

MULTIMEDIALE ONLINE TOOLBOX für die Arbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und Familien **Konfliktmanagement | Kooperation**

Modulsystem, bestehend aus neun Modulen, mit dem Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen in die Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und Familien investieren können. Dieses besteht aus aufbereiteten Theorieblöcken, Materialien zur Reflexion, Medien (Videoclips), Fact-Sheets, Übersetzungstools und Literaturempfehlungen.

Modulübersicht



Modul 1
Eine Willkommenskultur schaffen



Modul 2
Der Blick hinein – Transparenz leben



Modul 3
Gemeinsam sind wir stark – Beteiligungsformen



Modul 4
Die Kunst des Sprechens – kompetent kommunizieren



Modul 5
Wie aus Problemen Lösungen werden



Modul 6
Beschwerdemanagement und Feedbackkultur



Modul 7
Pädagogische Beratung









Modul 8
Haltung bewahren



Modul 9
Professionalisierung

Tools

-  Materialien zur Reflexion
-  Medien
-  Fact-Sheets
-  Übersetzungstools
-  Literaturempfehlungen
-  Videoclips

EINLEITUNG

In der Elementarpädagogik gilt die erfolgreiche Gestaltung der Bildungspartnerschaft mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und Familien als zentrales Basismoment der pädagogischen Arbeit. Eine konstruktive Kooperation zwischen den elementaren Bildungseinrichtungen und den Familien trägt maßgeblich zum Erfolg der pädagogischen Arbeit bei. Kinder und Eltern bzw. Erziehungsberechtigte fühlen sich wohl und können die elementaren Bildungseinrichtungen als Entwicklungs-, Bildungs- und Lernort für sich entdecken.

Allerdings kann diese Partnerschaft auch mit Konflikten konfrontiert sein. Die Ursachen für solche Konflikte sind vielfältig und können sowohl im pädagogischen Alltag als auch in den unterschiedlichen Perspektiven und Erwartungen der Akteurinnen und Akteure liegen. Unterschiedliche Erziehungsstile, Werte und Erwartungen treffen aufeinander und stellen alle Beteiligten immer wieder vor Herausforderungen.

Studien verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass die Arbeit mit Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien sowie der konstruktive Umgang mit Konflikten eine immer komplexer werdende Aufgabe im elementarpädagogischen Praxisfeld darstellen.

Eine Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Konfliktmanagement/Kooperation mit Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien ist daher unumgänglich und muss sich mit der Frage auseinandersetzen, wie es Elementarpädagoginnen und -pädagogen gelingen kann, das Vertrauen von Eltern und Erziehungsberechtigten als Basis für eine erfolgreichen Zusammenarbeit zu gewinnen.

Grundlage hierfür muss auf der einen Seite die Stärkung der Partizipationsmöglichkeiten von Familien und auf der anderen Seite die Stärkung und Anerkennung der Professionalität der elementarpädagogischen Fachkräfte sein.

Die vorliegende multimediale Online Toolbox betont daher die Gleichwertigkeit in der Bildungspartnerschaft und bietet Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen ein Modulsystem bestehend aus neun Modulen zu neun verschiedenen Schwerpunktthemen, die kombiniert oder singulär verwendet werden können.

Nützen Sie die Ihnen zur Verfügung stehenden Tools, Impulse und Materialien für einen gemeinsamen Weg, der auf Respekt, Vertrauen und Kooperation basiert. Nützen Sie Konflikte als Chance und investieren Sie in die Kooperation mit Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien.

Nur so können Sie das Beste für jedes einzelne Kind erreichen!

1. Eine Willkommenskultur schaffen	5
• Bildungspartnerschaft unter dem Aspekt der Transition Familiäre Lebenswelt - Elementare Bildungseinrichtungen	6
• Von der Elternarbeit zur Bildungspartnerschaft	10
• Der Early-Excellence-Ansatz	11
• Interkulturelle Kompetenz	13
• Übersetzungstools	15
2. Der Blick hinein – Transparenz leben	16
• Familiäre Lebenswelten	17
• Systemische Säulen – Systemische Pädagogik	18
• Systemtheorie nach Urie Bronfenbrenner	20
• „Die spielen ja nur im Kindergarten“ - Bedeutung des Spiels	22
• Bildungswerkstatt	24
3. Gemeinsam sind wir stark – Beteiligungsformen	25
• Grundbedürfnisse von Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien	26
• Gemeinsam für das Kind: Das Beziehungsdreieck	27
• Erziehung Hand in Hand: Familien beteiligen ist mehr als Mitbestimmung	28
• Partizipationsmodelle	30
• Geteiltes Expertentum in der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft	32
4. Die Kunst des Sprechens – kompetent kommunizieren	33
• Kommunikationstheorien	34
• Gesprächsführung und Gesprächssetting	40
• Entwicklungsgespräche	47
• Die Kunst, Veränderungen zu bewirken	50
• Die Kunst der Empathie	51
5. Wie aus Problemen Lösungen werden	52
• Ressourcenorientierter Blick - Lösungsorientierter Ansatz	53
• Der Umgang mit Emotionen	57
• Von der Ursachenforschung zur Lösung	59
• Konflikttheorie - Konfliktanalyse	62
6. Beschwerdemanagement und Feedbackkultur	69
• Der Unterschied zwischen Beschwerden und Beschweren	70
• Gemeinsam sind wir stark: Beschwerdemanagement im Kindergarten als Teamthema	71
• Widerstand als Wegweiser	73
• Eine konstruktive Feedback-Kultur entwickeln	74
7. Pädagogische Beratung	76
• Beratungsformen	77
• Beratungsmodelle	79
• Beratungssettings	81
• Inklusion als Chance	82
• Das Potential von Fallanalysen	84
8. Haltung bewahren	85
• Die exzellente Fachkraft	86
• Auf die Haltung kommt es an	87
• Positive Pädagogik	91
• Die drei pädagogischen Grundhaltungen nach Carl Rogers	93
9. Professionalisierung	94
• Der professionelle Habitus pädagogischer Fachkräfte	95
• Eigene Ressourcen entdecken und nutzen	96
• Sich selbst führen – resilientes Führen	97
• Rolle und Verantwortung	98
• Professionalisierung durch Reflexion	99



Modul 1

Eine Willkommenskultur schaffen

- Bildungspartnerschaft unter dem Aspekt der Transition
Familiäre Lebenswelt - Elementare Bildungseinrichtungen
- Von der Elternarbeit zur Bildungspartnerschaft
- Der Early-Excellence-Ansatz
- Interkulturelle Kompetenz
- Übersetzungstools



Aufbau eines positiven Beziehungsdreiecks

Theoretische Grundlagen zur Erarbeitung eines Transitionskonzeptes

Elementare Bildungseinrichtungen sind die ersten Bildungsinstitutionen, mit denen Eltern und Erziehungsberechtigte in Kontakt kommen. Entsprechend hoch, vielseitig und komplex sind die Erwartungen, Vorstellungen, aber auch Unsicherheiten und Ängste auf Seiten der Eltern und Erziehungsberechtigten. Eine zentrale pädagogische Anforderung und zugleich Herausforderung stellt daher der Eintritt in die elementare Bildungseinrichtung im Sinne der Transition dar.

VIDEO

 <https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/1>

 Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

Mit dem Eintritt in die elementare Bildungseinrichtung entsteht für die Bildung und Erziehung eines Kindes eine gemeinsame Aufgabe und Verantwortung von Eltern, Erziehungsberechtigten und pädagogischen Fachkräften.

Das Konzept der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft gilt daher bildungspolitisch wie pädagogisch als zentrale Anforderung und zugleich als Herausforderung für elementare Bildungseinrichtungen.

Grundlage einer erfolgreichen
Erziehungs- und Bildungspartnerschaft
sind Mitsprache, Kooperation und Kommunikation.



BILDUNGSPARTNERSCHAFT UNTER DEM ASPEKT DER TRANSITION FAMILIÄRE LEBENSWELT - ELEMENTARE BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Aller Anfang ist schwer...

Der Eintritt in die elementare Bildungseinrichtung stellt nicht nur für Kinder, sondern auch für deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte eine emotional sehr herausfordernde Situation dar.

Sie „übergeben“ ihr Kind einer ersten pädagogischen Institution, in der eventuell andere Regeln, Normen und Werte gelten als in der Familie.

Angesichts des jungen Alters der Kinder müssen deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte zudem eine Akzeptanz dafür entwickeln, dass sich ihr Kind an andere enge Beziehungspersonen bindet und Außenstehende mitreden, wenn es um Erziehungs- und Entwicklungsfragen geht.

Quellen: Griebel und Niesel, 2017; Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020

Das sollten Sie wissen

Eine der häufigsten Fragen, die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten Sorge macht, ist jene, ob eine tägliche stundenweise Betreuung des Kindes durch andere Personen der Bindungsbeziehung zwischen Kind und Mutter schadet oder diese schwächt.

Diese Frage wurde bereits wissenschaftlich untersucht:

„Weder irgendeine bestimmte Art der nichtmütterlichen Betreuung (...) noch der Beginn und die Anzahl der Stunden hatte einen Einfluss auf die Bindungsqualität der Kinder zu ihren Müttern.“ *Ahnert, 2010, S. 170*

Negative Wirkungen wurden dann gefunden, wenn eine schlechte öffentliche Betreuung und schlechte mütterliche Betreuung zusammenkamen.

Ahnert, 2010, S. 170

Da es sich bei dieser ersten bildungsbiografischen Transition um eine hochsensible Phase handelt, herrscht Einigkeit darüber, dass die Gestaltung der Transition als besondere fachliche Herausforderung anzuerkennen ist und gleichzeitig eine Kernaufgabe elementarpädagogischer Fachkräfte darstellt – machen Sie sich also transitionsfit!

Quellen: Ahnert, 2010; Griebel und Niesel, 2017; Nentwig-Gesemann/Hurmaci, 2020



Transitionsfit in die Praxis – Woran Sie denken sollten

1. Bauen Sie eine gute Kommunikationskultur auf

Prävention ist auch beim Thema Kommunikation sehr viel günstiger, als später Problem für Problem bearbeiten zu müssen. Es liegt in Ihrer Hand, Ihre Kommunikation professionell zu gestalten.

Anregungen hierfür finden Sie im **Modul 4 Die Kunst des Sprechens – kompetent kommunizieren**.

2. Nehmen Sie sich Zeit

Die Gestaltung der Transition gilt als besondere fachliche Herausforderung und besonders arbeitsintensive Zeit.

Um eine Transition erfolgreich zu bewältigen, brauchen nicht nur Kinder, sondern auch deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte viel Aufmerksamkeit und Zuwendung durch die pädagogischen Fachkräfte. Achten Sie daher darauf, dass Sie mit hinreichend großen Zeitkontingenten ausgestattet sind, um dieser Aufgabe gerecht zu werden.

3. Klären Sie die Familien über die Wichtigkeit dieser ersten Transition auf und geben Sie Einblick in Ihr Transitionskonzept

Erstellen Sie mit Ihrem Team ein auf Ihre Einrichtung abgestimmtes und passgenaues Transitionskonzept. Besprechen Sie dieses mit den Familien und klären Sie diese über die Wichtigkeit dieser ersten bildungsbiografischen Transition auf.

Die nachstehend genannten erprobten Modelle können die Basis für Ihr Transitionskonzept darstellen:

- Das Berliner Eingewöhnungsmodell (Infans-Modell)
- Das Münchner Modell zur Frühförderung von Kleinstkindern
- Das Transitionsmodell (IFP) nach Griebel und Niesel

Quellen: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft; Starke Bildung in der Kita, 2022; Griebel & Niesel, 2017; Nentwig-Gesemann & Hurmaci, 2020; Starke Bildung in der Kita, 2020; Starke Bildung in der Kita, 2021; Hupp, 2022

Nähere Informationen zu den einzelnen Modellen erhalten Sie hier:

 [Berliner Modell](#)

 [Münchner Modell](#)

 [Transitionsmodell nach Griebel und Niesel](#)

LITERATUREMPFEHLUNG

 Griebel, W. & Niesel, R. (2017). Übergänge verstehen und begleiten. Transitionen in der Bildungslaufbahn von Kindern. Cornelsen Verlag



4. Sprechen Sie mögliche Ängste auf Seiten der Familien an und nehmen Sie diese ernst

Eltern und Erziehungsberechtigte vertrauen Ihnen das Wichtigste an: ihr Kind!

Drei zentrale „Angstfelder“ begleiten typischerweise die Familien im Rahmen der ersten bildungsbiografischen Transition.

Betreuungsbezogene
Ängste

Kindbezogene
Ängste

Berufsbezogene
Ängste



Impulsfragen zu den einzelnen Angstfeldern finden Sie hier

5. Investieren Sie in vertrauensbildende Maßnahmen

**Ängste können nur durch
Vertrauen in die Bildungseinrichtung
abgebaut werden!**

Um Vertrauen aufbauen und sich somit zugehörig fühlen zu können, bedarf es einer professionellen und vorurteilsbewussten Haltung auf Seiten der pädagogischen Fachkräfte. Nur so können Wertschätzung, Anerkennung und Empathie als Fundament für eine vertrauensvolle Beziehung gelebt und aufgebaut werden.

Zeigen Sie Mut:
Sprechen Sie auch
unangenehme Dinge
und Schwierigkeiten offen an!
Für das Vertrauen,
das dadurch entsteht,
lohnt es sich.



Hilfreiche Reflexionsfragen finden Sie hier



6. Schaffen Sie eine Willkommenskultur

Alle Kinder und deren Bezugspersonen sollen sich von Anfang an wohlfühlen. Damit das gelingen kann, braucht es in jeder elementarpädagogischen Einrichtung eine gelebte Willkommenskultur. Sorgen Sie daher dafür, dass Ihre Institution keine „Black Box“ ist und ermöglichen Sie den Familien von Anfang an so viele Einblicke in den pädagogischen Alltag wie möglich.

Impulse für Ihre Praxis

- Gestalten Sie mit den Familien einen Rundgang durch die Einrichtung.
- Ermöglichen Sie den Familien Hospitationsbesuche.
- Schaffen Sie nach Möglichkeit einen Elternraum oder eine Elternecke.
- Schaffen Sie Platz für eine Willkommenswand und/oder einen Infostand.
- Machen Sie den Tagesablauf sichtbar – verwenden Sie hierfür Fotos und/oder Piktogramme.
- Stellen Sie das pädagogische Konzept zur freien Verfügung.
- Veranstalten Sie regelmäßig einen Tag der offenen Tür.
- Nutzen Sie nach Möglichkeit auch virtuelle Kommunikationsräume.

Zeigen Sie eine positive Orientierung an Transparenz.

Zum Thema Transparenz finden Sie im **Modul 2 Der Blick hinein - Transparenz leben** weitere Impulse.



Folgende Reflexionsfragen sind hierfür hilfreich

Denken Sie immer daran:
Die Arbeit lohnt sich,
denn wir wissen,
dass diese sensible Anfangszeit
für die gesamte Bildungspartnerschaft
besonders wichtig ist!

Quellen: Von Blum, 2021; Hupp, 2022; Griebel & Niesel, 2017; Nentwig-Gesemann & Hurmaci, 2020; Hupp, 2020; Hupp, 2021; Hupp, 2022



VON DER ELTERNARBEIT ZUR BILDUNGSPARTNERSCHAFT

Unter Erziehungs- und Bildungspartnerschaft versteht man die Zusammenarbeit von professionellen Pädagoginnen und Pädagogen und Eltern bzw. Erziehungsberechtigten auf gleicher Augenhöhe und in gegenseitiger Anerkennung. So gestalten Eltern bzw. Erziehungsberechtigte gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften die besten Bildungs- und Entwicklungsbedingungen für die Kinder. Es ist Aufgabe der Elementarpädagoginnen und -pädagogen, Vertrauen zu den Eltern und Erziehungsberechtigten aufzubauen, sie als Expertinnen/Experten für ihre Kinder anzuerkennen und konstruktive Formen der Zusammenarbeit mit diesen zu finden.

Quellen: Neuß, 2010; Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020

Auch im Bundesländerübergreifenden BildungsRahmenPlan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich findet sich das Thema der Bildungspartnerschaft als formuliertes Prinzip für Bildungsprozesse in elementaren Bildungseinrichtungen.

Quellen: Bundesländerübergreifender BildungsRahmenPlan (BRP) für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich, 2020

Die Diversität der Elternschaft stellt ohne Zweifel eine große Herausforderung für die „partnerschaftliche Zusammenarbeit“ dar. Die eine für die verschiedenen Eltern passende Form der Interaktion bzw. Kooperation mit den Fachkräften kann es nicht geben. Vielmehr muss eine elementarpädagogische Einrichtung eine ‚einladende‘ Angebotsvielfalt für die Zusammenarbeit mit Familien entwickeln und es den verschiedenen Eltern bzw. Erziehungsberechtigten ermöglichen, ihre Perspektive zum Ausdruck zu bringen.

Quellen: Neuß, 2010; Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020

Tipps für die Praxis: Füllen Sie diese Partnerschaft mit Leben!

- Führen Sie nach Möglichkeit tägliche Tür- und Angelgespräche.
- Bieten Sie regelmäßige Entwicklungsgespräche an.
- Etablieren Sie Elternabende, die sich an den Interessen und Themen der Familien orientieren.
- Eröffnen Sie ein Elterncafe.
- Initiieren Sie gemeinsame Projekte, Veranstaltungen und Feste.
- Rufen Sie Familientage ins Leben.
- Binden Sie Eltern in die Konzeptionsentwicklung ein.
- Installieren Sie einen Elternverein.

 **Tools für mögliche Formen der Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten finden Sie hier**

Quellen: Neuß, 2010; Bundesländerübergreifender BildungsRahmenPlan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich, 2020; Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020



DER EARLY-EXCELLENCE-ANSATZ

Familien stellen den ersten prägenden Bindungs-, Bildungs-, Interaktions- und Kommunikationsort dar und legen somit von Anfang an den Grundstein für Lern- und Bildungsprozesse der Kinder. Familien sind somit als erster zentraler Bildungsort anzuerkennen. Eltern bzw. Erziehungsberechtigte übernehmen dabei vielseitige Aufgaben. Elementare Bildungseinrichtungen müssen diese Leistungen der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten dem Prinzip der Bildungspartnerschaft folgend anerkennen!

Quellen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Familie und frühe Bildung. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 35; Rodriguez Lopez & Kicker in Koch, 2014; Neuß, 2010

Margy Whalley erkannte die Bedeutung und Relevanz der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten als Bildungspartner:innen schon in den 80er-Jahren und startete einen völlig neuen Versuch der Zusammenarbeit.

Quelle: Rodriguez Lopez & Kicker in Koch, 2014

! ACHTUNG !

Nicht alle Eltern bzw. Erziehungsberechtigten wollen oder können sich aktiv in die Bildungseinrichtung einbringen, mitwirken oder mitbestimmen. Dies hat sehr unterschiedliche Gründe und sollte Eltern bzw. Erziehungsberechtigten keinesfalls als fehlendes Interesse an ihren Kindern oder als Mangel an Anerkennung für die pädagogische Arbeit der Fachkräfte angerechnet werden.

Quelle: Nentwig-Gesemann & Hurmaci, 2020

🚩 Margy Whalley hat den Early-Excellence-Ansatz maßgebend geprägt

Sie wartete nicht mehr darauf, dass sich Eltern bzw. Erziehungsberechtigte eigenständig am Geschehen der Bildungsinstitutionen beteiligten, sondern sprach diese persönlich an. Sie tat dies in einer völlig neuen Art und Weise. Die Elternschaft wurde nicht mehr wie bisher im Kollektiv angesprochen. Der Fokus wurde von ihr auf jede einzelne Familie und somit auf jedes einzelne Kind gelegt.

Margy Whalley eröffnetet in Anlehnung an ihre Vision das erste Early-Excellence-Centre in England. Über Deutschland hat das Konzept mittlerweile auch in Österreich Einzug gehalten.

Das Konzept fußt auf drei zentralen Säulen:

Säule 1

Jedes Kind ist exzellent und hat ein Recht auf die bestmögliche Bildung.

Säule 2

Eltern und Erziehungsberechtigte sind die ersten Expert:innen ihrer Kinder.

Säule 3

Einrichtungen öffnen und vernetzen sich.

Quelle: Rodriguez Lopez & Kicker in Koch, 2014



Denken Sie immer daran:
Der Einsatz lohnt sich!
Eine erfolgreiche Erziehungs-
und Bildungspartnerschaft
wirkt sich positiv auf alle Beteiligten aus!

VIDEO



Die drei Säulen des Early Excellence Ansatzes

Um die Familien zu erreichen und ihnen als gleichberechtigte Partner:innen zu begegnen, wurde ergänzend ein ethischer Code erarbeitet.

Dieser speist sich aus folgenden Punkten:

- Allen Akteurinnen/Akteuren gegenüber herrscht eine positive Grundeinstellung (Kindern, Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, Pädagoginnen und Pädagogen und sonstigem Fachpersonal)
- Informationen und Daten müssen für alle verständlich sein. (Wenn notwendig, werden Dolmetscher:innen eingeladen)
- Im Zentrum stehen Fragen, die die Betroffenen selber stellen. Dies gilt für den Alltag in den pädagogischen Einrichtungen ebenso wie für Familienangebote.
- Es wird Vertrauen gezeigt und Antworten werden ernst genommen.
- Ziel ist es, Ergebnisse zu erreichen, die die Praxis in den Familien und in den Institutionen verbessern.

Quelle: Rodriguez Lopez & Kicker in Koch, 2014

Die beschriebenen Grundsätze bilden die Basis für die Arbeit in Einrichtungen, die sich dem Early-Excellence-Ansatz verschrieben haben. Institutionenspezifische Unterschiede in der Umsetzung sind im Sinne der individuellen Passung aber unabdingbar!

Von der elementaren Bildungseinrichtung zum Familienzentrum

Sie möchten sich auf den Weg machen und Ihre Einrichtung zu einem Familienzentrum entwickeln?



Hier finden Sie Tools für die ersten Schritte

Wenn Sie mehr über den Early-Excellence-Ansatz erfahren möchten, lesen Sie hier gerne mehr:



Early-Excellence-Ansatz



INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Kulturelle Vielfalt stellt eine Realität in elementaren Bildungseinrichtungen dar. Interkulturell kompetentes Handeln wird daher als essentieller Bestandteil pädagogischer Professionalität verstanden. Als die Schlüsselkompetenz des interkulturell-kompetenten pädagogischen Handelns im Allgemeinen wird die (Selbst-)Reflexion genannt.



Seien Sie selbstkritisch und nutzen Sie folgende Tools zur (Selbst-)Reflexion

Besonders dann, wenn die familiären, insbesondere kulturell-sprachlichen und auf Bildung bezogenen Milieus sich sehr stark vom pädagogischen Milieu der elementaren Bildungseinrichtung unterscheiden, braucht es ein hohes Maß an Offenheit und Diskursfreudigkeit bzw. -kompetenz in der Bildungspartnerschaft auf Seiten der pädagogischen Fachkräfte.

Quelle: Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020

Denken Sie immer daran

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Eltern bzw. Erziehungsberechtigte sich nicht wünschen, dass ihre Kinder sich von ihnen und ihren eigenen milieuspezifischen und kulturellen Wurzeln entfernen, sondern diesen auch dann verbunden bleiben, wenn sie in der elementaren Bildungseinrichtung andere Erfahrungen machen.

Quelle: Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020

Deshalb stellt es eine wichtige Anerkennungsressource für Familien dar, wenn sie mit ihren besonderen kulturellen und sozialen Hintergründen wahrgenommen und geachtet, nicht ignoriert und missachtet werden!

Quellen: Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020; Hupp, 2024

Interkulturelles Arbeiten kann somit niemals als Projekt verstanden werden, sondern versteht sich als eine Haltung, auf der das gesamte pädagogische Handeln beruht. Diese bildet die Basis für die Gestaltung einer Bildungspartnerschaft, die von Offenheit, Wertschätzung und Anerkennung getragen ist.

Quelle: Hupp, 2024



Tipps für Ihre pädagogische Praxis

- Gestalten Sie Willkommens-Schilder in unterschiedlichen Familiensprachen.
- Schreiben Sie den Namen Ihrer Einrichtung in verschiedenen Schriftzeichen, wie z.B. Arabisch.
- Statten Sie Ihre Einrichtung mit Büchern, Puppen, landestypischer Kleidung, Spielfiguren und Spielen aus anderen Kulturen aus.
- Achten Sie auf ausländische Lebensmittel im Kaufladen & Co.
- Statten Sie Ihre Einrichtung auch mit Alltagsgegenständen aus verschiedenen Ländern und Kulturen aus (z.B. typische Haushaltswaren).
- Gestalten Sie eine interkulturelle Familienecke.
- Laden Sie Eltern bzw. Erziehungsberechtigte ein, um den pädagogischen Teams sowie den Kindern ihre jeweilige Kultur vorzustellen.

Familien als Ressource anerkennen und nützen:
Vor allem andere Eltern bzw. Erziehungsberechtigte können in der Rolle von Kultur- und Sprachmittlern eine sehr wichtige Brücken- und Verständigungsfunktion in der elementaren Bildungseinrichtung übernehmen!


Quelle: Nentwig-Gesemann&Hurmaci, 2020

Neugierig geworden? Hier finden Sie mehr:

 [Interkulturelle Kompetenzen und elementarpädagogische Professionalität](#)

 [Die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz](#)

LITERATUREMPFEHLUNGEN

 Fürstaller, M.& Hover-Reisiner, N. & Lehner, B. (2018). Vielfalt in der Elementarpädagogik. Theorie, Empirie und Professionalisierung. Debus Pädagogik Verlag



ÜBERSETZUNGSTOOLS

Überwindung von Sprachbarrieren

Hier finden Sie eine Auswahl von Übersetzungstools, um Eltern bzw. Erziehungsberechtigten Informationen, ganze Dokumente sowie Sprachaufnahmen in deren Herkunftssprache zur Verfügung zu stellen. Ein Gesprächsübersetzer ermöglicht direkte Gespräche. Hierfür ist eine Installation am Smartphone vorab erforderlich. In einer Basisversion sind diese Tools kostenfrei nutzbar. Künstliche Intelligenz hat in den letzten Jahren signifikante Fortschritte in der Sprachübersetzung gemacht. Jedoch können selbst die besten Lösungen nur relativ zuverlässige Übersetzungen einfacher Texte bereitstellen.

Übersetzungsarchiv

MyMemory ist der weltgrößte Übersetzungsspeicher. Er umfasst die gesammelten Übersetzungsspeicher der Europäischen Union und der Vereinten Nationen sowie einen Abgleich der besten domänenspezifischen mehrsprachigen Webseiten.

<https://mymemory.translated.net/de/>

Dokumente übersetzen

Der DeepL Übersetzer erfasst die Nuancen und den Kontext Ihres Originaltextes und liefert präzise und natürlich klingende Übersetzungsergebnisse. Die alternativen Übersetzungsvorschläge ermöglichen die passende Wortwahl für eine effektive Kommunikation. Bei der Übersetzung von Dokumenten wie z.B. PDF, Word usw. bleibt die Originalformatierung erhalten.

<https://www.deepl.com/de/translator>

Gesprächsübersetzung

Neben der einfachen Text- und Spracheingabe bietet der Google-Übersetzer eine Fotoerkennung, Handschrifteingabe und Gesprächsübersetzung. Dieser dolmetscht das Gesprochene und liest die Eingabe vor - auch bei undeutlicher Aussprache. Dabei sprechen die Beteiligten in das gleiche Smartphone.

<https://translate.google.com/intl/de/about/>

Übersetzung von Sprachaufnahmen

Das Online-Tool Aspose übersetzt mittels KI-Technologie eine Vielzahl von Audioformaten.

<https://products.aspose.ai/total/de/voice-translator/>

**Wichtig: Übersetzungswerkzeuge können Fehler machen.
Die Übersetzung wichtiger Informationen sollten daher nochmals geprüft werden.**



Modul 2

Der Blick hinein - Transparenz leben

- Familiäre Lebenswelten
- Systemische Säulen – Systemische Pädagogik
- Systemtheorie nach Urie Bronfenbrenner
- „Die spielen ja nur im Kindergarten“ - Bedeutung des Spiels
- Bildungswerkstatt



Entwicklung eines Individuums im Zusammenspiel

Bedeutsame Selbstbildungsprozesse im kindlichen Spiel und natürlicher Forschergeist

In unserer pluralen Gesellschaft existieren vielfältige Familienformen, die sich stets wandeln. Auch die familiären Lebenswelten der Kinder können sehr heterogen sein. Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind Teil der elementarpädagogischen Bildungsarbeit.

