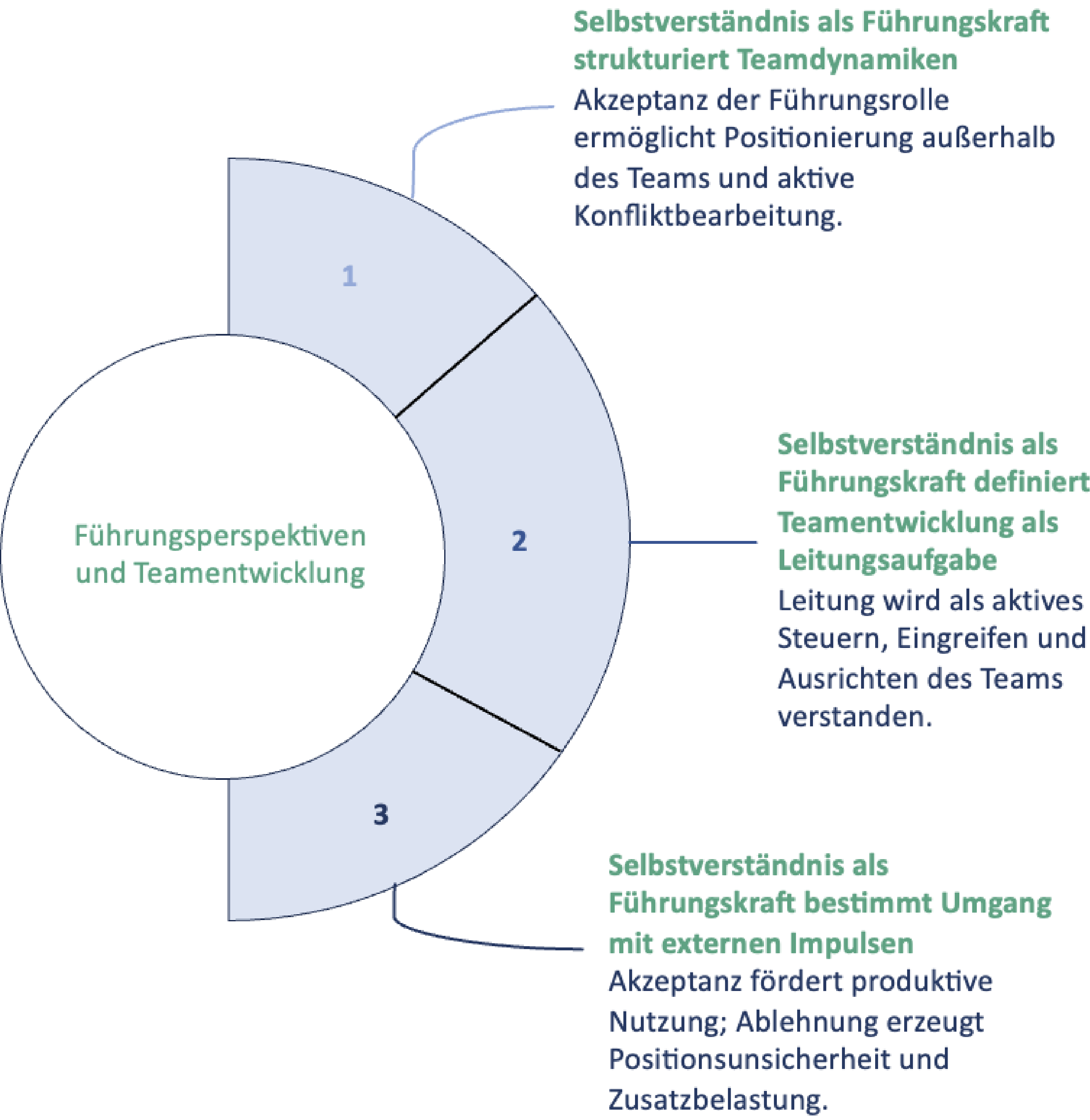


Welche Rolle spielt das Führungsselbstverständnis von Kita-Leitungen für Teamentwicklungsprozesse?

