

KITA leiten Spezial



Impulse für mehr Selbstvertrauen im Kita-Alltag





Entdecken Sie Praxismaterialien und Fachwissen auf eDidact.de!

eDidact.de bietet Ihnen selektiven Zugriff auf über 2000 fertig ausgearbeitete Arbeitsblätter, Spielideen, Bastelideen, Lieder und Geschichten aus den wichtigsten Bildungsbereichen für den Kindergarten:

- Sprachförderung
- Mathematik & Naturwissenschaften
- Bewegung, Gesundheit & Ernährung
- Kultur, Kunst & Musik
- Religion & Ethik



Weiterhin finden Sie dort in rund 450 Beiträgen das benötigte Basiswissen zu allen in der Elementarpädagogik relevanten Themen – aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse, klarer Bezug zur und Beispiele aus der Praxis. Geboten werden Anregungen rund um die Kita-Organisation, für das Team und die Zusammenarbeit mit Eltern und Öffentlichkeit für Kinder jeden Alters im elementarpädagogischen Bereich – von 0 bis 6 Jahren. Viele Beiträge enthalten darüber hinaus Kopiervorlagen, Checklisten, Arbeitsblätter, Texte, Spielanleitungen u.v.m.



Übersichtliche Kategorien

Geordnet nach Bildungsbereich und Themenschwerpunkt



Praktische Volltextsuche

Einfache Recherche nach dem passenden Praxismaterial



Kostenlose Vorschaudatei

Schneller Überblick über Inhalte und Förderschwerpunkte



PDF- & Word-Format

Alle Materialien im PDF- & Word-Format erhältlich und individuell veränderbar



Direkter Download

Mit wenigen Klicks herunterladen und sofort einsetzen

Als Abonnent(in) der Kreativen Ideenbörse Kindergarten erhalten Sie kostenfreien digitalen Vollzugriff auf alle Arbeitsmaterialien und Fachbeiträge aus dem Bereich Kindergarten.

Impulse für mehr Selbstvertrauen im Kita-Alltag

Ängste und Zweifel abbauen – wie Sie als Leitung selbstbewusst und professionell die Herausforderungen des pädagogischen Alltags meistern, erfahren Sie in der aktuellen Ausgabe des KITALEITEN Spezial.

Christina Becker

Pädagogische Einrichtungen unterliegen heute einem immer größeren Wettbewerb. Man spricht vom Dienstleistungsunternehmen oder von dem Wirtschaftsunternehmen Kita, das Thema Kitamanagement kommt mit Begriffen aus der Wirtschaft daher, die bisher im pädagogischen Bereich vordergründig keine Rolle gespielt haben, Qualitätsmanagement und das Einführen von Standards und Maßnahmen wird großgeschrieben!

Diese ansteigenden Veränderungen in der Kita-Welt erfordern nicht nur ein flexibles Umdenken seitens der Führungskraft, sondern erhöhen auch den pädagogischen Leistungsdruck und fördern viele Ängste bzw. Unsicherheiten beim pädagogischen Fachpersonal zutage.

Die Leitung sollte „der Fels in der Brandung“ sein, sich bestärkend hinter ihr Team stellen und als gutes Vorbild vorangehen. Das wäre auch grundsätzlich möglich, wenn Kitaleitungen mehr auf ihre Rolle als Führungskraft vorbereitet werden würden.

Meistens kommen sie aus dem Team heraus in die Leitungsrolle, sind da „so reingerutscht“ und sollen dann führen, meistens ein Team, das immer noch überwiegend aus Frauen besteht – was die Arbeit nicht unbedingt einfacher macht. Überforderung, das Gefühl der Einsamkeit und das Hin-und-Hergerissen-Sein zwischen Team und Träger führen nicht selten zu Frustration, Stagnation und Selbstzweifeln. Dann noch selbstbewusst und sicher dem Team und den Eltern gegenüberzutreten, ist fast unmöglich!