Kinder und Familien leben in verschiedenen sozialen Systemen. Diese sozialen Systeme beeinflussen die kindliche Entwicklung maßgeblich. Pädagogische Fachkräfte berücksichtigen Wechselwirkungen zwischen den Systemen.

VIDEO

 <https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/2>

 Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

„Selbstbildung beschreibt die aktive Auseinandersetzung des Kindes mit seiner Umwelt und seinem eigenen inneren Erleben. Dabei spielen Erfahrungen im Spiel und soziale Interaktionen eine zentrale Rolle, da das Kind hierdurch seine Wahrnehmungen und sein Wissen integriert und seine individuelle Entwicklung vorantreibt.“

Gerd E. Schäfer



FAMILIÄRE LEBENSWELTEN

Welche Familienformen gibt es?

Die typische Vater-Mutter-Kind-Konstellation stellt für die meisten Menschen immer noch das Idealbild von Familie dar. Mittlerweile gibt es jedoch vielfältige Familienformen, die in der Gesellschaft existieren und gleichwertig sind.

Die Pluralität wächst, die Familienformen sind im Wandel.

Eine Auswahl an möglichen Familienformen, denen Sie in Ihrem pädagogischen Alltag begegnen können:

Kernfamilie: Die Kernfamilie besteht aus Vater, Mutter sowie einem oder mehreren Kindern. Für die Bezeichnung einer Kernfamilie ist dabei irrelevant, ob die Eltern verheiratet sind.

Ein-Eltern-Familie: Alleinerziehende bilden eine große Gruppe. Auch wenn sich der Anteil der alleinerziehenden Väter stetig erhöht, sind bislang etwa 85 % aller Alleinerziehenden Frauen.

Großfamilie: Die klassische Großfamilie besteht aus mindestens drei Generationen, die unter einem Dach zusammenleben. Die Definition wird jedoch zunehmend aufgeweicht, sodass häufig auch Mehrkindfamilien unter den Begriff der Großfamilie eingeordnet werden.

Patchwork-Familie: In einer Patchwork-Familie lebt laut Definition mindestens ein Kind mit einem Elternteil sowie einem anderen Partner des Elternteils zusammen. Häufig bringen jedoch beide Partner eigene Kinder mit in die neue Familie ein.

Regenbogenfamilie: Als Regenbogenfamilie gilt das Zusammenleben eines gleichgeschlechtlichen Paares mit Kindern. Unter den Begriff fallen sowohl Paare, bei denen ein Partner ein Kind mit in die Familie bringt, sodass es sich ebenfalls um eine Patchwork-Familie handelt, als auch adoptierte oder Pflegekinder.

Pflegefamilie: Als Pflegefamilien werden solche bezeichnet, in denen mindestens ein Pflegekind aufwächst. Im Gegensatz zu Adoptivkindern leben Pflegekinder nur vorübergehend in dem Haushalt, bis die leiblichen Eltern wieder in der Lage sind, die Erziehung zu übernehmen.

Wahlfamilien: Es existieren nicht nur Familienformen, bei denen die Verwandtschaft zählt. Neben der Herkunftsfamilie, also der Familie, in die ein jeder hineingeboren wird, suchen sich viele Menschen im Laufe ihres Lebens eine Wahlfamilie. Diese Wahlfamilie muss nicht aus mehreren Generationen bestehen. Es kommen sowohl Freunde, ein einzelner Partner oder aber eine x-beliebige Konstellation aus Menschen für die Wahlfamilie in Betracht.

Quelle: <https://www.kita.de/wissen/familienformen/>

Möchten Sie noch mehr zum Thema erfahren? Klicken Sie hier:

 Familienformen im Überblick

 Familienformen einfach erklärt & Familien früher und heute



SYSTEMISCHE SÄULEN – SYSTEMISCHE PÄDAGOGIK

Die systemische Pädagogik basiert auf der Idee, dass Kinder und Familien in soziale Systeme wie unterschiedliche Familienformen, elementare Bildungseinrichtungen, Schulen und Gemeinschaften eingebettet sind und ihr Verhalten in diesen Kontexten verstanden und gefördert werden sollte.

Ein zentrales Merkmal der systemischen Pädagogik ist der ressourcenorientierte Blick.

Anstatt Defizite oder Probleme in den Vordergrund zu stellen, wird der Fokus auf die Stärken und Fähigkeiten der Kinder und ihrer Systeme gelegt. Die Arbeit der Elementarpädagoginnen und -pädagogen zielt darauf ab, diese Ressourcen zu aktivieren und zu nutzen, um positive Entwicklungen zu fördern.

Wussten Sie schon?

Wechselwirkungen und Systemdenken

Jede Handlung und jedes Verhalten wird als Teil eines Netzwerks von Wechselwirkungen betrachtet. Beispielsweise kann das Verhalten eines Kindes in der elementaren Bildungseinrichtung nicht unabhängig von seiner familiären Situation, seinem Freundeskreis oder seiner emotionalen Verfassung betrachtet werden.

Durch das Verstehen dieser Wechselwirkungen kann pädagogisches Fachpersonal gezielt intervenieren und das gesamte System beeinflussen.

Ein Beispiel dafür ist die Einbeziehung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten in den pädagogischen Prozess oder die Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften wie inklusiven Elementarpädagoginnen und -pädagogen, Sozialarbeiterinnen und -arbeitern oder Psychologinnen und Psychologen.

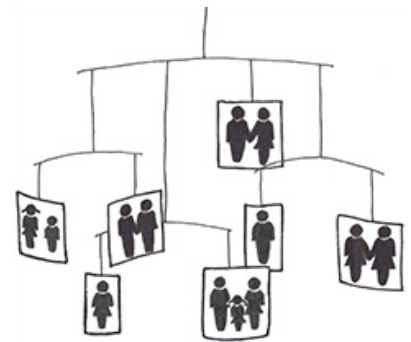


Abbildung Quelle: <https://images.app.goo.gl/fAfZgeUBfUAcTsWi9>

Mehr dazu im **Modul 5 Wie aus Problemen Lösungen werden.**

Machen Sie sich bewusst:
Auch Sie sind ein aktiver Teil des Systems
und beeinflussen dieses
durch Ihr Denken, Tun und Handeln.



Zirkuläres Fragen und Perspektivenwechsel

Das zirkuläre Fragen zielt darauf ab, die verschiedenen Perspektiven innerhalb eines Systems zu beleuchten. Anstatt nach Ursachen und Verantwortlichkeiten zu suchen, wird der Blick auf die Beziehungen und Wechselwirkungen zwischen den Beteiligten gerichtet. Durch das Stellen offener Fragen werden die Kinder sowie ihre Bezugspersonen dazu angeregt, ihre eigene Situation aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Dieser Perspektivenwechsel hilft dabei, festgefahrene Denkmuster und Konfliktsituationen zu lösen.

Mehr dazu finden Sie im **Modul 5 Wie aus Problemen Lösungen werden.**

Systemische Methoden und Techniken

Genogramme und Soziogramme

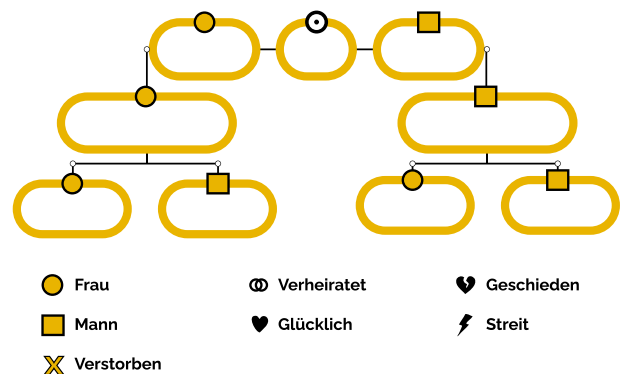
Eine wichtige Technik der systemischen Pädagogik ist das Erstellen von Genogrammen und Soziogrammen, um die sozialen Strukturen und Beziehungen eines Kindes oder einer Gruppe sichtbar zu machen.

Genogramme dienen dazu, familiäre Beziehungen zu visualisieren und eventuelle Muster oder Konflikte innerhalb des Familiensystems zu erkennen.

Soziogramme hingegen bieten einen Überblick über die sozialen Dynamiken innerhalb einer Gruppe. Diese visuellen Werkzeuge helfen pädagogischen Fachkräften, die komplexen sozialen Systeme besser zu verstehen und gezielte Interventionen zu planen.

Sie möchten ein Genogramm erstellen?

Wie Sie vorgehen und wie es gelingen kann:



Eigene Darstellung in Anlehnung an Genogramm unter <https://images.app.goo.gl/pCq5D5QFT4LGWsyH9>

Anleitung Genogramm erstellen

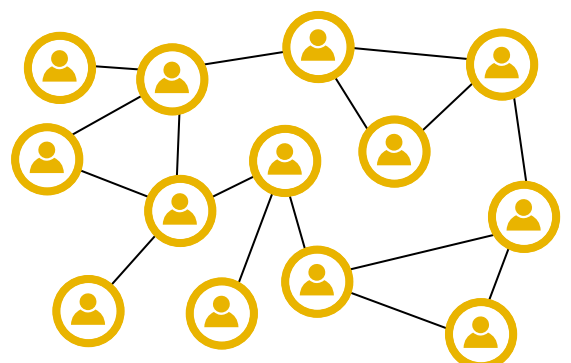
Damit Sie als Elementarpädagogin oder -pädagoge in der Bildungspartnerschaft mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten fundierte Auskunft über das Kind und seine sozialen Beziehungen innerhalb der Gruppe geben können, kann das Erstellen eines Soziogramms hilfreich sein.

Mit Hilfe des Soziogramms können die sozio-emotionalen Strukturen innerhalb der Gruppe bildlich erfasst werden. Das Soziogramm kann helfen, Beziehungen zwischen den Kindern zu erkennen und zu analysieren.

Eine genauere Einschätzung der Spielvorlieben der Kinder, der bevorzugten Spielorte, Häufigkeiten von Spielkontakten, welche das jeweilige Kind präferiert, wird ermöglicht.

(vgl. Roubicek-Solms 2021; Stangl 2012; Dittrich 2011)

Sie möchten ein Soziogramm erstellen? Wie Sie vorgehen und wie es gelingen kann:



Soziogramm erstellen: Infos und Tipps für Erzieherinnen und Erzieher sowie Lehrkräfte



SYSTEMTHEORIE NACH URIE BRONFENBRENNER

Die Systemtheorie von Urie Bronfenbrenner ist ein bedeutendes theoretisches Modell, das die Entwicklung von Individuen im Kontext ihrer sozialen Umwelten betrachtet. Diese Theorie zeigt auf, wie verschiedene Umweltebenen die Entwicklung und das Verhalten von Kindern beeinflussen und kann Sie in der Kommunikation mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten erfolgreich unterstützen.

Für den Entwicklungspsychologen Urie Bronfenbrenner stehen das Zusammenspiel zwischen Systemen und der Übergang von Menschen aus einem System in ein anderes im Vordergrund seiner Überlegungen. Im Rahmen seiner Überlegungen betont er, dass die verschiedenen Systeme eines Menschen miteinander vereinbar sein müssen. Erfahrungen und Verhaltensweisen, die ein Mensch in einem System erlernt hat, müssen in anderen Systemen anwendbar sein und Menschen müssen auf die Gestaltung der verschiedenen Systeme, an denen sie teilhaben, auch Einfluss haben.

Tipp für die Praxis

Machen Sie sich bewusst, mit welchen systemischen Hintergründen die Familien in elementare Bildungseinrichtungen kommen:

- Welche Erfahrungen haben Eltern bzw. Erziehungsberechtigte bisher mit Bildungseinrichtungen gemacht?
- Welche Erwartungen ergeben sich daraus?
- Welche Bedürfnisse und Haltungen sind damit verbunden?
- Welche Ängste können vorhanden sein?

Analysieren Sie die unterschiedlichen Systemebenen nach Bronfenbrenner

1. Mikrosystem

Das Mikrosystem umfasst die unmittelbaren Umwelten, in denen das Kind lebt und interagiert, wie Familie, elementare Bildungseinrichtungen, Schule, Nachbarschaft und Freunde. Es ist die direkteste Einflussquelle auf die Entwicklung des Kindes.

- **Beispiel:** Die Qualität der Beziehungen innerhalb der Familie (z.B. elterliche Erziehung, Geschwisterbeziehungen).

So unterschiedlich wie die Familien selbst sind auch ihre Beziehungskompetenzen, die sie mitbringen.

2. Mesosystem

Das Mesosystem beschreibt die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Mikrosystemen. Es ist die Verbindung zwischen den direkten Umwelten des Kindes.

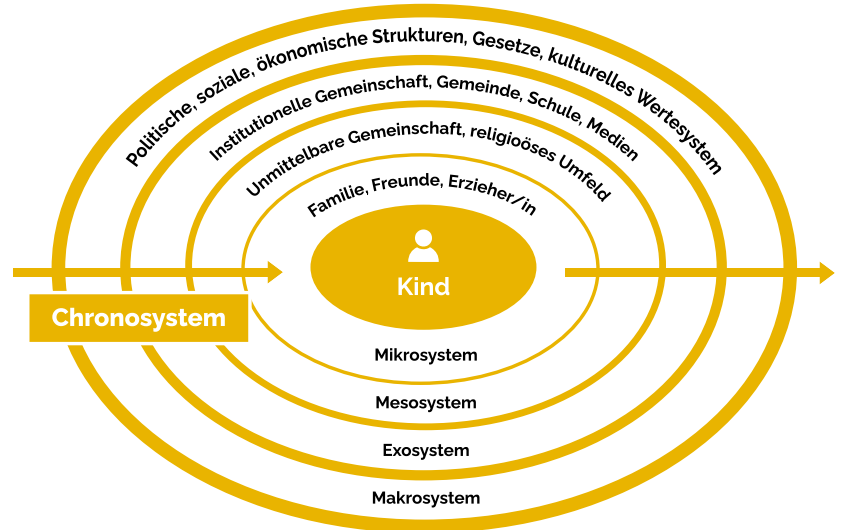
- **Beispiel:** Alle Kommunikationsprozesse zwischen Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und der elementaren Bildungseinrichtung haben Einfluss auf die Beziehungsqualität von pädagogischen Teams und Familien.



3. Exosystem

Das Exosystem umfasst die größeren sozialen Systeme wie beispielsweise das Arbeitsumfeld der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten oder die Nachbarschaft.

- **Beispiel:** Wenn die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten unter Stress am Arbeitsplatz leiden, kann dies Einfluss auf ihr Verhalten und ihre Kommunikation mit den pädagogischen Fachkräften nehmen.



Das ökopysychologische Systemmodell von Bronfenbrenner

4. Makrosystem

Das Makrosystem bezieht sich auf die kulturellen Werte, Überzeugungen und Normen, die die Gesellschaft als Ganzes prägen. Diese Ebene hat einen indirekten, aber tiefgreifenden Einfluss.

- **Beispiel:** In einer Gesellschaft, die Bildung hochschätzt, werden die Erwartungen an elementare Bildungseinrichtungen andere sein als in Systemen, in denen es wenig Bewusstsein über Bildungschancen der frühen Kindheitsjahre gibt.

5. Chronosystem

Das Chronosystem stellt die zeitlichen Dimensionen dar, einschließlich der Lebensereignisse und Übergänge, die die Entwicklung beeinflussen können.

- **Beispiel:** Historische Ereignisse wie beispielsweise wirtschaftliche Krisen haben hohen Einfluss auf die Beteiligungsmöglichkeiten von Familien.

Eigene Abbildung in Anlehnung an Quelle: https://www.researchgate.net/figure/Abbildung-7-Das-ökopysychologische-Systemmodell-von-Bronfenbrenner_fig5_316884387

Bronfenbrenner Ökosystemischer Ansatz - das Modell leicht erklärt

BRONFENBRENNER Modell - ÖKOSYSTEMISCHER ANSATZ einfach erklärt

Urie Bronfenbrenner: Ökosystemischer Ansatz

LITERATUREMPFEHLUNGEN

Bronfenbrenner, U. (1993). Die Ökologie der menschlichen Entwicklung: Natürliche und geplante Experimente. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuchverlag.

Bengelsdorf, C. (2011): Kontexte menschlicher Entwicklung. Die ökologische Perspektive nach Urie Bronfenbrenner. München: GRIN Verlag.



„DIE SPIELEN JA NUR IM KINDERGARTEN“ – BEDEUTUNG DES SPIELS

Freispiel hat eine besondere Bedeutung für die kindliche Entwicklung und deshalb sollte es genügend Raum in der elementaren Bildungseinrichtung und auch zuhause bekommen. Sie können den Eltern bzw. den Erziehungsberechtigten die besondere Rolle des Spiels für ihr Kind nahebringen.

**Geben Sie Eltern bzw. Erziehungsberechtigten Einblicke
in Ihre pädagogische Praxis und die erste zentrale Lernform ihrer Kinder:
DAS SPIEL**

Folgende Möglichkeiten bieten sich an:

Erstkontaktgespräche

Machen Sie den hohen Stellenwert des Spiels im Alltag deutlich, so wissen Eltern bzw. Erziehungsberechtigte von Anfang an, worauf in Ihrer elementaren Bildungseinrichtung Wert gelegt wird.

Aufnahmegespräche

Stellen Sie Fragen zu den Spielvorlieben des Kindes und den Spielbedingungen zuhause.

Fragenbeispiele zum Spielverhalten des Kindes:

- Was oder womit spielt Ihr Kind besonders gerne?
- Spielen Sie mit Ihrem Kind?
- Spielt Ihr Kind mit Geschwistern oder anderen Kindern?
- Spielt Ihr Kind auch allein? Wie lange?
- Besucht Ihr Kind eine Krabbel- oder Spielgruppe?
- Hat Ihr Kind ein eigenes Kinder- oder Spielzimmer?
- Hat Ihr Kind die Möglichkeit, draußen zu spielen? (Garten, Spielplatz, Park)

Entwicklungsgespräche

Es werden auch Themen wie Spielpartnerinnen und -partner, Spielverhalten, Spielinteressen mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten besprochen und damit ihre Wichtigkeit verdeutlicht. Sie können den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten neue Anregungen zum Fördern der Spielkompetenz ihres Kindes geben.

Hospitation in der Kindergruppe

Eltern bzw. Erziehungsberechtigte bekommen die Möglichkeit, ihr Kind bei Spielen in der Gruppe zu erleben und die pädagogische Fachkraft zu beobachten, wodurch sie Anregungen für den Umgang mit ihrem Kind bekommen.

Tür- und Angelgespräche

Sie können den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten über beobachtete Spielsequenzen, -tätigkeiten, -prozesse berichten. Bei diesen kurzen Gesprächen geht es neben dem Informationsaustausch um die Entwicklung des Vertrauens und Verständnisses.



Praxisbeispiel

Die Eltern des zweijährigen Lukas sind auf der Suche nach einer geeigneten elementaren Bildungseinrichtung für ihren Sohn. Im Erstkontaktgespräch informieren Sie die Eltern unter anderem darüber, welchen Stellenwert das Spiel im Alltag einnimmt und dass die Förderung der Spielkompetenzen der Kinder ein wesentlicher Qualitätsbaustein in Ihrem Kindergarten ist.

Innerhalb eines Aufnahme- oder Entwicklungsgesprächs können Sie sich mit den Eltern auch über Themen wie Spielpartnerinnen und -partner, Spielverhalten, Spielinteressen des Kindes aus beiden Perspektiven austauschen. Im Gespräch mit Ihnen erhalten die Eltern Hinweise und Ideen, wie sie die Spielkompetenz ihres Kindes zuhause fördern und begleiten können.

In all diesen Situationen können Sie den Eltern die Bedeutung des (Frei)Spiels verdeutlichen und sie dazu ermutigen, dem Kind auch zuhause viel Zeit und Raum für das freie Spiel zu geben.

„Ein Großteil des Lernens resultiert nicht aus Unterrichtung. Es ist vielmehr das Resultat einer ungehinderten Teilnahme an relevanter Umgebung.“

Unbekannt In: Franz, M. (2018). Heute wieder nur gespielt – und dabei viel gelernt! S. 177

Tipp für die Praxis

Zeigen Sie beim nächste Infoabend einen Film und diskutieren Sie gemeinsam mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten die Lerneffekte.



Prof. Dr. Gerald Hüther - Der ideale Kindergarten - Kurzinterview

„Nur dort, wo Kinder frei und unbekümmert spielen können, haben sie Gelegenheit, die ihnen angelegten Potenziale zu entfalten.“

Quelle: Hüther in Zimpel 2011, S. 8, gelesen in Reißmann, Lexikon Kindheitspädagogik



Wie Lernen am besten gelingt - Prof. Dr. Gerald Hüther



F wie Freispiel - Kita Alphabet Playlist für Erzieher & Erzieherinnen



BILDUNGSWERKSTATT

Bildungswerkstätten in der Elementarpädagogik

Bildungswerkstätten sind ein zentrales Konzept in der modernen Elementarpädagogik, das darauf abzielt, Kindern eine anregende und fördernde Lernumgebung zu bieten. Es handelt sich dabei um speziell gestaltete Lernräume, die durch ein breites Spektrum an Materialien und Aktivitäten das freie Spielen, Entdecken und Lernen unterstützen. Diese Werkstätten bilden das Herzstück einer pädagogisch durchdachten Umgebung, die den Kindern hilft, sich selbstständig mit der Welt auseinanderzusetzen, und ihre natürlichen Neigungen zum Entdecken und Forschen fördert.

Sie kennen das bestimmt!

Immer wieder wird von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten der Wert des Spiels bzw. des freien und selbstständigen Tuns der Kinder ein bisschen in Frage gestellt und an Elementarpädagoginnen und -pädagogen der Wunsch herangetragen, die Kinder bestmöglich auf die Schule vorzubereiten und mit ihnen z.B. Arbeitsblätter zu machen.

Zeigen Sie Expertise

Klären Sie Eltern & Erziehungsberechtigte über die Wichtigkeit einer Bildungswerkstatt auf

- Organisieren Sie einen Infoabend zum Thema Bildungswerkstatt und stellen Sie diese vor.
- Gestalten Sie eine Wanddokumentation im Eingangsbereich des Kindergartens mit großformatigen Fotos und aussagekräftigen Zitaten zum Thema.
- Gestalten Sie sprechende Wände mit Informationen, Notizen, Zetteln, Projektdokumentationen, Fragen, Fotos ...
- Laden Sie die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten zu Hospitationen in die Kindergruppe ein.
- Machen Sie einen Aushang und bitten Sie die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten um eine Materialspende für die „werdende Bildungswerkstatt“.
- Ermutigen Sie die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, ihrem Kind auch zuhause das Spielen in einer Bildungswerkstatt zu ermöglichen.

Mit einem dieser Videos können Sie den Eltern und Erziehungsberechtigten die Bedeutung der Bildungswerkstatt nahebringen und in die verschiedenen Werkstätten einbinden:



Das Prinzip der Lernwerkstatt



Christel & Julian van Dieken, Arnim Jepsen, Colin Wernicke:
Lernwerkstattarbeit in Kitas, DVD mit Booklet, Laufzeit ca. 60 min.

LITERATUREMPFEHLUNGEN



Lill, G. (2003): Bildungswerkstatt Kita: Bildungsmöglichkeiten im Alltag entdecken.
Weinheim:Beltz.



Albert, C. (2002): Lernwerkstatt Kindergarten: Ein Handbuch für die Praxis.
Weinheim:Beltz.



Modul 3

Gemeinsam sind wir stark – Beteiligungsformen

- Grundbedürfnisse von Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien
- Gemeinsam für das Kind: Das Beziehungsdreieck
- Erziehung Hand in Hand: Familien beteiligen ist mehr als Mitbestimmung
- Partizipationsmodelle
- Geteiltes Expertentum in der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft



Perspektivenwechsel für mehr Beteiligung und Mitsprache

Umsetzung von gelingenden Partizipationsprozessen

Die Verantwortung für eine gelingende Erziehungs- und Bildungspartnerschaft liegt beim pädagogischen Fachpersonal. Elementarpädagoginnen und -pädagogen schaffen die Grundlagen für den Austausch, den entsprechenden Rahmen sowie die Struktur für Partizipationsprozesse.

Damit gelingende Partizipationsprozesse stattfinden können, müssen pädagogische Fachkräfte die Bedürfnisse von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten beachten. Des Weiteren bedarf es einer gemeinsamen Auseinandersetzung im Team, inwieweit Eltern bzw. Erziehungsberechtigte in den pädagogischen Alltag miteingebunden werden. Hierbei sollten auch die Bedürfnisse von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten berücksichtigt werden.

VIDEO

 <https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/3>



Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

„Kinder, Eltern bzw. Erziehungsberechtigte und Elementarpädagoginnen und -pädagogen sind sich gegenseitig ergänzende, unterstützende und bereichernde Konstrukteure kindlicher Bildungsbiografien.“

Roth, 2022, S. 27





GRUNDBEDÜRFNISSE VON ELTERN, ERZIEHUNGSBERECHTIGTEN UND FAMILIEN

Die Studie „Kita-Qualität aus der Perspektive von Eltern“ von Nentwig-Gesemann und Hurmaci (2020) zeigt auf, dass für Eltern, Erziehungsberechtigte und Familien eine sichere Betreuung und eine bestmögliche Entwicklung des Kindes eine zentrale Rolle spielen. Weitere Faktoren, wie eine gelebte Transparenz des pädagogischen Alltags und ein Dialog, der von Vertrauen geprägt ist, zählen zu den grundlegenden Bedürfnissen von Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien.

Eltern, Erziehungsberechtigte und Familien wünschen sich Informationen über die Bildungseinrichtung, den Entwicklungsverlauf des Kindes/der Kinder und Auskunft bei Entwicklungs- und Erziehungsfragen. Die Erwartungen der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten an die Kindertageseinrichtung sind von den jeweiligen Lebenslagen der Familien abhängig, dem kulturellen Hintergrund, der Familienkultur, den eigenen biografischen Determinanten und sie sind entsprechend vielfältig.

Um den Erwartungen von Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien gerecht werden zu können, ist es wichtig, dass sich Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit den Bedürfnissen und Erwartungen, die an sie herangetragen werden, auseinandersetzen.

Als pädagogische Fachkraft haben Sie die Aufgabe, die Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und Familien zu gestalten und eine professionelle Haltung einzunehmen.

Gut zu wissen ...

Zudem wünschen sich alle Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien, dass ihnen so viele Einblicke in den Bildungsalltag gegeben werden und damit Transparenz ermöglicht wird, wie sie es wünschen: Manchen Eltern reichen Tür- und Angel-Gespräche, andere würden gerne Hospitationstage in Anspruch nehmen.

Denken Sie daran: Bei nicht kongruenten Perspektiven unterstützt Sie eine forschende Haltung beim Aufbau einer gelingenden Zusammenarbeit mit Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien.

Im Hinblick auf das eigene Kind wollen/haben/suchen Eltern bzw. Erziehungsberechtigte und Familien

- ... das Bestmögliche für ihr Kind.
- ..., dass ihr Kind für alles Zukünftige gut gestärkt und vorbereitet wird.
- ... die Entwicklung ihres Kindes bestmöglich mitverfolgen.
- ... spezifische Bildungsziele und Erziehungswünsche.
- ... Unterstützung, Hilfe und Beratung bei der Erziehung ihrer Kinder.



