

Inhalt

I. Auf den Anfang kommt es an	3
II. „Wie bereite ich mich auf ein Bewerbungsgespräch vor?“	10
III. Fragen & Antworten zu Rechten und Pflichten in der Kita	14
1. „Kann mir der Arbeitgeber mein äußeres Erscheinungsbild vorschreiben?“	14
2. „Was alles regelt der Arbeitsvertrag?“	16
3. „Darf mein Arbeitgeber von mir Tätigkeiten fordern, die so nicht im Arbeitsvertrag beschrieben sind?“	19
4. „Wie sind Urlaub, Kündigung oder Schwangerschaft innerhalb meiner Probezeit geregelt?“	21
5. „Welche Zeiten zählen zur Arbeitszeit und wo ist diese geregelt?“	23
6. „Was muss ich im Falle einer Arbeitsunfähigkeit beachten?“	26
IV. Fragen & Antworten zur pädagogischen Praxis in der Kita	28
1. „Wie baue ich eine Beziehung zu Kindern auf?“	28
2. „Wie gehe ich mit Konflikten bei Kindern unter 3 Jahren um?“	32
3. „Wie schreibe ich Lerngeschichten?“	35
4. „Wie gelingt es mir, dass Eltern mich ernst nehmen?“	37
5. „Wie bereite ich Erstgespräche mit Eltern vor und wie führe ich sie?“	41
6. „Wie bereite ich Entwicklungsgespräche mit Eltern vor und wie führe ich sie?“	44
7. „Wie finde ich meine Rolle im Team?“	46
8. „Wie hole ich Feedback zu meiner Arbeit ein?“	48
9. „Was erwartet mich in der Aufgabe als Gruppenleitung?“	50
10. „Wie schaffe ich es, nicht auszubrennen?“	52
Die Autor*innen dieses Heftes	55
Literatur	56
Impressum	56



Werden sich die eigenen Erwartungen erfüllen?



Auf den Anfang kommt es an!

Die Zeit nach der abgeschlossenen Ausbildung und des Einstiegs in den Beruf einer pädagogischen Fachkraft ist eine ganz besondere. Nach einigen Jahren der Ausbildung, ob an einer Fachschule, Fachakademie oder Hochschule, kommen die meisten Berufseinsteiger*innen mit viel Enthusiasmus, Engagement und hoher Motivation in den Kita-Alltag. Nicht alle eigenen Vorstellungen und Wünsche werden sich erfüllen – aber es werden in jedem Fall zahlreiche neue Erfahrungen hinzukommen. Eine spannende Zeit, die es verdient, genauer betrachtet zu werden.

Erwartungen und Wünsche

Zahlreiche Erwartungen und Vorstellungen werden von Ihnen selbst in die Kita einge-

bracht. Gleichzeitig haben auch das Team in der Kita, die Leitung und der Träger Erwartungen an die neue Kollegin oder den neuen Kollegen und Vorstellungen von deren/dessen Einstieg. Und die Familien, deren Kinder in Zukunft betreut, erzogen und gebildet werden sollen, haben sicherlich auch ihre eigenen Wünsche an Sie.

Diesem ganzen Blumenstrauß an zueinander passenden, aber auch vielleicht sehr unterschiedlichen Hoffnungen müssen Sie begegnen und mit ihm umgehen. Dabei hilft eine Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen und die Vorbereitung auf die der anderen.

Erwartungen und Wünsche im System Kita



Die Wahrscheinlichkeit, dass jede*r neue Mitarbeiter*in alle diese verschiedenen Anforderungen gleich gut erfüllen kann, ist gering. Allein die Fülle macht dies deutlich. Auch deshalb ist es wichtig, sich dessen bewusst zu sein und sich nicht davon überfordern zu lassen. Mit der gelassenen Haltung, sich zu informieren und es so gut wie möglich schaffen zu wollen, kann bereits viel erreicht werden.

Theorie und Praxis

Eine Erfahrung, die sicher fast jede*r Berufseinsteiger*in macht, wenn sie/er als neue Kollegin/neuer Kollege in den Kita-Alltag eintritt, ist die, dass manche Inhalte und Überzeugungen aus der Zeit der theoretischen Befassung mit der Frühpädagogik nur schwer mit der täglichen Praxis in einer Kita zusammenzubringen sind.

