

Neues aus dem ILKE®-Institut



ILKE® bleibt in der Kita! Und warum ist das so – trotz Kita-Krise?

Liebe interessierte **ILKE®**-Post-Leser:innen,

Politisch leben wir in der Gefahr, dass viele Menschen unsere Demokratie abwählen – dabei führen wir sie in den Kitas grade erst ein. Also bleiben wir unbedingt bei diesen positiven Entwicklungen!

Die Mehrheit unserer Bevölkerung tut sich schwer mit Veränderung; gleichzeitig erleben wir in vielen Kitas Lust auf Wandlung. Darauf könnten wir gemeinsam stolz sein!

Doch gibt es in den Institutionen der Jüngsten und der Schulkinder immer wieder Stimmungsschwankungen, Zeichen von Überforderungen, Ängsten, Personalschwund, Ohnmachtsgefühle...

In dieser Stimmung hören wir aktuell öfter die sorgenvolle Frage:

*Geht uns das Prinzip ILKE® nicht wieder verloren,
wenn uns pädagogische Fachkräfte verlassen?*

Eine Qualitätsentwicklung, die das gesamte Umfeld der Kita einschließt, ist zu einer sichtbar kulturellen Basis im Haus geworden. Eine gewachsene und gelebte Kultur bleibt bestehen, auch wenn Kolleg:innen die Kita verlassen. Klar – die Kultur der Kita ist zu pflegen, sie darf sich wandeln und optimieren. Doch sie geht nicht verloren! Jedenfalls dann nicht, wenn sich die Leitungskräfte einen lernfreudigen, kreativen, beteiligenden und wertschätzenden Führungsstil aneigneten, einen Führungsstil, der zur ILKE®-Kultur passt.

Lesen Sie mehr darüber, was im besten Sinne dazu beiträgt, dass das Prinzip ILKE® in den Kitas bleibt, und unter welchen Bedingungen es (selten) in Gefahr gerät, sich zu verlieren. ●

Bleiben Sie neugierig! Liebe Grüße
Elisabeth Hollmann und Annette Weigert,
im Januar 2026



Die ILKE®-Kultur webte sich ein in das „Kita-Gedächtnis“. Über Monate und Jahre hinweg – in einem dialogischen und kreativen Entwicklungs-Prozess.

„ILKE® hat ja nicht gekündigt!“ Oder: warum ILKE® in der Kita bleibt!

Entwickelte euer Team das Prinzip ILKE® in eurer Kita, zog eine neue Institutions- und Lebens-Kultur ein. Neue Mitarbeiter:innen – ebenso wie Kinder und Eltern – erleben darin das Gefühl von Willkommen-Sein. Scheidende Mitarbeiter:innen können diese eingewachsene Kita-Kultur nicht „mitnehmen“.

Zwei Gründe gibt es dafür, dass das Kita-Gedächtnis den Charakter der ILKE®-Kultur nicht mehr hergibt:

1. Vierfach entwickelt hält besser!

Beim Arbeiten nach dem Prinzip ILKE® entwickelt sich nicht nur die einzelne Fachkraft in ihrer Haltung, sondern es verbessert sich auch die Kommunikation im Team. Und nicht nur das: Wir sind davon überzeugt, dass sich auch die „harten“ Faktoren, wie die RaumBildung (die Art der Bildungsarbeit in den Räumen) und die Ablauf-Organisation entsprechend der Bedürfnisse von Kindern flexibilisieren dürfen. Der große Vorteil ist also, dass sich sowohl Strukturen in der Kita verändern als auch gelebte Haltungen und Gestaltungen.