GEMEINSAM FÜR DAS KIND

Das Beziehungsdreieck

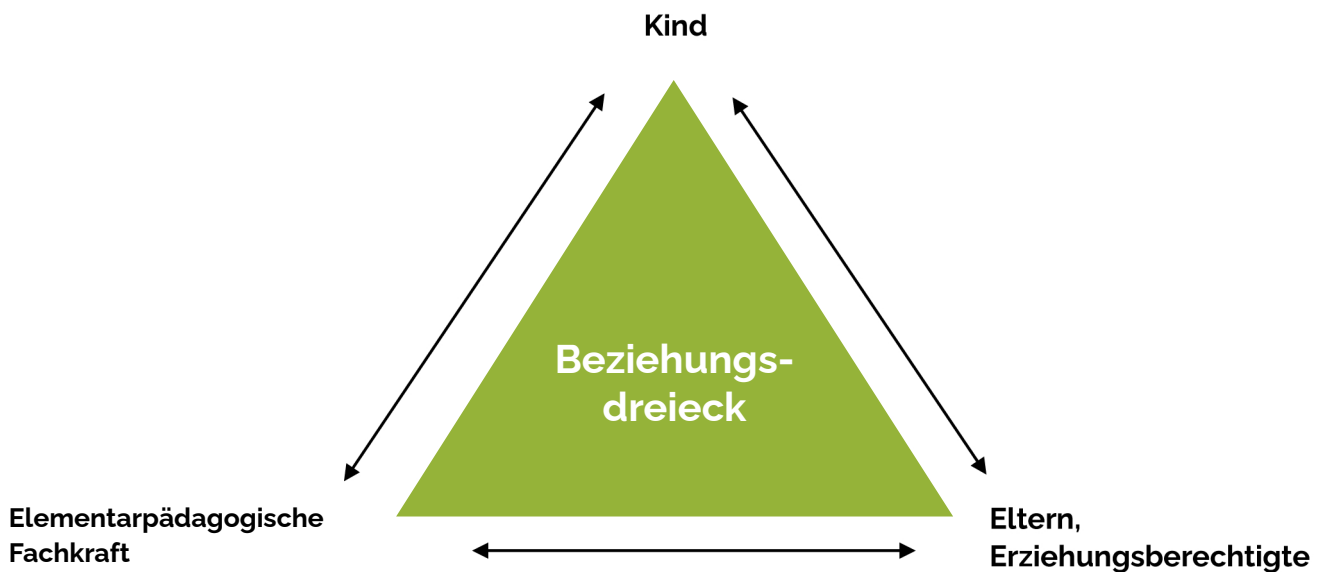


Abbildung: Beziehungsdreieck, Quelle: Hansen et al., 2015, S. 216

Mit dem Eintritt in die elementare Bildungseinrichtung erweitert sich das pädagogische Setting, in dem das Kind seinen Alltag erlebt, um eine/n weitere/n Partner/in.

In einem Beziehungsdreieck wirkt sich die Qualität einer Beziehung immer auch auf die beiden anderen Beziehungsebenen aus. Daraus lässt sich schließen, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen und Eltern bzw. Erziehungsberechtigten sich förderlich auf die Bildungs- und Erziehungsprozesse des Kindes auswirkt.

Denken Sie daran:

In Bildungs- und Erziehungspartnerschaften geht es in erster Linie darum, trotz aller potenzieller Unterschiede ein grundsätzliches Einvernehmen herzustellen. Ein wertschätzender Dialog auf Augenhöhe, Offensein für Wünsche und Anliegen von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten sowie Transparenz in Bezug auf das pädagogische Handeln wirken sich positiv auf eine gelungene Bildungs- und Erziehungspartnerschaft aus.

Zahlreiche Impulse für die Gestaltung einer erfolgreichen Bildungs- und Erziehungspartnerschaft finden Sie im **Modul 1 Eine Willkommenskultur schaffen**.

VIDEO



BEZIEHUNGSDREIECK bei der EINGEWÖHNUNG in die Kita | ERZIEHERKANAL

Quelle: Hansen et al., 2015



ERZIEHUNG HAND IN HAND

Familien beteiligen ist mehr als Mitbestimmung

Nicht alle Eltern bzw. Erziehungsberechtigten wollen oder können sich in den Alltag von elementaren Bildungseinrichtungen einbringen. Auch zwischen Elementarpädagoginnen und -pädagogen gibt es unterschiedliche Auffassungen darüber, inwieweit Beteiligung seitens Eltern bzw. Erziehungsberechtigten erwünscht wird.

Tipp für die Praxis

Reflexionsaufgabe

Sammeln Sie auf einem Plakat in zwei Spalten Fragen und Antworten:

- Bei welchen Themen wünschen Sie sich, dass Eltern bzw. Erziehungsberechtigte sich in der elementaren Bildungseinrichtung engagieren und einbringen?
- Bei welchen Themen wünschen Sie sich weniger Partizipation von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten?

Versuchen Sie einen Perspektivenwechsel

Sammeln Sie auf einem zweiten Plakat die Antworten der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten auf die Fragen:

- Bei welchen Themen würden Sie sich als Elternteil oder erziehungsberechtigte Person in der elementaren Bildungseinrichtung eher einbringen wollen?
- Bei welchen Themen würden Sie sich als Elternteil oder erziehungsberechtigte Person in der elementaren Bildungseinrichtung lieber heraushalten?

Eltern und Erziehungsberechtigte können zu folgenden Themenbereichen miteingebunden werden:

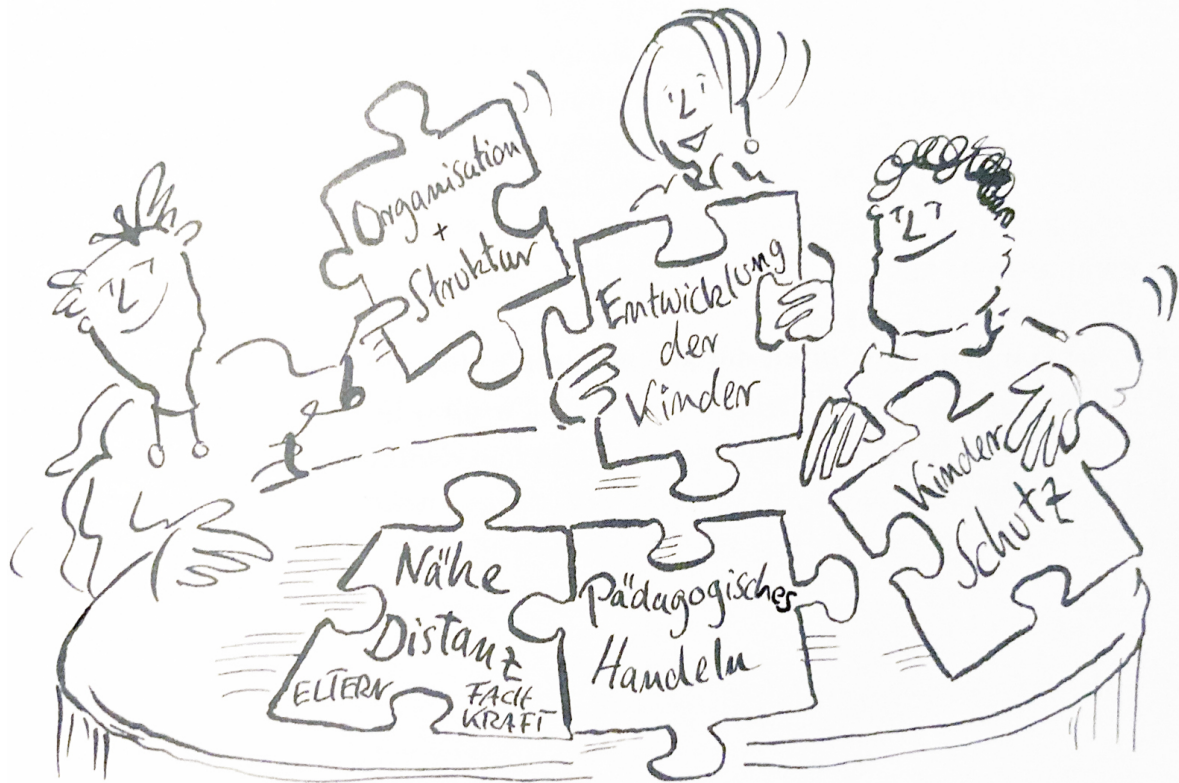
1. die Entwicklung des einzelnen Kindes betreffend
2. das pädagogische Handeln der Fachkräfte in der elementaren Bildungseinrichtung
3. Organisation und Struktur der elementaren Bildungseinrichtung
4. beim Kinderschutz
5. Nähe und Distanz zwischen Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen und Eltern bzw. Erziehungsberechtigten

Sie möchten detaillierte Anregungen, wie Sie die einzelnen Aspekte im pädagogischen Alltag praktisch umsetzen können? In diesem Buch finden Sie konkrete Beteiligungsthemen zu den einzelnen Bereichen.

LITERATUREMPFEHLUNG



Hansen, R., Knauer, R. & Redecker, S. (2023). Elternpartizipation in Kindertageseinrichtungen: Bausteine für die Beteiligung von Müttern und Vätern. Wiemar: Verlag das Netz



Quelle: Hansen et al., 2023, S. 39

Tipp für das Team

Reflexion zur Beteiligung von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten

Die „5 Schritte zur Beteiligung von Eltern und Erziehungsberechtigten“ sollen das Team bei der Umsetzung von gelebter Partizipation in elementaren Bildungseinrichtungen unterstützen. Die einzelnen Schritte zwischen Bestandsaufnahme und Reflexion sind kein einmaliger Ablauf, sondern vielmehr ein Prozess, der jährlich evaluiert wird.

 [5 Schritte zur Beteiligung von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten](#)

Quelle: Regner & Schubert-Suffrian, 2018; Hansen et al., 2023



PARTIZIPATIONSMODELLE

Partizipationsmodell nach Schröder (1995)

Das Wissen über Partizipationsmodelle unterstützt pädagogische Fachkräfte bei der Umsetzung von Partizipationsprozessen. Elementarpädagoginnen und -pädagogen können anhand der Modelle gemeinsam im Team reflektieren, auf welcher Partizipationsstufe Beteiligung von Eltern und Erziehungsberechtigten stattfindet. Eine gemeinsame Auseinandersetzung im Team kann dazu beitragen, dass Fehlformen von Partizipation erkannt und vermieden werden. Reflexionsfragen zur Beteiligung von Eltern und Erziehungsberechtigten finden Sie hier:

 5 Schritte zur Beteiligung von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten



Abbildung: Steigerungsgrade von Beteiligung und Selbstbestimmung; Quelle: Stange, o. D., S. 14.

Stufenleitermodell der Partizipation nach Hart (1992, 1997)

Partizipation zwischen Elementarpädagoginnen und -pädagogen und Eltern bzw. Erziehungsberechtigten		
Stufen	Stufenleitermodell nach Hart	Einordnung in Beteiligungsgrade Verhältnis zwischen Kindern und Erwachsenen
Stufe 8	Initiative von Eltern und Erziehungsberechtigten; geteilte Entscheidung mit elementarpädagogischen Fachkräften	Grade der Partizipation Erwachsene eröffnen die Beteiligungsmöglichkeiten
Stufe 7	von Eltern und Erziehungsberechtigten initiiert und durchgeführt	
Stufe 6	Initiative von Elementarpädagoginnen und -pädagogen; geteilte Entscheidung mit Eltern und Erziehungsberechtigten	Nicht-Partizipation Instrumentalisierung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten durch Elementarpädagoginnen und -pädagogen
Stufe 5	konsultiert, informiert	
Stufe 4	zugewiesen, informiert	
Stufe 3	Alibiteilnahme	
Stufe 2	Dekoration	
Stufe 1	Manipulation	

Abbildung: Stufenleitermodell der Partizipation nach Hart (1992, 1997); Quelle: Wagener, 2013, S. 17

Wie in beiden Abbildungen sichtbar ist, teilen sowohl Schröder (1995) als auch Hart (1992, 1997) Partizipation in unterschiedliche Stufen ein. Bei beiden Modellen werden gelebte Partizipation und Nicht-Partizipation sichtbar. Zu den Fehlformen zählen unter anderem Fremdbestimmung, Dekoration und Alibi-Teilnahme. Bei Fremdbestimmung geht es darum, dass Eltern bzw. Erziehungsberechtigte kein Recht auf Mitsprache haben und keinen Einblick in die Bildungsarbeit bekommen.



Hier ein praktisches Beispiel für das Stufenmodell nach Hart (1992, 1997)

Gleichberechtigt/Kooperativ: Alle Beteiligten entscheiden und planen gemeinsam Feste/Aktivitäten.

Eigenverantwortlich: Ideen für Aktivitäten/Feste und deren Umsetzung obliegt den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten.

Impuls gebend: Ideen kommen vom pädagogischen Fachpersonal. Die Umsetzung obliegt den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten.

Befragend: Eltern bzw. Erziehungsberechtigte werden von pädagogischen Fachpersonen zu Aktivitäten befragt, werden aber bei der Umsetzung nicht beteiligt.

Delegierend: Ideen für Aktivitäten/Feste werden von Elementarpädagoginnen und -pädagogen festgelegt. Eltern bzw. Erziehungsberechtigte dürfen mitmachen und werden informiert, haben aber keinen Einfluss.

Alibiteilhabe: Eltern bzw. Erziehungsberechtigte dürfen bei Aktivitäten/Festen mitmachen, sind in die Vorbereitungen eingebunden, bekommen aber keine Informationen von Elementarpädagoginnen oder -pädagogen.

Dekoration: Eltern bzw. Erziehungsberechtigte dürfen bei den Aktivitäten/Festen mitmachen, haben jedoch keine Informationen.

Fremdbestimmt: Eltern bzw. Erziehungsberechtigte dürfen bei Aktivitäten dabei sein, haben jedoch keine Informationen.

Quelle: Eigene Darstellung

Die dargestellte Grafik zeigt, dass Partizipation in elementaren Bildungseinrichtungen stattfindet, wenn Eltern bzw. Erziehungsberechtigte „eigenverantwortlich“ und „gleichberechtigt“ in den pädagogischen Alltag eingebunden werden und mitbestimmen dürfen. Damit das gelingen kann, bedarf es einer Auseinandersetzung im Team.

Gelebte Partizipation wird dadurch sichtbar, dass Eltern und Erziehungsberechtigte in Entscheidungen miteingebunden werden und sie mitbestimmen dürfen.

Beispiele für gelebte Partizipation in elementaren Bildungseinrichtungen

- Beschwerdemanagement
- Befragungen, Umfragen
- Themen von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten aufnehmen
- Beteiligung anbieten (Feste, Ausflüge, ...)
- Situationen gestalten, in denen Eltern bzw. Erziehungsberechtigte ihre Themen einbringen können
- Eltern bzw. Erziehungsberechtigte in Transitionsprozesse miteinbeziehen
- Dokumentation des pädagogischen Handelns und diese den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten transparent machen
- Themenspezifische Elternabende

Denken Sie daran:

Eine Verankerung in der Konzeption, wie Partizipation in Ihrer Bildungseinrichtung gelebt wird, hilft Ihnen und allen Beteiligten bei der Umsetzung.

Quelle: Stange (o. D.); Wagener (2013); Roth (2022)



GETEILTES EXPERTENTUM IN DER ERZIEHUNGS- UND BILDUNGSPARTNERSCHAFT

Was ist das Expertinnen/Expertenmodell?

Elementarpädagogische Fachkräfte
als Expertinnen und Experten
der institutionellen
Lern- und Entwicklungsumgebung

Eltern bzw. Erziehungsberechtigte
als Expertinnen und Experten
der häuslichen bzw. privaten
Lern- und Entwicklungsumgebung

Ziel des Expertinnen/Expertenmodells ist, dass Eltern bzw. Erziehungsberechtigte gemeinsam mit Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen gleichberechtigt als Expertinnen/Experten, Beobachtungen austauschen, Ziele entwickeln und unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten in Betracht ziehen und somit Eltern bzw. Erziehungsberechtigte durch den pädagogischen Diskurs langfristig ein Selbstwertgefühl entwickeln.

Es wird davon ausgegangen, dass die Bildung, Erziehung und Betreuung eine gemeinsame Aufgabe ist und eine enge Zusammenarbeit zu einer Chancenverbesserung der Kinder führen kann.

Das Expertinnen/Expertenmodell soll Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen bei Gesprächen mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten unterstützen, damit eine gelingende Erziehungs- und Bildungspartnerschaft entstehen kann.

Welche Haltung benötigen Sie hierfür?

Eine Umsetzung dieses Modells setzt voraus, dass die Haltung gegenüber den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten von wertschätzender, akzeptierender und offener Art ist und Sie bereit dazu sind, Erziehungs- und Bildungsarbeit als gemeinsamen Weg zu sehen.

Denken Sie daran ...

Damit gelingende Partizipationsprozesse stattfinden können, benötigen Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen eine offene Haltung gegenüber allen Beteiligten. Beteiligung muss sowohl von Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen als auch von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gelernt werden. Selbstreflexion und eine Auseinandersetzung im Team sind für alle Beteiligungsformen unerlässlich.

Quelle: Strodthoff, 2023

Mehr dazu finden Sie im **Modul 8 Haltung bewahren.**



Modul 4

Die Kunst des Sprechens – kompetent kommunizieren

- Kommunikationstheorien
- Gesprächsführung und Gesprächssetting
- Entwicklungsgespräche
- Die Kunst, Veränderungen zu bewirken
- Die Kunst der Empathie



Lösungs- und ressourcenorientierte Kommunikation

Stärken, Kompetenzen und Ressourcen aller Beteiligten stehen im Fokus

Qualitätsvolle Kommunikation ist das Fundament einer erfolgreichen Bildungspartnerschaft. Sie ermöglicht, dass die unterschiedlichen Lebenswelten der Kinder bestmöglich miteinander verbunden werden. Gespräche mit Eltern und Erziehungsberechtigten über die Entwicklung des Kindes, pädagogische Themen oder organisatorische Angelegenheiten gehen jedoch mit einer hohen Komplexität und Emotionalität einher.

Damit Kommunikation gelingt, bedarf es somit einer hohen Professionalität und Kommunikationskompetenz auf Seiten der pädagogischen Fachkräfte.

VIDEO

 <https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/4>



Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

„Wer ernst genommen werden möchte, sollte andere ernst nehmen.
Wer informiert werden möchte, sollte auch selbst informieren.
Wer offene Kommunikation möchte, sollte selbst das Gespräch suchen
und offen sein für alles, was passiert...“

Unbekannte Quelle





KOMMUNIKATIONSTHEORIEN

Das Kommunikationsmodell von Paul Watzlawick

Kommunikationsprozesse werden von vielen Faktoren beeinflusst. In der Regel können wir Botschaften, die in den Worten unserer Gesprächspartner mitschwingen, gut entschlüsseln. Dafür ist es sehr hilfreich, ein allgemeines Verständnis darüber zu haben, wie Kommunikation funktioniert.

Kommunikationsmodelle beschäftigen sich damit, wie Nachrichten vom Sender zum Empfänger gelangen und wie missverständlich und störanfällig Gespräche sein können.

Das Modell von Paul Watzlawick gibt Aufschluss über die Funktionsweise der Kommunikation und darüber, welchen Regeln Gespräche und Interaktionen unterliegen. Es basiert auf fünf Axiomen, also allgemeingültigen Grundsätzen, der Kommunikation.

Was heißt das konkret?

Ein Beispiel aus der Praxis - Man kann nicht nicht kommunizieren

Bei einem Elternabend nicken alle Eltern bzw. Erziehungsberechtigten auf die Frage, ob denn alles klar sei. Es kommen keine Fragen, alle sitzen aber mit verschränkten Armen und weichen Ihrem Blick aus.

Was tun?

Teilen Sie Ihre Beobachtung mit. Sprechen Sie an, was Sie wahrnehmen.

So kann ein Gespräch fortgeführt werden und Sie bleiben mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten im Kontakt.

Verbale und non-verbale Kommunikation sind Verhalten. So wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man folglich auch nicht nicht kommunizieren. Ob wir sprechen oder schweigen, handeln oder nichts tun, unser Verhalten vermittelt der Umwelt immer eine Botschaft. Dieser Vorgang kann bewusst oder unbewusst ablaufen.

Mit dem Wissen um diese Theorie haben Sie die Möglichkeit, gelungene und auch schwierige Gespräche zu analysieren und zu verbessern.

Quelle: Plate, 2021, S. 20

Kommt Ihnen das bekannt vor?

Beim geplanten Ausflug haben nur wenige Kinder die Regensachen mit. Dabei haben Sie die Informationen so oft an die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten weitergegeben: beim Elternabend, ein Aushang erinnert an den Termin, bei Tür- und Angelgesprächen ...

Sie haben mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Plan erstellt. Nur: Zur Umsetzung kommt es nicht. Dabei haben Sie doch alles so genau besprochen!



Modell der Informationsverlusttreppe

„Ja“ gesagt heißt nicht verstanden und noch lange nicht umgesetzt. Woran das liegt?

Kommunikation bedeutet mehr als das Weitergeben von Informationen. Es ist ein Austausch zwischen mindestens zwei Personen, die in eine Wechselbeziehung treten und dabei Botschaften sowohl senden als auch empfangen. Die Informationsverlusttreppe zeigt, dass dabei der verbale Kommunikationsinhalt auf dem Weg von einem Sender zu einem Empfänger stufenweise abnimmt. Kommunikation ist sozusagen störanfällig.

Der Verhaltensforscher Konrad Lorenz hat das Kommunikationsdilemma folgendermaßen zusammengefasst:

Gedacht heißt nicht immer gesagt,
 gesagt heißt nicht immer richtig gehört,
 gehört heißt nicht immer richtig verstanden,
 verstanden heißt nicht immer einverstanden,
 einverstanden heißt nicht immer angewendet,
 angewendet heißt noch lange nicht beibehalten.

Quelle: <https://sinnstiften.biz/kommunikationstreppe-lorenz-kette/>



Dabei erfolgt der Informationsverlust stufenweise:

MEINEN: Gedanken, Gefühle, innere Bilder usw. werden von der sendenden Person in Sprache sowie in Körpersignale umgewandelt.

SAGEN: Indem wir versuchen, unsere innere Welt auszudrücken und anderen zu erklären, gehen bereits Informationen verloren.

HÖREN: Die empfangende Person hört die Mitteilung, wobei z.B. fehlende Aufmerksamkeit, umgebungsbedingte Störquellen, aber auch selektives Hören von Botschaften zusätzliche Informationsverluste verursachen.

VERSTEHEN: Abschließend interpretiert der/die Empfängerin/Empfänger unter Hinzuziehen der non-verbalen und paraverbalen Signalen das Gehörte: Es entstehen eigene Gedanken, Gefühle und innere Bilder, die weitere Informationsverluste verursachen.

Wie wir dieses innere Abbild in Worte übersetzen und umgekehrt, wird von unserer Persönlichkeit und unseren Erfahrungen, sowie der aktuellen Tagesverfassung beeinflusst.

Sender und Empfänger bestimmen also gleichermaßen, was von den Inhalten ankommt.

Quelle: Riecke-Baulecke & Ratzeburg, 2021, S. 87-88; Goebel, 2024



Das Kommunikationsquadrat von Friedemann Schulz von Thun

Das Kommunikationsmodell, das der deutsche Psychologe Friedemann Schulz von Thun entwickelt hat, gehört zu den bekanntesten Kommunikationstheorien. Der Kommunikationsexperte hat untersucht, warum Gespräche oft so störanfällig sind.

Das „Vier-Seiten-Modell der Kommunikation“ ist das Ergebnis seiner Studien und Erkenntnisse und besagt, dass sich jede Äußerung aus vier Ebenen zusammensetzt, die zugleich vier Typen von Botschaften vermitteln:



Kommunikationsquadrat SENDERIN/SENDER

Die Vielfalt der Botschaft hat Schulz von Thun mit einem Kommunikationsquadrat dargestellt und geordnet. Alle vier Seiten eines Quadrates sind gleich lang und symbolisieren die Gleichrangigkeit der Botschaftstypen, wenn auch situationsspezifisch die eine oder andere Ebene vordergründig ist. Dabei gilt zu beachten, dass jede Einseitigkeit Störungen in der Kommunikation verursacht, weshalb für eine funktionale Kommunikation die Berücksichtigung aller vier Ebenen unerlässlich ist.

Kommunikationsquadrat EMPFÄNGERIN/EMPFÄNGER

So wie die/der Sprecherin/Sprecher auf vier Ebenen sendet, hört die/der Kommunikationspartnerin/-partner auch mit vier Ohren. Eine Äußerung kann somit auf vierfache Weise wirksam werden, wobei unterschiedlich intensive Wahrnehmungsausprägungen für eine Botschaftsebene (einseitige) Send- und Empfangsgewohnheiten entstehen lassen können. Auch wenn häufig ein Botschaftstyp betont wird, werden immer alle anderen drei Ebenen mittransportiert. In der Praxis passen die gewichteten Ebenen auf Sendungs- und Empfangsseite oftmals nicht zusammen: Das Gesagte kommt dann beim Gegenüber nicht immer so an, wie es gemeint war.

Quelle: Plate, 2021, S. 58-61

Was heißt das konkret?

Ein Beispiel aus der Praxis

Der Inhalt einer Nachricht kann auf unterschiedliche Weise ankommen. Die Frage einer Mutter „Seid ihr heute im Garten gewesen?“ begleitet mit Gestik und Mimik, kann beim Gegenüber unterschiedliche Reaktionen auslösen.

Anhand des Kommunikationsquadrats werden die verschiedenen Reaktionen dargestellt.

 Ein Fallbeispiel aus der Praxis



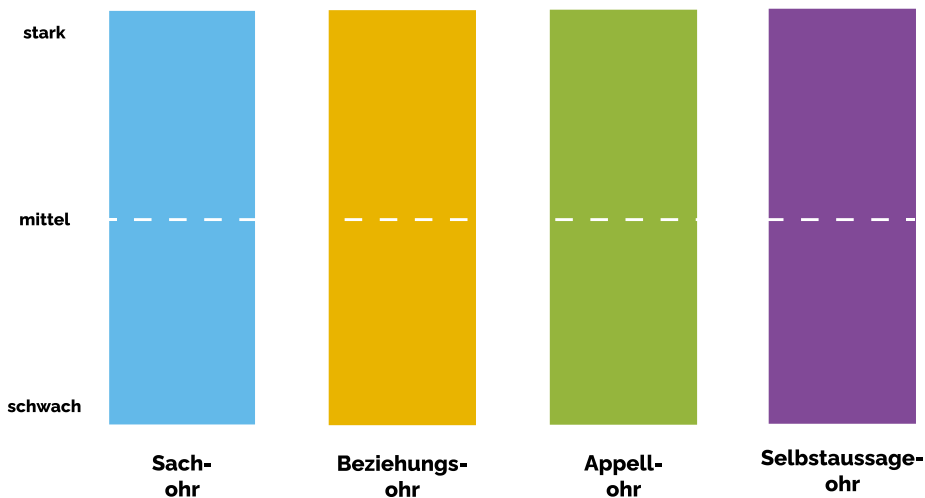
Selbstreflexion – Vier-Ohren-Modell

„Lernen Sie sich noch besser kennen!“

Reflektieren Sie Ihr eigenes Hörempfinden – Auf welchem Ohr empfangen Sie bevorzugt Botschaften?

 Kommunikationstest nach dem „Vier-Ohren-Modell“ von Friedmann Schulz von Thun

Tipp für das Team
Das macht auch Spaß - analysieren Sie gemeinsam das Vier-Ohren-Modell



 Überlegen Sie gemeinsam, welches Ohr besonders ausgeprägt ist.

WICHTIG – Reflexion der eigenen Kommunikation

Es lohnt sich, sein eigenes Gesprächsverhalten regelmäßig zu reflektieren und in Gesprächen eindeutige Botschaften zu senden: Sachinformationen, Appelle, Selbst- und Beziehungsaussagen sollten als solche explizit formuliert und nicht verdeckt werden. Ebenso gilt es, in der Rolle des/der Empfängerin/ Empfängers zu versuchen, alle Seiten einer Nachricht zu hören und verstehen.

Sie können selbst entscheiden, wie Sie Ihre Botschaft mitteilen möchten, mit welchem Ohr Sie eine Nachricht hören und auf welcher Ebene Sie wiederum darauf reagieren wollen!

Quelle: Plate, 2021; Lindner, 2024

Probieren Sie es gemeinsam aus! Beispiele für die Praxis

Mutter zur Elementarpädagogin: „Wo ist Bens Rucksack?“	Elementarpädagoge zur Mutter: „Holen Sie Fini doch mal früher ab.“	Eine Kollegin zur anderen: „Das ist ein Stress diese Woche!“	Vater zur Pädagogin: „Wurden heute Arbeitsblätter gemacht?“
---	---	---	--



Lösungsorientierte Kommunikation

Wer kennt diese Situationen nicht? Mit den Kolleginnen/Kollegen werden stundenlang Probleme gewälzt: Das, was gerade nicht geht, was fehlt, schwierige Situationen, u.v.a. Viele dieser Unterhaltungen werden ausführlich und teilweise emotionalisiert geführt, dabei wird auch ordentlich Dampf abgelassen. Doch leider sind damit die Probleme nicht kleiner geworden und eine Lösung ist noch lange nicht in Sicht. Das geht auch anders! Lösungsorientierung beginnt im Kopf – anstatt über Probleme zu sprechen, lohnt es sich, aus der Problemfalle auszusteigen und die Strategien der lösungsorientierten Gesprächsführung anzuwenden.

