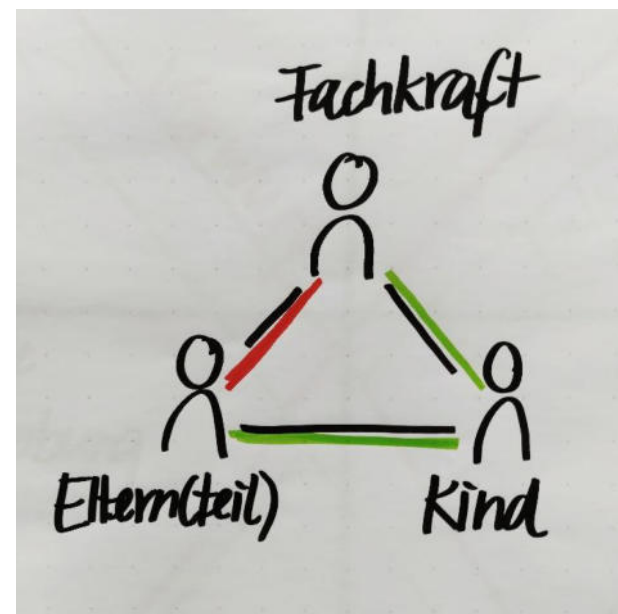
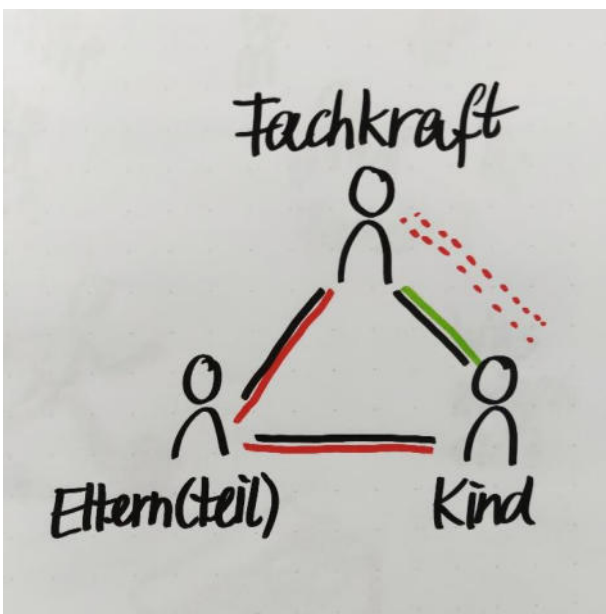
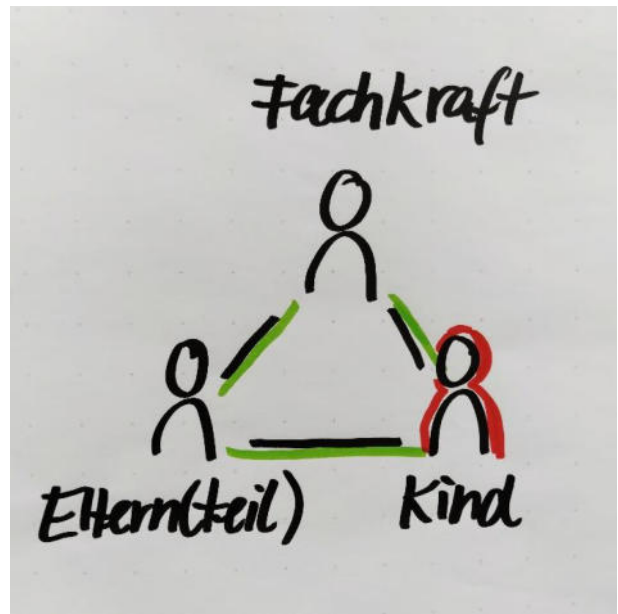
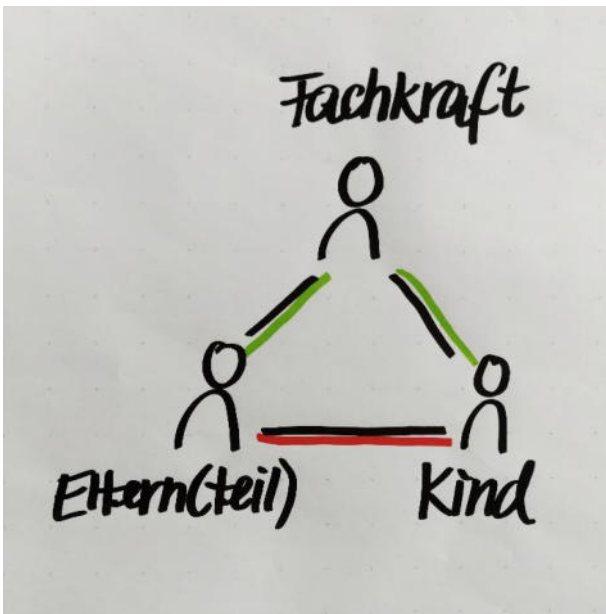


