

Gesprächskultur in der Kita: Wie Sprache Beziehungen gestalten kann

geschrieben von Redakteur | Oktober 22, 2025



**Eine achtsame Gesprächskultur
stärkt Teamarbeit, Vertrauen
und Professionalität im
pädagogischen Alltag. Sie
beginnt mit echtem Zuhören.**

Die sprachliche Kommunikation geht – trotz mancher Kürze – stets einen sehr langen Weg. Denn: gedacht ist nicht gesagt/gesagt ist noch nicht gehört/gehört heißt nicht immer richtig verstanden werden/verstanden werden heißt nicht immer mit dem Gesagten einverstanden zu sein/einverstanden sein heißt nicht immer, das Neue anzuwenden/etwas angewendet haben, heißt noch nicht behalten haben und etwas behalten, heißt noch lange nicht, dieses beizubehalten (in Anlehnung an Konrad Lorenz). Sprache kann berühren und Entwicklungsprozesse in Gang setzen – sie kann aber auch Beziehungen zerstören und Vorhaben zum Scheitern bringen. Sprache kann in eine

gedankliche Tiefe führen oder zur oberflächlichen Betrachtung verleiten. Sprache kann Konflikte auflösen oder verschärfen. Hier kommt allen Mitarbeiter:innen eine ganz besondere Bedeutung zu: jede Kolleg:in ist Vorbild, Initiator:in für Innovationen, Begleiter:in in schwierigen Situationen, Moderator:in in Problemsituationen und Expert:in in fachlichen Fragen und Auseinandersetzungen.

*In einem guten Gespräch muss man nicht immer etwas Gutes sagen. Manchmal reicht es auch, einfach mal gut zuzuhören.
(Klaus Seibold)*

Jedes direkte Gespräch setzt sich aus fünf primärbeteiligten Größen zusammen:

- der eigenen Person (mit den gelernten, verinnerlichten Gesprächs(in)kompetenzen
- sowie den intraindividuellen Persönlichkeitsmerkmalen),
- der anderen Person (mit ihren gelernten, verinnerlichten Gesprächs(in)kompetenzen
- sowie deren intraindividuellen Persönlichkeitsmerkmalen), dem Thema/Inhalt/der Problemstellung;
- der aktuellen Beziehungsgeschichte/Beziehungsstärke/-schwäche (geprägt durch Sympathie/Antipathie) zwischen den Gesprächsbeteiligten und den vorherrschenden Gesprächsbedingungen.

Soweit wie möglich sollte zunächst für ein gesprächsförderliches Setting gesorgt

werden:

Ausblenden von möglichen Störungen, einer mit Distanz versehenen Sitzgelegenheit (bei einem Zweiergespräch: in einem guten Abstand voneinander, ca. 1,50 m im zugewandten Sitzwinkel von etwa 140 Grad), einer für das Gesprächsziel ausreichenden Zeit und das Ganze ohne Ablenkungspotenzial wie beispielsweise Plätzchen oder Getränken. Man selbst sollte sich vor dem Gespräch sowohl inhaltlich gut vorbereitet (Zielsetzung überprüft und strukturiert aufgebaut? Argumente zusammengestellt, Beispiele parat, mögliche Gegenargumente durch weitere Argumente erweitert?) als auch die Beziehungsebene für sich selbst geklärt haben! Damit sind wesentliche Gesprächsförderer aktiviert: die Möglichkeit der Konzentration auf den Gesprächspartner und den Inhalt, die Fokussierung auf das Ziel sowie ein Gefühl der inneren Sicherheit als Garant für ein zumindest mittleres Maß an Ruhe und Entspannung.

Wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Sprache sechs Dimensionen beinhaltet (Sprache als Weitergabe von Informationen, als Medium zum Herstellen und Aufrechterhalten von Beziehungen, als persönliche Meinungsäußerung, zur Beeinflussung des Verhaltens anderer, als Ausdruck von Gefühlen und zur Problemlösung),

dann werden in einer Gesprächskultur vor allem drei Schwerpunkte in den Mittelpunkt gerückt:

- 1.) Gespräche dienen der Beziehungspflege und verlangen damit eine zugewandte, aufgeschlossene, freundliche Haltung zum Gesprächspartner!
- 2.) Gespräche dienen zur detaillierten Weitergabe von fachlich-sachlichen Informationen und verlangen daher ein hohes Maß an Sachorientierung.

