

ThEKiZ Handbuch 2.0

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe ThEKiZ-Fachkräfte,
liebe Mitglieder des ThEKiZ-Netzwerkes,

wir freuen uns, dass Sie sich für den Download dieses ThEKiZ-Dokuments entschieden haben. **Es ist Teil des ThEKiZ Handbuchs 2.0, einer bedarfsorientierten Informations- & Methodensammlung**, angefertigt durch die Fach- und Forschungsstelle, unter Mitarbeit von Jeannette Mardicke. Diese umfasst folgende Abschnitte:

- Interviews – Stimmen aus Politik, Verwaltung und ThEKiZ-Praxis
- Mehrwerte von ThEKiZ
- ThEKiZ-Entwicklungsfelder und Methoden
- Fragen und Antworten



Julia Hecker

Seit 2011 tragen Fachkräften aus unserem Netzwerk viele wertvolle Impulse und relevante Fragen an uns heran. Unsere Antworten auf diese Fragen sowie die aus den Impulsen des ThEKiZ-Netzwerks entstandenen Handlungsempfehlungen und Handreichungen werden im ThEKiZ Handbuch 2.0 zusammengefasst. Um das Ganze möglichst praxisnah und umsetzungsorientiert zu gestalten, sind unsere Ausführungen mit Interviews, konkreten Umsetzungsbeispielen, Stimmen aus der Praxis und anschaulichen Methoden unterfüttert.



Ulrike Lüneburger

Es ist weniger ein klassisches Handbuch als vielmehr eine **Sammlung komprimierten Wissens**, Dokumente zu verschiedenen Themenbereichen, die praxisnah aufbereitet sind. Im Jahr 2025 ergänzte und aktualisierte die Fach- und Forschungsstelle ThEKiZ das ThEKiZ Handbuch 2.0. Sie können weiterhin genau die Themenbereiche und Dokumente herausgreifen, die für Sie aktuell Relevanz haben.



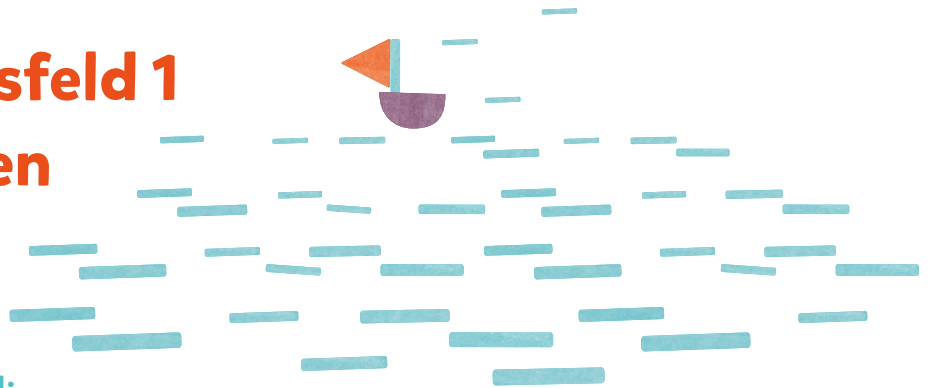
Julia Peschmann

Wir wünschen Ihnen Spaß beim Stöbern, Inspiration und vor allem viel Freude beim Umsetzen in Ihrer ThEKiZ-Praxis.

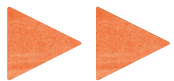
Ihr Team der Fach- und Forschungsstelle ThEKiZ

gefördert durch

Entwicklungsfeld 1 und Methoden



Entwicklungsfeld 1: Konzepterweiterung, Team- & Organisationsentwicklung



„Wenn du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten endlosen Meer.“ Antoine de Saint-Exupéry

Ein ThEKiZ ist, als Kindertageseinrichtung mit besonders ausgeprägter Familien- und Sozialraumorientierung, in seinem Profil und Konzept deutlich erweitert. Ein ThEKiZ kann nur so gut sein, wie dessen Organisation, Leitung und Team an der Umsetzung und Etablierung des Programms interessiert und beteiligt ist. ThEKiZ ist neben den fachlichen Inhalten und der Programmatik eine Frage der Haltung. Das Programm basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, der das Kind im System der Familie und Umwelt anerkennt. Im Zentrum der Profil- und Konzepterweiterung stehen, neben der Qualität der frühkindlichen Bildung, Themen, wie erziehungspartnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern und Familien sowie familienbegleitende und präventive Angebote und Vernetzung im Sozialraum.