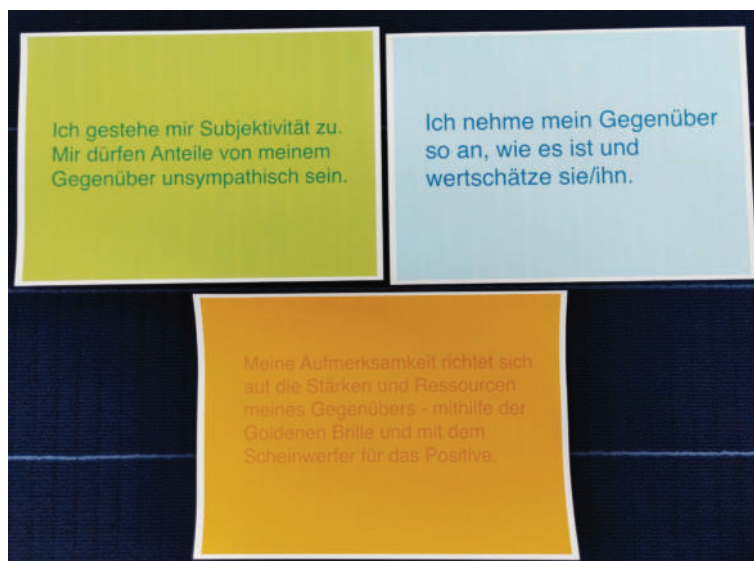
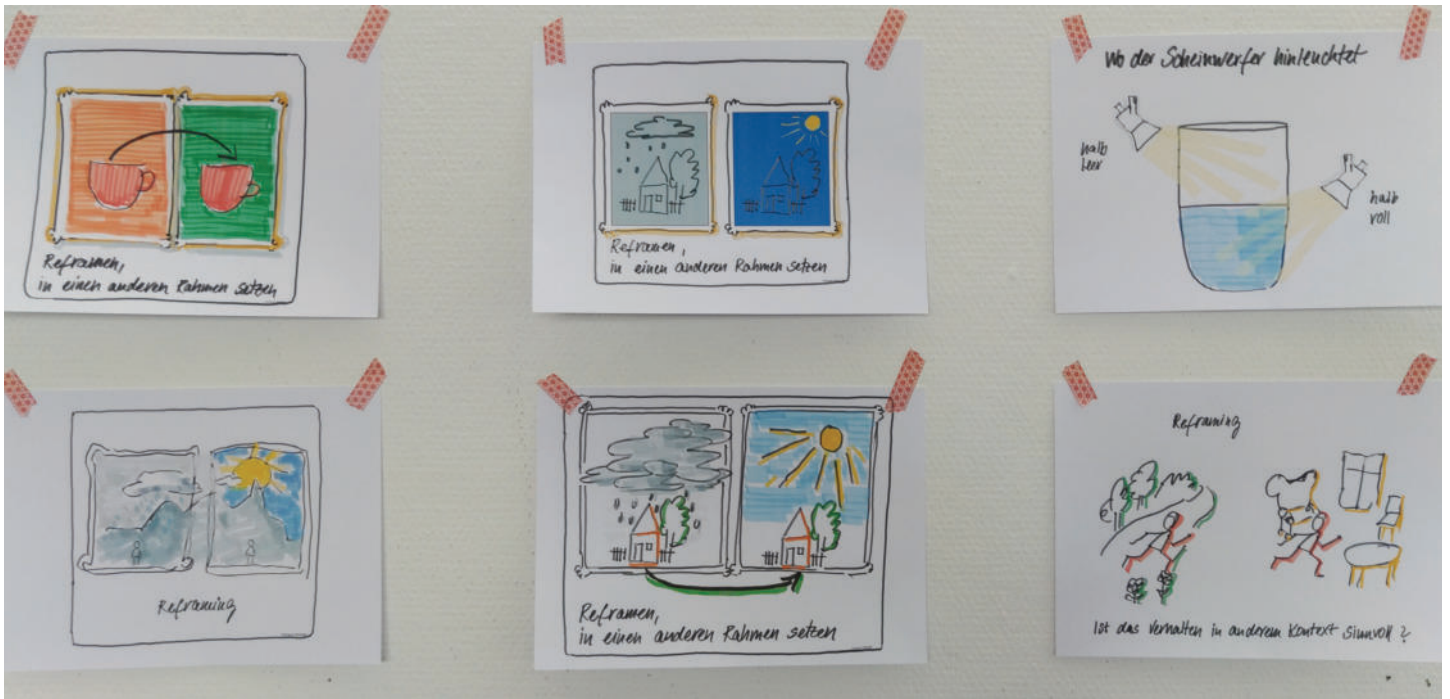
Dokumentation: Weiterbildung Elternbegleitung

