierung schiebt, übersieht den Kern: fehlende Anerkennung, stereotype Erwartungen, ungleiche Chancen.

Natürlich gehört ein Quäntchen Glück zu jeder Karriere. Aber machen wir uns nichts vor: Unsere Jobs, Projekte, Gehaltserhöhungen sind kein Zufall. Wir haben hart gearbeitet, Kompetenzen bewiesen und unseren Platz verdient. Vielleicht ist es Zeit, weniger über „falsches“ Selbstbewusstsein zu reden – und mehr darüber, wie Organisationen Räume schaffen können, in denen wir gar nicht erst das Gefühl haben, Hochstaplerinnen zu sein. ●

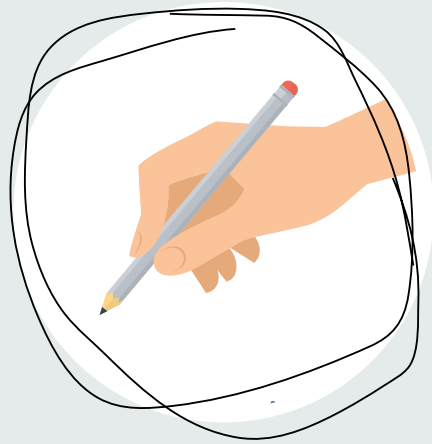
VERENA BOGNER

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



Gibt es Momente, in denen du an deiner professionellen Kompetenz zweifelst?

.....

.....

.....

.....

Welche Kompetenzen bringst du mit, die für die Rolle der Leitung wichtig sind?

.....

.....

.....

.....

Warum, glaubst du, hast du die Stelle der Kita-Leitung in deiner Einrichtung bekommen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Was denkst du, wenn eines deiner Projekte scheitert?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Was kannst du tun, wenn sich ein Hochstapler-Gefühl in dir meldet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DER RIESE UND DIE GROSSEN GEFÜHLE

Charlotte Bellière, Ian De Haes

Ein kleines Dorf inmitten von Bäumen und Flüssen. Es herrscht ausgelassene Stimmung: Kinder spielen auf dem Marktplatz, der Konditor backt Kuchen, im Café sitzt ein verliebtes Paar und im Schatten hält ein Mann Siesta. Doch auf einmal bebt die Erde. Voller Sorge blicken die Dorfbewohner auf den Boden, der sich jetzt öffnet.

„Der Riese und die großen Gefühle“ ist ein Bilderbuch im Großformat, dafür fast ohne Worte. Der/die Betrachter:in findet auf jeder Seite ein anderes Gefühl, das die Dorfbewohner einnimmt: Von Zorn über Erstaunen bis hin zur Liebe ist alles dabei. Viele kleine Details regen zum Nachdenken an und bieten Anlass, über das große Thema Gefühle zu sprechen.



Tulipan Verlag 2025
32 Seiten
ISBN: 978-3-86429-638-3

REZENSIONEN

PÄDAGOGISCH WERTVOLL?!

Lena Wellen

Das herausfordernde Verhalten eines Kindes, der Konflikt mit dem Kollegen – es gibt viele Situationen im Kita-Alltag, die an unseren Kräften zehren. Wie wir in solch kritischen Momenten trotzdem handlungsfähig bleiben, beschreibt die ausgebildete Erzieherin und angehende Psychotherapeutin Lena Wellen. Dabei betrachtet sie sowohl die Ursachen – was steckt hinter herausforderndem Verhalten und unserer Stresstoleranz – als auch die Optionen, wie wir darauf reagieren können. Ein übersichtlicher Ratgeber, der mit vielen Fallbeispielen auch als Arbeitsbuch für das Team genutzt werden kann.



Verlag an der Ruhr 2025
104 Seiten
ISBN: 978-3-834-66842-4

BINDUNGSSTARKE KITA

Susanne Mierau

Sichere Bindungen und positive Beziehungserfahrungen stärken die psychische Widerstandsfähigkeit von Kindern. Wie Fachkräfte in Kitas auf Kinder zugehen und sich anderen gegenüber verhalten, ist entscheidend für das Wohlbefinden der Kinder und prägt deren Blick auf das Miteinander von Menschen. „Bindungsstarke Kita“ hat einen systemischen Blick auf Bindung, betrachtet aber auch die unterschiedlichen Konstellationen – etwa die Beziehung zwischen Fachkraft und Kind, Kindern untereinander oder zwischen Fachkraft und Eltern. Die Autorin berücksichtigt zentrale Themen pädagogischer Arbeit, wie soziale Kompetenzen, Vielfalt, Übergänge, Konflikte, Elternarbeit oder Selbstfürsorge, mit der „Bindungsbrille“ und zeigt, wie Beziehung – die Basis von Entwicklung – in der Kita gut gestaltet werden kann.



