



**Impulse**  
für gute KiTa

# Ein gutes Kita-Team entsteht nicht von allein

Wie Sie Selbstreflexion und Teamentwicklung  
in Ihrer Einrichtung fördern können.

Ein Moderationsleitfaden

Eine Kita kann nur dann eine gute Kita sein, wenn die Leitung und die pädagogischen Fachkräfte als Team gut funktionieren und gern zusammenarbeiten. Aber was genau macht ein gutes Kita-Team aus? Und wie schaffen Sie es als Leitung, dass sich jede Fachkraft nicht nur als Teil eines Teams, sondern auch individuell gesehen fühlt? Ob eine große Kita oder eine kleinere Einrichtung: Selbstreflexion und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fachkräfte sind in jeder Kita Grundvoraussetzungen für gute pädagogische Arbeit und Qualitätsentwicklung.

Wichtig ist dabei zum Beispiel die Selbstreflexion über die eigene Einstellung zum Beruf. Warum bin ich pädagogische Fachkraft geworden? Worin sehe ich meine Aufgabe? Was möchte ich Kindern mitgeben? Es gehört zu den Aufgaben der Leitung, Fachkräfte in diesem selbstreflexiven Prozess zu begleiten, zu stärken und Wege der Weiterentwicklung aufzuzeigen.

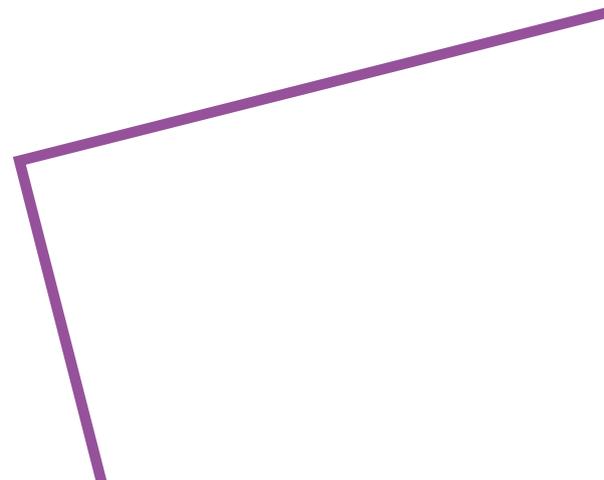
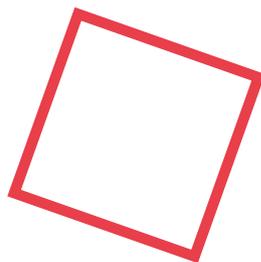
Gleichzeitig ist es – gerade auch angesichts des großen Fachkräftemangels im Kitabereich – sehr wichtig, die Kolleg:innen zu motivieren und langfristig an die Kita zu binden. Sie sollen sich wohlfühlen und eine hohe Fluktuation im Team soll vermieden werden. Wichtig dafür ist eine wertschätzende Kommunikations- und Teamkultur. Wie können wir ehrlich in den Dialog treten und uns positive, aber auch kritische Dinge mitteilen? Wie schaffen wir es, uns im Team zu ergänzen und auch eigene Schwächen zuzulassen?

Unser Moderationsleitfaden gibt Ihnen als Kita-Leitung Ideen an die Hand, wie Sie die Selbstreflexion in Ihrer Einrichtung moderieren, die persönliche und berufliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden fördern und auch das Team als Ganzes unterstützen können. Konkret will der Leitfaden Ihnen Anregungen geben, wie Sie in Einzelgesprächen mit Fachkräften den Fokus auf die Förderung einer selbstreflexiven Haltung legen können – auch im Rahmen von Personalgesprächen.

Ein Beispiel aus der Praxis zeigt, wie Selbstreflexion und wertschätzende Kommunikation, abgesehen von der Thematisierung in Einzelgesprächen, noch gefördert werden können: In der Kita Güstener Spatzen gibt es nicht nur für Kinder Portfolios, sondern auch für die Fachkräfte.

