



Wertschätzende Beziehungen im Kita-Alltag: Seminare und Coachings für mehr Verstehen und Verständnis für Träger und Teams 2022/23

Überblick:

1. Feedback-Kultur im Team entwickeln - Auf dem Weg zu einer fehlerfreundlichen und wertschätzenden Kommunikation im Team
2. Zeig Dich mit Deiner Position: Authentische Selbstmitteilung oder Feedback
3. Wertschätzend zusammenarbeiten in einem multiprofessionellen Team - Ärger auflösen und sich authentisch mitteilen
4. „Keine Gewalt! – wie wir eine Kultur der Achtsamkeit miteinander entwickeln“
5. Schwierige Kinder gibt es nicht! Jedes Verhalten macht Sinn
6. Geht das: Ohne meckern, strafen, Auszeit und Co. schwierigem Verhalten von Kindern auf Augenhöhe Grenzen zu setzen?
7. Übergriffiges Verhalten gewaltfrei beantworten und verhindern. Gewaltfreie Kommunikation in der Praxis
8. Die Eltern sind okay! Was brauche ich, um sie anzunehmen!
9. Ressourcenvoll durch den Kita-Alltag – Selbstfürsorge für pädagogische Fachkräfte
10. Wieso triggert mich dieses Kind? Offen werden für die Bedürfnisse der Jüngsten
11. Kindern zuhören und beteiligen – gelebte Kinderrechte im Kita-Alltag
12. Führen mit Präsenz und Klarheit. Gewaltfreie Kommunikation als ein Instrumentarium für die Kitaleitung
13. Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation
14. Meine Grenze kennen und kommunizieren – Achtsam im Team und individuell dem Stress begegnen

Sowie unbedingt immer:

15. Team-Tage: „Wir sind ein starkes Team!“ Gemeinsam den roten Faden für die Qualitätsentwicklung finden.

1. Feedback-Kultur im Team entwickeln auf dem Weg zu einer fehlerfreundlichen und wertschätzenden Kommunikation im Team

Ein wichtiges Instrument einer wertschätzenden Team-Kultur ist das Feedback der Mitarbeiter*innen füreinander: In dem sie mitteilen, was sie bei ihren Kolleg*innen an Interaktionen beobachten, wie sie diese im Verhältnis zu den Qualitätsmaßstäben des Teams sehen und welche Bitten und Vorstellungen sie für das künftige Vorgehen haben. Hilfreich ist ein Feedback, das ehrlich, klar und deutlich und zugleich fürsorglich ist. 'Sorge ich dafür, dass mein Gegenüber auch in der Lage ist, meine Botschaft aufzunehmen, mit der eigenen Wahrheit abzugleichen und auch die Bereitschaft zu wecken, über neue Vorgehensweisen nachzudenken?' ist die leitende Frage. Eine wertschätzende, an der Mitsprache und Mitgestaltung aller Teammitglieder orientierte Team-Kultur braucht wohlwollendes, aufbauendes Feedback und eine eigene Kultur des Feierns und Bedauerns, um weiter gehen zu können.

Schwerpunkte:

- Authentizität, Fürsorglichkeit und Klarheit als Leitungskraft
- Beobachtung oder Wertung
- Bedürfnisse als verbindende Ressource
- Bitte oder Forderung
- Klarheit und Wahlfreiheit zum Handeln
- Feiern und Bedauern
- Ressourcenbewusstheit/Stärkeorientierung
- Teamentwicklung

Zielgruppe: Leiter*innen, Fachberater*innen, Anleiter*innen, Teams

2. Zeig Dich mit Deiner Position: Authentische Selbstmitteilung oder Feedback

Ein wichtiges Instrument zur Qualitätsentwicklung in der Kita kann das Feedback der Leiter*innen und unter Kolleg*innen sein: Dass sie einander wohlwollend und freiwillig mitteilen, welche blockierende und einschränkende Muster und Schattenseiten Fachkräfte beieinander entdecken und so zum gegenseitigen Lernen und der persönlichen und Weiterentwicklung im Team beitragen. Feedback zu geben verlangt jedoch, frei von Ärger und gelassen zu sein, oft bei Rückmeldungen gar nicht der Fall. Dann ist es vielmehr notwendig, dass sich ein*e Leiter*in, eine Fachkraft authentisch mitteilt, benennt, welches Verhalten bei ihr oder ihm etwas auslöst, Verantwortung für die eigenen Bedürfnisse und Werte zu übernehmen und zu sehen bereit zu sein, dass sich auch das Gegenüber mit seinem unangenehmen Verhalten Bedürfnisse erfüllt. Es ist verlangt eine Dialogkultur der gegenseitigen Wertschätzung und Offenheit, die auch ein entspannteres und freudvolles Arbeiten unterstützt. An konkreten Alltagssituationen (möglichst der Teilnehmer*innen) entscheiden wir, ob es um Feedback oder eine authentische Mitteilung geht und üben, mit beidem flüssiger und vertrauert zu werden.