Was es braucht:

- eine agile und proaktive Gestaltung von **Veränderungsprozessen**
- die Weiterentwicklung der **Haltung, Rollen, Aufgaben und Verantwortungsbereiche** innerhalb des Kitateams
- die Erweiterung des Einrichtungsprofils und Einbindung der relevanten Aspekte von ThEKiZ im **Einrichtungskonzept**



**Auf die Haltung
gegenüber den
Prozessen kommt
es an**

So umfangreich dieses erste Entwicklungsfeld ist, so bedeutend ist es für den Veränderungsprozess von der Kindertageseinrichtung zum Eltern-Kind-Zentrum. Veränderungsprozesse sind durch den gesellschaftlichen Wandel in der Kindertageseinrichtung allgegenwärtig. Die Entscheidung, das Profil der Kita zu erweitern und zu einem ThEKiZ zu entwickeln, geht mit der Veränderung der Team- und Organisationsstruktur einher. Es geht nicht nur um die Anpassung von Bestehendem, es müssen auch neue Lösungen und Strukturen gefunden werden. Erfolgreiche Veränderungen entstehen aus der richtigen Mischung zwischen so viel Plan wie nötig und so viel Offenheit wie möglich. Es braucht ein erweitertes Selbstverständnis, ein bedarfsorientiertes Leistungsangebot und eine Vision als Leitbild.



Die pädagogischen Fachkräfte werden zu Träger*innen der Idee indem sie ein erweitertes Rollenverständnis gegenüber den Eltern und Familien im Sozialraum als Beziehungspartner*innen entwickeln. Die Auseinandersetzung mit der eigenen professionellen Haltung nimmt im Programm einen besonderen Stellenwert ein. Themen wie Empowerment durch Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeitserfahrungen, das Arbeiten mit Ressourcen und Potentialen sowie Partizipation bestimmen das ThEKiZ-Konzept, sowohl nach Außen als auch nach Innen. Pädagogische Fachkräfte entwickeln ein erweitertes Verständnis für Familien und die Einbindung des Sozialraums.

Der Einrichtungsleitung kommt im Prozess auf dem Weg zum Eltern-Kind-Zentrum eine Schlüsselrolle zu. Sie hat einen unmittelbaren Einfluss auf den Stellenwert und die Präsenz der Thematik im Team und die Rolle der Fachkraft-ThEKiZ im Team und am Standort. **Der Fachkraft-ThEKiZ obliegt in enger Kooperation mit der Einrichtungsleitung die Koordination und Entwicklung des Themenschwerpunktes.**

ThEKiZ wird Teil der Konzeption.

Fachkräfte werden zu Ideen-Träger*innen

Einrichtungsleitungen bekommen eine zentrale Rolle

ThEKiZ-Fachkräfte koordinieren und entwickeln die Schwerpunkte zusammen mit den Kitas



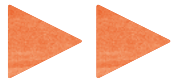
Teilnehmende der „Fachkraft ThEKiZ“ setzen sich gemeinsam mit dem Thema Konzepterweiterung auseinander.

Impuls für den Einstieg ins Thema

- Bereits vor Beginn des Programms führt eine Informationsveranstaltung mit allen Akteur*innen und Interessierten am Standort zu mehr Transparenz in Bezug auf die Profil- und Konzepterweiterung durch ThEKiZ im Team:
 - › Welche Hoffnungen und Bedenken gibt es in Bezug auf ThEKiZ?
 - › Was ist die gemeinsame Vision zum Thema?
 - › An welchen Stellen sind wir schon ThEKiZ?
- Welche familien- und sozialraumorientierten Schwerpunkte leben wir bereits?
- Welchem Entwicklungsfeld wollen wir uns zuerst zuwenden?
- Welche Rollen und Aufgaben ergeben sich innerhalb der Thematik (für das Team, die pädagogische Fachkraft, die Leitung, die Fachkraft ThEKiZ)?
- Was ist innerhalb unserer Organisation möglich?
- Welchen Teamentwicklungsprozessen wollen wir uns zuwenden?
- Welche reflexiven Räume haben wir? Welche wollen wir entstehen lassen?
- Konsultation und Austausch mit anderen ThEKiZ.
- An welchen Stellen begegnen uns im pädagogischen Alltag und der Zusammenarbeit mit Familien Impulse für die Weiterentwicklung des ThEKiZ?

