



LAURA HENRIETTE GRIMM
HERGEN SASSE

Kita einfach besser machen

In 9 Schritten zu mehr Qualität



Downloads zu den
Methodenkarten für die
Teamarbeit



Inhalt

1. Leitfragen	3
2. Leuchtturm-Methode	29
3. Das leere Puzzle	30
4. Werte-Liste	31
5. Reflexion schützender Gewalt	32
6. Energiefass-Methode	35
7. Bedürfniswächter:innen im Team	37
8. TeamKraft (Stärken-Fragebogen)	38
9. Teamboard	39

Bildnachweis:

© Gestaltungssaal; © fonikum – GettyImages; © yugoro – GettyImages;
© Giorgi Gogitidze – GettyImages; © Isiddheshm – GettyImages;
© appleuzr – GettyImages; © iluistrator – GettyImages; © Ani_Ka –
GettyImages; © bubaone – GettyImages

Leitfragen

- Für jede Frage gibt es fünf verschiedene Antwortoptionen. Kreuzt die an, die euch am zutreffendsten erscheint. Die fünf Antwortmöglichkeiten sind mit Punktwerten von 1-5 versehen. Seid dabei unbedingt ehrlich und vergebt lieber die niedrigere Punktezahl, wenn ihr zwischen zwei Antwortmöglichkeiten schwankt.
- Addiert die Punktwerte jedes Bereichs; diese geben die Gesamtpunktzahl in diesem Bereich an. Das Minimum sind je Bereich also 5 Punkte, das Maximum 25.
- Überträgt anschließend das Ergebnis auf die Leuchtturm-Vorlage.



Vision und Leitbild



LEITFRAGEN

Habt ihr eine klare Vision und ein aussagekräftiges Leitbild, hinter dem ihr als Team steht und die ihr gemeinsam anstrebt?

- 1 Wir haben weder eine definierte Vision noch ein niedergeschriebenes Leitbild. ☐ 1 P
- 2 In unserer Konzeption haben wir eine Vision und/oder ein Leitbild. Ich müsste nachschauen, um sagen zu können, welche Werte in der Formulierung mitgedacht sind. ☐ 2 P
- 3 In unserer Konzeption haben wir eine Vision und ein Leitbild. Jedes Teammitglied könnte vermutlich ein bis zwei der zugrunde liegenden Werte nennen, ohne nachschauen zu müssen. ☐ 3 P
- 4 Wir haben eine Vision und ein Leitbild, welche als Team erarbeitet oder vom gesamten Team abgenickt wurden. ☐ 4 P
- 5 Wir haben eine Vision und ein Leitbild, welche als Team erarbeitet oder vom gesamten Team abgenickt wurden. Die Vision, das Leitbild und die dahinterstehenden Werte werden als Grundlage unserer Arbeit verstanden, dementsprechend kommuniziert und sind für alle Kita-Kräfte, alle Familien und alle Kinder täglich sicht- und spürbar ☐ 5 P

Entwickeln sich eure Vision und euer Leitbild mit euch, euren Familien und euren Kindern weiter?

- 1 Alles, was unsere Vision und/oder unser Leitbild beschreibt, steht in unserer Konzeption. Unsere Konzeption ist eher ein notwendiges Dokument als ein pädagogisches Werk, auf das wir stolz sind und gerne neuen Familien und Kita-Kräften vorlegen. ☐ 1 P
- 2 Unsere Vision und unser Leitbild haben sich die Jahre immer mal wieder verändert. Diese Anpassungen wurden vor allem im Zuge eingeforderter Entwicklungen, wie der Erarbeitung eines Gewalt-Schutzkonzeptes, getätigt. ☐ 2 P
- 3 Unsere Vision und unser Leitbild ist an pädagogischen Tagen, Teamsitzungen oder Team-Schulungen immer wieder Thema und wird ggf. angepasst. ☐ 3 P



4 In unserem Kalender ist mindestens eine Teamsitzung oder ein anderer Termin geblockt, um als Team unsere Vision und unser Leitbild zu überprüfen und ggf. anzupassen. ☐ 4 P

5 In unserem Kalender ist mindestens eine Teamsitzung oder ein anderer Termin geblockt, um als Team unsere Vision und unser Leitbild zu überprüfen und ggf. anzupassen. Zusätzlich haben wir zu Beginn des Kita-Jahres ein fest eingeplantes Ritual, das unseren Kindern und ihren Familien die Partizipation ermöglicht. ☐ 5 P

Habt ihr als Team Werte definiert, die eurer Arbeit zugrunde liegen und der Realisierung eurer Vision dienen?

1 Wir haben keine gemeinsam definierten Werte. Jede Kita-Kraft arbeitet nach ihren pädagogischen Grundsätzen. ☐ 1 P

2 In unserer Konzeption finden sich einige Werte, die unsere Arbeit leiten sollen. Diese wurden nicht gemeinsam als Team erarbeitet oder aktiv im Alltag verankert. ☐ 2 P

3 Wir haben als Team über grundlegende Werte gesprochen und die für uns wichtigsten benannt. Sie sind uns grundsätzlich bekannt, spielen im Alltag aber eher eine untergeordnete Rolle. ☐ 3 P

4 Wir haben als Team verbindliche Werte definiert, die unsere pädagogische Arbeit und das Miteinander in unserer Kita leiten. Diese Werte sind uns präsent und bekommen in Teamsitzungen sowie in pädagogischen Diskussionen immer wieder Raum. ☐ 4 P

5 Wir haben als Team verbindliche Werte erarbeitet, die unsere Arbeit und die Umsetzung unserer Vision tragen. Diese Werte sind für uns alle handlungsleitend, im Alltag sichtbar, in pädagogischen Entscheidungen spürbar und werden regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt. ☐ 5 P

Wird eure Vision und euer Leitbild aktiv an Familien, Kinder und Kooperationspartner:innen kommuniziert?

1 Unsere Vision und unser Leitbild sind nur intern Thema oder gar nicht und werden nicht an Familien, Kinder oder Kooperationspartner:innen kommuniziert. ☐ 1 P

2 Unsere Vision und unser Leitbild sind in der Konzeption nachzulesen, werden aber im Alltag nicht sichtbar oder thematisiert. ☐ 2 P



- 3 Unsere Vision und unser Leitbild werden bei bestimmten Anlässen (z. B. Eingewöhnungsgesprächen, Aushängen) erwähnt, sind aber nicht regelmäßig präsent. ☐ 3 P
- 4 Unsere Vision und unser Leitbild werden regelmäßig gegenüber Familien und Kooperationspartner:innen kommuniziert (z. B. bei Elternabenden, auf der Homepage). ☐ 4 P
- 5 Unsere Vision und unser Leitbild werden für alle sichtbar: sie prägen unsere Kommunikation, finden sich in Aushängen, Gesprächen, Ritualen und Alltagssituationen wieder und werden aktiv an Familien, Kinder und Kooperationspartner:innen vermittelt. ☐ 5 P

Nutzt ihr eure Vision und euer Leitbild aktiv als Orientierung bei Entscheidungen im Alltag und bei besonderen Herausforderungen?

- 1 Unsere Vision und unser Leitbild spielen bei Entscheidungen im Alltag oder bei Herausforderungen keine Rolle. ☐ 1 P
- 2 Manchmal erinnern wir uns an unsere Vision und unser Leitbild, wenn schwierige Situationen auftreten, orientieren uns aber selten aktiv daran. ☐ 2 P
- 3 In bestimmten Situationen (z. B. bei Konflikten oder besonderen Herausforderungen) versuchen wir, unsere Vision und unser Leitbild als Orientierung heranzuziehen. ☐ 3 P
- 4 Unsere Vision und unser Leitbild dienen uns regelmäßig als Grundlage für Entscheidungen im Alltag und bei Herausforderungen, und werden in Teamsitzungen oder Reflexionsrunden bewusst einbezogen. ☐ 4 P
- 5 Unsere Vision und unser Leitbild sind ein fester Bestandteil unserer Entscheidungskultur. Wir prüfen konsequent, ob unser Handeln und unsere Entscheidungen mit ihnen im Einklang stehen, und nutzen sie aktiv, um unseren pädagogischen Alltag daran auszurichten. ☐ 5 P

Summe Vision und Leitbild



Haltung und Kultur



LEITFRAGEN

Werden die von euch definierten Werte von euch im Alltag aktiv umgesetzt und die damit verbundene Haltung gelebt, und strebt ihr somit eure Vision jeden Tag an?

- 1 Die Frage ist schwierig zu beantworten, da wir keine klar definierten Werte als Team haben. ☐ 1 P
- 2 Welche Werte im Kita-Alltag gelebt werden, ist von den Anforderungen des jeweiligen Tages abhängig. Es gibt gute und es gibt nicht so gute Tage. ☐ 2 P
- 3 Wir erleben unseren Alltag als überwiegend positiv, sind uns aber nicht sicher, ob unsere Werte wirklich gelebt werden. ☐ 3 P
- 4 Wir leben unsere Werte bewusst in unserem Kita-Alltag. Die Umsetzung dieser Haltung gelingt uns sehr zuverlässig. ☐ 4 P
- 5 Wir leben unsere Werte bewusst in unserem Kita-Alltag. Gelingt es uns in einzelnen Situationen nicht, unsere Haltung umzusetzen, werden diese im Team reflektiert und wir suchen nach Lösungen für die Zukunft. ☐ 5 P

Ist eine bedürfnisorientierte, gewaltbewusste und diskriminierungssensible Haltung für die Kinder und ihre Familien spürbar?