Hier ein paar Beispiele aus meiner Praxis, die oft von Leitungskräften als verunsichernde Situationen genannt werden:

In der Teamarbeit

*Mitarbeiter*innen halten sich nicht an Regeln oder Absprachen.*

Unsicheres Leitungs-Verhalten:

- Es wird nicht angesprochen.
- Es gibt keinerlei Konsequenzen.

*Mitarbeiter*innen jammern und klagen und geben die Verantwortung über das eigene Wohlbefinden an die Leitung ab. „Du musst Dich darum kümmern, DU bist die Leitung!“*

Unsicheres Leitungs-Verhalten:

- Es wird überlegt, wie man den/die Mitarbeiter*in zufriedenstellen könnte.
- Es wird an der eigenen Kompetenz gezweifelt.

*Mitarbeiter*innen zeigen keinerlei Engagement, können nicht eigenverantwortlich handeln. „Was soll ich tun?, Ich kann das nicht.“*

Unsicheres Leitungs-Verhalten:

- Die Verantwortung/Aufgabe etc. wird kommentarlos selbst übernommen.
- Es wird nichts delegiert.
- Die Mitarbeiter*innen arbeiten anweisungsorientiert.

*Mitarbeiter*innen schweigen, wenn die Leitung den Raum betritt.*

Unsicheres Leitungs-Verhalten:

- Es wird „verboten“, zusammensitzen oder zu stehen.
- Es wird an der eigenen Person gezweifelt.

*Mitarbeiter*innen verhalten sich in Teamsitzungen destruktiv oder aggressiv. Herzhaftes Gähnen, auf die Uhr schauen, schweigen, Diskussionen anstoßen, Einwände äußern usw.*

Unsicheres Leitungs-Verhalten:

- Der rote Faden geht verloren.
- Endlosdiskussionen werden zugelassen.
- Zugeständnisse werden gemacht.
- Unangemessenes Verhalten wird nicht angesprochen.

*Mitarbeiter*innen lehnen Veränderungen ab. „Das haben wir schon immer so gemacht“, „Das funktioniert sowieso nicht“, „Ich will das nicht.“*

Unsicheres Leitungs-Verhalten:

- Es wird klein beigegeben.
- Die Idee wird verworfen.

In der Elternarbeit

Eltern stellen unangemessene Forderungen und bestimmen, wie die Arbeit abzulaufen hat. „Ich möchte, dass mein Kind zuckerfrei ernährt wird“, „Ich möchte, dass mein Kind auf eine bestimmte Art gewickelt wird“, „Ich möchte, dass mein Kind in eine andere Gruppe kommt.“

Eltern beschwerten sich über pädagogische Abläufe. „Wann fördern Sie denn die Kinder, sie spielen ja nur?“, „Sie machen nicht genügend Ausflüge und Angebote.“

Eltern halten sich nicht an Regeln und Vorgaben. Sie bringen ihr Kind zu spät, sie bringen das Kind krank in die Einrichtung, sie beteiligen sich nicht an Elternabenden und Co.

Bei all diesen Beispielen kann das unsichere Leitungs-Verhalten zusammengefasst werden:

- Den Eltern wird recht gegeben und die Argumente der Eltern werden in der Praxis umgesetzt.
- Die Eltern bekommen recht und den Mitarbeiter*innen wird signalisiert, dass die Leitung nicht hinter ihnen steht.
- Die Leitung ist handlungsunfähig, Gespräche oder eine klare Positionierung fehlen.

So könnte ich hier noch viele Beispiele aus meiner Praxis als Coach anbringen, aber ich denke, aus den genannten wird eines ganz klar:

Ein Team braucht eine Führung, die konsequent, selbstbewusst, klar und bestimmt handelt. Nur so wissen alle Beteiligten, innerhalb welcher Regeln, Standards und Voraussetzungen sie sich „bewegen“ können. Das verschafft Sicherheit und Zufriedenheit im Team und fördert die positive Erziehungspartnerschaft.

