

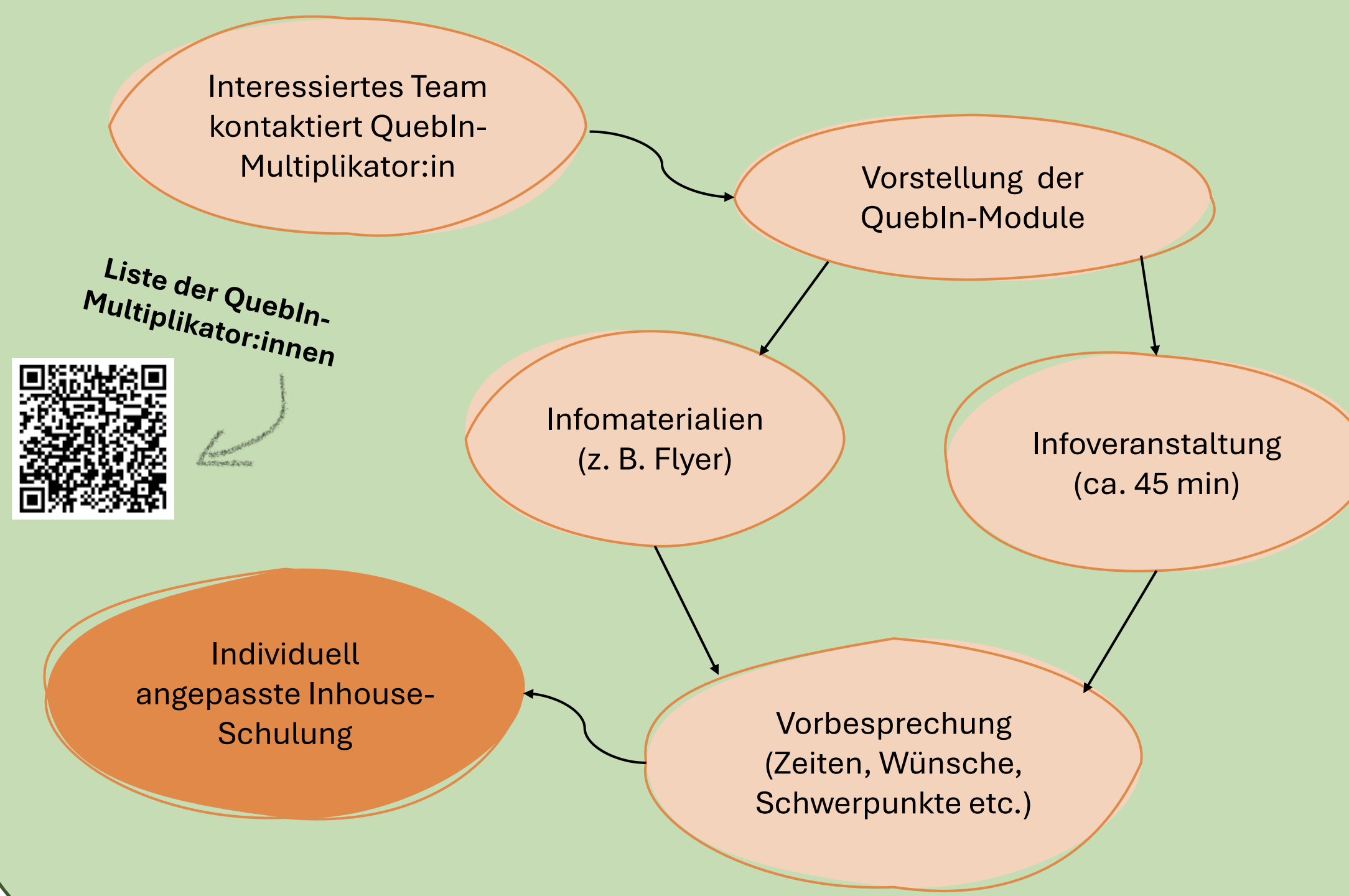
1

Warum brauchen wir Quebln in der Kita?

- ✗ **Ziel: Reflexionsräume öffnen**
 (statt ‚Anhäufung‘ von Theoriewissen)
- » Weiterentwicklung der eigenen pädagogischen Haltung im Sinne der Akzeptanz und Wertschätzung, der Team-Kultur und der Prozessqualität
- ✗ **Dabei werden auch ‚ethische Grundregeln‘ für den Umgang mit Kindern in den Blick genommen.**
- » ‚Ressourcenbrille‘, Feinfühligkeit, Bedürfnisorientierung und Kultursensitivität führen zu einer bewussteren und positiveren Interaktionsgestaltung
- » Wirkt herausfordernd erlebten Verhaltensweisen präventiv entgegen
- ✗ **Die Fokussierung auf bindungsbezogene Interaktionen wirkt sich nicht nur positiv auf die kindlichen Bildungs- und Entwicklungsprozesse aus, sondern entlastet langfristig auch die pädagogischen Fachkräfte und sorgt somit für eine Zunahme der Arbeitszufriedenheit!**

2

Wie kommen wir zu Quebln?