Nutzen Sie gerne die Dokumente „Analyse der Ausgangslage“ und „Kooperations- und Zielvereinbarung“

STIMMEN aus der Praxis



„Das Team mit ins Boot zu holen war der erste Schritt vor allen anderen Schritten. Ich hatte meine Überlegungen und habe das im Team vorgestellt. Die sind sofort mit in das Thema reingegangen und hatten Lust, weil ThEKiZ auch so nah an unserem Konzept der Reggio Pädagogik liegt. Hier heißt es: „Man braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen.“ Das passt so gut zu ThEKiZ. Daher gibt es keine kritische Stimme. Auch die Pädagog*innen wollen mehr Familienkontakt und den Sozialraum mehr mit ins Boot holen.“ Kitaleiterin



„Eine gemeinsame Weiterbildung des Teams oder Besuch eines anderen ThEKiZ kann den Prozess unterstützen und Lust auf das Neue machen.“
ThEKiZ-Koordinatorin



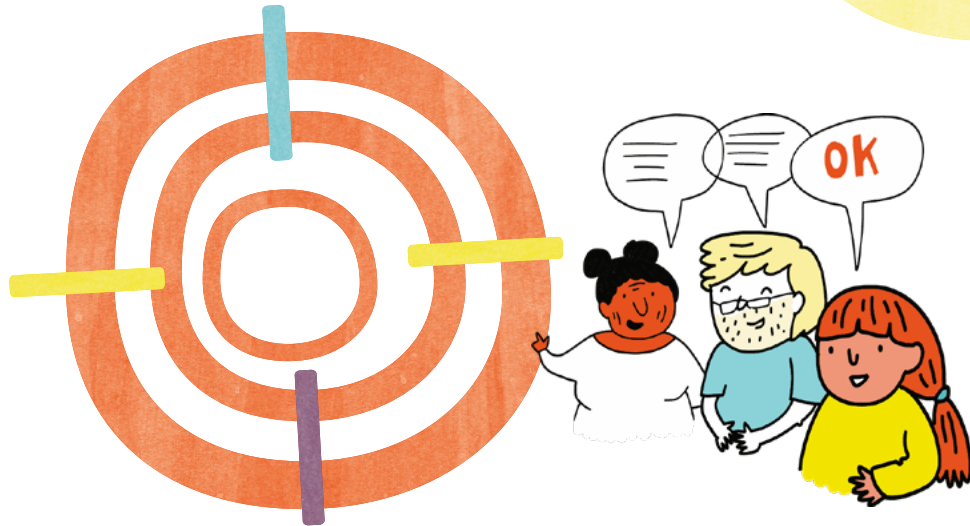
„Wir haben eine Weile gebraucht, um uns in unseren neuen Rollen einzufinden. Seitdem wir jedoch die Koordination im Team haben, fühle ich mich als Leiterin entlastet und wir können im ThEKiZ so viele Dinge mehr entstehen lassen.“
Kitaleiterin



„Wir haben immer auch wieder Rückschritte im Team, seitdem wir ein ThEKiZ sind. Alle mitzunehmen ist nicht so leicht.“ ThEKiZ-Koordinator



„Es braucht eine externe fachliche Begleitung des Prozesses von außen durch die Prozessbegleitung oder andere Partner.“ Kitaleiterin



METHODE Veränderungsradar

Sie haben sich als Einrichtung auf den Weg gemacht, sich zum ThEKiZ weiterzuentwickeln. Ein solcher Veränderungsprozess hat Höhen und Tiefen, verläuft mal schneller, mal holprig. Der Veränderungsradar ist eine einfache Möglichkeit, ein Stimmungsbild zu erhalten über die aktuelle Situation des Veränderungsprozesses und die Einstellungen dem Prozess gegenüber. **In Dienstberatungen oder Teamtreffen lässt sich hierüber schnell und unkompliziert ein Stimmungsbild einfangen.**