Schwerpunkte:

- Authentizität, Fürsorglichkeit und Klarheit der Intention als Leitungskraft
- Ärger wahrnehmen, sich authentisch mitteilen und in Verbindung bleiben
- Schritte zu einem wertschätzenden Feedback
- Beobachtung oder Wertung
- Gefühle und Bedürfnisse als verbindende Ressource
- Bitte oder Forderung
- Teamentwicklung

Zielgruppe: Leiter*innen, Fachberater*innen, Anleiter*innen, Teams

3. Wertschätzend zusammenarbeiten in einem multiprofessionellen Team - Ärger auflösen und sich authentisch mitteilen -

Wie reagieren pädagogische Fachkräfte, wenn sie ein Verhalten von Kolleg*innen beobachten, das ihrer Meinung nach nicht förderlich und wertschätzend ist? Oft gar nicht oder übergriffig! Selten bitten sie um ein Gespräch, in dem sich zwei Menschen auf Augenhöhe begegnen und geklärt wird, was genau das Missfallen erregte, welche Bedürfnisse erfüllt wurden und welche auf der Strecke blieben. Der inklusive Blick auf verschiedene Denk- und Handlungsweisen im Team und die Suche nach der Verbindung und die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten oder dem geteilten Verständnis von Qualität unterbleiben. Dabei übergehen die Kolleg*innen in der Regel ihre eigenen inneren Signale. Die deuten klar darauf hin: Hier gefällt mir etwas nicht. Damit wird in dem Seminar gearbeitet: Zu üben, die eigene innere Wahrheit als die eigene Sicht (und nicht eine absolute Wahrheit) dem Gegenüber mitzuteilen und auch zuzumuten, damit jedoch vor allem in Verbindung zu gehen. Dadurch wird es möglich, auch unbequeme Beobachtungen und Erkenntnisse zu äußern und neugierig auf die Position des anderen Menschen zu sein sowie Einsichten zu gewinnen, die tatsächlich die Qualitätsentwicklung vorantreiben und dem Anspruch der Inklusion auf der Ebene des Teams gerecht werden.

Für diese latent aktuellen Gespräche gilt es den rechten Zeitpunkt und Ort zu wählen. Für den Notfall ist es allerdings auch notwendig, deutlich und verbindlich grenzverletzende oder entwürdigende Verhaltensweisen zu unterbrechen. Auch das wird geübt.

Geübt wird – wenn es gewünscht wird – an Fallvignetten, um Übung zu ermöglichen und Schutz zu ermöglichen. Vor allem bei kürzeren Veranstaltungen empfehlenswert.

Inhalte:

- Erfahrungen und Sehnsüchte der Teilnehmer*innen zum Thema Rückmeldungen – das Paradigma der Dominanz oder Partnerschaft
- Ärger wahrnehmen, sich authentisch mitteilen und in Verbindung bleiben
- Schritte zu einem wertschätzenden Feedback: Intention, Beobachtung, Gefühle, Bedürfnisse, Bitte
- Chancen in Teams, eine neue Kommunikations-Kultur zu etablieren

Dieses Seminar ergänzt die Arbeit mit der Verhaltensampel zum Erziehungsverhalten, wie sie viele Teams nutzen.

4. „Keine Gewalt! – wie wir eine Kultur der Achtsamkeit miteinander entwickeln“

Viele Pädagogische Fachkräfte entscheiden sich aus Liebe zu den Kindern für den Beruf. Aus dem Engagement kann Überforderung werden und sie übergehen ihre eigenen Grenzen, sind fordernd und damit gewaltvoll gegenüber sich selbst. Dabei verlangt es eine hohe Präsenz und Achtsamkeit, mit Kindern zu arbeiten und zu leben. Alte, reaktive, grobe Muster werden schnell aktiv, wenn die Fürsorge für sich selbst verloren geht. Wie ist es in einem anspruchsvollen, lebendigen Berufsalltag möglich, mit sich selbst empathisch zu sein und zugleich eine Fürsorge und Achtsamkeit im Team zu entwickeln? Gemeinsam erkunden wir im Seminar: Was tut mir gut und wovon will ich mehr? Und was tut mir nicht gut? Wie kann ich es benennen und dafür sorgen, dass im Miteinander im pädagogischen Alltag Beziehungen gelebt werden, die allen Wertschätzung und Respekt geben.

Das Seminar nutzt das Modell der gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg sowie Achtsamkeitsübungen in der Tradition von Thich Nhat Hanh.

Schwerpunkte:

- Freundlich mit mir selbst: Wahrnehmung der eigenen Muster in Belastungssituationen und Erprobung von Alternativen
- Auf Schatzsuche: Kontakt mit den eigenen Gefühlen und Bedürfnissen im Alltag und Mitgefühl mit sich selbst, um ressourcenvoll auch im herausfordernden Kita-Alltag bleiben zu können
- Verantwortung für mein Leben übernehmen: Was träume und erwarte ich von Anderen und wie kann ich konstruktiv dafür eintreten, statt weiter zu warten
- Vom Ich zum Du: Raum für andere lassen, Mitgefühl entwickeln und erkunden, was uns gegenseitig nährt
- Gelungenes feiern, Misslungenes bedauern und beides für das Weitergehen nutzen

Methoden:

Input, Diskussion, Übungen und Rollenspiele in kleinen Gruppen, Körperwahrnehmung, Entspannung, Atemübungen und Meditationen auf der Grundlage der Gewaltfreien Kommunikation und der Achtsamkeitspraxis von Thich Nhat Hanh