3

Stolpersteine



Zeitaufwand
 „Was sollen wir noch alles machen?“

Angst vor Bewertung
 „Was, wenn ich etwas nicht richtig mache?“

Unsicherheit
 „Was, wenn ich die anderen merken, dass ich nicht alles weiß/kann?“

Stress
 „Augen zu und durch.“
 „Irgendwie geht der Tag schon rum.“

Überforderung
 „Ich kann nicht mehr.“
 „Mir ist alles zu viel!“

Selbstwertschutz
 „Ich mache den Job schon zig Jahre ... ich weiß, wie der Hase läuft!“

Motivation
 „Was bringt uns das?“
 „Ich sitze hier, weil mir das jemand vorschreibt ...“
 „Das bringt doch nichts. Das wird im Alltag doch gar nicht fortgeführt.“

→ Viele Stolpersteine verhindern (Selbst-)Reflexionsprozesse, sie werden sozusagen ‚verschüttet‘. Selbstreflexion braucht **Zeit**, eine **wertschätzende Atmosphäre**, **Vertrauen**, den **Verzicht auf Be- und Verurteilung** und einen **gleichberechtigten Dialog**



Edelsteine

Wertschätzung gegenüber Vielfalt & Individualität
 „Wir dürfen unterschiedlich sein!“

Perspektivwechsel & Verstehen
 „Ich verstehe, warum du dich so verhältst.“
 „Ich sehe dein Bedürfnis.“
 „Ich sehe deinen guten Grund.“

Biografische Selbstreflexion
 „Ich weiß, wie ich ticke.“
 „Ich weiß, welche Situationen mich herausfordern.“

Stärkung und Erweiterung der Handlungskompetenz
 „Ich habe eine Idee, wie ich mit den Kindern/der Situation umgehen kann.“

Stärkung des Wir-Gefühls im Team
 „Es ist eine Teamaufgabe!“
 „Ich darf mir Unterstützung holen.“

Hohe Praxisrelevanz & Transfermöglichkeiten
 „Mir fällt sofort ein Kind ein!“

Höhere Arbeitszufriedenheit
 „Ich kann etwas bewirken.“
 „Ich habe Mut, etwas auszuprobieren.“

Alltagsintegrierte Umsetzung
 „Vieles, was ich schon lange mache, tue ich jetzt nochmal bewusster.“

4

Alles eine Frage der Perspektive ...

„Das sollen wir jetzt auch noch machen.“	vs.	„Wir dürfen uns Zeit zur Reflexion nehmen.“
„Das Kind ist herausfordernd.“	vs.	„Ich fühle mich manchmal durch das Verhalten des Kindes herausgefordert.“
„Die Eltern ziehen sowieso nicht mit.“	vs.	„Was können wir hier in der Kita tun, um dem Kind neue Erfahrungen zu ermöglichen? Was brauchen die Eltern, um sich mit uns auf den Weg zu machen?“
„Das Kind ist gestört.“	vs.	„Ich sehe das Bedürfnis des Kindes. Ich möchte verstehen, warum sich das Kind verhält, wie es sich verhält.“
„Ich brauche keine Hilfe, ich bin erfahren.“	vs.	„Ich darf immer wieder neue Sichtweisen kennenlernen. Es gibt unterschiedliche Sicht- und Handlungsweisen und das ist in Ordnung.“
„Das war falsch von mir.“	vs.	„An dieser Stelle würde ich heute anders handeln. An diesem Punkt hat das Kind mein Angebot anders wahrgenommen, als ich es beabsichtigt habe.“
„Das bringt doch nichts.“	vs.	„Ich bin skeptisch, aber lasse mich auf etwas Neues ein. Ich lerne Alternativen kennen, darf neue Dinge ausprobieren und neu entscheiden.“

Reframing

5

Quebln nachhaltig etablieren

- ✗ Mit aktuellen Themen und Bedarfen verknüpfen (z. B. mit Partizipation, HeVeKi, alltagsintegrierter Sprachförderung, Kinderschutz, Beobachtung & Dokumentation)
- ✗ Quebln ‚lebendig‘ halten (z. B. Austauschgruppen bilden, Quebln-Briefe verfassen, vertiefende Angebote entwickeln, ...)
- ✗ Regelmäßige Arbeit mit den GlnA-Merkmalsskizzen (z. B. Merkmal der Woche / des Monats; Etablierung einer positiven Feedbackkultur im Team; Reflexion von Strukturen und Abläufen; Nutzen für Anleitung und Reflexionsgespräche)
- ✗ EiBiS als ergänzendes Beobachtungsverfahren verankern (generell oder bedarfsorientiert)
- ✗ Im Team Zielsetzungen vereinbaren und regelmäßig reflektieren