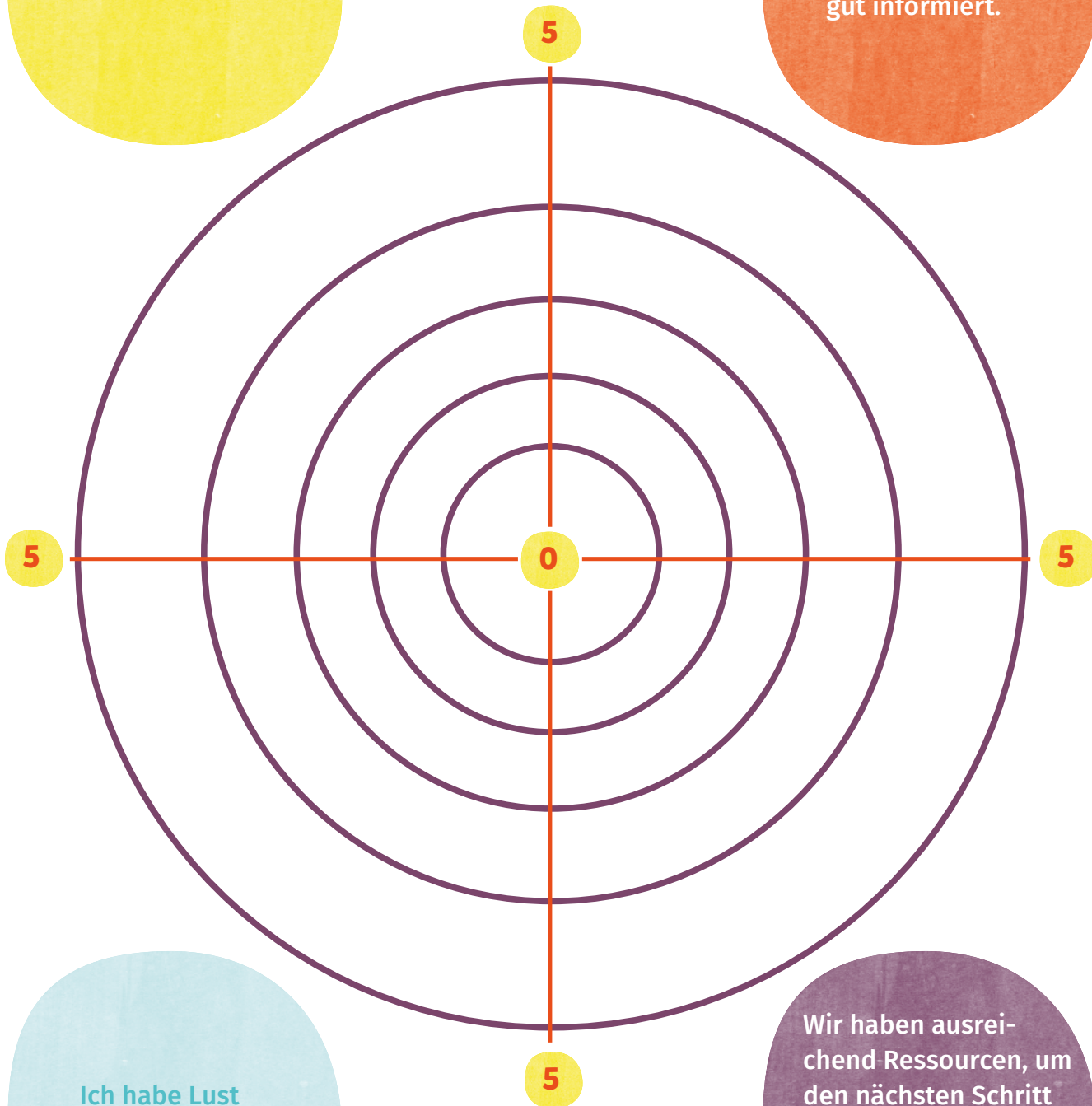
Ziele und Anliegen

- Zügig ein Stimmungsbild zum Veränderungsprozess sichtbar machen
- **Verschiedene Meinungen wahrnehmen**
- Nützliche Ansatzpunkte finden, um Veränderungsprozesse zu beschleunigen
- **Gründe für Blockaden** im Veränderungsprozess sichtbar machen und diskutieren

Veränderungsradar

Ich identifiziere mich
mit der Idee ThEKiZ.

Ich fühle mich im
aktuellen Prozess
gut informiert.



Ich habe Lust
anzupacken.

Wir haben ausrei-
chend Ressourcen, um
den nächsten Schritt
im Veränderungs-
prozess gemeinsam
anzugehen.

