

GENERATIONEN

Voneinander lernen

Ausgabe 4/2026
Bestell-Nr. 15682



Von Boomern bis Gen Z

Wie sie sind und warum
sich alle bereichern **S.16**

Gleicher Ort, andere Zeit

Ungleichzeitigkeit in
Teams erkennen **S.24**

Erlebt oder vererbt?

Transgeneracionales
Trauma verstehen **S.36**

Meine ersten Spiele

Spielen, Lernen, Wachsen!

Gemeinsames Spielen unterstützt wichtige Entwicklungsschritte schon bei den Kleinen

Spielen, Lernen, Wachsen!

Mit der Reihe „Meine ersten Spiele“ erlernen Kinder ab 2–3 Jahren spielerisch wichtige Fähigkeiten.

Warum die Spiele in der Praxis überzeugen:

- ♥ Robust und nachhaltig für den täglichen Einsatz
- ♥ Einfache Regeln – schnell erklärt, sofort spielbar
- ♥ Mehrere Varianten, die sich dem Entwicklungsstand anpassen
- ♥ Gezielte Förderung von Motorik, Sprache, Konzentration und erstem Regelverständnis
- ♥ Klar erkennbare Förderschwerpunkte direkt auf der Packung
- ♥ Bekannte Klassiker und neue Themenwelten

So können die Spiele vielseitig und ohne große Vorbereitung im Kita-Alltag eingesetzt werden. Die Reihe besteht aus insgesamt 20 Spielen. Neben bekannten Klassikern wie „Tempo, kleine Schnecke!“ oder „Hase hüpf!“ erscheinen drei originelle Neuheiten.

<https://www.ravensburger.info/meineerstenspiele>



Hase hüpf!

Bewegungsspaß mit dem Farbball
Hüpft, watschelt oder stampft durch den Raum und bringt die Tierkinder zu ihren Familien zurück!



Sachen suchen

Das wimmelige Suchspiel
Mit dreidimensionalen Kulissen, kleinen Geschichten und vielen Suchobjekten zum Zuordnen



Tempo, kleine Schnecke!

Der Laufspiel-Klassiker
Ideal für den Einstieg ins erste Spielen nach Regeln – hier gewinnen immer die Schnecken und dürfen den Salat fressen!



Ravensburger





Ein Tandem fährt besser
Die Leitung wechselt – eine neue Generation kommt zum Zug. Wie jetzt der Transfer von Erfahrungswissen gelingt und welche Chancen Kita-Mentoring bietet, lesen Sie ab Seite 28.

Unsere Kinderspiele
Welches war Ihr liebstes Spiel als Kind? Unsere Autorin hat bei unterschiedlichen Generationen nachgefragt. Dabei hat sich gezeigt: Hier finden sich Impulse für den Kita-Alltag. Mehr ab Seite 8.

Erziehung braucht Profis

Liebe Leserin, lieber Leser,

Generationen – ein Begriff, der oft verwendet wird, um Unterschiede zu erklären, Konflikte zu beschreiben oder Veränderungen einzuordnen. Doch was bedeutet es eigentlich, einer bestimmten Generation anzugehören? In einer Zeit, in der Begriffe wie „Gen Z“, „Millennials“ oder „Baby-boomer“ allgegenwärtig sind, scheint es einfacher denn je, Menschen in Kategorien einzuteilen. Doch die Frage ist nicht nur, was die Generationen unterscheidet, sondern auch, was sie verbindet.

Dem ist die TPS für Sie nachgegangen. Wie lebendig und berührend der Austausch zwischen den Generationen sein kann, zeigt sich in ganz persönlichen Momenten: wenn etwa ein Großvater auf dem Sofa sitzt und sein Enkel ihn bittet: „Opa, erzähl mal von früher!“ (ab Seite 4). Unser Autor Lothar Klein nimmt genau diese Situationen in den Blick. Er geht den Fragen nach, warum Kinder so fasziniert von Geschichten aus vergangenen Zeiten sind und was einen guten Geschichtenerzähler ausmacht. Und so viel sei hier veraten: Für Kinder ist es wohlthuend, ihre Eltern und Großeltern auch mal als Mangelwesen zu sehen. Doch die generationenübergreifenden Begegnungen finden längst nicht nur im familiären Rahmen statt. Auch in Kitas bringen ältere Menschen ihre Erfahrungen und Perspektiven ein – etwa als Vorlese-Großeltern. Sie entführen Kinder in Fantasieländer und sprechen dabei über unterschiedliche Welten. Christina Henning und Eike Ostendorf-Servissoglou zeigen im Artikel

„Vorlesende Omas und Opas“, wie entlastend und zugleich bereichernd dieses Engagement für alle Beteiligten ist und wie Kitas Ehrenamtliche gewinnen und einbinden können (ab Seite 12). Neben den schönen Begegnungen, kann es jedoch auch zu Spannungen kommen. Wer kennt sie nicht, die Generationenkonflikte? Die unterschiedlichen Prägungen, Erwartungen und Lebensrhythmen führen zu Widersprüchen, die sich nicht einfach auflösen lassen. Der Pädagoge

Ludger Pesch plädiert deshalb in „Orte der Ungleichzeitigkeit“ (ab Seite 24) dafür, diese Ungleichzeitigkeiten nicht vorschnell zu glätten, sondern genauer hinzuschauen – als Grundlage für ein gelingendes Miteinander im Alltag. Der Einfluss von Generationen reicht oft weiter zurück, als es auf den ersten Blick scheint. Verhaltensweisen von Kindern lassen sich manchmal nur verstehen, wenn man die Erfahrungen der Eltern mitdenkt. Lea Wedewardt beschreibt in „Schatten der Vergangenheit“ (ab Seite 36), wie sogenannte transgenerationale Traumata wirken können – etwa wenn Kinder Ängste zeigen, die nicht aus ihrem eigenen Erleben stammen. Viel Spaß beim Lesen und Entdecken neuer Impulse.

Herzliche Grüße
Ihre

Silke Wiest



Silke Wiest, Chefredakteurin
s.wiest@klett-kita.de

Inhalt



TREFFPUNKT

36



TANDEM

28

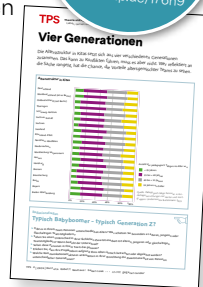
KONTEXT

DANIELA KOBELT NEUHAUS

16 **Gemeinsam ... nicht gegeneinander**

Eine Definition der Generationen und wie sie sich bereichern

Extra für Sie
Vier Generationen - Vorteile in gemischten Teams sehen:
<https://t1p.de/176h9>



LUDGER PESCH

24 **Orte der Ungleichzeitigkeit**

Über die Erwartungen an das Heute und die Prägungen aus dem Früheren

JOHANNA NOLTE

28 **Resonanz statt Ratschläge**

Vom Wert der Tandems - Erfahrung in Leitungspositionen weitergeben

LEA WEDEWARDT

36 **Schatten aus der Vergangenheit**

Transgenerationalen Trauma verstehen und einen Schutz in der Kita bieten

Unsere **Titelthemen** sind farbig gekennzeichnet.



Jetzt!
TPS digital - kostenlos

Die TPS können Sie auch digital im PDF-Format lesen. Als Abonnent:in schicken wir Ihnen die Ausgaben exklusiv und kostenlos per Mail zu. Falls uns Ihre E-Mail-Adresse noch nicht vorliegt, teilen Sie uns diese einfach über das Kontaktformular auf unserer Webseite mit: Erreichbar über www.klett-kita.de/service/kontakt oder direkt über den nebenstehenden QR-Code. Die Print-Ausgabe erhalten Sie wie gewohnt mit der Post.

WERKSTATT

LOTHAR KLEIN

- 4 „Opa, erzähl mal von früher!“**
Von guten Geschichtenerzählern und warum Kinder gerne von früher hören

ANJA VON KARSTEDT

- 8 Kaleidoskop der Kinderspiele**
Spiele verschiedener Generationen als Impulse im Kita-Alltag nutzen

CHRISTINA HENNING ·

EIKE OSTENDORF-SERVISSOGLU

- 12 Vorlesende Omas und Opas**
Wie Sie Ehrenamtliche aus der älteren Generation zum Vorlesen gewinnen

SANDRA KÖPER-JOCKSCH

- 20 Wo Jung und Alt zusammenfinden**
Intergenerative Angebote in Kitas und Familienzentren umsetzen

IRIS HOFMANN

- 32 Schluss mit dem Kopfkino!**
So begleitet die Fachberatung den Wechsel der neuen Kita-Leitung



SPEKTRUM

MATHEO BUCHER

- 40 Der Klang der Kiesel**
Papierrascheln und Tellerklappern - musikalische Frühbildung in der Kita

- 45 Rezensionen**

- 46 Termine**

- 47 Vorschau und Impressum**

- 48 Autorinnen und Autoren**



Folgen Sie uns auch bei Instagram: @erzieher_in



Was schätzen Sie an einer anderen Generation?



CHRISTINA HENNING
Die Perspektive einer anderen Generation bereichert meine Sicht auf die Welt - ganz gleich, ob die Person jünger oder älter ist: Eine Sache bekommt eine neue Facette, ich lerne einen fremden Erfahrungsschatz kennen und darf daraus schöpfen. Der neue Blickwinkel mit seinem Reichtum hält mein eigenes Denken lebendig.

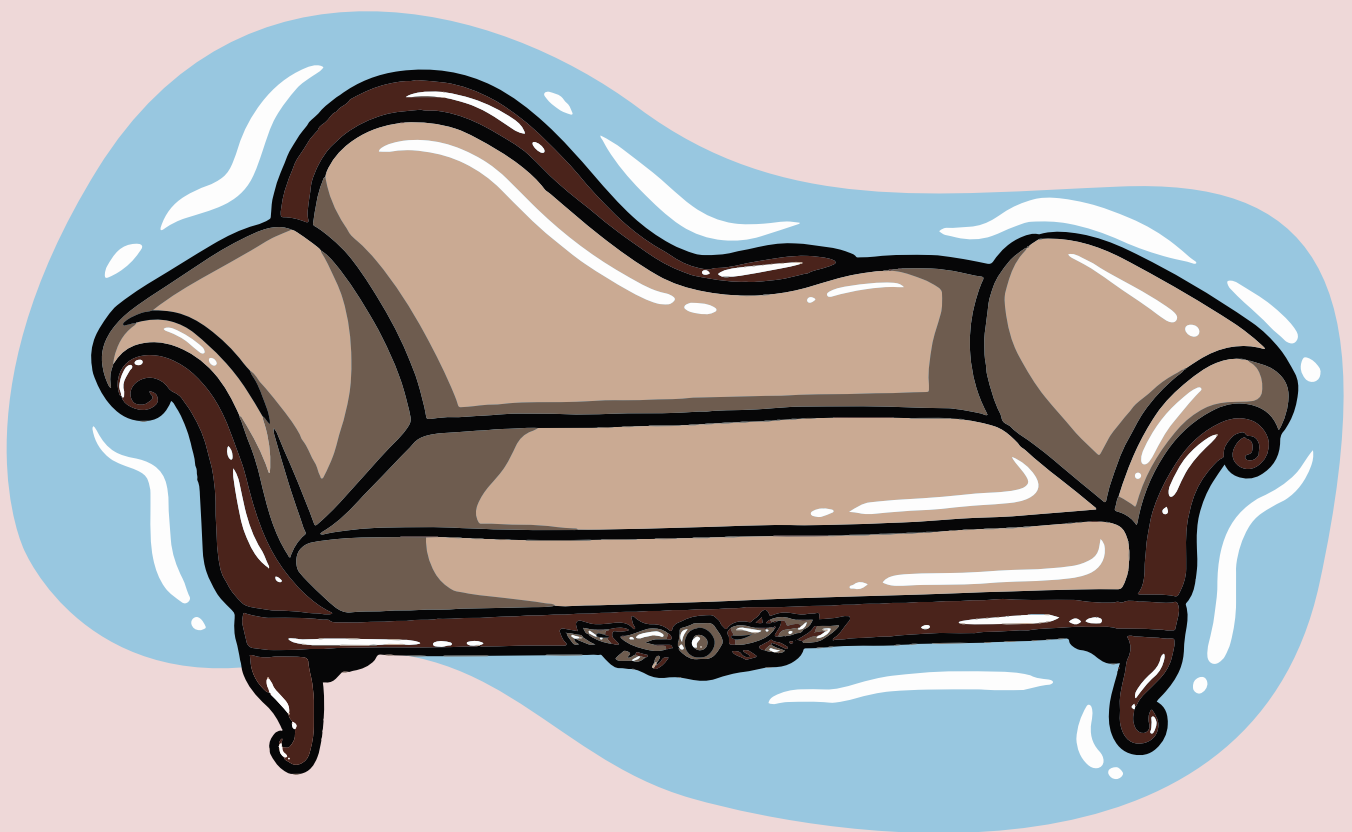


LOTHAR KLEIN
An anderen Generationen schätze ich das mir Unbekannte. Als Kind war es das Leben alter Menschen vor meiner Geburt. Heute sind es die jungen, deren Weltsicht mich gleichzeitig irritiert und fasziniert. Ich brauche das Vertraute. Darin kenne ich mich aus. Das Fremde aber erweitert meine eigene Welterfahrung. Das hat etwas Prickelndes.

„Opa, erzähl mal von früher!“

Großvater auf dem Sofa, sein Enkel hört gespannt zu ... ein schönes Bild. Unser Autor teilt seine Erfahrungen – als Zuhörer wie Erzähler. Er erklärt, warum Kinder so gerne Geschichten von früher hören und was gute Geschichtenerzähler ausmacht.

LOTHAR KLEIN



Mein Großvater war ein großer Erzähler. Ein sehr kleiner Mann, nur 158 cm groß, etwas rundlich, mit freundlichem Blick, einem ansteckenden Lächeln, gescheiteltem Fasson-Haarschnitt und meist einer Zigarre in der Hand. Er war Oberkellner im Hotel „Weißes Ross“ – und sehr stolz auf das „Ober“. Er und meine Großmutter wohnten über uns im selben Haus. Wenn mein Bruder und ich wollten, gingen wir einfach die Treppe hoch und fragten ihn, ob er mit uns spielen oder uns Geschichten „von damals“ erzählen würde. Das tat er gerne. Dabei saß er auf dem braunen durchgesessenen Sofa im Wohnzimmer, die Hose bis über den Bauchnabel hochgezogen und mit Hosenträgern festgehalten, die Beine kaum auf dem Boden, stets mit blitzsauberem weißen Hemd. Wir durften links und rechts von ihm Platz nehmen. Die Kuhle wurde dadurch breiter – und war verantwortlich dafür, dass wir nah an ihn heranrutschten. Mein Großvater roch immer gut.

„Opa, erzähl noch mal, wie du damals fast ertrunken wärst!“ Das war eine der Lieblingsgeschichten meines Großvaters. Er zierte sich dann meist ein wenig oder tat so, als hätte er keine Lust: „Ihr kennt die Geschichte doch schon!“ Oder „Die habe ich euch doch schon tausendmal erzählt!“ Wenn er besonders witzig sein wollte, sagte er mit todernstem Gesicht: „Ich glaube, die habe ich vergessen.“ Dann aber grinste er uns an und legte los, ohne dass wir ihn ein zweites oder gar drittes Mal darum bitten mussten:

Fast ertrunken

„Also. Als ich ungefähr so alt war wie ihr heute, wäre ich fast ertrunken! Aber das wisst ihr ja schon. Bei uns in der Nähe gab es damals einen riesengroßen Tümpel mit kohlrabenschwarzem Wasser. Wenn du nach dem Grund gesucht hast, hast du nichts gesehen – so dunkel war das Wasser.“

Eines Tages hatte ich eine Idee: Ich wollte zur See fahren! Ich hatte im Keller unseres großen Hauses eine alte Tür gesehen. Die sollte mein Schiff sein. Wie ihr euch denken könnt, war es ganz schön schwierig, die schwere Tür nach oben und zum Tümpel zu schaffen! Aus einem alten Besen habe ich mir ein Paddel gebastelt.

Zu Hause habe ich mir noch eine Butterstulle als Verpflegung geholt. Und dann ging es los. Ihr könnt euch gar nicht vorstellen, wie die Tür geschwankt hat, als ich endlich auf ihr stand

und losgepaddelt bin! Ich hatte ja nichts zum Festhalten. Als ich da mit meiner Tür mitten auf dem See war, kam ein Gewitter auf. Die dicken Wolken hatte ich übersehen. Das Wasser wurde noch dunkler, der Wind blies und die Tür schwankte. Das Gewitter wurde immer stärker. Ich paddelte und paddelte. Ich wollte nämlich schnell wieder festen Boden unter den Füßen haben. Ihr müsst nämlich wissen, dass ich gar nicht schwimmen konnte. Aber alles Paddeln half nichts, ich kam einfach nicht voran. Schließlich verlor ich das Gleichgewicht und fiel von der Tür ins Wasser.

Ich strampelte und strampelte, rief, so laut ich konnte, um Hilfe und schluckte mindestens fünfzig Liter Wasser. Aber niemand kam. Ich war ganz allein. Mein Boot war inzwischen weit abgetrieben und ich zappelte immer noch im Wasser. Da wusste ich: ‚Paul, das ist dein letztes Stündchen. So jung musst du sterben!‘ Bald hatte ich allen Mut verloren. Ich hatte keine Kraft mehr und hörte auf zu strampeln. Die Beine knickten mir nach unten weg und – ihr werdet es mir nicht glauben – fanden Halt! Ich konnte im Wasser stehen! Da habe ich aber Glück gehabt, oder? Sonst wäre ich nämlich untergegangen und niemand hätte mich jemals wiedergefunden.“

Durch ihre Geschichten werden Omas und Opas zum Greifen nah.

Unzählige Male haben wir ihn gebeten, diese Geschichte zu erzählen. Ich habe mir ihn dabei immer strampelnd in der flachen Wasserpflütze vorgestellt, was ziemlich witzig war. Geglaubt haben wir ihm zwar kein Wort, aber diese und andere seiner Geschichten haben uns jedes Mal aufs Neue fasziniert. Wenn wir ihn fragten, ob das alles auch wirklich wahr sei, antwortete er: „Ja, was glaubt ihr denn?“ Meistens haben wir uns angelacht – und wussten alle, dass die Geschichte mehr oder weniger erfunden war.

Greifbare Nähe

Warum wollten wir sie trotzdem immer wieder aufs Neue hören? Natürlich war sie lustig und spannend. Mein Großvater erzählte sie auch jedes Mal in etwas abgewandelter Version. Was mich an seinen Geschichten aber wohl am meisten anzog, war, dass es um ihn ging. Die jedes Mal erneut erfolgte Rettung meines Großvaters ließ ihn mir unerschütterlich erscheinen, unangreifbar, zäh und robust. In seinen Geschichten war er außerdem menschlich, verletzlich, klug, ärgerlich, enttäuscht, witzig, besorgt, aufgeregt, begeistert, ängstlich, betrübt, traurig und entschlossen. Auf diese Weise wurde er für uns zum Greifen nah – im wahrsten Sinne des Wortes.

Wenn Großvater das konnte ...

Und: In seinen Geschichten war er stets ein bisschen wie ich selbst. Die Gefühle, die er immer wieder beschrieb – die kannte ich auch. Weil mein Großvater in seinen Geschichten selbst Kind war und als solches alles Mögliche irgendwie meisterte, dachte ich: Das kann ich bestimmt selbst auch. Eine ziemlich abenteuerliche Floßfahrt schreckte mich nun jedenfalls deutlich weniger als der Lebertran, mit dem man mich damals traktierte. Wenn ER



Ein Großvater erzählt Geschichten. Das ist nicht nur spannend und lustig – es macht ihn auch nahbar.

das alles als Kind geschafft hatte ... warum nicht auch ich?

Das dachte vielleicht auch meine damals vierjährige Enkeltochter, als ich ihr die Lebertrangeschichte aus meiner Kindheit erzählte, während sie mit anderer schrecklicher Medizin zu kämpfen hatte. Im Nachhinein betrachtet, glaube ich: Die Geschichten meines Großvaters haben mich als Kind entlastet. Und sie vermittelten mir Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Ein gutes Ende

Großelternsgeschichten sind fast immer Geschichten mit einem guten Ende. Mariana Leky lässt Luise in ihrem wunderbaren Roman „Was man von hier aus sehen kann“ als Zehnjährige über ihre Großmutter Selma sagen:

Selmas Herzschlag

„Wenn ich unten bei Selma schlief, erzählte sie mir am Bettrand Geschichten mit guten Enden. Als

ich klein war, hatte ich nach den Geschichten immer ihr Handgelenk umfasst, meinen Daumen auf ihren Puls gelegt und mir vorgestellt, dass die ganze Welt alles im Rhythmus von Selmas Herzschlag tat.“

In den Geschichten ihrer Großeltern, Eltern und anderer wichtiger Erwachsener erfahren Kinder, dass das Leben auch von Kindern gestaltet werden kann. Dass sie ihm nicht hilflos ausgeliefert sein müssen. Schließlich sind die ehemaligen Kinder inzwischen Erwachsene geworden und haben alle Widrigkeiten des Kindseins überwunden. In den Großelternsgeschichten geht es um die Großeltern selbst: Darum sind sie zudem besonders glaubwürdig – auch wenn manches übertrieben oder gar erfunden sein mag.

Nobody is perfect

Das gute Ende all dieser Geschichten und dessen Übertragbarkeit auf die realen Lebenserfahrungen von

Kindern ist das eine. Mindestens ebenso wie das fortwährende Überleben meines Großvaters in gefährlichen Situationen – einmal sei er sogar einem Räuber entkommen – habe ich es genossen, ihn als Mangelwesen zu erleben. In seinen Geschichten stellte er sich selbst gerne etwas tollpatschig dar, manchmal sogar regelrecht trottelig. Eben als jemand, der den verschlungenen Geschehnissen, von denen er berichtete, eigentlich nur mit Glück entronnen war. Das tat mir gut – weil ich natürlich wusste, dass ich selbst als Kind ebenfalls nicht alles konnte und wusste.

Entlastende Geschichten

Kinder müssen immer die Balance halten zwischen Wagnis und Sicherheit. Kinder wünschen sich starke und kluge Eltern und Großeltern, die jede Situation beherrschen. Auf der anderen Seite fällt es schwer, sich an Menschen zu orientieren, die scheinbar fehlerlos sind. Im

Schulalter beginnen Kinder, sich auch in Abgrenzung zu Erwachsenen bewusst Gedanken darüber zu machen, wie sie selbst sein wollen. Bis dahin strengen sie sich in der Regel sehr an, so wie ihre Bezugspersonen zu sein. Das gelingt ihnen natürlich nicht. Und in Wirklichkeit sind ihre Bezugspersonen niemals so fehlerlos, wie sie manchmal aus Kinderperspektive zu sein scheinen. Oder wie Kinder sie sich wünschen. Da kann es sehr entlasten, wenn Kinder ihre in der Realität starken Eltern und Großeltern auch als Mangelwesen erleben. Und ganz besonders entlastend kann es sein, wahrzunehmen, dass Eltern und Großeltern auch einmal klein und schwach waren – und dennoch heute, als Erwachsene, groß und stark sind.