eaf/DEAE, 08./09.05.2023, Ariane Hodeige und Frank Schubert

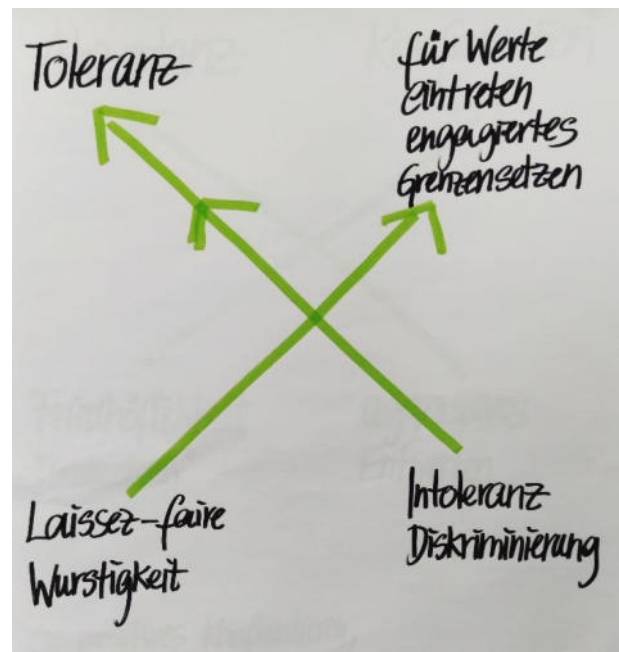