Vorgehen

Bereiten Sie ein **Flipchart oder eine Pinnwand** mit einem runden **Radarbild** vor (siehe Arbeitsblatt). Dabei steht jeweils innen der Wert 0 = „trifft gar nicht zu“ und jeweils außen der Wert 5 = „trifft vollkommen zu“. An die einzelnen Skalen formulieren Sie Aussagen zum Prozess.

Überlegen Sie genau, zu welchen Bereichen Sie ein Stimmungsbild erhalten und wie Sie die jeweiligen Aussagen formulieren möchten. Hier einige Beispiele:

- **Ich fühle mich im aktuellen Prozess gut informiert.**
- Ich identifiziere mich mit der Vision eines ThEKiZ.
- **Ich habe Lust (bei / an ...) anzupacken.**
- Mir geht es momentan gut.
- Wir sind unseren Wirkungszielen heute näher als vor sechs Monaten.
- **Wir haben ausreichend Ressourcen,** um die nächsten Schritte im Veränderungsprozess gut zu meistern.

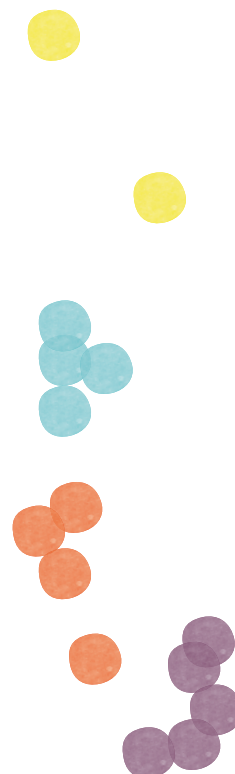
Anfangs formulieren Sie das Ziel dieser Methode, erklären das Radarbild und beschreiben die einzelnen Aussagen, klären gegebenenfalls Verständnisfragen und geben Beispiele. Dann beginnt die eigentliche Arbeitszeit:

Schritt (ca. 5 min)

Jede*r bewertet die jeweilige Aussage für sich selbst. Das kann einfach im Kopf bzw. mit einigen persönlichen Notizen geschehen oder Sie stellen ein Arbeitspapier mit dem Veränderungsradar im kleineren Format (A4) zur Verfügung.

Zweiter Schritt (ca. 5 min)

Anschließend **markieren** alle ihre **persönliche Einschätzung mit Klebepunkten** für alle sichtbar am großen Radar am Flipchart/ Pinnwand.



Dritter Schritt: Diskussion (ca. 15 min)

Sie lassen das entstehende Bild auf sich wirken und **diskutieren**, was Sie sehen. Folgende Fragen können hilfreich sein:

- Welcher Eindruck entsteht – Wie sind wir auf dem Weg?
- Was überrascht?
- Was bedeuten die jeweils niedrigen bzw. hohen Bepunktungen für unsere Arbeit?
- Wo gibt es besonders große Unterschiede in den Einschätzungen?
- Welche Konsequenzen ziehen wir daraus? Was sollten wir als nächstes tun?
- Wo sind unsere größten Baustellen?

Es ist auch möglich, bei den Aussagen mit den niedrigsten Werten ein besonderes Augenmerk für die Weiterarbeit zu legen. Hier könnten Ausgangsfragen der Diskussion lauten:

- Was können wir tun, um insgesamt auf dieser Skala einen Punkt weiter in Richtung 5 zu kommen?
- Wie haben wir es geschafft/was hat dazu beigetragen, hier bereits auf der „2“ zu sein, nicht auf der „0“?



Tipps und Anregungen für die Praxis

Diese Methode ist empfehlenswert, wenn Sie als Team schon eine Weile gemeinsam unterwegs sind und sich wieder im Prozess verorten möchten. Sie erhalten einen schnellen Überblick, wo Sie stehen und worauf Sie im Folgenden besonders achten müssen.

Hier noch einige Hinweise zur Durchführung:

- Nicht mehr als max. acht Skalen/Aussagen bearbeiten, damit es übersichtlich bleibt und eine sinnvolle Weiterarbeit möglich ist.
- Wenn Sie der Meinung sind, dass es gut wäre Anonymität zu wahren, können Sie Klebpunkte auf persönliche Arbeitsblätter eintragen lassen, die Sie dann auf das große Radarbild übertragen, so dass nicht öffentlich wird, wer welchen Punkt gesetzt hat.
- Sie können jede Person bitten, jeweils zwei unterschiedliche Punkte (zwei Farben) pro Aussage zu setzen: einen bzgl. der persönlichen Meinung/Standpunkt, einen für die Teamperspektive. Diese Erweiterung eröffnet interessante Einblicke in persönliche Einstellungen und individuelle Wahrnehmungen des Teams.
- **Machen Sie am Ende unbedingt deutlich, was die Ergebnisse für Ihre Weiterarbeit bedeuten.**

NAH AN DEN MENSCHEN
UND IHREN THEMEN



.....

