

Prüfungsfragen Lernfeld 1: Berufliche Identität

In Lernfeld 1 geht es um deine professionelle Haltung als Erzieher:in – von Reflexionsmethoden wie dem Gibbs-Zyklus bis zu Nähe und Distanz sowie Belastungsgrenzen im Berufsalltag.

Aufgabe 1: Professionelle Haltung & Gibbs-Reflexionszyklus (20 Punkte)

Die Erzieherin Frau Lehmann arbeitet seit drei Jahren in einer Kita-Gruppe mit 22 Kindern. Heute ist sie allein in der Gruppe, da ihre Kollegin krank ist. Während des Mittagessens verschüttet der vierjährige Tom absichtlich seinen Teller auf den Boden und lacht. Gleichzeitig weint die zweijährige Mia, weil sie müde ist, und zwei weitere Kinder streiten laut um einen Stuhl. Frau Lehmann verliert die Geduld und ruft laut: „Jetzt reicht es aber! Tom, du gehst sofort in die Garderobe und wartest dort, bis ich dich hole! Und ihr beiden hört sofort auf, oder es gibt keinen Nachtisch!“ Tom beginnt zu weinen und geht allein in die Garderobe. Später berichtet eine Kollegin, dass Tom zwanzig Minuten allein in der Garderobe saß.

1. Analysiere die Situation systematisch mit dem **Gibbs-Reflexionszyklus** (alle sechs Phasen) aus der Perspektive von Frau Lehmann. (12 Punkte)
2. Beurteile Frau Lehmanns Verhalten vor dem Hintergrund der **Reckahner Reflexionen** und der drei Dimensionen professioneller Haltung (Wissen, Können, Haltung). (4 Punkte)
3. Entwickle konkrete Handlungsalternativen für vergleichbare Stresssituationen. (4 Punkte)

Musterlösung

Die Analyse der Situation mithilfe des Gibbs-Reflexionszyklus beginnt mit der **Beschreibung** (Phase 1): Frau Lehmann befand sich allein in der Gruppe von 22 Kindern aufgrund eines krankheitsbedingten Ausfalls. Während des Mittagessens ereigneten sich mehrere belastende Situationen gleichzeitig – Toms absichtliches Verschütten, Mias Weinen und der Stuhlstreit. Sie reagierte mit lautem Schimpfen, drohte mit dem Entzug von Nachtisch und schickte Tom allein in die Garderobe, wo er zwanzig Minuten ohne Aufsicht verblieb.

In der Phase der **Gefühle** (Phase 2) lässt sich rekonstruieren, dass Frau Lehmann vermutlich Überforderung, Ärger, Hilflosigkeit und Kontrollverlust empfunden hat. Die Kumulation mehrerer Stressoren – Personalmangel, Lärm, die Gleichzeitigkeit verschiedener kindlicher Bedürfnisse – führte dazu, dass ihre Fähigkeit zur Selbstregulation erschöpft war. Nach der Situation hat sie möglicherweise Scham und Schuldgefühle empfunden, was darauf hindeutet, dass ihr eigenes professionelles Selbstbild in Widerspruch zu ihrem Verhalten steht.

Die **Bewertung** (Phase 3) fällt differenziert aus: Positiv ist, dass Frau Lehmann überhaupt versucht hat, die Situation zu lösen und die Kontrolle wiederherzustellen. Negativ ist jedoch, dass ihre Reaktion mehrere fachliche und ethische Standards verletzt hat. Das Alleinlassen eines vierjährigen Kindes in der Garderobe stellt eine Verletzung der Aufsichtspflicht dar und ist als Ausschluss aus der Gruppe eine Form struktureller Gewalt. Die Drohung mit Nachtischentzug nutzt ein Grundbedürfnis als Sanktionsmittel, was pädagogisch nicht vertretbar ist. Das laute Schimpfen vor der gesamten Gruppe beschämt Tom öffentlich.

