

Inhalt

Vorwort	9
---------------	---

1 Führung und Selbstführung

1.1 Führungstheorien aus historischer Sicht	12
1.1.1 Die geschichtliche Entwicklung der Führungstheorien	12
1.1.2 Der heutige Stand der Führungsdiskussion und die Bedeutung für den Sozialbereich	20
1.2 Das Führungsverständnis der Leitungskraft und die Erwartungen von außen.....	24
1.2.1 Die eigene Führungsbiografie und Führungswerte	24
1.2.2 Selbstbild und Potenzialanalyse: Wo liegen meine Stärken?	25
1.2.3 Die Erwartungen von außen und das Klärungsgespräch	26
1.3 Menschenbild und Führungsleitbild	31
1.3.1 Systemischer Ansatz und Lösungsorientierung	31
1.3.2 Die Bedeutung eines Führungsleitbilds	34
1.3.3 Implementierung eines Leitbilds »Führung und Zusammenarbeit«	35
1.4 Selbstmanagement	38
1.4.1 Die Zielklarheit	39
1.4.2 Die Prioritätensetzung	44
1.4.3 Die effektive Projekt- und Alltagsplanung	45
1.4.4 Sich selbst motivieren	48
1.4.5 Selbstmanagement heißt auch Synchronisation	50
1.4.6 Burn-out-Prävention: Neinsagen, Vernetzen, Achtsamkeit üben	52
1.5 Entwicklung und Karriere im Sozial- und Bildungsbereich	62
1.5.1 Die Aufgaben der Fachberatung: Bin ich geeignet?	64
1.5.2 Die Klärung und Verfolgung der eigenen Karriereziele	73

1.6	Kompetenzentwicklung mit Führungsfeedback und Coaching	76
1.6.1	Das Führungsfeedback und sein vielfältiger Nutzen	76
1.6.2	Der Ablauf des Führungsfeedbacks und die Umsetzung mithilfe von Coaching	77
2	Mitarbeiter/innen individuell führen	
2.1	Führen mit Zielen	80
2.1.1	Den Nutzen von Zielen für alle Beteiligten sicherstellen	80
2.1.2	Das Zielvereinbarungsgespräch	81
2.1.3	Die Zielformulierung im pädagogischen Bereich	81
2.2	Delegation von Aufgaben	84
2.2.1	Test: Wie gut delegiere ich?	85
2.2.2	Grundsätze effektiver Delegation	85
2.3	Mitarbeiter/innen individuell führen	92
2.3.1	Der situative Führungsstil	92
2.3.2	Die verschiedenen Mitarbeitertypen	96
2.3.3	Die ressourcenorientierte Mitarbeiterführung	98
2.3.4	Klassische Beziehungsmuster zwischen Leitung und Mitarbeiter/in	99
2.4	Die Führungskraft als Coach	101
2.4.1	Der Rollenanteil Coaching im Wechselspiel mit anderen Führungsaufgaben	101
2.4.2	Dialog und lösungsorientierte Kommunikation	103
2.5	Motivation schaffen und erhalten	112
2.5.1	Thesen zur Motivation und Demotivation	112
2.5.2	Vom Wissen, Wollen, Können, Dürfen und Sollen	113
2.5.3	Motivationsfördernde Beziehungen und Einrichtungskultur ...	116
2.6	Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter/innen	119
2.6.1	Die Persönlichkeitsentwicklung des Erwachsenen	119
2.6.2	Das Lernen der Erwachsenen	122
2.7	Mitarbeiter/innen finden, binden und verabschieden ...	124
2.7.1	Anforderungsprofil und Stellenausschreibung	124

2.7.2	Das Einstellungsinterview	127
2.7.3	Die Gestaltung der Einarbeitungsphase	132
2.7.4	Loyalität aufbauen und erhalten	134
2.7.5	Gründe für Trennungen und das Überbringen der schlechten Nachricht	136

3 Führung und Zusammenarbeit im Team

3.1	Erfolgsfaktoren guter Teamarbeit	143
3.1.1	Die formalen und informellen Faktoren analysieren	143
3.1.2	Teamdiagnose mit den Teamsäulen	146
3.2	Teamentwicklung und Unterstützungsaufgaben	146
3.2.1	Der organische Phasenverlauf der Teamentwicklung	147
3.2.2	Unterstützungsaufgaben der Teamleitung	150
3.2.3	Team-Workshops: Die regelmäßige Teaminspektion	154
3.2.4	Die optimale Teamzusammensetzung	156
3.3	Die Moderation von Teamsitzungen	157
3.3.1	Struktur und Ablauf von Teamsitzungen	158
3.3.2	Der Umgang mit »schwierigen« Gesprächsteilnehmern	161
3.3.3	Leistungs- und Teamscheidungen: Was passt wann?	164
3.3.4	Der Einsatz von Moderationstechniken	167
3.4	Teamdynamik und Konfliktmoderation	170
3.4.1	Die Konfliktkultur in Kitas	171
3.4.2	Die Moderation der Konfliktbearbeitung im Team	173
3.4.3	Mediation: Vermittlung und Schlichtung im Konfliktfall	177

4 Die Organisation Kindertagesstätte

4.1	Die Kita als Dienstleistungsorganisation	180
4.1.1	Die Werte und das Leitbild der Bildungseinrichtung	181
4.1.2	Die Kundenbedürfnisse erfassen	184
4.1.3	Die Aufbauorganisation	187
4.1.4	Die Ablauforganisation	189
4.2	Die lernende und sich wandelnde Organisation	190
4.2.1	Eine Kultur des miteinander und voneinander Lernens schaffen	191

4.2.2	Feedbackkultur fördern durch Supervision, Coaching, Kollegiale Beratung ...	195
4.2.3	Die psychodynamischen Prozesse in Zeiten der Veränderung ..	197
4.3	Konzeption und Profil der Kindertagesstätte	201
4.3.1	Die pädagogische Konzeption (weiter)entwickeln	201
4.3.2	Das Profil als Alleinstellungsmerkmal	203
4.4	Qualitätsentwicklung und -sicherung	212
4.4.1	Inhalte und Prozess des Qualitätsmanagements	212
4.4.2	Systematische Beobachtung und Dokumentation	215

5 Soziales Umfeld und Bildungslandschaft

5.1	Die Sozialfeldanalyse	218
5.1.1	Organisatorische und pädagogische Berücksichtigung der Lebenssituationen	218
5.1.2	Proaktiv statt reaktiv: Trends frühzeitig erkennen	219
5.2	Öffentlichkeitsarbeit und (Re)Präsentation	220
5.2.1	Wo fängt Öffentlichkeit an?	220
5.2.2	Faktoren wirkungsvoller Öffentlichkeitsarbeit	220
5.2.3	Die Präsentation der Konzeption	222
5.2.4	Öffentlichkeitswirksame Konzepte	224
5.3	Netzwerkarbeit als Qualitätskriterium	226
5.3.1	Die verschiedenen Arten von Netzwerken	227
5.3.2	Das institutionelle Bildungs-Netzwerk	228
5.3.3	Was macht Netzwerke erfolgreich?	228
5.3.4	Die Analyse des Netzwerks: Kraftfeldanalyse	229
5.4	Verhandlungen mit Träger und Sponsoren effektiv führen	231
5.4.1	Erfolgreiches Verhandeln nach dem Harvard-Konzept	231
5.4.2	Erstes Beispiel: Den Sponsor gewinnen	235
5.4.3	Zweites Beispiel: Mit dem Träger um Freistellung verhandeln ..	236

Anlagen	240
---------------	-----

Literatur	256
-----------------	-----