Mehr dazu finden Sie im **Modul 5 Wie aus Problemen Lösungen werden**.

Kommunikationstypen

So lernen Sie sich (noch!) besser kennen

Sie wissen es am besten! Die Kommunikation in der Bildungsarbeit verläuft in der Regel sehr vielschichtig und facettenreich. Tagtäglich haben Sie mit unterschiedlichen Erwartungen, Bedürfnissen und Wünschen zu tun, die Sie individuell begleiten sollen. Sie haben es mit einer Vielfalt an Elterntypen zu tun.

Eine Grundregel der Kommunikation lautet:

„Lerne deinen Gesprächspartner (und dich selbst) kennen, um eine friedliche und gemeinsame Lösung finden zu können. Solange wir uns dessen nicht bewusst sind, ist es nicht sinnvoll, in langatmigen Gesprächen Informationen und konträre Meinungen auszutauschen.“

Zitat Haller, 2018, S. 77

Damit Sie Ihren Kommunikationsstil auf den nächsten Level heben, finden Sie hier einen Reflexionsbogen:



Welcher Kommunikationstyp bin ich? Wo erkennen Sie sich wieder?

Finden Sie Ihre eigenen Stärken in der Kommunikation heraus.



Feedback erwünscht!

Sie sind sich nicht sicher, wie Sie wirken?

Quelle: Lindner, 2024, S. 22

Bitten Sie eine/n Kollegin/Kollegen darum, Sie beim nächsten Gespräch unauffällig zu beobachten. Bestimmte Verhaltensweisen fallen uns selbst nicht mehr auf, obwohl sie beim Gegenüber zu Irritationen führen. So kann es passieren, dass man sich selbst empathisch und freundlich empfindet – durch Gestik und Mimik und eventuelle Ambivalenzen unterscheidet sich die Fremdwahrnehmung, und das Gegenüber empfindet Sie z.B. als abweisend und entnervt.



Kommunikationstypen

So lernen Sie Ihre Bildungspartnerinnen und -partner besser kennen

Auch Eltern bzw. Erziehungsberechtigte können den Kommunikationstypen zugeordnet werden. Lernen Sie sich und Ihre Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner noch besser kennen und nutzen Sie die Analyse, um vor allem herausfordernde Gespräche besser gestalten zu können. Erfahren Sie mehr darüber in der Übersicht.

 **Analyse des Kommunikationstyps**

Quelle: *Starke Bildung in der Kita, Ausgabe 2, August 2022, S. 8; Lindner, 2024, S. 34*

Vertrauen, Geduld, Zuversicht
und eine Prise Humor
sind die Zutaten
für ein positives Gesprächsklima.

 **Tipps für die Praxis – Schreiben Sie ein Gesprächstagebuch!**

Besorgen Sie sich ein hübsches Notizbuch. In diesem notieren Sie eine Zeit lang alle Gespräche. Bedenken Sie, dass Sie vor allem aus gelungenen Gesprächen lernen.

Was war hilfreich und welche Faktoren haben zum Gelingen beigetragen?

Halten Sie eine Zeit lang wichtige Gespräche in einem Tagebuch möglichst detailliert fest:

Wer waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Was war das Thema?

Was waren die Botschaften?

Welche Sachinformationen wurden ausgetauscht?

Wo gab es (versteckte) Beziehungsbotschaften?

Sammeln Sie typische Botschaften in den Gesprächen:

Wer sendet welche Appelle aus?

Was erfahren Sie über die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner jenseits der eigentlichen Themen?

Welche Gesprächstechniken wirken sich in den Gesprächen förderlich oder hemmend aus?

Welche plötzlichen Wendungen stellen Sie in den Gesprächen fest und auf welche Faktoren führen Sie diese zurück?

Ein Gesprächstagebuch führt zu einer schärferen Wahrnehmung von Gesprächssituationen und Gesprächsverläufen. Es ermöglicht, typische Muster und auch Fallen in Gesprächen zu erkennen. In der rückblickenden, schriftlichen Zusammenfassung von Gesprächen wird es leichter, Abstand von sich selbst zu nehmen und die einzelnen – im Gespräch eng miteinander verwobenen – Ebenen zu betrachten und auch die eigene Rolle im Gespräch zu reflektieren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine bewusste Gestaltung von Gesprächen.

Quelle: *Weltzien, 2011, S. 4*



GESPRÄCHSFÜHRUNG UND GESPRÄCHSSETTING

Grundsätzlich gilt: Jedes Gespräch ist einzigartig!

„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen.“ Das gilt auch für Gesprächsführung. In diesem Kapitel finden Sie praxiserprobte Methoden, Techniken und konkrete Beispiele, die Sie darin unterstützen sollen, professionell im Bildungsalltag zu kommunizieren.

Mit einer guten inhaltlichen Vorbereitung und einer organisierten Umgebung entstehen Gesprächssituationen, die für alle Beteiligten einen Mehrwert haben.



**Zwei Elemente für
eine gelingende Kommunikation**

Werden Sie fit für Gespräche!



Die Verantwortung für die Gestaltung des Gesprächsprozesses liegt bei IHNEN!

Sie sind die/der Expertin/Experte für die Gesprächsführung und sorgen dafür, dass Regeln und Abläufe eingehalten werden. Denken Sie daran: „Wer fragt, der führt.“ Sie strukturieren den Gesprächsverlauf, indem Sie die richtigen Fragen stellen, das Ungesagte verbalisieren und das Gegenüber zum Austausch einladen. Offen, wertschätzend und respektvoll.

Sie sind aber nicht verantwortlich für die Ergebnisse - diese werden gemeinsam entwickelt.

Um Eltern bzw. Erziehungsberechtigte in einen positiven Dialog einstimmen zu können, finden Sie in der Tabelle sogenannte Türöffner. Vermeiden Sie Killerphrasen, denn diese wirken verletzend auf Ihr Gegenüber und blockieren das Gespräch.

Killerphrasen ...

- unterstellen Eltern mangelnde Kompetenz.
- betonen die Überlegenheit und Macht der pädagogischen Fachkräfte.
- setzen Gesprächspartnerinnen und -partner herab und machen diese unglaubwürdig und lächerlich.
- führen in der Folge zu einem offensichtlichen oder innerlichen Rückzug des Gegenübers.

Türöffner ...

- aktivieren die Kompetenzen und Erfahrungen der Gesprächspartnerinnen und -partner.
- akzeptieren den Informationsvorsprung der Gesprächspartnerinnen und -partner.
- beinhalten eine partnerschaftliche, akzeptierende Grundhaltung.
- aktivieren das Mitteilungsbedürfnis der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und ermutigen diese zum Sprechen.



Gesprächstechniken

Eine günstige Dynamik im Sinne eines Miteinanders braucht von Anfang an eine Atmosphäre der Aufmerksamkeit und des Vertrauens. Gesprächstechniken können Sie darin unterstützen, heikle Gesprächssituationen sensibel zu moderieren. Denken Sie daran: Es ist die positive, authentische und ressourcenorientierte Haltung, auf die es ankommt!

1. Das Gegenüber zum Reden einladen

In Gesprächen gibt es immer wieder Situationen, in denen man vom Gegenüber mehr Informationen benötigt, um eine Situation besser einschätzen zu können: Ermuntern Sie Ihr Gegenüber mit direkten Fragen und Aufforderungen, eine Botschaft zu konkretisieren oder zu vertiefen.

Beispiele

- ✓ „Möchten Sie mir mehr darüber erzählen?“
- ✓ „Können Sie das genauer beschreiben?“
- ✓ „Können Sie das konkretisieren?“
- ✓ „Ich kann Ihnen noch nicht folgen.
Wie meinen Sie das?“
- ✓ „Das will ich im Detail verstehen -
erzählen Sie mir mehr!“

Auch die Wahrnehmung non- und paraverbaler Kommunikationskanäle können erfragt werden.

- ✓ „Sie haben am Elternabend ein ärgerliches Gesicht gemacht. Haben Sie sich über etwas geärgert?“

2. Spiegeln oder Echo

Diese Technik zeichnet sich dadurch aus, dass durch die Wiederholung wichtige Inhalte hervorgehoben und konkretisiert werden. Auf diese Weise wird das Gegenüber dazu angeregt, über das Gesagte nachzudenken und eine tiefere Reflexion zu entwickeln.

Die/der Gesprächspartnerin/-partner wird dadurch eingeladen, mehr zu erzählen:

Das Spiegeln eignet sich auch als Entgegnung sogenannter „Killerphrasen“, wie:
Immer, nie, ständig, dauernd, absolut, jeder, alle, wahr, falsch, objektiv, tatsächlich...

Beispiele

- ✓ „Bernd ist immer auffällig!“ „Immer?“ „Naja, nicht immer...“
- ✓ „Mit der Teilzeitkraft können wir gar nichts anfangen.“ „Gar nichts?“ „Naja, ein bisschen schon...“



3. Aktives Zuhören, Cheerleading und Komplimente

Bei der Kommunikationsmethode aktives Zuhören wird bewusst und aufmerksam auf das Gegenüber eingegangen, wobei die eigenen Gedanken und Meinungen zurückgestellt werden. Man konzentriert sich jedoch nicht nur auf den Gesprächsinhalt, sondern versucht zusätzlich, die mitschwingenden Gefühle und Empfindungen zu erfassen. Dies können zustimmende und auffordernde Geräusche sein, ebenso wie ein bestätigendes Kopfnicken oder andere unterstützende Gesten. Dafür braucht es die Bereitschaft, sich empathisch in die andere Person hineinzusetzen und diese auch wirklich verstehen zu wollen.

Tipp!

Positive Unterstützung im Sinne eines „Cheerleading“ können kurze Worte oder Floskeln sein:

- ✓ „Wow“
- ✓ „Ausgezeichnet!“
- ✓ „Ich bin ganz begeistert, wieviele Ideen Sie da gemeinsam entwickelt haben!“
- ✓ „Sie haben sich dazu schon viele Gedanken gemacht!“

Quelle: Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 69

Signalisieren Sie auf nonverbaler Ebene und mit Lauten Interesse und ungeteilte Aufmerksamkeit:

- Blickkontakt
- Nicken
- Lächeln
- Zugewandte Haltung
- Hm-hm, Ja, Aha, Ah ja usw.

Quelle: Lindner, 2024, S. 93

4. Paraphrasieren

Fassen Sie das Gehörte von Zeit zu Zeit in eigenen Worten, so wie Sie es verstanden haben, zusammen. Das stellt einerseits sicher, dass man sein Gegenüber richtig verstanden hat, andererseits wird der anderen Person ermöglicht, gegebenenfalls etwas zu erklären oder zu korrigieren. Die Herausforderung liegt darin, die wesentlichen Gesprächsinhalte herauszufiltern und auf den Punkt zu bringen. Es ist möglich, mit einer Verständniskontrollfrage zu enden.

Quelle: Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024

- ✓ „Ich möchte die bisherigen Gesprächsinhalte zusammenfassen...“
- ✓ „Ich habe verstanden, dass...“
- ✓ „Ihnen ist wichtig, dass...“
- ✓ „Besonders herausfordernd finden Sie...“
- ✓ „Habe ich das richtig verstanden?“

„Ein Vorteil des Paraphrasierens besteht darin, dass die Gesprächsführung die Formulierung der anderen Beteiligten dabei in eine ressourcen- und lösungsorientierte Sprache übersetzen kann.“

Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 76



5. Verbalisieren emotionaler Inhalte

Mit jeder Aussage, selbst in sachlichen Gesprächen, werden bewusst oder unbewusst Gefühle mittransportiert. Indem Sie Ihrem Gegenüber zu verstehen geben, dass Sie seine/ihre Emotionen und Empfindungen erfasst haben, vermitteln Sie echtes Verständnis. Dazu wird der (vermutete) emotionale Gehalt der Botschaft, den die andere Person möglicherweise nicht angesprochen oder verdrängt hat, in Worte gefasst. Auch hier bekommt das Gegenüber die Möglichkeit, zuzustimmen oder zu widersprechen.

Quelle: Lindner, 2024

- ✓ „Wenn ich Ihnen zuhöre, bekomme ich den Eindruck, dass...“
- ✓ „Das klingt für mich sehr anstrengend.“
- ✓ „Da hört man die Freude und Begeisterung, wenn Sie das erzählen.“
- ✓ „Ich sehe ja, dass Niklas sich anstrengt und sich Mühe gibt. Aber es bringt ja nichts, er verbessert sich trotzdem nicht.“ – „Es macht Ihnen Sorge, dass er trotz seines guten Willens keinen Erfolg hat?“

Lindner, 2021, S.59

Die Macht der Kommunikation

Die Macht der Worte ist im Kontext von Kommunikation von zentraler Bedeutung, da sie nicht nur Informationen übermitteln, sondern auch Emotionen wecken, Gedanken formen und das Verhalten beeinflussen können. Die Art und Weise, wie wir kommunizieren, ist entscheidend für soziale Beziehungen.

Die Fabel von den Fröschen soll Ihnen als Anregung dienen, alleine oder gemeinsam im Team über den Einfluss der Sprache zu reflektieren.

Die Fabel von den Fröschen

Eines Tages entschieden die Frösche, einen Wettlauf zu veranstalten. Um es besonders schwierig zu machen, legten sie als Ziel fest, auf den höchsten Punkt eines großen Turms zu gelangen.

Am Tag des Wettlaufs versammelten sich viele andere Frösche, um zuzusehen.

Dann endlich – der Wettlauf begann.

Nun war es so, dass keiner der zuschauenden Frösche wirklich glaubte, dass auch nur ein einziger der teilnehmenden Frösche tatsächlich das Ziel erreichen könne. Anstatt die Läufer anzufeuern, riefen sie also „Oje, die Armen! Sie werden es nie schaffen!“ oder „Das ist einfach unmöglich!“ oder „Das schafft Ihr nie!“ Und wirklich schien es, als sollte das Publikum Recht behalten, denn nach und nach gaben immer mehr Frösche auf.

Das Publikum schrie weiter: „Oje, die Armen! Sie werden es nie schaffen!“

Und wirklich gaben bald alle Frösche auf – alle, bis auf einen einzigen, der unverdrossen an dem steilen Turm hinaufkletterte – und als einziger das Ziel erreichte.

Die Zuschauerfrösche waren vollkommen verdattert und alle wollten von ihm wissen, wie das möglich war.

Einer der anderen Teilnehmerfrösche näherte sich ihm, um zu fragen, wie er es geschafft hatte, den Wettlauf zu gewinnen.

Und da merkten sie erst, dass dieser Frosch taub war.





6. Gewaltfreie Kommunikation

Das ist bestimmt nichts Neues für Sie – gewaltfrei kommunizieren bedeutet klar, einfühlsam, wertschätzend und respektvoll zu kommunizieren. Die von Marshall B. Rosenberg entwickelte Kommunikationstechnik wird bewusst im Umgang mit Kindern angewendet. Doch wie oft nutzen Sie diese Methode in Gesprächen mit Erwachsenen?

Unabhängig vom Alter Ihrer Gesprächspartnerinnen und -partner unterstützt Gewaltfreie Kommunikation Sie dabei, Konflikte und herausfordernde Situationen konstruktiv zu lösen und zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern. Dabei setzt sie statt auf Vorwürfe oder Kritik auf das Verstehen von Gefühlen und Bedürfnissen aller Beteiligten.

Der Kommunikationsansatz der Gewaltfreien Kommunikation besteht aus den vier Elementen Beobachtungen formulieren, Gefühle beschreiben, Bedürfnisse benennen und Bitten aussprechen. Das folgende Beispiel zeigt wie es geht - gewaltfrei kommunizieren in vier Schritten:

Konflikteskalierende Kommunikation	Gewaltfreie Kommunikation
<p>„Seit einiger Zeit bist du immer so abweisend.“</p> <p>Bewertung, Kritik</p>	<p>1. Schritt: Eine wert- und kritikfreie Beobachtung/Wahrnehmung formulieren.</p> <p>„Mir ist seit Mittwoch letzter Woche aufgefallen, dass du mit mir nicht mehr sprichst.“</p>
<p>„Du bist jetzt schon die ganze Zeit so verschlossen.“</p> <p>Interpretation, Diagnose</p>	<p>2. Schritt: Die eigenen, durch die Situation ausgelösten Gefühle ausdrücken und dafür die Verantwortung übernehmen.</p> <p>„Ich bin irritiert. Deine Zurückhaltung ist für mich neu und verunsichert mich.“</p>
<p>„Durch dich verändert sich die Stimmung im Team nicht gerade zum Positiven.“</p> <p>Schulduzuweisung</p>	<p>3. Schritt: Die unerfüllten Bedürfnisse benennen.</p> <p>„Ich brauche Klarheit und möchte die Situation verstehen. Außerdem ist mir eine gute Zusammenarbeit wichtig.“</p>
<p>„Charlotte, kannst du nicht einfach wieder so offen sein wie früher?“</p> <p>Aufforderung mit indirektem Vorwurf</p>	<p>4. Schritt: Eine konkrete, handlungsorientierte Bitte aussprechen.</p> <p>„Charlotte, ich bitte dich, mir zu sagen, was der Grund ist.“</p>

In Anlehnung an Hohmann, 2018, S. 18

Seien Sie sich zukünftig (noch) mehr bewusst, dass Sie selbst für Ihre Gefühle verantwortlich sind und Ihre Gefühle durch erfüllte oder unerfüllte Bedürfnisse ausgelöst werden. Versuchen Sie außerdem verstärkt, die Bedürfnisse der anderen herauszufinden, zu verstehen und zu achten.

Denn: Konflikte, Kritiken oder Vorwürfe resultieren aus unerfüllten Bedürfnissen oder unterschiedlichen Strategien zur Bedürfniserfüllung.

Sie haben es in der Hand: Ermitteln Sie in Gesprächssituationen die eigene Bedürfnislage und die der anderen. Dadurch beeinflussen Sie die Konfliktklärung positiv und erhalten die Chance, neue Handlungsoptionen und alternative Lösungen zu entwickeln.



Gut zu wissen

Erfüllte Bedürfnisse lassen uns positive Gefühle erleben, unerfüllte Bedürfnisse negative. Je mehr die eigenen Bedürfnisse gestillt sind, desto besser gelingt es uns Menschen, das Bestmögliche zu einer Situation beizusteuern.

Quelle: Kostyra, 2024, S.6-7

Sie möchten weitere Anregungen, um Ihr Kommunikationsverhalten in herausfordernden Situationen zu analysieren? In diesem praxisnahen Kartenset finden Sie Fallbeispiele zur Reflexion, aber auch zum kollegialen Austausch.



Karin Kostyra (2024): Herausfordernde Alltagssituationen in der Kita, Gewaltfreie Kommunikation mit Kindern, 30 lösungsorientierte Beispiele aus Krippe und Kindergarten, Verlag: Don Bosco

Eine praktische Anleitung zur Gewaltfreien Kommunikation finden Sie hier:



Markus Holländer (2023) In: Kindergarten heute. Wenn Eltern sich unangemessen verhalten. S. 34-35

Versuchen Sie es gemeinsam – Gesprächsführung im Team

Sie haben jetzt viele Gesprächstechniken kennengelernt. Trotzdem ist es nicht immer leicht, das Wissen in der Praxis anzuwenden. In Übungen zur Gesprächsführung können Sie im Team in Form von Rollenspielen lernen, die Gesprächsmethoden immer wieder aufzufrischen und trainieren. Sammeln Sie herausfordernde Situationen, in denen Sie sich unsicher gefühlt haben und die Sie mit dem Team bearbeiten möchten. Im Rollenspiel werden diese nachgespielt.

Beispiele

- Beschwerden von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten
- Entwicklungsauffälligkeiten von Kindern
- Konflikt mit dem Dienstgeber

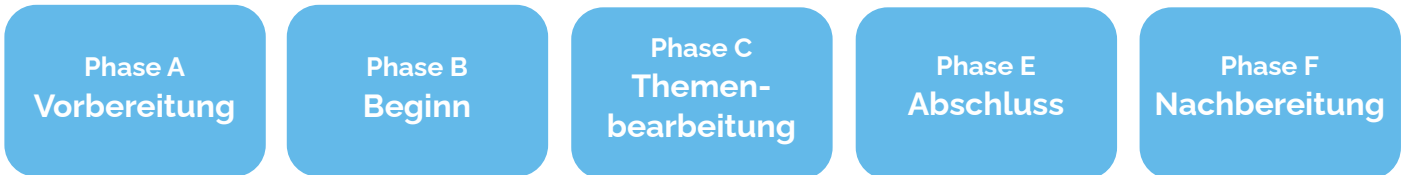
Eine praktische Reflexionsanleitung für das Team finden Sie im **Modul 5 Wie aus Problemen Lösungen werden.**



Gesprächsbausteine

Um eine gute Dynamik für Gespräche zu schaffen, ist ein konkreter Plan hilfreich. Stellen Sie sich die Gesprächselemente als Bausteine vor, die Sie je nach Gesprächsanlass und -ziel unterschiedlich zusammensetzen können.

Die fünf Phasen eines Gesprächs:



 Mehr Impulse zu den einzelnen Gesprächsphasen

Quelle: Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 151

 Das Kommunikationsquadrat für die Gesprächsvorbereitung nutzen

Gesprächssetting

Eine optimale Gestaltung für Gespräche ist unabdingbar. Wie in der Arbeit mit Kindern der Raum als „dritte/r Elementarpädagogin/-pädagoge“ mitwirkt, so kann auch im Gespräch die Umgebung als „dritte/r Gesprächspartnerin/Gesprächspartner“ die Kommunikation fördern oder behindern.

Vorschläge zur Vorbereitung eines Entwicklungsgesprächs

Ein gut gestaltetes Gesprächssetting kann das Vertrauen fördern, den Dialog erleichtern und die Gesprächsinhalte für alle Beteiligten zugänglicher und effektiver machen.

Sie planen ein Gespräch? Haben Sie für ein gutes Gesprächssetting gesorgt?

Punkte, die Sie in der Planung beachten sollten

- Räumliche Gestaltung
- Ruhe und Ungestörtheit
- Ausreichend Zeit
- Ist die Sitzordnung angemessen?
- Sind die benötigten Unterlagen und das notwendige Material vorhanden?

Schaffen Sie eine Atmosphäre,
in der Ihre Gesprächspartnerinnen und -partner
und Sie sich wohl und sicher fühlen!



ENTWICKLUNGSGESPRÄCHE

Ein Gesprächsformat mit vielen Chancen

Entwicklungsgespräche sind mittlerweile ein zentraler Teil der Bildungspartnerschaft. Es geht um einen konstruktiven und zielorientierten Austausch von Beobachtungen, Wahrnehmungen und Erlebnissen in Bezug auf die Entwicklung des Kindes in den beiden Systemen – elementare Bildungseinrichtung und Familie. Darauf aufbauend erarbeiten Sie gemeinsam mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, wie die weitere Entwicklung des Kindes optimal begleitet und unterstützt werden kann.

Basis für dieses sehr persönliche und intensive Gesprächsformat ist ein gleichberechtigter Dialog auf Augenhöhe, gleichwohl die Gesprächsführung in Ihrem Verantwortungsbereich liegt.

Gut zu wissen ...

Probleme, Konflikte, Beschwerden, Beratung, organisatorische Angelegenheiten usw. gehören nicht ins Entwicklungsgespräch.
Dafür gibt es andere Gesprächsformate!

Denken Sie daran: Damit das Gespräch für alle Beteiligten einen Mehrwert hat, ist eine gute Vorbereitung unumgänglich. Mit Ihrer laufenden systematischen Beobachtungs- und Dokumentationsarbeit haben Sie bereits die Grundlage für die Beschreibung des Kindes und seiner ganzheitlichen Entwicklung. Verwenden Sie zusätzlich Beobachtungsbögen, eine Lerngeschichte, Fotos, Videos, Werke und Arbeiten von Kindern und das Portfolio. Warum das ganze Zusatzmaterial?

Sie vervollständigen damit das Bild vom Kind, erhöhen die Nachvollziehbarkeit Ihrer Informationen, geben Einblick in den elementarpädagogischen Alltag und stärken das Vertrauen in Sie und Ihre Profession.

Tipp für die Praxis - So erzielen Sie eine gute Übersicht!

Ordnen Sie die umfangreichen Inhalte den verschiedenen Entwicklungsbereichen zu und machen Sie diese sichtbar. Schreiben Sie dazu die Entwicklungsbereiche auf einzelne Karten und stellen Sie passend zu Ihren Gesprächsinhalten die jeweilige Karte in den Mittelpunkt, indem Sie z.B. das Foto des Kindes dazulegen. Eine festgelegte Struktur unterstützt Sie in der Gesprächsführung und gibt Ihnen sowie den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten Orientierung und Sicherheit. Hier finden Sie Unterstützung für die Gesprächsvorbereitung und -durchführung.

 **Checkliste und Gesprächsleitfaden**

 **Gesprächsvorbereitung mit dem 4-Ohren-Modell**

Quelle: Lindner, 2024, S. 63-70; Groot-Wilken, 2017



Worauf sollten Sie Ihren Fokus legen?

Für einen ganzheitlichen Blick auf das Kind gilt es, die Stärken, Interessen und Ressourcen der Kinder aufzuzeigen. Das gesamte Entwicklungsgespräch soll von dieser positiven Grundhaltung geprägt sein. Diese positive Fokussierung fördert das Vertrauen in die vorhandenen kindlichen Potenziale, vermittelt Wertschätzung und setzt Impulse für neue (pädagogische) Handlungsmöglichkeiten, indem einzelne Stärken, Interessen und Ressourcen (noch) stärker aktiviert oder genutzt werden.

Tipps für die Praxis - Schatzkarte

Hier erhalten Sie eine „stärken-, interessen- und ressourcenorientierte Anregung“ für die Praxis.



Bedenken Sie, dass ausreichend Information über Entwicklungsgespräche Unsicherheiten und Ängste sowie Unklarheiten seitens der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten im Vorfeld verhindern kann. Schaffen Sie optimale Gesprächsvoraussetzungen, indem Sie Eltern bzw. Erziehungsberechtigten am Elternabend und in einem Informationsschreiben über die wesentlichen Eckdaten des Entwicklungsgesprächs informieren. Darüber hinaus bietet ein Fragenkatalog Familien Anregungen und Unterstützung in der Gesprächsvorbereitung.

Quelle: Lindner, 2024

Bereiten Sie die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten auf das Entwicklungsgespräch vor und schreiben Sie einen Einladungsbrief.

Das Entwicklungsgespräch bietet Raum für die gleichwertige Berücksichtigung der Ziele und Perspektiven sowohl der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten als auch der pädagogischen Fachkräfte. Daher ist es wichtig, dass auch die Eltern die Möglichkeit erhalten, sich auf das Gespräch vorzubereiten.

Ein Einladungsbrief, der kurz den Ablauf und die Themen des Gesprächs erläutert und die Eltern ermutigt, ihre Beobachtungen aus dem familiären Umfeld einzubringen, trägt dazu bei, das Gespräch auf Augenhöhe zu führen.

Hier finden Sie eine Vorlage, die Sie verwenden können. Denken Sie daran: Es sollen alle Familiensprachen berücksichtigt werden.



Quelle: Lindner, 2024, S. 63-70; Groot-Wilken, 2017



Tipp für die Praxis

Die Ressourcensonne

Die Ressourcensonne erleichtert die Verständigung in Entwicklungsgesprächen mit nicht-deutschsprachigen Familien. Die Arbeitsunterlage beinhaltet Legematerial mit Bildern und Begriffen in Arabisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch und Ukrainisch.



Gesprächsabschluss - Reflexion

Nehmen Sie sich nach dem Gespräch ausreichend Zeit, dieses auszuwerten und zu reflektieren. Denken Sie daran: Selbstreflexion stärkt Ihre Kommunikationskompetenz.

- Wie ist mir der Gesprächseinstieg gelungen?
- Wie ist es mir gelungen, die Entwicklung des Kindes darzustellen?
- Wie habe ich die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten ins Gespräch miteinbezogen?
- Was habe ich Neues über das Kind und/oder seine Familie erfahren? Was davon hat mich überrascht?
- Was habe ich als herausfordernd empfunden und warum?
- Wie habe ich mich in der Rolle als Gesprächsführung erlebt?
- Was möchte ich mir für die Gesprächsführung unbedingt merken und zukünftig berücksichtigen?