In der **Analyse** (Phase 4) lassen sich mehrere theoretische Bezüge herstellen. Aus stresstheoretischer Perspektive befand sich Frau Lehmann in einer Situation, in der die Anforderungen ihre aktuellen Bewältigungsressourcen überstiegen – ein klassisches Stressmodell nach Lazarus. Die Kumulation von Belastungsfaktoren (Personalmangel, Lärm, Gleichzeitigkeit) führte zur Überschreitung ihrer Belastungsgrenze. Die Reckahner Reflexionen (2017) formulieren klar, dass es nicht zulässig ist, Kinder zu beschämen, auszugrenzen oder ihnen seelische Verletzungen zuzufügen – auch nicht in Stresssituationen. Frau Lehmanns Reaktion verletzt mindestens drei dieser ethischen Leitlinien. Mit Blick auf die drei Dimensionen professioneller Haltung zeigt sich: Frau Lehmann verfügt vermutlich über das nötige *Wissen* (sie kennt alternative Handlungsmöglichkeiten, sonst würde sie kein Schuldgefühl empfinden), ihr *Können* war in der Stresssituation jedoch nicht abrufbar, und ihre innere *Haltung* wurde durch die Belastung überlagert. Das Zusammenspiel aller drei Dimensionen ist in diesem Moment gescheitert.

Als **Schlussfolgerung** (Phase 5) lässt sich festhalten, dass Frau Lehmann hätte anders reagieren können: Zunächst einen Moment innehalten und durchatmen, um die

automatische Kampf-oder-Flucht-Reaktion zu unterbrechen. Dann priorisieren: Mia ist müde und braucht Zuwendung, der Stuhlstreit kann kurz verbal moderiert werden, und Tom kann mit einer ruhigen Ansprache auf Augenhöhe begleitet werden. Statt Strafe wäre eine natürliche Konsequenz angemessen gewesen: Tom hilft beim Aufwischen. Wesentlich ist auch die strukturelle Ebene – Frau Lehmann hätte vor dem Mittagessen Hilfe anfordern müssen, etwa durch eine Kollegin aus einer anderen Gruppe.

Der **Handlungsplan** (Phase 6) umfasst mehrere Ebenen: Frau Lehmann spricht die Situation im Team an und reflektiert sie offen, um aus Fehlern zu lernen statt sie zu verdrängen. Sie spricht mit Tom und entschuldigt sich bei ihm in altersangemessener Form. Sie erarbeitet mit der Leitung Notfallstrategien für Personalmangelsituationen. Sie nimmt Supervision in Anspruch, um ihre persönlichen Stressreaktionen besser zu verstehen. Im Team wird ein Leitfaden für Überlastungssituationen entwickelt, der auch die Möglichkeit enthält, Hilfe aus anderen Gruppen anzufordern. Langfristig setzt sie sich für eine Verbesserung des Personalschlüssels ein, da die strukturelle Ursache der Situation nicht individuell gelöst werden kann.

Bewertungskriterien

- Vollständige Durchführung aller sechs Phasen des Gibbs-Zyklus (je 2 Punkte = 12 Punkte)
- Korrekte Bezugnahme auf die Reckahner Reflexionen und die drei Dimensionen professioneller Haltung (4 Punkte)
- Entwicklung konkreter, fachlich begründeter Handlungsalternativen auf individueller und struktureller Ebene (4 Punkte)
- Theoriebezüge müssen erkennbar und korrekt sein (Gibbs, Reckahner Reflexionen, ggf. Lazarus)
- Eigene Reflexionsfähigkeit und Differenziertheit der Argumentation

Aufgabe 2: Nähe-Distanz-Spannungsfeld (15 Punkte)

Die dreijährige Elif ist vor sechs Monaten in die Kita gekommen. Die Eingewöhnung verlief unproblematisch, und Elif hat zu ihrer Bezugserzieherin Frau Vogel eine enge Beziehung aufgebaut. In den letzten Wochen fällt dem Team auf, dass Elif ständig Frau Vogels körperliche Nähe sucht: Sie sitzt beim Morgenkreis auf ihrem Schoß, hält ihre Hand beim Rausgehen, will nur von Frau Vogel gewickelt werden und weint, sobald Frau Vogel den Raum verlässt – auch wenn andere vertraute Fachkräfte anwesend sind. Frau Vogel empfindet die Situation zunehmend als belastend, möchte Elif aber nicht zurückweisen. Eine Kollegin bemerkt: „Du verwöhnst sie. Sie muss lernen, dass sie nicht immer an dir kleben kann.“