- 3.) Gespräche dienen einer nachhaltigen Problemlösung, wodurch diese Zielrichtung vorgibt, ein sachlich abgewogenes Ziel vor Augen zu haben und fokussiert vorzugehen.

In einer Gesprächskultur geht es also nicht darum, das Verhalten des Gesprächspartners zu beeinflussen/zu manipulieren oder von etwas Bestimmtem zu überzeugen. Vielmehr schafft es sowohl das freundlich-sachliche Beziehungsverhältnis als auch das inhaltlich geführte Sachgespräch, überzeugend (!) zu sein. Die in einer Person provozierten Gefühle müssen an anderer Stelle (z. B. durch ein weiteres Zweiergespräch, durch eine Selbstreflexion, bei starken Beziehungsstörungen durch Supervision, Coaching oder Selbsterfahrungsseminare) analysiert und geklärt werden, weil hier unter einer systemischen Betrachtung zuvorderst aktualisierte Kindheitserfahrungen zum Ausbruch kommen.

Weißt du, was ein totes Gespräch ist? Es ist, wenn man mit geschlossenen Augen, mit verriegeltem Gehirn und mit einer zugemauerten Seele redet und zuhört. Dieses viele tote Denken und tote Reden hat uns Menschen auseinandergebracht.

(Heinz Körner)

Wie oben erwähnt sind vor allem die drei Hauptfeinde einer angestrebten Gesprächskultur –

- (a) wenn Beziehungsstörungen auf einer pseudo-inhaltlichen Ebene ausgefochten,
- (b) Meinungen statt Sachargumente ins Diskussionsfeld geworfen und
- (c) dogmatisch geprägte/starre Überzeugungsversuche eingesetzt werden

– dafür verantwortlich, dass tagtäglich anberaumte Gespräche nicht nur erfolglos bleiben, sondern in der Regel noch eine konfliktverschärfende Auswirkung mit sich bringen.

Daher muss das übergeordnete Ziel eines professionell gestalteten Gesprächs darin bestehen, dem Gegenüber dabei zu helfen, zunächst sich selbst sowie seine Sichtweise der Dinge wahrzunehmen und zu reflektieren, um sich dann auf die neuen, angestrebten Betrachtungen einzulassen, diese wahrzunehmen und in ihnen konstruktive Gedanken-/Handlungsimpulse zu sehen, um sie annehmen und umsetzen zu können. Aus einem »du musst ... bzw. zu solltest ...« kann auf diese Weise ein »Vielleicht ist es auch für Dich vorstellbar und annehmbar, wenn, ...« bzw. »Die beste Möglichkeit, das Ziel zu erreichen, kann doch darin liegen ...« entstehen: Diese Einstellung ist der Beginn/die Fortsetzung eines Selbstbildungsprozesses. Fremdbestimmte Ziele führen – ebenso wie bei Kindern – zu einer Bildung aus II. Hand, die eher Abwehr und Widerstände aktiviert als selbstmotivierte Veränderungswünsche. Hier gilt es, den Kreislauf einer üblichen Gesprächsführung zu durchbrechen, um den selbstgesetzten Zielen tatsächlich näher zu kommen.

Gespräche werfen nicht nur auf die Fragen selbst ein neues Licht, sondern auch auf die Menschen, die sie diskutieren. (Martin Andersen-Nex)

So vielfältig die unterschiedlichen Gesprächsanlässe im Kita-Alltag sind, so dringlich zeigt sich immer wieder, dass eine Gesprächskultur nicht von alleine entsteht.