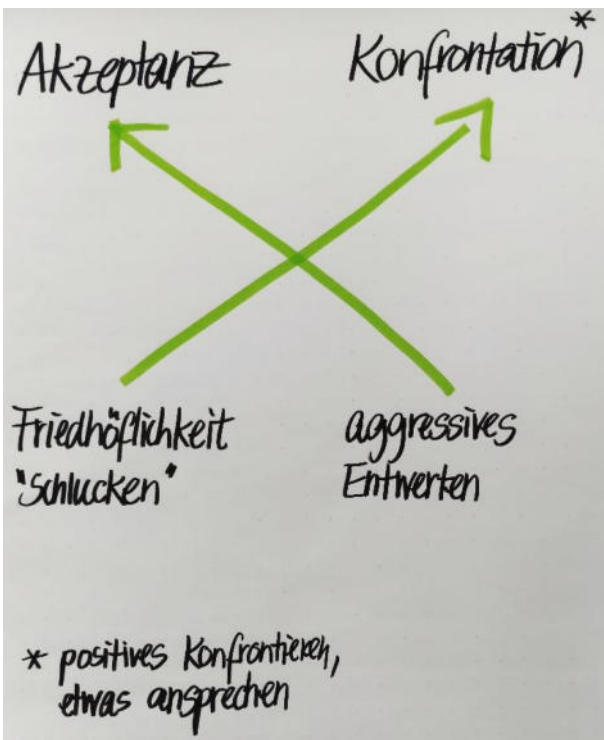
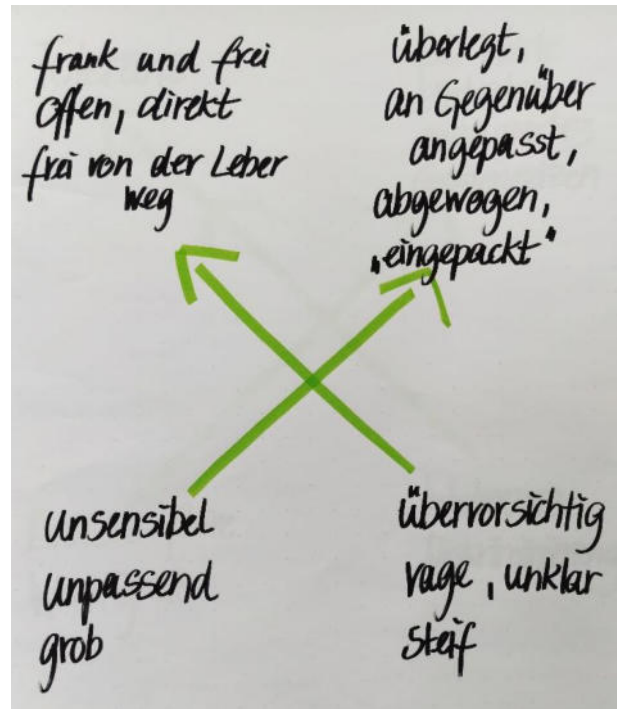
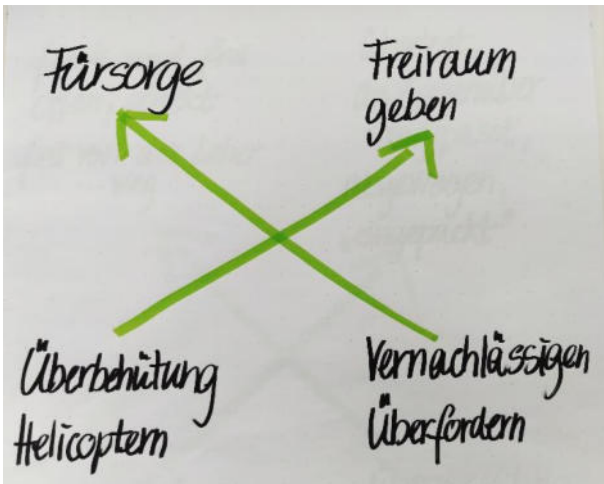