Wichtig dabei ist: Jedes Kind ist anders. Jede Fachkraft und jede Einrichtung auch. Deshalb kann unser Moderationsleitfaden immer nur Ideen und Anregungen für ein Gespräch geben, die Sie an die individuellen Gegebenheiten in Ihrer Einrichtung anpassen sollten. Selbstreflexion und Teamentwicklung sind Prozesse, die nie aufhören, in jeder Einrichtung individuell anders verlaufen und deshalb umso interessanter sind.

Wir wünschen Ihnen spannende neue Erkenntnisse – über sich und Ihr Team!

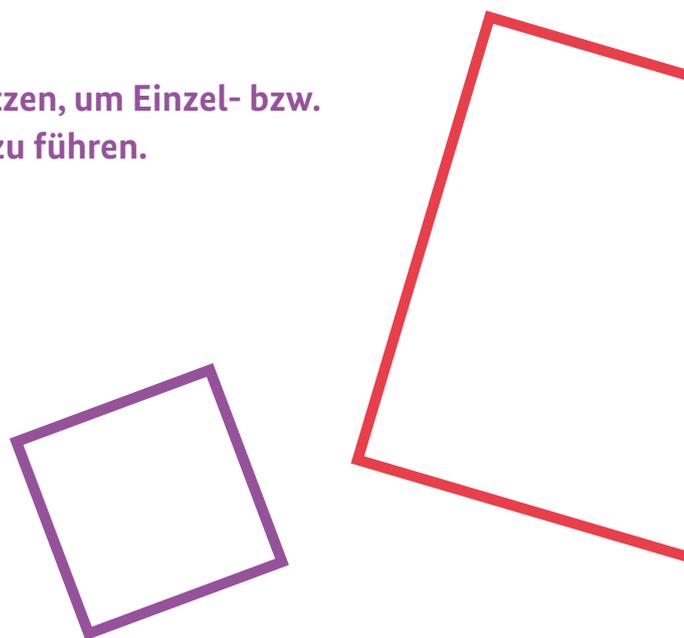


# Gesprächsleitfaden für Entwicklungsgespräche

Diesen Leitfaden können Sie als Kita-Leitung benutzen, um Einzel- bzw. Entwicklungsgespräche mit Ihren Mitarbeitenden zu führen.

## Vorbereitung des Gesprächs:

Es empfiehlt sich, den Mitarbeitenden, mit denen ein Entwicklungsgespräch ansteht, die Fragen vorab zu geben. So haben sie Zeit, sich darüber in Ruhe Gedanken zu machen. Um Ihren Mitarbeitenden im Gespräch ein umfassendes Feedback geben zu können, ist es gut, vorab auch Erfolge, tolle Ideen oder besondere Erlebnisse mit der Fachkraft zu sammeln, von denen Kindern, Eltern und Kolleg:innen berichten.



## A Biografiearbeit

- Bist du als Kind in eine Kita gegangen oder wurdest du zuhause betreut? Wie hat dir das gefallen?
- Falls du in der Kita betreut wurdest: Erinnerst du dich an die Erzieher:innen? Mochtest du sie und wenn ja, warum?

## B Persönliche Einstellung zum Beruf

- Warum bist du pädagogische Fachkraft geworden?
- Was magst du an diesem Beruf? Was findest du manchmal anstrengend?
- Was macht deine persönliche Motivation aus?
- Was möchtest du Kindern mit auf den Weg geben?

## C Situation/Stellung in der Einrichtung & im Team

- Wie möchtest du von den Kindern gesehen werden? Wie von den Eltern?
- Wie geht es dir hier in deinem Berufsalltag? Was gefällt dir? Was wünschst du dir anders?
- Wie siehst du deine Rolle im Team? Welche Stärken bringst du dort ein?
- Wo stehen wir als Einrichtung in unserer Qualitätsentwicklung?

## D Persönliche Weiterentwicklung

- Wo stehst du in deiner beruflichen Entwicklung?
- Wohin möchtest du noch?
- Wie kann ich dich als Leitung dabei unterstützen?
- Gibt es Fortbildungen, die dich interessieren?