- 1 Unsere Haltung zu den Familien ist eher distanziert als beziehungsorientiert (z. B. verabschieden sich Familienmitglieder an der Tür von ihren Kindern, anstatt in Ruhe gemeinsam anzukommen). Die Kinder erleben immer wieder Situationen, in denen Erwachsene ihre Macht ausüben (z. B. Festhalten, genervter Tonfall, Zwang beim Mittagessen, sitzen zu bleiben). ☐ 1 P
- 2 Unsere Haltung ist noch wenig spürbar. Einzelne Teammitglieder bemühen sich um einen bedürfnisorientierten Umgang, aber es fehlt an einem gemeinsamen Verständnis und an Klarheit in der Umsetzung. Kinder erleben teils widersprüchliche Signale und nicht alle Familien fühlen sich willkommen oder ernst genommen. ☐ 2 P
- 3 Unsere Haltung zeigt sich in vielen Alltagssituationen. Einige Kinder und Familien fühlen sich gesehen und angenommen, auch wenn es noch an Klarheit, Konsistenz oder Tiefe fehlt. ☐ 3 P



4 Viele Familien erkennen unsere Haltung und nennen sie als Grund, warum sie sich bei uns wohlfühlen. Die Kinder zeigen uns mit ihrem Verhalten, dass sie sich gesehen und wohlfühlen – z. B. indem sie sich von uns durch Gefühlsstürme begleiten lassen. ☐ 4 P

5 Die Kinder und ihre Familien kennen unsere Werte und erleben sie täglich. Sie können konkrete positive Beispiele im Alltag benennen, in denen unsere Haltung und Werte sichtbar werden und uns als Einrichtung auszeichnen. Wenn die Kinder im Rollenspiel die Rolle der Kita-Kräfte einnehmen, ist unsere Haltung spürbar. ☐ 5 P

Ist die Haltung, welche den Kindern und Familien gegenüber gelebt wird, auch innerhalb des Teams spürbar?

1 Wir haben unterschiedliche Haltungen und Arbeitsweisen im Team. Wir haben bisher keinen gemeinsamen Rahmen gefunden, um diese im Sinne eines wertschätzenden Miteinanders zu klären oder zu verbinden. ☐ 1 P

2 Wir sind eine Gruppe aus Kita-Kräften, die in derselben Einrichtung arbeiten. Manche Personen sind eher für sich, andere in Kleingruppen – ein zusammenhaltendes Team, das füreinander einsteht, sind wir nicht. ☐ 2 P

3 Wir haben im Team einen eher funktionalen Umgang und verstehen uns als Kolleg:innen, die gemeinsam für die Kinder „gut arbeiten“ müssen – Beziehung oder Tiefe fehlen im Alltag aber oft. ☐ 3 P

4 Wir bemühen uns, im Team eine bedürfnisorientierte, gewaltbewusste und diskriminierungssensible Haltung zu leben, die auch den Kindern und Familien gegenüber gilt. In vielen Situationen gelingt uns das, auch wenn es nicht immer selbstverständlich ist. ☐ 4 P

5 Unsere Teamkultur ist geprägt von einer bedürfnisorientierten, gewaltbewussten und diskriminierungssensiblen Haltung. Unterschiedlichkeiten werden als Bereicherung erlebt und Konflikte offen und respektvoll geklärt. ☐ 5 P

Wird eure Haltung im Team regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt?

1 Der Austausch im Team ist vor allem für Organisatorisches, pädagogische Themen oder die gemeinsame Reflexion unseres Handelns und der dahinterstehenden Haltung finden keinen oder nur selten Raum. ☐ 1 P

2 Unsere Haltung kommt hin und wieder in Gesprächen vor – meist eher beiläufig oder im Zusammenhang mit Konflikten. Es fehlt an Struktur und Verbindlichkeit, sodass sie schnell wieder in den Hintergrund tritt. ☐ 2 P



- 3 Unsere Haltung ist bei bestimmten Anlässen (z. B. an pädagogischen Tagen oder bei konkreten Vorfällen) Thema. Es gibt erste Ansätze für eine gemeinsame Reflexion, jedoch ohne regelmäßige Wiederkehr. ☐ 3 P
- 4 Unsere Haltung wird regelmäßig im Team reflektiert (z. B. durch fest verankerte Impulse in Teamsitzungen). Es gibt konkrete Situationen, in denen wir unsere Haltung sichtbar machen und darüber in Austausch kommen. ☐ 4 P
- 5 Wir lassen unsere Haltung lebendig werden, indem wir sie durch die Auflistung konkreter Beispiele für das gesamte Team sichtbar und greifbar machen. ☐ 5 P

Für die gemeinsame Reflexion, damit die Umsetzung im Alltag noch besser gelingt, und die Weiterentwicklung unserer Haltung haben wir mindestens zwei feste Termine im Kalender geblockt und führen mindestens zehn weitere regelmäßige Mini-Impulse durch (z. B. 10 Minuten in der Teamsitzung).

Gelingt es euch, eure Haltung auch unter Stress, Zeitdruck oder in Konflikten zu leben?

- 1 In herausfordernden Situationen handeln wir oder auch einzelne Teammitglieder oft impulsiv und nutzen ggf. unsere Macht, um möglichst schnell die Kontrolle über die Situation zurückzugewinnen (z. B. durch das Festhalten am Arm oder das Laut-Werden gegenüber Kindern). Dabei können die Bedürfnisse der Kinder und ein gewaltbewusster Umgang in den Hintergrund rücken. ☐ 1 P
- 2 Wir versuchen auch in herausfordernden Situationen unsere Haltung zu wahren, merken jedoch manchmal im Nachhinein, dass uns das nicht gelungen ist. Eine systematische Aufarbeitung solcher Situationen findet selten bis gar nicht statt. ☐ 2 P
- 3 In vielen herausfordernden Situationen gelingt es uns, unsere Haltung aufrechtzuerhalten. Wir sind sensibel für unser eigenes Verhalten und sprechen im Team über die Umsetzung, wenn Zeit dafür bleibt. ☐ 3 P
- 4 Wir reflektieren regelmäßig herausfordernde Situationen im Team und entwickeln gemeinsam Strategien, um unsere Haltung auch unter Druck leben zu können. Dabei nutzen wir konkrete Fallbeispiele zur Weiterentwicklung. ☐ 4 P
- 5 Unsere Haltung ist auch unter Druck spürbar. Wir handeln bewusst, bleiben verbindend, übernehmen Verantwortung für unser Tun und nutzen Herausforderungen konsequent zur Weiterentwicklung. Dabei ist uns klar, dass auch wir Menschen sind und Fehler zu unserem Alltag gehören, durch deren Reflexion wir stetig besser werden. ☐ 5 P

Summe Haltung und Kultur



Kindern auf Augenhöhe begegnen



LEITFRAGEN

Begegnet ihr Kindern als gleichwürdige Personen, deren Gefühle, Bedürfnisse und Perspektiven ernst genommen werden und so viel zählen wie die der Erwachsenen?

- ☐ 1 P
1 Wir Erwachsene fällen nahezu alle Entscheidungen allein, ohne die Kinder mit einzubeziehen. Die Gefühle und Bedürfnisse der Kinder werden häufig ignoriert, bagatellisiert oder übergangen.
- ☐ 2 P
2 Kinder dürfen mitreden, ihre Sichtweisen fließen jedoch selten in Entscheidungen mit ein.
- ☐ 3 P
3 Kinder werden in ausgewählten Bereichen beteiligt, ihre Gefühle und Bedürfnisse werden grundsätzlich wahrgenommen. Partizipation wird eher als wohlwollendes Entgegenkommen der Kita-Kräfte verstanden statt als Kinderrecht.
- ☐ 4 P
4 Es gibt konkrete Möglichkeiten der Beteiligung (z. B. gemeinsame Planung des Sommerfestes, Kinderrat). Die Perspektive der Kinder wird weitestgehend berücksichtigt, wobei wir vereinzelt an unsere Grenzen stoßen (z. B. bei der Partizipation unserer Krippenkinder).
- ☐ 5 P
5 Gleichwürdigkeit ist bei uns selbstverständlich. Kinder werden mit ihren Anliegen ernst genommen und ihre Beteiligung wird nicht nur von ihnen selbst, sondern auch von uns als Team aktiv eingefordert. Das gilt für große Projekte (z. B. die Raumgestaltung, die Planung eines Ausflugs oder die Anschaffung neuer Spielgeräte) genauso wie im Alltag (z. B. eigene Wahl ob und welches Lätzchen, ein Nein wird auch in Bezug auf das Wickeln akzeptiert).

Gestaltet ihr euren Alltag so, dass sich alle Kinder sicher, zugehörig und mit ihren Unterschieden willkommen fühlen?

- ☐ 1 P
1 Bei unserer Einrichtung kommt es immer wieder zu diskriminierenden Handlungen oder Aussagen (z. B. Blackfacing an Fasching), die nicht aufgearbeitet werden.
- ☐ 2 P
2 Wir arbeiten diskriminierungssensibel: Wir bilden uns durch Fachimpulse (z. B. Fachliteratur, Fortbildungen, pädagogische Zeitschriften) zu diesem Thema weiter und reflektieren unser Verhalten in regelmäßigen Abständen.