Itala Ballaschk | Fachhochschule Südwestfalen

Stefan Brauckmann-Sajkiewicz | Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Petros Pashiardis | Open University of Cyprus

Kontext		Zentrale Ergebnisse	
➤ Führung beeinflusst Qualitätsprozesse (Siraj-Blatchford & Manni, 2007) ➤ Teamentwicklung ist ein Schlüsselmechanismus (Resa et al., 2017) ➤ Rolle von Leitung in Kita noch unzureichend verstanden (Ballaschk, Brauckmann-Sajkiewicz & Pashiardis, 2024) ➤ Internationaler Befund: Führung beeinflusst pädagogische Prozesse von Fachkräften und das Wohlbefinden von Kindern (Fonsén et al., 2022) ➤ Deutschsprachiger Kontext: Führung gilt als zentrale Komponente der Qualitätsentwicklung, aber Rollen zwischen Management und Leadership sind ungeklärt (Ballaschk & Anders, 2015). ➤ Offene Frage: Verstehen sich Kita-Leitungen als Führungskräfte — und sollten sie es?		 Selbstverständnis als Führungskraft strukturiert Teamdynamiken Akzeptanz der Führungsrolle ermöglicht Positionierung außerhalb des Teams und aktive Konfliktbearbeitung. Selbstverständnis als Führungskraft definiert Teamentwicklung als Leitungsaufgabe Leitung wird als aktives Steuern, Eingreifen und Ausrichten des Teams verstanden. Selbstverständnis als Führungskraft bestimmt Umgang mit externen Impulsen Akzeptanz fördert produktive Nutzung; Ablehnung erzeugt Positionsunsicherheit und Zusatzbelastung.	
Methodisches Vorgehen			
➤ 26 Leitungskräfte ➤ episodische Interviews (Flick, 2014) ➤ Thematisches Kodieren (Flick, 2011): Selbstverständnis, Handlungsstrategien, tägliche Aufgaben und Routinen, ... ➤ Bundesprogramm „Schwerpunkt-Kitas Sprache und Integration“			
Diskussion		Grenzen	
➤ Rolle der Leitung = Positionierung zwischen Team und Struktur (Fonsén & Ukkonen-Mikkola, 2019; Geiger, 2019) ➤ Externe Impulse brauchen klare Verantwortungslogik (Anders et al., 2017; Faas et al., 2023) ➤ Geteilte Führung / Lernkulturen als Perspektive (Harris, 2013; Brauckmann-Sajkiewicz et al., 2020)		➤ Begrenztes Sample: Die Ergebnisse erlauben keine Generalisierung, sondern geben Einblick in spezifische Perspektiven von Leitungskräften ➤ Strukturelle Rahmenbedingungen der Einrichtungen konnten nur indirekt berücksichtigt werden ➤ Erfasst wurden Selbstdeutungen aus Interviews, nicht beobachtetes Leitungshandeln	
		Ausblick	
		➤ Forschung: Untersuchen, wie Führungsselbstverständnisse organisational entstehen, stabilisiert werden und Teamentwicklung langfristig prägen ➤ Praxis/Politik: Leitungen systematisch in ihrer Führungsrolle stärken und strukturelle Rahmenbedingungen für nachhaltige Teamarbeit schaffen	

Anders, Y. & Oppermann, E. (2024). Frühpädagogische Qualität in Kindertageseinrichtungen: Eine Erweiterung des Struktur-Prozess-Modells. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 27 (2), 551–577. <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01218-7>

Ballaschk, I., Brauckmann-Sajkiewicz, S. & Pashiardis, P. (2024). Quality improvement through team development: the role of headteachers in Early Childhood Education settings in Germany. *Education 3-13*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/03004279.2024.2409927>

Ballaschk, I., Anders, Y. & Flick, U. (2017). Führung als Thema deutscher Kindertageseinrichtungen. Welches Führungsverständnis zeigen pädagogische Fachkräfte mit Leitungsfunktion? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 20 (4): 670–689. <https://doi.org/10.1007/s11618-017-0761-3>.

Fonsén, E., Lahtinen, L., Sillman, M. & Reunamo, J. (2022). Pedagogical Leadership and Children’s Well-Being in Finnish Early Education. *Educational Management Administration & Leadership* 50 (6): 979–994. <https://doi.org/10.1177/1741143220962105>.

Harris, A. (2013). Distributed Leadership: Friend or Foe? *Educational Management Administration & Leadership* 41 (5): 545–554. <https://doi.org/10.1177/1741143213497635>.

Siraj-Blatchford, I., & Manni, L. (2007). *Effective Leadership in the Early Years Sector Study. The ELEYs study*. London: Institute of Education, University of London.