2. Die Haltung prägt die Gestaltung!

Bedürfnisorientierte Werte im Hinblick auf Kinder zeigen sich bei ILKE® an der Art der Raum-Einrichtung und an der Art der Gestaltung von Tagesabläufen, von Öffnungsprozessen und ihrer Transparenz. Wohin man schaut, gibt es auf Augenhöhe der Kinder nonverbale Kommunikation, Augenfreude, visuelle Buffets für Kinder, Ausstellungsplätze für ihre Werke, transparente Zeichen ihrer Partizipation. Schönheiten, Ordnungen, visuelle Einladungen... – dies alles bleibt, wenn Erwachsene oder Kinder eine Kita verlassen.

Vierfach entwickelt hält besser:

Auf vier Ebenen entwickelt sich die Kita, wenn sie das Prinzip ILKE® anwendet:

**Auf der Ebene des „Ichs“,
auf der Ebene des „Wir“,
auf der Ebene der „RaumBildung“,
auf der Ebene der „Ablauf-Orga“**



Der Entwicklungsweg auf den vier Ebenen vernetzt sich während des Prozesses. Dadurch entsteht eine lebendige Kultur in der Kita. Die implementierten Werte bewirken einen Kultur-Raum, in dem sich eine Resonanz (oder Ansteckung) für Lernfreude zeigt.

Das Wunderbare ist die Wirkung der Resonanz bei ILKE®. Die inspirierende Lernumgebung „macht die Menschen an“, sie trägt sich über das Prinzip der Resonanz „von selbst“ weiter. ●

Elisabeth Hollmann

Worauf du dich verlassen kannst:

Jede/r neue Mitarbeiter:in hat ein Gespür für die Kita-Kultur!

Mit dem Prinzip ILKE® lösen wir in der Kita-Kultur schöne Emotionen bei den Menschen aus. Wir ermöglichen das Können-Können der Menschen. Kinder regen wir zum Experimentieren und Spielen an, räumen ihnen Zeit und Raum für eigene Entscheidungen so weit wie möglich ein. Bei der Raum-Bildung denken wir aus der Perspektive von Kindern, an ihr „Selbst-Können“ und „Selbst-Wollen“. Die Kinder-Restaurants richten wir mit den Teams „lecker“ ein. Die Fragen nach dem WER – WO – WAS – WANN sind möglichst visuell und transparent für alle Kinder verständlich wahrnehmbar.

Es ist so, dass du jede Art der Kultur in einer Kita – mehr oder weniger bewusst – wahrnimmst, denn sie ist immer sichtbar vorhanden:

Stell' dir vor, du bewirbst dich – egal in welcher Funktion – in einer neuen Kita und du betrittst zum ersten Mal deren Räume. In Sekunden nimmst du die Kultur wahr, noch bevor du mit jemandem gesprochen hast. Menschen, die vor dir in dieser Kita arbeiteten, haben diese Kultur erschaffen. Sie nahmen sie nicht mit, wenn sie gegangen sind. Wir im ILKE®-Netzwerk kennen verschiedene Einrichtungs-Kulturen. Immer spüren wir nonverbal, was in der jeweiligen Kultur die Kinder dürfen, wie zufrieden die Mitarbeiter:innen sind, welche Haltungen sie prägen.... Du siehst es an der Art der Garderoben, der Wandgestaltungen, an der Einrichtung der Räume. Du erkennst, wie bewusst die Mitarbeiter:innen dies alles mit welchen Zielen tun, und wie lange sie das so tun.

Jede/r neue Mitarbeiter:in hat also die Chance, auch ohne Gespräche, zu *fühlen* und sich selbst zu fragen, ob sie oder er in dieses Haus für Kinder und seine Kultur passt oder nicht.

Die Art der gelebten Kita-Kultur wird solche Erwachsene anziehen (unabhängig von ihrer Ausbildung), die ähnlich denken und Ähnliches pädagogisch bewirken wollen. ●

Elisabeth Hollmann



Das Team der Kita Pfiffikus in Riedstadt schaut in seinem Mitarbeiter-Raum immer auf die **ILKE®-Qualitätsmerkmale** auf den **vier ILKE®-Ebenen**.

Problem: Ihr spürt selbst nicht mehr eure Güte?