Doch wie schafft es die Leitung, Unsicherheiten und Selbstzweifel abzubauen und Selbstbewusstsein aufzubauen?

Die Rolle der Kitaleitung bedeutet, die eigene Biografie zu betrachten und zu analysieren, denn die eigene Erziehung und die Lebenserfahrungen haben den Menschen geformt und lenken bis heute unterbewusst sein Denken, Fühlen und Handeln. Zu denken, dass man sein privates und sein berufliches „Ich“ trennen kann, ist hinfällig.

Hier sind 3 Tipps für Ihre Selbstreflexion, bitte nehmen Sie sich dafür Zeit, etwas zu schreiben und notieren sich Ihre Antworten:

Tipps 1: Analyse der persönlichen Stressoren

Persönliche Auslöser/Stressoren (Was regt mich auf, was stresst mich, was verunsichert mich? So detailliert wie möglich aufschreiben!)	Was denke ich in dieser Situation?	Was fühle ich in dieser Situation?	Wie reagiere/verhalte ich mich normalerweise in dieser Situation?



Tabelle zur Analyse jetzt downloaden unter <https://bit.ly/tabelle-stressanalyse-edidact>

Damit haben Sie einen klaren IST-Zustand Ihrer persönlichen Auslöser.

Fakt:

In dem Moment, in dem Sie gestresst sind, lassen Sie zu, dass ein anderer Mensch oder die Situation darüber bestimmt, wie es Ihnen geht. Sie geben die Macht über Ihr Denken, Fühlen und Handeln in dem Augenblick diesem Menschen oder der Situation und sind dadurch selbst nicht mehr handlungsfähig.

Tipp 2: Sind Sie Opfer oder Gestalter?

Schauen Sie sich Ihre persönlichen Stressoren in der Tabelle an und machen Sie sich einmal klar, wie viel Macht Sie anderen Menschen über sich selbst in die Hand geben:

- Das Feedback eines Elternteils zu Ihrer pädagogischen Arbeit verärgert Sie und beeinflusst Ihre Laune den ganzen Tag.
- Ein Kollege hat sich schon wieder krankgemeldet und Sie sind trotz Schmerzen zur Arbeit gekommen. Im schlimmsten Fall verstärkt dies Ihre Schmerzen.
- Eine Mitarbeiterin hält sich nicht an Absprachen und Sie sind den ganzen Tag wütend.

Wollen Sie wirklich, dass andere Menschen so viel Macht über Ihr Denken, Fühlen und Handeln erhalten? Definieren Sie ein klares NEIN, denn kein anderer Mensch darf dafür sorgen, dass es Ihnen schlecht geht, wenn Sie es ihm nicht erlauben!

Sie können sich stundenlang über Situationen ärgern und sich als Opfer fühlen und leiden, aber ändern werden Sie damit nichts, Sie fügen nur sich selbst Leid zu! Machen Sie sich bewusst, dass alles, was passiert, nur IHR persönlicher Auslöser ist, die Bewertung der Situation und wie viel negative Gefühle und Stress dabei entstehen, bestimmen nur SIE alleine!

Eine theoretische Erklärung:

In schwierigen oder stressigen Situationen passiert es oft, dass der Mensch in eine Opferrolle fällt und somit nicht in der Lage ist, die Verantwortung für sich selbst zu übernehmen.

Ich möchte zum besseren Verständnis kurz das **Opfer-Gestalter-Modell** nach **Stephen Covey** vorstellen.

Covey unterscheidet zwischen dem **Betroffenheitsbereich** und dem **Einflussbereich**.

Zum **Betroffenheitsbereich** gehören alle Umstände, die direkten Einfluss auf unser Leben haben, ohne dass wir sie beeinflussen können, wie z. B. das Wetter oder der Wert des Euros. Hier haben wir nur die Möglichkeit, uns möglichst gut an die Situation anzupassen.

Im **Einflussbereich** hingegen können wir selbst Entscheidungen treffen und unser Leben nach unseren Wünschen gestalten.