1. Erörtere das **Spannungsfeld von Nähe und Distanz** in pädagogischen Beziehungen anhand dieser Situation. (5 Punkte)
2. Analysiere Elifs Verhalten aus **bindungstheoretischer Perspektive** (Bowlby/Ainsworth). (5 Punkte)
3. Entwickle ein fachlich begründetes Vorgehen für Frau Vogel, das sowohl Elifs Bedürfnisse als auch professionelle Grenzen berücksichtigt. (5 Punkte)

Musterlösung

Das Spannungsfeld von Nähe und Distanz gehört zu den zentralen Herausforderungen professioneller pädagogischer Arbeit. Pädagogische Beziehungen sind grundsätzlich asymmetrisch – die Fachkraft trägt die Verantwortung für die Gestaltung der Beziehung, nicht das Kind. Elif braucht als Dreijährige emotionale Nähe, körperliche Zuwendung und das Gefühl, sicher gebunden zu sein. Gleichzeitig muss Frau Vogel darauf achten, dass die Beziehung professionell bleibt, dass sie nicht in eine emotionale Verstrickung gerät und dass Elif auch zu anderen Bezugspersonen Beziehungen aufbauen kann. Die Bemerkung der Kollegin, Elif werde „verwöhnt“, greift fachlich zu kurz: Der Begriff „Verwöhnung“ impliziert, dass das Eingehen auf kindliche Bedürfnisse schädlich sei, was aus bindungstheoretischer Sicht nicht haltbar ist. Kinder können durch Zuwendung nicht verwöhnt werden – sie können aber durch mangelnde Zuwendung verunsichert werden.

Aus bindungstheoretischer Perspektive nach John Bowlby und Mary Ainsworth lässt sich Elifs Verhalten auf verschiedene Weisen deuten. Zunächst ist zu beachten, dass Elif erst sechs Monate in der Kita ist und als Dreijährige noch dabei sein kann, ihre sekundäre Bindung zur Bezugserzieherin zu festigen. Ihr ausgeprägtes Näheverhalten könnte ein Zeichen dafür sein, dass sie Frau Vogel als „sichere Basis“ nutzt, sich aber noch nicht sicher genug fühlt, um längere Trennungen auszuhalten. Es könnte sich aber auch um ein unsicher-ambivalentes Bindungsmuster handeln, bei dem das Kind übertrieben Nähe sucht, weil es sich der Verfügbarkeit der Bezugsperson nicht sicher ist. Um dies zu klären, wäre eine differenzierte Beobachtung nötig: Beruhigt sich Elif schnell, wenn Frau Vogel sie tröstet, und kann sie anschließend explorieren? Oder klammert sie ständig, ohne sich beruhigen zu lassen? Im ersten Fall wäre das Verhalten eher als Phase zu verstehen, im zweiten als Hinweis auf eine tiefere Verunsicherung, die möglicherweise auch mit familiären Faktoren zusammenhängt. Ainsworths Konzept der Feinfühligkeit – Wahrnehmen, richtig Interpretieren, prompt und angemessen Reagieren – bietet hier die Orientierung für Frau Vogels Handeln.

Ein fachlich begründetes Vorgehen für Frau Vogel würde folgende Schritte umfassen: Erstens sollte sie Elifs Bedürfnis nach Nähe grundsätzlich annehmen und nicht abrupt unterbinden, da ein plötzlicher Rückzug Elifs Verunsicherung verstärken würde. Zweitens kann sie behutsam und schrittweise Übungssituationen schaffen, in denen Elif auch mit anderen Fachkräften positive Erfahrungen macht – etwa indem eine andere Kollegin gezielt eine Aktivität anbietet, die Elif besonders gerne mag, während Frau Vogel in Sichtweite bleibt. Drittens sollte Frau Vogel im Team über ihre eigenen Gefühle sprechen: Die Belastung, die sie empfindet, ist ein wichtiges Signal, das in der kollegialen Beratung oder Supervision reflektiert werden sollte. Die Frage „Wo endet meine professionelle Zuwendung und wo beginnt meine persönliche Verstrickung?“ ist eine zentrale Reflexionsfrage. Viertens wäre ein Elterngespräch sinnvoll, um zu erfahren, ob sich Elifs Verhalten zu Hause verändert hat und ob es familiäre Faktoren gibt, die die verstärkte Nähe-Suche erklären

