

Was gesagt werden muss ... Teil 8:

### **Aktive, argumentierende und einfordernde GestalterInnen einer professionellen Praxis oder wie kann aktives Leadership gelingen?**

Wie kommt es zu einem leitenden Professionsverständnis, das die Verantwortung der Führungskraft, Qualitätskultur im System voranzutreiben als selbstverständlich betrachtet und sich dabei seiner eigenen Werthaltung mitsamt der damit einhergehenden Vorbildwirkung bewusst ist? Einem pädagogischen Selbstverständnis, das Innovation, Querdenken, Entwicklung, Reflexion, Evaluierung sowie die Bereitschaft zur Erweiterung des fachlichen Wissens als Grundlage, ja als Schlüsselposition leitenden Handelns erkennt?

In der Publikation „KiTa-Leitung als Schlüsselposition, Erfahrungen und Orientierungen von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen“, der Bertelsmann Stiftung, I. Nentwig-Gesemann, K. Nicolai, L. Köhler, 2016, die unter nachfolgendem Link kostenlos downloadbar ist, werden Leitungen des Typus Fürsorglichkeit/Management/Leadership, durchleuchtet und analysiert.

[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie\\_WB\\_KiTa-Leitung\\_als\\_Schluesselfosition\\_2016.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_WB_KiTa-Leitung_als_Schluesselfosition_2016.pdf)

Das Fazit beschreibt, dass deutliche Professionalisierungstendenzen immer dann zutage treten, wenn Leitungskräfte fachlich begründet und eigenverantwortlich agieren und argumentieren. Wenn sie selbst Prioritäten setzen und das dem Träger gegenüber vertreten und im Sinne eines partizipativen Führungsstils Verantwortlichkeiten an das Team delegieren, mit ihm teilen, wenn sie beginnen, achtsam mit den eigenen und den Ressourcen des Teams umzugehen, und sich fachpolitisch für den eigenen Berufsstand engagieren.

Margit Lindinger MSc MBA, Pädagogische Mitarbeiterin der PHÖÖ, Leiterin des Gemeindekindergarten Alkoven