5. Schwierige Kinder gibt es nicht! Jedes Verhalten macht Sinn

Kinder zeigen im Alltag vielfältiges Verhalten. Mitunter ist es ziemlich herausfordernd, wenn sie beißen, hauen, weglaufen, nicht ansprechbar sind. Und doch gibt es für die Mädchen und Jungen einen tieferen Grund und eine gute Absicht, so zu handeln. In dem Seminar erkunden und üben wir – möglichst an Beispielen der Teilnehmer*innen –, worin der Sinn für das Kind besteht und wie pädagogische Fachkräfte darauf professionell reagieren können. Vor allem suchen wir nach den unerfüllten Bedürfnissen für die Kinder, oft Halt, Vertrauen, Zuversicht, Selbstwirksamkeit, Autonomie, Einbezogenheit. Diese Bedürfnisse kennen alle Menschen und damit auch Kinder. Sie sind dadurch eine Brücke, wie die Fürsorge für einzelne Kinder in die Führung der Gruppe eingebunden werden kann. Die Bedürfnisse der „schwierigen Kinder“ müssen dadurch nicht durch die Fachkraft beantwortet werden. Vielmehr schafft sie den Rahmen, damit durch das Gruppengeschehen alle Kinder gesehen werden können und auch deren Mitwirkung an der Gestaltung des Alltags möglich wird. Es geht also um Inklusion und Partizipation. Diesen Bogen zu spannen verlangt, auf die Ressourcen der Fachkräfte zu schauen und eine Klarheit, wie sie in dem belastenden Alltag gut für sich sorgen können.

Schwerpunkte:

- Zusammenhang Bindung – Lernen/Exploration
- Bedürfnisse von Kindern und ihre Verhaltensstrategien, wenn diese nicht erfüllt werden
 - die verschiedenen Reaktionsweise nach dem Bedürfnis-Kompass Bindungstypen und die Herausforderungen an Fachkräfte
- Peer-Interaktionen und angemessene Intervention in der Arbeit mit Gruppen
- Selbstempathie und Klarheit als Fachkraft
 - Inklusion. Resilienz und Partizipation

6. Geht das ohne meckern, strafen, Auszeit und Co. schwierigem Verhalten von Kindern auf Augenhöhe Grenzen setzen?

Zum Alltag einer Kita kann es gehören, dass Kinder einander, schubsen und schlagen, sie drängeln und einander Schimpfworte an den Kopf werfen.

Dieses grenzüberschreitende Verhalten von Kindern verführt pädagogische Fachkräfte zuweilen, ihre Macht als „Macht über“ zu nutzen, mit gutem Grund. Sie wollen die anderen Kinder schützen und ihre Fürsorgepflicht erfüllen. Zugleich vermitteln sie die indirekte Botschaft an die kämpferisch, rebellierenden Kinder: Das ist falsch. Daraus wird leicht das schmerzhafteste: Ich bin falsch, wodurch unbeabsichtigt noch mehr Frustration und Enttäuschung entsteht. Außerdem erleben die anderen Kinder sich als Objekte, unfähig, sich selbst zu behaupten.

Wie gelingt es, unerwünschtem Verhalten eine Grenze zu setzen und in zugespitzten Situationen die Bedürfnisse aller zu sehen und Wege zu finden, mit denen alle zufrieden sind? Das erkunden und erproben wir in dem Seminar.

Inhalte:

- Mitgefühl für Erzieher*innen in schwierigen Situationen
- Das Konzept von Macht mit/Macht über und die Botschaften darin für die Kinder
- Die Absicht hinter schwierigen Verhalten erkennen und beantworten
- Dynamik in Gruppen
- Partizipative Antworten auf Regelverstöße

7. Übergriffiges Verhalten gewaltfrei beantworten und verhindern - Gewaltfreie Kommunikation in der Praxis

Das Tabu ist gebrochen: Es ist benannt, dass es grenzverletzendes und gewaltvolles Handeln von pädagogischen Fachkräften gegenüber Kindern gibt.

Der pädagogische Auftrag und das Recht der Kinder auf gewaltfrei Erziehung gebieten sofort zu handeln und sich mit einen eindeutigen Haltungen und Handlungen zu positionieren. Hier gilt es ein Stopp zu setzen und übergriffiges Verhalten sofort zu unterbinden.

Zugleich besteht eine große Unsicherheit darin, wie anschließend das Gespräch weitergeführt werden kann, wie also Gewalt gegen Kinder gewaltfrei verhindert und der Kreislauf von Gewalt und Gegengewalt unterbrochen werden.

Es ist nicht akzeptabel, Vorfälle zu übersehen oder kleinzureden. Gleichzeitig ist es auch wenig unterstützend für eine würdige, freundliche Atmosphäre in der Einrichtung, die Fachkraft zu beschämen, anzuklagen und zu beschuldigen.

Notwendig ist ein dritter Weg, der der Verbindung, wie ihn die Gewaltfreie Kommunikation bietet:

Auf der einen Seite sich klar und authentisch mitzuteilen: Was genau habe ich gesehen? Weshalb akzeptiere ich dieses Verhalten nicht? Für welche Werte und Bedürfnisse trete ich ein?

Auf der anderen Seite bereit zu sein, der gewaltvoll handelnden Fachkraft auch zuzuhören. Bin ich in der Lage, mich in sie einzufühlen und zu verstehen, wie sie sich in diesem Moment fühlte und welche Bedürfnisse sie sich auf diese für mich unakzeptable Weise zu erfüllen suchte? Kann ich Mitgefühl mit ihr entwickeln? Dabei geht es nicht um ein Wegreden. Verstehen heißt nicht einverstanden sein. Vielmehr geht es darum, auf einer tiefen menschlichen Ebene eine Verbindung und auch Einsicht und Umkehr zu ermöglichen.