Viele Menschen neigen jedoch dazu, ihren Einflussbereich zu unterschätzen. Sie erleben sich als abhängig von den Umständen und nehmen ihre Einflussmöglichkeiten gar nicht wahr. Laut Covey agieren diese Menschen dann entsprechend dem Opferprinzip, sehen sich als **Opfer**.

Menschen, die ihre Handlungsspielräume erkennen und aktiv nutzen, bezeichnet Covey als **Gestalter**.

Gestalter können ihre Emotionen besser steuern als die Opfer-Typen. Gestalter schaffen es, situationsangepasst zwischen positiven und weniger positiven Stimmungen zu wechseln.

Wenn zu viele Probleme auf einmal „aufploppen“, sind sie in der Lage, sich wieder selbst zu motivieren. Sie steigern dann ihren Optimismus, damit die Probleme sie nicht erdrücken.

Sie glauben fest daran, dass sie etwas bewirken können. Sie sind handlungsorientiert.

In schwierigen Situationen überlegen sie sich, was sie unternehmen können. Sie suchen aktiv nach Lösungsmöglichkeiten und ergreifen von sich aus die Initiative.

Gestalter streben nach einem Leben, das sie innerlich zufrieden macht.

Wenn sie merken, dass sie mit einer Situation unzufrieden sind, suchen sie nach Möglichkeiten, um dies zu ändern.

Sie handeln dann nach dem Motto: „Wenn du das Problem nicht lösen kannst, dann löse dich von dem Problem.“

Der Gestalter-Weg ist sicher nicht immer leicht und erfordert Durchhaltevermögen. Doch er lohnt sich: Wir machen neue Erfahrungen, entwickeln unsere Fähigkeiten und gewinnen **Selbstvertrauen**.

Dem gegenüber stehen die Opfer, die lageorientiert sind und eher passiv reagieren. Bei Schwierigkeiten und Stress neigen sie zum Grübeln, Zaudern und zum Klagen. Sie unternehmen nur wenige Anstrengungen, um etwas zu ändern.

Menschen in der Opferhaltung geben gerne anderen die Schuld an ihrer Situation. Sie finden stets Gründe, die sie daran hindern, aktiv zu werden. Eine Weiterentwicklung ist unmöglich.

Fakt:
Sie haben es in der Hand und entscheiden, ob Sie Opfer oder Gestalter sein wollen!

Tip 3: Analysieren der persönlichen Werte

Sie kennen das bestimmt auch: Sie regen sich über etwas und jemanden auf, sind gestresst und Ihr Gegenüber versteht Ihre Aufregung gar nicht und ist vollkommen entspannt. Doch warum ist das so?

Während der Kindheit und dem Aufwachsen wurden Ihnen die verschiedenen individuellen Werte vermittelt, die Sie die jeweilige Situation wahrnehmen und bewerten lassen. Diese Bewertung ist stets subjektiv und so wird jede Person die Situation unterschiedlich bewerten, was zu Missverständnissen und Konflikten führen kann.

Fakt:
Immer dann, wenn Sie gestresst sind und negative Gefühle entstehen, wurde einer Ihrer persönlichen individuellen Werte „verletzt“.

Wie lauten Ihre 3 bis 5 wichtigsten Werte?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Und jetzt schauen Sie sich noch einmal Ihre persönlichen Auslöser in der Tabelle an, fällt Ihnen etwas auf? Sie werden feststellen, dass bei jedem genannten Stressor, einer Ihrer persönlichen Werte verletzt wurde.

Ein paar Beispiele zum besseren Verständnis:

Stressor: Eine Mitarbeiterin hält sich nicht an Absprachen und kommt immer 5 Minuten zu spät! Ihr verletzter Wert: Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit!

Stressor: Die Eltern bestimmen, wie Sie zu arbeiten haben. Ihr verletzter Wert: Wertschätzung, Anerkennung oder Respekt!

Stressor: Sie kommen in den Gruppenraum und Ihre Mitarbeiter*innen schweigen. Ihr verletzter Wert: Respekt, Höflichkeit oder Ehrlichkeit!