So werden Sie zum Beispiel während Ihrer Ausbildung viele pädagogische Konzepte kennengelernt haben und wissen, wie die Entwicklung eines Kindes im Regelfall verläuft. Nun kann es aber geschehen, dass Sie in einer Kita arbeiten, in der das Team behauptet, offen zu arbeiten, Sie aber den Eindruck bekommen, dass es sich hier eigentlich nicht um ein offenes Konzept handelt – so wie es Ihnen in der Ausbildung vermittelt

wurde –, sondern höchstens Bruchstücke aus dem Konzept umgesetzt werden. Oder Sie haben ein Kind in Ihrer Gruppe, das 4; 6 Jahre alt ist und bestimmte Kompetenzen und Fähigkeiten bereits erlernt haben sollte, Ihnen aber in verschiedenen Situationen zeigt, dass es in manchen Bereichen seiner Entwicklung auf dem Stand eines/einer Dreijährigen ist. In solchen und ähnlichen Situationen ist es sinnvoll, Rat und Unterstützung bei den Kolleginnen und Kollegen zu suchen. Am Beispiel des offenen Konzepts wären offene, positiv formulierte Fragen an einzelne Kolleginnen/Kollegen oder in einer Teamsitzung gut, wie zum Beispiel diese: „Ich habe bemerkt, dass ihr das offene Konzept etwas anders umsetzt, als ich es in Fachbüchern gelesen habe. Das hat sicher gute Gründe. Würdet ihr mir das bitte kurz erklären, damit ich es besser verstehen kann?“ Am Beispiel des Kindes und dessen Entwicklung könnten Sie eine Kollegin/einen Kollegen, die/der das Kind auch und vielleicht schon länger kennt, etwa so ansprechen: „Ich habe bei Max bemerkt, dass er häufig bestimmte Aufforderungen von uns nicht umsetzt und zu verstehen scheint. Das ist euch sicher auch schon aufgefallen. Kannst du mir bitte sagen, ob ihr bereits etwas unternommen habt oder wie ihr grundsätzlich damit umgeht?“

Faktor Zeitmangel

Der Kita-Alltag erfordert häufig Kompromisse, die dann dazu führen können, dass Vorbereitungszeiten fehlen, geplante Vorhaben ausfallen oder gekürzt werden müssen oder zu wenig Zeit für den Austausch im Team bleibt. Versuchen Sie, solche Situationen realistisch einzuschätzen und möglichst keine Vorwürfe zu erheben. Erwarten Sie von den anderen und sich selbst nicht immer 100 Prozent. Es kann sehr hilfreich sein, wenn Sie sich mit anderen Berufsanfänger*innen, die ähnliche Situationen erleben, austauschen können oder spezielle Fortbildungsangebote für den Start in das Kita-Berufsleben nutzen.

In Beziehung zu den Kindern treten

Gerade für den Start in einer Kita ist es von großer Bedeutung, dass Sie eine klare Vorstellung über Ihre Haltung zu Kindern und Ihr Verständnis vom kindlichen Lernen haben. Mit dieser Grundhaltung können Sie dann auf die Kinder, die Ihnen in Zukunft anvertraut werden, zugehen und stabile Beziehungen zu ihnen aufbauen. Kapitel IV.1 zeigt, wie Sie gute Beziehungen zu Kindern aufbauen können, und bietet einen Fragenkatalog zur Selbstreflexion Ihres Bildes vom Kind.

Bei einer Bewertung Ihrer Leistungen zur Mitte der Probezeit hin werden die Fragen, wie gut Sie auf die Kinder zugehen können, ob Sie für die Kinder bereits eine wichtige Bezugsperson geworden sind und ob Sie den Überblick in einer Gruppe von Kindern behalten können, auch wenn es einmal turbulent wird, eine große Rolle spielen.