Es ist wie zuhause auch. Du lebst längere Zeit in deiner wohnlichen Umgebung, in der von dir erschaffenen Kultur – und du nimmst alles um dich herum wie selbstverständlich wahr. Du findest alles „normal“. Du spürst kaum noch, wie dich dein Umfeld prägt, wie es deine Emotionen beeinflusst.

Kita-Teams, die sich über Monate, manchmal über Jahre hinweg, die ILKE®-Qualität als kulturelles Fundament ihrer Konzeption aneigneten, neigen dazu, dies als selbstverständlich zu betrachten. Sie gewöhnten sich an ihr bedürfnisorientiertes Denken und Handeln, an ihren stärkenorientierten, offenen Kommunikationsstil, an ihre tägliche Spielbegleitung, an das permanente Gestalten der Räume – ja, natürlich auch an ihre Tagesablaufgestaltung im offenen oder teil-offenen Kita-System.

Sie sind es gewohnt, neue Passungen für ihre Tagesgestaltung zu finden, sie im Sommer anders zu organisieren als im Winter oder die Eingewöhnungszeiten neu zu gestalten.

Neue Mitarbeiter:innen beobachten in den ersten Wochen das Team und die Verhaltensweisen der Kolleg:innen, sie lernen im „Dazwischen“, einfach so. Wunderbar, wenn die Teams lernfreudig wurden, **doch ist ihnen noch bewusst, dass sie so flexibel und gestaltend sind?**

Es ist gut, im Team immer mal wieder Abstand zu nehmen und zu reflektieren.

Passende Forscherfragen findet ihr auf Seite 10.

Ihr habt im Team die ILKE®-Qualität implementiert, doch inzwischen wurde alles selbstverständlich, dass ihr gar nicht mehr wisst, was eure Kultur ausmacht?

Es fühlt sich in eurem Miteinander im Team und mit den Kindern „bunt und farbenfroh“ an – doch ihr wisst dies gar nicht mehr zu schätzen?



Es ist Zeit, die Glaskugeln zu sortieren und sich im Team zu fragen:

Was machten wir eigentlich alles auf den vier ILKE®-Ebenen, damit unsere Kultur so lebendig wurde? ●



Elisabeth Hollmann

Gemeinsam die ILKE®-Qualität bewahren

– dabei neue Mitarbeiter:innen selbstverständlich einbeziehen

Eine ILKE®-Kultur entwickelt ein Team immer über eine längere Zeitphase hinweg. Der Begriff „Kultur“ kommt aus dem lateinischen Wort „Cultura“ und bedeutet „Pflege“. Also leiten wir ab:

Eine Cultura pflegen wir, dadurch erhalten wir das Prinzip ILKE® im Bewusstsein.

Wir nutzen dafür kreative Methoden – so bleibt das Team im Sinne von ILKE® lernfreudig.

Methodische Beispiele:

So verstehen wir das ILKE®-Motto:

Vorgehen in der Teambesprechung, ca. 60 Minuten / Moderationskoffer

„In Resonanz zur Kompetenz der Kinder!“

– so heißt das Motto im ILKE®-Prinzip.

Was verstehen wir darunter?

1. Schritt:

Zunächst sitzen immer zwei Kolleg:innen zusammen und diskutieren. Alles, was ihnen einfällt, ist wichtig. Dann schreiben sie ihre Antwort auf einen Flipchart-Bogen.

2. Schritt:

Alle im Team lesen sich gegenseitig ihre Aussagen vor.

3. Schritt:

Diskussion im Plenum zu Fragen wie:

Wo und wie erfüllen wir dieses Motto?

Was nehmen wir uns vor zur Optimierung unserer Kita-Kultur?



Hier baute eine Kleingruppe eine Kita mit Lego, in der sie **die Eigenschaften von ILKE®** visualisierten.