# Ideen aus der Praxis für die Praxis: ein Portfolio für pädagogische Fachkräfte

Die Kita Güstener Spatzen aus Sachsen-Anhalt hat 2020 den 2. Platz beim Deutschen Kita-Preis belegt. Das nahm die Leiterin Cornelia König zum Anlass für eine erneute Veränderung im Kita-Alltag: Nicht nur die Kinder erhalten persönliche Portfolios, sondern auch jede pädagogische Fachkraft. Das Projekt steckt noch in den Kinderschuhen – aber es zeigt sich schon jetzt, wie die Portfolios die Selbstreflexion und wertschätzende Kommunikation fördern.

*„Für die Kolleg:innen ist das Portfolio eine Art ‚Tankstelle für die Seele‘. Sie fühlen sich wertgeschätzt und individuell gesehen und der Blick ins Portfolio hilft auch in Zeiten, wenn mal nicht alles rund läuft.“*

Cornelia König,  
Leiterin der Kita Güstener Spatzen

## Ein persönlicher Ordner

Für jede Fachkraft wird ein persönlicher A4-Ordner angelegt. Dieser enthält Fotos, die Beschreibung kurzer Szenen aus dem Arbeitsalltag, Erinnerungen an Ausflüge oder Zitatsammlungen der Kinder. Die Texte schreibt die Kita-Leiterin selbst oder die Kolleg:innen schreiben auf, was sie in der Arbeit mit der Fachkraft Interessantes beobachtet haben. Was bei der neuen Portfolio-Arbeit aufgefallen ist: Oftmals sind die Fachkräfte auf den Fotos, die in der Kita gemacht werden, nicht mit drauf, da sie selbst fotografieren. Geplant ist nun die Anschaffung von Kameras für die Kinder.

## Von den Kindern abgeguckt

Die Portfolio-Arbeit mit den Kita-Kindern hat gezeigt: Die Kinder bekommen sich dadurch selbst sehr gut gespiegelt. Sie spüren ihre Selbstwirksamkeit, wenn sie ein Portfolio mitgestalten. Und sie fühlen sich mit ihren Interessen ernst genommen. All das wünschen sich Erwachsene in ihrem Berufsalltag auch. Das war für die Güstener Spatzen der Anlass, die Portfolio-Arbeit auch für die Fachkräfte einzuführen.

## Sichtbarmachen von Stärken

Durch das Portfolio erhalten die pädagogischen Fachkräfte ein umfassendes und sehr wertschätzendes Feedback. Stärken und ihr Engagement werden sichtbar gemacht, was ein stärkeorientiertes Arbeiten möglich macht. Jede einzelne Fachkraft fühlt sich gesehen – auch individuell und nicht nur als Teil des Teams. Es werden Beobachtungen, O-Töne der Kinder und Begegnungen festgehalten, die sonst im Berufsalltag untergehen würden. So gehen die Momente nicht verloren und jede Fachkraft hat einen „persönlichen Schatz“, den sie jederzeit zur Hand nehmen oder auch mal mit nach Hause nehmen kann.

## Portfolio als Motivationsmotor

Die Kita-Leitung nutzt das Portfolio, um den pädagogischen Fachkräften gezielt mitzuteilen: Hier sehe ich deine Stärken! Gleichzeitig motiviert sie die Fachkraft, mutig zu sein und Dinge auszuprobieren, ohne den Anspruch zu erheben, gleich perfekt zu sein. Wenn Fachkräfte über eine:n Kolleg:in schreiben, entdecken sie vielleicht „blinde Flecken“ bei sich selbst, also Aspekte in der pädagogischen Arbeit, über die sie selbst noch nicht nachgedacht haben. Nicht zuletzt macht das Portfolio deutlich: Die Freude und der Spaß mit Kindern sollen immer im Vordergrund stehen.

**Buch-Tipp von Cornelia König,**  
Leiterin der Kita Güstener Spatzen

Anja Mannhard: **Der Lebensspur folgen**  
Ausfüllbuch: Biografiearbeit für Erzieherinnen  
und Erzieher

Für Anregungen oder Rückmeldungen wenden  
Sie sich gern an: [kita-impulse@dkjs.de](mailto:kita-impulse@dkjs.de)

Gefördert vom:



deutsche kinder- und jugendstiftung