Vielmehr baut sich eine förderliche Gesprächskultur durch folgende Merkmale auf:

Es ist günstig, wenn

- (a) der Gesprächspartner von Zeit zu Zeit direkt mit seinem Namen angesprochen wird;
- (b) die eigenen Argumente fachlich formuliert und immer wieder mit nachvollziehbaren Beispielen veranschaulicht werden;
- (c) die Argumentationskette logisch aufgebaut und strukturiert vorgebracht wird;
- (d) einer Kampf-Dialektik aus dem Wege gegangen und eine engagierte, offene Argumentation angestrebt wird;
- (e) immer wieder Fragen zurückgegeben werden, um einen Dialog aufrechtzuerhalten;
- (f) besonders bedeutsame inhaltliche Zusammenhänge im Gespräch auf einem Blatt Papier visualisiert werden;
- (g) emotionale, spontane Gegenreaktionen (ausgelöst durch Polemik oder Vorwürfe) zurückgehalten und in neue Sachargumente umgedeutet werden;
- (h) das Gesprächsziel im Vordergrund steht, so dass Abschweifungen unterbrochen und Nebenkriegsschauplätze bzw. Randaspekte nicht vom eigentlichen Thema ablenken. Zudem wird eine Gesprächskultur dadurch förderlich beeinflusst, wenn
- (i) der Blickkontakt gehalten wird (ohne den Gesprächspartner anzustarren), um die erwünschte Beziehung aufrecht zu erhalten;
- (j) die Lautstärke durch leise Töne gekennzeichnet ist und diese in der Modulation wechselt;
- (k) der Sprechgeschwindigkeit immer wieder das hektische Tempo rausgenommen und langsam gesprochen wird;
- (l) die Stimmhöhe im tieferen Bereich liegt (was durch eine möglichst vorhandene Entspannung erreicht werden kann) und dem anderen die Chance eingeräumt wird, sich einzubringen und ausreden zu können.

Bei allem steht der Aspekt im Vordergrund, dem Gesprächspartner zuzuhören und ihn verstehen zu

wollen, ihn als einen gleichwertigen Gesprächspartner zu akzeptieren und an einer nachhaltigen Lösung interessiert zu sein.

Letztendlich ist darauf zu achten, dass persönliche Meinungen/Einschätzungen in sachorientierte Argumente umgewandelt werden. Immer wieder wird eine Gesprächskultur dadurch zerstört, dass persönliche Meinungen gegen entgegengesetzte Meinungen aufgefahren werden: Ein professionell gestaltetes Gespräch verzichtet daher auf Meinungsäußerungen, weil sie in einer Fachdiskussion aufgrund ihrer individuell-subjektiven Prägung nicht zielführend sein können.

Es prägt dich emotional, rational und empathisch, wenn du mehr zuhörst als zu reden. Denn Verständnis für dein Gegenüber ist die Grundlage eines guten Gesprächs. (Nyjel Hunter)