Feedback-Reise in einem Bildungsraum:

Teambesprechung, ca. 90 Minuten / Moderationskarten in fünf Farben / Fragen auf dem Flipchart / fünf Kartons in ILKE®-Farben und „Orange“ auf dem Boden

Nehmt euch im Team einen Bildungsraum vor, z. B. euer Kinder-Restaurant:

1. Geht einzeln und schweigend durch den Raum, schaut!
2. Setzt euch in eine Ecke und schaut in Ruhe von dort aus!
Wie fühlt ihr euch hier? Was erzeugt euer Gefühl?
3. Ihr habt fünf Moderationskarten in fünf Farben in den Händen (Farben siehe unten).
Zu jeder Frage gebt ihr eine Antwort auf die entsprechende Farbkarte.
4. Folgende Fragen stehen auf dem Flipchart:
 - Was seht ihr hier, was jedes Kind positiv anspricht?
 - Was seht ihr hier, was das Miteinander der Kinder fördert?
 - Was seht ihr hier, was Themen wie „Gesundheit“, „Ess-Kultur“ anspricht?
 - Was machen die Kinder und wir hier, damit die Abläufe leicht vonstatten gehen?
 - Was fällt mir auf, was besser sein darf?
5. Die Teammitglieder schreiben ihre Antworten entsprechend auf die Farbkarten.
6. Sie sortieren ihre Karten zu den Plätzen, die auf dem Boden markiert sind.
7. Plenumsdiskussion: Was können wir gemeinsam feststellen?

Es könnte z. B. sein, dass nur zu ein oder zwei ILKE®-Ebenen Antworten vorliegen, zu anderen gar keine. Dann überlegt miteinander: Warum ist das so? Was gibt es nachzubessern?

Welche Haltungsveränderungen sind uns wichtig - beobachten wir?
Offen sein für Veränderungen und neu definieren der eigenen Rolle

Welche Art Kommunikations- und Kooperationsverbesserungen beobachten wir bei uns?
Wertschätzender u. kooperativer Umgang auf Leistungsebene.
In den Teams sind wir auf dem Weg der Kommunikationsverbesserung

Welche schönen Entwicklungen in der Raum-Bildung beobachten wir?
Ruhe schaffen für neue Wege

Von welchen Organisationsvereinfachungen können wir berichten?
Transparente Strukturen erleichtern die Orientierung für alle in der Kita

Denke dir eigene Fragen aus, die dein Team ins Reflektieren bringen.



Methoden-Beispiele:

Sich das Arbeiten auf den vier ILKE®-Ebenen bewusst machen!

Teambesprechung, ca. 90 Minuten / Moderationskoffer / Moderationskarten in vier Farben

Die vier Farben (die vier ILKE®-Ebenen) liegen in Form von vier bunten Tüchern in der Mitte des Raums. Du markierst sie mit Aufstellern, darauf steht:

- unsere stärkenorientierte Haltung
- unsere wohlwollende Kommunikation
- unsere anregende RaumBildung
- unsere flexible Tagesablaufgestaltung

In vier Gruppen (entsprechend der vier Ebenen) macht sich jede Kleingruppe aus dem Team Gedanken zu je einer Ebene:

1. Was gestalteten wir auf dieser Ebene für die Kinder bereits?
2. Was würde uns diesem Ziel näherbringen?
(die Antwort-Karten zur 2. Frage werden mit einem Pfeil gekennzeichnet)



Den Begriff „RaumBildung“ durchdringen!

Gedanken-Spaziergang durch die Kita-Räume zu zweit – mit folgenden Fragen:

Was will uns das Wort „RaumBildung“ sagen?

