

Arbeitsmaterialien für Erzieherinnen und Erzieher

Kinder spielend fördern, Wissen spannend vermitteln! – Kreative Ideen und Materialien für Krippe, Kindergarten, Kita und Hort

Thema: Kinder unter drei - Umsetzung & Materialien, Ausgabe: 16

Titel: Teamarbeit mit Charakteren (13 S.)

Von: Edeltraud Wiebe

Produkthinweis

Dieser Beitrag ist Teil einer Printausgabe aus dem Programm »Kindergärten/Kita« der Mediengruppe Oberfranken.* (Originalquelle siehe Fußzeile des Beitrags)

- ▶ Alle Beiträge dieser Ausgabe finden Sie [hier](#).

Seit über 15 Jahren entwickeln erfahrenen Pädagoginnen und Pädagogen unsere fertig ausgearbeiteten Materialien mit vielfältigen Anleitungen, Kopiervorlagen, Liedern, Geschichten, Experimenten, Bastelideen, Exkursionen und Spielvorschlägen für alle Bildungsbereiche sowie für Kinder unter 3.

- ▶ Informationen zu den Print-Ausgaben finden Sie [hier](#).

* Ausgaben bis zum Jahr 2016 erschienen bei OLZOG Verlag GmbH, München

Beitrag bestellen

- ▶ Klicken Sie auf die Schaltfläche **Dokument bestellen** am oberen Seitenrand.
- ▶ Alternativ finden Sie eine Volltextsuche unter www.edidact.de/kita.

Piktogramme

In den Beiträgen werden – je nach Fachbereich und Thema – unterschiedliche Piktogramme verwendet. Eine Übersicht der verwendeten Piktogramme finden Sie [hier](#).

Nutzungsbedingungen

Die Arbeitsmaterialien dürfen nur persönlich für Ihre eigenen Zwecke genutzt und nicht an Dritte weitergegeben bzw. Dritten zugänglich gemacht werden. Sie sind berechtigt, für Ihren eigenen Bedarf (in Gruppengröße) Fotokopien zu ziehen bzw. Ausdrucke zu erstellen. Jede gewerbliche Weitergabe oder Veröffentlichung der Arbeitsmaterialien ist unzulässig.

- ▶ Die vollständigen Nutzungsbedingungen finden Sie [hier](#).

Haben Sie noch Fragen? Gerne hilft Ihnen unser Kundenservice weiter:

[Kontaktformular](#) | ✉ Mail: service@edidact.de

✉ Post: Mediengruppe Oberfranken – Fachverlage GmbH & Co. KG
E.-C.-Baumann-Straße 5 | 95326 Kulmbach

☎ Tel.: +49 (0)9221 / 949-204 | 📠 Fax: +49 (0)9221 / 949-377

<http://www.edidact.de> | <https://bildung.mgo-fachverlage.de>

Teamarbeit mit Charakteren

Edeltraud Wiebe

Inhalt:

1. Ein Team voller Herz, Engagement und Leidenschaft
2. Motivationsstrategien
3. Charakterprofile
4. Teamkompetenzen
5. Charaktermuster
6. Zusammenarbeit mit Charakteren
7. Selbsterfahrung mit dem Persönlichkeitstest PRO9: Vorteile und Rahmenbedingungen
8. Fazit
9. Literatur

1. Ein Team voller Herz, Engagement und Leidenschaft

Wenn Eltern mit ihren Kindern die Kindertagesstätte verlassen, z.B. weil das Kind zur Schule kommt oder die Familie umzieht, schauen sie häufig auf die hinter ihnen liegende Zeit in der Einrichtung zurück. Dann äußern sie mündlich oder schriftlich, was ihnen gefallen hat und/oder was sie glauben in der Zukunft zu vermissen. So auch eine Mutter, die mir in einem Brief zum Abschied u.a. Folgendes schrieb: „Sie haben da ein ganz fantastisches Team, voller Herz, Engagement und Leidenschaft, passen Sie gut darauf auf!“

Als Leiterin ist mir bewusst, dass dieser Führungsaufgabe viel Bedeutung zukommt und dass ein Team **Modell für jeden Bildungsprozess in Kindertagesstätten** und u.a. auch die **Quelle für jede gute Pädagogik** mit Kindern ist. Mit ihrer Abschiedsaufforderung drückt die Mutter zudem aus, wie bewusst sie wahrgenommen hat, dass sich die Qualität der Arbeit in diesem Kleinteam für ihr Kind entwicklungsförderlich ausgewirkt hat.

So ein Abschiedsgruß sorgt für Freude und ist zugleich eine Aufforderung, die Teamarbeit weiterhin zu begleiten, zu fördern und zu überprüfen. Schließlich besteht die Aufgabe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kindertagesstätten darin, die Qualität der Pädagogik im Sinne einer **bestmöglichen Entwicklungsunterstützung** zu realisieren.

Teamarbeit geschieht nie um ihrer selbst willen. Sie wirkt sich unmittelbar auf die **Qualität der Arbeit**, auf den **Umgang mit Eltern** und vor allem auch auf die Gestaltung der **Atmosphäre im täglichen Zusammensein** mit den Kindern aus. Elementarpädagogische Fachkräfte sind Modell und Vorbild für die Entwicklungsbegleitung der Kinder; ihre Kommunikations(un)kultur ist eng mit der der Kinder bzw. der Eltern verbunden.