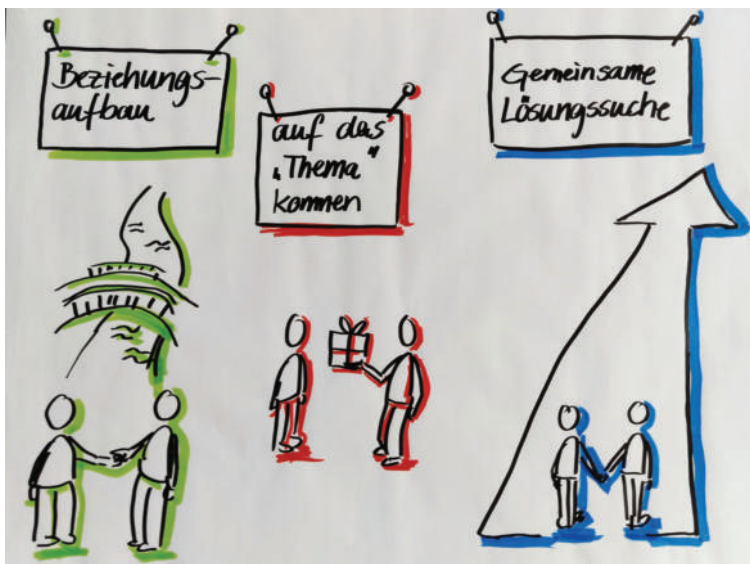
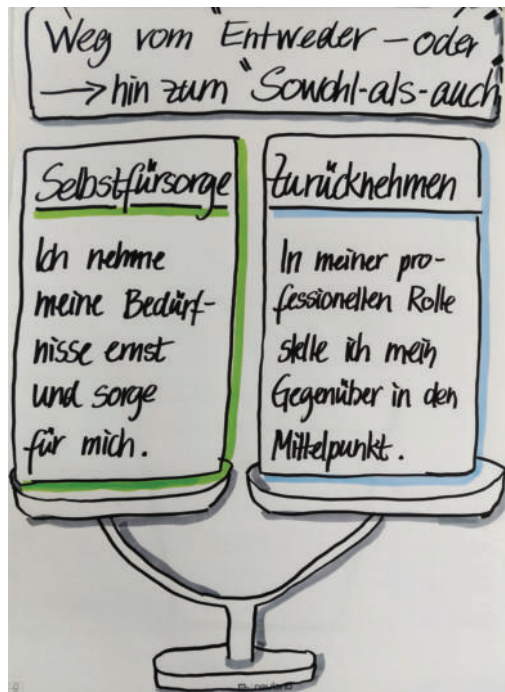
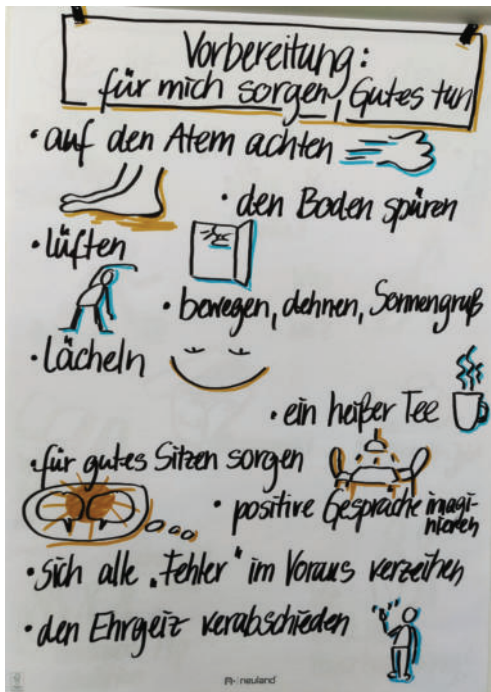
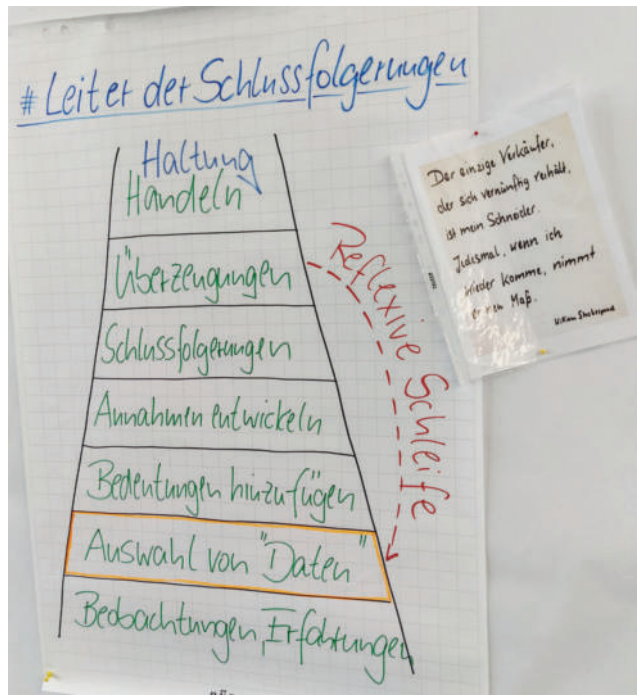
Beziehungsdreieck