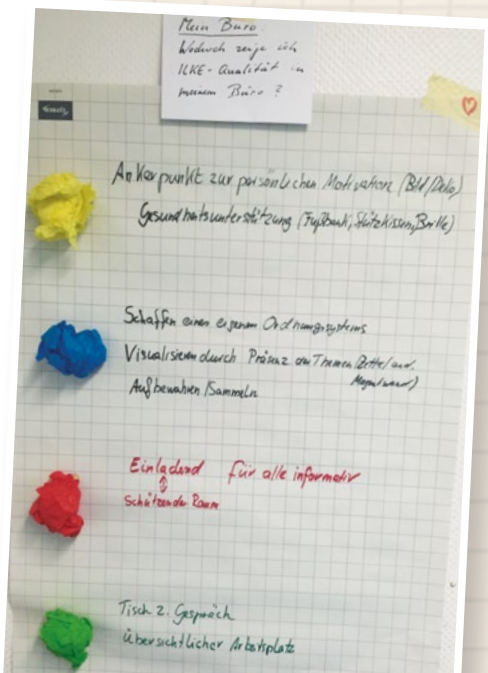
Woran erkennen wir bei uns Wertschätzung gegenüber jedem einzelnen Menschen?

Wodurch machen wir es Kindern und Erwachsenen leicht, selbständig zurecht zu kommen?

Warum legt das Prinzip ILKE® so viel Wert auf RaumBildung?

Was möchten wir wo verbessern?

Jedes „Paar“ entwickelt einen kleinen Vortrag, nicht länger als zwei Minuten lang, und berichtet den anderen im Team.



Hier schreibt eine Gruppe, **welche Qualitäts-Merkmale** (auf den vier ILKE®-Ebenen) ein Leitungsbüro ausmachen.

Elisabeth Hollmann

Warum ILKE® im Kita-Team verloren gehen könnte in besonderen Situationen:

Es gibt Bedingungen, die die lebendige ILKE®-Kultur in einer Kita blockieren, aufweichen, verloren gehen lassen. Das wollen wir nicht verschweigen, sondern benennen. So kannst du eher gegensteuern.

Folgende sechs Faktoren können für eine Entwicklungs-Stagnation in ILKE®-geprägten Kitas sorgen:

Eine Leitungskraft verlässt z. B. aus Krankheitsgründen abrupt ihre Kita, die früher über Jahrzehnte hinweg in festen Gruppen organisiert war.

Lebte ein Kita-Team in seiner Geschichte eine sehr lange Zeit in traditionellen Gruppen, so kann der Verlust einer anerkannten Kita-Leitungskraft in einem Kita-System so viel Stress auslösen, dass alle Mitarbeiter:innen, obwohl sie in jüngster Zeit länger vernetzt und teiloffen strukturiert arbeiteten, zurück in die „geschlossenen“ Gruppen fallen.

Persönliche Unsicherheiten bei vielen Menschen im Team

Gibt es mehrere Menschen in deinem Team, die sich äußerlich mit dem Prinzip ILKE® befassen, innerlich jedoch nie ihre persönliche und berufliche Biografie reflektierten?

Falls das so ist, kann es sein, dass diese Kolleg:innen gar nicht an eigenaktive, neugierige Kinder glauben, weil sie selbst nie so sein durften.

In der Folge sind diese dann auch nicht an einer kompetenz-orientierten Kita-Kultur interessiert. Es muss ihnen erst wieder bewusstwerden, dass sie als Baby selbst einmal sehr neugierig waren, dann eine Menge passierte, mit dem sie sich versöhnen dürfen, und sie heute mit Freude und Lust der Kinder anregen möchten.



Darf ich mich wieder als **Glückskind** fühlen?

Qualität ist noch nicht sichtbar – über die Optik – im Haus umgesetzt

Wandlungsprozesse in einer Kita sind erst dann real spürbar, wenn sie aus den Köpfen hinaus in eine sichtbar lernfreudige Kita-Kultur transformiert sind. Die sichtbar anregende Lernwelt für Kinder muss nicht nur erdacht, sondern sich in der Realität der Kita zeigen. Denn die motivationsfreudige Optik der Lernräume stupst nicht nur die Lernfreude der Kinder an, sondern auch die der Erwachsenen.