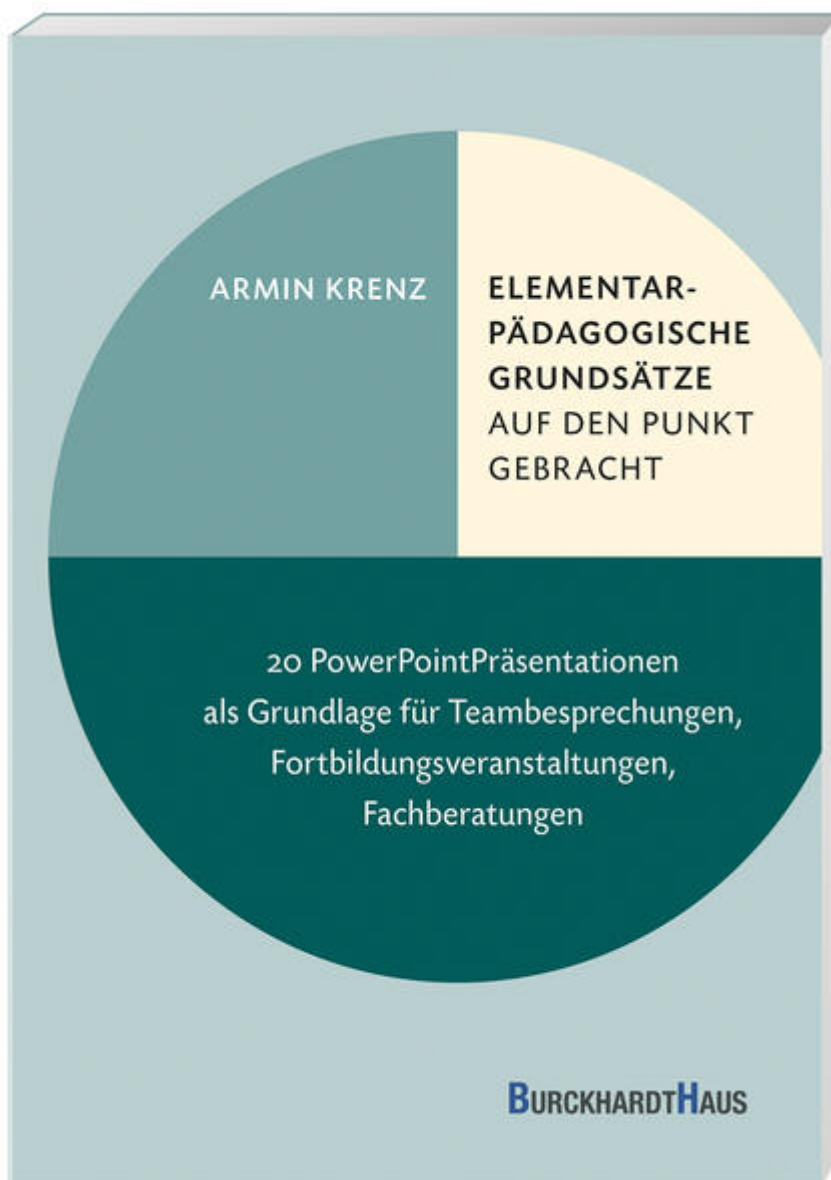
Die realisierte Gesprächskultur ist einerseits ein sicherer Indikator dafür, ob (!) in der Einrichtung eine professionell gestaltete Alltagspädagogik realisiert wird und wie ausgeprägt (!) eine humanistisch orientierte Teamarbeit tatsächlich existiert. Beide Aspekte bilden die Grundlage für ein lebendiges, arbeitsmotiviertes, lernbereites, wahrnehmungsoffenes und innovativ ausgerichtetes Team. Es hat sich immer wieder gezeigt, dass die Gesprächskultur, in der sorgsam und zugleich klar, wertschätzend und zugleich zielorientiert, direkt und zugleich problemlösungsorientiert miteinander gesprochen/umgegangen wird, sowohl ein Garant für eine Qualitätsoffensive darstellt als auch für eine entwicklungsförderliche Atmosphäre in der Kita sorgt.

Wo immer Arbeits- bzw. Beziehungsstörungen vorherrschen, ist auch die Gesprächskultur eingeschränkt oder gar nicht vorhanden. So gilt es, sich immer wieder aufs Neue mit diesem kulturell höchst bedeutsamen Schwerpunkt zu beschäftigen, die

gegenwärtige Gesprächskultur zu analysieren, bei Störungen zu verbessern und bei einer gut vorhandenen Ausprägung gezielt sowie regelmäßig zu stabilisieren. Getreu dem Motto: »Wer aufhört besser sein zu wollen als er ist, hört auf, gut zu sein«. Oder: »Wer Stroh im Kopf hat, fürchtet den Funken der Wahrheit.« (Jupp Müller)

[Krenz_PP_2022_K13-gespraech-teamHerunterladen](#)

Diesen Beitrag haben wir folgendem Buch entnommen:



Armin Krenz

[Elementarpädagogische Grundsätze auf den Punkt gebracht](#)

20 PowerPoint Präsentationen als Grundlage für

Teambesprechungen, Fortbildungsveranstaltungen und
Fachberatungen

344 Seiten mit zahlreichen Abbildungen

ISBN 978-96304-613-1

29,95 €

Die PowerPointPräsentationen und Seminarunterlagen von Prof. Armin Krenz haben sich in zahlreichen Vorträgen und Weiterbildungen bewährt. Sie vermitteln kurz und prägnant das Wesentliche für die pädagogische Praxis und stützen sich dabei auf neueste wissenschaftliche Erkenntnisse. Mit seinem Buch unterstützt er pädagogische Fachkräfte dabei aktuelles Wissen in die Praxis umzusetzen.