könnten. Fünftens könnte das Team gemeinsam ein internes Schutzkonzept reflektieren, das klare Orientierung zum Thema körperliche Nähe gibt – nicht als starre Regel, sondern als Reflexionsrahmen, der allen Fachkräften Sicherheit bietet.

Bewertungskriterien

- Differenzierte Darstellung des Nähe-Distanz-Spannungsfelds mit Bezug auf die Asymmetrie pädagogischer Beziehungen (5 Punkte)
- Korrekte Anwendung der Bindungstheorie (Bowlby/Ainsworth), Unterscheidung möglicher Bindungsmuster, Bezug auf Feinfühligkeit (5 Punkte)
- Konkrete, fachlich begründete Handlungsschritte, die sowohl die Bedürfnisse des Kindes als auch die professionellen Grenzen berücksichtigen (5 Punkte)
- Fachlich korrekte Zurückweisung des Begriffs „Verwöhnung“
- Einbeziehung der Team- und Elternebene

Aufgabe 3: Burnout erkennen und handeln (15 Punkte)

Frau Berger (48) arbeitet seit 20 Jahren als Erzieherin in der gleichen Kita und war stets eine tragende Säule des Teams. In den letzten sechs Monaten beobachtest du als Kollegin folgende Veränderungen:

- Sie kommt häufig zu spät und hat sich in drei Monaten insgesamt 14 Tage krankgemeldet.
- Bei der Eingewöhnung eines neuen Kindes sagt sie: „Ach, die heult sich schon ein. Früher haben wir das auch ohne diese ganze Eingewöhnungs-Masche geschafft.“
- Beim Sommerfest-Planungstreffen sagt sie: „Macht doch, was ihr wollt. Ich bin raus. Die Eltern meckern sowieso nur.“
- Gegenüber einer Praktikantin äußert sie: „Wenn du schlau bist, suchst du dir einen anderen Beruf. Hier wirst du nur verheizt.“
- Sie trinkt am Arbeitsplatz vermehrt Kaffee, wirkt unruhig und schläft in der Mittagspause im Personalraum ein.

1. Ordne die beschriebenen Symptome den **drei Dimensionen von Burnout nach Maslach** zu. (5 Punkte)
2. Beschreibe Maßnahmen auf **individueller Ebene**, die Frau Berger unterstützen könnten. (5 Punkte)
3. Beschreibe Maßnahmen auf **institutioneller Ebene**, die der Träger und die Leitung ergreifen sollten. (5 Punkte)

Musterlösung

Die beschriebenen Symptome lassen sich präzise den drei Dimensionen des Burnout-Modells nach Christina Maslach (Maslach & Jackson, 1981) zuordnen. Die **emotionale Erschöpfung** zeigt sich in den häufigen Fehlzeiten (14 Tage in drei Monaten), dem Zuspätkommen, der körperlichen Erschöpfung (Einschlafen in der Mittagspause) und dem erhöhten Koffeinkonsum als Versuch der Selbstmedikation. Frau Berger ist emotional und körperlich ausgelaugt – sie hat keine Energie mehr, um die Anforderungen des Berufsalltags zu bewältigen. Die **Depersonalisation** (Zynismus) wird besonders deutlich in ihren Äußerungen: Die Bemerkung über die Eingewöhnung („heult sich schon ein“) zeigt eine zynische Distanzierung von den Bedürfnissen des Kindes, die abwertende Haltung gegenüber Eltern („meckern sowieso nur“) eine Entmenschlichung der Beziehungspartner, und der desillusionierte Rat an die Praktikantin enthält eine bittere Ablehnung des eigenen Berufs. Die früher engagierte Fachkraft hat begonnen, sich emotional von Kindern, Eltern und der eigenen Arbeit abzukapseln. Die **reduzierte Leistungsfähigkeit** zeigt sich im Rückzug aus Teamaktivitäten (Sommerfest-Planung), in der sinkenden Qualität der pädagogischen Arbeit (unprofessionelle Einstellung zur Eingewöhnung) und im Verlust des Selbstwirksamkeitserlebens – Frau Berger glaubt nicht mehr daran, etwas bewirken zu können.