Haben sich die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten im Gespräch wohlfühlt und konnten sie sich einbringen? Mit diesem Fragebogen bekommen Sie ein Feedback von ihnen.

 Eltern- bzw. Erziehungsberechtigtenfragebogen

Sie möchten mehr erfahren?

 Elterngespräche führen in der Kita (Vorlage, Leitfaden und 7 Tipps) | Erzieherkanal

Zum Weiterlesen

Wie bereite ich Entwicklungsgespräche vor und wie führe ich sie?

 Kabelt Neuhaus, Daniela (2017) In: Kindergarten heute. Wertschätzen Sie Vorschläge und Ideen der Eltern. Und achten Sie darauf, dass eine Win-win-Situation entsteht, S. 21-22

LITERATUREMPFEHLUNGEN

 Lindner, U. (2024). Klare Worte finden. Elterngespräche in der Kita. Verlag an der Ruhr.

 Groot-Wilken, B. (2017). Entwicklungsgespräche in der Kita. Verlag Herder.

 Polzer Grodowski, S. (2024). Die Ressourcensonne. Gute Entwicklungsgespräche in der Kita trotz Sprachbarriere. Don Bosco.



DIE KUNST, VERÄNDERUNGEN ZU BEWIRKEN

Ein Stück des Weges gemeinsam gehen

Eine gute Bildungspartnerschaft gelingt nur über eine gute Kommunikation. Das Wohl des Kindes kann als Schnittmenge zwischen den elterlichen Aufgaben und Bedürfnissen und den professionellen Ansprüchen und Aufgaben der Fachkräfte verstanden werden und in der Kommunikation und dem Austausch als verlässliche Verbindung angesehen werden. Das Wohl des Kindes ist das tragende Fundament in der Beziehung zwischen Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und Fachkräften.

Sich dieser Basis bewusst zu sein, ermöglicht es immer wieder, den Gesprächsfaden aufzunehmen und mit dem gemeinsamen Blick auf das Kind in Kommunikation und Austausch zu bleiben.

Quelle: Weltzien, 2011

Mehr dazu finden Sie im **Modul 5 Wie aus Problemen Lösungen werden.**

Sie möchten Ihr Wissen vertiefen? Klicken Sie hier:



Zehbe, K. & Sonnenberg, F. (2021): Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen Kita und Eltern. Kita Fachtexte, Nr. 3/2020.



Weltzien, D. (2011). Gesprächsführung und Gesprächssetting.

VIDEO



Eltern bzw. Erziehungsberechtigtengespräche führen in der Kita (Struktur und möglicher Ablauf) | Erzieherkanal



Eltern bzw. Erziehungsberechtigtengespräche führen in der Kita (Vorlage, Leitfaden und 7 Tipps) | Erzieherkanal



4-Ohren-Modell nach Schulz von Thun (einfach erklärt) | Erzieherkanal



DIE KUNST DER EMPATHIE

Jeder redet darüber, alle brauchen sie, aber keiner weiß so wirklich, was sie überhaupt ist: Empathie. In Anlehnung an Rogers (1983) beschreibt Empathie die Fähigkeit, sich in die Lebenswelt, das Denken, Fühlen und Handeln des anderen einzufühlen.

- Empathie ist vor allem eine Frage der Haltung.
- Empathisch zu sein heißt, respektvoll, wertschätzend, offen und interessiert zu sein. Sich in das Gegenüber einzufühlen, ohne mitleiden, Verständnis zu haben, ohne zu billigen.
- Empathie schafft Augenhöhe und bildet das Fundament für eine gelingende Beziehung im Sinne der motivierenden Gesprächsführung - Motivational Interviewing.

Quelle: Katja Zehbe & Frauke Sonnenberg, 2021, S. 9

Empathie kann man lernen

Seien Sie aufmerksam: Zunächst einmal gegenüber den Signalen Ihres eigenen Körpers. Wer gestresst ist oder mit anderen Problemen beschäftigt ist, kann sich nicht auf seine Mitmenschen einlassen. Wer seine eigenen Emotionen zu deuten weiß, kann sich besser in andere einfühlen.

Volle Konzentration auf das Gegenüber: Nicht nur auf die Worte achten, sondern auch auf Gestik und Mimik. Und fragen Sie nach – seien Sie neugierig!

Begegnen Sie Ihren Mitmenschen unvoreingenommen: Mit einer vorgefassten Meinung ist es schwer, sich in die Lage eines anderen zu versetzen. Fokussieren Sie sich nicht auf das Trennende, sondern auf das, was Sie mit der anderen Person gemeinsam haben.

Üben Sie den Perspektivenwechsel: Versetzen Sie sich in die Lage Ihrer/Ihres Gesprächspartnerin/ Gesprächspartners und erweitern Sie Ihren Horizont. Diskutieren Sie mit Menschen, die anderer Meinung sind, verlassen Sie die Echokammern.

Quelle: <https://www.psychologie-heute.de/leben/artikel-detailansicht/42084-empathie.html#toc-empathie-lernen-5-tipps>

Außerdem: Verständnis für sein Gegenüber zu haben, bedeutet nicht, mit allem einverstanden zu sein.



Wie empathisch sind Sie? Testen Sie Ihre Empathiefähigkeit.



Modul 5

Wie aus Problemen Lösungen werden

- Ressourcenorientierter Blick - Lösungsorientierter Ansatz
- Der Umgang mit Emotionen
- Von der Ursachenforschung zur Lösung
- Konflikttheorie - Konfliktanalyse



Die Wirklichkeit wird durch den Betrachter konstruiert

Von der Defizit- zur Ressourcenorientierung

Der Umgang mit Herausforderungen gehört zum elementarpädagogischen Alltag. Eine Schlüsselkompetenz von Elementarpädagoginnen und -pädagogen liegt daher in einer positiven und lösungsorientierten Haltung. Dieses Verständnis meint eine grundsätzlich positive, wertschätzende und offene Arbeitsweise, die die individuellen Möglichkeiten aller Beteiligten in den Blick nimmt, um sie für das weitere pädagogische Handeln einsetzen zu können.

VIDEO

 <https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/5>

 **Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!**

Eine ressourcenorientierte Perspektive im Sinne eines systemischen Ansatzes bedeutet mit Herz und Überzeugung die Stärken der Bildungspartnerinnen und -partner zu erkennen und diese zu neuen Verhaltensweisen zu ermutigen. Voraussetzung dafür ist, dass sich auch pädagogische Fachkräfte ihrer eigenen Ressourcen und Stärken bewusst sind.

Die Einbeziehung der Eltern und Erziehungsberechtigten auf der Suche nach Lösungen erfordert hier einen besonders sensiblen, wertschätzenden und respektvollen Dialog.



RESSOURCENORIENTIERTER BLICK

Lösungsorientierter Ansatz

Aktuell rückt ein Perspektivenwechsel immer stärker in pädagogische Diskussionen: Von der Defizit- zur Ressourcenorientierung. Nicht länger sollen Probleme, Defizite und Auffälligkeiten von Kindern im Fokus des pädagogischen Handelns stehen. Es wird vielmehr nach pädagogischen Zugängen gesucht, die an den Stärken von Kindern ansetzen und den Ausgangspunkt für Entwicklungs- und Bildungsprozesse darstellen.

Genauso wie der positive Blick auf das Kind, stärkt der ressourcenorientierte Blick der pädagogischen Fachkraft auf die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten das Gefühl der Wertschätzung und des Respekts und ermöglicht diesen eine größere Offenheit.

Quelle: Kiso, Lotze, Behrensen, 2014, S. 4

**Die pädagogische Fachkraft begibt sich in eine andere, „neue“ Rolle:
Von der fehlersuchenden zur schatzfindenden Bildungsbegleitung.**

Ressourcen sind Faktoren, die den Menschen in einer Situation stärken können.

Sie können sowohl in der Person selbst angelegt sein als auch durch die Umwelt an die Person herangetragen werden. Werden Ressourcen genutzt, unterstützen sie die Entwicklung des Menschen – auch, indem sie Defizite und Entwicklungsstörungen kompensieren.

Quelle: Kiso, Lotze, Behrensen, 2014, S. 5

Eine ressourcenorientierte Haltung ...

- ✔ nimmt die Stärken und Fähigkeiten des Gegenübers in den Blick.
- ✔ nimmt Abschied vom Vergleich mit anderen oder einem angenommenen objektiven Maßstab.
- ✔ nimmt die Einzelperson als Individuum in den Blick und benennt deren individuellen Stärken.
- ✔ verabschiedet sich von einem Blick der Bewertung und des Vergleichens.

Quelle: Strehmel & Ulber, 2020, S.74

Dazu braucht es die Bereitschaft, zu hinterfragen, was eine Stärke bzw. eine Schwäche ist. Schwächen können, aus einer anderen Perspektive betrachtet oder in einen anderen Zusammenhang gestellt, bedeutsame Stärken sein.

Quelle: Strehmel & Ulber, 2020, S.74



Error Awareness Task (EAT) – Fehlererkenntnisprozess

Uns Menschen fällt es viel leichter, Defizite zu erkennen und Kritik zu üben, als das zu identifizieren, was uns richtig und wünschenswert erscheint. Auf dieses Phänomen weisen auch zahlreiche neurophysiologische Studien hin. Menschen nehmen Fehler oder Störungen wahr, bevor sie ihnen kognitiv vollständig bewusst werden. Diese Fähigkeit wird wissenschaftlich als Error Awareness Task (EAT) bezeichnet, im Deutschen als „Fehlererkenntnisprozess“. Diese Fähigkeit ist offensichtlich auch dafür verantwortlich, dass Menschen Defizite und Probleme intensiver und schneller wahrnehmen als ihre (lösungsorientierten) Bedürfnisse.

Quelle: Haller, 2018, S. 101

Sie wollen mehr zu diesem Thema erfahren?



Fachtext: Ressourcenorientierung in Kita & Grundschule

Herausforderndes Verhalten umdeuten: Reframing

Beim Reframing geht es genau darum: Diesen „Defizitblick“ zu verlassen und einen neuen - positiven - Blick auf problematische Situationen zu bekommen und dabei neue Perspektiven zu entwickeln. Die Probleme werden natürlich nicht kleiner, aber unsere Gedanken beeinflussen die Gefühle und diese kleine Änderung kann helfen, zuversichtlich und positiv zu bleiben.

Schon gehört?

Der Negativbias:

Etwas positiv zu sehen, das fällt eher schwer. Menschen haben die Tendenz, negative Ereignisse stärker zu gewichten: Sie kennen das sicher aus Ihrem Bildungsalltag - man konzentriert sich eher auf negative Aspekte und Erfahrungen als auf die positiven.

Probieren Sie es aus:

Nach einem Arbeitstag versuchen Sie sich an drei gelungene Situationen zu erinnern, danach an drei negative. Was davon kommt Ihnen schneller in den Sinn?

Dieses Phänomen hat eine biologische Grundlage – negative Ereignisse und Erfahrungen hatten einen größeren Einfluss auf das Überleben und haben so im Laufe der Menschheitsgeschichte eine größere Bedeutung erhalten. Reframing kann helfen, dem Negativbias entgegenzusteuern und uns so zu einem positiven Denken und Handeln bringen.

Das Konzentrieren
auf das Gelungene einer Situation
führt zu mehr Optimismus
und Leichtigkeit.

Quelle: <https://www.psychotipps.com/reframing.html>



Reframing können Sie in unterschiedlichen Situationen verwenden und damit herausfordernd erlebte Verhaltensweisen sozusagen „in einen anderen Rahmen setzen“.

Reframing von Herausforderungen

Eine Herausforderung kann eine Chance sein, an der man wachsen und durch die man neue Fähigkeiten erwerben kann.

Reframing von Konflikten

Wenn alle Unklarheiten beseitigt sind, ist das eine Chance für persönliches Wachstum.

Reframing von Veränderungen

Veränderungen sind oft mit Ängsten besetzt. Dabei können sie ein wertvoller Impuls für neue Erfahrungen sein.

Reframing von Eigenschaften

Eltern bzw. Erziehungsberechtigte, die z.B. als aggressiv wahrgenommen werden, könnte man positiv umdeuten: So könnten sie z.B. willensstark und an den Interessen und Bedürfnissen ihres Kindes orientiert sein.

Quelle: <https://www.psychotipps.com/reframing.html>

Wenn es schwierig wird ... ist Ihre Professionalität gefragt!

Weichen Orientierungen, Einstellungen und Verhaltensweisen der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten jedoch stark von Ihren eigenen Einstellungen oder von der pädagogischen Grundkonzeption der Einrichtung ab, werden Gespräche manchmal als schwierig oder gar unmöglich erlebt. Hier macht sich Ihre Professionalität daran bemerkbar, ob es gelingt, Gespräche in durch Ungleichheit gekennzeichneten Beziehungen zu gestalten.

Quelle: Schmiederer, 2018; Weltzien, 2011

Impulse zum Nachdenken

- Selektive Wahrnehmung: In welchen Situationen habe ich möglicherweise nur die negativen Aspekte wahrgenommen und die positiven übersehen?
- Welche Chancen liegen in der Betrachtung der vermeintlich „negativen“ Aspekte?
- Wann habe ich zuletzt Informationen so interpretiert, dass sie meine bestehenden Überzeugungen bestätigen, und welche alternativen Erklärungen könnte es geben?
- Wie kann ich aktiv daran arbeiten, die Perspektive anderer besser zu verstehen und meine eigene Wahrnehmung zu hinterfragen?

Quelle: <https://melanieberger.eu/wahrnehmung>



📌 Versuchen Sie es mit einem Perspektivenwechsel

Auf die Einstellung kommt es an – so wirken Sie positiv

Sie planen ein Elterngespräch mit Eltern, mit denen Sie gar nicht können? Ein Perspektivenwechsel ist angesagt. Statt sich darüber Sorgen zu machen, wie unangenehm dieser Termin wird und wie fordernd, arrogant und unsympathisch Frau/Herr XY ist, denken Sie an drei positive Eigenschaften.

Es fällt Ihnen nichts ein?

Überlegen Sie gemeinsam mit einem Teammitglied – jeder Mensch, egal, ob wir ihn mögen oder nicht, hat positive Eigenschaften.

Vielleicht setzt sich Frau/Herr XY sehr ein für ihr/sein Kind und lässt sich nicht unterkriegen, wenn es schwierig ist.

Sie verstärken Ihre Wirkung, wenn Sie die positiven Assoziationen notieren!

Versuchen Sie es einmal!

Quelle: Lindner, 2024, S. 22

Noch ein Tipp

Nehmen Sie sich Zeit, um Ihre eigene Einstellung zu überprüfen. Nehmen Sie Eltern bzw. Erziehungsberechtigte auch als Bildungspartnerinnen oder Bildungspartner wahr?

Liegt Ihnen etwas an deren Meinung? Oder ist die Arbeit mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten etwas Belastendes und sehen Sie diese als Eindringlinge, die den Alltag stören?

Denn, wenn die grundlegende Einstellung nicht stimmt, wird es schwierig und kann zu Überlastung und Stress führen.

Übrigens – die Einstellung ist eine Frage der Haltung.

Mehr dazu finden Sie im **Modul 8 Haltung bewahren.**

Wenn es Ihnen gelingt, sich selbst immer wieder in eine positive Grundstimmung mit einem ressourcenorientierten Blick zu bringen, haben Sie schon den ersten wichtigen Schritt getan.

Vertrauen,
Geduld,
Zuversicht
und eine Prise Humor
sind die Zutaten
für ein konstruktives Gesprächsklima.



DER UMGANG MIT EMOTIONEN

Aus den Erfahrungen und bedeutsamen Erlebnissen und Stationen der jeweiligen Biografien ergeben sich individuelle Stärken und Ressourcen. Diese beeinflussen bei allen handelnden Personen, wie sie aus den gemachten Erfahrungen ihre Gegenwart und Zukunft gestalten.

Um dies verantwortungsvoll in die professionelle Arbeit einbinden und begleiten zu können, ist es hilfreich, die Möglichkeiten und Chancen der Biografiearbeit zu kennen und mit verschiedenen Methoden vertraut zu sein.

Biografiearbeit dient dazu, unser Handeln besser einordnen, verstehen und weiterentwickeln zu können.

Quelle: Cantzler, 2011, S. 4

Reflexion: Bindungspersonen in der Kindheit

Denken Sie an Ihre eigene frühe Kindheit zurück und benennen Sie alle wichtigen Personen aus dieser Zeit. Welche besonderen Eigenschaften und Glaubensgrundsätze fallen Ihnen ein? Benennen Sie diese und reflektieren Sie, inwieweit das Vorbild dieser Personen Ihr gegenwärtiges pädagogisches Handeln beeinflusst.

Quelle: Cantzler, 2011, S. 8

Eine zentrale Voraussetzung für eine ressourcenorientierte dialogische Haltung ist die kontinuierliche Selbstreflexion der eigenen Wertvorstellungen.

„DIE Familie gibt es nicht!“

In unserer pluralistischen Gesellschaft haben Sie es mit vielfältigen heterogenen Familienformen zu tun. Umso wichtiger ist es, die eigenen Annahmen über das, was eine richtige Familie ist oder was eine gute Eltern-Kind-Beziehung ausmacht, zu reflektieren.

Denken Sie darüber nach - das geht auch im Team!

Erziehung zur Erzieherin/zum Erzieher – die eigenen Familienerfahrungen prägen unsere Einstellungen

Wie stellen Sie sich eine gute Mutter vor?
Wie muss ein guter Vater sein?
Wie sieht eine richtige Familie aus?

Inspiziert von: Völkel & Wihstutz, 2014

Was sind Ihre drei wichtigsten Werte, wenn Sie an Familien denken?
Wie schaffen Sie es, diese Werte zu leben?
In welcher Situation ist es Ihnen bereits gelungen, diese Werte unter schwierigen Umständen zu verteidigen?

Inspiziert von: Kindl-Beilfuß, 2021, S. 42

Mehr zum Thema Familienformen erfahren Sie im **Modul 2 Der Blick hinein - Transparenz leben.**



Was Sie dabei unterstützen kann:

- ✓ Weiterbildungen, Seminare
- ✓ Selbsterfahrung
- ✓ Selbstreflexion, Biografiearbeit
- ✓ Kollegiale Intervention
- ✓ Supervision

Die eigene Werteinstellung und die eigenen Wahrnehmungsmuster zu hinterfragen hilft dabei, einen positiven und ressourcenorientierten Blick zu erlangen.

📌 Wichtig!

Grenzen der Selbstreflexion

Im Einzelfall bedarf es darüber hinaus einer vertiefenden und therapeutischen Auseinandersetzung mit unverarbeiteten Erfahrungen in der eigenen Lebensgeschichte, um Denk- und Handlungsmuster angemessen verändern zu können.

Quelle: Cantzler, 2011, S. 18

Sie wollen mehr zum Thema „Biografiearbeit“ erfahren?



Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit Biografien



VON DER URSACHENFORSCHUNG ZUR LÖSUNG

„Problem talk creates problems,
solution talk creates solutions.“ *Steve de Shazer*

So brachte Steve de Shazer, der Begründer der lösungsfokussierten Beratung, das Thema auf den Punkt. Wer viel über Probleme spricht, vergrößert sie und ver(sch)wendet zu viel Energie dabei. Diese Energie sollte viel besser in die Entwicklung einer Lösung investiert werden.

Das problematische Verhalten wird nur kurz analysiert, danach geht es schon in die Entwicklung einer Lösung. Dazu helfen Fragetechniken aus der systemischen Beratung.

Mehr dazu im **Modul 7 Pädagogische Beratung**.

Systemische (lösungsorientierte) Fragen bringen mehr

Fragetechniken sind das Kernstück systemischer Beratung und haben in der lösungsorientierten Arbeit einen anregenden Charakter. Dabei ist die Informationsgewinnung nur ein Teil. Ziel der Fragen ist es vor allem, die Aufmerksamkeit auf Bereiche zu lenken, die bisher nicht bedacht wurden, mit dem Ziel der Perspektivenerweiterung und dadurch der Erweiterung der Handlungsoptionen.

„Handle stets so,
dass die Anzahl
der Wahlmöglichkeiten
größer wird!“ *Heinz von Förster*

Quelle: <https://beruhmte-zitate.de/zitate/129787-heinz-von-forster-handle-stets-so-dass-die-anzahl-der-wahlmoegliche/>

Ziele

- Unterschiedliche Bausteine und Sichtweisen als Bausteine der Wirklichkeitskonstruktion
- Blick auf relevante Beziehungen und Vernetzungen
- Aufmerksamkeit für Lösung und Zielerreichung
- Blick auf neue Zusammenhänge, z.B. das „Gute am Schlechten“

Systemische Fragen....

- ... fördern Informationen und konstruieren gleichzeitig neue Informationen im System.
- ... wecken die Neugier auf das System und erhalten die Aufmerksamkeit.
- ... schaffen die Möglichkeit, die Sicht anderer Personen auf die eigene Person genauer zu kennen.
- ... verstärken das Gefühl, an etwas Gemeinsamem zu arbeiten.

Quelle: Kindl- Beilfuß, 2021, S. 13



Systemische Fragen können sehr hilfreich sein und Sie in die Lösung einstimmen:

Die Frage ist der Auftakt zu mehr,
sie ist der Beginn eines Miteinanders,
das erst endet, wenn die Fragen ausgehen.

Quelle: Kindl- Beilfuß, 2021, S. 9

- ✔ Wie sehen Sie die Situation?
- ✔ Wo sehen Sie die Ursachen?
- ✔ Welche Bedürfnisse könnten dahinterstehen?
- ✔ Was können Sie als Eltern bzw. Erziehungsberechtigte beitragen?
- ✔ Was kann der Kindergarten/die Kinderkrippe/die elementare Bildungseinrichtung zur Verbesserung beitragen?

Quelle: Haller, 2018, S. 81

Einen Überblick über alle systemische Fragen finden Sie hier:



Gemeinsam Lösungswege entwickeln

Wunderfrage nach Steve de Shazer

Die Wunderfrage kann auf dem Weg von den Bedürfnissen zu Handlungsoptionen sehr hilfreich und anregend sein. Sie eignet sich in Situationen, die ins Stocken geraten sind und wo kein Ausweg mehr gesehen wird.

„Stellen Sie sich vor, Sie wachen eines Morgens auf
und über Nacht ist ein Wunder geschehen
– das Problem ist weg!
Was ist an diesem Tag anders?“

- Woran würden Sie erkennen, dass das Problem verschwunden ist?
- Was würden Sie tun?
- Wer aus Ihrem Umfeld würde als Erster merken, dass das Problem nicht mehr besteht?



Probieren Sie es einmal aus!

- ✓ Wenn Ihnen eine Kollegin oder ein Kollege, Eltern bzw. Erziehungsberechtigte oder auch Freundinnen und Freunde beim nächsten Gespräch von Problemen berichten, stellen Sie doch die Wunderfrage!
- ✓ Wie ist die Reaktion des Gegenübers?
- ✓ Welchen Einfluss hat die Wunderfrage auf den weiteren Gesprächsverlauf?

Quelle: Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 114

Skalierungsfragen

Eine Skalierungsfrage gehört zu einer der spezifischen Fragetechniken systemischer Gesprächsführung. Sie kann zur Selbsteinschätzung eingesetzt werden, um subjektive Wahrnehmungen zu erfragen. Beobachtungen, Gefühle, Eindrücke oder Motivation können so besser benennbar, messbar und miteinander vergleichbar gemacht werden.

- Auf einer Skala von 1-10, wie groß ist das Problem aktuell?
- Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis?
- Was müsste passieren, damit das Problem um eine Stufe größer wird?
- Was müsste passieren, damit Sie auf die Stufe 3 kämen?
- Was wäre anders?

Der Vorteil von Skalierungsfragen besteht darin, dass absolute Kategorien und Entweder-oder-Bewertungen aufgeweicht werden. Jede Wertung kann kleinschrittig hinterfragt und erweitert werden. Eine Skalierung ist immer subjektiv, individuell und relativ.

Quelle: Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 114

Probieren Sie Skalierungsfragen auch im beruflichen und privaten Alltag aus:

- ✓ Wie reagiert Ihr Gegenüber darauf?
- ✓ Was erreichen Sie mit einer Skalierung?
- ✓ Wie wäre eine Antwort ohne Skalierung ausgefallen?

Quelle: Lindemann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 114

Noch etwas über Ratschläge

„Ratschläge sind auch Schläge!“ Sie kennen dieses Zitat?

Warum das so ist und wie Sie gut gemeinte Ratschläge vermeiden:

Oft haben wir in Erziehungsgesprächen gleich einige gut gemeinte Ratschläge zur Hand.

Unsere eigenen Erfahrungen lassen sich aber nicht auf andere übertragen. Jeder Mensch hat einen anderen Hintergrund, andere Erfahrungen und Möglichkeiten. Geben Sie erst einen Ratschlag, wenn Sie danach gefragt werden oder fragen Sie, bevor Sie Ihre eigene Erfahrung anbieten. Machen Sie sich bewusst, dass es gerade im Kontext ungefragter Ratschläge in Bezug auf Kindererziehung die eigenen Wertesysteme und Methoden sind, die verteidigt werden.



KONFLIKTTHEORIE - KONFLIKTANALYSE

Probleme (Konflikte) sind wichtig

„Verzeihen Sie, Sie haben doch ein Problem? Missverstehen Sie mich nicht, ich hoffe inständig, dass Sie ein Problem haben. Oder rechnen Sie wenigstens damit, eins zu bekommen? Wenn nicht, so wäre das als seeehhr ungünstig anzusehen, denn sehen Sie, nur wenn Sie ein Problem haben, dürfen Sie mit einer Veränderung Ihres Lebens rechnen, Ihre Kraft spüren. Ihren eigenen Ideen folgen, Mitstreiter finden, sich ins Zeug legen, nur dann können Sie wirklich herausfinden, was Sie drauf haben, was Sie selbst bewegen können.“

Quelle: Kindl- Beilfuß, 2021, S. 9

Konflikte sind im pädagogischen Alltag in unterschiedlichsten Intensitäten und Ausprägungsmustern bekannt. Nur selten werden sie im ersten Moment als Bereicherung wahrgenommen. Ursachen von Konflikten sind vielschichtig und können neben persönlichen Faktoren in einer unzureichenden Kommunikation, fehlender Kritikkultur und Machtkämpfen liegen.

Quelle: Ristl, 2021, S.122

Reflexion

Wenn Sie das Wort „Konflikt“ hören - welche Gefühle und Gedanken kommen bei Ihnen auf?

- Schreiben Sie zehn Ausdrücke auf, die Ihnen spontan zum Wort Konflikt einfallen.
- Im zweiten Schritt treffen Sie folgende Zuordnung: + für positiv, - für negativ und 0, wenn dieser Ausdruck neutral ist.
- Schauen Sie sich das Ergebnis an: Überwiegt eine Kategorie?
- Was machen Konflikte aus, die dieser Kategorie zugeordnet wurden?
- Welche Erfahrungen verbinden Sie damit?

Quelle: Ristl, 2021, S. 125

Das Wort „Konflikt“ kommt aus dem Lateinischen vom Nomen „conflictur“, bedeutet „Zusammenstoß, Kampf“ und leitet sich vom Verb „configere“ ab, das mit „zusammenstoßen, zusammenschlagen, in Kampf geraten, kämpfen, streiten“ übersetzt werden kann.

In diesen Definitionen zeigt sich eine negative Konnotation: Aggressionen und ein „bedrohlicher Zustand“ schwingen mit.



Im Gegensatz dazu stellt Gerhard Schwarz vielmehr die Frage nach dem Sinn von Konflikten in den Fokus. Die Herausforderung im Denken liegt hierbei darin, Widersprüche anzuerkennen.

Die Chancen für eine zufriedenstellende Konfliktlösung liegen:

- im Annehmen des Konflikts
- im Erkennen der entwicklungsförderlichen Chancen
- in der Bereitschaft zu konstruktiver, lösungsorientierter Kommunikation

Quelle: Quelle: Ristl, 2021, S. 125

Der Umgang mit Konflikten und somit die Art der Konfliktlösung ist sozusagen ein Lernprozess.