.....

.....

.....



METHODE Warmer Rücken

Ein zentraler Erfolgsfaktor für die Arbeit in einem ThEKiZ ist die zugewandte und wertschätzende Haltung aller Beteiligten. Die Fachkräfte sind dabei in ihrer Wirkung gefragt, denn Sie gestalten die Atmosphäre und Stimmung, die in der Einrichtung spürbar wird. Diese Methode **hebt gegenseitige Wertschätzung im Team** in Wort/Bild und kann Wirkung über das Team hinaus entfalten. Darüber hinaus dient die Methode dem Erkennen und der **Vergegenwärtigung der Ressourcen und Stärken der pädagogischen Fachkräfte im Team**.

Ziele und Anliegen

- Emotionen im Miteinander Raum geben
- Gegenseitige Wertschätzung im Team spürbar machen
- Beitrag zur wertschätzenden Kultur der Einrichtung
- Erkennen von Ressourcen



Vorgehen

Sie können diese Methode am Ende oder zu Beginn eines pädagogischen Tages oder einer Teamfortbildung durchführen.

Jede*r erhält ein Blatt Papier (A4/A3 oder auch ½-1 Flipchart), das auf dem Rücken mit Krepp-Klebeband befestigt wird.

Alle bewegen sich nun durch den Raum und haben Gelegenheit sich gegenseitig mit großen Stiften **wertschätzende Rückmeldungen** auf den Rücken zu schreiben. Als Einleitung können Sie formulieren, dass sich alle Beteiligten **bewusst** jeden ihrer Kollegin nacheinander **innerlich zuwenden**, jeweils kurz über diese Person nachdenken und ihr dann etwas Wertschätzendes über ihre **Kompetenzen und Eigenschaften** aufschreiben sollen. Natürlich kann auch ein kleines Symbol o.ä. gemalt werden.

Auf die Blätter können Sie in Vorbereitung eine Überschrift bzw. einen Satzanfang schreiben, beispielsweise:

Du kannst
besonders gut

...

Du bist
wunderbar,
weil

...

Mir gefällt
gut an Dir

...

Bei jeder Person wird etwas aufgeschrieben.

Nach ca. 10-15 Minuten beenden Sie die Aktion. Alle können sich ihren „Mantel“ anschauen und mit nach Hause nehmen.



Tipps und Anregungen für die Praxis

Die leichten Berührungen am Rücken und positiven Rückmeldungen sind in der Regel wohltuend, so dass sich eine sehr schöne Atmosphäre entfaltet. Auf folgendes können Sie bei der Durchführung achten:

- **Die Beteiligten sollten eine Vertrauensbasis haben.** Bei akuten Konfliktsituationen zwischen Teammitgliedern ist die Methode nicht empfehlenswert.
- Achten Sie darauf, dass wirklich bei Allen etwas aufgeschrieben wird.
- Regen Sie dazu an, wertschätzende **Rückmeldung zur Persönlich- und Fachlichkeit** zu geben.
- Musik kann die Übung unterstützen. Ruhige Klänge schaffen einen eher meditativen Charakter, lockere lustige Musik sorgt für eine **entspannte Atmosphäre**.
- Nutzen Sie etwas festeres Papier, so dass die Stifte beim Schreiben nicht durchdrücken.

Eine Kultur der Wertschätzung zu schaffen, fängt bei uns selbst an. Nutzen Sie daher solche Methoden, um in Ihrem Team ein positives Miteinander zu unterstützen. Ein zugewandtes positives Miteinander in der Einrichtung wird auch für die Kinder, die Familien und Gäste spürbar. **Nutzen Sie zudem viele Gelegenheiten in unterschiedlichen Alltagssituationen, um Kindern, Eltern und Familien zu sagen, was Ihnen positiv auffällt.**



AN SOLCHEN TAGEN
KOMME ICH NUR
WEGEN DIR GERNE
IN DIE KITA!



Thüringer Eltern-
Kind-Zentrum

**ThE
Kiz**