Genau das soll in diesem Übungsseminar an Fall-Vignetten und eigenen Beispielen erprobt und erfahren werden.

Ziel ist es, sowohl in der authentischen Mitteilung und als auch im verstehenden, empathischen Zuhören Sicherheit zu gewinnen und eindeutig und klar in der eigenen, an den Kinderrechten und der Menschenwürde orientieren Haltung zu bleiben und zugleich mit dem Gegenüber in der schwierigen Situation eine gemeinsame neue Perspektive zu entwickeln.

Dieses Seminar ergänzt die Arbeit mit der Verhaltensampel zum Erziehungsverhalten, wie sie in viele Teams nutzen.

8. Die Eltern sind okay! Was brauche ich, um sie anzunehmen!

Eine gute Zusammenarbeit zwischen den pädagogischen Fachkräften und den Eltern ist die Voraussetzung dafür, dass sich die Kinder in der Kita auf die Bildungs- und Lernprozesse frei einlassen und entfalten können. Dabei fühlen sich Erzieher*innen durch die Andersartigkeit der Mütter und Väter oft herausgefordert und meinen sie, auch diese erziehen zu müssen oder umgekehrt, wenden sich Eltern mit Forderungen an die Kita als Dienstleister, ohne die Fachkräfte als Partner*innen wert zu schätzen. In dem Seminar werden die verschiedenen Anforderungen und Erwartungen an pädagogisches Handeln von Fachkräften und Eltern erörtert sowie geklärt und geübt, was die Profis brauchen, um allen Eltern, so verschieden sie auch sind, wertschätzen begegnen zu können, sie als Experten ihrer Kinder zu akzeptieren und mit ihnen eine für das Kind unterstützende Zusammenarbeit zu gestalten.

Inhalte:

- Erkundung: Erfüllende und schwierige Situationen in der Beziehung mit den Eltern
- Ressourcenvolle, offene Haltung zu Eltern finden und dafür Urteile und Erwartungen in Bedürfnisse übersetzen
- die Kraft der 4 Schritte der GFK als Schritt zu mehr Freiheit und weniger Druck
- eigene Auslöser erkennen und klären
- Wechsel zwischen authentische Mitteilung und empathisches Zuhören
- Kraft der Bitten, statt Forderungen und unausgesprochene Erwartungen
- Ressourcen auch von schwierigen Eltern sehen und Wertschätzung für sie entwickeln
- Rollenspiele zur Kommunikation entsprechend der verschiedenen Erwartungs- und Handlungsmodi von Eltern und Fachkräften
- Strategien für neue Begegnungen mit den Eltern und andere Formen der Elternarbeit

In dem Seminar gehen kurze Inputs und Einzel- und Gruppenarbeiten in verschiedenen Konstellationen, Fallarbeit, Rollenspiele, Meditationen und auch Mediationen ineinander über. Ich nutze Bilder, um verschiedene Eltern vorzustellen und deren Ressourcen zu erkennen. Außerdem fließen Achtsamkeitsübungen in das Seminar ein, um zu erkennen, wie sie eigene emotionale Regulation die Kommunikation beeinflusst.

9. Die eigenen Ressourcen kennen und pflegen, um präsent und Vorbild sein – Selbstfürsorge für pädagogische Fachkräfte

„Wie geht es Dir?“ Die Antwort auf diese Frage ist für pädagogische Fachkräfte alles andere als banal. Von ihr hängt die Wirksamkeit ihrer Arbeit gegenüber den Kindern wie allen anderen Beteiligten ab.

(Vor allem) Kinder lesen zuerst am Dasein der pädagogischen Fachkräfte (und weniger daran, was sie sagen oder tun) ab, wie diese Gesellschaft funktioniert, wie Beziehungen (zu sich selbst und anderen) gestaltet werden und welche Rolle sie selbst spielen können – eine im pädagogischen Alltag häufig unterschätzte Tatsache.

Deshalb zielt dieser Workshop darauf ab, die inneren Ressourcen von pädagogischen Fachkräften zu erkennen und zu stärken und sie zu unterstützen nicht nur körperlich anwesend zu sein und pädagogisch professionell zu handeln, sondern auch als Mensch mit seiner Menschlichkeit präsent zu sein und bewusst als Vorbild zu agieren.

Dafür ist es zunächst notwendig, die Selbstwahrnehmung zu entwickeln und den eigenen Empfindungen und Gefühlen Raum zu geben. Gefühle gehören wie unsere Antrieben und Motive, unsere Vorstellungen und Ziele zum unsichtbaren, unbewussten Eisberg in der Kommunikation. Sie beeinflussen maßgeblich Haltungen und Handlungen in der pädagogischen Arbeit. Deshalb ist es wichtig und notwendig, ihnen im Alltag Beachtung zu schenken. Im Verständnis der Gewaltfreien Kommunikation ist an Körperempfindungen und Gefühlen ablesbar, ob Bedürfnisse erfüllt oder nicht erfüllt sind und wo sich Stress und Belastungssituationen anbahnen. Alte, reaktive, grobe Muster werden in der Regel aktiv, wenn Bedürfnisse nicht erfüllt sind und die Fürsorge für sich selbst verloren geht. Das ist einer guten pädagogischen Qualität abträglich. Wirksames pädagogisches Handeln verlangt, mit den eigenen Bedürfnisse verbunden zu sein und mit sich selbst als pädagogische Fachkraft empathisch und wertschätzend umzugehen. Dieser Prozess wird in der Gewaltfreien Kommunikation Selbstempathie genannt und wird als grundlegender Prozess verstanden, um im außen freundliche Beziehungen mit anderen Menschen eingehen zu können. Selbstempathie und Selbstfürsorge sind deshalb nicht egoistische Nabelschau, sondern Voraussetzung dafür, emotional frei und mit einem Bewusstsein für die eigenen und die Bedürfnisse anderer Menschen handeln zu können.