Und das erklärt, warum Sie sich über diese Situationen aufregen. Wenn Ihr Gegenüber andere Werte vermittelt bekommen hat als Sie, wird es anders denken und handeln, als Sie es erwarten. Das führt zu Stress und erhöht das Konfliktpotenzial immens. Sie fühlen sich im Zweifel angegriffen, ungerecht behandelt oder nicht wertgeschätzt und können dadurch nicht professionell und selbstbewusst führen!

Tip:
Fragen Sie sich ab sofort bei jedem Ärger:

- „Hat mein Gegenüber den gleichen Wert oder verurteile ich es ungerechterweise?“
- „Lohnt sich das Aufregen?“

Das hilft Ihnen, Ihren eigenen Stress und die damit verbundenen Unsicherheiten abzulegen – aber auch nur, wenn Sie dies regelmäßig anwenden, denn unsere Verhaltensmuster sind in unserem Unterbewusstsein abgespeichert und unser Denken, Fühlen und Handeln wird zu 95% durch unser Unterbewusstsein gesteuert!

Die gute Nachricht:
Das Unterbewusstsein kann umtrainiert werden, aber wie ein Muskel oder das Lernen einer neuen Sprache, bedarf es dafür eines intensiven Übens und Trainierens!

Wann immer Sie merken, dass die Unsicherheiten und der Ärger Sie übermannen und Sie selbst an sich zwei-

feln („Ich bin nicht gut genug“, „Ich kann das nicht“, „Ich bin nichts wert“, „Andere können das besser“ ...), formulieren Sie für sich einen positiven Spruch zur Motivation!

Dieser könnte wie folgt lauten:

- „Ich bin gut, in dem was ich tue, und vertraue darauf.“
- „Ich bin stark und selbstbewusst und darf das zeigen.“
- „Ich bin der Experte auf meinem Gebiet.“

Sagen Sie diese positiven Verstärkungen so oft es geht laut (oder leise) zu sich selbst!

Mit der positiven Umwandlung nehmen Sie den negativen Gedanken und Gefühlen die „Macht“! SIE entscheiden, dass Sie nicht in der negativen energieraubenden Gedankenspirale verharren wollen und entwickeln durch die „Umprogrammierung“ Ihres Unterbewusstseins ein neues Selbstwertgefühl.

Am Anfang wird sich das Formulieren und das Vorsagen der positiven selbstbestärkenden Botschaften etwas komisch anfühlen, aber Sie werden sehen, je öfter Sie dies üben, desto leichter wird es Ihnen fallen und die negativen Gedanken werden weichen.

Welcher meiner Werte wurde verletzt?	Lohnt sich die Aufregung? Ja/Nein	Positiver Spruch zur Motivation



Tabelle zur Analyse jetzt downloaden unter <https://bit.ly/tabelle-stressanalyse-edidact>

Fazit

Sie kennen jetzt Ihre persönlichen Auslöser, wissen, ob Sie schon ein Gestalter sind, und haben erfahren, dass Ihre eigenen Werte die Basis für Ihr persönliches Stressempfinden darstellen.

Sie haben positive Selbstüberzeugungen formuliert, die Ihnen helfen, Ihr Selbstbewusstsein aufzubauen.

Doch wie können Sie dies nun in der Praxis umsetzen?

Wann immer Sie jetzt in Situationen kommen, die Sie verunsichern und stressen, gehen Sie wie folgt vor:

1. Reflektieren Sie, was genau bei Ihnen ausgelöst wird.
2. Welcher Ihrer Werte wurde verletzt? Hat Ihr Gegenüber den gleichen Wert?
3. Akzeptieren Sie, was Sie jetzt gerade nicht ändern können.
4. Oder sprechen Sie Ihre Wahrnehmung und Ihre Erwartungen an („Ich möchte Dir meine Wahrnehmung schildern ...“, „Ich erwarte ein respektvolles Miteinander!“).
5. Üben Sie die selbstmotivierenden Botschaften!