„Auch wir sind Verfasser der anderen; wir sind auf eine heimliche und unentrinnbare Weise verantwortlich für das Gesicht, das sie uns zeigen. Verantwortlich nicht für ihre Anlage, aber für die Ausschöpfung ihrer Anlage.“
(Max Frisch)

Dieses von der Mutter besonders wertgeschätzte Kleinteam ist nicht das einzige in unserer Einrichtung. Bei neun Gruppen liegt es nahe, dass andere Kleinteams möglicherweise auch anders zusammenarbeiten. Dies wurde besonders deutlich, als im Rahmen einer Erweiterung der Kindertagesstätte mehrere neue Mitarbeiterinnen dazukamen und gemeinsam ein neuer **Teamgeist** zur Vermeidung von Konflikten entwickelt werden musste.

Ein Teammitglied benötigt unter anderem eine Basis für eine tiefe berufliche Zufriedenheit. Diese wird z.B. erreicht, wenn das Teammitglied

- sich im Mitarbeiterkreis **akzeptiert** fühlt,
- seine **Stärken** kennt und nutzt,
- **keine Angst** vor Aufgaben und Gruppenmitgliedern hat,
- die Arbeitsatmosphäre als **konstruktiv** erlebt und
- seine Gedanken und Beiträge **angehört** werden.

Unterstützend wirken außerdem der Auf- und Ausbau der eigenen Selbstkompetenz, die Fähigkeit und Bereitschaft, Werte und Normen zu reflektieren, persönliche Stärken auszubauen, Möglichkeiten der Selbsterfahrung und der Persönlichkeitsentwicklung zu nutzen und sich motiviert mit eigenen Widersprüchen auseinanderzusetzen und diese zu klären.

„Ein Team ist eine konstruktiv tätige Arbeitsgruppe, in der alle Gruppenmitglieder an der Bewältigung einer gemeinsamen Aufgabe beteiligt sind und anstehende Probleme gemeinsam lösen – auf der Grundlage gegenseitiger Achtung/Wertschätzung, aktiver und gleichberechtigter Kooperation sowie selbständiger, motivierter, anstrengungsbe-reiter und initiativer Aktivitäten. Ein Team hat Visionen, arbeitet an Perspektiven und orientiert sich an notwendigen, wesentlichen und grundlegenden Herausforderungen einer qualitätsorientierten Pädagogik.“ (Krenz 2008, S. 133 f.)

In einer Arbeitsgruppe sind **Menschen mit unterschiedlichen Anlagen** beschäftigt. Für unser Team stellte sich in diesem Zusammenhang die Frage: Was macht es so schwierig, das Spiegelbild aller Teampersönlichkeiten und ihrer Wahrnehmungsperspektiven zu verstehen? Heiko Hansen (2014) schreibt dazu:



„Motive zu erkennen ist schwer. Sie sind zu 95 % unbewusst, d.h. man weiß in der Regel nur zu gut 5 %, warum so gedacht und sich nicht anders verhalten wird. Alle Motive sind zudem emotionalisiert, damit sie wirken können. Emotionen binden an den jeweiligen Glauben und bringen die Motivationen in Bewegung. Bei der richtigen Ausrichtung (Ziel) des jeweiligen Verhaltens helfen andere Menschen. Von manchen lernt man viel, von manchen will man nichts lernen. Doch Motive werden erlernt, so wie Verhalten und Überzeugungen erlernt wurden. D.h. auch, man kann – wenn man es will – neu lernen, stetig das Neue trainieren und sich Zeit geben.“
(Hansen 2014, S. 17)

„Nichts ist so erfrischend wie ein beherzter Schritt über die eigenen Grenzen.“
(Keith Haring)

Heiko Hansen stellte uns den **Persönlichkeitstest „PRO9“** vor. Die Teammitglieder waren mutig genug, diesen Test zu machen. Dadurch erhielt **jedes Mitglied** eine schriftliche Auswertung seines **individuellen Charakterprofils**, das nicht nur zur Selbstreflexion geeignet ist, sondern auch zur Teamentwicklung beitragen kann.

Doch was kann unter „Charakter“ verstanden werden? Das Wort stammt aus dem Griechischen und bedeutet u.a. „Prägung“. Heiko Hansen führt dazu u.a. aus: *„Unter Charakter verstehen wir gewohnheitsmäßige Denk- und Verhaltensmuster. Diese entstehen durch Erziehungsmethoden, Erziehungsziele, Werte, Gefühle und Erlebnisse. Die Vielfalt ist der Ausdruck des Überlebensprinzips. Entsprechend ermöglichen die jeweiligen Charaktere das tägliche Überleben. Grundsätzlich hat jeder alle neun Charaktermuster in sich, sie sind jedoch unterschiedlich ausgeprägt. Jeder Charakter ist auch ein ‚Experte‘ für das Überleben und hat dafür eigene Strategien entwickelt.“*
(Hansen 2014, S. 39)