- 3 Alle Kinder werden sowohl in Bezug auf mögliche Diskriminierungsformen als auch in Bezug auf ihre Bedürfnisse möglichst gleich behandelt. Wir machen also keine Unterschiede aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion etc. und genauso gelten die gleichen Regeln und Strukturen für alle (z. B. bleiben alle Kinder beim Essen so lange sitzen, bis auch die Kinder fertig sind, die am längsten essen). ☐ 3 P
- 4 Wir setzen uns aktiv mit Vielfalt und möglichen Diskriminierungsformen auseinander und haben erste verbindliche Absprachen im Team getroffen, wie wir Zugehörigkeit fördern und Unterschiede sensibel begleiten (z. B. bei Festen, Familienformen oder beim Essen). Wir beginnen, einzelne Strukturen im Alltag an individuelle Bedürfnisse anzupassen (z. B. Rückzugszeiten, flexible Übergänge). Es gibt sichtbare Ansätze in Raumgestaltung und Sprache, die Vielfalt wertschätzen und Repräsentation ermöglichen (z. B. Bücher, Spielmaterial, Bilder). ☐ 4 P
- 5 Vielfalt und Unterschiede werden im Team bewusst wahrgenommen und als bedeutsam anerkannt. Wir hinterfragen regelmäßig unsere eigenen Strukturen und Handlungen. Darüber hinaus legen wir unseren Fokus nicht auf Gleichheit, sondern auf Fairness, sprich die Regeln und Strukturen werden auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Kinder nach unseren Möglichkeiten angepasst. Unsere Räume, Rituale, Sprache und Materialien machen das deutlich (z. B. durch diskriminierungssensible Kinderbücher, achtsame Sprache und individuelle Unterstützungsangebote). ☐ 5 P

Sichert ihr stabile Beziehungen, klare Zuständigkeiten und verlässliche Übergänge für Kinder und Familien?

- 1 Die Kinder erleben häufig wechselnde Bezugspersonen. Eine klare Zuordnung zu festen Ansprechpersonen ist nicht erkennbar oder wird nicht konsequent eingehalten. Übergänge (z. B. beim Bringen, Abholen, Raumwechsel) verlaufen oft unstrukturiert oder hektisch. Ein sicherer Rahmen ist für viele Kinder nicht gegeben. ☐ 1 P
- 2 Es sind feste Bezugspersonen für die einzelnen Kinder und Familien benannt, doch die Umsetzung bleibt im Alltag oft unsystematisch (z. B. spontane Personalwechsel, fehlende Begleitung durch Übergänge). Einzelne Kinder suchen sich selbst Orientierung, weil sie keine verlässliche Ansprechperson erleben. ☐ 2 P
- 3 Beziehungen werden gezielt aufgebaut. Es gibt grundsätzlich zuständige Kita-Kräfte und Übergänge werden mitgedacht, auch wenn es im Alltag noch an Verlässlichkeit, Feinfühligkeit oder Stabilität fehlt – etwa durch fehlende Vertretungsregelungen oder stark variierende Bezugspersonen bei Krankheit. ☐ 3 P



- 4 Klare Zuständigkeiten, konstante Bezugspersonen und vorhersehbare Strukturen sind im Team verankert. Auch bei Ausfällen ist geregelt, wer übernimmt, und die Vertretung ist dem Kind bekannt. Es gibt bewusste Rituale beim Ankommen und klare Absprachen, die Übergänge feinfühlig begleiten (z. B. bei Raumwechseln oder nach Urlaubszeiten). ☐ 4 P
- 5 Kinder und Familien erleben eine feinfühlige, verlässliche Beziehungsstruktur: Die zuständige Bezugsperson ist präsent, vorbereitet und konstant. Übergänge (z. B. Eingewöhnung, Wechsel der Gruppe, neue Kita-Kraft) werden in enger Absprache mit dem Kind und der Familie individuell gestaltet. Auch Vertretungspersonen sind den Kindern vertraut und bauen aktiv eine Beziehung auf, es gibt keine anonymen Einsätze oder überraschenden Personalwechsel. ☐ 5 P

Reflektiert ihr als Team euren Umgang mit Macht und Verantwortung gegenüber Kindern?

- 1 Eingriffe in die Selbstbestimmung der Kinder (z. B. Festhalten, Hinterherlaufen in Konfliktsituationen, erzwungenes Sitzenbleiben) finden immer wieder statt und werden nicht weiter besprochen. Den Begriff Macht setzt ein Großteil des Teams mit Erziehung oder Fürsorge gleich. ☐ 1 P
- 2 Einzelne Teammitglieder beschäftigen sich mit dem Thema Macht (z. B. Fortbildungen, Fachliteratur). Es gibt gelegentlich Gespräche im Team, jedoch ohne festen Rahmen oder klare Haltung. Eingriffe in die kindliche Selbstbestimmung werden teils als „pädagogisch notwendig“ betrachtet und nicht grundsätzlich reflektiert. ☐ 2 P
- 3 Kritische Situationen (z. B. laut werden, körperliches Eingreifen) werden punktuell im Team besprochen. Die Reflexion erfolgt oft anlassbezogen und ohne systematische Dokumentation oder gemeinsame Haltung. Es fehlt an Sicherheit, was als grenzüberschreitend gilt und wie man alternativ handeln kann. ☐ 3 P
- 4 Im Team gibt es eine klare Haltung zu Macht und ein gemeinsames Verständnis über schützende Macht. Nach Situationen, in denen Macht spürbar wurde, findet strukturierte Reflexion statt, möglichst zeitnah, mit Beteiligung der Leitung. Situationen werden nicht nur aufgearbeitet, sondern es werden auch nach und nach präventive Strategien entwickelt, um Wiederholungen zu vermeiden. ☐ 4 P
- 5 Der Umgang mit Macht wird im Team kontinuierlich und transparent reflektiert. Es existiert ein dokumentierter Reflexionsprozess (z. B. mit Reflexionsprotokoll, Schutzkonzept-Anbindung). Das gesamte Team versteht Macht als pädagogische Verantwortung, nicht als notwendiges Mittel zur Kontrolle. Reflexion erfolgt sowohl fallbezogen als auch präventiv (z. B. anhand von Fallbesprechungen, Teamtagen oder Praxisbeispielen). ☐ 5 P



Haben Kinder in eurer Einrichtung die Möglichkeit, sich selbstbestimmt zu entfalten, auch in Bezug auf Rückzug, Aktivität, Körper und Beziehung?

- | | | |
|----------|--|---------------------------|
| 1 | Kinder müssen sich in unseren Tagesablauf einfügen, unabhängig von ihrem momentanen Bedürfnis (z. B. Schlafen, Spielen, Nähe, Bewegung). Rückzug wird oft unterbunden, z. B. mit der Begründung „Wenn wir damit anfangen, dann wollen das ja alle“. | <input type="radio"/> 1 P |
| 2 | In manchen Situationen dürfen Kinder mitentscheiden (z. B. ob sie drinnen oder draußen spielen wollen), doch in vielen Momenten überwiegt die Funktionalität des Alltags. Rückzug, Nähe oder körperliche Grenzen werden teils ignoriert oder bagatellisiert. | <input type="radio"/> 2 P |
| 3 | Es gibt erste Ansätze, die Selbstbestimmung der Kinder im Alltag zu ermöglichen (z. B. Rückzugsmöglichkeiten, Auswahl bei Aktivitäten), jedoch fehlt es an Klarheit, wie diese Entscheidungen von den Erwachsenen getragen und geschützt werden können. | <input type="radio"/> 3 P |
| 4 | Kinder haben in unserem Alltag wiederkehrende Möglichkeiten, selbstbestimmt zu entscheiden (z. B. Zeitpunkt des Wickelns, Matschhose ja oder nein). Ihre Körpersignale, Grenzen und Bedürfnisse werden respektiert. | <input type="radio"/> 4 P |
| 5 | Selbstbestimmung ist ein Grundprinzip unserer Haltung: Kinder entscheiden situativ über Rückzug, Nähe, Aktivität und Beteiligung. Ihre Körpersignale, Grenzen und Bedürfnisse werden respektiert, dabei wird auch auf nonverbale Signale geachtet und jedes Nein eines Kindes wird als Nein akzeptiert. Unsere Strukturen sind so gestaltet, dass Kinder ihre Autonomie angstfrei leben können. Wir greifen nicht ungefragt ein und achten konsequent auf körperliche und emotionale Integrität. | <input type="radio"/> 5 P |

Summe Kindern auf Augenhöhe begegnen



Zusammenarbeit mit Familien



LEITFRAGEN

Begegnet ihr Familien mit Offenheit, Respekt und echtem Interesse – auch wenn es herausfordernd wird?

- 1 Familien mit Sorgen oder Wünschen werden als anstrengend, fordernd oder problematisch wahrgenommen. Der Fokus liegt auf Regeln und Erwartungen, nicht auf Beziehung oder Perspektivübernahme. ☐ 1 P
- 2 Der Umgang mit Familien ist freundlich und höflich, jedoch entsteht bei Meinungsverschiedenheiten oder Kritik schnell Distanz. Hintergründe und Bedürfnisse werden selten aktiv erfragt. ☐ 2 P
- 3 Die Grundhaltung des Teams gegenüber Familien ist respektvoll. Bei Spannungen fehlen jedoch Handlungssicherheit oder gemeinsame Absprachen im Umgang mit herausfordernden Situationen. ☐ 3 P
- 4 Familien wird mit Offenheit begegnet, auch wenn es Konflikte gibt. Wir bemühen uns, Sorgen und Wünsche zu verstehen und die Bedürfnisse dahinter zu erkennen, um sie lösungsorientiert zu bearbeiten. ☐ 4 P
- 5 Wir begegnen Familien auf Augenhöhe, mit echtem Interesse und einer professionellen Haltung, auch wenn es schwierig wird. Sorgen und Wünsche werden besprochen bis die dahinterliegenden Bedürfnisse verstanden wurden, um eine Lösung zu finden, die für alle passt. Immer mit Blick auf das Kind und das gesamte Familiensystem. ☐ 5 P

Versteht ihr Eingewöhnung als ganzheitlichen Prozess, in dem auch Familien eine Eingewöhnung erfahren, um sich sicher und ernst genommen zu fühlen?