Auf die Eltern zugehen

Die Eltern der Kinder, mit denen Sie in direktem Kontakt sind, werden Sie als neue pädagogische Fachkraft beobachten, um entscheiden zu können, ob sie Ihnen diese Arbeit auch zutrauen. Vertrauen ist für Eltern die Basis dafür, ihr Kind für viele Stunden am Tag in eine außerfamiliäre Betreuung zu geben. Und Vertrauen kann nur wachsen, indem man sich kennenlernt.

Gehen Sie auf die Eltern unbefangen und professionell zu, um ihnen zu vermitteln, dass sie sich auf Sie verlassen können. Dass Sie zu Beginn beobachtet und damit auch „bewertet“ werden, sollte Sie nicht verunsichern, sondern eher dazu anspornen, sich kompetent und freundlich zu zeigen. Sie sollten jede Gelegenheit, mit den Eltern ins Gespräch zu kommen, nutzen, um ihre Beziehung auszubauen. Sie finden in diesem Heft verschiedene Beiträge, die Ihnen dabei helfen, von Beginn an in einen guten Kontakt mit den Eltern zu kommen.

Besondere Gespräche mit Eltern außerhalb des täglichen Kontakts und der wichtigen Tür-und-Angel-Gespräche sollten immer gut vorbereitet sein. Dadurch können Sie den Eltern Ihre Kompetenz und Ihre Handlungssicherheit vermitteln und das Vertrauen weiter ausbauen. In Kapitel IV.4 und Kapitel IV.5 finden Sie Checklisten für die Zusammenarbeit mit den Eltern und für die gute Vorbereitung eines Elterngesprächs.

Ihre Rolle im Team

Sie sind die/der Neue in einem Team, das vielleicht schon lange zusammenarbeitet – und haben damit die Aufgabe, sich Ihren Platz in diesem Team zu „erobern“. Was nicht bedeuten soll, dass Sie sich unnatürlich verhalten oder um die Sympathie Ihrer neuen Kolleginnen und Kollegen werben sollen. Es ist wichtig, dass Sie sich so zeigen, wie Sie sind – also bleiben Sie authentisch.

In jedem Team sind bestimmte Rollen besetzt. Wenn jemand Neues dazukommt, kann sich an diesen Besetzungen etwas verändern. In einem guten Team sollten die verteilten Rollen

ohnehin flexibel sein und sich den immer wieder ändernden Umständen der Kita-Arbeit anpassen. Die Rolle im Team kann definiert werden als die Aufgabe oder Funktion eines Mitglieds, die ihm zugewiesen wurde oder sich durch die Teamdynamik herausgebildet hat. Wichtig zu wissen ist, dass eine gute Kombination in der Rollenverteilung ein Team stärkere macht und eine schlechte Kombination das Team schwächt. Manche Mitarbeiter*innen besetzen auch mehr als eine Rolle – zumeist aber wird sich eine Rolle als die dominante herauskristallisieren.

Zu Beginn Ihrer Mitarbeit in einem bestehenden Team sollten Sie nicht direkt mit allen gemeinsam in die Rollenfindung und -festlegung einsteigen, denn eine ehrliche und offene Auseinandersetzung über die Rollenverteilungen im gesamten Team braucht zunächst einmal eine gute Portion Vertrauen und gegenseitiges Kennenlernen und sollte deshalb später stattfinden. Nutzen Sie die erste Zeit, um die Rollen der Teammitglieder kennenzulernen und sich vertraut zu machen mit der Verteilung in Ihrem neuen Team. Dann können Sie mittels realistischer Selbsteinschätzung und der Beobachtung der Kolleginnen und Kollegen Ihre eigene Rolle festlegen.

Ich rate Ihnen dringend, in den ersten Monaten nicht zu schnell und nur mit einem oder zwei Teammitgliedern auch private Beziehungen einzugehen. Lernen Sie die Menschen an Ihrem neuen Arbeitsplatz lieber in Ruhe und in verschiedenen Situationen kennen, bevor Sie sich dafür entscheiden, sich auf private Kontakte einzulassen. Einen solchen Schritt später rückgängig zu machen,

Bring- und Abholzeit:
Möglichkeiten des
ungezwungenen
Gesprächs mit Eltern



falls die Beziehung sich anders entwickelt als erwartet, ist zumeist schwierig und kann die weitere Zusammenarbeit behindern oder sogar unmöglich machen.