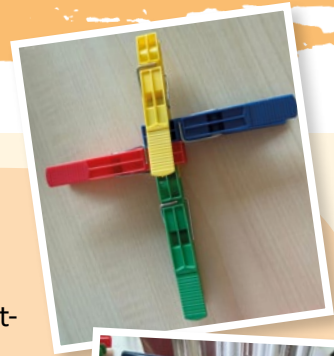


Eine zum Experimentieren einladende **Kinder-Spiel-Küche**, gesehen im ILKE®-Co-Praxisort, Kinderhaus „Aicher-/Layhweg“ in Leinfelden-Echterdingen.



Kita-Leitungskräfte verstehen sich nicht als Entwicklungs-Begleiter:innen von Erwachsenen

In früheren Zeiten, als Kinder in Kitas eher beschäftigt wurden (das Bewusstsein über kompetente Kinder wenig ausgeprägt war), da machten Erzieher:innen ihre Morgenkreise in „ihren“ Gruppen nach Schema F und ebenso ihre Angebote für Kinder. Wenn wir uns heute eine vernetzte Kommunikation im Team wünschen, eine stärkenorientierte Wahrnehmung der Kinder, die Kunst der Raum-Bildung und flexible Zeitrhythmen, dann braucht es dafür das Erleben einer spiegelungsreifen Lern-Kultur unter Erwachsenen. Mit „klaren Ansagen“ kommst du nicht weiter, sondern nur mit interaktiven Lernmethoden. Doch wendest du sie als Leitungskraft in Dienstbesprechungen an? Erleben deine pädagogischen Fachkräfte und alle Zusatzkräfte in ihrer Dienstbesprechung eine lebendige Lernzeit? Also genau das, was du von deinen Fachkräften erwartest, dass sie diese mit und für Kinder gestalten? Etabliert sich ein eigenaktiver Lernstil unter Erwachsenen, so zeigt er sich auch in Einarbeitungszeiten mit neuen Kräften und ebenso im Kita-Alltag mit Kindern.



Es braucht oft Zeit bis die Lernprozesse auf den vier ILKE®-Ebenen in den Kita-Teams zusammenwachsen

Träger bekennt sich nicht klar genug zur ILKE®-Qualität

Trägervertreter:innen vertrauen und glauben: „Wir haben Bildungspläne, wir stellen Kita-Führungskräfte ein und ausgebildete Fachkräfte – damit ist unsere Verantwortung für den laufenden Praxisbetrieb erfüllt.“ Manche meinen: „Ob unsere Kita-Teams mit ILKE®-Qualität arbeiten oder nicht, das ist für uns unerheblich.“

Wir wünschen uns: So sollten Trägervertreter:innen möglichst nicht mehr denken.

Denn: Kitas sind in der Krise und müssen sich sanieren. Ganzheitlich! in Bezug auf ihre Sicht auf Kinder, in Bezug auf Mitarbeiter:innen-Kooperation und -Kommunikation, in Bezug auf ihre Raum-Bildung, in Bezug auf völlig neue Ablaufstrukturen, die es noch zu erdenken gilt.

Für all' das bietet das Prinzip ILKE® ein kulturelles Fundament. Dies zu entwickeln, braucht Zeit, Entwicklungsbegleitung und dafür auch Geld. Das müssen sich Trägervertreter:innen klar machen. Wenn sich ihre Teams auf der Basis von ILKE® in einen ganzheitlichen Wandlungsprozess begeben, dann hilft es ihnen, wenn sich die Trägervertreter:innen im gesamten Kita-System dazu bekennen und möglichst einen entsprechenden Lernprozess anstoßen bzw. unterstützende Maßnahmen strategisch planen und begleiten.