Auf **individueller Ebene** braucht Frau Berger zunächst das Signal, dass ihre Belastung wahrgenommen und ernst genommen wird – nicht als Vorwurf, sondern als Ausdruck von Fürsorge. Die Kita-Leitung sollte ein vertrauliches Einzelgespräch führen, in dem sie zunächst zuhört und Verständnis signalisiert, bevor sie auf Hilfsangebote verweist. Konkrete Maßnahmen könnten sein: die Vermittlung einer professionellen Supervision oder eines Coachings, in dem Frau Berger ihre aktuelle Situation reflektieren kann; die vorübergehende Entlastung von besonders belastenden Aufgaben wie Elterngesprächen oder Eingewöhnungen; die Unterstützung bei der Entwicklung einer persönlichen Selbstfürsorge-Strategie, die Aspekte wie Work-Life-Balance, körperliche Gesundheit und soziale Unterstützung umfasst; und die Empfehlung, einen Arzt aufzusuchen, um körperliche Ursachen der Erschöpfung abklären zu lassen. Wichtig ist dabei, dass Frau Berger nicht als „Problemfall“ etikettiert wird, sondern dass Burnout als eine nachvollziehbare Reaktion auf langfristige Überlastung verstanden wird, die jeden treffen kann.

Auf **institutioneller Ebene** trägt der Träger eine erhebliche Verantwortung, denn Burnout ist kein individuelles Versagen, sondern häufig das Ergebnis struktureller Rahmenbedingungen. Konkrete institutionelle Maßnahmen umfassen: die Sicherstellung eines angemessenen Personalschlüssels und die Schaffung von Vertretungsregelungen, damit Ausfälle nicht zu chronischer Überlastung führen; die verbindliche Einführung regelmäßiger Supervision für alle Fachkräfte, nicht nur als Krisenintervention, sondern als präventive Maßnahme; die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen

(Lärmschutz, erwachsenengerechte Möbel, angemessene Pausenräume, Vor- und Nachbereitungszeiten); die Etablierung einer offenen Teamkultur, in der Belastung thematisiert werden kann, ohne dass dies als Schwäche gilt – die Leitung hat hier Vorbildfunktion; die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, das präventiv ansetzt (z. B. durch Sport- und Entspannungsangebote, regelmäßige Mitarbeitergespräche über Zufriedenheit und Belastung); sowie die Sicherstellung, dass Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden sind, da fachliche Weiterentwicklung die Handlungssicherheit und das Selbstwirksamkeitserleben stärkt. Schließlich sollte im gesamten Team eine offene Diskussion über Belastungsfaktoren im Erzieher/innen-Beruf geführt werden – nicht als Schuldzuweisung an den Träger, sondern als gemeinsame Analyse, welche Faktoren veränderbar sind und welche auf politischer Ebene eingefordert werden müssen.

Bewertungskriterien

- Korrekte Zuordnung der Symptome zu den drei Maslach-Dimensionen mit Fachbegriffen (5 Punkte)
- Konkrete, praxisnahe und fachlich begründete Maßnahmen auf individueller Ebene (5 Punkte)
- Konkrete, praxisnahe und fachlich begründete Maßnahmen auf institutioneller Ebene (5 Punkte)
- Verständnis von Burnout als Zusammenspiel individueller und struktureller Faktoren
- Keine Schuldzuweisung an die betroffene Person; Wahrung der Würde und Fürsorgehaltung