Fürsorge * Akzeptanz * Toleranz





Fragen zur Einstimmung auf dialogische Beratungsgespräche

*Ich bin nicht besser als Du– ich bin anders,
ich weiß es nicht besser als Du -
ich weiß alles nur anderes.
Ich lerne und gehe mit Dir.*

1. Bevor das Beratungsgespräch beginnt

Was brauche ich, um mich zu sammeln, zu konzentrieren, bei mir zu sein?

Welche Bilder/ Wertungen/ Vorannahmen/ Interpretationen etc. tauchen hinter den Gesprächspartner*innen, die mir gegenüber sitzen, auf?

Was kann ich tun, damit eine möglichst einladende und angstfreie Gesprächsatmosphäre entsteht?

Wie gelingt es mir, eine gleichwürdige (auf Augenhöhe) Gesprächsbasis zu ermöglichen?

Wer bin ich/ welche Rolle habe ich im Rahmen des bevorstehenden Beratungsgesprächs?

Mit welchem Motiv (Idee) gehe ich in das Gespräch? Was interessiert mich an der Geschichte dieses Menschen?

Welche möglichen Parallelen zu meiner eigenen momentanen Lebensgeschichte entdecke ich/ was hat es mit meiner Lebenssituation zu tun?

2. Mit welcher Grundhaltung bin ich Berater*in?

Respektieren und Bestätigen des Andersseins ist ein hehres Ziel - doch wie weit kann ich den/die andere so annehmen, wie er/ sie ist?

Wie weit steht es bei mir mit Neugier/ echtem Interesse und unverbrauchtem (offenem) Blick auf mein Gegenüber?

... und meinem wirklichen Interesse für mein Gegenüber?

Sehe und glaube ich an das Entwicklungspotentials meines Gegenübers?

Wie mache ich mir bewusst, dass ich als Berater*in immer Lernende*r bleibe sollte?

Einer/m anderen zu vertrauen heißt, ihr/ihm gute Absichten und Motive zu unterstellen. Was brauche ich, damit mir das gelingt?

Wie gehe ich damit um, wenn ich Ärger über meine*n Gesprächspartner*in spüre?

3. Welches Ziel verfolge ich mit dem Beratungsgespräch?

Wie mache ich offen, welche Absicht ich mit dem Gespräch verfolge?

Will ich mit meinem Gegenüber zunächst mal eine konstruktive Gesprächsbasis ermöglichen oder bereits ganz konkrete Fragen thematisieren?

Will ich der Mutter oder dem Vater eventuell auch etwas beibringen?

Wie weit kann ich die Größe (den Wert) meines Gegenübers sehen und würdigen?

Wie kann ich mein Gegenüber darin begleiten, Vertrauen und Zuversicht in sich, in andere und in die Welt (wieder) zu entwickeln?