- 1 Die Eingewöhnung ist auf das Kind fokussiert. Die Bezugspersonen der Kinder spielen kaum eine Rolle im Prozess und werden nur als Begleitung gesehen. ☐ 1 P
- 2 Familien werden freundlich aufgenommen, ihre Perspektiven oder Sorgen fließen jedoch kaum in die Gestaltung der Eingewöhnung ein. ☐ 2 P
- 3 Es gibt ein Eingewöhnungskonzept, das die Familien grundsätzlich einbezieht. Die Umsetzung ist nicht immer konsequent. ☐ 3 P



- 4 Die Eingewöhnung wird gemeinsam mit den Familien gestaltet. Bedürfnisse, Ängste, Wünsche und Fragen der Bezugspersonen werden aktiv erfragt und ernst genommen. ☐ 4 P
- 5 Die Eingewöhnung ist für uns ein gemeinsamer Beziehungsaufbauprozess, der auch die Familie mit einbezieht. Wir kommunizieren feinfühlig, schaffen Sicherheit durch klare Strukturen und nehmen Familien aktiv als Co-Expert:innen ihres Kindes wahr. ☐ 5 P

Kommuniziert ihr Grenzen und Möglichkeiten klar, wertschätzend und lösungsorientiert?

- 1 Absprachen mit Familien fehlen häufig oder werden nicht klar kommuniziert. Grenzen (z. B. die Länge von Tür-und-Angel-Gesprächen, wenn dadurch die Bedürfnisse der Kinder eingeschränkt werden) werden uneinheitlich benannt oder erst in Konflikten angesprochen. ☐ 1 P
- 2 Es gibt erste Versuche, im Gespräch auf Bedürfnisse und Grenzen einzugehen, meist jedoch als Antwort auf einen Vorfall und ohne klare Orientierung für beide Seiten. ☐ 2 P
- 3 Es bestehen grundlegende Absprachen zur Zusammenarbeit mit Familien. In herausfordernden Situationen fehlt jedoch oft der Mut oder die Sicherheit, Grenzen wertschätzend und klar zu formulieren. ☐ 3 P
- 4 Wir nehmen die Bedürfnisse der Familien ernst und kommunizieren unsere Grenzen nachvollziehbar und respektvoll. Auch bei Differenzen bleibt der Fokus auf einer verbindenden Beziehung. ☐ 4 P
- 5 Wir gestalten Kommunikation transparent, verbindlich und auf Augenhöhe. Grenzen und Möglichkeiten werden klar und wertschätzend benannt. Gemeinsam mit den Familien entwickeln wir tragfähige Lösungen im Rahmen unserer Möglichkeiten, die die Bedürfnisse aller berücksichtigen. ☐ 5 P

Macht ihr eure pädagogische Arbeit und eure Erfolge für Familien sichtbar und erlebbar?

- 1 Unsere pädagogische Arbeit ist für die Familien eher ein Geheimnis hinter verschlossener Gruppentür. Es ist unklar, was im Alltag mit den Kindern passiert und warum. ☐ 1 P
- 2 Einzelne Projekte oder Angebote werden kommuniziert, bleiben dabei eher oberflächlich oder ohne pädagogische Einordnung. ☐ 2 P



- ☐ 3 Es gibt regelmäßige Einblicke in unseren Alltag (z. B. über Aushänge oder Wochenrückblicke). 3 P
- ☐ 4 Wir machen unsere pädagogische Arbeit aktiv sichtbar (z. B. Fokus im Portfolio, Eltern-Newsletter). Familien wissen, was ihr Kind erlebt und wie wir es begleiten. 4 P
- ☐ 5 Unsere pädagogische Arbeit wird für Familien verständlich, nahbar und wertschätzend kommuniziert. Erlebnisse, Lernprozesse und pädagogische Entscheidungen sind nachvollziehbar. Wir machen sichtbar, was wir leisten, und begründen unser Verhalten. 5 P

Bezieht ihr Familien aktiv in die Gestaltung des Kita-Alltags ein?

- ☐ 1 Familien werden nicht aktiv einbezogen. Informationen werden weitergegeben, ohne Möglichkeit zur Mitgestaltung. 1 P
- ☐ 2 Es gibt einzelne Anlässe, bei denen Familien ihre Meinung äußern können, doch diese haben selten Einfluss auf Entscheidungen oder Abläufe. 2 P
- ☐ 3 Familien können sich über bestimmte Formate (z. B. Elternabend, Umfrage) einbringen, ihre Rückmeldungen führen jedoch selten zu konkreten Veränderungen. 3 P
- ☐ 4 Familien haben die Möglichkeit, sich an relevanten Themen zu beteiligen (z. B. Essensgestaltung). Ihre Perspektiven werden wertschätzend gehört und bei Entscheidungen mitgedacht. 4 P
- ☐ 5 Familien erleben echte Teilhabe. Sie gestalten aktiv mit, ihre Ideen und Rückmeldungen fließen sichtbar in den Alltag und die Entwicklung der Kita ein. Beteiligung findet regelmäßig, systematisch und auf Augenhöhe statt. 5 P

Summe Zusammenarbeit mit Familien





LEITFRAGEN

Achtet ihr im Kita-Alltag bewusst auf eure eigenen Bedürfnisse und Grenzen?

- ☐ 1 P
1 Eigene Grenzen werden häufig übergangen (z. B. Trinken oder der Toilettengang wird lange vergessen oder keine Zeit gefunden). Selbstfürsorge wird eher als Luxus oder Schwäche gesehen.
- ☐ 2 P
2 Einzelne Teammitglieder versuchen, auf ihre Grenzen zu achten, stoßen dabei aber auf fehlendes Verständnis oder ungünstige Strukturen.
- ☐ 3 P
3 Es gibt eine grundsätzliche Offenheit für das Thema Selbstfürsorge. Im Alltag gelingt es jedoch oft nur vereinzelt, Bedürfnisse wahrzunehmen oder Grenzen klar zu setzen.
- ☐ 4 P
4 Das Thema Selbstfürsorge wird im Team thematisiert. Es gibt erste Strukturen und Rituale, die helfen, die eigenen Ressourcen zu schützen (z. B. gibt es neben der gesetzlichen Pause die Möglichkeit, sich an turbulenten Tagen zum Durchatmen und Sammeln zurückzuziehen).
- ☐ 5 P
5 Selbstfürsorge ist ein fester Bestandteil unserer Haltung. Bedürfnisse und Grenzen werden ernst genommen und die Erfüllung bzw. Einhaltung dieser als Grundlage für eine professionelle Arbeit gesehen. Es gibt etablierte Rituale und gemeinsame Verantwortung für gesunde Rahmenbedingungen (z. B. die Möglichkeit, sich in herausfordernden Situationen Unterstützung ohne Gesichtsverlust einzufordern).

Gelingt es euch, trotz hoher Anforderungen im Alltag regelmäßig Kraft zu tanken?

- ☐ 1 P
1 Erschöpfung ist unser ständiger Begleiter. Momente der Erholung oder bewusster Pausen sind selten oder gar nicht möglich.
- ☐ 2 P
2 An Tagen mit hohen Anforderungen kürzen manche Kolleg:innen ihre Pausenzeit, um ihr Team nicht „im Stich“ zu lassen.
- ☐ 3 P
3 Die Pausenzeiten werden auch an turbulenten Tagen konsequent eingehalten. Weitere Gelegenheiten zur Entlastung (z. B. Unterstützung in herausfordernden Situationen) hängen von der Tagesform und vom Personalstand ab.



4 Es gibt über die Pausenzeiten hinaus weitere Gelegenheiten zur Entlastung (z. B. Notfall-Konzept, Springkräfte), die bewusst genutzt werden. ☐ 4 P

5 Das Tanken von Kraft ist im Alltag strukturell und kulturell verankert. Jede:r kennt persönliche Strategien, das Team unterstützt sich gegenseitig, auch in stressigen Zeiten. Bei Personalausfall greift ein ausgearbeitetes Notfall-Konzept, um Überlastungssituationen vorzubeugen. ☐ 5 P

Sprecht ihr im Team offen über Belastung und unterstützt euch gegenseitig?

1 Belastung wird im Team selten thematisiert. Jede:r versucht, irgendwie durchzuhalten. ☐ 1 P

2 Einzelne sprechen Belastungen an, stoßen jedoch nicht immer auf Verständnis oder Unterstützung. ☐ 2 P

3 Belastungen können grundsätzlich und ohne Gesichtsverlust angesprochen werden. Eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung entwickelt sich langsam. ☐ 3 P

4 Es gibt Raum für ehrliche Gespräche über Belastungen (z. B. in Teamsitzungen oder Einzelgesprächen). Wir bemühen uns aktiv um Entlastung füreinander und fordern ggf. Unterstützung beim Träger ein. ☐ 4 P

5 Belastung wird im Team offen, ehrlich und respektvoll angesprochen. Wir begegnen uns mit Verständnis, suchen gemeinsam nach Lösungen und tragen Verantwortung füreinander. Wir nehmen den Träger in seine Verantwortung und nutzen ggf. eine Überlastungsanzeige. ☐ 5 P

Reflektiert ihr regelmäßig eure eigene Haltung zu Selbstfürsorge und psychischer Gesundheit?