So unterstützen Trägervertreter:innen ihre Kita-Teams:

- Verankern Sie für die Kitas das kulturelle ILKE®-Fundament in Ihrer Trägerkonzeption.
- Geben Sie in ihren Kita-Teams entsprechende Rückmeldungen, inwieweit Sie die ILKE®-Qualität erkennen.
- Arbeiten Sie regelmäßig mit den ILKE®-Trainer:innen in Ihrer Region zusammen.
- Vereinbaren Sie mit neuen Leitungskräften in Bewerbungsgesprächen, dass die Kita auf der Basis der ILKE®-Methodologie weiterentwickelt werden soll.



Gesetzliche Anordnungen können Öffnungsprozesse stoppen

Erinnern wir uns an die Corona-Krise! Über Anordnungen wurde geregelt, dass Kinder in kleinen Gruppenkonstellationen zu betreuen waren. Diese Gruppen durften sich nicht untereinander begegnen. In solchen Angst-Szenarien mussten sich pädagogische Fachkräfte mit den Kindern zurückziehen, und dies über viele Monate hinweg. Dabei verloren viele ihren Blick auf eine gleiche und gute Kita-Kultur für alle Kinder. Sie mussten sich diese Perspektive erst wieder neu erarbeiten.

*Kitas entwickeln sich nur zu entspannten, bildenden Wohlfühlorten,
wenn die Teams nicht nur für und mit Kindern,
sondern auch für sich selbst lernfreudige Kulturen entfalten!*

Elisabeth Hollmann



Forscher-Frage:

**Es ist gut, im Team immer mal wieder Abstand zu nehmen und sich zu fragen:
Was machen wir eigentlich warum? Was hat das mit dem Prinzip ILKE® zu tun?**

Wie fühlen wir uns in diesem oder jenem Raum – und warum ist das so?



Denk-Bar ...

Gegen den Hang, ins Zweifeln oder in negative Gedanken zu rutschen!

Der Grund für alles, was in ILKE®-geprägten Kitas geschieht ist mit folgender Haltung verbunden:

**Alle Menschen haben positive Entwicklungschancen in ihrem Leben
– trotz widriger Bedingungen!**

Dieser starke Satz beinhaltet ein paar Erkenntnisse, die in Häusern für Kinder und ihren Teams reifen dürfen:

- Ein gutes Selbstgefühl ist die Prävention für alles, was im Leben schwierig ist oder wird.
- Jede:r im Team darf glücklich in ihrem/seinem beruflichen Leben sein, auch wenn sie oder er nicht verhindern kann, dass kleine oder große Menschen unglückliche biografische Phasen durchlaufen.
- Kinder in Häusern für Kinder lernen sich zu regulieren, wenn sie Erwachsene um sich herum erleben, die lernen, sich selbst und im Miteinander zu regulieren.
- Kinder lernen demokratische Werte, wenn die Erwachsenen entsprechende Werte vorleben bzw. Strukturen für Partizipation mit den Kindern entwickeln und sichtbar machen.
- Nicht die pädagogischen Fachkräfte allein sind es, die würdevolle oder nicht wertschätzende Beziehungen mit Kindern aufbauen. Es sind auch die visuellen Marker im Umfeld der Kinder, die prägende Gefühle für Geborgenheit oder Verunsicherung auslösen.

Kontakt

Elisabeth Hollmann

T 069 86005450 • elisabeth.hollmann@ilke-institut.de

Annette Weigert

T 06021 4430449 • annette.weigert@ilke-institut.de

Die Profile der ILKE®-Trainer:innen lesen Sie auf unserer Webseite:

<https://ilke-institut.de/netzwerk-ilke/trainerinnen-und-lizenzierte-partnerinnen/>

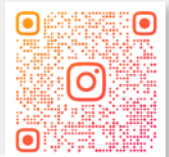


Folgen Sie uns auf Instagram:

Sie finden dort abwechslungsreiche Inhalte, informative Beiträge, bewegte Bilder und eine kreative Mischung aus Theorie und Praxis. Unter den Reels und Feeds ist Raum für Austausch, Nachrichten erreichen uns auf kurzem Weg.