Im Seminar bekommen die Fachkräfte Gelegenheit für sich selbst zu erkunden, was ihnen auch angesichts der Unwägbarkeiten des pädagogischen Alltags hilft, ein inneres Gleichmaß zu behalten oder schnell wiederherzustellen. Diese inneren Ressourcen sind die Grundlage dafür, ihre pädagogische Kompetenz in herausfordernden Situationen gezielt nutzen und entwickeln zu können. Dafür werden im Seminar individuelle Drehbuch- Skripts für verschiedene Situationen entwickelt.

Sich selbst gut zu kennen und für sich zu sorgen wird als eine verantwortungsvolle und mutige Position verstanden. Sie ist nichts für Feiglinge. Sie beinhaltet auch, sich aktiv für als notwendig erkannte Veränderungen im eigenen Arbeitsfeld einzusetzen und jene Bedingungen zu schaffen, die einer guten pädagogischen Arbeit dienen.

In diesem Sinne ist die (Selbst-)Fürsorge für pädagogische Fachkräfte auch eine Form des Empowerments und eine enorme Ressource für mehr Freundlichkeit und Qualität im pädagogischen Alltag.

Schwerpunkte im Seminar:

- Annehmen was ist: Mitgefühl im Alltag
- Keine falsche Bescheidenheit: Wofür schätze ich mich selbst
- Ärger auflösen und Krafterüber identifizieren: Was bringt mich auf die Palme? Wie nutze ich diese Kraft für konstruktive Änderungen?
- Was mich trägt: Meine Bedürfnisse und Strategien zur Selbstfürsorge entwickeln und sie zu Ritualen für den Alltag werden lassen
- Vom Ich zum Du: Raum für andere lassen, Mitgefühl entwickeln und erkunden, was uns gegenseitig nährt und auch dafür eintreten
- Feiern und Bedauern: Die Kraft der Dankbarkeit fürs Weitergehen nutzen

Methoden:

Das Seminar baut auf der Haltung und dem Modell der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg und der buddhistischen Praxis in der Tradition von Thich Nhat Hanh auf. Es wechseln sich Input, Selbsterkundungen, Diskussionen, Rollenspiele und Übungen, Mediationen und Dyaden in Groß-, Klein- und Zweiergruppen ab und kreative Ausdrucksmöglichkeiten (Malen, Bewegen, Schreiben) zur Umsetzung der gewonnenen Erfahrungen ab.

10. Wieso triggert mich dieses Kind? Offen werden für die Bedürfnisse der Jüngsten

Je jünger ein Kind ist, desto offener und sensibler nimmt es die verbalen und nonverbalen Signale aus der Umgebung wahr. Daraus filtert es vor allem zwei wichtige Informationen für sein weiteres Leben: Zum einen ob es sicher und zugehörig ist. Zum anderen, wie viel Raum es für seine Individualität bekommt. Für die pädagogischen Fachkräfte ist die große Herausforderung gerade bei Kindern unter drei Jahren in den vielen, für die Kinder neuen Situationen im Krippen- und Kita-Alltag diese Spanne zwischen Sicherheit und Autonomie zu halten und beide Bedürfnisse gleichermaßen zu berücksichtigen. Sie müssen sich selbst sehr genau kennen, ihre eigenen Gefühle zwischen den beiden Pendeln erforscht haben und wissen, in welchen Situationen welche Auslöser aus der eigenen Geschichte wirken, um tatsächlich professionell die Signale der Kinder wahrnehmen und beantworten zu können. Hilfreich ist es, von Kolleg*innen zu lernen: Wieso handeln sie anders? Was erfahre ich dadurch über meine eigene Prägung in der frühen Kindheit zwischen Autonomie und Sicherheit? Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und herausfordernden Situationen sollen die pädagogischen Fachkräfte bzw. Teams befähigt werden, gemeinsam auf die Bedürfnisse der Kinder zu schauen und ihnen möglichst konstante Antworten zu geben.

In dem Seminar wird mit den eigenen Situationen der Kolleg*innen gearbeitet.

11. Kindern zuhören und beteiligen – gelebte Kinderrechte im Kita-Alltag

Wie zeigen Kindern, dass sie mitbestimmen wollen und wie ErzieherInnen, dass ihnen die Bedürfnisse und die Positionen von Kindern wichtig sind?

Worüber sollen Kinder mitbestimmen? Worüber nicht?

Wie können die Impulse und Positionen von Kindern – gerade in belastenden Momenten in Kita-Alltag – verstanden und im Interesse von Kindern (und der Erwachsenen) umgestaltet werden und welche Formen der altersgemäßen Partizipation gibt es?