1 Selbstfürsorge ist kein Thema in unserem Alltag. Psychische Gesundheit wird tabuisiert, das Ansprechen von psychischer Gesundheit/Überlastung wird mit Schwäche gleichgesetzt. ☐ 1 P

2 Einzelne Kita-Kräfte beschäftigen sich mit dem Thema (z. B. durch eigene Fachbücher). Es fehlt jedoch ein Austausch im Team. ☐ 2 P

3 Es gibt erste Gespräche über Selbstfürsorge oder psychische Gesundheit. Reflexion findet eher informell und unregelmäßig statt. ☐ 3 P



- 4 Das Thema wird im Team (z. B. in Reflexionsrunden oder Fortbildungen) regelmäßig aufgegriffen. Wir setzen uns mit eigenen Glaubenssätzen und Grenzen auseinander. ☐ 4 P
- 5 Unsere Haltung zu Selbstfürsorge ist reflektiert, professionell und teamgetragen. Es gibt verbindliche Reflexionsformate, und wir ermutigen uns gegenseitig zu einem gesunden Umgang mit Belastung und eigenen Bedürfnissen. Coaching- und Fortbildungsangebote zu diesem Thema werden aktiv von der Kita-Leitung an ihre Mitarbeitenden herangetragen und vom Träger unterstützt. ☐ 5 P

Reflektiert ihr als Team regelmäßig, welche inneren Antreiber euer Handeln im Alltag bestimmen (z. B. „Ich muss stark sein“, „Ich darf keine Fehler machen“) – und wie ihr damit konstruktiv umgeht?

- 1 Wir handeln im Alltag oft reaktiv oder im Autopilot-Modus. Innere Antreiber (z. B. übertriebener Perfektionismus oder Harmoniestreben) werden kaum thematisiert. ☐ 1 P
- 2 Einzelne Kolleg:innen reflektieren ihre inneren Muster, z. B. mit Hilfe von Fachliteratur oder Coaching. Im Team spielen diese Themen bisher kaum eine Rolle. ☐ 2 P
- 3 Es gibt erste Gespräche über individuelle Stressmuster oder negative Glaubenssätze. Impulse zur eigenen Auseinandersetzung mit dem Thema (z. B. Bereitstellung von Arbeitsmaterial) sind aber noch selten. ☐ 3 P
- 4 Wir sprechen im Team gezielt über herausfordernde Situationen und darüber, was sie in uns auslösen. Es gibt ein wachsendes Verständnis für innere Antreiber und negative Glaubenssätze sowie deren Wirkung auf unser Verhalten. ☐ 4 P
- 5 Die Reflexion über innere Antreiber, negative Glaubenssätze und dahinterliegende Bedürfnisse ist Teil unserer professionellen Haltung. Wir unterstützen uns gegenseitig darin, konstruktiv und liebevoll mit alten Mustern umzugehen. ☐ 5 P

Summe Selbst-Bewusst



Wir-Bewusst

LEITFRAGEN



Kennt ihr die Kommunikationsvorlieben und Stärken aller Teammitglieder und nutzt sie im Alltag bewusst?

- ☐ 1 Wir wissen wenig über die Stärken oder Kommunikationsvorlieben der anderen. Jede:r arbeitet so, wie es der Alltag gerade abverlangt. 1 P
- ☐ 2 Vereinzelt wissen wir über die Stärken und Kommunikationsvorlieben unserer Kolleg:innen Bescheid. Diese werden jedoch kaum im Alltag berücksichtigt. 2 P
- ☐ 3 Die wesentlichen Stärken und Kommunikationsvorlieben sind bekannt, im Alltag fehlt es aber noch an bewusster Anwendung. 3 P
- ☐ 4 Wir kennen unsere Stärken und Kommunikationsvorlieben im Team und bemühen uns, diese in der Kommunikation und Aufgabenverteilung zu berücksichtigen. 4 P
- ☐ 5 Unterschiedlichkeit ist bei uns eine Ressource. Kommunikationsvorlieben und Stärken fließen bewusst in unsere Zusammenarbeit ein und machen uns als Team stärker. 5 P

Wie geht ihr im Team mit Kritik, Konflikten und Spannungen um?

- ☐ 1 Kritik wird selten oder gar nicht angesprochen. Spannungen bleiben meist unausgesprochen oder führen zu Rückzug. 1 P
- ☐ 2 Kritik wird zwar geäußert, führt aber häufig zu Verletzungen oder Rechtfertigungen. 2 P
- ☐ 3 In wichtigen Fällen wird Kritik angesprochen, meist spontan und ohne vereinbarte Gesprächsstruktur. 3 P
- ☐ 4 Wir haben klare Absprachen für den Umgang mit Kritik (z. B. die „Haken-dran-Kritik“ oder Gewaltfreie Kommunikation), die in der Regel eingehalten werden. 4 P
- ☐ 5 Eine offene, wohlwollende Feedbackkultur ist selbstverständlich. Kritik wird als Einladung zur Weiterentwicklung gesehen und findet regelmäßig in einem geschützten Rahmen statt. 5 P



Wie hilfreich und verbindlich erlebt ihr eure Teamregeln im Alltag?

- 1 Es gibt keine gemeinsamen Regeln oder sie sind im Team nicht präsent. ☐ 1 P
- 2 Regeln sind zwar formuliert, aber nicht allen bekannt oder werden häufig übergangen. ☐ 2 P
- 3 Die Regeln sind bekannt und werden grundsätzlich beachtet, in stressigen Situationen aber häufig ausgeblendet. ☐ 3 P
- 4 Die Teamregeln wurden gemeinsam entwickelt, regelmäßig reflektiert und dienen im Alltag als Orientierung. ☐ 4 P
- 5 Unsere Teamregeln geben Sicherheit und Klarheit. Sie sind lebendig, werden bei Bedarf angepasst und erleichtern die Zusammenarbeit deutlich. ☐ 5 P

Hat das Schöne bei euch im Team Kraft?

- 1 Wertschätzung findet kaum statt. Positives wird selten gesehen, ausgesprochen oder wird als selbstverständlich hingenommen. ☐ 1 P
- 2 Wertschätzung und Anerkennung passieren vereinzelt, oft nur zwischen bestimmten Personen. ☐ 2 P
- 3 Schönes kommt gelegentlich zur Sprache (z. B. bei Teamsitzungen oder Gesprächen). ☐ 3 P
- 4 Es ist Teil unserer Kultur, Schönes für alle sichtbar zu machen (z. B. Dankesrituale, Erfolgsmomente in Teamsitzungen teilen oder auch direkt im Alltag). ☐ 4 P
- 5 Wertschätzung ist ein fester Bestandteil unseres Miteinanders. Das Schöne wird regelmäßig geteilt, um es bewusst wahrzunehmen, zu feiern und zu bewahren. ☐ 5 P

Teilt ihr Verantwortung im Team bewusst und gerecht – auf Basis eurer individuellen Stärken?

- 1 Aufgaben werden oft ungleich verteilt. Einige Teammitglieder fühlen sich dauerhaft überlastet, andere unterfordert oder wenig einbezogen. Die Kita-Leitung ist prinzipiell für alles verantwortlich. ☐ 1 P
- 2 Es gibt eine grobe Aufgabenverteilung, doch sie orientiert sich selten an Stärken oder Vorlieben. ☐ 2 P



- 3 Aufgabenverteilung erfolgt teilweise nach Kompetenzen, die Verteilung bleibt aber oft anlassbezogen oder historisch gewachsen. ☐ 3 P
- 4 Verantwortung wird bewusst im Team verteilt. Stärken und Interessen fließen in die Verteilung ein. Engpässe oder Ungleichverteilungen werden offen angesprochen. ☐ 4 P
- 5 Verantwortung wird im Team transparent, gerecht und auf Augenhöhe geteilt. Aufgabenverteilungen werden regelmäßig reflektiert, an Ressourcen und Stärken angepasst und gemeinsam getragen. Für die Organisation und Verwaltung hat die Kita-Leitung den Überblick, die Umsetzung trägt das gesamte Team. ☐ 5 P

Summe Wir-Bewusst



Zusammenarbeit mit dem Träger



LEITFRAGEN

Fühlt ihr euch vom Träger in eurer pädagogischen Arbeit ernst genommen und unterstützt?

- ☐ 1 Die pädagogische Arbeit wird kaum wahrgenommen oder gewürdigt. Entscheidungen des Trägers erfolgen oft ohne Einbezug des Teams. 1 P
- ☐ 2 Der Träger zeigt grundsätzlich Interesse, jedoch fühlen wir uns bei Anliegen häufig allein gelassen oder nicht gehört. 2 P
- ☐ 3 Es gibt regelmäßigen Austausch, doch unsere fachlichen Perspektiven finden nicht immer ausreichend Gehör. 3 P
- ☐ 4 Unsere pädagogische Arbeit wird wertgeschätzt, unsere Anliegen finden Gehör und werden lösungsorientiert bearbeitet. Es gibt Austauschformate, in denen Bedarfe und Herausforderungen offen angesprochen werden können. 4 P
- ☐ 5 Unsere Arbeit wird ernst genommen, strukturell und persönlich unterstützt, sodass uns der Rücken freigehalten wird und wir unsere Arbeit im Sinne der Kinder erledigen können. Der Träger begegnet uns auf Augenhöhe, bezieht uns aktiv ein und handelt im Sinne einer lernenden Organisation. 5 P

Habt ihr klare und transparente Kommunikationswege mit dem Träger?