Was glaubst du?

Kinder suchen Sicherheit in den Augen, im Verhalten und in den Gesten der Erwachsenen, nicht so sehr in dem, was sie sagen. Sie möchten wissen, wie die Erwachsenen, die sie lieben, die Welt persönlich interpretieren, nicht so sehr, was sie darüber wissen. Sie fragen danach, was wir denken und fühlen, glauben und vermuten. Der amerikanische Journalist und Schriftsteller Marc Parent schreibt in seinem Buch „Die Purzelbaumphilosophie“:

Angst in meinen Augen

Ein „Gewitter ist zu heftig für ein paar besänftigende Worte. Ich könnte (meinen Kindern) sagen, dass der Donner nichts weiter als ein Geräusch ist und das Haus so etwas und noch viel Schlimmeres schon seit hundert Jahren aushält, aber das würde nicht im Geringsten ins Gewicht fallen, angenommen, sie würden auch nur eine Spur von Angst in meinen Augen sehen.“

Kinder sind demnach nicht bloß und nicht einmal in erster Linie daran interessiert, wie etwas ist,

sondern vielmehr daran, wie wir es sehen, wie wir darüber denken, was wir glauben. Je mehr sie also über uns wissen, je besser sie uns kennen, je mehr wir ihnen gegenüber von uns preisgeben, umso sicherer fühlen sie sich mit uns. Das betrifft in besonderem Maße die Kindheit, also die Lebensphase, in der sie sich selbst befinden. Erfahren sie etwas darüber, was die Erwachsenen, die sie lieben, in ihrer Kindheit erlebt haben, lassen sich Parallelen zur eigenen, aktuellen Situation als Kind ziehen.

Zeit sichtbar machen

Im Unterschied zu meinem Großvater haben meine Eltern niemals Geschichten aus ihrer Kindheit erzählt. Ich kenne ihre Kindheit bis heute im Grunde nicht und weiß nur über die Erzählungen einer Tante und über alte und mir in großen Teilen unverständliche Fotos ein wenig. Als kleines Kind glaubte ich, sie wären immer erwachsen gewesen. Als Schulkind wusste ich zwar, dass das nicht sein konnte. Weil ich aber kaum etwas über ihre Kindheit wusste, blieben Teile von ihnen für mich unzugänglich und verwaschen. Immer mehr hatte ich das Gefühl, dass ich sie eigentlich gar nicht richtig kannte. Als Vater war und als Großvater bin ich deshalb immer bereit, darauf einzugehen, wenn etwa unsere Enkeltochter verlangt: „Erzähl mal, als du klein warst.“

Erfahren Kinder nichts über die Kindheit ihrer Eltern und Großeltern, ihrer Lieblingserzieherin oder anderer geliebter Personen, bleiben diese für sie unvollständig. Die Kontinuität der Zeit wird unterbrochen. Es kann sich dann leicht so anfühlen, als beginne alles sozusagen erst mit der eigenen Geburt. Was davor war, bleibt ihnen weitgehend verschlossen. Erwachsene waren schon immer erwachsen. Zur eigenen Kindheit gibt es keine Bezugspunkte, die Vergleiche zulassen. Was davor war, ist unsichtbar.

Michael Köhlmeier, ein österreichischer Schriftsteller, hat einmal auf den Punkt gebracht, was dann passieren kann. „Wenn die Kontinuität der Zeit zerstört ist, dann lässt sich die Zeit nicht mehr messen“, schreibt er. Dann geriete auch die Gegenwart „aus den Fugen“.

Regeln zum Geschichtenerzählen

Wichtig sind aus meiner Sicht drei Dinge:

- 1 Geschichten dürfen Kindern nicht aufgezwungen werden! Dann erscheint leicht der pädagogische Zeigefinger. Erwachsene sollten stets ihre Bereitschaft signalisieren, zu erzählen. Sie können das in Situationen, in denen es sich ergibt, auch von selbst anbieten. Aber sie müssen feinfühlig damit umgehen, wenn sie spüren, dass Kinder im Moment anderes im Sinn haben.
- 2 Die Geschichten Erwachsener sollten so weit wie möglich Bezug zu den Fragen und Interessen von Kindern haben. Sie dürfen nicht in der Absicht erzählt werden, den Kindern Lehrreiches über „das Leben früher“ zu vermitteln.
- 3 Es spielt keine Rolle, ob wir uns richtig erinnern oder nicht. Es geht vielmehr um die Botschaften in unseren Geschichten. Der bereits erwähnte Schriftsteller Michael Köhlmeier schreibt über die Geschichten seiner Großmutter:

„Sie erzählte Geschichten und das hieß, sie kümmerte sich im Grunde nicht um die Zeit, leugnete Vergehen und Vergangensein, verließ sich darauf, die Erinnerung jederzeit in der Erzählung lebendig machen zu können.“

Kaleidoskop der Kinderspiele

„Was habt ihr früher gespielt?“ Dieser Frage ist unsere Autorin nachgegangen – querbeet durch alle Generationen. Die Ergebnisse sind so unterschiedlich wie die Befragten. Und sie liefern interessante Impulse für die Gestaltung des heutigen Kita-Alltags.

ANJA VON KARSTEDT



Türme bis zur Decke, Piraten im Sand oder Verstecken ... welche Spiele waren die besten? Kinder, junge Leute und Ältere erzählen hier, welche Spiele für sie besonders relevant waren. Das war nicht immer das, was sie besonders häufig spielten. Und oft berichteten sie von anderen Dingen, als es die Erinnerungsfotos aus der Kinderzeit nahelegen. Aber lassen wir sie selbst zu Wort kommen:

Draußen spielen

” **Charlotte, 8 Jahre:** Vor allem klettern und balancieren und Krankenhaus spielen – ein Kind lag draußen auf der Bank und hat so getan, als hätte es sich das Bein gebrochen. Und wir haben oft Pferde gespielt, mit den Pferdegeschirren. Ich bin viel in Bäumen geklettert – aber damals noch nicht in die Wipfel. Mit vier Jahren habe ich aufgehört, von Bäumen runterzuspringen, weil ich mir das Knie aufgeratscht hatte. Aber mit fünf habe ich wieder angefangen.“

” **Mareike, 61 Jahre:** Am meisten begeistert hat es mich, zusammen mit anderen Kindern aus der Nachbarschaft draußen auf den beiden großen unbebauten Grundstücken zu spielen, die es in unserer Straße gab. Wir buddelten in der Erde, kletterten auf Bäume, schlugen Breschen in Brombeergebüsche, stibitzten Obst aus einem angrenzenden Garten.“

In der Kindergruppe draußen spielen – das hat viele von uns besonders geprägt. So erinnert sich Lucie an Piratenszenen im Sandschiff oder Sturm-Spiele im Apfelbaum. Venus erzählt von Ballspielen mit Nachbarskindern, Fangen oder Verstecken. Anna liebte das Matschen im Sandkasten oder am Bach. Und Gesine berichtet von Freiräumen, die Kinder beim Spielen in einer vom Krieg zerstörten Stadt hatten.

Was Kinder im Freien spielen, ist vielfältig. Sie beschäftigen sich mit

bekanntesten regelbasierten Gruppenspielen, wie Fangen, Verstecken und Gummitwist. Sie ersinnen Fantasieszenarien und schlüpfen in unterschiedliche Rollen. Oder sie eignen sich ihr Umfeld an – beim Erkunden, Klettern, Balancieren und Springen. Eines zeichnet sich in den Gesprächen deutlich ab: Je älter die Befragten, desto umfangreicher und ungestalteter waren die Spielräume.

Drinne spielen

” **Konstantin, 26 Jahre:** Ich habe immer gerne mit Playmobil® gespielt. Dabei habe ich Geschichten aus Büchern oder dem Fernsehen nachgespielt. Wenn ich eine Geschichte hörte, habe ich mich immer schon darauf gefreut, sie später nachspielen zu können. Als ich älter war und lesen konnte, bin ich an den Bücherschrank meiner Eltern gegangen, habe die Zusammenfassungen auf den Büchern gelesen und die Handlung dann weitergesponnen. Mein Vater hatte viele Science-Fiction-Romane. Die fand ich besonders spannend.“

” **Jörg, 45 Jahre:** Ich erinnere mich vor allem an Bauklötze. Am tollsten war es, wenn Erwachsene mitgespielt und wir Türme bis an die Decke und Häuser, in die ich selbst reinpasste, gebaut haben. Große Landschaften mit der Holzeisenbahn, echten Steinen und Holztieren zu gestalten, war aber fast genauso gut. Mit meinen älteren Schwestern habe ich sehr viel mit einer Autorennbahn aus Plastikstreifen gespielt, mit der man endlose Bahnen mit Loopings und Kurven bauen konnte.“

Wie Konstantin und Jörg erinnern sich einige der Befragten besonders an bestimmte Spielzeuge, die sie in der Regel drinne nutzten. Venus berichtet von ihrer kindsgroßen Laufpuppe. Onno erinnert sich an Bohrrinsel-Spiele mit Playmobil®-Männchen. Und für Corinna war ihr

Puppenhaus das große Highlight. Diese Spielsachen zeichnen sich besonders durch zwei Qualitäten aus: Kinder konstruieren damit eigene Welten oder übernehmen im Rollenspiel die Gestaltung des Settings. Und sie bestimmen, was die Puppen und Figuren tun.

Neben fertigem Spielzeug spielen nutzungs offene Materialien eine wichtige Rolle. Venus berichtet von Blättern, Stöcken und Kastanien, die sie von draußen mitbrachte, um zu Hause damit zu basteln. Beim Bohrrinsel-Spiel wurde eine Stehlampe im Wohnzimmer zur Plattform. Hier ein Beispiel für die Bedeutung von besonderen Dingen, die nicht aus der Spielzeugindustrie stammen:

” **Onno, 57 Jahre:** „Ich habe mir mit meinen beiden Brüdern ein Kinderzimmer geteilt. Und, vielleicht, um unseren ständigen Streitereien entgegenzuwirken, bekamen wir einmal zu Weihnachten selbst gebaute Stellwände. Die ließen sich mit einfachen Gewindeschrauben und Muttern zu Raumteilern, aber auch zu Fantasiefahrzeugen zusammenbauen. Wir wurden schnell unheimlich geschickt im Umgang mit Schrauben. Und wir waren die einzigen Kinder in der Nachbarschaft, die das Wort ‚Stellwände‘ benutzten.“

Alltags- und Berufswelten

” **Anja, 53 Jahre:** Ich saß nach dem Kindergarten mit meiner besten Freundin im Architekturbüro ihres Vaters auf dem Fußboden und zeichnete Grundrisse und Schnitte von Gebäuden, die mich beschäftigten – das Krankenhaus, in dem mir die Polypen entfernt worden sind, das Haus meiner Großeltern, Gebäude aus Vorlesegeschichten.“

” **Heike, 74 Jahre:** Ich habe viel mit Puppen gespielt, vor allem, nachdem ich ein Baby aus dem

Freundeskreis kennengelernt hatte. Meine Mutter, die ausgebildete Kinderpflegerin war, hat mir beigebracht, wie man die Puppen professionell wickelt und in Luren (Moltontücher) einwickelt. Ich bin mit meinem Puppenbaby in der Nachbarschaft spazieren gegangen – und habe mich immer gefreut, wenn Menschen fragten, ob ich ein echtes Baby im Puppenwagen habe.“

Für mich waren die Einblicke in die Arbeit des Vaters meiner Freundin eine der Stellschrauben für die Wahl meines Studiums. Konstantin, inzwischen selbst Polizist, berichtet von einem Polizeieinsatz in seinem Kindergarten, der ihn sehr beeindruckte. Wir durften Berufe spielerisch ausprobieren. Mareike etwa spielte Büro, indem sie in ausrangierte Taschenkalender „schrieb“ – auch wenn sie noch gar nicht schreiben konnte. Und fühlte sich dabei sehr erwachsen. Lucie kann sich gut an Alltagsroutinen im Kindergarten erinnern, wie etwa die Zubereitung des Essens.

Die Rolle Erwachsener

„**Gesine, 84 Jahre:** Die Eltern haben nie mit uns gespielt. Manchmal saßen wir unterm Tisch und hörten ihnen zu. Eigentlich waren wir fast immer draußen in der Stadt. In der Kirche gab es einen Spieltreff, den eine ganz großartige Diakonisse leitete. Einmal durften wir uns dort mit Tüchern als Raumteiler eigene Puppenwohnungen einrichten.“

„**Ulrich, 84 Jahre:** Unser Spielzeug war das, was unsere Eltern in der Zeit vor Weihnachten abends, wenn wir schliefen, in stundenlanger Arbeit aus irgendwelchem Material, was gerade da war, gebastelt haben. Einmal bekamen wir einen Flugplatz – mit Fliegern, kleinen Autos und Tankstellen aus Holzresten. Mit diesen Sachen konnte man viel besser spielen als mit dem Spielzeug, das es heute gibt.“

Gesine und Ulrich nennen ihre Eltern prominent – in sehr unterschiedlicher Weise: Sie sind Ermöglicher und Vorbilder, wie Erwachsene überhaupt. Für Gesine ist die Diakonisse, die den Spieltreff leitet, besonders wichtig. Heike bezieht sich auf ihre Mutter und auf Passanten. Jörg erzählt von Gemeinschaftsprojekten mit verschiedenen Erwachsenen. Explizit erwähnt er seinen Patenonkel: Der spielte einmal mit ihm im Hof Führerscheinprüfung. Daneben sind Erwachsene vor allem in ihrer beruflichen Funktion präsent.

Bedeutung für Kitas

Kinder verbringen heute viel mehr Zeit in institutionellen und für sie geschaffenen Umgebungen als früher. Gesine etwa berichtet von einem Spieltreff, der nur wenige Stunden pro Woche geöffnet war. Wer nach dem Krieg geboren wurde, besuchte vielleicht einen Halbtagskindergarten. Noch bis weit nach der Jahrtausendwende war das die vorherrschende Betreuungsform. Heute verbringen Kinder durchschnittlich sechsunddreißig Stunden pro Woche in der Kita.

Diese langen Betreuungszeiten können eine Chance sein – wenn es Kitas gelingt, die positiven Aspekte dessen zu nutzen, was Kinder früher in den Familien und in der Nachbarschaft erlebten. Wenn pädagogische Fachkräfte es schaffen, diese Möglichkeiten in die Einrichtungen zu holen. Aus meiner Sicht bedeutet das:

1 Möglichkeitenräume schaffen – Eisverkauf mit Sand

„**Lucie, 20 Jahre:** Drinnen im Kindergarten war der Knetisch im Flur mit der Malecke der beste Ort. Draußen haben wir ständig Eisverkauf mit Sand und Blumen gespielt.“

„**Letitia, 11 Jahre:** Am besten fand ich die Hochebene.“

2 Naturraum als Vorbild sehen – bedeutungsoffenes Material

Kindertagesstätten sollten Kindern Orte anbieten, die sie inspirieren, die offen sind für Interpretation – und die sie allein oder in kleinen Gruppen nutzen können, ohne dass vorgefertigte Ideen mit festgelegtem Ergebnis sie einengen. Naturräume bieten Vorlagen hierfür: Sie stellen besondere Plätze zur Verfügung, an denen Kinder wie von selbst ins Rollenspiel finden. Sie liefern Mengen bedeutungsoffener Materials, das Kinder zum Gestalten, Sortieren und Bauen nutzen und in Rollenspiele einbeziehen. Solche Qualitäten auch in Innenräume zu holen, ist Ziel einer gut vorbereiteten Umgebung.

3 An Alltagstätigkeiten teilhaben lassen – Tische decken

Für Kinder ist das Alltagshandeln der Erwachsenen spannend. Früher erlebten sie in ihren Familien große Teile der Hausarbeit mit. Sie wurden beteiligt und erwarben dadurch wichtige Alltagskompetenzen. In Kitas können Kinder zum Beispiel in die Zubereitung von Speisen sowie das Decken und Abräumen der Tische eingebunden werden. Die Raumgestaltung muss dazu aber die passenden Rahmenbedingungen schaffen.

4 Berufswelten erschließen – ein Kinderbüro mit echter Tastatur

Die Statements haben eindrucksvoll gezeigt, wie inspirierend ein Kontakt mit den beruflichen Tätigkeiten Erwachsener für Kinder sein kann. Kindertagesstätten können dafür Besuche in Unternehmen organisieren, Expertinnen und Experten in ihre Kita einladen und den Kindern beruflich genutzte Gegenstände zum Spielen überlassen. Eine alte Tastatur, echte Kladden, Kalender und Formulare reichen schon aus, um eine hausärztliche Praxis oder ein Architekturbüro entstehen zu lassen. In manchen Kitas richteten wir im Umfeld des



Hütten bauen, auf Bäume klettern – draußen zu spielen bedeutet, sich sein Umfeld anzueignen und vielfältige Erfahrungen zu sammeln.

Leitungsbüros einen Bereich als Kinderbüro ein.

5 Zutrauen stärken - Regeln minimieren

Frei und unbeobachtet in der Kindergruppe zu spielen – das beschreiben die Befragten als bereichernd. Je länger die Aufenthaltsdauer eines Kindes in der Kita, desto größer das Bedürfnis nach Freiräumen.

„ Venus, 36 Jahre: Mutter-Vater-Kind-Spiele haben mir besonders viel Spaß gemacht. Ich wollte immer die Mutter sein, damit ich bestimmen konnte. In meinem Kindergarten galt aber die Regel, dass die Jüngeren die Kinder sein müssen. Da habe ich nicht mitgemacht und lieber für mich allein gespielt.“

Wer überlegt, wie viele Freiräume Kinder haben, beschäftigt sich zwangsläufig mit dem Regelwerk

der Kita. Regeln sollen das Zusammenleben stressfreier gestalten und Sicherheit gewährleisten. Manche Regeln müssen jedoch regelmäßig reflektiert und angepasst werden.

Wie Venus leiden Kinder unter Vorgaben, die sie ungerecht finden. Oder die sie nicht verstehen. Mareike erinnert sich, dass sie im Kindergarten den Becher mit dem verhassten Getreide-Kaffee leertrinken musste. Meine Söhne beschwerten sich über eine Kindergarten-Regel, die verbot, dass Kinder mit Brettern oder Rohren spielten, die ihre Armlänge überschritten. Statt vieler verbaler Regeln ist eine Vorauswahl der Materialien sinnvoll. Und eine Gestaltung von Orten, die Kindern Entscheidungsspielräume in einem sicheren Rahmen ermöglichen.

Fazit für die Kita-Gestaltung

Meine Befragung hat ein Kaleidoskop unterschiedlicher Kindheitserfahrungen aufgespannt. Sie hat ge-

zeigt, dass die Spielvorlieben sehr individuell sind. Aber alle Kinder wollten und wollen vor allem eines: selbstwirksam sein.

Positive Erinnerungen an Innenräume stehen meist in Zusammenhang mit besonders attraktiven Spielmaterialien, die Erfolgserlebnisse entstehen lassen. Das Spiel draußen scheint dagegen eher von den anderen Kindern und der Umgebung geprägt.

Wir sollten Kindern auch in Innenräumen von Kindertagesstätten mehr von den Qualitäten bieten, die sie draußen in der Natur und der Nachbarschaft ganz von allein gefunden haben – zumindest früher: Möglichkeiten zum Klettern, Verstecken und Matschen. Möglichkeiten zum unbeobachteten Spiel in der Kindergruppe – mit all seinen Diskussionen und Aushandlungsprozessen. Aber auch zum Beobachten und Nachahmen der Erwachsenenwelt. ◀

Vorlesende Omas und Opas

Sie entführen in Fantasieländer oder erklären Baumaschinen: Vorlese-Großeltern bringen spannende Aspekte in Kitas – eine Bereicherung für alle. Wie Kitas Ehrenamtliche aus der älteren Generation gewinnen und erfolgreich mit ihnen zusammenarbeiten.

CHRISTINA HENNING · EIKE OSTENDORF-SERVISSOGLU



Marianne mag die alte Allee mit den großen Häusern. Sie ist sechsundsiebzig und auf dem Weg in das Kinderhaus in ihrer Nähe – wie jeden Mittwoch. Heute hat sie drei Bilderbücher unterm Arm, die sie in der örtlichen Bibliothek ausgesucht hat.

Als sie durch die Tür kommt, stürzen Tom, Lisa, Ahmad und Sarah gleich begeistert auf sie zu. Sie lotsen sie direkt zum großen roten Vorlesesofa. Ahmad holt das Kissen, das Marianne gerne im Rücken hat. Die anderen beugen sich schon über die Bücher, die ihre Vorleseoma mitgebracht hat. Und natürlich können sie sich nicht einigen, mit welchem Buch Marianne anfangen soll. Auch das gehört zu ihrem wöchentlichen Ritual.

„Maxi muss entscheiden“, sagen sie – wie jeden Mittwoch. Und Marianne holt die Handpuppe mit wuscheligem rotem Haarschopf aus ihrer Tasche. Maxi beginnt dann, einen Abzählreim aufzusagen, um das erste Buch zu ermitteln. Doch schnell kommt die Puppe ins Stocken. Lachend helfen ihr die Kinder weiter: Sie kennen den Vers genau.

„Maxi soll vorlesen!“, fordert Lisa. Die anderen finden die Idee super. „Aber nur eine Geschichte“, sagt Marianne. „Der Maxi kann ja noch nicht so gut lesen. Und er versteht auch manches nicht.“ Eine neue Geschichte zusammen mit dem unbeholfenen Maxi zu erschließen, über die Aussagen zu sprechen und eigene Hypothesen aufzustellen, wie die Geschichte wohl weitergeht – das alles macht den Kindern sichtlich Spaß.

Das nächste Buch liest Marianne ganz klassisch vor. Sie hat das zu Hause geübt und weiß, wie sie Wörter und Sätze betonen muss. Manchmal macht sie vielsagende Pausen. Das erhöht die Spannung. Die Kinder lauschen gebannt. Dann ist die halbstündige Vorlesezeit auch schon

wieder um. Puppe Maxi sagt „Tschüss“ und verschwindet in der Tasche. Marianne steht langsam vom Sofa auf. Sie reckt und streckt sich. „Damit meine alten Knochen wieder in Schwung kommen“, sagt sie lachend. Die Kinder machen mit.