Was verlangt Partizipation von Kinder von einem Team, von der Weiterentwicklung der Zusammenarbeit und Strukturen und auch von Mitsprachmöglichkeiten für die Kolleg*nnen?

Wie kann dabei ein kindgemäßes Beschwerdemanagement aufgebaut werden und wie können wir die KollegInnen unterstützen, die Hinweise der Kinder in beiderseitigen Interesse und der Qualitätsentwicklung aufzunehmen?

12. Führen mit Präsenz und Klarheit. Gewaltfreie Kommunikation als ein Instrumentarium für die Kita-Leitung

Leiterinnen und Leiter von Kitas bestimmen maßgeblich das Profil und die Qualität einer Einrichtung. Damit diese Herausforderung nicht zu einer inneren Zerreißprobe wird, braucht es zum einen eine enorme Präsenz, Gegenwärtigkeit und Klarheit. Zum anderen ist es wichtig, mit sich selbst und mit Anderen wertschätzend kommunizieren. Einen Weg dazu eröffnet die Gewaltfreie Kommunikation (GFK). Indem sie die Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt stellt, zeigt die diese Haltung wie Wertschätzung und Wahlfreiheit für alle in jedem Moment gelebt werden kann.

- das Herangehen der GFK – Essenz und Form bei dem Modell
- Rolle und Möglichkeit von Leiter*innen
- ihr Verständnis von Team und Gemeinsamkeit
- Bedürfnisse von Leiter*innen und Bedürfnisse im Team
- ihr Verhältnis zu Macht und Führung
- ihre Ziele und Gedanken
- Sprache von Leiter*innen
- Selbstbild und blinde Flecken

13. Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation

Seit 30 Jahren verbreitet sich die Gewaltfreie Kommunikation als der populärste Ansatz für eine verbindliche, freundliche Kommunikation miteinander in Deutschland. Dieses von Marshall Rosenberg entwickelte Modell richtet die Aufmerksamkeit auf vier Schritte, wodurch sich eine gewaltvolle, von einer gewaltfreien Ansprache unterscheiden. Wichtig ist vor allem mein Ziel: Will ich Verbindung und bin bereit, das Menschliche in meinem Gegenüber zu sehen?

Das Einführungsseminar gibt Gelegenheit, das Modell in vielen verbalen und nonverbalen Übungen kennen zu lernen. (Ein gutes Werkzeug für multiprofessionelle Teams sich miteinander in Kontakt zu kommen, statt Kämpfe auszufechten, wer Recht hat.)

Schwerpunkte:

- Beobachten ohne zu werten
- Gefühle fühlen
- Bedürfnisse als Motor jedes Tuns
- Bitten als Geschenke für sich und andere

Bei aller Entschlossenheit einen wertschätzenden Umgang miteinander zu trainieren, ist es mir wichtig, die Kolleg*innen da abzuholen, wo sie stehen, ihnen mitfühlend und verständnisvoll zu begegnen und ihnen zu zeigen, dass es angesichts der Belastungen in dem Beruf eine Herausforderung ist, nicht in die Verurteilung zu rutschen – eine Herausforderung allerdings, die gemeinsam gemeistert werden kann! Dazu möchte ich sehr gern durch das Seminar einen Beitrag leisten.

Im Seminar wechseln sich Input, Austausch und Übungseinheiten ab. Gemeinsam werden wir erarbeiten, welche Qualität der Beziehung und der Kommunikation miteinander das Team wirklich will und diese Wege werden wir in verschiedenen Settings üben. Ich schlage vor, nach wichtigen Einheiten Reflexionsphasen einzulegen, in denen das Team Vereinbarungen miteinander trifft, wie entsprechende Erfahrungen demnächst in der Praxis umgesetzt werden sollen. Das dient der Nachhaltigkeit. Gleichzeitig fließen Achtsamkeitsübungen zur gelebten Selbstfürsorge in den Workshop mit ein, als Grundlage für eine wertschätzende Kommunikation.

14. Meine Grenze kennen und kommunizieren – Achtsam im Team und individuell dem Stress begegnen

Die Anforderungen, denen pädagogischen Fachkräfte im Alltag in einer Kita – gerade unter herausfordernden Bedingungen wie gegenwärtig - ausgesetzt sind, bringen sie oftmals an ihre persönlichen Grenzen. Sie fühlen sich gestresst, ausgelaugt und haben das Gefühl, dass ihnen alles über den Kopf wächst und sind dennoch getrieben, weiter zu machen. Damit es gar nicht erst so weit kommt, ist es wichtig die eigenen Auslöser für Stress zu erkennen, Grenzen zu setzen, rechtzeitig für Pause zu sorgen und sich selbst mit Mitgefühl und Freundlichkeit zu begegnen. Nur so kann Überforderungen vorgebeugt werden. In dem Seminar schauen wir, welche Anforderungen zu bewältigen und wie damit konstruktiv umgegangen werden kann. Wir finden hilfreiche Strategien für einen achtsamen, gesunden Alltag für das Team und einzelne Fachkräfte.

Inhalte:

- Wie entsteht Stress und wozu führt er?
- Was sind meine individuellen Auslöser für Stress und wie ist es im Team?
- Wie spüre ich meine Grenze und kann sie gegenüber anderen formulieren?
- Welche Strategien finden pädagogische Fachkräfte und Teams für ein freundliches, unterstützendes Miteinander – auch in angestrengten Situationen?
- Wie kann mehr Achtsamkeit in den Alltag einfließen und welche Entspannungstechniken lassen sich in die Arbeit mit den Kindern integrieren?