- ☐ 1 Informationen vom Träger erreichen uns oft spät oder gar nicht. Zuständigkeiten sind unklar. 1 P
- ☐ 2 Einzelne Ansprechpersonen sind bekannt, die Kommunikation verläuft jedoch unregelmäßig oder intransparent. 2 P
- ☐ 3 Es gibt etablierte Kommunikationswege (z. B. regelmäßige Leitungsrunden), die jedoch nicht durchweg lösungsorientiert verlaufen. 3 P
- ☐ 4 Kommunikationswege und Zuständigkeiten sind klar. Der Austausch findet regelmäßig statt und ist von gegenseitigem Respekt geprägt. 4 P



- 5 Der Austausch ist offen, transparent und lösungsorientiert. Anliegen werden zeitnah bearbeitet und auf Augenhöhe besprochen, auch in schwierigen Situationen. ☐ 5 P

Werden eure Bedarfe an Zeit, Personal und Ressourcen vom Träger ernst genommen und in Entscheidungen einbezogen?

- 1 Personalmangel und Zeitnot werden als Standard angesehen. Es gibt kaum Versuche, Entlastung zu schaffen. ☐ 1 P
- 2 Mängel werden gehört, führen aber selten zu konkreten Maßnahmen oder struktureller Unterstützung. ☐ 2 P
- 3 Der Träger ist bemüht, auf unsere Bedarfe zu reagieren, stößt aber häufig an Grenzen oder es fehlt an Transparenz. ☐ 3 P
- 4 Unsere Bedarfe werden ernst genommen. Der Träger prüft aktiv Entlastungsmöglichkeiten (z. B. Zusatzkräfte, Organisationshilfen) und bezieht uns in Entscheidungsprozesse mit ein. ☐ 4 P
- 5 Zeit, Personal und Ressourcen werden als Voraussetzung für gute pädagogische Arbeit verstanden. Der Träger geht proaktiv auf Bedarfe ein, trifft Entscheidungen gemeinsam mit uns. ☐ 5 P

Erlebt ihr die Haltung und Werte des Trägers als stimmig mit eurer pädagogischen Arbeit?

- 1 Es besteht ein spürbarer Widerspruch zwischen unseren pädagogischen Werten und der Haltung des Trägers. ☐ 1 P
- 2 Wir bemühen uns, unsere Haltung zu leben, stoßen jedoch häufig auf Rahmenbedingungen oder Vorgaben, die nicht dazu passen. ☐ 2 P
- 3 In vielen Bereichen gibt es eine grundsätzliche Übereinstimmung, bei Differenzen fehlt jedoch häufig ein gemeinsamer Reflexionsraum. ☐ 3 P
- 4 Es gibt eine gemeinsame Wertebasis. Bei Spannungen ist der Träger offen für Austausch und Entwicklung. ☐ 4 P
- 5 Unsere Werte sind miteinander verbunden und unsere Vision wird von Träger unterstützt. Wir sind Teil einer gelebten Wertekultur, die in Haltung, Kommunikation und Entscheidungen spürbar ist. ☐ 5 P



Gestaltet ihr gemeinsam mit dem Träger eine konstruktive und zukunftsorientierte Qualitätsentwicklung?

- | | | |
|----------|---|---------------------------|
| 1 | Qualitätsentwicklung erfolgt eher reaktiv oder auf dem Papier. Die Praxis wird wenig einbezogen. | <input type="radio"/> 1 P |
| 2 | Es gibt einzelne Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung, diese entstehen aber meist ohne Einbindung der Kita. | <input type="radio"/> 2 P |
| 3 | Wir gestalten unsere interne Qualitätsentwicklung selbst, Rückhalt oder Impulse vom Träger fehlen jedoch oft. | <input type="radio"/> 3 P |
| 4 | Es gibt einen gemeinsamen Prozess zur Qualitätsentwicklung mit klaren Zielen und Austauschformaten. Unsere Perspektiven fließen ein. | <input type="radio"/> 4 P |
| 5 | Wir erleben eine echte Zusammenarbeit bei der Weiterentwicklung unserer Kita. Qualitätsprozesse sind verbindlich, stärkenorientiert und werden gemeinsam mit dem Träger und dem Team gestaltet. | <input type="radio"/> 5 P |

Summe Zusammenarbeit mit dem Träger



Strukturen und Prozesse



LEITFRAGEN

Gestaltet ihr eure Teamsitzungen zielgerichtet, verbindlich und mit Raum für Entwicklung?

- ☐ 1 Teamsitzungen verlaufen oft unstrukturiert oder rein organisatorisch. Es fehlt an klarer Zielsetzung, Moderation und Nachbereitung. 1 P
- ☐ 2 Es gibt grobe Strukturen für Teamsitzungen, doch häufig geraten Themen durcheinander oder bleiben unbearbeitet. Protokolle oder Beschlüsse verstauben gerne an einer Pinnwand oder in der Schublade. 2 P
- ☐ 3 Teamsitzungen finden regelmäßig statt und umfassen sowohl Organisatorisches als auch pädagogische Inhalte. Die Klarheit bei der Zielsetzung und Verbindlichkeit variiert. 3 P
- ☐ 4 Unsere Teamsitzungen sind durch Tagesordnung, Moderation und Protokolle strukturiert. Pädagogische Themen, Reflexion und gemeinsame Entscheidungen werden den organisatorischen Themen vorgezogen. 4 P
- ☐ 5 Teamsitzungen sind für uns ein zentrales Entwicklungstool: Sie sind klar vorbereitet, effizient moderiert, dokumentiert und ermöglichen verbindliche Absprachen, reflektierende Lernschleifen und gemeinsame Verantwortungsübernahme. 5 P

Habt ihr einen klaren Fahrplan bei Personalausfall?

- ☐ 1 Bei Krankheit oder Abwesenheit entstehen häufig Unklarheiten und Stress. Es gibt keine festgelegten Vertretungsregelungen. Entscheidungen werden spontan und oft unter Druck getroffen. Im Zweifelsfall wird die Leitungszeit als Erstes gestrichen. 1 P
- ☐ 2 Es gibt eine grobe Vertretungsregelung, die jedoch nicht konsequent umgesetzt oder kommuniziert wird. An Tagen mit Personalausfall sind meist viele Unsicherheiten spürbar. 2 P
- ☐ 3 Ein Kita-Notfallkonzept ist vorhanden oder in Arbeit. Erste Regelungen (z. B. Priorisierung von Aufgaben, Absicherung von Bring- und Abholzeiten) sind bekannt, werden aber noch nicht verlässlich gelebt. 3 P



4 Es existiert ein abgestimmtes Notfallkonzept, das im Team bekannt ist und bei Ausfällen Orientierung gibt. Zuständigkeiten sind geklärt, Prioritäten definiert. In stressigen Situationen wird darauf zurückgegriffen. ☐ 4 P

5 Unser Notfallkonzept ist ein fester Bestandteil unserer Struktur. Bei Ausfällen greift ein klarer, verbindlicher Fahrplan – mit Zuständigkeiten, Prioritäten und Kommunikationswegen. Die Familien wissen Bescheid und werden an betroffenen Tagen schnell und einfach (z. B. dank vorhandener Mail-Vorlagen) informiert. ☐ 5 P

Habt ihr klare, entlastende Abläufe für wiederkehrende Aufgaben entwickelt?

1 Viele Aufgaben (z. B. Vorbereiten von Konfliktgesprächen, Onboarding neuer Mitarbeitenden) werden jedes Mal neu organisiert oder laufen nach Gewohnheit. Es fehlt an Orientierung und hängt somit von den einzelnen Teammitgliedern ab, das kostet Zeit und Nerven. ☐ 1 P

2 Es gibt einzelne Routinen (z. B. feste Tage für das Schreiben von Portfolios), aber sie wurden nie gezielt überarbeitet. Wer wie was macht, hängt oft vom Zufall oder von der jeweiligen Person ab. ☐ 2 P

3 Für einige Aufgaben (z. B. Elternbriefe, Geburtstagsvorbereitung) gibt es Vorlagen oder Absprachen, andere Aufgaben werden spontan oder individuell geregelt. Eine einheitliche Linie fehlt noch. ☐ 3 P

4 Wiederkehrende Aufgaben (z. B. Vorbereitungen für Entwicklungsgespräche, Elternkommunikation, Dokumentation) sind standardisiert. Es gibt klare Zuständigkeiten, Vorlagen oder Checklisten, die die Arbeit spürbar erleichtern. ☐ 4 P

5 Unsere Abläufe sind effizient, dokumentiert und entlasten das Team spürbar. Automatisierungen (z. B. durch digitale Tools oder Vorlagen), klare Verantwortlichkeiten und transparente Absprachen reduzieren Stress. Wir reflektieren unsere Abläufe regelmäßig gemeinsam und verbessern sie bei Bedarf. ☐ 5 P

Wie effizient und fachlich sinnvoll gestaltet ihr eure Dokumentation im Alltag?