Mit einem Klick auf diesen Link werden Sie direkt auf unsere Profilseite weitergeleitet.

https://www.instagram.com/ilke_institut/ oder einfach diesen **QR-Code scannen**



Bildnachweise

Seite 2, oberes Bild: Birte Hansen • Alle weiteren Fotos: Elisabeth Hollmann

Empfehlungen und Ankündigungen

ILKE®-Fachtexte

Immer wieder werden wir nach unseren ILKE®-Fachtexten gefragt, die inzwischen jedoch in die Jahre gekommen sind. Nun haben wir uns entschieden, nach und nach unsere Fachtexte zu verschiedenen Bildungsräumen auf der Basis des Prinzip ILKE® neu zu redigieren und zu gestalten.

Wir starteten im Januar mit dem ersten Artikel für Kita-Leitungskräfte:

„Das Leitungsbüro. Ein besonderer Raum für bedeutsame Aufgaben.“

Das Heft ist für 3,90 Euro erhältlich (bei Abnahme von zehn Exemplaren oder mehr: 3,50 Euro).



Zudem gibt es ein erstes Workbook, ebenso für Kita-Leitungskräfte:

„So entwickelt ihr euer schönes Kinder-Restaurant – auf der Basis von ILKE®.“

(Kosten 19,00 Euro) mit vielen Tipps für methodisches Vorgehen

Eine Empfehlung für Fachberater:innen und Trägerverantwortliche:

Mit diesen Heften setzen Sie starke Entwicklungs-Impulse in Ihrem Kita-System.

Save the Date:

**Für 19.06.2026 laden wir zum ILKE®-Connection-Day
im Café „Etappe“ in Offenbach ein!**

Der **Connection-Day** richtet sich an alle alle Führungskräfte im Kita-Arbeitsfeld,
die bereits seit Längerem mit dem Prinzip ILKE® arbeiten.

Die Ausschreibung hierfür erfolgt Anfang Februar.



Es folgt die Vorausschau (siehe Extrablatt) für diverse Veranstaltungen: 

Mehr zu den Veranstaltungen
unter: www.ilke-institut.de



Vorausschau:

Seminare, Fachtage, päd-talk, Weiterbildung im ILKE®-Institut:

In ILKE® eintauchen:

Die **ILKE®**-Weiterbildung in vier Modulen
Neustart am **29. September 2026** in Baden-Württemberg

<https://ilke-institut.de/ilke-weiterbildung/>



Bequem von zu Hause aus: Online-Veranstaltungen für Führungskräfte und Fachberater:innen



Für Kurzentschlossene: **Online-Seminar am 10.02. / 09.06. / 24.09.2026**

Das Kinderrestaurant als Herzstück in deiner Kita – inklusive Workbook

Referentinnen: Elisabeth Hollmann und Hanna Schrenk



Der „päd-talk“

Gesprächsrunde für Kita-Leitungskräfte am 25.02. / 26.03.2026

über innovative Ideen für die Praxis in Zeiten der Kita-Wandlung

Das Motto „Es kann richtig gut werden!“

Referentin: Elisabeth Hollmann



Energievoll und stark in der Kita arbeiten

Tägliche 5-Minuten-Begleitung am Morgen – in einer „Signal-App“-Gruppe; Start am 27.03.2026

Das Motto: So bringst du dich wieder in deine Energie!

Referentin: Elisabeth Hollmann

Ein schöner Tag, der macht uns stark!

Teamspecial als (R)Auszeit zum pädagogischen Alltag im Gartenatelier

Referentin: Elke Wesp-Kaiwi



Eintägiger Workshop zur Atelier-Gestaltung für pädagogische Fachkräfte

Drei verschiedene Termine: 27.04. / 11.06. / 25.09.2026

Impulse und Ausprobieren auf den vier Ebenen – im Gartenatelier

Wodurch ein Atelier die kleinen und die großen Menschen anregt

Referentin: Elke Wesp-Kaiwi