15. Team-Tage: „Wir sind ein starkes Team!“ Gemeinsam den roten Faden für die Qualitätsentwicklung finden

Wo stehen wir und wo wollen wir hin?

Was ist unsere Vision von einer guten, zeitgemäßen Kita, die wir alle teilen und für die gemeinsam zu arbeiten wir bereit sind?

Wie wollen wir weiter voranschreiten und welches gemeinsame Bild leitet uns?

Wo liegen unsere Prioritäten und in welchen Schritten wollen wir voran gehen?

Wie kommunizieren wir beim Vorangehen miteinander – wenn es darum geht, Aufgaben zu verteilen, sich abzustimmen und die geleistete Arbeit einzuschätzen?

Und wie können Leiter*innen bzw. andere Fachkräfte KollegInnen begleiten, die Unterstützung brauchen, um auf dem Weg Schritt zu halten?

Methoden

Ich arbeite in allen Seminaren teilnehmer- und prozessorientiert. In einer wertschätzenden und respektvollen Atmosphäre ist es möglich, das eigene Verhalten zu reflektieren und zu erweitern. Gleichzeitig bestimmen die Teilnehmer*innen immer mit, was sie gerade brauchen und für sie angesagt ist.

Die Seminare werden zu lebendigen Erfahrungsräumen durch

- Rollenspiele
- Übungen mit eigenen Beispielen
- Reflexionsphasen in Gruppen und allein
- Meditationen
- sowie den Prozess der Konsensfindung in der Gruppe

Die Teilnehmer*innen erhalten jeweils eine allgemeine Einführung in die GFK und ein auf den Kita-Alltag bezogenes Arbeitsmaterial – je nach Seminarinhalt.

Das Modell der Gewaltfreien Kommunikation

Die gewaltfreie Kommunikation (GFK) ist nicht nur ein Werkzeug, sondern zugleich auch eine Haltung zu uns selbst und zu Anderen. Aus der lebendigen Verbundenheit mit den Bedürfnissen inspiriert sie mitfühlendes Handeln sowie die Bereitschaft, von Herzen zu geben. Dazu bietet die GFK ein hilfreiches konkretes Werkzeug und ein einfaches Kommunikationsmodell zugleich an.

Marshall Rosenberg (1934 -2015) entwickelte dieses Modell in den zurückliegenden 40 Jahren. Der amerikanische Psychologe war Schüler von Carl Rogers, baut mit seinem Ansatz auf die non-direktive Intervention und klientenzentrierte Kommunikation auf und ist dem Modell der (Familien-) Konferenz von Thomas Gordon verwandt. Er nannte sie ‚gewaltfrei‘ in Referenz für Mahatma Gandhi und seinen gewaltlosen Widerstand zur Veränderung der Gesellschaft.

Im Unterschied zu anderen Modellen rückt Rosenberg die oft unbewussten und verborgenen Gefühle und Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt und macht deutlich, dass sie die Grundlage all unseres Handelns sind. Dadurch liefert die GFK mit ihren vier Schritten (Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Bitte) ein Gerüst für Gespräche sowohl für persönliche Beziehungen, den professionellen Austausch als auch für politische Konflikte. Sie ermöglicht durch einen kreativen Dialog auch in schwierigen Situationen miteinander in lebendiger Verbindung zu bleiben und gemeinsam neue, zufrieden stellende Lösungen zu finden, bei denen die Bedürfnisse aller berücksichtigt werden.

„Die GFK ist ein Prozess, der mich daran erinnert und mir bewusstmacht, dass sowohl Ich als auch mein Du in jedem Moment eine Wahlmöglichkeit haben: nämlich mir und anderen entweder das Leben zu erschweren oder das Leben zu bereichern.“ (M. Rosenberg)

Das Modell der GFK ist besonders geeignet, die Tätigkeit sowie die Aus- und Fortbildung von Erzieher*innen zu bereichern

- weil es mit seinem Menschenbild und dem Respekt vor dem Lebendigen der Würde der Kinder wie der Erwachsenen gerecht wird und damit dem modernen Bildungsverständnis entspricht;

- es von der Gleichwürdigkeit aller Menschen ausgeht und damit sowohl Partizipation und Inklusion und die Umsetzung der Kinderrechte unterstützt;
- es mit seinem gewaltfreien Ansatz Brücken schlägt, um dem Zusammenhalt und der Verständigung in der Gesellschaft zu fördern und damit Kinder in einem zukunftsfähigen Sinne begleitet werden können;
- es von emotional frei handelnden Menschen ausgeht und sowohl Kinder als auch Fachkräfte als Akteure in der Gesellschaft sieht und sie unterstützt, ihre Potenziale kraftvoll einzubringen.

Die gewaltfreie Kommunikation unterstützt pädagogische Fachkräfte ein offenes und annehmendes Band zu allen an Kita Beteiligten zu flechten und die Kita in einen lebendigen, kreativen und freudvollen Lern- und Lebensort für Kinder und Erwachsene zu verwandeln.

Informationen zur Person

Barbara Leitner ist als Prozessbegleiterin, Trainerin und Coach mit dem Schwerpunkt Kita und Schule tätig. Seit 2008 vermittelt sie die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg, vor allem bezogen auf die Herausforderungen des Kita-Alltags und in der Schule.