Herder 2025
176 Seiten
ISBN: 978-3-451-39844-5

Die nächste Ausgabe der Praxis Kitaleitung erscheint am
19.03.2026, Themenschwerpunkt dieser Ausgabe ist:

Mitarbeiter:innen gewinnen und halten

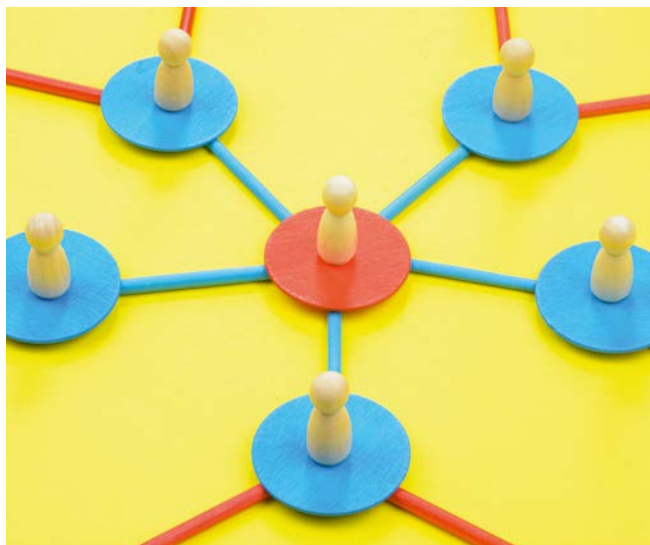


BILD: © GETTYIMAGES/JAYK7

Fachkräftemangel? Nicht mit uns! In der neuen Praxis Kitaleitung erfährst du, wie Kitas heute Talente gewinnen, halten – und begeistern. Von erprobten Strategien erfolgreicher Einrichtungen bis zu ehrlichen Einblicken in das Für und Wider von Quereinsteiger:innen: Diese Ausgabe zeigt, was eine Kita wirklich attraktiv macht.

Außerdem liest du in dieser Ausgabe:

- Wie gutes Feedback unter Kolleg:innen gelingt
- Fünf Methoden, die dir beim Priorisieren helfen
- Was dir bei der Kommunikation mit Krippeneltern hilft

IMPRESSUM

Praxis Kitaleitung

Kompetenz für Führungskräfte
wird herausgegeben von der Klett Kita GmbH



Redaktion

Eva Spalke, Chefredakteurin (v. i. S. d. P.)
Almut Aden
Saskia Wollner-Jungheinrich
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
Königstraße 54 b
70173 Stuttgart

Titelbild

© Gettyimages/Deagreetz

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
Bestell-Nr.: 147037



PÄDAGOGIK IST POLITISCH!

GEMEINSAM STARK FÜR GELEBTE DEMOKRATIE



Sammelband 2:

Demokratische Werte in der Praxis leben

Unsere Zukunft braucht Kinder, die früh lernen, dass ihre Stimme zählt, sie gehört werden und etwas bewirken können. Dieses Buch zeigt Pädagog:innen, wie sie Demokratiebildung in Kita, Krippe und Ganzttag bewusst gestalten können – von den Interaktionen mit den Kindern über die Zusammenarbeit im Team und mit Familien bis hin zu Kooperationen im Sozialraum.

- den Grundstein für einen demokratisch gestalteten pädagogischen Alltag legen
- konkrete Methoden und Praxisbeispiele
- Wissen und Reflexionen über die eigene pädagogische Rolle als Vorbild für demokratische Werte

Demokratische Werte in der Praxis leben
Kita, Ganzttag, Schule
17 x 24 cm, 128 Seiten
(D) 19,95 € | ISBN 978-3-96046-420-4

**Jetzt
neu!**

**AUCH ALS
EBOOK UND
HÖRBUCH ERHÄLTlich!**

**Bestseller:
Band 1**



Sammelband 1:
Haltung zeigen für demokratische Werte
Kita, Ganzttag, Schule
17 x 24 cm, 96 Seiten
(D) 19,95 € | ISBN 978-3-96046-344-3

**Jetzt bestellen: www.klett-kita.de
oder in Ihrer Buchhandlung**



WIR SIND WIEDER **WEHRFRITZ.**

TAUCHEN SIE EIN IN DIE
DNA VON WEHRFRITZ.



MEHR EINBLICKE IN UNSERE GESCHICHTE,
UNSER AKTUELLES WIRKEN UND UNSERE
ZUKUNFT ERHALTEN SIE AUF

[WEHRFRITZ.COM/STORYS](https://wehrfritz.com/storys)