1 Unsere Dokumentation (z. B. Portfolioarbeit, Beobachtungen im Alltag) ist für uns vor allem ein Pflichtprogramm. Sie wird als zusätzlicher Aufwand empfunden. ☐ 1 P

2 Es wird dokumentiert, was verlangt wird. Fachlicher Mehrwert oder kindbezogene Auswertung finden kaum statt. ☐ 2 P



- 3 Unsere Dokumentation (z. B. Portfolioarbeit, Beobachtungen im Alltag) erfolgt regelmäßig, orientiert sich allerdings an formalen Anforderungen, nicht an konkreten Beobachtungen oder Entwicklungsfragen. ☐ 3 P
- 4 Unsere Dokumentation (z. B. Portfolioarbeit, Beobachtungen im Alltag) ist praxisnah und orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der Kinder. Sie wird genutzt, um Entwicklungsprozesse zu begleiten, Elterngespräche vorzubereiten und sinnvolle Angebote zu planen. ☐ 4 P
- 5 Unsere Dokumentation (z. B. Portfolioarbeit, Beobachtungen im Alltag) ist ein lebendiger Teil unserer pädagogischen Arbeit. Sie ist effizient, kindzentriert und dient der Reflexion sowie Qualitätssicherung, ohne die Kinder zu kategorisieren oder zu bewerten. Wir nutzen dafür alltagstaugliche, geteilte Formate im Team. ☐ 5 P

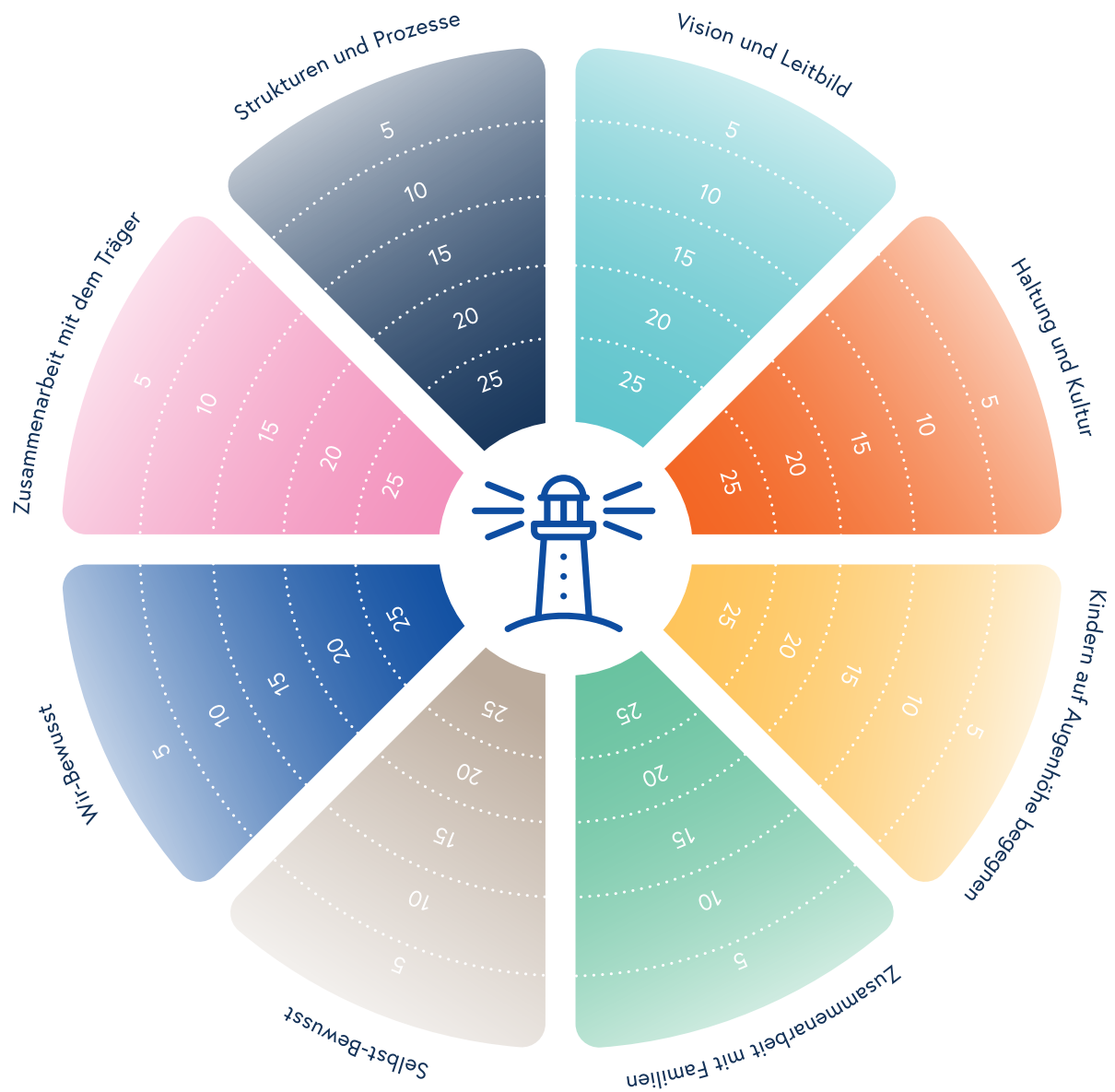
Nutzt ihr Strukturen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung in eurer Einrichtung?

- 1 Veränderungen geschehen eher zufällig oder aus der Not heraus. Es fehlt an festen Reflexionsräumen oder Strategien zur Weiterentwicklung. ☐ 1 P
- 2 Ideen zur Verbesserung werden vereinzelt geäußert, gehen im Alltag jedoch häufig unter. Ein systematischer Blick auf Qualität fehlt. ☐ 2 P
- 3 Es gibt erste Strukturen zur Reflexion (z. B. Jahresplanung, Rückblick in Teamsitzungen) hauptsächlich durch die Vorgaben des Trägers. Sie werden eher als Pflichtprogramm verstanden und beeinflussen unsere Arbeit nur bedingt positiv. ☐ 3 P
- 4 Kontinuierliche Weiterentwicklung ist Teil unseres Selbstverständnisses. Wir reflektieren regelmäßig unsere Arbeit (z. B. mit Zielvereinbarungen, Evaluationsbögen, Teamtagen) und leiten daraus konkrete Maßnahmen ab. ☐ 4 P
- 5 Wir leben einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess: Reflexion, Evaluation, Feedback und Innovation sind fest in unseren Strukturen verankert. Veränderungen werden gemeinsam angestoßen, geplant und nachhaltig umgesetzt. ☐ 5 P

Summe Strukturen und Prozesse



Leuchtturm-Methode



Das leere Puzzle

Liebe Familien,

wir arbeiten aktuell an der Vision unserer Kita, um einen klaren Wegweiser für die Zukunft zu schaffen. In diesem Rahmen möchten wir herausfinden, was unsere Kita besonders macht. Da das niemand besser einschätzen kann als ihr und eure Kinder, bitten wir um eure Mithilfe. Teilt uns eure Gedanken und die Gedanken eurer Kinder in den folgenden vier Schritten mit:

- Schnappt euch ein leeres Puzzleteil und einen Stift.
- Schreibt auf ein Puzzleteil, was unsere Kita besonders macht und worauf wir auch in Zukunft besonderen Wert legen sollen.
- Fügt das Puzzleteil dem angefangenen Puzzle hinzu und lasst es somit Stück für Stück wachsen.
- Wiederholt es gerne regelmäßig. Wir haben genug Puzzleteile auf Vorrat!

Werte-Liste

Freiheit

Kreativität Entwicklung Abwechslung
Ausgeglichenheit Spaß Abenteuer
Leidenschaft Sinnlichkeit Tiefe
Beweglichkeit Natürlichkeit Achtsamkeit
Leichtigkeit Freude Begeisterung Genuss
Vitalität Gelassenheit Flexibilität
Offenheit Spontaneität Inspiration
Humor Improvisation Selbstaussdruck

Autonomie

Sinn Selbstbestimmung
Selbstwirksamkeit Selbstverwirklichung
Motivation Wandel Herausforderung
Fortschritt Engagement Verantwortung
Integrität Selbstachtung Distanz
Eigenverantwortung Ruhe Fokus
Effizienz Zielorientierung
Entschlossenheit Gelingen Erfolg
Wachstum Abstand Unabhängigkeit

Nähe

Beziehung Rücksicht Harmonie
Akzeptanz Kontakt Zugehörigkeit
Wertschätzung Respekt Toleranz
Ehrlichkeit Vertrauen Anerkennung
Authentizität Fürsorge Gesehen-Werden
Gehört-Werden Zuwendung Verbindung
Geborgenheit Vielfalt Herzlichkeit
Mitgefühl Loyalität Austausch
Verbundenheit Augenhöhe Teamgeist
Wärme Solidarität

Sicherheit

Klarheit Struktur Stabilität Bindung
Ordnung Vorhersehbarkeit Orientierung
Gesundheit Schutz Übersicht
Zuverlässigkeit Unterstützung
Handlungssicherheit Verbindlichkeit
Rückhalt Geduld Nachhaltigkeit
Beständigkeit Vertrauen Planbarkeit
Kontinuität Ruhe Transparenz Sorgfalt
Perspektive Hoffnung Zuversicht
Optimismus Präzision

Reflexion schützender Gewalt

Reflexionsfragen



**Was ist konkret passiert
(wertfreie Beobachtung)?**

**Was hat zur Eskalation geführt
(Hypothesenbildung)?**



**Welche strukturellen Faktoren (z. B. Raum,
Personal, Ablauf) haben mitgewirkt?**

**Welche Stressoren waren bei Kindern
und/oder Fachkräften erkennbar?**



**Welche präventiven Möglichkeiten
(räumlich, organisatorisch, pädagogisch)
gibt es für das nächste Mal?**

Energiefass-Methode

Stellt euch vor, ihr tragt ein inneres Energiefass in euch.