Auch Rüdiger, vierundsiebzig, engagiert sich ehrenamtlich in einem Kinderhaus. Und auch er liest dort regelmäßig vor. Als Bauingenieur interessiert er sich vor allem für technische Themen. Und hat oft spannende Bücher dazu dabei – manche davon sind sogar für Erwachsene gedacht. Zusammen mit Rüdiger

schauen sich die Kinder die vielen Bilder und Zeichnungen darin an und sprechen darüber. Die Fachkräfte staunen, welche Fachausdrücke einige der Kinder dadurch bereits gelernt haben.

Ein Gewinn für alle

Die Beispiele zeigen: Vorleseomas und Vorleseopas bringen ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten sowie ihre Biografie und Lebenserfahrung in den Kita-Alltag ein. Davon können Kinder sehr profitieren.

Kontakt mit Älteren: Marianne und Rüdiger gehören einer Generation an, mit der manche Kita-Kinder kaum zu tun haben. Denn längst nicht alle haben Großeltern, die in der Nähe wohnen. Vielleicht kommen sie durch solche Vorlesepaten zum ersten Mal in engen persönlichen Kontakt mit Menschen, die graue Haare haben und die sich vielleicht altersbedingt nicht mehr so gut bewegen oder schlecht hören können. Diese Personen sind anders als die Eltern: Im Umgang mit ihnen lernen die Kinder Rücksichtnahme und schulen ihre sozialen Kompetenzen.

Blick in die Vergangenheit: Auch inhaltlich ist der Austausch spannend. Ältere Personen drücken sich anders aus. Sie benutzen teilweise Wörter, die die Jüngeren nicht oder

kaum noch verwenden. Sie berichten von einer Vergangenheit, in der es noch keine Handys oder Computer gab. Was sie damals wohl gespielt, gesungen und gelesen haben? Die Kinder erhalten so Einblicke in eine andere Zeit. Und erfahren dabei, dass sich unsere Welt stetig wandelt.

Sprachbildung: Unabhängig vom Alter der lesenden Person trägt das Vorlesen zur Sprachbildung der Kinder bei. Es geht um den Umgang mit Büchern, um verschiedene Textarten und um den Unterschied zwischen gesprochener und geschriebener Sprache. Oft sind die Kinder im Austausch mit den Vorlesepaten auch gefordert, selbst zu sprechen, ihre eigenen Gedanken in Worte zu fassen. Das regt nicht nur Fantasie und Kreativität an, sondern die Kinder erweitern auch ihren Wortschatz, ihr Grammatik- und Sprachverständnis. Zudem gewinnen sie einen Bezug zu Büchern und zum Lesen, der sich nachweislich positiv auf das spätere Lesenlernen in der Schule auswirkt.

Emotionaler Gewinn: Eine Vorlesesituation bringt auch emotionale Vorteile mit sich. Die Atmosphäre ist ruhig und heimelig. Die Kinder fühlen sich sicher und geborgen. Und eine Person kommt extra in die Kita, um Zeit mit ihnen zu verbringen. Dieses Zeichen der Wertschätzung nehmen Kinder durchaus wahr – und verstehen es als solches.

Vernetzung im Sozialraum: Vorlesepaten in Kitas leisten darüber hinaus einen Beitrag zur Vernetzung der Kita mit ihrem Umfeld. Marianne berichtet den Kindern von ihrem Weg zur Kita. Sie erzählt von der Bibliothek, in der sie Bücher holt. Und vielleicht wissen die Kinder dann auch: „Im Haus mit der blauen Tür, da wohnt Marianne. Sie liest uns immer vor.“ Die Kinder gewinnen dadurch einen neuen Anknüpfungspunkt im Sozialraum.

Aber nicht nur die Kinder profitieren – die älteren Vorlesenden tun

Vorlesepaten bringen Bücher und ihre eigenen Biografien in die Kita.

sich auch selbst etwas Gutes: Sie bleiben aktiv, gehen neue Beziehungen ein und bauen ihr Netzwerk aus. Sie beschäftigen sich mit anderen Themen, geben eigenes Wissen und eigene Erfahrungen weiter und setzen Kompetenzen ein, die sie vielleicht früher im Beruf weniger nutzen konnten.

Eine gute Zusammenarbeit mit einer Vorlesepatin oder einem Vorlesepaten bringt auch den Teammitgliedern Vorteile: Sie erleichtert ihre Arbeit, macht sie erfreulicher und bringt neue Impulse in die Einrichtung.

Wege zu Vorlesepaten

Haben Sie Lust auf eine Vorleseoma oder einen Vorleseopa in der eigenen Kita? So lässt sich eine solche Unterstützungskraft gewinnen:

- > **Aushang:** Mit Aushängen, zum Beispiel in der örtlichen Bibliothek oder in einer Begegnungsstätte für Ältere, können Sie ältere Ehrenamtliche gewinnen.
- > **Elternabend:** Sie können das Thema mit in den nächsten Elternabend nehmen, das Konzept der vorlesenden Großeltern erklären und die Eltern um Unterstützung bitten.
- > **Vermittlungsstellen:** In manchen Gemeinden gibt es Vermittlungsstellen für ehrenamtliche Vorlesepatinnen und Vorlesepaten. In

Stuttgart engagiert sich dafür zum Beispiel der Verein Leseohren (www.leseohren-aufgeklappt.de).

Und wie geht's weiter?

Wenn wir in unseren Kitas Interessierte gewonnen haben, gehen wir wie folgt vor:

- > **Eigene Erwartungen formulieren:** Das Team sollte sich bewusst machen, dass der oder die Ehrenamtliche keine Fachkraft ist. Er oder sie kann daher kein Teammitglied ersetzen. Die Person sollte jedoch gerne und gut vorlesen, wertschätzend mit Kindern in Beziehung treten, geduldig auf sie und ihre Themen eingehen und sich auf eine Kleingruppe einlassen können.
- > **Kennenlernen:** Im Gespräch mit der interessierten Vorleseperson klärt die Kita-Leitung, was deren Beweggründe für das Engagement sind, wie sie sich den Ablauf der Vorlesestunden vorstellt, was sie gerne vorlesen möchte und ob ihre pädagogische Haltung zu der der Kita passt.
- > **Voraussetzungen besprechen:** Wer mit Kindern tätig ist, muss dafür einen Gesundheitscheck und eine Masernimpfung vorweisen können. Die Stiftung Lesen rät Kitas außerdem dazu, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis einzufordern. Die Vorleseperson sollte sich auch zur Verschwiegenheit verpflichten und keine Beobachtungen und Bewertungen über einzelne Kinder nach außen tragen. Ehrenamtliche benötigen eine Ansprechperson in der Kita, mit der sie sich regelmäßig austauschen und eventuelle Probleme und Herausforderungen besprechen können.
- > **Rahmen klären:** Passen die Erwartungshaltungen zueinander, lassen sich die Details abstimmen: Wann,

wie oft und wie lange kann die Vorleseoma oder der Vorleseopa in die Kita kommen? Eine halbe Stunde pro Woche kann als Richtwert gelten. Aber auch Besuche alle vierzehn Tage oder monatlich sind für die Kita ein Gewinn. Das Vorlesen lässt sich in den meisten Kitas zu unterschiedlichen Zeiten gut in den Tagesablauf integrieren. So können sich Ehrenamtliche eine Uhrzeit aussuchen, die für sie passt. Ebenfalls abzuklären ist, wie viele Kinder an den Vorlesestunden jeweils maximal teilnehmen sollen.

- > **Einen Vorleseort gestalten:** Wie sieht das Setting für die Vorlesestunde aus? Gibt es dafür einen abgegrenzten Bereich oder einen eigenen Raum? Wie lässt sich dieser Platz für das Vorlesen noch gemüthlicher gestalten?
- > **Umsetzung begleiten:** Kita-Teams sollten sicherstellen, dass die Vorleseoma oder der Vorleseopa bei den Einsätzen in der Kita immer erwartet wird und eine Ansprechperson vorfindet. In den ersten Wochen kann eine Kita-Fachkraft beim Vorlesen anwesend sein und anschließend Feedback geben. Das trägt dazu bei, die Zusammenarbeit so zu etablieren, dass sich alle Beteiligten damit wohlfühlen.

Zwei Vorlesetechniken

Fachleute unterscheiden zwei Arten des Vorlesens: das klassische sowie das dialogische Lesen. Beide Arten haben ihre Berechtigung, denn sie fördern unterschiedliche Kompetenzen bei den Kindern.

1 Klassisches Vorlesen

Beim klassischen Vorlesen sind die Rollen klar verteilt: Die Vorleseoma oder der Vorleseopa liest, die Kinder hören zu. Besonders angenehm ist das Zuhören, wenn die Leserin oder der Leser die Sätze gut und sinnvoll betont, langsam liest und kleine Pausen einbaut, damit die zuhörenden Kinder gut folgen können.



Vorlesende, die diese Vorleseart wählen, sollten das Buch vorher kennen und das Lesen geübt haben. So gelingt es ihnen, den Sinn durch ihre Art des Lesens zu unterstützen. Vielleicht möchten sie einige Wörter lautmalerisch hervorheben, Aussagen der Charaktere mit verstellter Stimme lesen oder – wie in einem Hörspiel – Laute integrieren, die die Handlung akustisch anschaulich machen? Klassisches Vorlesen ist gewinnbringend für Kinder, denn

- > sie erweitern ihren Wortschatz,
- > sie lernen neue Satzstrukturen kennen,
- > sie erleben die Unterschiede zwischen gesprochener Sprache und Schriftsprache,
- > sie schulen ihr Gespür für Grammatik und
- > sie stärken ihre Konzentrationsfähigkeit.

2 Dialogisches Lesen

Dialogisches Lesen ist dagegen ein interaktiver Prozess: Die vorlesende Person unterbricht das Lesen häufig, stellt Fragen und tauscht sich mit den Kindern über den Inhalt des Textes und über die Bilder in einem Buch aus.

Wer diese Vorleseart einsetzt, sollte vorab überlegen, welche Fragen er oder sie den Kindern stellen könnte. Um ein Gespräch zu initiieren, ist es sinnvoll, offene Fragen vorzubereiten – also solche, die sich nicht mit Ja oder Nein beantworten lassen. Mögliche Fragen könnten sein:

- > „Wie, denkt ihr, geht die Geschichte weiter?“
- > „Was seht ihr auf dem Bild?“
- > „Was hat die Heldin getan?“
- > „Was denkt ihr darüber?“
- > „Was wäre passiert, wenn sie anders gehandelt hätte?“

Im Gespräch mit den Kindern sollen Vorlesende darauf achten, den Kindern Zeit zu lassen, um ihre Gedanken zu formulieren. Wichtig ist, dass der Austausch stets wertschät-

zend ist: Kein Kind darf beschämt oder bloßgestellt werden. Auf grammatische Fehler der Kinder können Erwachsene am besten reagieren, indem sie die Aussagen noch einmal korrekt und in einem kompletten Satz wiederholen. Dialogisches Lesen ist gewinnbringend für Kinder, denn

- > sie bauen ihre aktive Sprachkompetenz aus,
- > sie erweitern ihren Wortschatz,
- > sie lernen, grammatische Strukturen richtig anzuwenden,
- > sie schulen dialogische Kompetenzen (Zuhören, Verstehen, Fragenstellen, Antworten) und
- > sie stärken ihr selbstständiges Denken.

Tipps für Lesestoff

Oft haben die vorlesenden Omas und Opas selbst Kinderbücher im Regal. Geschichten, die sie den eigenen Kindern vorgelesen haben, oder sogar solche, die sie aus ihrer Kindheit kennen. Wenn sie diese in die Kita mitbringen, sollten sie allerdings bedenken: Die Zeiten haben sich geändert. Manche Geschichte kommt heute vielleicht nicht mehr so gut an wie damals. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich daher, Lektüreideen vorab mit einer pädagogischen Fachkraft zu besprechen.

Auf der Suche nach passenden Büchern können Vorleserinnen und Vorleser auch die örtliche Bibliothek nutzen. Dort kann man sich eventuell beraten lassen. Ist keine städtische Einrichtung vorhanden, gibt es vielleicht kirchliche Leihbüchereien. Auch Internetplattformen können weiterhelfen, etwa:

- > www.lesestart.de: Hier gibt es kostenlose Bücher zum Downloaden, Buchempfehlungen sortiert nach Alter sowie Tipps zur Leseförderung.
- > www.kinderbuch-couch.de: Das Portal bietet Rezensionen und Empfehlungen für Kinderbücher, sortiert nach Alter und Themen.

Vorleseomas und -opas, die ihre eigene Kinderbücher-Bibliothek erweitern möchten, können in Büchertauschregalen, auf Flohmärkten oder auf Internetverkaufsportalen nach geeigneten gebrauchten Büchern Ausschau halten. Dort gibt es vieles umsonst oder für wenig Geld.

Und nicht vergessen: Das Vorlesen bzw. Zuhören funktioniert meist besonders gut, wenn die Interessen der Kinder aufgegriffen werden. Warum also nicht die Kinder selbst fragen, bei der Auswahl und Themenfindung? Vielleicht holen diese dann ihr Lieblingsbuch aus dem Kita-Regal oder bringen ein Buch von zu Hause mit. Vertrautes und Neues – diesen Mix mögen Jung und Alt gleichermaßen. ◀



Rashin Kheiriyeh
Willkommen Onkel Nouruz!
 NordSüd Verlag 2026
 ISBN: 978-3-314-10761-0
 18 Euro

Ein tolles Buch zum dialogischen Lesen ist [Willkommen Onkel Nouruz!](#) Die kunstvollen und kunterbunten Illustrationen laden zum Verweilen und Stöbern ein. Nouruz ist ein Teil der iranischen Kultur – mit dem Fest beginnt sowohl das persische Neujahr als auch der Frühling. Wie Naneh Sarma, die Großmutter des Winters, zusammen mit den Kindern den Frühling willkommen heißt, dürfen wir auf den Seiten des Buches mit funkelnden Augen entdecken.

BERNADETTE BECKER

Gemeinsam ... nicht gegeneinander

Babyboomer, Gen X, Y, Z ... inzwischen treffen vier Generationen in Kita-Teams aufeinander. Konfliktpotenzial: hoch! Unsere Autorin erklärt, wie die Zusammenarbeit in generationengemischten Teams nicht nur funktioniert, sondern zu einer echten Bereicherung werden kann.

DANIELA KOBELT NEUHAUS



Luisa, 22, ist aufgeregt, sie hat die Ausbildung gerade abgeschlossen und arbeitet seit drei Wochen in der Kita. Lara, 36, ist frisch aus der Elternzeit zurück – und hofft, dass zu Hause alles gut läuft, während sie arbeitet. Annette, 58, leitet die Kita. Sie hat drei erwachsene Kinder und denkt nicht an den Ruhestand.

Die Kita ist ein Ort, an dem sehr unterschiedliche Menschen aufeinandertreffen. Kinder erleben hier Erwachsene unterschiedlichen Alters, Eltern wie Teammitglieder, die vielfältiges Wissen, heterogene Interessen, Kompetenzen und Erfahrungen mitbringen.

Junge Leute? Eher Mangelware

Auffällig ist, dass es in vielen Teams wenig junge pädagogische Fachkräfte gibt. Die Statistik des Ländermonitors der Bertelsmann Stiftung bestätigt dies: Bundeslandübergreifend dokumentiert sie einen Altersdurchschnitt von über 40 Jahren beim pädagogisch tätigen Personal in Kitas. Dabei ist die Gruppe der unter 25-Jährigen fast so groß wie die Gruppe der über 55-Jährigen. Und die Hälfte der pädagogisch Tätigen ist älter als 40 Jahre (siehe Grafik als Download).

In Prozentzahlen (gerundet) sieht das so aus:

- > unter 25 Jahren: 14 Prozent,
- > 25 bis unter 40 Jahren: 38 Prozent,
- > 40 bis unter 55 Jahren: 31 Prozent,
- > 55 Jahre und älter: 17 Prozent.

Die Wahrscheinlichkeit ist also groß, dass Sie, liebe Leserin, lieber Leser, Teil eines Teams sind, in dem mehrere Generationen zusammenarbeiten. Und möglicherweise kennen Sie auch Konflikte zwischen jüngeren und älteren Fachkräften.

Generationenvorstellungen

In diesem Text geht es darum zu verstehen, warum und wie Differenzen zwischen Alterskohorten entstehen können. Das bedeutet

nicht, dass es zwischen Generationen Konflikte geben muss. Und es bedeutet auch nicht, dass strittige Unterschiede stets mit dem Alter zusammenhängen. Meinungsunterschiede können viele Ursachen haben – Herkunft, Religion oder Ausbildung zum Beispiel.

Ein Blick in die Zeitgeschichte und ihre Epochen hilft oft, die Zusammenarbeit im Team positiv zu steuern. Eine Zusammenfassung von Altersgruppen zu Generationen ermöglicht natürlich keine verlässlichen Aussagen über einzelne Personen. Um aber die Lebens- und Arbeitseinstellungen der unterschiedlichen Teammitglieder besser zu verstehen, kann es sinnvoll sein, die Hauptmerkmale der Generationen, die eventuell in Teamkonflikten zutage treten, anzuschauen. Denn wir alle werden – abhängig von unserem Geburtsjahr und unserer Lebenszeitspanne – durch gesellschaftliche Probleme, Trends, politische Entwicklungen sowie wirtschaftliche und wissenschaftliche Errungenschaften unterschiedlich beeinflusst. Im Team treffen dann mitunter diese unterschiedlichen Prägungen und Wertvorstellungen aufeinander.

In der Forschung wird unterschieden zwischen

- > Babyboomern (1946 bis 1964),
- > Generation X (1965 bis 1979),
- > Generation Y (1980 bis 1995) – auch als Millennials bezeichnet,
- > Generation Z (1996 bis 2010).

Die neueste Generation wird Alpha genannt, sie ist ab 2011 geboren und zurzeit in der Ausbildung.

1 Babyboomer - Identifikation mit Arbeit - Leistung zählt

Babyboomer gibt es, wie der Name anklingen lässt, in großer Zahl. Sie stehen aktuell kurz vor der Rente. Im Wirtschaftswunder der Nachkriegsjahre geboren, identifizieren sie sich stark mit Beruf und Arbeit – in der Hoffnung auf eine bessere

Zukunft. Sie engagieren sich weit über das Muss hinaus, zeigen eine hohe Leistungsbereitschaft und haben eine optimistische Sichtweise.

2 Generation X - arbeiten, um zu leben - Work-Life-Balance

Die Generation X erlebte wachsenden Wohlstand, aber auch wachsende Arbeitslosigkeit und Wirtschaftskrisen. Ihr Credo: Nicht leben, um zu arbeiten, sondern arbeiten, um zu leben. Damit dies gelingt, erwartet die Generation X ein gutes Gehalt und Sicherheit. Diese Haltung wird auch mit dem Begriff Work-Life-Balance umschrieben.

3 Generation Y - geprägt von Globalisierung - Suche nach Sinn

Die Generation Y wurde mit digitaler Technik groß. Diese bestimmt und vermischt oft ihre Freizeit und ihr Berufsleben. Geprägt von Globalisierung und dem Wunsch nach Flexibilität, fordert sie flache Hierarchien, sinnerfülltes und selbstbestimmtes Arbeiten sowie Gleichberechtigung. Diese Generation ist familienorientiert und zudem werbetbewusst.

4 Generation Z - geprägt durch Diversität - Vorrang für Privates

Diese Generation ist durch Vielfalt und Diversität geprägt. Sie trennt klar zwischen Beruf und Arbeit – und gibt dabei dem Privaten den Vorrang. Freizeit hat für sie eine hohe Bedeutung, Arbeiten soll zeitlich klar begrenzt sein. Die Generation Z wünscht sich aber auch, dass man ihr etwas zutraut.

Unterschiede nutzen - nur wie?

Der gesunde Menschenverstand sagt uns, dass Unterschiede zwischen den Generationen eine wertvolle Ressource für Teams sind. Kinder wie Familien könnten durch die Vielfalt an Kompetenzen und Erfahrungen enorm profitieren – wenn diese in der Einrichtung gewürdigt und eingesetzt würden. So könnten die Millennials etwa eine Kita-App

einrichten und die digitale Kommunikation übernehmen. Und ältere Mitarbeitende könnten dem Wunsch der Generation Y nach Work-Life-Balance Raum geben – und vielleicht auch für sich selbst etwas Gewinnbringendes entdecken.

Leider entscheidet der gesunde Menschenverstand nicht allein. Die Erfahrung zeigt, dass es immer wieder Schwierigkeiten mit der generationenverbindenden Zusammenarbeit gibt – aus ganz unterschiedlichen Gründen.

Vorurteile und Retourkutschen

Ungewöhnliche Vorurteile können qualifizierte Zusammenarbeit verhindern: Wenn etwa älteren Fachkräften, die möglicherweise schon lange in der Einrichtung arbeiten, nachgesagt wird, sie seien veränderungsresistent, ihnen Inflexibilität oder Besserwisser-Allüren vorgeworfen werden: Sie verwiesen dauernd auf ihre große Erfahrung und täten so, als wüssten sie unumstößlich, was das Beste für die Kinder sei. Dass sich seit ihrer Ausbildung das frühpädagogische Wissen und die Haltung Kindern und Familien gegenüber gewandelt hätten, wollten sie nicht wahrhaben – getreu dem Motto „Never change a running system“.

Solche Vorwürfe entstehen manchmal als Retourkutsche – wenn sich jüngere Mitarbeitende etwa mit ihren Ideen, ihren Fähigkeiten und ihrem aktuellen Fachwissen nicht gehört und gesehen fühlen. Die Skepsis der Älteren kann dann als Blockade für Neuerungen und Verweigerung von Qualitätsentwicklung interpretiert werden. Ärger verursacht auch der Vorwurf, die Jüngeren brächten zu wenig Praxiserfahrung mit. Sie hätten viel Theorie im Kopf, zeigten aber zu wenig Verantwortungsbewusstsein.

Ein fairer und offener Austausch

Wenn sich solche gegenseitigen Vorurteile festsetzen, wird eine

Zusammenarbeit schwierig. Teambuilding in generationenübergreifenden Settings ist für Führungskräfte eine große Herausforderung. Ihre Aufgabe besteht darin, die Differenzen im Team zu erkennen und sie zu nutzen, um ein produktives und ko-konstruktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Förderung der generationenübergreifenden Zusammenarbeit und Inklusion erfordert allerdings Anstrengungen, auf organisatorischer und individueller Ebene genauso wie auf Teamebene.

Basis für Inklusion auf der Erwachsenenenebene ist ein fairer und offener Austausch. Kommunikation ermöglicht es Dinge nachzuvollziehen und zu verstehen. Und das stärkt die Zusammenarbeit selbst sehr unterschiedlicher Personen. Damit sie gelingt, braucht es eine gute Begleitung des Teams durch die Leitung und den Träger, etwa in Form von Schulungen, Supervision oder Gruppencoaching.