Konflikte in elementaren Bildungseinrichtungen lassen sich auf unterschiedliche Erwartungen, Vorstellungen, Lebensentwürfe oder ganz plötzlich auftretende Ereignisse zurückführen:

- Unzufriedenheit der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten mit dem Angebot oder der Art, wie ihr Kind behandelt wird.
- Die Elementarpädagoginnen und -pädagogen beobachten ein problematisches Verhalten von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten oder Kind, das sie ansprechen möchten.

Konflikte zeichnen sich dadurch aus, dass den Beteiligten etwas sehr wichtig ist. Daher setzen sie sich - mit allen Mitteln - für ihre Position ein.

Offen benannte Konflikte sind auch ein Zeichen von Engagement, Beziehung und Kooperation.

Konflikttypen

Wie verhalten Sie sich in einer Konfliktsituation?

Kämpfen oder erstarren Sie? Oder treten Sie gleich die Flucht an?

Der Umgang mit Konflikten ist sehr stark von den biografischen Erfahrungen geprägt.

Eine wichtige Rolle dabei spielen die Vorbilder aus der Familie, dem Umfeld oder Bildungsinstitutionen.

Weitere Faktoren sind in der eigenen Persönlichkeit, eigenen Kultur und in der Position im Streit zu sehen.

Es können fünf Konflikttypen unterschieden werden:



Es lohnt sich, sich mit den verschiedenen Konflikttypen auseinanderzusetzen, um im Konfliktfall die eigenen Reaktionen und das eigene Verhalten besser zu analysieren.

Quelle: Hohmann, 2018, S. 5



Biografische Selbstreflexion

Konfliktverhalten - Konflikterleben

Hilfreich ist es, sich mit den eigenen Einstellungen zu Konflikten und den erlebten Konfliktmustern auseinanderzusetzen.

- Wie erlebte und erlebe ich Konflikte in meiner Familie?
- Wie erlebte und erlebe ich Konflikte mit meinen Geschwistern?
- Welche Konflikte haben mich geprägt? An welche Konflikte erinnere ich mich noch stark? Warum?
- Wie begegne ich Konflikten grundsätzlich?
- Welche Reaktionen zeige ich in Konflikten?
- Welche Gefühle treten in Konfliktsituationen in mir auf?
- Wie sieht für mich eine gute Konfliktlösung aus?
- An welches positive Vorbild im Umgang mit Konflikten kann ich mich erinnern (Pädagogische Fachkräfte, Familie etc.)?
- Welcher Konflikttyp bin ich?
- Wünsche ich mir weitere Kompetenzen im Umgang mit Konflikten?

Quelle: Hohmann, 2018, S. 6

Sie wollen genau wissen, welcher Konflikttyp Sie sind? Dann machen Sie den Test:

 **Welcher Konflikttyp bin ich?**

Wenn Sie Ihr Wissen noch vertiefen wollen, finden Sie hier eine Publikation:

 **Konflikte im Team**

Konfliktgespräch

Ein Konfliktgespräch ist ein geplantes Gespräch mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung: Eine gute Vorbereitung beginnt mit einer Selbst- und Systemklärung. Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen.

- Sind Sie die geeignete Person, um dieses Konfliktgespräch zu führen?
- Wäre es hilfreich, eine weitere Person zur Moderation einzubeziehen?
- Wie schätzen Sie das Gegenüber ein? Beruhigt es die Situation, wenn Sie den Raum wie für ein entspanntes Gespräch vorbereiten, oder ist es sinnvoll, sich hinter den Schreibtisch zu setzen?

Überlegen Sie, welche Argumente vom Gegenüber kommen könnten:

- Welche Bedürfnisse stecken dahinter?
- Welche Antworten könnten passend sein?

Quelle: Lindenmann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 236



Weitere Impulse

- Hören und Benennen von Interessen und Bedürfnissen
- Interesse an der Sichtweise der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten - Nachfragen

Je genauer und konkreter Sie nachfragen, desto wahrscheinlicher wird es, Lösungsansätze zu finden und Handlungsoptionen zu entwickeln.

Quelle: Lindenmann, Günster-Schöning, Lahrkamp & Siller, 2024, S. 236

Praxisbeispiel

Wenn Eltern bzw. Erziehungsberechtigte mit einem Problem zu Ihnen kommen:

Hier finden Sie eine Auswahl von unterstützenden Fragen:

- Was haben Sie bisher versucht, um die Situation zu verändern?
- Was hat dabei gut funktioniert?
- Was war ein wichtiger Schritt in die gewünschte Richtung?
- Welche Erfahrung haben Sie dabei gewonnen?
- Was hilft Ihnen derzeit am meisten, um in dieser schwierigen Lage zurechtzukommen?
- Wie schaffen Sie es, trotzdem Ihren Alltag zu gestalten?
- Jenseits vom Problem: Was gelingt Ihnen gut?
- Wer unterstützt Sie im Moment in den Bemühungen, eine Lösung zu finden?

Quelle: Kindl- Beilfuß, 2021, S. 62

Hier finden Sie eine Anregung zu einem konkreten Ablauf eines Konfliktgesprächs:



Fünf Phasen des Konfliktgesprächs



Change your mind!

Eine gute Konfliktkultur und Konfliktbereitschaft haben viele Vorteile.

Konfliktvermeidung unterstützt...

- die Bildung von erstarrten Positionen.
- die indirekte Kommunikation.
- das Bemühen, Unterschiede vor anderen zu verbergen.
- die Überzeugung, dass Differenzen im Grunde unlösbar sind.
- Cliquesbildung im Team.
- ein Klima von (indirekten) Vorwürfen und Appellen.

Konfliktbereitschaft fördert auch...

- klare Positionen einzunehmen.
- die direkte und ehrliche Kommunikation.
- Unterschiede auszuhalten.
- die Erkenntnis, dass Differenzen bereichernd sind.
- transparente Entscheidungswege aufzuzeigen.
- ein offenes Klima.

Konflikte sind nichts Negatives: Im Gegenteil – in jedem Konflikt steckt auch die Chance für Veränderungen zum Positiven.

Konflikte

- sorgen für Verbesserungen → Sie machen bewusst, wo Probleme, aber auch Gestaltungsmöglichkeiten liegen.
- vertiefen zwischenmenschliche Beziehungen → Man lernt sich besser kennen und der Zusammenhalt wird gestärkt.
- fördern Kreativität → Situationen werden aus verschiedenen Blickwinkeln besser verstanden und bewertet.
- fördern die Persönlichkeitsentwicklung → Was ärgert, verletzt uns? Was ist uns wichtig und wie reagieren wir auf Konkurrenz oder wenn wir uns behindert fühlen?
- können Spaß machen → Nicht dramatisieren. Alles nicht so ernst nehmen.

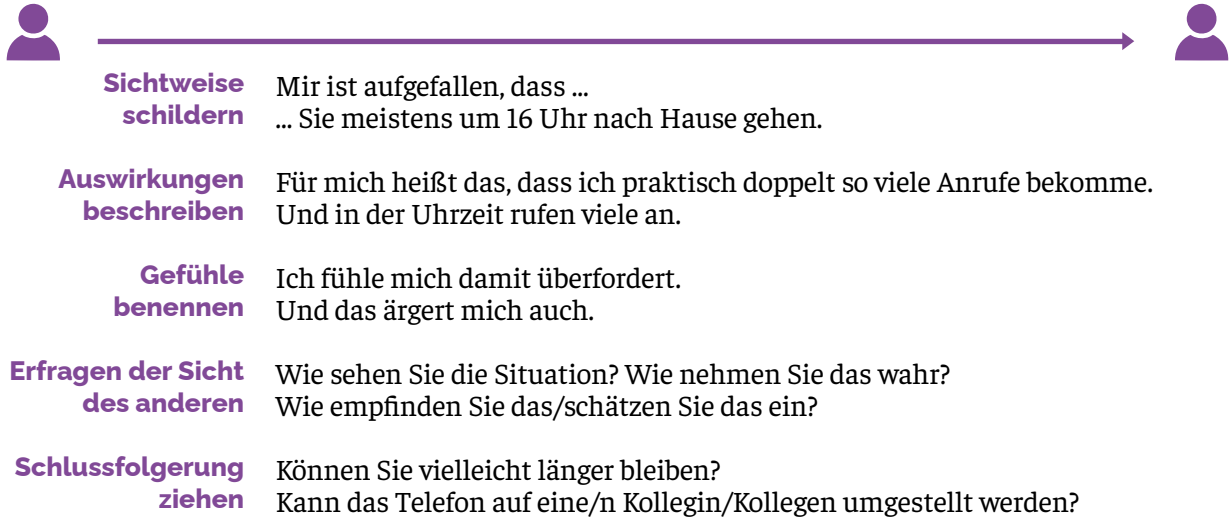
Quelle: https://www.efas-web.de/files/teges/Teges_Handout_Konflikt_FINAL_SCREEN.pdf



Konflikte deeskalieren

Vorbeugung mit der „SAG-ES“- Formel

Ein Konflikt löst sich demnach vor allem dann konstruktiv, wenn der Fokus auf die eigene Sichtweise gewendet wird. Ich-Botschaften stehen dabei im Zentrum.



Eigene Abbildung in Anlehnung an

Quelle: Handout Grundlagen Konfliktbearbeitung/Konfliktmanagement, https://www.efas-web.de/files/teges/Teges_Handout_Konflikt_FINAL_SCREEN.pdf

Sie wollen noch mehr über Konflikte erfahren? Hier finden Sie ein ausführliches Skriptum:



Handout Grundlagen Konfliktbearbeitung / Konfliktmanagement

Umgang mit Konflikten

So üben Sie Schlagfertigkeit!

„Wenn hier nicht endlich ordentlich gearbeitet wird, beschwere ich mich bei Ihrem Dienstgeber!“ oder „Immer muss ich die Hausschuhe von Ida suchen!“ oder „Nie gehen Sie in den Garten!“ oder „Was wird eigentlich für die Schulvorbereitung gemacht?“

Wem sind diese Situationen im Alltag unbekannt? Meist passieren sie so nebenbei, so dass man im ersten Moment konsterniert und sprachlos zurückbleibt. Erst viel später fällt einem eine passende Antwort ein.

Das geht auch anders, das kann man üben.

1. Sammeln Sie Beispiele aus dem Alltag mit „Du-Botschaften“ und „Killerphrasen“ und formulieren Sie mögliche Reaktionen. Spielen Sie diese mit dem Team durch. Lassen Sie sich vom Sender oder der Senderin der Du-Botschaften bzw. Killerphrasen berichten, wie die Entgegnung bei ihm oder ihr ankommt.
2. Entwerfen Sie eigene „Du-Botschaften“ und „Killerphrasen“. Nehmen Sie „bekannte“ Phrasen, die Sie schon gehört haben und denen Sie sprachlos oder verärgert gegenüberstanden. Konfrontieren Sie andere Personen in Rollenspielen und Situationen damit – die Reaktionen werden gesammelt.
3. Abschließend werden gemeinsam passende Reaktionen entwickelt. Es lohnt sich auch, diese in Rollenspielen zu erproben!



Atmen nicht vergessen!

Konflikte können uns sehr emotionalisieren und unsere Fähigkeit, rational zu denken, beeinträchtigen. Effektive Strategien können Sie darin unterstützen, in stressigen Situationen gelassener zu bleiben.

„Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum.
In diesem Raum liegt unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion.
In unserer Reaktion liegen unsere Entwicklung
und unsere Freiheit.“ *Viktor Frankl*

Quelle: <https://www.aphorismen.de/zitat/72505>

Dieser kluge Hinweis von Viktor Frankl kann Ihnen dabei helfen, Fassung zu bewahren und in emotionalen Situationen nicht von Ihren Emotionen überwältigt zu werden.

In diesen stressigen Situationen können Atemübungen sehr hilfreich sein. Sie sind eine praktische und einfache Methode, um Stress und Panik zu reduzieren, da sie direkt mit dem autonomen Nervensystem zusammenarbeiten.

Versuchen Sie es einmal:

Um den Stresspegel sofort zu senken, ist tiefes Atmen das Mittel erster Wahl. Indem Sie langsam und tief in den Bauch atmen, wird das parasympathische Nervensystem aktiviert, das für Entspannung zuständig ist.

Nehmen Sie sich vor einem schwierigen Gespräch ein paar Minuten Zeit, um tief ein- und auszuatmen. Beim Einatmen bis vier zählen, den Atem kurz anhalten und anschließend wieder bis vier zählen und ausatmen.

Und hier noch eine freundliche Manipulationstechnik:

Indem Sie während des Gesprächs ganz ruhig atmen, können Sie auch das Gegenüber beruhigen.

 **Stressmanagement in Konflikten: 7 unterschätzte Tricks, um ruhig zu bleiben**

Quelle: <https://melanieberger.eu/stressmanagement-in-konflikten/>



Modul 6

Beschwerdemanagement und Feedbackkultur

- Der Unterschied zwischen Beschwerden und Beschweren
- Gemeinsam sind wir stark:
Beschwerdemanagement im Kindergarten als Teamthema
- Widerstand als Wegweiser
- Eine konstruktive Feedback-Kultur entwickeln



Beschwerden verweisen auf Bedürfnisse

Anregungen für das Geben und Annehmen von konstruktiver Kritik

Jeder Mensch hat auf die eine oder andere Art mit Beschwerden zu tun gehabt. Nur selten ist eine Beschwerde eine Angelegenheit, mit der sich eine Person bereitwillig auseinandersetzt, obwohl nicht in jeder Beschwerde ein negativer Hinweis auf Verbesserungswürdiges, sondern auch ein Entwicklungspotenzial liegt. Demzufolge sollte den Begrifflichkeiten „Beschwerde“ und „Beschweren“ eine zentrale Bedeutung eingeräumt werden.

VIDEO

 <https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/6>

 Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

Ein Beschwerdemanagement zu entwickeln bedeutet, die Bedürfnisse und Anliegen der Kinder, Erziehungsberechtigten und pädagogischen Fach- und Hilfskräfte bewusst zu machen und zum Ausgangspunkt pädagogischen Handelns zu machen. Ein positiver Blick auf eine Beschwerde sensibilisiert und ermöglicht einen Perspektivenwechsel, der mit einer Reflexion von bestehenden Strukturen und seinem eigenen Verhalten einhergeht.

Themen in diesem Modul sind Beschwerdekultur und Beschwerdeverfahren. Zudem stehen Ihnen Empfehlungen für die Implementierung eines Beschwerdemanagements und ein Selbsttest für Ihre eigene Haltung gegenüber Beschwerden zur Verfügung.



DER UNTERSCHIED ZWISCHEN BESCHWERDEN UND BESCHWEREN

Häufig werden Beschwerden mit Petzen oder Sich-wichtig-Machen verwechselt. Bei einem zweiten Blick auf eine Unmutsäußerung wird deutlich, dass ein „Sich-Beschweren“ bedeutet, Anliegen oder Bedürfnisse sichtbar zu machen, Lösungsideen anzugehen und mit anderen aktiv Aushandlungsprozesse zu gestalten.

Damit weisen Beschwerden nicht nur auf Kritikpunkte oder Verbesserungswürdiges hin, sondern haben auch ein erhebliches Potenzial für jede Bildungseinrichtung.

Wenn Beschwerden als Chancen und nicht als Kritik verstanden werden, können sich Gelegenheiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Kindern, Erziehungsberechtigten und im Team ergeben.

Wesentlich ist somit, wie Beschwerden gehört werden und wie damit umgegangen wird.

Ein institutionalisiertes Beschwerdemanagement hilft dabei, die Potenziale von Beschwerden zu erkennen und zu nützen.

Machen Sie sich also auf den Weg und konzipieren Sie ein für Sie und Ihre Einrichtung passgenaues Beschwerdemanagement.

Eine positive Grundhaltung, die Beschwerden als erwünschte konstruktive Kritik ansieht, stärkt nachhaltig das Vertrauensverhältnis zwischen allen Akteurinnen und Akteuren.

Daher ist für eine qualitätsvolle Weiterentwicklung und eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Bildungspartnerinnen und Bildungspartnern essenziell, dass elementare Bildungseinrichtungen ein Beschwerdemanagement implementieren.

Die Reflexion der eigenen Haltung lohnt sich! Nützen Sie den Selbsttest und finden Sie heraus, welche Grundhaltung über Beschwerden Sie haben.



Selbsttest: Welche Grundhaltung über Beschwerden habe Sie?



GEMEINSAM SIND WIR STARK: BESCHWERDEMANAGEMENT IM KINDERGARTEN ALS TEAMTHEMA

Ein systematisches Beschwerdemanagement in elementaren Bildungseinrichtungen unterstützt ein vertrauensvolles Umfeld für Kinder, Eltern bzw. Erziehungsberechtigte und das Team. Dadurch können Beschwerden konstruktiv behandelt werden und Anliegen und Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden.

Der Einsatz lohnt sich, denn ein erfolgreiches Beschwerdemanagement ist die Basis für:

- die Partizipation in elementaren Bildungseinrichtungen
- eine angemessene Bildungspartnerschaft
- eine erfolgreiche Teamarbeit
- den Kinderschutz

Im Beschwerdemanagement wird grundsätzlich zwischen folgenden Kategorien unterschieden:

• Verhinderungsbeschwerden

Sie haben das Ziel, ein gewisses Verhalten oder eine Problematik zu unterbinden.

Ein Beispiel aus der Praxis

Eine Mutter beschwert sich darüber, dass ihr Kind ein Nahrungsmittel zu sich genommen hat, gegen das es allergisch ist.

• Ermöglichungsbeschwerden

Sie zielen darauf ab, die Möglichkeiten in elementaren Bildungseinrichtungen zu erweitern.

Ein Beispiel aus der Praxis

Erziehungsberechtigte äußern Anschaffungswünsche für die Kindergartengruppe.

• Kein Handlungsbedarf

Die Beschwerde ist nicht gerechtfertigt oder der vorgeschlagene Lösungsansatz lässt sich nicht umsetzen.



📌 Tipps für die Umsetzung des Beschwerdemanagements in elementaren Bildungseinrichtungen

Um ein effektives Beschwerdemanagement in elementaren Bildungseinrichtungen zu implementieren, müssen drei Schwerpunkte berücksichtigt werden. Zudem ist es wichtig, sich ein reflektiertes Verhalten anzueignen, um Beschwerden sachlich aufzufassen und eine Beschwerdekultur zu etablieren. Diese beinhaltet klare Verhaltensregeln und ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander.

1. Beschwerdemöglichkeiten darstellen:

- Wie nehmen wir Beschwerden auf?
- Welche Beschwerdeformen sind erwünscht?
- Wo richten wir Beschwerdestellen (z.B. „Anliegen - Briefkasten“) ein?

2. Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden festlegen:

- Wie wird die Beschwerde bearbeitet und wer entscheidet über den Umgang damit?
- Wer ist dafür verantwortlich?

3. Beschwerdeprozess reflektieren und auswerten:

- Was hat die Beschwerde bewirkt?
- Wer gibt wem auf welche Art Rückmeldung?
- Wie findet die Reflexion statt?

Im Umgang mit Beschwerden ist darauf zu achten, dass ein Beschwerdegespräch mit Erziehungsberechtigten einen einheitlichen Ablauf beinhaltet und eine professionelle Haltung eingenommen wird.

Orientieren Sie sich an folgenden Punkten:

1. Beschwerde bewusst wahrnehmen und annehmen
2. Beschwerde aufnehmen und konkretisieren
3. Beschwerde im Team besprechen und bearbeiten
4. Rückmeldung geben

Quelle: Pro Kita Portal, 2024

Sie möchten weitere Anregungen, um Beschwerden und Kritik mit Sachlichkeit und Respekt zu begegnen?

Hier finden Sie u.a. einen Leitfaden für einen konstruktiv-sachlichen Umgang mit Beschwerden sowie Hinweise zum Rollenverständnis und Tipps, wie man in Konfliktsituationen die Selbstfürsorge nicht aus dem Blick verliert.

LITERATUREMPFEHLUNG



Sybille Schmitz: Umgang mit Beschwerden, Vorwürfen und Kritik von Eltern
55 Bildkarten mit Basiswissen und Praxisideen, Verlag: Don Bosco



WIDERSTAND ALS WEGWEISER

In seltenen Fällen kommt es vor, dass sich Eltern bzw. Erziehungsberechtigte immer wieder über bestimmte Aspekte der Pädagogik oder Situationen beschweren. Dadurch können im pädagogischen Team große Frustration oder Unmut bis hin zu Widerstand gegenüber den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten ausgelöst werden. Werden Sie aktiv und nützen Sie die „Beschwerden“ von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten als möglichen Wegweiser für etwaige Veränderungen in der Zusammenarbeit.

Zeigen Sie also Mut, initiieren Sie Gespräche mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und wirken Sie somit einer möglichen Fehlentwicklung erfolgreich entgegen!

📌 Tipps für das Team

Feedback geben, Grenzen ziehen, Gemeinsamkeit fokussieren

Folgende Gesprächsbausteine sollen berücksichtigt werden:

1. Eltern bzw. Erziehungsberechtigten ein Feedback zu deren Beschwerde geben.
2. Nachfragen der Gründe für ihre wiederkehrende Unzufriedenheit bzw. welche realistischen Möglichkeiten für eine zufriedenstellende Zusammenarbeit ersichtlich wären.
3. Konkrete Grenzen ziehen und Eltern bzw. Erziehungsberechtigten mitteilen, welche Erwartungen seitens der Bildungseinrichtung erfüllt werden können.
4. Gemeinsames Überprüfen, ob ein Fundament für eine weitere Zusammenarbeit im Sinne der Bildungspartnerschaft aufgebaut werden kann.

Überwiegend formulieren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte in gemeinsamen Gesprächen ihre Beschwerden oder Kritik sachlich sowie lösungsorientiert, und eine konstruktive Klärung der Anliegen ist gut möglich. Es kann aber auch passieren, dass Eltern bzw. Erziehungsberechtigte an ihren Erwartungen starr festhalten und grenzüberschreitendes Verhalten zeigen. In diesen Situationen ist es wichtig, dass das pädagogische Team auf einen Beschwerde-Leitfaden zurückgreifen kann.

Quelle: Schmitz, 2024

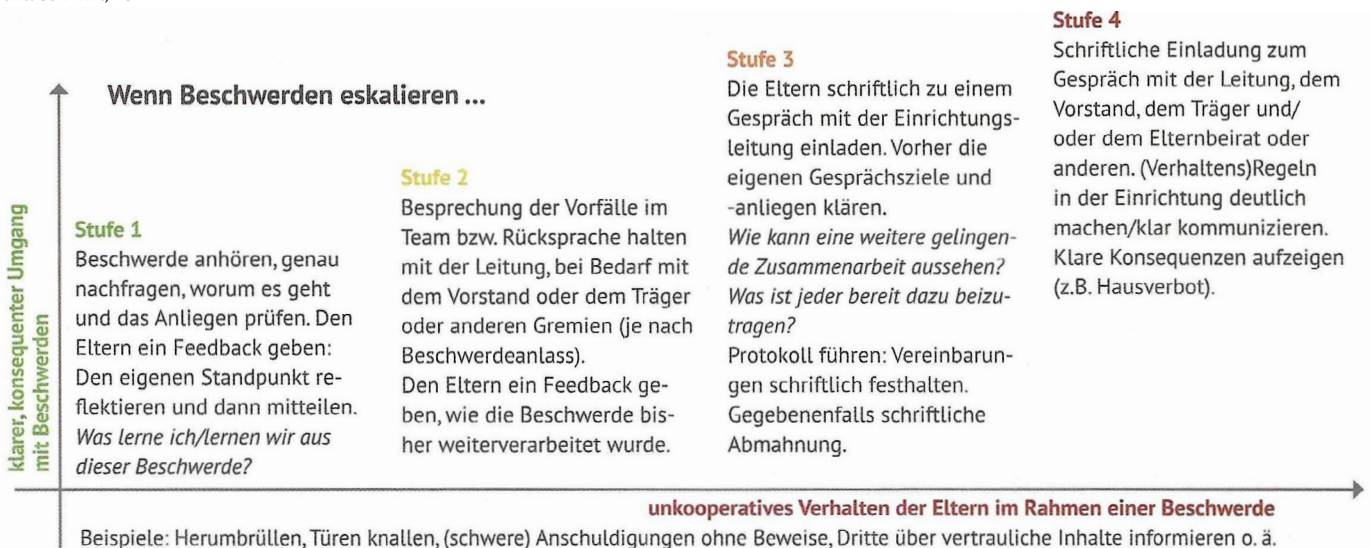


Abbildung: Leitfaden Beschwerdemanagement; Quelle: Schmitz, 2024



EINE KONSTRUKTIVE FEEDBACK-KULTUR ENTWICKELN

Feedback ist eine Rückmeldung darüber, wie ein Verhalten, eine Handlung oder Äußerung wahrgenommen wird. Ein Feedback sollte für den Empfänger und die Empfängerin nützlich sein und nicht dazu dienen, dass andere Personen abgewertet werden bzw. auf Schwächen und Fehler reduziert werden, sondern beinhaltet die Absicht, dem Gegenüber zu spiegeln, welche Ressourcen und Entwicklungspotenziale vorhanden sind. Voraussetzung für ein wertschätzendes Feedback sind Respekt und Wohlwollen gegenüber anderen Personen.

Beim Feedback dürfen positive und kritische Aspekte genannt werden, wobei auf die Formulierung zu achten ist. Ein Feedback sollte so konkret wie möglich formuliert und die eigenen Eindrücke mit Beispielen verbunden werden. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass Ich-Botschaften und nicht unumstößliche Wahrheiten formuliert werden.

„Wenn es in einem Team eine Feedbackkultur gibt, bei der regelmäßig wertschätzende, differenzierte Rückmeldungen gegeben werden, so fördert dies das Vertrauen und die Offenheit untereinander.“

Quelle: Unbekannt

Aus dem Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun (1981) lässt sich bezogen auf das Feedback Folgendes für pädagogische Fachkräfte ableiten:

- Achten Sie darauf, dass wesentliche Informationen konkret, individuell und verständlich weitergegeben werden bzw. das beobachtende Verhalten sachlich und differenziert beschrieben wird. Zudem sollte auf Bewertungen und Interpretationen verzichtet werden.
- Stehen Sie zu Ihren Werten und Bedürfnissen, und stellen Sie klar, aus welcher Position (Kollegin/Kollege, Leitung, ...) Sie sprechen.
- Ihre Haltung drückt sich in den Formulierungen, im Tonfall und in Mimik und Gestik aus.
- Bei Anregungen für Veränderungen achten Sie drauf, dass Sie gegenüber anderen Personen Zukunftswünsche formulieren und ressourcenorientiert agieren.

Quelle: Busuleanu, 2020

Mehr dazu finden Sie im **Modul 4 Die Kunst des Sprechens - kompetent kommunizieren**.

Feedback an sich selbst erwünscht!

Es ist immer wieder hilfreich, bewusst einen Blick auf die eigenen Stärken und das eigene Handeln im pädagogischen Alltag zu lenken. Dabei können folgende Fragen als Anstoß dienen:

- Was ist mir in den letzten Wochen gut gelungen?
- In welchen Momenten war ich besonders einfühlsam, geduldig und aufmerksam?
- Wo waren meine Kompetenzen gefragt?



Feedback stärkt die Teamkultur

Feedback zu empfangen und zu geben zieht sich wie ein „roter Faden“ durch den pädagogischen Alltag (Mitarbeiter/innengespräche, Entwicklungsgespräche, Informationsabende, ...) elementarer Bildungseinrichtungen.

Sie werden immer wieder aufgefordert, Feedback zu geben, angemessen zu formulieren oder entgegenzunehmen. Regelmäßiges konstruktives Feedback von Kolleginnen und Kollegen, Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, Kindern oder der Leitung ermöglicht der/dem Empfängerin/Empfänger ihre/seine pädagogische Arbeit auf Qualität, Wirkung und Nachhaltigkeit zu überprüfen.

Um die Feedbackkultur zu etablieren, bedarf es eines für alle Beteiligten verlässlichen Rahmens.

Feedback-Regeln

Wie Feedback sein sollte

- beschreibend, nicht bewertend
- konkret
- erwünscht
- präzise formuliert
- sachlich richtig

Annehmen von Feedback

- aufmerksam zuhören
- unkommentiert annehmen
- nicht rechtfertigen
- Rückmeldung an Feedback-Geberin/-Geber

Geben von Feedback

- beschreiben, nicht bewerten
- zuerst positive Rückmeldung, danach Kritisches
- in Ich-Form formulieren

Es herrscht Einigkeit darüber, dass eine Feedbackkultur im Team, wo es regelmäßig wertschätzende, differenzierte Rückmeldung gibt, gegenseitiges Vertrauen und Offenheit stärkt. Zudem kann kollegiales Feedback als Teil der Qualitätssicherung angesehen werden.