Sie ist ausgebildet u.a. in TZI, als NLP-Master, im lösungsorientierten Coaching sowie seit 2004 in Ausbildung in gewaltfreier Kommunikation. 2016 wurde sie von der internationalen Organisation des CNVC als Trainerin der GFK zertifiziert.

Sie ist Journalistin von Beruf und arbeite jahrzehntelang vor allem für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Dabei widmete sie sich häufig Themen der (Früh-)Pädagogik – Bindung und Bildung, Responsivität und Interaktion in der KiTa. Sie arbeitet als Autorin für verschiedene (Früh-)pädagogische Zeitschriften. Seit 2014 koordiniert sie die KiTa-Fachtexte (www.kita-fachtexte.de). Von ihr sind die Kita-Fachtexte „Gewaltfreiheit in der Kita“ sowie „Mit Kindern reden - verbindliche Kommunikation mit den Jüngsten“ erschienen.

2020 erschien ihr Buch „Gewaltfreie Kommunikation in der KiTa“ im Junfermann Verlag.

„Ich gewann durch die GFK einen lebendigeren Kontakt zu anderen Menschen und zu mir selbst, bin authentischer mit dem verbunden, was mir wichtig ist und lebe klarer meine Berufung: einen Beitrag für eine kindgerechte Gesellschaft zu leisten.“

Referenzen

Teambegleitung und Fortbildungen für Kita-Leitungen zur Arbeit nach den Bildungsplänen auf der Grundlage der GFK u.a. für INA.KINDER.GARTEN, KIB e.V., Kindergärten NordOst – Eigenbetrieb der Stadt Berlin, Institut 3 L TSA Dresden, Ev. Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord, Caritas Berlin, Boot e.V., AWO Berlin, Bautzen, Chemnitz, Blickpunkt KIND (ab 2011)

Lehrauftrag an der ASH, FH Potsdam sowie der KHSB im Studiengang Bildung und Erziehung zu den Themen professionelle Kommunikation, Gespräche mit Kindern, Elternarbeit sowie Anforderungen an die Pädagogik (ab 2010)

Eigene Seminare zur Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation, zur Selbstempathie und Einfühlung in den anderen sowie „Mit Kindern reden“ (ab 2009)

Auf die Haltung kommt es an – GFK für Erzieherinnen, Seminare u.a. für das SPBB, DPW, 3L, diverse Kita-Träger (ab 2008)

Stimmen von Teilnehmer*innen

Ich schätze es an einer Fortbildung, wenn wir als Team intensiv an unseren eigenen Themen arbeiten. Das gelang uns in dem dreitägigen Seminar „Worte können Mauern sein oder Fenster“ mit Barbara Leitner. Die Trainerin gestaltete einen Raum der Wertschätzung und begleite uns bei der Erkundung unseres Alltags. Dabei nahm sie sensibel die Themen auf, die uns in der Praxis Kraft rauben und begleitete uns, diese in verschiedenen Settings in einer konstruktiven Weise zu bearbeiten. Nach den drei Tagen gingen wir mit dem Bewusstsein aus der Fortbildung: ‚Wir sind ein Team. Wir gehören zusammen. Wir packen diese und jene Dinge jetzt sehr konkret an.‘ Das trägt uns noch immer. Hilfreich war dabei, dass die Fortbildnerin mit der Kita und ihren Abläufen gut vertraut und doch nicht so nah dran ist. Meiner Meinung nach muss es in Fortbildungen vor allem um uns Fachkräfte gehen, wie wir miteinander als Menschen klarkommen und eine Zusammenarbeit finden, mit der wir uns wohlfühlen und die uns weiterbringt. Genau dafür gab es in diesem Seminar den Rahmen und mit der Gewaltfreien Kommunikation eine hilfreiche Haltung. In dem Seminar lernte ich eine Regel besonders zu schätzen, dieses: Störungen haben Vorrang. Wenn im Verlauf der Weiterbildung Themen aufplopte, Ärger, Verstimmungen, Fragen, gingen wir nicht darüber hinweg, sondern nahmen es ernst, klärten, um was es ging und blieben gerade dadurch alle bei der Stange. Dadurch ging keine/r mit irgendeiner Verletzung aus dem Seminar. Ich werde die Inhalte im Hinterkopf behalten und an entsprechender Stelle nutzen.

Stefanie Snigola, Evangelische Kita Alt-Tempelhof

Wir möchten Danke sagen für ein Seminar, das uns tief bewegt, zum Nach- und Weiterdenken und Weiterentwickeln unserer Kommunikation angeregt hat. Dass die Art, was und wie wir miteinander sprechen, das zentrale Element des Gelingens auf allen Ebenen unserer Arbeit ist, haben Sie uns (wieder) in unser Bewusstsein gebracht. Und Sie haben uns darüber hinaus ganz praktisch weitere Wege hin zu einer offeneren, ehrlicheren, respektvolleren und vor allem wohlwollenden Kommunikation untereinander im Team, mit den Kindern und Eltern

eröffnet. Dafür und für Ihr so feinfühliges Begleiten, für Ihr sensibles Einfühlen in unser Team in dem sensiblen Thema der *Gewaltfreien Kommunikation*, ganz herzlich Danke!

Roswitha Gräter-Haas, Kinderhaus Betzenried/Reutlingen