Was aber, wenn Führungskräfte Teil des Generationenkonflikts sind? In Zeiten schwieriger Personalgewinnung ist die Reaktion der Träger in solchen Fällen oft träge – auch wenn sie die Verantwortung für die zeitgemäße Qualität von Bildung, Erziehung und Betreuung tragen. Ich kenne Teams, in denen die Leitung kurz vor der Rente steht und auf keinen Fall noch Veränderungen erleben möchte. Jüngere Fachkräfte, die die Kinder für selbstbestimmtes Lernen und aktives Sich-Entwickeln begeistern wollen, ziehen dann oft die Konsequenz und kündigen – zu Recht. Ältere Fachkräfte dagegen, die sich plötzlich einer wesentlich jüngeren und agilen Leitungskraft gegenübersehen, können zermürend wirken: Wenn sie zum Beispiel wiederholt auf die Vorteile der früheren Leitungskräfte hinweisen. Oder betonen, wie gut früher alles war. Manche Fachkräfte – vielleicht Generation X – verkriechen sich in ihren Gruppen, entziehen sich der

Teamkontrolle oder suchen Verbündete unter den Eltern.

Klare Kante

Gruppierungen und Differenzen im Team machen zeitnah deutliches Kommunizieren und Handeln durch die Organisation notwendig. Dabei sollte man die präferierten Kommunikationswege der unterschiedlichen Generationen berücksichtigen – und nutzen: Babyboomer bevorzugen zum Beispiel das persönliche Gespräch. Jüngere Generationen erreicht man durch klar strukturierte, kurze Meetings oder über digitale Kanäle. Und die Generation X will gefragt werden – nicht aufgefordert.

Hilfreich für eine erfolgreiche Teamarbeit über Generationen hinweg sind klare Kommunikationsrichtlinien. Sie entstehen in Abstimmung im Team. Und regeln zum Beispiel, welche Kanäle für welche Informationen genutzt werden sollen. Solch klare Strukturen als Kompromiss zwischen den Generationen erleichtern die Zusammenarbeit: Sie machen deutlich, was geht und was nicht geht. Zusätzlich verbinden sie. Denn alle Mitarbeitenden gewinnen durch sie gleichermaßen – und alle müssen Abstriche machen.

Und was eint die Generationen?

In der Tat gibt es trotz aller Unterschiede viel Verbindendes zwischen den Generationen. Das kann als Basis für eine effektive Zusammenarbeit genutzt werden:

- > Wunsch nach Anerkennung und Wertschätzung,
- > Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten,
- > gemeinsame Ziele, Werte und Visionen,
- > Herausforderungen durch ähnliche Lebensphasen trotz verschiedenen Alters.

Ältere und jüngere Personen sind zum Beispiel gleichzeitig verliebt,

verlobt, verheiratet, überforderte Eltern, in Ausbildung oder Weiterbildung. Es kann auch sein, dass sie die gleichen Kinder in der Einrichtung als Herausforderung erleben. Generationsbedingt werden die einzelnen Teammitglieder diese Lebensphasen oder Herausforderungen unterschiedlich angehen und bewältigen. Ein Team, das diese verschiedenen Perspektiven vereint, trifft ausgewogenere Entscheidungen und findet kreativere Lösungsansätze.

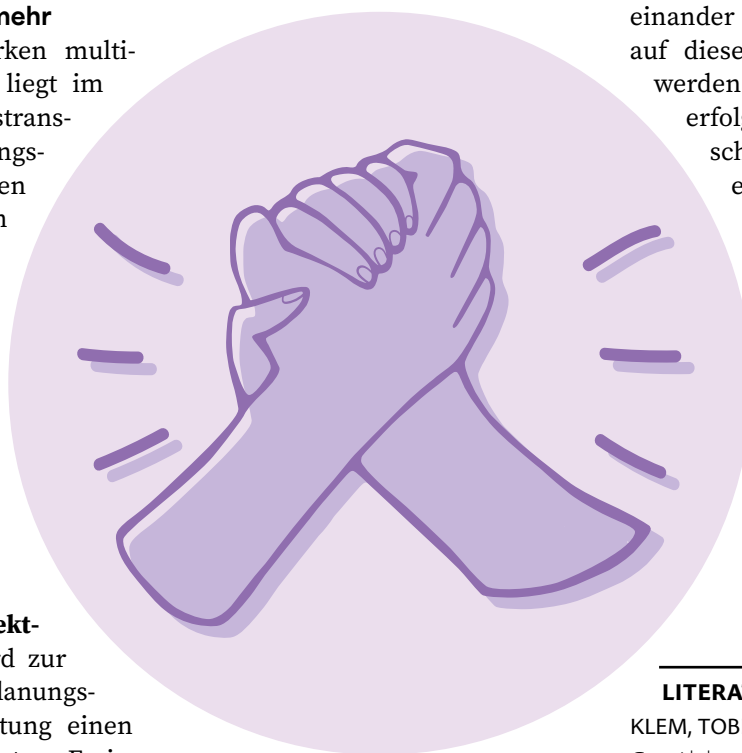
Zusammen weiß man mehr

Eine der größten Stärken multigenerationeller Teams liegt im gegenseitigen Wissenstransfer. Daher sind Führungskräfte gut beraten, den Fokus auf das Wissen aller und gemeinsame Erfolge zu richten. Das minimiert generationsbedingte Reibungspunkte – und fördert Verständnis füreinander und Respekt voreinander. Wissenstransfer gelingt durch Maßnahmen wie:

- > **Altersgemischte Projektteams:** Eine Kita wird zur Bewegungs-Kita. Als Planungsgruppe setzt die Leitung einen jungen sportbegeisterten Erzieher, eine langgediente, eher vorsichtige pädagogische Fachkraft und eine Studierende im dualen Studium ein. Ziel ist es, Bewegung nicht nur als Sport zu verstehen, sondern kulturelle, künstlerische und musikalische Elemente mit einzuplanen.
- > **Bestehendes diskutieren:** Eine Leiterin schlägt vor, dass zum Wochenbeginn für das Team ein Fresh-up eingerichtet wird – eine Befindlichkeitsrunde, in der der Plan für die kommende Woche kurz vergegenwärtigt wird. Die Kita öffnet dann am Montag eine halbe Stunde später. Die wöch-

entliche abendliche Dienstbesprechung wird um eine halbe Stunde gekürzt.

- > **Bewährtes dokumentieren:** In einem Ordner werden bewährte Methoden gesammelt, die dabei helfen, die Kinder zu beruhigen, anzuregen oder für etwas zu begeistern. So können neue pädagogische Fachkräfte von Erfahrungen profitieren.
- > **Aktivitäten, die für alle Altersgruppen interessant sind:** Beispielsweise eine Yoga-Einheit am



Ende der Teamsitzung, aber auch Feste und Feiern, vielleicht auch mal ein pädagogischer Spaziergang im Schlossgarten.

Wir sind Kinder unserer Zeit

Ein toller Einstieg in das Thema „Generationen“ ist eine Runde zum Thema „Wie wir wurden, was wir sind“. Hier können sich alle einbringen, können erzählen, was sie geprägt hat und was sie manchmal auf die Palme bringt. Hierbei kann es hilfreich sein, zum Einstieg die Generationen und ihre soziologi-

schen Zuschreibungen zu benennen und sie zeitlich abzugrenzen. Dabei sollte die Moderation deutlich betonen, dass aus einer solchen Kategorisierung nie auf einzelne Personen geschlossen werden kann. Sie ist aber hilfreich, um ein erstes Verständnis für eine Gruppe zu entwickeln und sich dann individuell zu verorten.

In einer solch offenen Runde tritt Erstaunliches, Erheiterndes und Nachdenkliches zutage – Verständnis und ein Gefühl der Gemeinschaft können wachsen. Das Miteinander der Generationen kann auf dieser Basis weiterentwickelt werden. Denn eines ist klar: Die erfolgreiche Integration verschiedener Generationen in einem Team ist kein einmaliges Projekt. Es ist eine kontinuierliche Aufgabe. Ein Mehrgenerationenteam vereint Erfahrung mit neuem Fachwissen und Tradition mit Innovation nur dann, wenn in einer Kultur des Respekts der Perspektivenwechsel selbstverständlich ist.

LITERATUR

KLEM, TOBIAS (2024): Boomer, Gen Z, Gen Alpha: Alle Generationen in der Übersicht. <https://recruiting.ausbildung.de/blog/generationen-in-der-uebersicht> (letzter Zugriff am 30.01.2026)

PRAXIS KITA. BLOGBEITRAG (2023): Mehrgenerationen-Team in der Kita: 4 Tipps für ein gelungenes Miteinander. Praxis Kita. <https://praxis-kita.com/mehrgenerationen-team/#t-1700132303151> (letzter Zugriff am 05.08.2025)

Sie interessieren sich für die weitere verwendete Literatur? Die Liste steht hier für Sie bereit: <http://bit.ly/tps-literaturlisten>



DOWNLOADHINWEIS

Lust auf mehr? Reflexionsfragen fürs Team finden Sie unter: <https://t1p.de/176h9>

Wo Jung und Alt zusammenfinden

Lachen, plaudern, beisammen sein – junge und alte Menschen bereichern sich gegenseitig. Unsere Autorin verrät, warum Kitas und Familienzentren ideale Orte der Begegnung sind. Und wie sich intergenerative Angebote – wie Kaffee und Klönen oder Hygge-Zeit – umsetzen lassen.

SANDRA KÖPER-JOCKSCH



Tipps

Lust auf Angebote für alle Generationen? [www.youtube.be/JCzLVhBMtv0](https://www.youtube.com/watch?v=JCzLVhBMtv0).

Mehr Zum Familienzentrum KESS unter: www.familienzentrum-kess.de.

Hilfreich bei der Gestaltung der Aktivitäten: www.nifbe.de/wp-content/uploads/2025/05/Qualitaetsrahmen_FamZ_nifbe_Einzelseiten.pdf

Das Stockbrot duftet. Der Tee ist heiß. Luis und Cem, Amal und Sophie sitzen mit ihren Eltern und Großeltern an der Feuer- schale. Sie sprechen übers Leben, spielen, singen. An anderen Tagen treffen sie sich in der „guten Stube“ am Tisch. Es gibt Kaffee und Kekse, sie erzählen von gestern, heute und morgen, sie musizieren und basteln. Jeder darf dabei sein. Niemand bleibt allein und alle erleben Zusammenhalt, Gemeinschaft und viel Verbindendes in aller Unterschiedlichkeit.

So sehen Treffen im Familienzentrum KESS in Nienhagen aus. Dort findet jeden Freitag das Familien-Markt-Café statt. Jung und Alt kommen hier zusammen. Es gibt Raum für Kaffee und Klönen – norddeutsch für gemütlich plaudern. Aber auch für gemeinsame Aktionen: Hygge-Zeit und Yoga, Kunstwerkstatt und Tagesmutterladen.

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich das gesellschaftliche Zusammenleben in Deutschland stark verändert. Die demografische Entwicklung lässt sich passend mit der Formel „weniger, älter, bunter“ zusammenfassen. Der Wandlungsprozess der Größe und Struktur der deutschen Bevölkerung zeichnet sich hauptsächlich durch drei Entwicklungen aus:

- > konstant niedrige Geburtenrate,
- > zunehmende Lebenserwartung,
- > variierende Zu- und Abwanderungsströme.

Gemeinsame Mittagessen von und mit der Oma? Ein Opa, der einspringt, um die Zwillinge zum Fußball zu fahren? Die demografischen Veränderungen haben Auswirkungen auf die gegenwärtigen und zukünftigen Beziehungen zwischen Generationen. Das, was bis vor wenigen Jahrzehnten auch in vielen Familien noch ganz selbstverständlich war, als Kinder und ältere Menschen im Alltag viel mehr Berührungspunkte hatten und Groß-

eltern-, Eltern- und Kindergeneration einer Familie unter einem Dach wohnten, findet heute immer weniger statt. Gemeinsame Alltagserfahrungen und eine wechselseitige Unterstützung sind nur noch begrenzt möglich, da die Generationen klar getrennte Lebensbereiche einnehmen.

Intergenerative Pädagogik

Orte, an denen sich verschiedene Generationen begegnen können sind wichtig für den Austausch – und um Veränderungen anzustoßen. Hier setzt die intergenerative Pädagogik an. Aufgrund ihrer Struktur und der inhaltlichen Ausrichtung bieten Familieneinrichtungen Anlässe für ein gemeinsames Tun. Mehrgenerationenhäuser, Familienzentren, Familienbildungsstätten, aber auch Kitas mit zusätzlichen Ressourcen, die diese Arbeit fokussieren, können Orte sein, die diese Gegebenheiten ermöglichen.

Gemeinsam lachen, essen und trinken, im Garten arbeiten oder lesen: Generationen können sich an diesen Orten in ungezwungener Atmosphäre begegnen. Sie knüpfen Kontakte, verwirklichen Ideen. Mit diversen Aktivitäten schaffen sie ein Klima des wechselseitigen Verstehens und der Unterstützung zwischen den Generationen. Zudem fördern solche Einrichtungen die Vernetzung mit anderen kommunalen Akteuren vor Ort.

Begegnungen unterschiedlicher Generationen in professionellem Rahmen stärken Wissens- und Sozialkompetenz, Selbstwirksamkeit und Empathie der Beteiligten und tragen zur Entstehung nachhaltiger Beziehungen zwischen Jung und Alt bei. Das zeigen auch die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Begegnungen“, das bis 2014 ein Team rund um Dörte Weltzien an der Evangelischen Hochschule Freiburg durchgeführt hat:

Ältere Menschen profitieren von intergenerativer Pädagogik, weil sie dadurch mehr soziale Kontakte, Lebensfreude und Sinn erleben. Gerade bei Demenzzkranken zeigt sich eine positive Wirkung auf Lebensqualität und soziale Teilhabe. Die Begegnungen mit Kindern stärken ihr Wohlbefinden, aktivieren Erinnerungen, fördern geistige und soziale Fähigkeiten und geben ihnen zudem das Gefühl, gebraucht zu werden. Gleichzeitig helfen sie, Vorurteile abzubauen und das Selbstwertgefühl zu steigern. Auch

die Kinder profitieren. Sie erleben andere Menschen, helfen und nehmen sich als selbstwirksam wahr. Sie bekommen Rückhalt und Anregungen, die sie ohne die Älteren nicht erhalten würden. Aufgrund zahlreicher ähnlicher Er-

kenntnisse und Erfahrungen machen sich immer mehr Kitas auf den Weg, intergenerative Pädagogik in die Praxis umzusetzen.

„Weniger, älter, bunter“ lautet die Formel für die heutige Gesellschaft.

Ein Blick in die Praxis

Intergenerative Angebote lassen sich – wie im Handlungsleitfaden des Instituts für Sozialpädagogische Forschung Mainz – grob einteilen in:

- > **niedrigschwellige, offene Angebote für Jung und Alt:** Generationencafé, Familien-Markt-Café,
- > **intergenerative Angebote:** Backstube mit Oma und Opa, gemeinsames Kochen, gemeinsame Bewegungsspiele, gemeinsame kreative oder musikalische Aktivitäten,
- > **gemeinsamer Kompetenzerwerb:** generationenübergreifender Computerkurs, gemeinsame Aktivitäten zum Thema „Gestern und Heute“,
- > **gemeinsame Freizeitgestaltung:** Projekt „Lieblingsspiele“, Spielesonntag für Jung und Alt, gemeinsame Feiern wie ein Erntedankfest, Ausflüge zum Spielplatz, in den Park, zum Eisessen.

- > **Alt unterstützt Jung:** Seniortrainer, Seniorinnen und Senioren als Babysitter oder Lesepaten,
- > **Jung unterstützt Alt:** freiwillige Seniorenbegleiterinnen und Seniorenbegleiter,
- > **generationenübergreifende Unterstützung:** Nachbarschaftshilfe.

Was gibt es zu beachten?

Damit sich die Angebote vor Ort erfolgreich umsetzen lassen, sind bei der Planung und Durchführung verschiedene Aspekte zu beachten:

1 Bedürfnisse

Museum oder Musik? Singen, Sport oder gemeinsam kochen? Die regelmäßige Analyse der Bedürfnisse und Wünsche ist wichtig, um eine breite Teilhabe zu ermöglichen.

2 Zugänglichkeit

Einladungen in großer gut lesbarer Schrift, passende Sitzgelegenheiten und Rampen: Intergenerative Angebote müssen leicht zugänglich und barrierefrei gestaltet sein. Räume sind altersgerecht auszustatten.

3 Partizipation

Mia bringt Kuchen, Wilhelm hat die Idee für eine Geschichte und drei Kinder legen Kissen auf die Stühle und den Boden. Die Beteiligung aller Generationen bei der Planung, Durchführung und Auswertung der Angebote stärkt das gegenseitige Verständnis. Zudem belebt es das Miteinander sowie die Verbundenheit mit den gemeinsam entwickelten Projekten. Ehrenamtliche einzubinden, insbesondere Senioren und Seniorinnen, ist sinnvoll.

4 Organisation

Feste Termine, klare Absprachen – die Aktivitäten sollten transparent und strukturiert organisiert werden, regelmäßige Netzwerktreffen und die Zusammenarbeit mit anderen lokalen Akteuren, Vereinen und Institutionen sollten vorhanden sein. Zudem kann ein Kuratorium oder Steuerungsgremium den Ent-

wicklungsprozess begleiten und die Vernetzung fördern. Leitungen und kooperierende Einrichtungen sollten das Angebot als verbindliches Engagement sehen und fördern.

5 Vernetzung

Ein Blick um die Ecke, ein Gang durch die Straßen: Wer sind unsere Nachbarn? Andere Akteure im Sozialraum, die im Feld tätig sind (beispielsweise Seniorenheime, Nachbarschaftshilfen oder Vereine) sollten bei der Planung und Durchführung der Aktivitäten – am besten vertraglich – einbezogen werden. Dadurch lassen sich Ressourcen schonen und die Vielfalt der Angebote erweitern.

6 Kompetenz und Haltung

Unterschiedliche Familienkonstellationen und soziale Lebenslagen, verschiedene Religionen, Herkünfte und Sprachen: Das Team sollte die Vielfalt der Lebensbedingungen, Kulturen und Lebensentwürfe respektieren und als Bereicherung sehen sowie eine ressourcenorientierte, positive Grundhaltung gegenüber Kindern, Familien und Senioren haben. Wichtig ist auch, dass Fachkräfte einen Raum erhalten, um diese zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Im Idealfall werden Teams durch eine Prozessbegleitende oder Fachberatung unterstützt.

7 Pädagogik

Das Ergebnis einer dreijährigen Praxisforschungsstudie von Rönau-Böse zeigte unter anderem eine wichtige Gelingensbedingung für Begegnungen: ein offener, aber trotzdem individuell einladender Charakter. Es sollte jederzeit erlaubt sein, sich partiell zurückzuziehen oder eher zu beobachtend. Das Betreuungspersonal beider Altersgruppen sollte die Begegnungen eng und moderierend begleiten – auch, um Irritationen und Missverständnissen gerade in der Kennenlernphase zu vermeiden. Ebenso sind die gemeinsame Vor- und

Nachbereitung und verbindliche Absprachen des Betreuungspersonals wichtig. Wiederkehrende Abläufe und Rituale, wie ein gemeinsames Willkommenslied, ein fester Zeitraum für Begegnung sowie allen leicht zugängliche und alltagsnahe Themen und Angebote sorgen für Sicherheit und minimieren Hemmschwellen für neue Kontakte.

8 Raum und Ressourcen

Damit sich alle Generationen wohlfühlen und sicher bewegen können, sind ausreichend große Räume notwendig. Aber auch Sachmittel sind erforderlich, um die passenden Materialien und Möbel anzuschaffen. Zentral sind zudem zeitliche Ressourcen, sodass sich die Angebote beim Bestandspersonal und bei den Honorarkräften koordinieren und betreuen lassen. Nicht zuletzt braucht es genügend Zeit für die Planung, das Bekanntmachen, das Vernetzen und den Aufbau von Vertrauen zu den beteiligten Menschen.

9 Reflexion

Die Kinder tauchten in die Geschichten ein, wollten dann aber lieber malen, statt mit den Senioren zu basteln – die Angebote sollten regelmäßig ausgewertet und an die sich verändernden Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden. Dabei helfen erprobte Handlungsempfehlungen (siehe Tipps).

Fazit

Lachen, Gespräche, Gemeinschaft – junge und alte Menschen profitieren voneinander. Kitas und Familienzentren sind ideale Orte, um intergenerative Angebote anzubinden und umzusetzen – und so Generationen im Sozialraum einen verlässlichen und niedrigschwelligen Anlaufpunkt zu bieten! ◀

LITERATUR

Sie interessieren sich für die verwendete Literatur? Die Liste steht hier für Sie bereit: <http://bit.ly/tps-literaturlisten>

Juan H.
Sozialarbeiterin

Arbeiten mit
SPASS
& **MOTIVATION**

Miteinander füreinander da sein.
Das macht uns Johanniter aus. Sie ebenso?



Jetzt bewerben auf
johanniter.de/karriere



JOHANNITER

Orte der Ungleichzeitigkeit

Wo mehrere Generationen aufeinandertreffen, gibt es Widersprüche. Und die sind auch nicht immer lösbar, weiß unser Autor. Er plädiert dafür, dennoch genau hinzusehen – für ein gewinnbringendes Miteinander in der Kita. Vom Problem der Ungleichzeitigkeit.

LUDGER PESCH



Die Sache mit der Zeit ist kompliziert. Das wissen wir alle. Der vielleicht bekannteste Satz, der einen zeitbezogenen Konflikt in der Erziehung benennt, stammt von Janusz Korczak. Er drückte es in seiner Schrift „Wie man ein Kind lieben soll“ schon in den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts so aus:

„Kinder haben ein Recht auf den heutigen Tag.“

Der polnische Kinderarzt und Leiter eines jüdischen Kinderhauses fordert damit, das aktuelle Wohlbefinden eines Kindes nicht einem vermeintlichen späteren Glück zu opfern – indem wir es heute zum Beispiel zu einer quälenden Anstrengung zwingen. Kinder müssen erst eine Vorstellung vom Vorher und Nachher entwickeln. Bis dahin leben sie ganz in der Gegenwart.

Damit benennt Korczak ein zentrales Dilemma jeder Erziehung. Denn wir als Erwachsene sehen durchaus, was auf das Kind in seiner weiteren Entwicklung zukommen kann. Lässt sich dieses Dilemma auflösen?