Schritt 1: Schätzt euren aktuellen Fassstand ein (z. B. 30 % oder 80 %).

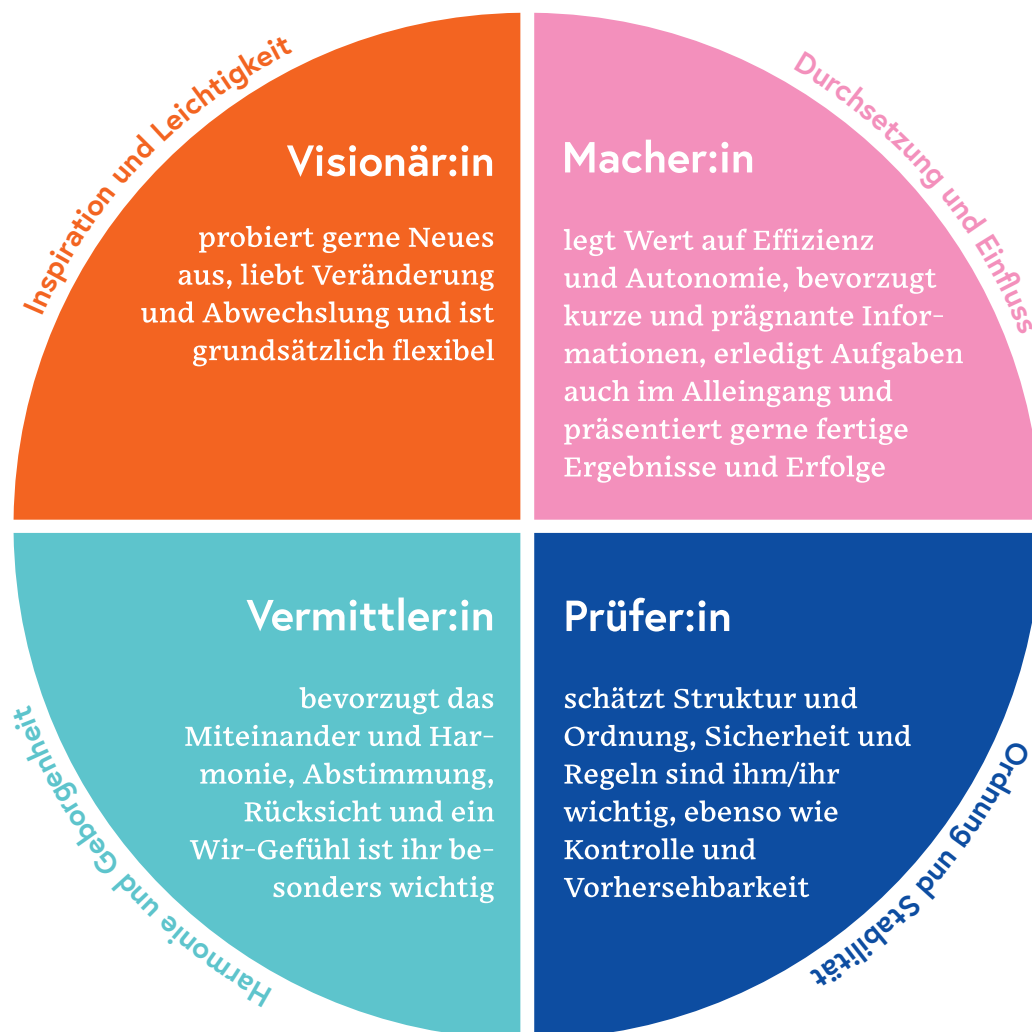
Schritt 2: Notiert eure Energiegeber – also Dinge, Menschen oder Tätigkeiten, die euer Fass füllen.

Schritt 3: Notiert eure Energieräuber – alles, was Kraft zieht.

Überlegt gemeinsam oder allein: Welche Energieräuber könnt ihr reduzieren, verändern oder abgeben?



Bedürfniswächter:innen im Team



Stärken-Fragebogen



Wie bringe ich Ideen ein?



Wo Sorge ich für Struktur?



Wo zeige ich Initiative?



Wie stärke ich Beziehungen im Team?



Worin möchte ich mich weiterentwickeln?

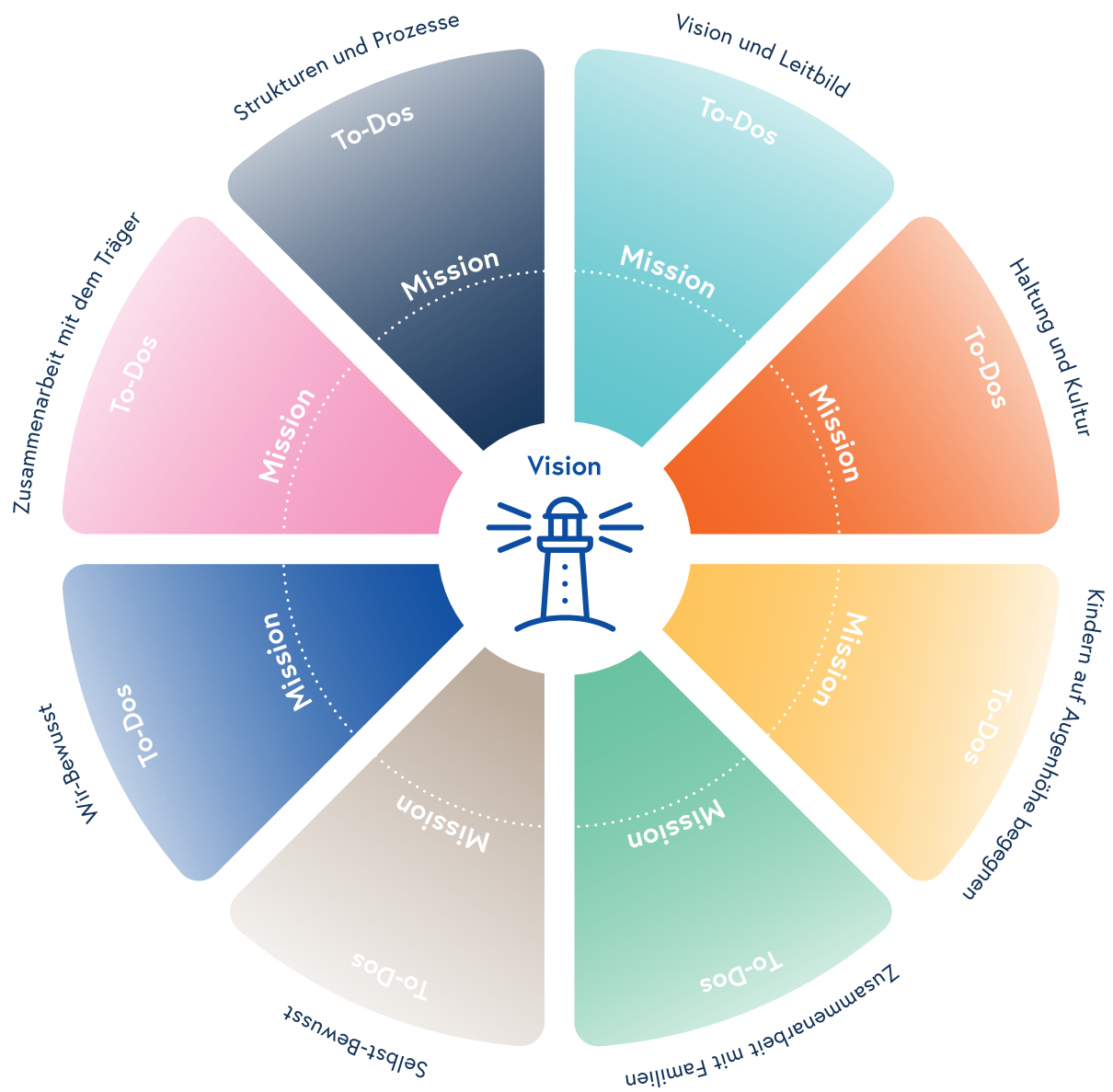


Was würde mein Team über mich sagen?



In welcher Bedürfniswächter:innen-Ecke sehe ich mich?

Teamboard



Vision: Was macht euch aus? Was erleben Kinder, Familien und Fachkräfte bei euch in fünf oder mehr Jahren? Eure Vision ist euer Leuchtfener – sie gibt euch Richtung, Sinn und Orientierung.

Mission: Was ist unser konkreter Auftrag in diesem Baustein? Die Mission beschreibt, wie ihr im Alltag unterwegs seid, um eurer Vision näher zu kommen. Sie beantwortet die Frage: Was wollen wir hier gemeinsam bewirken?

To-Dos: Welche konkreten Schritte werden wir gehen? Hier haltet ihr fest, was ihr praktisch tun wollt, um eure Mission umzusetzen. Diese To-Dos dürfen klein oder groß sein – wichtig ist, dass sie realistisch, verbindlich und gemeinsam getragen sind.