

Typische Erfahrungs- und Orientierungsmuster von KiTa-Leitungen

Typus Fürsorglichkeit

Fokus Beziehungen:
KiTa als Ausgestaltungsort
persönlicher Beziehungen

Fürsorgliches und
interaktionsbezogenes
Führungsverständnis

Ambivalente, unscharfe
Sphären- und Aufgabentrennung
zwischen
Leitung und Team,
Leitung als Teil
der Teamgemeinschaft

Hohe Selbstwirksamkeits-
überzeugung in Bezug
auf die pädagogische
Qualität, eher niedrige
Kompetenzüberzeugung
in Bezug auf
Betriebsführung, Management
und Mitwirkungsmöglichkeiten
beim Träger

Typus Management

Fokus Strukturen und
Funktionen:
KiTa als Organisation

Hierarchisches und
strukturelles Führungs-
verständnis

Deutliche Markierung der
Sphären- und Aufgabentrennung
zwischen Leitung
und Team, Leitung als
Vorgesetzte

Hohe Kompetenzüber-
zeugung in Bezug auf
Betriebsführung, Manage-
ment und Mitwirkungs-
möglichkeiten beim Träger;
Distanzierung bzw.
Verunsicherung in Bezug
auf Aufgaben der
(sozial-)pädagogischen und
emotionalen Führung

Typus Leadership

Fokus Konzeption und Team:
KiTa als (pädagogische) Organisation und
als pädagogischer Raum

An Fachlichkeit, (Selbst-)Reflexivität und Partizipation
ausgerichtetes Führungsverständnis

Klare Markierung der Sphären- und Aufgabentrennung
zwischen Leitung und Team, Leitung als Teamführung

Eher hohe Selbstwirksamkeits- und Kompetenz-
überzeugung in Bezug auf Management- und
pädagogische Aufgaben

Untertypus strukturbezogenes Leadership

Visionäre, kreative
und reflexive Leitung
einer Organisation
mit Fokus
auf Strukturbezug

Untertypus teambezogenes Leadership

Pädagogisch-reflexive
Leitung eines Teams
mit Fokus auf
Team- und Interaktions-
bezug