Phänomen Ungleichzeitigkeit

Ungleichzeitigkeit als philosophisch-soziologischer Begriff wird heute vor allem mit dem Philosophen Ernst Bloch (1885 bis 1977) verbunden. Er versuchte 1935, das Erstarken und den vorläufigen Triumph des Nationalsozialismus damit zu erklären, dass sich Geschichte eben nicht als eindeutige Fortschrittsgeschichte entwickle. Vielmehr entwickle sie sich in einem Neben- und Gegeneinander verschiedener Tendenzen der gesellschaftlichen Entwicklung.

In Deutschland schloss sich dem Untergang des Kaiserreiches und einer gesellschaftlichen Modernisierung (Frauenwahlrecht, Demokratie, Sozialstaat) erstaunlicherweise eine Phase rückwärtsgewandter Ideologie an: Der Faschismus berief

sich auf archaische Rechte des deutschen Volkes als „arische Rasse“.

Bloch kritisierte die Vorstellung eines linearen Fortschritts. Er wies darauf hin, dass es auch in modernen Gesellschaften zeitwidrige, anachronistische Vorstellungen gibt, die wirksam werden können – wie zum Beispiel die Vorstellung einer durch die Herkunft geeinten Volksgemeinschaft. Vorwärts in die Vergangenheit! Auch heute drängt schon wieder eine Ideologie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit an die Macht, die zwischen Deutschen erster und zweiter Klasse unterscheidet.

Generationenmix in der Kita

Betrachtet man aus der Perspektive der Ungleichzeitigkeit die Pädagogik, so werden Widersprüche und Dilemmas auch im Umgang der Generationen miteinander deutlich. Um ihnen nicht blind ausgeliefert zu sein, müssen wir sie zunächst erkennen und verstehen. Vielleicht können wir diese Widersprüche trotzdem nicht auflösen. Aber wir können dann reflektiert handeln.

Jede Bildungseinrichtung ist ein Ort der Ungleichzeitigkeit. Bezogen auf die konkreten Menschen heißt das mit den Worten von Ernst Bloch:

„Nicht alle sind im selben Jetzt da. Sie sind es nur äußerlich, dadurch, dass sie heute zu sehen sind. Damit aber leben sie noch nicht mit den anderen zugleich. Sie tragen vielmehr Früheres mit, das mischt sich ein.“ (zitiert nach Burkhard Conrad)

Der Kindergarten ist ein Ort, an dem mindestens zwei, meist aber noch mehr Generationen zusammenkommen: die Kinder und die unterschiedlichen Erwachsenengenerationen. Äußerlich gesehen, leben sie in derselben Gegenwart. Doch das Frühere „mischt sich ein“. Das von den Erwachsenen repräsentierte Frühere ist dabei nicht per se rückständig, zeitwidrig und somit weniger wertvoll als das



Arbeiten mehrere Generationen zusammen, können sie das Phänomen der Ungleichzeitigkeit erfahren. Doch wer aufgeklärt, reflektiert und selbstkritisch ist, kann hier gewinnen!

Gegenwärtige. Es wird erst problematisch, wenn es mit Macht als die einzig gültige Orientierung durchgesetzt wird.

Achtung: Adultismus!

Der Begriff dafür lautet Adultismus. Adultismus herrscht, wenn Erwachsene sich aufgrund ihres Alters und der damit verbundenen Erfahrung für einzig geeignet halten, über Kinder und Jugendliche zu bestimmen – und das strukturell so einrichten.

In unseren Kitas und Schulen können wir zahlreiche adultistische Aspekte entdecken. Es sind Ungleichzeitigkeiten. Sie werden problematisch, wenn sie nicht aufgeklärt, reflektiert und selbstkritisch bearbeitet werden. Sie kommen zum Ausdruck in Redewendungen wie: „Weil ich es sage!“ Oder wenn wir über das Essen und die Schlafenszeiten entscheiden, ohne die Kinder mit einzubeziehen.

Schauen wir auf weitere Ungleichzeitigkeiten, die in der Kita – und nicht nur da – prägend sein können:

1

Ein altes Missverständnis

Unsere christlich-jüdisch geprägte Kultur wird von einem jahrtausend-

alten Missverständnis begleitet. Das alttestamentarische vierte Gebot „Du sollst deine Eltern ehren“ wurde von den Menschen zumeist als Gehorsams- und Unterwerfungsgebot verstanden: Das Kind hatte den Eltern bedingungslos zu gehorchen. Gleichzeitig müssen wir zugestehen, dass die Bedingungen des Aufwachsens mancher Kinder nicht gut sind. Weil sie von ihren Eltern schon früh im Stich gelassen, gequält, ausgesetzt oder gar getötet werden. Es gibt unzählige Geschichten, Mythen und Märchen, die diese scheinbar unfassbaren Regungen von Eltern zeigen. Das vielleicht bekannteste:

„Vor einem großen Walde wohnte ein armer Holzhacker mit seiner Frau und seinen zwei Kindern; das Bübchen hieß Hänsel und das Mädchen Gretel.“

Man kann dieses Märchen auch als Beschreibung des Weges zur Reifung eines Menschen verstehen, die eine Loslösung aus der Eltern-Kind-Symbiose voraussetzt. Aber zugleich reflektiert es einen real möglichen Aspekt der Vernachlässigung und Verwahrlosung, der zu allen Zeiten Kinder psychisch und physisch verletzt hat.

2

Die Wirkung des Unbewussten

Menschen sind zum Lernen begabt. Wir können uns frühere Erfahrungen in Erinnerung rufen – und sie damit für die Gegenwart verfügbar machen. Wir können sie benennen, bewerten und in ein Verhältnis setzen zu anderen Erfahrungen, zum Beispiel der Jetztzeit.

Aber nicht alle Erfahrungen sind so einfach verfügbar und damit der Erkenntnis zugänglich. Wir wissen, dass viele Emotionen unbewusst Wirksamkeit entfalten. Das ist für unser Überleben notwendig. Dem Ekel etwa wird als spontanes, unwillkürliches Gefühl eine solch lebenserhaltende Funktion zugesprochen. Er wird häufig innerhalb einer Kultur kollektiv empfunden und vermittelt.

Doch es gibt auch individuelle Erfahrungen. Diese wirken untergründig, als nicht hinterfragbare Gewissheiten. Der Sozialwissenschaftler Werner Thole untersuchte Studien über sozialpädagogische Ausbildungen daraufhin, inwiefern sie die pädagogischen Konzepte und Leitbilder der Lernenden und professionell Tätigen prägen. Das ernüchternde Ergebnis: Die wirksamsten Vorstel-

lungen stammen nicht aus der mehrjährigen Ausbildung, sondern aus weit zurückliegenden Lebensphasen. Thole schreibt:

„Die in der Kindheit und Jugend gesammelten Erfahrungen [stellen] einen vorberuflichen Ressourcen-Pool bereit, auf den bei der Ausgestaltung des späteren beruflichen Alltags zurückgegriffen wird.“

Auch hier zeigt sich, dass die unreflektierte Übernahme älterer Orientierungen problematisch ist. In der Ausbildung müsste deshalb viel intensiver biografisch gearbeitet werden – um Ungleichzeitigkeiten zwischen herkömmlichen Orientierungen und fachlichen Standards zu vermitteln.

3

Die Macht des Vorgefundenen

Doch sicherlich gibt es auch Praktikanten und Absolventinnen, die mit frischem Mut und neuen Ideen in den Arbeitsalltag starten. Sie kennen sich vielleicht mit aktuellen reformpädagogischen Konzepten aus und sind motiviert, vieles davon in ihren Einrichtungen umzusetzen.

Sie werden erfolgreich sein, wenn sie auf Kolleginnen und Kollegen stoßen, die wie sie lernfreudig und innovationsbereit sind – und die in den Einrichtungen Strukturen etabliert haben, innerhalb derer Impulse zur Weiterentwicklung wirksam werden können. Ist die Einrichtung dagegen überwiegend daran interessiert, Früheres zu bewahren, werden diese jungen Kräfte es sehr schwer haben. In der Ungleichzeitigkeit von neuen und alten Mustern wird sich dann das Herkömmliche durchsetzen. Denn das hat sich scheinbar schon bewährt. Und es wird zumeist von den Mächtigeren vertreten. Untersuchungen zeigen: Berufseinsteigende entwickeln sich positiv in guten, innovativen Teams. In einer schlechten kollegialen Um-

gebung dagegen gibt es eine Anpassung nach unten: Der anfängliche Schwung geht bald verloren.

Ähnlich wie bei der Frage des Lebensalters darf aber auch nicht unterstellt werden, dass das Neuere per se das Bessere ist. Es gibt natürlich gute Traditionen: wenn etwa ein Team über Jahre eine passgenaue Struktur der kollegialen Beobachtung und Beratung entwickelt hat, die unerfahrene Neulinge zum Staunen bringen kann.

4

Das Oben setzt sich durch

Neue Kräfte gliedern sich in eine Institution ein, die meist nach hierarchischen Gesichtspunkten strukturiert ist. Ungleichzeitigkeit kann aus dieser Perspektive aus dem Neben- oder Gegeneinander von Orientierung an hierarchischen beziehungsweise eher egalitären Steuerungsmodellen bestehen. In der Regel setzt sich die hierarchische Orientierung durch, denn sie wird von den Übergeordneten selbst vertreten. Gleichzeitig haben aber gerade sie die Macht, eine Organisation partizipativer zu gestalten.

Auf allen gesellschaftlichen Ebenen gibt es beständig diese Auseinandersetzung zwischen dem Oben und dem Unten. Jugendliche protestieren zum Beispiel gegen die Untätigkeit der Erwachsenen bezüglich des Klimawandels. Vor einigen Jahren waren diese Jugendlichen noch als Kinder in unseren Kitas. Und schon Kinder sind zornig auf die Umweltzerstörung, die von uns Erwachsenen verantwortet wird.

5

Das Frühere prägt Erwartungen

Eine weitere Dimension der Ungleichzeitigkeit resultiert daraus, dass alle Eltern eigene Erfahrungen aus ihrer Kindergarten- und Schulzeit mitbringen, die ihre Erwartun-

gen an das Heute bestimmen. Dies zeigt sich vor allem in reformorientierten Einrichtungen – oder dann, wenn eine konzeptionelle Weiterentwicklung angegangen wird.

Manchmal sind solche Erfahrungen als Erwartungen bewusst (formuliert). Oft aber auch nicht. In jedem Fall sollten die Fachkräfte die Eltern einladen, diese Prägungen in einen Diskurs einzubringen. Dazu könnten sich die Eltern zunächst über ihre Erfahrungen aus der Kita oder der Schule austauschen. Und in einem zweiten Schritt mit den Fachkräften darüber sprechen, welche Erwartungen daraus entstehen.

Natürlich entbindet ein solches Gespräch die Fachkräfte nicht von der Aufgabe, eine eigene Position zu entwickeln. Aber was Eltern wünschen, muss nicht in einem Widerspruch zu den eigenen Zielen stehen. Der Gesetzgeber hat klug formuliert, dass die Fachkräfte mit den Eltern „zum Wohl der Kinder und zur Sicherung der Kontinuität des Erziehungsprozesses“ zusammenarbeiten sollen. So ist es im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) § 22a zu lesen. Damit wird die mögliche Ungleichzeitigkeit zur Grundlage der Zusammenarbeit erklärt.

Unauflöslich, aber nutzbar

Jede Bildungseinrichtung ist ein Ort der Ungleichzeitigkeit. Wir wissen nicht wirklich, was auf die heutige Kindergeneration in der Zukunft zukommt. Auch unsere Eltern wussten das nicht. Über die Zukunft lässt sich nur eins mit Sicherheit sagen: Sie wird anders. Das Dilemma, trotzdem bilden und erziehen zu müssen, lässt sich nicht auflösen. Machen wir also die Ungleichzeitigkeit zum produktiven Faktor im Zusammenleben der Generationen. ◀

LITERATUR

Sie interessieren sich für die verwendete Literatur? Die Liste steht hier für Sie bereit: <http://bit.ly/tps-literaturlisten>

Resonanz statt Ratschläge

Er ist längst spürbar – der Generationenwechsel in unseren Kitas. Auch und gerade in Leitungspositionen. Wie wichtig hier nicht nur der Transfer von Erfahrungswissen ist und welche Chancen Kita-Mentoring bietet, weiß unsere Autorin. Vom Wert guter Tandems.

JOHANNA NOLTE



Auf die Leitung kommt es an. Da sind sich Wissenschaft und Praxis einig. Sie ist die Schlüsselstelle für erfolgreiche pädagogische Arbeit. Kita-Leiterinnen und Kita-Leiter prägen die Kultur der Einrichtungen. Sie sind die entscheidenden Menschen für die Bindung und Gewinnung von motivierten und qualifizierten pädagogischen Fachkräften. Menschen arbeiten gerne und bleiben länger, wenn sie gefördert und gefordert werden. Die Leitung gibt Orientierung für Mitarbeitende wie für Eltern: SIE ist Chefin.

Die Anforderungen an eine Kita-Leitung haben sich dabei verändert. Chefin sein, das bedeutet heute mehr, als den Alltag zu organisieren. Es verlangt Führungskraft – strategisch, reflektiert und zukunftsorientiert.

Kita-Leitungen sind diejenigen, die mit neuen, noch nicht erprobten Strategien sicherstellen, dass die Ziele und der Auftrag der Kita durch die pädagogischen Fachkräfte erreicht und erfüllt werden. Die Arbeit am Wertekern wie auch am Konzept und vor allem die Führung des Teams und der einzelnen Mitarbeitenden gewinnen im Verhältnis zu Verwaltung und Personaleinsatzplanung massiv an Bedeutung. Personalführung und Personalentwicklung sind die wichtigsten Aufgaben vor Ort – und zugleich die größte Herausforderung. Eine begriffliche Neubestimmung ist angebracht: Aus Kita-Leitung wird Führungskraft vor Ort.

Das Dilemma des Wandels

In der heutigen Arbeitswelt sind zwei Entwicklungen gleichzeitig wirksam:

> **Lust auf Leitung schwindet:** Führungskräfte beklagen, dass Anforderungen in der Realität nicht mit den zur Verfügung stehenden Kompetenzen und Ressourcen leistbar sind. Die Verweildauer in den Leitungspositionen ist kurz.

Zudem schwinden der Mut und die Lust, die Führung einer Kita und damit Verantwortung zu übernehmen, zusehends.

> **Abschied in den Ruhestand:** Gleichzeitig stehen in den kommenden Jahren viele erfahrene Kita-Leitungen vor dem Ruhestand. Mit ihnen droht wertvolles Wissen und Vorbildwirkung verloren zu gehen. Laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft werden bis 2036 rund sechzehn Millionen sogenannte Babyboomer den Arbeitsmarkt verlassen – ein erheblicher Anteil davon in pädagogischen Leitungsfunktionen.

In vielen Kitas ist der Umbruch bereits spürbar. Das Ausscheiden von Führungskräften ist eine spannende Phase – für Einrichtungen und Menschen gleichermaßen. Wenn Personen über dreißig Jahre die Kultur und die Geschicke einer Kita gelenkt und geformt haben, dann ist ein Abschied komplex und ein Neuanfang eine Herausforderung: Sind die Schuhe zu groß – oder zu klein? Kehren neue Besen wirklich gut? Oder ist aller Anfang schwer? Wohnt dem Beginn ein Zauber inne – und wenn ja, ist es ein guter? Was passiert hier genau: loslassen oder verlassen sein?

Generationen im Dialog

Kita-Kräfte, die heute eine Leitungsfunktion übernehmen, sind anders als die Kita-Kräfte vor zehn, zwanzig oder gar dreißig Jahren. Sie haben andere Erfahrungen mit Kindertageseinrichtungen und Familien und teilen andere gemeinsame Ereignisse. Der PISA-Schock oder auch die Einführung des Anspruchs auf einen Krippenplatz sind keine direkten Erfahrungen mehr.

1

Die Jungen

> **Fachkräftemangel:** Neue Führungskräfte kommen in einer Si-

tuation ausgeprägten Fachkräftemangels auf den Markt – sie sind gefragt. Sie können sich dementsprechend ihre Stellen aussuchen und Forderungen stellen.

- > **Wechsel:** Sie gehören oft einer Generation an, für die Arbeit nicht alles ist – und ein Tätigkeitsfeld nicht unbedingt lebenslanglich besteht.
- > **Balance:** Sie sind mit hohem Engagement ausgestattet. Gleichzeitig haben sie den Anspruch, Beruf, Familie und Privatleben in Balance zu bringen.
- > **Sinn und Autonomie:** Einsteigende haben einen hohen Gestaltungsanspruch. Sinn und Selbstständigkeit sind wichtige Motoren ihrer Arbeit. Die Übernahme einer Führungsposition ist meist geplant und mit Abschlüssen und Qualifikationen untermauert.

2

Die Älteren

- > **Es gibt viele:** Babyboomer waren immer viele – oft zu viele: große Schulklassen, volle Hörsäle, viele Bewerberinnen und Konkurrenten um Jobs. Sie haben sich über viele Hürden hinweg durchgesetzt. Das prägt ihre Vorstellung von Leistungsbereitschaft.
- > **Wandel:** Sie haben erlebt, wie sich das Kita-System grundlegend veränderte – von der Halbtagsbetreuung zur Ganztagsbetreuung, Einführung von Bildungsplänen, Ausweitung der Kleinkindbetreuung, offene Arbeit, Inklusion, Dokumentation und Transparenz, Erziehungspartnerschaft statt Elternarbeit.
- > **Lernen durch Tun:** Sie haben meist aus der direkten Arbeit mit den Kindern heraus Verantwortung übernommen: Sie haben sich ihre Rollen häufig durch Lernen, durch Tun und persönlichen Einsatz erarbeitet. Erfahrene Führungskräfte sind Self-made-Change managerinnen.

> **Ressourcen:** Babyboomer sind gleichzeitig die Generation, die im Alter über gute Ressourcen verfügt. „Generation Freiheit“ wird manchmal titulierte: Bildung, Gesundheit und finanzielle Absicherungen sind nicht überall gegeben, im Vergleich zu vorherigen Generationen aber hoch.

Jetzt begegnen sich diese verschiedenen Generationen in einem sich ständig verändernden Arbeitsfeld. In der Übergabe eines laufenden quirligen und herausfordernden Alltags, mit unterschiedlichen Führungsansprüchen und Erfahrungen ... eine Masse an Sollbruchstellen. Und eine echte Chance.

Lösungsansatz aus dem Norden

Qualifikation und Weiterbildung sind wichtige Komponenten für gelingende Führungsarbeit. Die eigentliche Herausforderung aber, so formulieren es Führungskräfte, begänne am ersten Arbeitstag: Neue Führungskräfte haben schon viele Kompetenzen und viel Wissen erworben auf ihrem Weg in die Leitung. Sie verfügen über Methoden, Hintergründe und Theorien. Und sie sind hoch motiviert. Was oft noch fehlt, sind Ideen – für die ganz konkrete Anwendung und die Übersetzung in den stürmischen Kita- und Führungsalltag.

Genau hier setzt in Schleswig-Holstein das Projekt Kita-Mentoring an.

Es erprobt eine strukturierte Form des Mentorings. Alles begann mit einem tiefen Seufzer während einer Konferenz für Führungskräfte:

Projektstart

Ein Seufzer und ein Lächeln

„Die vielen Elternbeschwerden rauben mir den letzten Nerv“, gestand eine junge Führungskraft. Eine erfahrene Leiterin hörte zu, nahm das Seufzen auf und sagte: „Wenn Eltern in Unruhe sind, waren wir uns im Team meist nicht einig in den Themen.“ Die Leiterin in neuer Rolle wurde still. Dann huschte ein Lächeln über ihr Gesicht: „Ja ... so mache ich das!“ Es blieb offen, wie sie es machen würde. Der Weg aber war frei.

Was passiert hier? Eine langjährige Führungskraft gibt Erfahrungswissen weiter. Ihr reichhaltiges Repertoire an praktischen Erfahrungen aus einer langen Führungstätigkeit macht einen Wissenstransfer möglich, der vor allem auf der Ebene der Alltagsbegleitung und innerer Stärkung Früchte tragen konnte. Genau hier lag der Schatz: Das Erfahrungswissen erfahrener Führungskräfte kann neue Leitungen im Alltag stärken. Jenseits von Ratschlägen. Vielmehr durch Reflexion und Resonanz.

Die Idee für ein Kita-Mentoring war geboren. In Schleswig-Holstein

stellen sich dabei Führungskräfte am Ende ihrer Erwerbslaufbahn als Mentorin oder Mentor für Neueinsteigende zur Verfügung. Das Mentoring erfolgt bewusst nicht aus der eigenen Trägerstruktur oder den eigenen regionalen Bezügen. So wird Unabhängigkeit gewährleistet.

1 Mentorinnen und Mentoren

Die Mentorinnen und Mentoren geben für die Mentees wichtiges Erfahrungswissen weiter. Sie begleiten die Mentees zudem in deren Alltag. Sie sind geschult – und gehen ohne Auftrag und Absicht in die Mentoring-Beziehung.

2 Mentees

Mentees sind Führungskräfte in den ersten zwei Jahren ihrer Tätigkeit oder kurz vor der Übernahme der Führungsposition. Sie bestimmen Themen, Rhythmus und Form der Arbeit im Tandem. Sie suchen sich Unterstützung, um professionell zu arbeiten. Und um noch mehr Wirkung für ihr System Kita zu entfalten. Es sind resiliente und starke Führungspersonen, die einen professionellen Anspruch haben und für sich sorgen.

3 Es muss passen

Das passgenaue Matching ist zentral: Alle Beteiligten erstellen im Vorfeld und im Gespräch mit der Projektkoordination ein persönliches Profil. Die Projektkoordination schlägt passende Tandems vor. Danach kommt es zum ersten Kontakt. Eine vertrauensvolle Beziehung entsteht in der konkreten Begegnung: Die berühmte Chemie muss stimmen. Sind beide Seiten einverstanden, wird ein Kontrakt mit gemeinsamen Grundsätzen unterzeichnet. Die Tandems arbeiten eigenständig – begleitet von Werkstatttagen, digitalen Fachimpulsen und kollegialem Austausch.