Nähe und Distanz

In allen Bereichen Ihrer Arbeit in der Kita ist es wichtig, dass Sie sich von Beginn an Gedanken über die Fragen von Nähe und Distanz machen und auch Entscheidungen treffen, wie Sie persönlich damit umgehen wollen. Zu den Kindern, deren Familien und auch zu den Kolleginnen und Kollegen sollen Sie positive Beziehungen aufbauen. Allerdings ist die professionelle Distanz besonders dann von Bedeutung, wenn es mal schwierig wird.



Die Balance zwischen Nähe und Distanz finden

Mit Blick auf die Kinder ist es Ihre wesentliche Aufgabe, eine positive und tragfähige Beziehung zu ihnen aufzubauen. Bei aller Professionalität kann es aber vorkommen, dass Ihnen ein Kind mehr am Herzen liegt oder sympathischer ist als andere. Dabei sollte Ihnen immer bewusst sein, dass weder das betroffene Kind noch die anderen Kinder dies bemerken oder spüren sollten. Und falls sich Kinder näher an Sie binden möchten und dies auch durch allerlei Zuneigungsbekundungen ganz unbefangenen zeigen, sollten Sie darüber mit den Kolleginnen und Kollegen sprechen. Es ist durchaus möglich, in einem solchen Fall bewusst etwas mehr Distanz herzustellen und die Kolleginnen und Kollegen um einen stärkeren Einsatz bei diesem Kind zu bitten.

Den Eltern gegenüber sollten Sie sich immer freundlich und zugewandt verhalten. Aber eben nicht freundschaftlich und zu nah. Gerade junge Fachkräfte werden manchmal von Eltern geduzt – ohne vorherige Absprache. Fragen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen oder die Leitung, ob es in der Frage „Duzen oder Siezen der Eltern“ so etwas wie einen Verhaltenskodex in der Kita gibt. Falls für alle Mitarbeiter*innen das Siezen der Eltern festgelegt ist, können Sie den Eltern freundlich vermitteln, dass Sie sich in dieser Frage an die Regeln im Haus halten müssen. Sie werden mit manchen Kindern und deren Eltern einige Jahre zusammenarbeiten. Wie sich diese Zusammenarbeit entwickeln wird, können Sie nie voraussehen. Auch eventuell irgendwann anstehende schwierige Gespräche mit Eltern lassen sich mit der nötigen Distanz einfacher führen.

Für die neuen Kolleginnen und Kollegen gilt Ähnliches. Ein*e neue*r Mitarbeiter*in, der/die niemals etwas Persönliches berichtet und auf absoluter Distanz bleibt, wird nur schwerlich Vertrauen gewinnen können. Aber dennoch ist es wichtig zu bedenken, dass es sich dabei um Ihren neuen Arbeitsplatz handelt und nicht um Ihr neues Hobby. In einem Kita-Team müssen sich nicht alle Kolleginnen und Kollegen gernhaben und gegenseitig toll finden – sie müssen respektvoll und fair miteinander umgehen und freundlich sein. Ein gesundes Mittelmaß zu finden ist also bei der Frage von Nähe und Distanz die große Aufgabe, mit der Sie sich wahrscheinlich immer wieder einmal beschäftigen werden.

Konflikte gehören dazu – seien Sie vorbereitet

Überall, wo Menschen zusammenarbeiten und in Beziehung zueinander stehen, treten Konflikte auf. Wenn Sie darauf vorbereitet sind, werden diese Konflikte Sie nicht überraschen und Sie können besser damit umgehen. Konflikte können auch betrachtet werden als Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten, als etwas Positives, aus dem Veränderung und Weiterentwicklung entstehen kann.

1. Konflikte mit Eltern

Nicht alle Eltern werden immer mit Ihrer Arbeit zufrieden sein. Nehmen Sie ihre Kritik nicht als Ablehnung Ihrer Person wahr, sondern als Unklarheit in einer Sache, die es zu klären gilt. Eltern werden oftmals mit Wünschen und Forderungen an Sie herantreten, die aus ihrer Sicht vollkommen berechtigt scheinen. Das Bewusstsein, dass Sie in der