Trauen Sie sich aus Ihrer Komfortzone, denn nur außerhalb dieser ist eine Weiterentwicklung möglich. Glauben Sie an sich und Ihre Expertise und seien Sie stolz auf sich selbst!

Ich wünsche Ihnen viel Spaß dabei!
Ihre Christina Becker

Die Autorin



© Jenny Pätzold

Nach 10-jähriger Tätigkeit als Pädagogin und 7 Jahren als Führungskraft in einem Gesundheitsunternehmen begleitet Christina Becker seit über 10 Jahren als Expertin für mehr selbst.bewusst.sein Führungskräfte auf ihrem Weg zu einer selbstbewussten Führungspersönlichkeit.

Im Einzel- oder Team-Coaching und als Trainerin hält sie gerne den Spiegel vor und motiviert zur Selbstreflexion, um Unsicherheiten abzubauen, Potenziale zu fördern und Ressourcen zu stärken. Als Speakerin bringt sie ihre Botschaft begeistert und gespickt mit authentischem Storytelling auf die Bühne. Mehr Informationen unter www.schlussmitderunsicherheit.de.

Das Heft KITALEiten Spezial ist eine Sonderbeilage der Kreativen Ideenbörse Kindergarten.

Die Kreative Ideenbörse Kindergarten Print und Digital

Kinder spielend fördern, Wissen spannend vermitteln und mit den Ressourcen der Kinder arbeiten – über alle Förderschwerpunkte hinweg. Entdecken Sie jetzt die **Kreative Ideenbörse Kindergarten** und freuen Sie sich auf fertig ausgearbeitete Materialien von Experten aus der Praxis.

Jede Ausgabe bietet Ihnen:

- ✓ Einen Übersichtsplan zu allen Angeboten im Heft
- ✓ Angebote für Kinder unter 3
- ✓ Alle Bildungsbereiche abgedeckt
- ✓ Tipps für die Elternarbeit
- ✓ Sonderbeilage KITALEITEN Spezial
- ✓ Ihr Praxismaterial direkt zum kostenfreien Download

Unser Angebot auf einen Blick:

Jahresabonnement **Kreative Ideenbörse Kindergarten**

- ✓ 4 Ausgaben Kreative Ideenbörse Kindergarten
- ✓ 1 Sonderausgabe (Print) zu einem ausgewählten Thema
- ✓ kostenfreier Download der digitalen Inhalte aus dem Bereich Kita auf edidact.de

zu einem Jahrespreis von 121,75 Euro.



Alle Preise inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten. Es gelten die AGBs der Mediengruppe Oberfranken – Fachverlage GmbH & Co. KG: <https://www.mgo-fachverlage.de/agb/vertrieb.html>
Eine Kündigung des Abonnements ist 6 Wochen zum Ende des Kalenderjahres möglich. Datenschutz: www.shop.mgo-fachverlage.de/datenschutz
Widerrufsgarantie: Sie haben das Recht, die Bestellung innerhalb von 14 Tagen nach Lieferung zu widerrufen. Der Widerruf bedarf keiner Begründung, hat jedoch schriftlich oder auf einem anderen dauerhaften Datenträger zu erfolgen. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs (z.B. Datum des Poststempels).

Kundenhotline



09221/949-204



09221/949-377



shop.mgo-fachverlage.de



kundenservice@mgo-fachverlage.de

Bestellservice

Ja, ich möchte die Kreative Ideenbörse Kindergarten abonnieren und 4 Ausgaben jährl. à 24,95 Euro erhalten. Mein Abonnement beinhaltet den Zugriff auf alle digitalen Inhalte der Bildungsplattform edidact.de aus dem Bereich Kita sowie jährl. 1 Sonderausgabe (Print) zu einem ausgewählten Thema à 21,95 Euro.

Firma / Institution

Name / Vorname

Straße / Hausnummer

PLZ / Ort

Datum / Unterschrift