4 Erfolg im Dialog


Mentoring ist kein Rezeptbuch für Neueinsteigende. Und es ist weit

Das Kita-Mentoring-Programm in Schleswig-Holstein

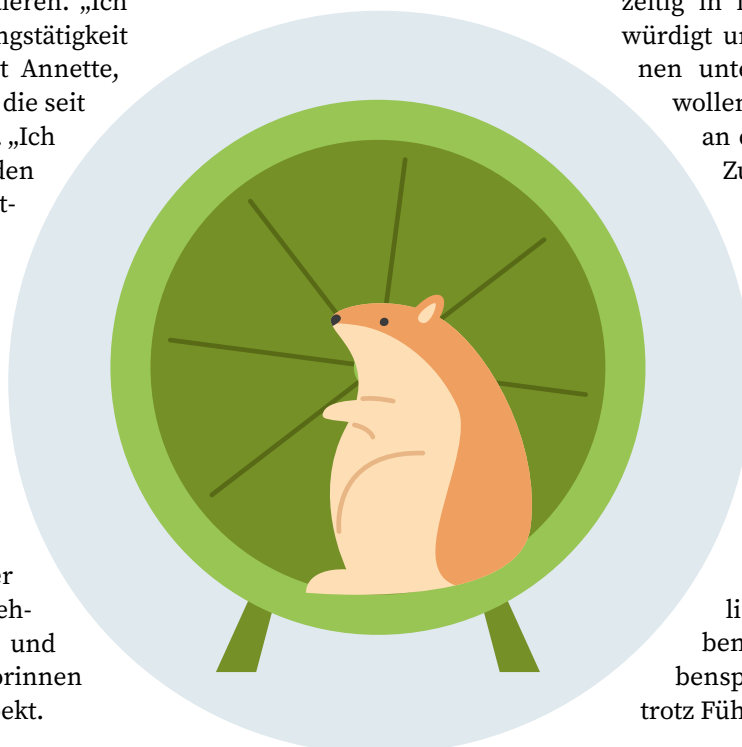
Profis stärken Profis

Junge Führungskräfte unterstützen, Erfahrungswissen nutzen – das Mentoring-Programm bringt Generationen in Tandems zusammen. Der Verband evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein hat 2023 ein Kita-Mentoring-Programm ins Leben gerufen. Das Arbeitsministerium Schleswig-Holstein fördert das Projekt.

Sie wollen mitmachen oder sich informieren? Ein Blick lohnt sich: www.kita-mentoring-sh.de



mehr als reine Weitergabe von Wissen. Mentoring ist persönliche Beziehung: Es entwickelt sich ein dialogischer Prozess, der auf Resonanz und gegenseitigem Lernen basiert. Im Mittelpunkt steht die Begleitung von Führungskräften oder angehenden Führungskräften – und zwar durch Menschen, die in dieser Funktion sehr erfahren sind, die ihrerseits von der Reflexion und dem Perspektivwechsel profitieren. „Ich sehe heute meine Führungstätigkeit von früher anders“, sagt Annette, eine ehemalige Leiterin, die seit zwei Jahren Mentorin ist. „Ich habe ja die Freude an den Kindern und ihrer Entwicklung nicht mit dem Tag meines Rentenbeginns verloren“, sagt Tilda, die heute als Mentorin arbeitet. Sie ist eine ehemalige Führungskraft von vielen, die sich auch nach ihrer Erwerbstätigkeit vorstellen können, eine Aufgabe für die Kinder und die Kita zu übernehmen. In der Auswahl und Qualifikation der Mentorinnen ist dies ein wichtiger Aspekt.



- > Mentees sind neue Führungskräfte, für die Fachberatung, Supervision und Coaching geeignete Instrumente sind.
- > Sie stecken aktuell nicht in einer Krise.
- > Sie wollen Chefin bzw. Chef sein und sich entwickeln.
- > Sie haben die Legitimation des Trägers für die Mentoring-Treffen.

Bedürfnisse beider Seiten im Tandem sehr ähnlich sind:

Mentorinnen und Mentoren genießen die gewonnene Freiheit. Sie möchten aber weiterhin wirksam sein – begleitend und ohne Führungsanspruch. Sie suchen Flexibilität, um das Mentoring-Projekt mit eigenen Lebensplänen verbinden zu können. Sie sind raus aus einem Hamsterrad – und wollen gleichzeitig in ihrer Lebensleistung gewürdigt und im lebenslangen Lernen unterstützt werden. Zudem wollen sie weiterhin teilhaben an der Kita-Entwicklung der Zukunft.

Mentees haben den Anspruch, gar nicht erst in das Hamsterrad zu kommen. Sie suchen nach Strategien, um daraus einen Langstreckenlauf zu machen. Sie wollen gestalten und führen und die Kita-Entwicklung der nächsten Jahre mit fachlicher Expertise vorantreiben. Sie haben eigene Lebenspläne und möchten diese trotz Führungsposition umsetzen.

Profis treffen auf Profis

Um als Mentorin und Mentor zu arbeiten, sollte man gewisse Voraussetzungen mitbringen:

- > Mentorinnen und Mentoren sind ausgeschiedene Führungskräfte, die ihre Tätigkeit und Berufsbiografie reflektieren können und wollen.
- > Sie gehen mit Neugier und Absichtslosigkeit in das Mentoring.
- > Sie können eigene Erfahrungen benennen, ohne sie direkt zu übertragen.
- > Die Rolle der Macherin weicht der Rolle der Begleiterin.

Auch auf der Seite der Mentees gibt es Voraussetzungen, um in das Projekt einzusteigen:

- > Und sie können eigene Unterstützungsbedarfe benennen.

Generationen finden sich

Neben der Arbeit im Tandem ist es für die Beziehung im Mentoring und die gemeinsamen Lernmomente wichtig, Begleitung und Impulse zu bekommen. Im Rahmen von Werkstatttagen, digitalen fachlichen Spotlights und regelmäßigen Rückmeldegesprächen treffen sich Mentees mit ihren Mentorinnen und Mentoren. Sie bekommen inhaltliche Impulse und Reflexionsräume, die auch zur Weiterentwicklung des ganzen Projektes führen. Interessant war und ist die Erfahrung, dass die formulierten

Im Mentoring zeigt sich: Zwei Generationen entdecken überraschende Gemeinsamkeiten.

Der Wert von lebens- und rollenbezogenen Erfahrungen – die auf Beziehungsebene wertschätzend und gleichwürdig ausgetauscht werden – ist ein wesentlicher Faktor, um den Generationsübergang zu gestalten.

Mentoring ersetzt keine Fachberatung, auch kein Coaching, keine Weiterbildung und keine On- und Offboarding-Konzepte der Träger. Aber es ergänzt sie entscheidend: als erfahrungsbasierte, absichtslose Alltagsbegleitung auf Augenhöhe. Es schließt eine Lücke in der sensiblen Übergangszeit zwischen Generationen. ◀

Schluss mit dem Kopfokino!

Ein Wechsel der Kita-Leitung steht an – und vermutlich wird die oder der Neue jünger sein als die bisherige Chefin. Wie Sie hier mithilfe von Fachberatung einen guten Übergang für alle schaffen und der Generationenwechsel zur Chance wird statt zum Problem.

IRIS HOFMANN



Liebes Team“, kündigt Kita-Leiterin Carola an, „ihr wisst, dass ich im September in den Ruhestand gehe. Meine Nachfolge wird sicher jünger sein als die meisten von euch. Wir bereiten den Wechsel gemeinsam vor. Unser Fachberater wird uns dabei unterstützen.“ Sandra, Ayla, Michael und die anderen atmen erleichtert auf. Sie erinnern sich noch gut an den Wechsel vor acht Jahren. Der ist ihnen als sehr anstrengend und chaotisch im Gedächtnis geblieben.

Viele Leitungen, die aktuell in den Ruhestand gehen, übernehmen ihre Leitungsrolle in einer Zeit, in der

- > Häuser kleiner,
- > Kita-Tage kürzer,
- > Gruppen und Teams homogener und
- > Ausbildungen noch ganz anders waren.

Sie sind in ihre Rolle hineingewachsen. Und sie haben sich stetig fortgebildet, um die jeweils aktuellen Anforderungen bewältigen zu können. Dies gilt analog für die erste Generation der Kita-Fachberatungen, die jetzt auch nach und nach Rente beantragen.

Eine langjährige Fachberaterin aus Niedersachsen, die zum Ende des Jahres ausscheidet, sagt:

„Mehr als die Hälfte der Leitungskräfte in meinem Bezirk sind sehr jung. Einige sind jünger als meine Kinder.“

Schon startet das Kopfkino

Der Begriff der Generation hat sich im Sprachgebrauch verändert: War er zunächst eine primär biologisch bestimmte Definition (Enkel, Kinder, Großeltern), etikettiert er heute vielmehr Alterskohorten anhand prägender kultureller und technologischer Erfahrungen – und das in kürzeren Zeitabschnitten von etwa fünfzehn Jahren.

Diese Kategorisierung soll helfen, Gruppen zu unterscheiden und ge-

sellschaftliche Phänomene zu erklären. Sie kann aber auch in die Klischeefalle führen – wenn das Kopfkino anspringt. Hand aufs Herz: Wer hat noch nie den Satz „Die Generation X ist vor allem an ihrer Work-Life-Balance interessiert“ gehört? Phrasen wie diese aber erschweren eine offene Annäherung und lassen den Blick auf die verbindenden Elemente zwischen Menschen verschiedenen Alters oftmals verschwimmen – und auf die Chancen, die diese bieten.

In vielen Teams ist der Generationenwechsel mit Sorgen verbunden. Negative Beispiele schüren Ängste. Nicht selten bekommen Teams eine neue Leitung einfach vorgesetzt. Sie hatten keine Möglichkeit, in diesen Vorgang ihre Stimme einzubringen. Aber es gibt auch Kitas, die den Prozess des Wechsels professionell gestalten und erfolgreich meistern.

Qualität durch Personal

„Viele Teams würden ihre bewährten Vorgesetzten gerne klonen.“ So drückte sich Coach Sven Lungen 2023 auf einem Fachtag des Niedersächsischen Instituts für frühkindliche Bildung und Entwicklung aus. Aber dann hätte man den alten Chef in jung. Wäre das besser? Unsere Gesellschaft verändert sich so schnell wie nie zuvor in der Geschichte. Junge Familien haben heute andere Fragen als Familien vor zwanzig oder dreißig Jahren – sei es im Hinblick auf Kindererziehung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesellschaftliche Entwicklungen oder digitale Medien. Fachkräfte erleben täglich eine Art gesellschaftliches Stimmungsbarometer. Sie müssen darauf reagieren und neue Antworten finden. Junge Kolleginnen und Kollegen sind daher notwendig, um die Kita mit ihrer Sicht auf diese Dinge zu bereichern und zu diversifizieren.

Qualität durch Personal. Mit diesem Schlagwort identifizieren die Autoren des „Wegweisers Weiterbildung Fachberatung“ und der Studie

zu den „Aufgabenprofilen von Fachberaterinnen“ die Qualitätssicherung durch Personalentwicklung als ein Handlungsfeld für diese Berufsgruppe. Hierzu zählen:

- > Personalgewinnung,
- > Einarbeitung der Leitung sowie
- > Jahresgespräche, Fortbildungsplanung und Teamtage.

Die Fachberaterin und Autorin Johanna Nolte weist darauf hin, dass Fachberaterinnen inzwischen weniger pädagogisch beratend tätig sind. Sie übernehmen vielmehr Steuerungsfunktionen für den Träger. Sie sind es, die Kitas strategisch und organisatorisch begleiten. So auch im Prozess des Generationenwechsels in der Leitung. Er vollzieht sich dann schrittweise:

1 Wünsche und Erwartungen im Team

Carolas Fachberater ist dem Team in unserem Beispiel gut bekannt. Er kommt in die Dienstbesprechung, stellt das Stellenprofil vor, das später in die Ausschreibung münden soll. Die Teammitglieder bringen ihre Erwartungen und Wünsche an die neue Führungskraft ein. Sie hatten sich im Vorfeld darauf vorbereitet (siehe Download).

Schnell ist klar: Es geht um die Haltung. „Wertschätzung für unser Konzept“ oder „Partizipative Führungsmethoden“ sind einige der genannten Stichpunkte. Doch auch die Qualifikation der neuen Leitung ist dem Team wichtig. Einige Kolleginnen haben studiert oder Zusatzausbildungen gemacht. Die neue Leitung muss daher ebenfalls sehr gut ausgebildet sein, finden mehrere Fachkräfte. Erste organisatorische Fragen tauchen auf:

- > Wer ist am Auswahlprozess beteiligt?
- > Wie lernen wir die Bewerberinnen und Bewerber kennen?
- > Wie stellen wir sicher, dass die neue Leitung zu uns passt?

- > Was dürfen Kinder und Eltern mitentscheiden?
- > Kann der Träger eine neue Leitungskraft frühzeitig einstellen, sodass Carola alle Aufgaben noch selbst übergeben kann?
- > Was passiert, wenn wir nicht rechtzeitig eine neue Leitung finden?

Der Fachberater kann das Team beruhigen. Er hat schon einige Generationenwechsel begleitet: Der Träger konnte in letzter Zeit alle Stellen mit gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern besetzen. Und Carola soll vier Wochen Zeit bekommen, die Leitung zu übergeben. Auch einen Notfallplan gibt es beim Träger, falls die Stelle – trotz guter Planung – einige Zeit vakant bleiben sollte.

2 Gemeinsame Vorauswahl treffen

Die Bewerbungen sind beim Träger eingegangen. Dieser hat gemeinsam mit dem Fachberater eine Vorauswahl getroffen. Die Kita stellt ein Gremium zusammen. Es umfasst neben dem Leitungsteam noch eine weitere Fachkraft und eine Vertreterin des Elternbeirates. Der Fachberater hat die Aufgabe übernommen, den Bewerberspiegel mit diesem Gremium zu besprechen. Gemeinsam legen sie fest, wer zu einem Vorstellungstermin eingeladen wird. Die letztliche Entscheidung wird der Träger treffen.

3 Im Team aufräumen - Wissen für Kollegen aufbereiten

In der Kita wird unterdessen aufgeräumt. Carola und die stellvertretende Leitung sortieren Unterlagen, erneuern Ablaufpläne und beschreiben Prozesse. Sie erstellen so Übergabeunterlagen für die neue Leitung, damit diese sich besser zurechtfinden kann. Wissensmanage-

ment ist ein Stichwort, das sich in der Kita bereits vorher etabliert hatte: Wie bereite ich Wissen und Erfahrungen so auf, dass Kolleginnen und Kollegen davon profitieren können? Wenn der Träger kein Konzept dafür bereithält, kann die Kita ihren eigenen Plan entwickeln. Dies geht in Papierform ebenso wie digital, zum Beispiel über eine „Task Card“. „Ich werfe jede Woche



mindestens einen Aktenordner mit altem Kram weg!“, lacht Carola. Das Team wundert sich ebenfalls, wie viel in den letzten Jahren wieder zusammengekommen ist. Sie haben sich gemeinsam für mehrere „Task Cards“ entschieden.

4 Die Eltern zu beteiligen schafft Transparenz und verbindet

Eine Vertreterin der Elternschaft ist am Auswahlprozess beteiligt. Sie dient als Bindeglied, um Transparenz herzustellen. So fühlen sich die Eltern gut informiert – und es entsteht keine Gerüchteküche. Im Flur neben dem Büro gibt es zudem einen Zeitstrahl. An ihm ist erkennbar, wo der Prozess aktuell steht.

5 Der Notfallplan – ein internes System für Qualitätsmanagement

Ein gutes Wissensmanagement kann dafür sorgen, dass die Kita stets gut geführt wird – selbst bei einer Vakanz der Leitungsstelle. Viele Kita-Träger haben inzwischen auch ein internes System für Qualitätsmanagement. Generell sollte der Träger ein großes Interesse daran haben, dass der Leitungswechsel so reibungslos wie möglich abläuft. Coach Sven Lungen betont, dass Fehler an dieser Stelle den Träger in der Regel „teuer zu stehen“ kommen – nicht nur monetär, sondern auch auf der zwischenmenschlichen Ebene. Nicht zuletzt wirken sich strukturelle Probleme in der Kita häufig auf die Interaktionsqualität der Fachkräfte mit den Kindern aus.

6 Willkommen an Bord, neue Leitung!

Das Auswahlverfahren ist abgeschlossen. Zwei der Bewerberinnen waren in der engen Auswahl. Sie haben einen Tag in der Kita hospitiert und zur Probe gearbeitet. Die Wahl aller Beteiligten, auch der Kinder, fiel auf die Kindheitspädagogin Julie. Und tatsächlich: Sie ist dreißig Jahre jünger als Carola. Der Träger hat sein Onboarding-Konzept mit der Kita abgestimmt. Einem guten Generationenübergang steht also nichts mehr im Wege. Die erste Teamsitzung wird vom Fachberater moderiert, damit sich alle kennenlernen können. Die neue Leiterin erhält einen Überblick über die vielfältigen Menschen und deren Fachwissen in ihrem Team. Sie hört zu, ist interessiert. Das Team wiederum macht sich einen ersten Eindruck vom Werdegang und von den Kompetenzen der neuen Chefin.

Das Miteinander der Generationen birgt die Chance, so Fortbild-

Professionell weiterarbeiten

Meine Fachberatung geht in den Ruhestand – was nun?



Ein Wechsel der Generationen findet natürlich auch in der Fachberatung statt. Sven Längen, Experte für systemisches Management, betont, dass der Träger jemanden finden müsse, der zu ihm passt:

„Auf die Haltung kommt es an. Wissen kann erworben werden.“

Die Leitungskräfte müssen Vertrauen aufbauen und neue Wege der Kooperation finden. Im besten Fall hat der Träger ein gutes Übergabe- und Übergangskonzept entwickelt. Sonst besteht die Gefahr, dass eine ganze Bibliothek an Wissen verloren geht.

Leitungskräfte sollten aktiv auf den Träger zugehen. Sie sollten betonen, wie wichtig eine kontinuierliche Fachberatung ist:

„Wir brauchen Kontinuität, um professionell zu arbeiten.“

nerin und Autorin Ursula Günster-Schöning, voneinander zu lernen und sich gemeinsam weiterzuentwickeln. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aller Beteiligten sind dafür Voraussetzung. Der professionell begleitete Übergang schafft dafür die beste Basis.

Gute Argumente überzeugen

Wenn Sie als Kita keine Trägerfachberatung haben, sollten Sie mit dem Träger besprechen, wie er den Prozess des Generationenwechsels in in Ihrer Einrichtung begleitet. Leider erachten einige Träger dies nicht als notwendig. Oder sie verweisen auf fehlendes Geld. Gehen Sie mit guten Argumenten an den Träger heran:

- > Nennen Sie dem Träger Punkte, die Ihnen, dem Team und den Eltern beim Generationenwechsel wichtig sind.
- > Verweisen Sie darauf, dass eine Begleitung notwendig ist, um die berechtigten Sorgen und Wünsche des Teams und der Eltern zu moderieren. Machen Sie deutlich: Einmal verloren gegangenes Vertrauen ist später nur schwer wieder herzustellen.

- > Suchen Sie sich Unterstützerinnen aus Ihrem Leitungsumfeld oder auch in der Elternschaft: Wer hat gute Erfahrungen gemacht und kann Argumente beisteuern?

Letztlich sollte der kommunale Jugendhilfeträger Ihnen eine Fachberatung stellen. Denn so ist es gesetzlich vorgesehen. Allerdings hat diese in der Regel vielfältige Verwaltungsaufgaben und ist oftmals wenig in die direkte Beratung von Kindertagesstätten vor Ort eingebunden.

Ein Jahr später

In unserem Beispiel ist der Generationenwechsel in der Leitung geschafft: Der Abschied von Carola war bewegend. Die neue Kollegin fühlt sich gut aufgenommen. Eltern und Team blicken zufrieden auf den transparenten Prozess. Der Fachberater wird die Kita noch eine Weile begleiten und bei Herausforderungen zur Verfügung stehen.

„Ich hatte wirklich Sorge, dass die neue Leitung alles infrage stellt“, so eine ältere Kollegin. „Aber sie ist neugierig und aufgeschlossen.“

„Wir als Eltern hatten Angst um das erfolgreiche pädagogische Konzept“, so eine Mutter. „Doch Julie hat uns versichert, dass sie absolut hinter der aktuellen Pädagogik steht.“

Auch Julie, die neue Leiterin, hat das Gefühl, gut in ihrer neuen Position angekommen zu sein:

„Der Träger kümmert sich mit dem Fachberater wirklich sehr um eine gute Kita-Qualität. Sorgen um einen Generationenkonflikt sind in diesem Haus unbegründet.“

Das Wort Generation löst oftmals eine Art Kopfkino aus. Wenn es um einen Generationenwechsel geht, tauchen Ängste auf. Sie sollten bearbeitet werden, damit sich Vorurteile nicht verfestigen. Einem offenen Kennenlernen steht dann nichts mehr im Wege. Eine Fachberatung kann helfen, diesen Prozess erfolgreich zu meistern. ◀

LITERATUR

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT UND WEITERBILDUNGSINITIATIVE FRÜHPÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE (HRSG.) (2021): Fachberatung für Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WIFF Wegweiser Weiterbildung. Band 15. München. www.pedocs.de/volltexte/2024/28451/pdf/DJI_2014_Fachberatung.pdf

ENGELSMANN, PETRA (2021): Unterstützung macht die Meisterin. In: TPS 7/2021. Seite 24 bis 27.

GÜNSTER-SCHÖNING, URSULA (2025): Mehrgenerationen- und multiprofessionelle Teams. Teil 2. In: Kita aktuell Niedersachsen. 3/2025. Seite 18 bis 20.

HINWEIS

Sie interessieren sich für die weitere verwendete Literatur? Die Liste steht hier für Sie bereit: <http://bit.ly/tps-literaturlisten>



DOWNLOADHINWEIS

Lust auf mehr? Reflexionsfragen fürs Team finden Sie unter: <https://t1p.de/b3wla>



Schatten aus der Vergangenheit

Murat versteckt Essen, Zamira reagiert panisch bei Abschieden. Beide haben keine schlechten Erfahrungen in diesem Zusammenhang. Ihre Eltern schon. Unsere Autorin erklärt, was sich hinter transgenerationalen Traumata verbirgt und wie die Kita zu einem besonderen Schutzraum werden kann.

LEA WEDEWARDT

Zamira ist achtzehn Monate alt und in der Eingewöhnung. Ihre Eltern und die begleitende Fachkraft Toni bemühen sich sehr, diesen Übergang für Zamira so angenehm wie möglich zu gestalten. Sie wollen ihr viel Zeit und Mitbestimmung ermöglichen. Doch jedes Mal, wenn es zum Abschied kommt, weint Zamira bitterlich.

Kaum jemand kann das Kind beruhigen. Zamira ist außer sich. Sie wirkt wie weggetreten, obwohl sie Toni und die anderen pädagogischen Fachkräfte grundsätzlich zu mögen scheint. Die Fachkräfte brechen die Trennung von der Mutter meist zeitig ab, um das Mädchen nicht zu sehr zu belasten. Sie sehen die Verzweiflung des Mädchens. Aber niemand kann sich ihre Reaktion so richtig erklären. Was könnte vorgefallen sein? Was könnte dieses Mädchen dazu bringen, eine solch heftige Reaktion zu zeigen, die der Situation kaum angemessen scheint? Die Fachkräfte vermuten zunächst eine schlechte Erfahrung des Mädchens mit Abschieden. Doch nach Gesprächen mit den Eltern bestätigt sich diese Vermutung nicht.