Nützen Sie die zur Verfügung stehenden Tools und stärken Sie sich selbst, aber auch Ihr Team und lassen Sie sich auf Feedback ein!

 [Reflexionsfragen zu Erfahrungen mit Feedback](#)

 [Ideenkiste „Stärken aufzeigen“](#)

Quelle: Schuch, 2022; Maitzen, 2020



Modul 7

Pädagogische Beratung

- Beratungsformen
- Beratungsmodelle
- Beratungssettings
- Inklusion als Chance
- Das Potential von Fallanalysen



Vertrauen, Offenheit & Kooperationsbereitschaft

Kernaufgabe von Elementarpädagoginnen und -pädagogen

In der Elementarpädagogik gilt pädagogische Beratung als zentraler Teil des beruflichen Handlungsfeldes. Offenheit, Feingefühl, Reflexionsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft stellen die Grundlagen von pädagogischer Beratung dar. Dabei gilt das Vertrauen allen Beteiligten gegenüber als Voraussetzung für die Ermöglichung von Beratung.

VIDEO



<https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/7>



Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

Beratung ist eine strukturierte und strukturierende Gesprächsform, die sich durch ihre Einmaligkeit und Fallbezogenheit auszeichnet. Beratung bezieht sich auf die Lebenswelt der Klientinnen und Klienten, indem sie an bestehende Routinen und Ressourcen derer anknüpft, notwendige Informationen zur Verfügung stellt, sowie Kompetenzen der Zu-Beratenden mobilisiert.

Quelle: Dewe, 2002.



Kurzprotokoll Beratungsgespräch



Quellenverzeichnis Modul 7 - Pädagogische Beratung



BERATUNGSFORMEN

Es werden zwei Formen der Beratung unterschieden: In der reflexiven Form ist Beratung als „sich-beraten“ zu verstehen oder als eine spezifische Kommunikationsform zwischen zwei oder mehr Personen mit dem Ziel, einer Klärung und/oder Entscheidungsfindung einer spezifischen Situation näher zu kommen. In der transitiven Form bedeutet Beratung „jemanden beraten“, also mit jemandem eine Situation zu klären, indem man Denk- und Handlungsräume eröffnet. Voraussetzung ist, dass diese von der zu beratenden Person angenommen oder abgelehnt werden kann, ohne dabei sanktioniert zu werden (vgl. Dewe 2002, 120).

Was heißt das konkret?

Praxisbeispiel „reflexive Form“

Fachkräfte beraten sich in Bezug auf eine pädagogische Situation in einer Kollegialen Fallberatung. Oder: Eltern und Erziehungsberechtigte treffen sich zu einem „Elterncafe“ in der Bildungseinrichtung und tauschen sich dort über Erziehungs- und Bildungsfragen aus.

Praxisbeispiel „transitive Form“

In elementaren Bildungseinrichtungen treffen Menschen aus vielfältigen Lebenswelten aufeinander. Jedes Familiensystem ist ein eigener „Familienkosmos“. Familienformen sind so unterschiedlich wie die einzelnen Mitglieder in ihr. Familien mit Kindern in speziellen Lebenslagen haben vielfältige Bedarfe, die pädagogische Beratung in ihrer transitiven Form erfordern.

**Denken Sie daran:
Pädagogische Beratung ist keine Psychotherapie!**

Pädagogische Beratung findet aufgrund von unterschiedlichen spezifischen individuellen und sozialen Situationen in der elementaren Bildungseinrichtung statt und stellt keine quasi-therapeutische Handlungsform dar. Sie enthält keine psychologisch oder anderweitig motivierte Beratung, die über den Auftrag und vereinbarten Rahmen hinausgeht.

Quelle: Dewe, 2002.

Wussten Sie schon?

Als Grundsatz der Beratung gilt: Eltern und Erziehungsberechtigte sind die Expertinnen/Experten für ihr Kind, Pädagogische Fachkräfte sind die Expertinnen/Experten für individuelle, soziale und frühkindliche Bildungsprozesse des Kindes in der elementarpädagogischen Gruppe.

**Einfühlsames Zuhören,
Nachfragen und Paraphrasieren
sind grundlegend
für eine Beratung.**



„Der Mensch hat zwei Ohren
und eine Zunge,
damit er doppelt so viel hören kann,
wie er spricht.“

Epiktet

Übung zum Paraphrasieren in der pädagogischen Beratung

Finden Sie sich mit Ihrem Team zusammen. Eine Person, die/der Fallbringerin/Fallbringer, schildert eine Situation, die sie/ihn im Moment besonders beschäftigt. Sie als Beraterin/Berater versuchen nun, das, was Sie an Inhalten, Gefühlen, Fragestellungen oder Wünschen gehört haben, in eigenen Worten wiederzugeben. Die/der Fallbringerin/Fallbringer gibt nun ein Feedback, ob sie/er sich mit ihrem/seinem Anliegen gehört und verstanden gefühlt hat. Die weiteren Teamkolleginnen und -kollegen beschreiben ihre Einschätzung der Beratungssituation.

📌 Reflexionsfragen zur Entwicklung einer „Kultur des Zuhörens“ in pädagogischen Beratungsgesprächen

- Wie viel Raum gebe ich meinem Gegenüber?
- Wie viel spreche ich selbst?
- Wie viel höre ich zu?
- Wann fällt es mir schwer, zuzuhören?
- In welchen Situationen unterbreche ich Personen im Gespräch?
- Wie kann ich eine „Kultur des Zuhörens“ bei Kindern und Erwachsenen in der Bildungseinrichtung fördern?

„Empathisch zu sein
bedeutet, die Welt
durch die Augen
der anderen zu sehen
und nicht unsere Welt
in ihren Augen.“

Carl Rogers



BERATUNGSMODELLE

Jeder Beratungsansatz unterscheidet sich in der Vorgehensweise und in dem dahinterliegenden Menschenbild und Theoriegerüst.

1. Lösungsorientierte Beratung

Dieser Ansatz wurde von Steve de Shazer und seinen Kolleginnen und Kollegen in den USA entwickelt. Im Zentrum der Gesprächsführung steht die Lösung des Gesprächs. De Shazer fokussiert die Problemlösung und vermutet, dass durch die ausführliche Besprechung von Problemen und Konflikten diese noch größer werden. Die Gesprächsführung orientiert sich an den realen Ressourcen und Kompetenzen der zu Beratenden. Durch die Zukunftsgerichtetheit der Gesprächsführung in der Beratung werden bisherige Erfahrungen miteinbezogen und Strategien zur Veränderung der Situation fokussiert.

Mehr dazu finden Sie im **Modul 5 Wie aus Problemen Lösungen werden.**

2. Personenzentrierte Beratung

Carl R. Rogers geht davon aus, dass Menschen sich entwickeln und verwirklichen wollen und nach einem psychischen Gleichgewicht streben. Grundzüge der Haltung im Ansatz von Rogers gegenüber den Klientinnen und Klienten sind Echtheit, Wertschätzung und Empathie. Seine Gesprächsführung ist non-direktiv, also dialogisch ausgerichtet. Dies wird ermöglicht, da der Mensch nach Rogers die Eigenschaften der Selbstreflexivität, individuellen Freiheit und Entwicklung mitbringt.

Quelle: Neuß 2016.

Mehr dazu finden Sie im **Modul 8 Haltung bewahren.**

3. Psychodynamische Beratung

Psychodynamische oder psychoanalytisch orientierte Beratung wurde aus Sigmund Freuds Psychoanalyse heraus entwickelt. In diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass Menschen mit äußeren und inneren, bewussten und unbewussten Inhalten konfrontiert sind. Innere Konflikte zeigen sich auf manifester Ebene im Verhalten, im Denken und der Wahrnehmung. Beraterinnen und Berater versuchen, sich der inneren Welt des Gegenübers mit Theorien und Methoden der Psychoanalyse anzunähern, damit die zu Beratenden innere und äußere Ressourcen nutzen können.

Quelle: Datler/Steinhardt/Gstach 2004 & Schnoor 2007.

„Weil die eigene Realität zum Thema gemacht wird, ist psychodynamische Beratung notwendigerweise selbstreflexiv.“ *Gröning, 2006*

„Sie sollte einen Raum eröffnen, um aus dem Alltagsbewusstsein herauszutreten und sich jenseits von festgefügtten Vorurteilen und Einschätzungen den eigenen konfliktreichen Themen zuzuwenden.“

Schnoor, 2011, S. 22



Das Eisbergmodell

Quelle: Studyflix

Dem „Eisbergmodell“ liegt Freuds Theorie des Unbewussten, Vorbewussten und Bewussten zugrunde. Verschiedene Personen haben mit ihren Theorien und Konzepten dazu beigetragen, dass daraus der Begriff „Eisbergmodell“ entstanden ist.

Die Grundannahme ist, dass die Kommunikation zwischen Personen verschiedene Ebenen umfasst, die als Sach- und Beziehungsebene unterschieden werden. Die „Spitze des Eisbergs“, also die bewusste Ebene, ist das, was wir in einem Gespräch, z.B. einem Beratungsgespräch, äußern, quasi der „sachliche Inhalt“. Dem zugrunde liegt aber der größere Anteil der vorbewussten und unbewussten Ebene, die sich u.a. aus Gefühlen, Ängsten oder Trieben zusammensetzt. Diese Anteile zeigen sich nur zum Teil auf der Beziehungsebene in direkter Form, können aber zum Teil durch Inhalte, Gestik oder Mimik sichtbar werden.



4. Systemische Beratung

Eine Pionierin der Sozialarbeit, Sylvia Staub-Bernasconi, beschreibt alle Menschen als zu verschiedenen Systemen zugehörig und stellt den Wunsch nach Bedürfnisbefriedigung in den Mittelpunkt. Systemische Beratung nimmt die Lebenswelt des Individuums und seine Beziehungen, Verstrickungen und Möglichkeiten in den Blick. Die Bedürfnisorientierung und die Ressourcen von Individuum und Systemen stehen dabei im Mittelpunkt.

Quelle: Wendt, 2017.

Praxisbeispiel

Systemischer Blick

Anna, 4 Jahre alt, besucht seit einem Jahr den Kindergarten. Seit einigen Tagen fällt den pädagogischen Fachkräften auf, dass sie traurig wirkt, viel Nähe bei den Elementarpädagoginnen und -pädagogen sucht und immer ihr Kuscheltier bei sich haben will. Die Pädagoginnen und Pädagogen versuchen, Annas Verhalten zu verstehen und kommen mit Anna ins Gespräch. Sie überlegen auch, ob es im „System Kindergarten“ Situationen gab, die mit diesem Verhalten in Zusammenhang stehen könnten. Sie laden dann die Eltern zu einem Gespräch ein, um herauszufinden, ob es evtl. im „System Familie“ Situationen gab, die Rückschlüsse darüber geben könnten, was in Anna vorgeht.

Die Eltern erzählen, dass Annas Vater vor einigen Wochen eine neue Arbeitsstelle in einem weiter entfernten Ort angenommen hat und deshalb unter der Woche oft sehr spät zu Hause ist oder nur am Wochenende kommt. Anna sieht ihren Papa oft tagelang nicht oder nur kurz. Zusammen mit den Eltern überlegen die Elementarpädagoginnen und -pädagogen, welche Schritte man zu Hause und in der Institution setzen könnte, um Anna in dieser Situation bestmöglich unterstützen zu können.

Mehr zum Systemischen Ansatz erfahren Sie im **Modul 2 Der Blick hinein – Transparenz leben.**



BERATUNGSSETTINGS

Pädagogische Beratung kann individuell, gruppen- oder fachspezifisch durchgeführt werden und geht weit über die reine Anwendung von Gesprächstechniken hinaus.

Sie umfasst eine gewisse Haltung und einen spezifischen Ablauf:

- **Die Haltung des Vertrauens und der Verschwiegenheit.**
- **Die Haltung der Identifikation:**
Die Kompetenz der beratenden Person, sich mit allen Teilnehmenden zu identifizieren und ihre Bedürfnisse zu verstehen.
- **Die Haltung der Allparteilichkeit:**
Die Anliegen aller Beteiligten sind von Relevanz und werden im Beratungsgespräch miteinbezogen und reflektiert.

 Reflexionsbogen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Beratungsgesprächen



Quelle: Dewe, 2002; Dewe, 2013



INKLUSION ALS CHANCE

Elementarpädagogische Bildungseinrichtungen als Orte der Vielfalt und Diversität

Annedore Prengel prägte in den letzten Jahrzehnten maßgeblich den Begriff „Pädagogik der Vielfalt“ (2019). Pädagogik der Vielfalt bedeutet, dass alle Menschen gleiche Rechte haben, gleichwertig sind und ihnen gleiche Bildungschancen zukommen sollen. Eine qualitative, pädagogische Beziehungsarbeit stellt die Grundlage dieses Konzepts dar, das die zentralen Qualitätsstandards in Form der zehn Leitlinien den „Reckahner Reflexionen zur Ethik“ formuliert.

„Inklusive Pädagogik bezeichnet Theorien zur Bildung, Erziehung und Entwicklung, die Etikettierungen und Klassifizierungen ablehnen, ihren Ausgang von den Rechten vulnerabler und marginalisierter Menschen nehmen, für deren Partizipation in allen Lebensbereichen plädieren und auf eine strukturelle Veränderung der Institutionen zielen, um der Verschiedenheit der Voraussetzungen und Bedürfnisse aller Nutzerinnen und Nutzer gerecht zu werden.“

Quelle: Biewer 2009, S. 193

Eine Übersicht über die zehn Leitlinien zu qualitätvollen pädagogischen Beziehungen finden Sie hier.

 [Pädagogische Beziehungen](#)

Quelle: Biewer 2009; Prengel 2019.

Beratung im Kontext Inklusion geht vom Bio-Psycho-Sozialen Modell von Gesundheit aus.

Inklusion wird von Integration unterschieden und beleuchtet viele Dimensionen der Lebenswelt von Menschen, wie ihren sozio-ökonomischen oder kulturellen Hintergrund, oder Beeinträchtigung und Behinderung.

VIDEO

 [UNTERSCHIED zwischen INKLUSION, Integration, Separation, Exklusion, Extinktion | ERZIEHERKANAL](#)



Kommt es bei Kindern zu Auffälligkeiten, Symptomen und Diagnosen, braucht es ein Wissen über Fachbegriffe und eine fachgerechte Einschätzung und verständliche Interpretation der Situation. Elementarpädagoginnen und -pädagogen erweitern laufend ihre Kenntnisse zu inklusiven Themen im Kontext der Beobachtung, Planung und Reflexion frühkindlicher, inklusiver Bildungsprozesse. Sie arbeiten fallbezogen im multiprofessionellen Kontext mit Expertinnen und Experten zusammen. Auch die Art und Weise, wie Eltern- und Erziehungsberechtigte in Kommunikationsprozesse eingebunden werden, ist entscheidend für eine gelingende Bildungspartnerschaft. Teilhabe soll dabei auf Augenhöhe ermöglicht werden.





„Ein inklusives Arbeiten beginnt mit der Reflexion der eigenen pädagogischen Haltung und dem Menschenbild, erst dann kann ich als Pädagogin offen sein für Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen.“

Venohr 2015, S. 8

Einen Orientierungsrahmen für die Kommunikation von Teams rund um die Beratung von Familien mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen bietet die folgende Handreichung:

 **Auf Augenhöhe mit Fachkräften sprechen (O2)**

LITERATUREMPFEHLUNGEN

-  Lehner, B., Fürstaller, M. (2023). Vielfalt in der Elementarpädagogik 2. Von der Reflexion pädagogischer Praxis zum verantwortungsvollen Umgang im Kitaalltag. Frankfurt am Main: Debus Pädagogik Verlag
-  Pretis, M. (2020). ICF-basiertes Arbeiten in der Frühförderung (Beiträge zur Frühförderung interdisziplinär). München: Ernst-Reinhardt-Verlag.
-  Prengel, A.(2018). In: Müller, F. J. (Hrsg.): Blick zurück nach vorn. WegbereiterInnen der Inklusion. Gießen: Psychosozial-Verlag.
-  Venohr, D. (2015). Inklusion in der Montessori-Pädagogik. Freiburg im Breisgau: Herder.



DAS POTENTIAL VON FALLANALYSEN

Elementarpädagoginnen und -pädagogen begleiten in ihrer Tätigkeit unterschiedliche pädagogische Alltags- und Konfliktsituationen, die oftmals mit speziellen Anforderungen und Dynamiken einhergehen. Solche Situationen machen es notwendig, sie in einem speziellen Setting zu reflektieren.

Dabei kann eine strukturierte Fallbearbeitung wie die „Kollegiale Fallberatung“ hilfreich sein, um „den Fall“ aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, um neue Handlungsperspektiven zu eröffnen. Die Kollegiale Fallberatung kann sowohl unter Anleitung als auch selbstorganisiert in multiprofessionellen Teams stattfinden.

Asaam-van den Boogart, E. (2022). Kollegiale Beratung an Institutionen der Elementarpädagogik. Münster/New York: Waxmann.

Schon gewusst?

Fallberatung trägt zur Professionalisierung von Elementarpädagoginnen und -pädagogen in folgenden Feldern bei:

- ✓ Räume für eigene Entlastung schaffen
- ✓ Selbstorganisation ankurbeln
- ✓ Handlungskompetenz erweitern
- ✓ Professionelle Haltung einnehmen
- ✓ (Selbst-) Reflexionskompetenz aus- und weiterbilden
- ✓ Gesprächs- und Kommunikationskompetenzen schulen
- ✓ Ressourcenorientierung ausloten
- ✓ Dynamiken in Beratungssituationen erkennen und einschätzen
- ✓ Adäquaten Umgang mit Vielfalt und Diversität entwickeln

 **Reflexionsprotokoll zur Kollegialen Fallberatung**

 **Leitner, Barbara (2022) In: Kindergarten heute. Auf der Suche nach dem guten Grund. Mithilfe der Fallberatung auffälliges Verhalten verstehen, S. 20-23**

 **Schumann, Svantje (2018): Das Potential von Fallanalysen in der Frühpädagogik**

LITERATUREMPFEHLUNGEN

 **Karteikarten zur Kollegialen Fallberatung: Meißner, Sebastian: Praxisbox Kollegiale Fallberatung: Herausforderungen in der Schule gemeinsam bewältigen. Mit Online-Materialien. Beltz-Verlag.**

 **Asaam-van den Boogart, E. (2022). Kollegiale Beratung an Institutionen der Elementarpädagogik. Münster/New York: Waxmann.**

 **Meißner, S. et al. (2019): Praxisbox Kollegiale Fallberatung. Herausforderungen in der Schule gemeinsam bewältigen. Beltz.**

 **Wehinger, U. (2022): Eltern beraten, begeistern, einbeziehen. Erziehungspartnerschaft in der Kita. Freiburg: Herder.**



Modul 8

Haltung bewahren

- Die exzellente Fachkraft
- Positive Pädagogik
- Auf die Haltung kommt es an
- Die drei pädagogischen Grundhaltungen nach Carl Rogers



Professionelle Haltung

Pädagogische Kompetenz und reflektierte Selbstwahrnehmung

Die professionelle Haltung einer pädagogischen Fachkraft ist entscheidend für die Qualität der pädagogischen Arbeit und den Erfolg der kindlichen Entwicklung. Sie basiert auf einem tiefen Verständnis der eigenen Verantwortung, einem wertschätzenden Menschenbild und einem reflektierten, bewussten Handeln im pädagogischen Alltag.

VIDEO



<https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/8>



Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

Zentraler Bestandteil ist der Respekt vor der Individualität jedes Kindes. Eine professionelle Fachkraft erkennt, dass Kinder unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Entwicklungsstände haben und begegnet ihnen auf Augenhöhe. Sie schafft eine Atmosphäre der Geborgenheit, in der jedes Kind sich sicher und akzeptiert fühlt, und fördert die Entwicklung von Selbstvertrauen und sozialer Kompetenz. Ein weiteres Merkmal professioneller Haltung ist die fachliche Expertise. Pädagogische Fachkräfte basieren ihre Arbeit auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und bewährten pädagogischen Konzepten.

„Ein Kind ist kein Gefäß, das gefüllt,
sondern ein Feuer, das entzündet werden will.“

Francois Rabelais (1494-1553)





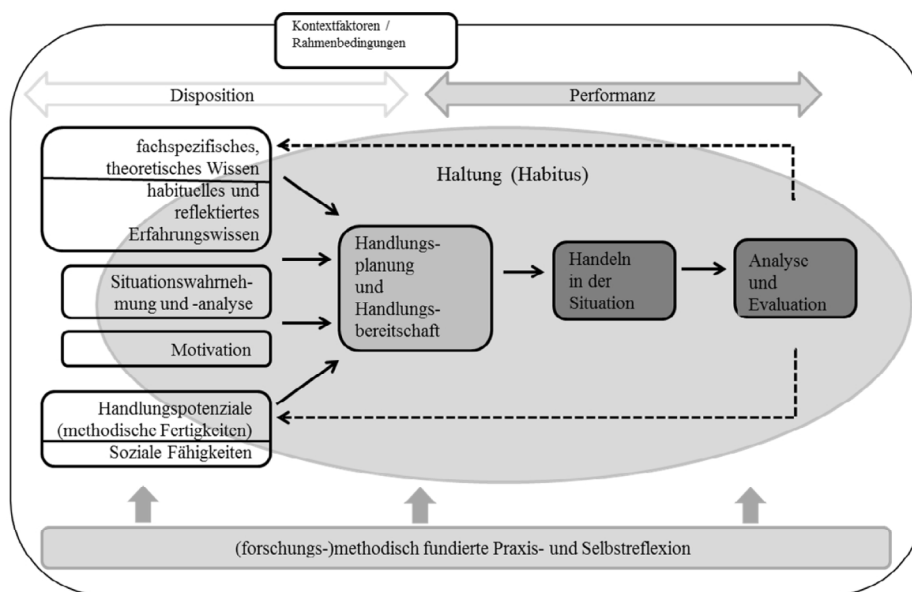
DIE EXZELLENT FACHKRAFT

Die Professionalisierung von Pädagoginnen und Pädagogen in elementaren Bildungseinrichtungen ist ein kontinuierlicher Prozess, der darauf abzielt, ihre fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln und zu stärken. Dieser Prozess fördert nicht nur die pädagogische Qualität, sondern trägt auch dazu bei, die Identität und Rolle der pädagogischen Fachkraft zu festigen.

Was macht eine gute Fachkraft aus?

Die Kompetenzen, über die eine Fachkraft zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügen soll, sind umfangreich. Nach Fröhlich-Gildhoff (nach Wadepohl, 2015) umfassen die Kompetenzen einer pädagogischen Fachkraft folgende Bereiche:

Abbildung: Allgemeines Kompetenzmodell (Fröhlich-Gildhoff, et al., 2014), Quelle: KiTaFT_Wadepohl_2015.pdf (kita-fachtexte.de)



Kompetentes inhaltliches und allgemeines Fachwissen stellt die Handlungsvoraussetzung für eine hohe professionelle Kompetenz dar. Durch das Sammeln von Erfahrungen und die Reflexion und Evaluation des eigenen Handelns wird die Handlungsvielfalt und -flexibilität erweitert. Die Motivation ist dafür eine wichtige Voraussetzung.

Die Weiterentwicklung dieser Fertig- und Fähigkeiten sind in einen ständigen Kreislauf eingebettet, der es ermöglicht, eine professionelle pädagogische Haltung einzunehmen. Ziel ist es, in ständig neuen, unvorhersehbaren Situationen „eigenverantwortlich, selbstorganisiert und fachlich begründet“ zu handeln.

Quelle: Fröhlich-Gildhoff et al., 2014, S. 21

Denken Sie daran: Eine professionelle Haltung beinhaltet zahlreiche Faktoren – jeder einzelne ist bedeutend für eine (Weiter)Entwicklung. Nehmen Sie von Zeit zu Zeit einen Faktor genauer unter die Lupe!

Dieser Reflexionsbogen kann individuell oder im Team verwendet werden, um die eigene Praxis zu verbessern und gezielt an beruflichen Entwicklungsthemen zu arbeiten.



AUF DIE HALTUNG KOMMT ES AN

Die Haltung pädagogischer Fachkräfte in elementaren Bildungseinrichtungen spielt eine zentrale Rolle in der Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Kindern. Diese Haltung umfasst Werte, Überzeugungen und Einstellungen, die das pädagogische Handeln prägen und beeinflussen, wie Fachkräfte auf Kinder zugehen, sie unterstützen und Bildungsprozesse gestalten.

Quelle: Nentwig-Gesemann, I. et al., 2011, S. 10

1. Qualifizierung und Fortbildung

Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sind entscheidend, um pädagogische Fachkräfte mit aktuellen Forschungsergebnissen und neuen, praxisorientierten Ansätzen und Methoden vertraut zu machen. Dies fördert nicht nur fachliches Wissen, sondern unterstützt auch die Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns.

2. Reflexion des pädagogischen Handelns

Reflexion ist ein zentraler Bestandteil der professionellen pädagogischen Haltung. Fachkräfte müssen ihre eigene Rolle, ihr Handeln und ihre pädagogischen Konzepte ständig kritisch hinterfragen und an die Bedürfnisse der Kinder anpassen. Dabei hilft es, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und Vorurteile abzubauen, um bewusster auf die Bedürfnisse der Kinder einzugehen.

Das Wissen um die eigene Biografie hilft, persönliche Prägungen zu erkennen, die das Verhalten gegenüber Kindern sowie Eltern und Erziehungsberechtigten beeinflussen können. Dadurch wird eine bewusstere und empathischere Gestaltung der pädagogischen Arbeit möglich.

Tipp für die Praxis

Reflektieren Sie für sich:

Welche Fort- und Weiterbildung habe ich im letzten Jahr absolviert?

Was habe ich fachlich daraus mitgenommen?

Wie hat sich mein gewonnenes Wissen auf meine professionelle Haltung ausgewirkt?

Was davon möchte ich in meiner Rolle als Elementarpädagogin/-pädagoge weitergeben?

Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen über pädagogische Situationen, Herausforderungen und Erfolge fördert nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Entwicklung.

 [Spurensuche - Biografiearbeit in der Kita](#)

 [Mein Leben - Meine Wurzeln](#)

Quelle: Klingenberg, Hubert, 2018: Mein Weg ist mein Weg. Bildkarten zur Biografiearbeit. (Fotokarten 9x13), Don Bosco



Kollegiale Beratungsformate wie Supervision oder Intervision tragen zur Reflexion und Professionalisierung bei.

3. Professionelle Identität und Selbstverständnis stärken

Elementarpädagoginnen und -pädagogen müssen sich ihrer Rolle und ihrer Verantwortung als Bildungs- und Beziehungsgestaltende bewusst werden. Dies bedeutet, ein klares Bild ihrer pädagogischen Aufgabe zu haben, was ihnen hilft, sicher und kompetent in ihrer Rolle aufzutreten. Ein klares pädagogisches Leitbild, das von der gesamten Einrichtung getragen wird, gibt Orientierung und unterstützt sie dabei, ihre Rolle sicher und professionell auszuüben.

Elementarpädagoginnen und -pädagogen sollten in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, sei es in Bezug auf pädagogische Konzepte oder die Zusammenarbeit mit Eltern und dem Team. Das stärkt ihre Rolle und ihr Selbstbewusstsein.

4. Zusammenarbeit im Team

Der regelmäßige Austausch und die Zusammenarbeit im Team sind entscheidend für die Festigung der professionellen Rolle. Pädagogische Fachkräfte können voneinander lernen, sich gegenseitig unterstützen und gemeinsam Problemlösungsstrategien entwickeln.

Gemeinsame Weiterbildungen im Team fördern nicht nur das Wissen, sondern auch den Zusammenhalt und die Einheitlichkeit im pädagogischen Handeln. Ein gutes Teamklima und kollegiale Unterstützung wirken sich positiv auf die eigene Professionalität aus.

Idee für die Praxis

Überlegen Sie in einer Teamsitzung folgende Fragen zum Thema Zusammenarbeit und Haltung:

Das Ich im Team

- Können sich die anderen im Team auf mich verlassen?
- Kann ich mich auf die anderen verlassen?
- Was ist mein Beitrag zur Teamentwicklung?