Das lenkt den Blick der Fachkräfte auf eine andere mögliche Erklärung: Die starken Reaktionen des Kindes könnten in einer Traumatisierung begründet liegen, die Zamira nicht selbst erlebt hat, sondern als traumatisches Paket in sich trägt. Das heißt: Zamira empfindet durch einen äußeren Reiz – das Abschiedssetting bei der Eingewöhnung – einen enormen Stress, der als Trigger wirkt und der transgenerational an sie weitergegeben wurde.

Was ist ein Trauma?

Das Wort Trauma kommt aus dem Griechischen und bedeutet Wunde. Bei einem Trauma handelt es sich um eine emotionale Wunde, die ein Mensch aufgrund einer stark belastenden Erfahrung in sich trägt. Diese Wunde kann durch ein einzelnes Erlebnis hervorgerufen werden – oder durch eine lang anhaltende

starke Belastung, beispielsweise durch eine wiederkehrende Stressbelastung in der frühen Kindheit. Dann wird von einem Bindungstrauma gesprochen.

Ein Trauma entsteht, wenn bedrohliche Situationen durch individuelle Fähigkeiten nicht bewältigt werden können. Dadurch kommt es zu einem Gefühl von Hilflosigkeit, Ohnmacht und Schutzlosigkeit. Die Verarbeitungskapazitäten des Gehirns sind überfordert, eine Notreaktion setzt ein: Die Überlebensstrategien Kampf und Flucht sind nicht mehr möglich. Was bleibt, ist die Erduldung der Situation. Dabei wird das Erfahrene vom Gehirn in einzelne Bestandteile aufgesplittet – und diese Fragmente werden im Gehirn abgelegt. Auch das Erdulden ist eine Strategie, die das Überleben sichert.

Triggerreize von außen

Eine traumatische Erfahrung kann durch ihre Fragmentierung also gut verschlossen und wenig auffindbar in Verbindung mit den empfundenen Gefühlen und Körperempfindungen abgespeichert sein. Kommt es nun im Leben eines traumatisierten Menschen zu einer Situation, die diese ursprüngliche Erfahrung erneut berührt, drängen die damals empfundenen Gefühle zutage – und das womöglich mit einer solchen Wucht, dass sie von außen kaum begreifbar scheinen. Die Reaktion des Menschen wird dann nicht selten als inadäquat, nicht zur Situation passend oder überzogen empfunden.

Zamira weint, ist außer sich. Das Umfeld kann ihre heftigen Reaktionen nicht einordnen. Sie passen nicht zu den Rahmenbedingungen, zu den sie liebevoll begleitenden Menschen und zur sensiblen Eingewöhnungsgestaltung durch die Fachkräfte. Doch jedes Mal, wenn die Mutter den Raum verlässt, ist Zamira kaum wiederzuerkennen. Sie schreit, die Fachkräfte finden keinen Zugang zu ihr. Zamira lässt sich nicht beruhigen, bis ihre Mutter wiederkommt. Das Weggehen

der Mutter könnte ein Trigger für eine traumatische Erfahrung sein. Nur ... für welche? Ihre Mutter kann in Zamiras Geschichte keine Erklärung für ihr Verhalten finden. Sie war lange mit Zamira zu Hause, verlässlich für sie da. Zamira wurde nirgendwo abgegeben, wenn sie das nicht wollte.

Trauma der Mutter

Zamira hat selbst also keine schlechten Erfahrungen gemacht. Dennoch reagiert sie sehr stark in Situationen des Abschieds. Das lenkt den Blick auf ein Trauma, das nicht sie selbst erlebt hat, sondern das an sie weitergegeben wurde: Zamira könnte ein transgenerationales Trauma in sich tragen. Abschied und Trennung könnten einen Reiz definieren, der bei Zamira traumatische Erfahrungen ihrer Vorgeneration, also ihrer Mutter oder ihres Vaters, hervorruft.

Die Fachkräfte sprechen mit den Eltern über ihre Geschichte. Zamiras Mutter erzählt, dass sie von ihrer eigenen Mutter verlassen wurde, als sie sechs Jahre alt war. Diesen Verlust habe sie nie überwunden. Sie wisse bis heute nicht, warum ihre Mutter damals wegging. Mit neun Jahren habe sie erfahren, dass ihre Mutter gestorben war.

Zamiras Mutter bricht bei der Erzählung in Tränen aus. Nun liegt nahe, dass Zamira die Panik ihrer Mutter vor dem Verlassenwerden und den unverarbeiteten Schmerz auch in sich trägt. Plötzlich erscheint ihre vorher so unverständliche Reaktion logisch: Zamira reagiert auf den Reiz des Abschieds mit Panik und einem tiefen Schmerz – also mit genau jener Empfindung, die ihre Mutter noch heute als unverarbeitetes Trauma in sich trägt.

Möglichkeiten der Weitergabe

Die Wissenschaft diskutiert bis heute, wie eine solche transgenerationale Weitergabe möglich ist. Die Neurobiologin Nicole Strüber nennt hierfür zwei Wege:



Strahlende Kinderaugen – das kann sich schnell ändern, wenn ein transgenerationales Trauma getriggert wird, etwa bei Abschieden.

1 Interaktion: Traumatische Erfahrungen der Eltern beeinflussen ihre elterlichen Kompetenzen. Durch ihr eigenes Trauma können Erwachsene sich in traumatisch erlebten Situationen selbst nicht ausreichend regulieren. Zugewandt und feinfühlig zu reagieren, ist ihnen dann nicht mehr möglich. Im Gegenteil: Sie reagieren unpassend oder sogar verletzend. Beim Kind kann durch diese elterliche Reaktion ein Trauma entstehen, das Traumatema wird übertragen. In Zamiras Fall könnte es zum Beispiel so entstanden sein, dass ihre Mutter bei Abschieden immer stark kontrollierend, ängstlich oder gar panisch reagierte. Zamira erhielt so keine Chance, autonom zu sein. Oder die Mutter spaltete ihre eigenen Gefühle in Abschiedsmomenten so sehr ab, dass sie kaum anwesend schien, Überforderungsgefühle von Zamira übersah und diese nicht passend regulierte. Sie wäre folglich in einem Gefühl von „Da müssen wir jetzt alle durch“ verharret, was ihre Feinfühligkeit ihrem Kind gegenüber einschränkte.

2 Epigenetik: Trauma und das damit einhergehende Stresserleben

können auch durch Gene vererbt werden. Das nennt sich epigenetische Vererbung. Diese These wird noch diskutiert, konnte jedoch schon an einigen Versuchen mit Fruchtfliegen und Mäusen bestätigt werden. Beispielsweise wurde Mäusen ein Geruch in den Käfig gespritzt und mit einer negativen Reaktion verknüpft, bei der sie Angst bekamen. Später reichte der Geruch aus, damit die Mäuse starke Stresszeichen zeigten. Ihre Nachkommen äußerten die Angstreaktionen bei dem gleichen Geruch – obwohl sie keinen Kontakt zur Mutter oder zur tatsächlichen Erfahrung hatten.

Auch in anderen wissenschaftlichen Disziplinen lassen sich Nachweise finden, die eine Weitergabe von traumatischen Erfahrungen zwischen unterschiedlichen Generationen zeigen. Sozialwissenschaftliche Studien weisen zum Beispiel darauf hin, dass Menschen, die selbst Gewalt erfahren haben, auch in der Erziehung ihrer Kinder Gewalt anwenden. Bindungsmuster werden ebenfalls an nachfolgende Generationen weitergegeben: Wer selbst erfahren hat, dass er keine Gefühle zeigen darf und Herausfor-

derungen allein meistern muss, gibt dieses vermeidende Bindungsverhalten häufig auch an seine Kinder weiter.

Auslösereize von Traumata

Im Grunde kann eine transgenerationale Wunde eines Kindes, von Eltern oder auch von pädagogischen Fachkräften jederzeit zutage treten. Triggerreize sind vielfältig. Und sie lassen sich nicht vorher einschätzen. Es kann ein bestimmter Klang sein, eine Stimmfarbe, ein Geruch, ein Name, das Aussehen oder die Gangart einer Person, eine bestimmte Situation, ein Gegenstand, bestimmte Kleidung, Verhaltensweisen, Persönlichkeitseigenschaften oder bestimmte Gefühle. Kurz: Alles kann ein Auslösereiz für eine transgenerationale traumatische Erinnerung sein.

In der pädagogischen Praxis können transgenerationale Erinnerungen in unterschiedlicher Form auftreten. Hier einige Beispiele:

> Plötzliche laute Geräusche: Ein Kind, dessen Eltern im Krieg lebten und starke Panikreaktionen durch Bombeneinschläge erfuh-

ren, reagiert im Heute womöglich übermäßig stark auf plötzliche laute Geräusche.

> **Wut als Bedrohung:** Samuel ist fünf Jahre alt. Er kann Wut anderer Kinder oder der Fachkräfte kaum aushalten. Er zieht sich beim kleinsten Anzeichen von Wut in eine Ecke zurück, kauert sich zusammen und hält sich die Ohren zu. Samuels Organismus hat abgespeichert: Wut ist gefährlich, ich muss mich schnell schützen. Sein Verhalten hat eine Geschichte: Samuels Vater wuchs in einem autoritären Zuhause mit einem alkoholkranken Vater auf, der einschüchternd brüllte, wenn er wütend war. Wut ist mit Bedrohung verknüpft – ein Muster, das von einer Generation an die andere weitergegeben wurde.

> **Würgereiz beim Essen:** Ein Kind muss beim Essen ohne ersichtlichen Grund regelmäßig stark würgen. Es stellt sich heraus, dass seine Mutter als Kind zum Essen gezwungen wurde und sie das als zutiefst eklig empfand.

Traumatisierungen erkennen

Am deutlichsten sind Traumatisierungen durch Verhaltensweisen zu erkennen, die zunächst nicht er-

klärbar sind oder die nicht zur Situation passend erscheinen: Die betroffenen Kinder, Eltern oder auch Fachkräfte zeigen übermäßig starke Gefühle von Wut, Traurigkeit, Hilflosigkeit, Unsicherheit und Selbstzweifel. Es kann auch sein, dass sie in eine Art Erstarrung fallen: Sie sind nicht ansprechbar, nehmen keinen Blickkontakt auf und wirken wie weggetreten. Die Überlebensreaktion des Körpers ist aktiviert.

Annehmen statt wundern

Am allerwichtigsten ist, dass die pädagogischen Fachkräfte eine Haltung einnehmen, in der sie jedes Verhalten eines Kindes als sinnvolle Reaktion auf sein Erleben und seine Erfahrungen annehmen:

Wir gehen davon aus, dass jedes Kind durch seine Geschichte und die Geschichte seiner Eltern geprägt ist. Auf dieser Grundlage ist alles, was es tut, sinnvoll, auch wenn es uns zunächst irritiert oder seltsam erscheint.

Ein Beispiel: Murat versteckt immer wieder heimlich Essen in seiner Jacke. Dieses Verhalten nehmen wir

als angemessen wahr, wenn wir wissen, dass seine Eltern in ihrer Kindheit hungern mussten. Murat hat die Angst vor dem Hungern transgenerational vererbt bekommen. Auch Zamira zeigt ein sinnvolles Verhalten vor dem Hintergrund ihrer transgenerationalen Geschichte.

Was können Fachkräfte tun?

- > Hellhörig, feinfühlig und sensibel sein, wenn irritierende Verhaltensweisen von Kindern häufiger auftreten.
- > Das Verhalten der Kinder auf keinen Fall verurteilen, abwerten oder maßregeln, sondern es als wichtige Bewältigungsstrategie des Organismus annehmen.
- > Zunächst geht es nur darum, zu beobachten und Sicherheit zu vermitteln: präsent sein, die aufkommenden Gefühle liebevoll begleiten und empathisch zuhören.
- > Fachkräfte sollten sich Unterstützung holen, wenn sie spüren, dass ein Kind zusätzliche therapeutische Hilfe braucht.
- > Es ist sinnvoll, zu Beginn der Betreuung ausführliche Anamnesegespräche mit den Familien zu führen, um mögliche Trigger für Kinder zu erfahren.

Jedes Kind braucht einen sicheren Ort und vertrauenswürdige Erwachsene. Insbesondere Kinder mit Traumaerfahrungen brauchen Orte, an denen sie zur Ruhe kommen können. Klare Strukturen und Abläufe geben ihnen ein Gefühl von Kontrolle. Denn Kontrollverlust ist das vorherrschende Gefühl bei Traumaerfahrungen. Die Kinder brauchen Menschen, die sie und ihr Verhalten nicht bewerten, sondern ihnen Zeit geben. Die Kita kann in diesem Sinne ein sicherer Ort sein. ◀

Geerbte Traumata

Umgang mit Traumata als Teamaufgabe verstehen

Sie möchten das Thema der transgenerationalen Traumaerfahrungen im Team verankern? Diese Schritte helfen Ihnen dabei:

Fortbildungen: Die Teams besuchen Fortbildungen zu Traumapädagogik und biografischer Selbstreflexion.

Die eigene Geschichte erkunden: Kommen Sie in Teamsitzungen oder auf Teamtagen nach und nach über die eigene Geschichte miteinander ins Gespräch, machen Sie transgenerationalen Erbe zum Thema: Was haben meine Eltern erlebt? Welche Einflüsse könnten diese Erlebnisse auf mich und mein Handeln im Heute haben?

Das Kind im Blick: Es finden regelmäßige Kindbesprechungen statt – insbesondere bei herausforderndem Verhalten –, in denen Traumageschichte und transgenerationales Trauma mitgedacht werden.

LITERATUR

STRÜBER, NICOLE (2019): Risiko Kindheit. Die Entwicklung des Gehirns verstehen und Resilienz fördern. Stuttgart: Klett Cotta.

Der Klang der Kiesel

Ein Stuhl schleift über den Boden, Teller klappern beim Tischdecken und am Basteltisch knistert Transparentpapier: Der Kita-Alltag ist erfüllt von Klängen. All das sind Lernsituationen für die kindliche Entwicklung. Warum musikalische Frühbildung mehr als nur Singen ist.

MATHEO BUCHER

Uhren ticken. Wasser plätschert. Und Matti summt. Bevor Kinder überhaupt ein Lied auswendig wiedergeben können, verstehen sie bereits die Sprache der Klänge, Geräusche und Rhythmen. Dieser Zugang bleibt allerdings oft ungenutzt – gerade dann, wenn musikalische Bildung vor allem mit gemeinsamem Singen gleichgesetzt wird. Doch wie können musikalische Ausdrucksformen in der täglichen Praxis Anwendung finden, ohne dass Fachkräfte dafür besonders musikalisch sein müssen? Ein Blick in die Praxis:

Kiesel klingen, Laub raschelt

Es ist früher Nachmittag. Die Kinder sitzen im Atelier zwischen buntem Papier, Malutensilien und verschiedenen Naturmaterialien. Während einige konzentriert kleben und schneiden, beginnt Anton plötzlich, zwei runde Kieselsteine aneinanderzuschlagen. Ihr Klang ist hell und überaus deutlich. Lisa blickt auf, nimmt zwei noch größere Steine und probiert aus, wie diese klingen. Murat fährt währenddessen mit der Hand durch trockenes Laub: Es raschelt. Neugierig hält er es ans Ohr. Fachkraft Susanne beobachtet die Szene. Sie geht nicht dazwischen. Stattdessen bewegt sie sich langsam zu den Kindern, hört zu und nimmt den entstehenden Klangraum bewusst wahr.

Diese Szene zeigt, wie vielfältig musikalische Bildung im Kita-Alltag sein kann. Und wie rhythmische oder klangliche Impulse häufig von den Kindern selbst ausgehen. Musikalische Bildung in der frühen Kindheit – das ist weit mehr als das reine Singen von Liedern. Sie umfasst das Erforschen und Gestalten von Klängen, das Wahrnehmen akustischer Unterschiede, das Erleben von Rhythmus mit dem ganzen Körper und das Verstehen von Musik als Kommunikations- und Ausdrucksform. Musik ist Teil des Alltags – und kein Angebot, das nur

stattfindet, wenn eine Fachkraft sich bewusst dafür entscheidet. Musikalische Bildung beginnt dort, wo Kinder (hin)hören, experimentieren und sich über Klänge mit der Welt verbinden.

Zugang zur Welt

Kinder erleben Klang schon im Mutterleib. Sie nutzen dies – wenn auch noch unbewusst – als Kommunikationskanal. Als Säuglinge reagieren sie auf Tonhöhenunterschiede, auf Pausen, auf Wiederholungen und auf verschiedene Stimmungen in der Stimme einer Bezugsperson. Diese frühe Sensibilität für Klang bildet die Grundlage für musikalische Bildung. Musik ist in diesem Sinne nicht nur musische Kunstform, sie ist auch ein Zugang zu

- > Wahrnehmung,
- > Sprache,
- > Motorik,
- > Emotionalität und
- > sozialem Lernen.

Die auditive Wahrnehmung, also die Fähigkeit, Geräusche und Klänge differenziert zu registrieren, entwickelt sich in der frühen Kindheit besonders intensiv. Wenn Kinder mit Materialien experimentieren, lernen sie viel über die Welt, die sie umgibt: Ein Metallbecher klingt anders als ein Plastikbecher. Trockene Bucheckern erzeugen ein anderes Geräusch als glatte Kieselsteine. Und bestimmte Klänge hängen mit bestimmten Bewegungen zusammen.

Diese Erfahrungen sind wichtig: Sie fördern die Fähigkeit, Reize zu unterscheiden und ihnen Bedeutung zu geben. Und dies ist wiederum eine zentrale Voraussetzung für unsere Sprachentwicklung. Denn Sprache besteht aus rhythmischen und klanglichen Strukturen.

Auch die Motorik wird durch musikalische Erfahrungen wesentlich unterstützt: Rhythmische Bewegungen fördern unsere Koordination

und unser Körperbewusstsein. Wenn Kinder klatschen, stampfen oder mit den Fingern trommeln, verbinden sie Bewegung und Wahrnehmung zu einer integrierten Lernerfahrung. Sie lernen, ihren Körper als Werkzeug zur Klangerzeugung einzusetzen. Und sie erleben sich als aktiv und wirksam.

Im emotionalen wie auch im sozialen Kontext wirkt Musik verbindend und regulierend. Gemeinsames rhythmisches Tun fördert Synchronisation und Abstimmung im Miteinander: Kinder reagieren aufeinander. Sie warten ab, übernehmen Rhythmen oder entwickeln eigene Ideen. Musik bietet hier einen niedrigschwelligen Zugang: Um musikalisch miteinander zu kommunizieren, braucht es keine gemeinsame Sprache. Und so wird Klang zu einem Medium, das Unterschiede überbrückt und Gemeinschaft herstellt.

Alltag statt Angebot

Alltagsintegrierte musikalische Bildung meint, dass musikalische Impulse und Lernprozesse nicht ausschließlich in geplanten Angeboten stattfinden. Vielmehr entfalten sie sich im täglichen Leben der Kita. Der Alltag bietet zahlreiche Situationen, in denen Kinder mit Klängen, Rhythmen und Bewegungen in Berührung kommen. Diese Momente haben großes pädagogisches Potenzial: Sie entspringen der Lebenswelt der Kinder und knüpfen an ihre Interessen an.

Im Morgenkreis zeigt sich dies etwa, wenn ein Kind beim Nennen seines Namens eine bestimmte Sprechmelodie verwendet. Oder wenn ein anderes Kind rhythmisch mit dem Fuß wippt. Eine Fachkraft kann solche Impulse aufnehmen und daraus ein gemeinsames Klang- und Bewegungsspiel gestalten. Auch Übergänge im Tagesablauf lassen sich musikalisch begleiten. Ein wiederkehrender Klang, etwa das Anschlagen einer Klangschale oder das Spielen eines kurzen



So viele Geräusche – so viele Lernsituationen: Ein Teller klingt anders als eine Plastikschüssel oder ein Metalltopf. Musikalische Frühbildung kann in vielen Situationen erfolgen. Sogar beim Ausräumen der Spülmaschine.

Trommelmotivs, kann Orientierung bieten: Es hilft den Kindern, sich im Tagesablauf zurechtzufinden.

Beim Aufräumen oder Sortieren entstehen ebenso zahlreiche Klangmomente: Das leise Klirren von Bausteinen, das Rascheln von Papier oder das rhythmische Schieben einer Kiste – all das bietet Ansatzpunkte, um musikalische Elemente bewusst wahrzunehmen. Die Fachkraft kann hier als Impulsgeberin wirken: Sie kann auf sogenannte „Hörmomente“ aufmerksam machen, Klänge benennen oder einfache rhythmische Muster aufgreifen.

Wesentlich für alltagsintegrierte musikalische Bildung ist die Haltung der pädagogischen Fachkraft. Sie benötigt nicht unbedingt eine besondere musikalische Ausbildung. Wichtig ist vielmehr eine offene, neugierige und wahrnehmungsorientierte Haltung. Das Zauberwort heißt Responsivität. Gemeint ist damit die Fähigkeit, Impulse der Kinder sensibel zu erkennen und in passende Lerngelegenheiten zu übersetzen. Diese Form der pädagogischen Arbeit ist dialogisch: Sie basiert auf gemeinsamer Aufmerksamkeit und Resonanz.

Mehr als nur Singen

Das Singen hat in vielen Kitas eine lange Tradition – zu Recht. Dennoch ist musikalische Bildung nicht nur auf das Singen als solches beschränkt. Viele pädagogische Fachkräfte fühlen sich zudem unsicher, wenn sie singen sollen. Sie fürchten, nicht musikalisch genug zu sein und eben nicht „richtig“ zu singen. Eine zeitgemäße und kindorientierte musikalische Bildung sollte daher vielfältige Zugänge anbieten, die auch unabhängig von gesanglicher Kompetenz der Erzieherinnen und Erzieher funktionieren:

1 Stimmexperimente

Ein zentraler Zugang zur Musik sind beispielsweise Stimmexperimente. Kinder nutzen ihre Stimme ohnehin auf vielfältige Weise: Sie brummen, summen, hauchen, flüstern, quitschen oder sprechen mit unterschiedlichen Melodien und Tempos. Solche Stimmerfahrungen fördern sowohl Atemkoordination als auch Stimmgefühl und Ausdrucksfähigkeit. Sie sind nicht nur völlig frei von Leistungsdruck, sie ermöglichen es Kindern auch, ihre Stimme als Instrument zu entdecken.

2 Körperklänge

Ein weiterer Zugang besteht darin, den Körper als Klangquelle zu nutzen. Klatschen, Patschen, Stampfen oder Schnipsen – dabei erleben Kinder Rhythmus physisch. Diese körpergebundenen Klangerfahrungen sind elementar, da sie das Zusammenspiel aus Wahrnehmung, Bewegung und innerer Struktur fördern. Körperinstrumente ermöglichen spontane Klangsituationen zu jeder Zeit und an jedem Ort.

3 Löffel, Becher, Kieselsteine

Auch Alltagsmaterialien bieten ein großes Repertoire an Klangmöglichkeiten. Kartons, Löffel, Becher, Steine, Holzstücke oder Naturmaterialien, wie Blätter oder Kastanien, regen Kinder zu akustischen Experimenten an. Sie ermöglichen Differenzierungserfahrungen zwischen Materialien und fördern das genaue Hinhören. Wenn Kinder Materialien vergleichen, entsteht ein forschender Zugang: Sie prüfen, welche Klänge sich verändern, wenn man stärker oder schwächer klopft, etwas schneller oder langsamer bewegt, nahe am Ohr oder weiter entfernt experimentiert.

4 Trommel und Rassel

Instrumente wie Trommeln, Klanghölzer oder Rasseln können ergänzend eingesetzt werden. Sie sollten aber nicht im Sinne eines „richtigen“ Spielens verwendet werden. Der Umgang mit ihnen sollte stattdessen explorativ bleiben. Kinder dürfen ausprobieren, statt „korrekt“ spielen zu müssen, beispielsweise bei einer Klanggeschichte. Musikalisches Tun wird so zu einem offenen Prozess, in dem Kreativität und Neugier im Mittelpunkt stehen.

5 Bewegung und Tanz

Auch Bewegung und Tanz gehören zur musikalischen Bildung. Kinder erleben Rhythmus nicht nur akustisch, sondern auch durch Bewegung im Raum. Sie spüren, wie bestimmte Klänge schnelle oder langsame Bewegungen anregen, wie Musik zu einer körperlichen Ausdrucksform wird. Bewegung fördert emotionale Regulation, Körpergefühl und die Fähigkeit, innere Impulse in Handlung umzusetzen.

In Resonanz gehen

Musikalische Bildung gelingt vor allem dann, wenn Fachkräfte sich als Resonanzpartnerinnen und Resonanzpartner verstehen. Resonanz bedeutet, dass sie nicht nur aktiv anleiten, sondern sich berühren lassen, mitschwingen und in einen Dialog mit den Kindern treten. Diese Haltung ist entscheidend, weil sie musikalische Prozesse nicht als Programm versteht, sondern als Beziehungsangebot.

Eine kindorientierte Haltung zeichnet sich dadurch aus, dass pädagogische Fachkräfte Impulsen der Kinder Raum geben, anstatt sie vorschnell zu korrigieren oder in vorgegebene Bahnen zu lenken. Fehler gelten nicht als Abweichung. Sie sind vielmehr Teil des kreativen Prozesses. Eine offene Haltung gegenüber Ungeplantem ermöglicht es Kindern, eigene Ideen einzubringen und musikalische Aktivitäten selbst mitzugestalten.

Mut zum Experiment spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Wenn Fachkräfte selbst bereit sind zu improvisieren, schafft dies eine Atmosphäre, in der Kinder spüren, dass sie frei ausprobieren dürfen. Auch die Anerkennung eigener Grenzen gehört dazu. Fachkräfte müssen nicht hundertprozentig rhythmisch exakt sein. Entscheidend ist, dass sie sich für musikalische Ausdrucksformen öffnen und gemeinsames Tun ermöglichen. Hier ist zunächst Reflexion gefragt: über den bisherigen Kita-Alltag, die eigene innere Haltung sowie die persönliche musikalische Biografie. Die Reflexionsfragen im Kasten können dabei helfen.

Mein Klang in der Welt

Musikalische Bildung in der Kita entfaltet ihren Wert insbesondere dann, wenn sie im Alltag verankert und nicht als isoliertes Zusatzangebot verstanden wird. Kinder begegnen Klängen ganz selbstverständlich. Sie nutzen sie, um sich auszudrücken, Beziehungen zu gestalten und die Welt zu erkunden.

Für Fachkräfte öffnet sich damit ein breites Feld an pädagogischen Möglichkeiten. Und das verlangt weder besondere musikalische Vorkenntnisse noch Perfektion. Entscheidend ist vielmehr eine offene,

wahrnehmungsorientierte Haltung, die spontane Impulse aufgreift und Kindern Raum für eigene Ideen lässt. Wenn Musik in diesem Sinne als alltägliches Erfahrungsfeld verstanden wird, entsteht ein Lern- und Lebensraum, in dem Kinder ihre Wahrnehmung schärfen, ihre Sprache entwickeln, ihren Körper erleben und emotionale sowie soziale Bindungen stärken können.

Musikalische Bildung wird so zu einem selbstverständlichen Bestandteil des pädagogischen Handelns. Sie wird zu einer Ressource – einer Ressource, die Kindern hilft, ihren eigenen Klang in der Welt zu finden. ◀

LITERATUR

ELLERMANN, WALTER (HRSG.) (2021): Methodik der Bildungsarbeit in Kindertagesstätten. Kinder in der Praxis anregen, unterstützen und fördern. Hamburg: Handwerk und Technik Verlag.

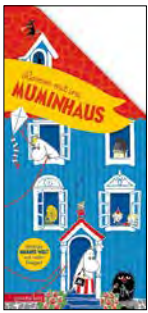
MEINIG, UTE (2017): Musizieren mit Kindern in der Sozialpädagogik. Hamburg: Handwerk und Technik Verlag.

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT BADEN-WÜRTTEMBERG (HRSG.) (2011): Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen. Stuttgart: Herder.

Reflexionsfragen

Stille, Lärm oder Klänge - wie erlebe ich Musik?

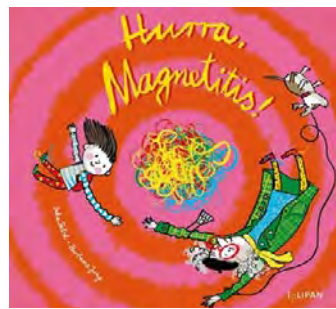
- > Wie nutze ich Musik bereits bei Übergängen und Ritualen des Alltags?
- > Welche klanglichen Impulse der Kinder nehme ich bisher wahr? Wie reagiere ich darauf?
- > Welche nicht gesanglichen Zugänge setze ich ein? Welche könnten ergänzend hilfreich sein?
- > Welchen Bezug habe ich selbst zur Musik? Wie sah dieser in meiner Kindheit und Jugend aus?
- > Wie gehe ich mit eigenen Hemmungen oder Unsicherheiten um?
- > Welche Haltung prägt mein Verständnis von musikalischer Bildung im Alltag?



Riina und Sami Kaarla, Anders Vacklin
Komm mit ins Muminhaus
 Annette Betz Verlag 2025
 12 Euro
 ISBN: 978-3-219-12067-7

Letztes Jahr sind die Mumins achtzig Jahre alt geworden – doch aus der Mode kommen die Kultfiguren nicht. Immer wieder dürfen wir uns über neue Bücher, Tassen und Spielzeug mit Muminmotiven freuen und in ihre Welt eintauchen. Würde gerne einmal jemand die Mumin-Familie in ihrem Haus besuchen? Dann aufgepasst! Bei **Komm mit ins Muminhaus** darf in allen Ecken des Hauses gestöbert werden. Es gibt viele Klappen zum Öffnen, Suchen und Entdecken. Die Betrachterinnen und Betrachter des Buches folgen einer roten Schnur. Wo die nur hinführt? Außerdem gibt es auf jeder Seite eine neue spannende Suchaufgabe: Kannst du drei Winzlinge entdecken? Wer versteckt sich unterm Bett? Findest du Tofsla unter der Treppe? Oder: Muminmamas Handtasche? Die Texte im Buch sind kompakt gehalten, was jedoch die Tour durch das Muminhaus nicht verkürzt. Denn die detailreichen Illustrationen bieten viel Gesprächsstoff und laden zum gemütlichen Verweilen ein. Dadurch eignet sich das Buch auch sehr gut für ganz junge Kinder. Wer jetzt noch nicht neugierig geworden ist, sollte noch einmal den roten Faden aufgreifen – denn an dessen Ende verbirgt sich die süßeste Überraschung. Doch das müssen die Kinder schon selbst herausfinden.

BERNADETTE BECKER



Inka Pabst, Barbara Jung
Hurra, Magnetitis!
 Tulipan Verlag 2025
 16 Euro
 ISBN: 978-3-8642-9680-2

ZIEH-GLUCKER-SCHWUMMERIG ... so fühlt sich das DINGS an. Dieses DINGS, das in Amelinskaja immer auftaucht, wenn Oma und sie nicht zusammen sind. Und Oma? Die fühlt dasselbe: Sind die beiden getrennt, auch nur für kurze Zeit – schon geht's los. Nicht auszuhalten ist das! Da hilft auch Telefonieren nichts. Ein Spezialist muss her! So einer wie Professor Doktor Blechschaden. Der ist furchtbar schlau. Auch wenn seine Untersuchungsmethoden speziell sind: Er findet heraus, was das für ein DINGS ist zwischen Oma und Amelinskaja ... **Hurra, Magnetitis!** ist eine Liebeserklärung von Schauspielerin und Sängerin Inka Pabst an eine ganz besondere Beziehung: das Band zwischen Großmutter und Enkelin. Und das ist alles andere als rührselig. Durch Wortwitz und herrlich plastische Beschreibungen entstehen urkomische Bilder im Kopf. Die hat Illustratorin Barbara Jung wunderbar aufs Papier gebannt. Im Wechsel zwischen Grautönen und knallbunten Gute-Laune-Zeichnungen fängt sie die jeweilige Stimmung punktgenau ein. Übrigens: Magnetitis ist ansteckend. Sie befällt auch Mütter und Söhne, Onkel und Nichten, beste Freundinnen, Fußballkumpels ... Und mit wem haben Ihre Kita-Kinder ein DINGS?

ANDREA BERGNER



Anne und Paul Maar, Hannes Maar
Opa Bär und die Schuhe im ...
 Oetinger Verlag 2026
 15 Euro
 ISBN: 978-3-7512-0819-2

Benny Bär und sein Opa sind ein tolles Team: Wenn Benny nach der Schule zu Opa kommt, essen sie zusammen, spielen und musizieren. Opa Bär passt gut auf Benny auf. Und er ist immer für ihn da. In letzter Zeit allerdings benimmt sich Opa merkwürdig: Er vergisst ständig etwas. Er erfindet seltsame neue Wörter. Und eines Tages räumt er plötzlich seine Schuhe in den Kühlschrank. Als Benny ihn darauf aufmerksam macht, wird Opa Bär ärgerlich – und dann traurig. Und Benny merkt: Jetzt ist er an der Reihe, für Opa da zu sein. Und auf ihn aufzupassen ... **Opa Bär und die Schuhe im Kühlschrank** ist eine anrührende Geschichte über ein ernstes Thema: Altersdemenz. Aber mit einem liebevollen Schmunzeln. Und es ist ein Drei-Generationen-Projekt: Inspiriert durch die Demenzerkrankung seiner Frau, schrieb Sams-Erfinder Paul Maar mit Tochter Anne die Geschichte, die Enkel Hannes mit viel Liebe zum Detail und manchem Augenzwinkern illustrierte. Das Buch führt Kinder behutsam an eine Krankheit heran, an der auch die eigenen Großeltern erkranken könnten. Es endet mit dem Versprechen des Enkels – „Ich werde immer für dich da sein und mich um dich kümmern“ – und mit einer Umarmung.

ANDREA BERGNER



HAPPY DAYS

Kreatives für
Lieblingsemenschen

Hier gibt's viel zu entdecken!



**UNSERE BUNTE
THEMENWELT**

ALSVERLAG

Schönes zum Basteln, Gestalten und Dekorieren.
Jetzt die ALS-Themenwelten entdecken.



1

Ein kleiner Werkzeugkoffer

... für konstruktive Elterngespräche – wer wünscht sich den nicht? Hier wird eingepackt, was Sie als Fachkraft für eine erfolgreiche Erziehungspartnerschaft brauchen. Mit Methoden und Techniken des systemischen Arbeitens sowie Rollenspielen zur Erprobung.

[Elterngespräche konstruktiv und erfolgreich gestalten](#)

5. Mai 2026

Nürnberg

Caritas Nürnberg

Referentin: Marina Goßmann

www.caritas-nuernberg.de

2

Licht aus - Spot an!

Taylor Swift und Co. in der Kita? Na klar! Denn Kinder lieben es, sich zu ihren Hits zu bewegen. Hier gibt's spannende Choreografien, Bodypercussions sowie Sitz- und Stehtänze für Abschlusskreis, Kita-Fest oder einfach zwischendurch.

[Aktuelle Hits und RockPopSongs mit Kindern gestalten](#)

6. Mai 2026

Merzig

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Saarland

Referent: Casi Eisenbarth

www.gew-saarland.de

3

Nachhaltiges selbst gemacht

Egal, ob Samenkugeln, Zahnpulver oder Wildkräutersalat: Kinder haben Freude am nachhaltigen Selbermachen. Hier erfahren Sie, wie Sie ihnen die Möglichkeiten ihres natürlichen Umfeldes näherbringen. Orientiert am Bildungsfeld BNE.

[Naturprodukte und Upcycling](#)

20. Mai 2026

Dobin

Institut für system. Arbeit in MV

Referentinnen: Dr. Brigitta Tremel,

Cora Footh-Kaya

www.isa-mv.de

4

Clever kontern

In der Gruppe, beim Elternabend oder der Teamsitzung – manche Äußerungen machen uns sprachlos. In diesem Schlagfertigkeitstraining lernen Sie, schwierige Situationen mit Humor zu meistern, provokative Angriffe abzuwehren und Rechtfertigungsfallen zu vermeiden.

[Nie mehr sprachlos](#)

20. Mai 2026

Soest

Effi Westfalen und Lippe e. V.

Referent: Thomas Rupf

www.ev-bildung.de

5

Bau dich schlau!

Spielerisch Naturwissenschaft erkunden – das können Kinder beim Bau von Hütten, Fahrzeugen oder Marmelbahnen. Doch welche Materialien stacheln den Forschergeist an? Und wie sieht die ideale Bau- und Tüftecke aus? Lassen Sie sich inspirieren!

[Bau dich schlau!](#)

28./29. Mai 2026

Berlin

Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg

Referent/Referentin: Michael Fink, Natascha Welz

www.sfb.berlin-brandenburg.de



Vormerken und anmelden!



TPS digital
Kostenlos mit dem
QR-Code anfordern

Im nächsten Heft 5/26: Bildung Familien



„Können wir Radieschen ernten?“, fragt Cem.
„Nächste Woche ist es soweit“, sagt Sophies Mutter, die neben Cem, Polina und Jespers Vater im Beet kniet. Sie alle werkeln im Garten einer Kita. Garten-, Reparatur- und Bastelgruppe – die Eltern dieser Kita in Meppen werden in den Alltag eingebunden. „Im Garten und zwischen defektem Spielzeug entsteht das Vertrauen“, sagt Annika Mosig, die die Kita leitet. „Das brauchen wir, um Familien zu unterstützen.“ Ja, erst das Vertrauen, dann der Impuls. Das sagt auch

Daniela Kobelt Neuhaus, Fortbildnerin für Familienzentren. „Impulse wirken nur, wenn wir Traditionen und Sorgen der Familien kennen“, schreibt sie und zeigt, wie das gelingt. Außerdem: Auf zu neuen Welten – wie Sie die Lebensrealitäten von Familien erkunden und ins wertschätzende Staunen kommen. Elterndisco und Kinderküche – so klappt die Zusammenarbeit. Analog vor digital – ein Träger zeigt beim Thema Medien klare Kante. Und: Auf Augenhöhe – im Team einen sensiblen Blick auf Macht verankern. Freuen Sie sich auf Ihre TPS.

Bild: © gettyimages/perfectlab

IMPRESSUM

TPS - THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALPÄDAGOGIK
Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita
Evangelische Fachzeitschrift für die Arbeit mit Kindern
wird herausgegeben von der Bundesvereinigung
Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e. V. (BETA)
und der Klett Kita GmbH.

BEIRAT

Daniela Kobelt Neuhaus, lic. phil., Geschäftsführung des Bundesverbands der Familienzentren e.V.; Martina Letzner, Geschäftsführerin der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V., Berlin; Prof. Ludger Pesch, Professur für Kindheitspädagogik an der Hochschule für Soziale Arbeit und Pädagogik Berlin (HSAP); Eva Reichert-Garschhammer, stellvertretende Direktorin des Staatsinstituts für Frühpädagogik, München; Franziska Schubert-Suffrian, stellvertretende Geschäftsführung im Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein e.V., Rendsburg; Ingrid Schulz, Fortbildnerin im frühpädagogischen Bereich, Kressbronn am Bodensee; Prof. Dr. Petra Völkel, Diplom-Pädagogin, Evangelische Hochschule Berlin.

REDAKTION

Silke Wiest, Chefredakteurin (v.i. S. d. P.)
Bernadette Becker, Andrea Bergner
Rotebühlstraße 77 · 70178 Stuttgart
Telefon: 07 11/6672-58 14
Telefon: 07 11/6672-5807
E-Mail: tps-redaktion@klett-kita.de
Internet: www.klett-kita.de

VERLAG

Klett Kita GmbH
Rotebühlstraße 77 · 70178 Stuttgart
Internet: www.klett-kita.de

ANZEIGEN

Mediameer
Marie Berlin (Anzeigenleitung)
Krokusweg 8 · 51069 Köln
Telefon: 02 21/608 78 089
E-Mail: marie.berlin@mediameer.de
Internet: www.mediameer.de
Anzeigenpreisliste Nr. 10 / Gültig ab
01.09.2023

KUNDENSERVICE

Telefon: 07 11 / 6672-5800
Telefax: 07 11 / 6672-5822
E-Mail: kundenservice@klett-kita.de

GRUNDLAYOUT

ISM Satz- und Reprostudio GmbH ·
München
Internet: www.ism-satz-repro.de

GESTALTUNG UND SATZ

DOPPELPUNKT · Karen Auch · Stuttgart

TITELBILD

© gettyimages/flo

DRUCK

Strube Druck & Medien GmbH
Stimmerswiesen 3 · 34587 Felsberg



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

TZ3

Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

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

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.

COPYRIGHT

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

ISSN 0342-7145
Bestell-Nr. 15682



MATHEO BUCHER
Musikpädagoge, Fachwirt
und Erzieher sowie
Bachelor Professional
in Sozialwesen. Tätig als
stellvertretender Kita-
Leiter, Autor und Honorar-
kraft für Musiktherapie.



CHRISTINA HENNING
Mitglied im pädago-
gischen Leitungskreis
des element-i Netz-
werkes. Schwerpunkte:
Sprachliche Bildung,
Beobachtung und
Dokumentation.



IRIS HOFMANN
Erziehungswissen-
schaftlerin M.A.,
tätig als Transfer-
managerin in der
regionalen Transfer-
stelle SüdOst
des Nifbe.



ANJA VON KARSTEDT
Diplom-Ingenieurin
(FH), Fachberaterin und
Planerin für Kameleon
Raumkonzepte, gibt
Seminare zur Raum-
gestaltung und Work-
shops für Kita-Teams.



LOTHAR KLEIN
Diplom-Pädagoge,
ehemaliger Kita-Leiter,
freiberuflicher Fortbil-
dungsreferent (Balance-
Dialog und Freinet-
Pädagogik) und Autor.



**DANIELA
KOBELT NEUHAUS**
Zertifizierte Coachin,
Referentin und
Fortbildnerin für
Pädagogik der Vielfalt
und Familienzentren.



**SANDRA
KÖPER-JOCKSCH**
Diplom-Pädagogin.
Engagiert sich bei
Nifbe für den Auf- und
Ausbau von Familienzent-
ren in Niedersachsen.



JOHANNA NOLTE
Diplom-Sozialpädagogin
und systemische
Familientherapeutin
(SG), MBA Sozial-
und Gesundheits-
management.



**EIKE OSTENDORF-
SERVISSOGLU**
Germanistin und freie
Redakteurin für den
Bereich Bildung und
Soziales, insbesondere
auch: Frühpädagogik.



LUDGER PESCH
Diplom-Pädagoge, Profes-
sur für Kindheitspädagogik
an der Hochschule für So-
ziale Arbeit und Pädagogik
Berlin (HSAP); Fortbildner,
Coach, Moderator.



LEA WEDEWARDT
Kindheitspädagogin M.A.,
Autorin und Podcasterin.
Schwerpunkte: Bedürfnis-
orientierte Pädagogik,
Eingewöhnung und
Gewalt in der Sprache.

Für Ihre professionelle Kita-Praxis



Kita einfach besser machen

In 9 alltagstauglichen Etappen zeigt das Buch, wie ihr eure Einrichtung mit Struktur, Herz und einer wirksamen Systematik weiterentwickeln könnt. So entsteht mehr Leichtigkeit im Alltag, mehr Tiefe in der pädagogischen Arbeit und mehr echte Verbindung – zu den Kindern, zu den Familien und im Team.

- Bildungslandschaft am Wendepunkt: in 9 Schritten pädagogische Qualität entwickeln
- zukunftsfähige Pädagogik sicher implementieren
- zahlreiche Praxisbeispiele, Reflexionsfragen, Hintergrundwissen und erprobte Methoden

Laura Henriette Grimm, Hergen Sasse
Kita einfach besser machen
In 9 Schritten zu mehr Qualität

17 x 24 cm, 176 Seiten
(D) 24,95 € | ISBN 978-3-96046-423-5

Jetzt
neu!



Laura Henriette Grimm, Hergen Sasse
Kita einfach besser machen
In 9 Schritten zu mehr Qualität
32 Methodenkarten für die Teamarbeit

DIN A5 quer, 32 Karten
(D) 19,95 € | ISBN 978-3-96046-424-2

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

Gemeinsam in Fantasiewelten abtauchen



Neu!

Die 48 liebevoll illustrierten Erzählkärtchen laden dazu ein, gemeinsam kreative Geschichten zu erfinden, spannende Abenteuer zu erzählen und zusammen immer neue Ausflüge in Fantasiewelten zu machen. Pädagogisch fundiert, handlich und flexibel überall einsetzbar: Box öffnen und los Erzählen!

Ursula Günster-Schöning **Abenteuer im Weltraum**

7 x 12 cm, 48 Karten
(D) 21,95 € | ISBN 978-3-96046-384-9



Neu!

Ursula Günster-Schöning **Lustige Stadtgeschichten**

7 x 12 cm, 48 Karten
(D) 21,95 € | ISBN 978-3-96046-385-6



Ursula Günster-Schöning **Tierische Abenteuer**

7 x 12 cm, 48 Karten
(D) 21,95 € | ISBN 978-3-96046-365-8



Ursula Günster-Schöning **Magische Geschichten**

7 x 12 cm, 48 Karten
(D) 21,95 € | ISBN 978-3-96046-364-1

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