Das Team im Team

- Welche Talente schlummern im Team?
- Wie geht das Team mit widersprüchlichen Meinungen und Haltungen um?
- Wenn es neue Ideen und Projekte gibt, wie werden diese entwickelt?

Das Team in der Organisation

- Auf welche Herausforderungen wollen wir Antworten finden?
- Welche Kultur der Zusammenarbeit wird gepflegt?
- Worauf sind wir stolz?



5. Kooperation mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und Netzwerkmitgliedern

Eine dialogische und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern, Erziehungsberechtigten und Familien ist ebenfalls Teil der professionellen Haltung. Fachkräfte sind offen für den Austausch und respektieren die Erziehungsvorstellungen der Eltern und Erziehungsberechtigten. Sie verstehen sich als Begleitung der Bildungs- und Entwicklungsprozesse der Kinder und arbeiten mit den Eltern im Sinne einer gemeinsamen Verantwortung zusammen.

Die Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen und Institutionen erweitert den Horizont und schafft Synergien.

Eine pädagogische Fachkraft,
die gut vernetzt ist,
kann professioneller agieren
und auf externe Ressourcen zurückgreifen.



Meine Schatzkiste

Quelle: Wedewardt, Lea & Cantzler, Anja, 2022: Workbook. Sich seiner Selbst bewusst sein. Herder

6. Wertschätzung und Respekt für eine entwicklungsfördernde Umgebung

Pädagogische Fachkräfte betrachten das Kind als eigenständige Persönlichkeit mit individuellen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen. Eine respektvolle Haltung zeigt sich durch aktives Zuhören, das Ernstnehmen kindlicher Äußerungen und die Förderung von Partizipation.

Fachkräfte agieren aus einer kindzentrierten Perspektive heraus und orientieren sich an den Bedürfnissen und Entwicklungsständen der Kinder. Dies bedeutet, Bildungsprozesse so zu gestalten, dass sie die natürliche Neugier der Kinder aufgreifen und sie zu Selbsttätigkeit und eigenständigem Lernen anregen.

Übung für ein Teamgespräch

Nehmen Sie ein Blatt Papier und bunte Stifte zur Hand. Schreiben Sie dann die Namen aller Kinder Ihrer Gruppe auf.

Beantworten Sie danach folgende Fragen:

- ✓ Haben Sie alle Namen notiert oder fehlt ein Kind? – Warum, glauben Sie, fehlt das Kind?
Kommen Sie gut mit ihm zurecht? Ist es Ihnen ähnlich? – Oder kommen Sie weniger gut mit ihm aus?
– Warum könnte das der Fall sein?
- ✓ Welchen Namen haben Sie zuerst aufgeschrieben? – Kommen Sie mit dem Kind gut zurecht oder fordert sein Verhalten Sie heraus?



7. Beziehungsgestaltung

Eine zentrale Haltung in der Frühpädagogik ist die bewusste und reflektierte Gestaltung von Beziehungen. Fachkräfte müssen empathisch, offen und sensibel im Umgang mit den Kindern und deren Familien sein. Kinder benötigen stabile, unterstützende Beziehungen, um sich sicher zu fühlen und sich in ihrer Umgebung zu entfalten.

Grenzen spüren

Quelle: Wedewardt, Lea & Hohmann, Kathrin, 2024: *Kinder achtsam und bedürfnisorientiert begleiten. 40 Reflexionskarten für die Praxis.* Herder

8. Rollenbewusstsein

Das Rollenbewusstsein zeichnet sich durch ein tiefes Verständnis für die vielfältigen Aufgaben und Verantwortung im pädagogischen Alltag aus. Die Wahrnehmung des Kindes als kompetentes Individuum ist die Voraussetzung für eine ganzheitliche Entwicklungsförderung. Dabei agiert die pädagogische Fachkraft als wichtige Bezugsperson, schafft eine sichere und fördernde Umgebung und stärkt die sozialen, emotionalen, kognitiven und motorischen Fähigkeiten der Kinder. Zudem reflektiert sie kontinuierlich ihr Handeln, arbeitet im Team und mit Eltern zusammen und fördert Inklusion und Diversität.

Meine Berufswahl

Quelle: Wedewardt, Lea & Cantzler, Anja, 2022: *Workbook. Sich seiner Selbst bewusst sein.* Herder

9. Bildungsverständnis

Pädagogische Fachkräfte haben die Aufgabe, Kinder in ihren Bildungsprozessen zu begleiten und zu unterstützen. Ihre Haltung wird dabei von einem Bildungsverständnis geprägt, das Lernen als aktiv und selbstgesteuert durch das Kind betrachtet. Die Fachkraft schafft Lernanlässe und gibt Impulse, ohne zu stark zu lenken.

Reflexion einmal anders – 3 Phasen der Reflexion

Stellen Sie sich eine Frage, die Sie in Ihrem pädagogischen Tun beschäftigt - zum Beispiel:
 Warum streiten Marie und Paul ständig? Oder: Was ist für das nächste Teamgespräch wichtig mitzuteilen?
 Danach wird zu jeder Phase eine Zufallsfrage bestimmt – die Kombinationen sind variabel – versuchen Sie es!

1. Fokussieren

- Welche Gefühle haben Sie bei sich wahrgenommen?
- Konnten Sie Ihre Aufmerksamkeit uneingeschränkt auf die Situation richten?
- Welche Impulse haben Sie gegeben? Wie haben die anderen darauf reagiert?

2. Interpretieren

- Konnten Sie Lösungen/Ideen nutzen, die Sie schon einmal erfolgreich angewandt haben?
- Wodurch wurde Ihre Motivation beeinflusst?
- Wie könnte die Überschrift für diese Situation lauten?

3. Handeln

- Wie könnte Ihr nächster Schritt aussehen?
- Wie viel Anstrengung sind Sie zukünftig bereit aufzubringen?
- Welche Vorbereitungen würden Sie zukünftig treffen?



POSITIVE PÄDAGOGIK

Die positive Pädagogik ist ein relativ junges pädagogisches Konzept, das sich aus verschiedenen Disziplinen entwickelt hat, insbesondere aus der positiven Psychologie und humanistischen Erziehungstheorien. Es gibt keine einzelne Person, die die „positive Pädagogik“ definiert hat, da sie von vielen verschiedenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Pädagoginnen und Pädagogen beeinflusst wurde. Jedoch können einige der wichtigsten theoretischen Grundlagen und Praktiken auf folgende Personen und Bewegungen zurückgeführt werden:

Martin Seligman

Gründer der positiven Psychologie

Er hat das Konzept des „flourierenden“ Lebens und das PERMA-Modell entwickelt, das sich stark auf die Stärkenorientierung und das Wohlbefinden konzentriert, was für die positive Pädagogik eine wichtige Grundlage bildet.

Carl Rogers

Humanistische Psychologie

Seine personenzentrierte Therapie und der Fokus auf Empathie, Akzeptanz und Selbstverwirklichung haben großen Einfluss auf positive pädagogische Ansätze, insbesondere in Bezug auf die Wertschätzung und Förderung der Selbstwirksamkeit von Lernenden.

John Dewey

Erfahrungsbasiertes Lernen

Seine Ideen über Lernen durch Erfahrung und die Bedeutung von emotionalem und sozialem Lernen sind ebenfalls Grundlagen der positiven Pädagogik.

Barbara Fredrickson

Broaden-and-Build-Theorie

Ihre Forschung zur Rolle positiver Emotionen und ihrer Fähigkeit, kognitive und soziale Ressourcen aufzubauen, liefern wichtige Impulse für pädagogische Ansätze, die auf Wohlbefinden und Resilienz setzen.

Zentrale Elemente der positiven Pädagogik

1. Stärkenorientierung
2. Wertschätzende Kommunikation
3. Beziehung und Vertrauen zur Stärkung der Lernbereitschaft und des Vertrauens
4. Ressourcenaktivierung zur Bewältigung von Herausforderungen
5. Aktivierung von Wohlbefinden und Glück
6. Ermutigung zur Eigenständigkeit



Als positive Pädagogik wird ein pädagogisches Konzept bezeichnet, welches darauf abzielt, die Stärken und Potenziale von Kindern und Lernenden in den Vordergrund zu stellen, anstatt sich auf Defizite oder Schwächen zu konzentrieren. Sie ist stark beeinflusst von der positiven Psychologie, die sich mit dem Wohlbefinden und der Förderung positiver Eigenschaften befasst, und zielt darauf ab, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu unterstützen, indem ihre Fähigkeiten gestärkt und positive Erlebnisse betont werden.

Die positive Pädagogik ist kein fest definiertes Modell einer einzelnen Person, sondern ein Zusammenspiel mehrerer pädagogischer und psychologischer Ansätze. Diese Konzepte basieren stark auf der positiven Psychologie, aber auch auf humanistischen, erfahrungsorientierten und emotionalen Lerntheorien.

Tipp für die Praxis

Reflektieren Sie im Team

Wann und worauf haben wir einen pessimistischen Blick?

Was können wir im Team/was kann ich ändern, um aus dieser Grundstimmung herauszukommen und das Bild „auf den Kopf zu stellen“?

Eine der wichtigsten Lektionen für pädagogische Fachkräfte aus „Der Kleine Prinz“ ist die Bedeutung des Zuhörens und der Empathie:

„Man sieht nur mit dem Herzen gut.
Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.“

Antoine de Saint-Exupéry (1900-1944)

Gut zu wissen

Die Haltung pädagogischer Fachkräfte in elementaren Bildungseinrichtungen zeichnet sich durch eine wertschätzende, kindzentrierte und entwicklungsfördernde Perspektive aus. Sie basiert auf der Idee, Kinder als aktive und autonome Persönlichkeiten zu betrachten und sie auf ihrem individuellen Lernweg zu begleiten. Sie müssen flexibel, reflexiv und offen sein, um den vielfältigen Herausforderungen der Praxis gerecht zu werden, insbesondere im Umgang mit Inklusion und der Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten.



DIE DREI PÄDAGOGISCHEN GRUNDHALTUNGEN NACH CARL ROGERS

Kongruenz, Wertschätzung und Empathie

Carl Rogers (1902–1987) ist einer der bedeutendsten Psychologen des 20. Jahrhunderts und Begründer der personenzentrierten Therapie. Sein Ansatz baut auf der Überzeugung auf, dass jeder Mensch die Fähigkeit zur Selbstverwirklichung und zum Wachstum hat, wenn bestimmte Grundbedingungen in der therapeutischen Beziehung gegeben sind. Diese Grundhaltungen sind:

1. Kongruenz (Echtheit)

Kongruenz bedeutet, dem anderen authentisch zu begegnen – sich so zu zeigen, wie man ist, ohne inneren Konflikte oder Widersprüche. Kongruenz setzt voraus, die eigenen Gefühle und Reaktionen zu kennen und diese ehrlich in die Beziehung einzubringen, wenn dies dem Prozess dienlich ist. Rogers sieht Kongruenz als zentral an, um eine vertrauensvolle Beziehung zu ermöglichen.

2. Bedingungslose positive Wertschätzung (Akzeptanz)

Die bedingungslose positive Wertschätzung setzt eine Haltung der unbedingten Akzeptanz voraus. Unabhängig von den Äußerungen oder Verhaltensweisen sind Respekt und gegenseitige Anerkennung grundlegend. Diese Haltung erlaubt es dem Gegenüber, sich selbst zu akzeptieren und offen über seine inneren Konflikte und Schwierigkeiten zu sprechen, ohne Angst vor Verurteilung zu haben.

3. Empathie (Einfühlungsvermögen)

Empathie bedeutet, Gefühle und Perspektiven genau zu verstehen und beinhaltet den Versuch, sich in die Welt des anderen hineinzusetzen. Dies geschieht, indem die subjektive Erfahrung nachvollzogen werden und man zu verstehen gibt, dies verstanden zu haben. Diese Haltung hilft dem Gegenüber, seine eigenen Gefühle klarer zu erkennen und fördert die Selbstwahrnehmung.

Tipp für die Praxis

Die Erstellung einer pädagogischen Konzeption bietet eine gute Gelegenheit dazu, sich im Team über eine professionelle Grundhaltung auszutauschen und diese zu verschriftlichen.

Rogers betont, dass diese Grundhaltungen nicht nur Techniken sind, sondern grundlegende Haltungen bedeuten. Sie fördern ein Klima, in dem sich jeder sicher und verstanden fühlt und so zu persönlichem Wachstum und Veränderung gelangen kann.

Mehr dazu finden Sie im

Modul 5 Wie aus Problemen Lösungen werden und **Modul 7 Pädagogische Beratung**.



Modul 9

Professionalisierung

- Der professionelle Habitus pädagogischer Fachkräfte
- Eigene Ressourcen entdecken und nutzen
- Sich selbst führen – resilientes Führen
- Rolle und Verantwortung
- Professionalisierung durch Reflexion



Aneignung eines professionellen Selbstverständnisses

Formale Aus- und Weiterbildung sowie Weiterentwicklung der Persönlichkeit

Professionalität bezeichnet eine Grundhaltung, die sich durch ein souveränes und gekonntes Handeln zeigt.

Sie ist auch ein Teil des beruflichen Habitus. Der Begriff Habitus kommt ursprünglich aus der Soziologie und bedeutet wörtlich aus dem Lateinischen „Gehaben“. Nach Bourdieu ist er das Ergebnis sozialer Erfahrungen und Praktiken, die in der Gesellschaft verankert sind. Er charakterisiert häufig das gesamte Auftreten einer Person.

Um einen beruflichen Habitus ausbilden zu können, ist die Aneignung eines professionellen Selbstverständnisses notwendig.

VIDEO



<https://www.virtuelle-ph.at/toolbox/9>



Sie sind ein visueller Typ? Hier finden Sie die Textversion zum Video – auch zum Ausdrucken!

In der Pädagogik ist Professionalität nicht anhand von Zahlen und Daten messbar, denn es handelt sich um eine ergebnisorientierte und ebenso ergebnisoffene Arbeit.





DER PROFESSIONELLE HABITUS PÄDAGOGISCHER FACHKRÄFTE

Methoden zur Stärkung der Professionalität der Elementarpädagoginnen und -pädagogen

Stärken Sie Ihre Professionalität und gestalten Sie somit eine professionelle und erfolgreiche Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten!

Folgende Methoden können hilfreich sein:

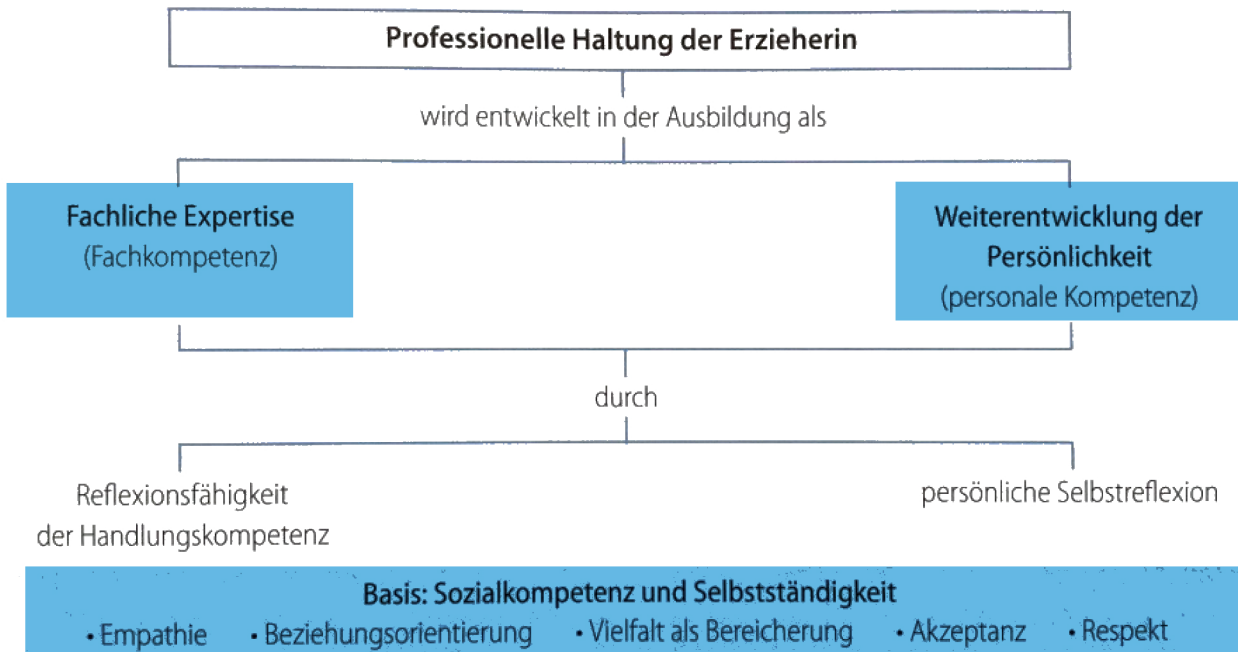


Abbildung: Professionelle Haltung der Erzieherin; Quelle: Averhoff et al., 2019, S. 19

„Pädagogische Fachkompetenz ist eine Symbiose aus fundiertem Wissen, Reflexionsfähigkeit und der Bereitschaft zur ständigen Persönlichkeitsentwicklung.“

Franziska Höhnmann, 2015

Gut zu wissen

Laut Schütz müssen Pädagoginnen und Pädagogen ihr Wissen und Können situationsabhängig und personenbezogen quasi jedes Mal neu unter Beweis stellen. Zu einer professionellen Identität gehört das Selbstverständnis, sich bei Unsicherheiten zur Selbstreflexion aufgefordert zu fühlen.

Quelle: Nentwig-Gesemann et al. 2011: 9, Hervorh. i. Orig.



EIGENE RESSOURCEN ENTDECKEN UND NUTZEN

Professionstheorie

Ulrich Oevermanns Strukturtheoretischer Ansatz

Professionelles Handeln zielt darauf ab, „Hilfe zur Selbsthilfe“ anzuleiten, und dies geschieht in einem vertrauensvollen Arbeitsbündnis.

Relevante Eckpunkte:

- Professionelle müssen ihr Handeln kontinuierlich REFLEKTIEREN!
- Professionelles Handeln ist NICHT-STANDARDISIERBAR!
- Professionelles Handeln ist eine KOMBINATION aus WISSENSCHAFTLICH fundiertem WISSEN und FALLVERSTEHEN!

Biografische Selbstreflexion

Im täglichen pädagogischen Wirken ist es nicht nur das Fachwissen, sondern die gesamte Persönlichkeit der Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit all ihren Dimensionen, die dieses beeinflusst.

Die biografische Reflexion kann für Pädagoginnen und Pädagogen hilfreich sein, um eigene Werte, Muster und Überzeugungen besser zu verstehen und deren Einfluss auf das pädagogische Handeln und die Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten bewusster zu machen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgeschichte fördert die Selbstreflexion und kann helfen, professionelle Distanz und Empathie zu entwickeln.

Hierbei ist es wichtig, frühere Erfahrungen zu reflektieren und eigene Verhaltensmuster und Glaubenssätze zu erkennen.

Übung „Spruch an der Wand“

Sie sitzen auf Ihrer Couch im elterlichen Wohnzimmer. Über der Couch hängt ein Spruch, der das Lebensmotto Ihrer Familie beschreibt, und für Ihre gesamte Familie gilt.

Wie lautet der Spruch?

- Wurde diese Botschaft laut ausgesprochen?
- Wie hat sich die Botschaft/der Glaubenssatz auf Ihre Kindheit und Jugend ausgewirkt?
- Gilt dieser Glaubenssatz immer noch?
- Wie beeinflusst er meinen Alltag und meine Arbeit?
- Was gebe ich unbewusst weiter?

Quelle: Maderthaner (2020)



SICH SELBST FÜHREN – RESILIENTES FÜHREN

Das Konzept der Resilienz

„Resilienz“ bezeichnet die psychische Widerstandskraft, aus der die Fähigkeit resultiert, mit Belastungen und Krisen wirkungsvoll umzugehen und aus kritischen Lebensphasen das Beste zu machen - ähnlich wie Stehaufmännchen.

Quelle: Hartung (2018) <https://www.nifbe.de/fachbeitraege-2?view=item&id=747:resilienz-fuer-fach-und-fuehrungskraefte&catid=85>

Was bedeutet Resilienz NICHT?

- Kummer und Sorgen ignorieren.
- Probleme bagatellisieren und durch die rosarote Brille sehen.

Resilienz meint, Kummer, Trauer, Angst und Schmerz zu respektieren und als Teil des Lebens zu akzeptieren.

Micheline Rampe definiert sieben Säulen der Resilienz:

1. Optimismus

Eine dem Leben zugewandte Haltung – ohne Blauäugigkeit.

2. Akzeptanz

Es gibt Dinge, die nicht veränderbar sind.

Mehr dazu finden Sie auf der nächsten Seite **Thema Circle Of Influence**.

3. Lösungsorientierung

Konzentriere dich auf die Lösung!

4. Die Opferrolle verlassen

Die Fähigkeit, sich als aktive/r Gestalterin/Gestalter seines Lebens zu verstehen.

„Ich entscheide schon noch selber, ob ich mich beleidigt fühle!“

Quelle: Unbekannt

5. Verantwortung übernehmen

Eigene Entscheidungen treffen und zu ihnen stehen.

6. Netzwerkorientierung

Der Mensch ist ein soziales Wesen. Wo finde ich Menschen/Kolleginnen und Kollegen, die mich unterstützen können?

Mehr dazu finden Sie im **Modul 7 Pädagogische Beratung**.

7. Zukunftsplanung

Der Mensch lebt nicht wegen etwas, sondern für etwas! Kraft und Energie zieht er vielmehr aus seinen Zukunftswünschen als durch die Vergangenheit.



ROLLE UND VERANTWORTUNG

Circle Of Influence

Das Konzept des „Circle of Influence“ soll uns daran erinnern, dass es in unserem Leben Dinge gibt, die wir direkt kontrollieren können und andere, über die wir keine echte Kontrolle haben. Stephan Covey hat dazu drei Kreise definiert, die sich auf verschiedene Lebensbereiche wie Familie, Freundinnen und Freunde, Kolleginnen und Kollegen, berufliches Netzwerk, etc. auswirken.

Die drei Einflusskreise mit Blick auf Elementarpädagoginnen und -pädagogen sind:

1. Kreis der Kontrolle:

Dinge, die ich kontrollieren kann

- Tagesplanung und Aktivitätsgestaltung
- Kommunikation mit den Kindern
- Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen
- Schaffung einer sicheren Umgebung
- Förderung sozialer Fähigkeiten
- Kommunikation mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten

2. Kreis des Einflusses:

Dinge, die ich beeinflussen kann – brauche jedoch Unterstützung

- Teamarbeit und Austausch mit Kolleginnen und Kollegen
- Material und Ausstattung
- Gestaltung der Transition

3. Kreis der Besorgnis

Dinge, über die ich keine Kontrolle habe

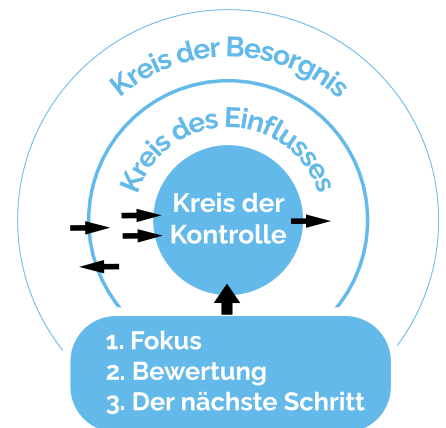
- Bildungspolitische Vorgaben
- Soziale und familiäre Hintergründe der Kinder
- Budgetentscheidungen
- Krankheiten und Abwesenheiten

Praxistipp

Visualisieren Sie Ihre Einflusskreise, indem Sie diese aufzeichnen. Beginnen Sie in der Mitte mit Kreis 1, dann folgen Kreis 2 und Kreis 3.

Konzentrieren Sie sich dabei auf den inneren Kreis - auf die Aspekte, die Sie gestalten können, damit Sie Ihre Energie nicht verschwenden.

Eigene Darstellung in Anlehnung an <https://www.teamworkblog.de/2016/11/die-kontroll-illusion-und-der-circle-of.html>





PROFESSIONALISIERUNG DURCH REFLEXION

Kollegiale Intervision/Beratung

Die kollegiale Beratung ist eine Methode, die darauf abzielt, gemeinsam Lösungen bei fachlichen Fragen oder Problemstellungen zu finden. Das Charakteristikum ist, dass sich Gleichgestellte gegenseitig beraten, anstatt Supervisorinnen und Supervisoren oder Coaches heranzuziehen.

Nutzen Sie Ihr Team als Ressource!

Eine konkrete Anleitung dazu finden Sie im **Modul 7 Pädagogische Beratung**.

„Das Innere Team“ nach Schulz Von Thun

Schulz von Thun spricht von der „inneren Pluralität“ und meint damit, dass jeder Mensch diverse Persönlichkeitsanteile in sich trägt. So wohnen oft mehr als „zwei Seelen“ in einer Brust. Geht es darum, Entscheidungen zu treffen, Probleme zu lösen oder sich mit Themen auseinanderzusetzen, kann das Innere Team zu Rate gezogen werden.

In diesem Fall besteht die Möglichkeit, eine Teambesprechung mit den „Mitgliedern des Inneren Teams“, was wörtlich meint, eine Teambesprechung mit sich selbst, einzuberufen.

Sämtliche Teammitglieder möchten eine Botschaft kundtun, wobei es sich meist um Gedanken, Gefühle, Bedürfnisse, Werte oder Normen handelt.

Neben dem Oberhaupt/der Teamleitung gibt es je nach Persönlichkeit z.B.

- die/den Macherin/Macher,
- die/den Hilfsbereite/Hilfsbereiten,
- die/den Mutige/Mutigen,
- die/den Blockiererin/Blockierer,
- ...

METHODE

Es werden alle Teammitglieder gehört und wertgeschätzt, auch wenn sie uneins sind, und im besten Falle alle Ansichten dokumentiert. Es kommt zum inneren Dialog und durch dieses Prozedere können neue Perspektiven und Lösungen entstehen.

Quelle: Schulz von Thun, 2019

Ihre Rückmeldung zur Multimedia-Online-Toolbox

Wir freuen uns sehr über Ihre Erfahrungen und sind bestrebt, unser Angebot auf der Grundlage Ihres Feedbacks kontinuierlich zu verbessern.

- Was gefällt Ihnen an der Toolbox?
- Welche Tipps waren besonders hilfreich?
- Was möchten Sie uns mitteilen?

Schreiben Sie uns, wir freuen uns über Ihre Nachricht!

Private Pädagogische Hochschule Burgenland
 Zentrum für Elementarpädagogik
 zep@ph-burgenland.at
 +43 2682 24817 42
 www.zentrum-elementarpaedagogik.at

 Bundesministerium
 Bildung, Wissenschaft
 und Forschung

phburgenland
 Private Pädagogische Hochschule Burgenland


 online
 campus
 virtuelle ph

Die Autorinnen möchten darauf hinweisen, dass die geschlechtergerechte Schreibweise den formalen Vorgaben des Auftraggebenden, des BMBWF, entspricht.

Impressum

Im Auftrag des BMBWF

Medieninhaber und Herausgeber: Private Pädagogische Hochschule Burgenland

Redaktion: Prof.ⁱⁿ Mag.^a Manuela Urschik-Eselböck BA, Claudia Bogad Bed, Andrea Fleck BEd, Mag.^a Claudia Koch, Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dagmar Kogler-Velich, Prof.ⁱⁿ Tanja Leberl BA MA, Mag.^a Lydia Schmid, Mag.^a Petra Steindl und Anja Werfring BEd MA

Lektorat: Mag.^a Sylvia Sammer

VIDEOS Virtuelle Pädagogische Hochschule




Sprecherinnen: Prof.ⁱⁿ Mag.^a Manuela Urschik-Eselböck BA, Andrea Fleck BEd, Mag.^a Claudia Koch, Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dagmar Kogler-Velich, Prof.ⁱⁿ Tanja Leberl BA MA, Mag.^a Lydia Schmid und Anja Werfring BEd MA

Aufnahme und Schnitt: Mag. Michael Leitgeb

Editorial Konzept & Design, Grafik: Elke Marksteiner, markstein.at

eBook Version 1 4.12.2024

Private Pädagogische Hochschule Burgenland
 office@ph-burgenland.at
 +43 (0) 2682 24817
 Thomas-Alva-Edison-Straße 1, 7000 Eisenstadt

 www.ph-burgenland.at
 www.instagram.com/phburgenland
 www.facebook.com/phburgenland