Wie offen bin ich als professionelle*r Berater*in/ Begleiter*in, den Lösungsweg meines Gegenüber zu würdigen?

Wie stelle ich mich innerlich darauf ein, (m)eine Lösung NICHT als „höherwertiger“ (besser) anzusehen, als die meines Gesprächspartners/meiner Gesprächspartnerin?

Wie gelingt es mir, auch kleine Schritte als Lösungsweg zu akzeptieren?

4. Der Beratungsprozess

Wie gelingt es mir, ruhig und absichtslos zu „Lauschen“ und so das Anliegen meines Gegenübers zu erkunden?

Im Dialog wird auch von so genannten „unschuldigen“ Fragen gesprochen, wie könnten die lauten?

Welche der „angemessen ungewöhnlichen Fragen“ könnten hilfreich sein?

Was trage ich dazu bei, mein Gegenüber zu ermutigen, mit den neu gewonnenen Sichtweisen (Erkenntnissen) zu experimentieren?

Wie schaffe ich es, in jedem Fall dankbar für das Gespräch zu sein?

Arbeitsblatt 1 zur Übung: Konfliktlösung - Gemeinsam einen dritten Raum schaffen



Download: www.situationsansatz.de/files/arbeitsblaetter.pdf

Modell zur Ergründung und Klärung von Konfliktsituationen aufgrund von Differenzen

nach Margalit Cohen-Emerique

Uns nicht vertraute oder geläufige Verhaltensweisen können zu einem Konflikt (mit „unseren“ eigenen Denk- und Handlungsweisen) führen. Der Konflikt kann sowohl die pädagogischen Fachkräfte wie auch für die Erziehungsberechtigten, die Familie des Kindes und/ oder die Kinder betreffen.

Reaktionsweisen/ Strategien im Umgang mit dem Konflikt, die „nicht auf Augenhöhe“ sind:

- **PROJEKTION**, d.h. das Übertragen eigener Beweggründe auf andere: „Die Mutter hat nur ihre eigenen Beweggründe im Kopf.“
- **MACHTMANIFESTATION**: „Es gibt hier Regeln, an die sich alle halten müssen. Wenn die Eltern es nicht schaffen, können sie nicht länger bei uns bleiben.“
- **BLOCKADE UND RÜCKZUG**: Sich aus dem Problem „schleichen“: Den Kontakt vermeiden, die Familie mit dem Problem und der Bewältigung allein lassen ohne Hilfestellung.
- **FORMALISMUS**, d.h. auf Regeln zu pochen: „Hier ist unsere Hausordnung. Lesen Sie sich das mal durch.“
- **RATIONALISIERUNG**: eigene Gefühle, die als unangenehm empfunden werden, werden in eine logische Erklärung verpackt: „Dieses Verhalten stört unseren Kita-Ablauf.“
- **KULTURALISIERUNG**: Individuelles Verhalten wird einer Nationalkultur zugeschrieben: „Die Familie kennt das aus ihrer Heimat nicht. Die haben halt eine andere Kultur, die werden sich anpassen müssen.“

UND es gibt verschiedene Möglichkeiten, damit konstruktiv umzugehen.

Schritte zur Ergründung und Klärung von Konfliktsituationen, die anhand/ aufgrund von Differenzen entstehen

1. **Die eigenen Gefühle und das eigene Wertesystem ergründen**: Sich die eigenen kulturellen Überzeugungen bewusst machen... Welche Werte stecken dahinter? Was sind meine Bedürfnisse?
2. **Den Perspektivwechsel wagen**: Die Beweggründe und Werte der anderen Person, des Gegenübers, ergründen und sich bewusst machen.
3. **Den gesellschaftlichen Kontext wahrnehmen und mitdenken**: [Pädagogische] Handlungen, Gedanken und Herangehensweisen, sowohl auf der individuellen als auch der institutionellen Ebene entstehen nicht in einem luftleeren Raum, sondern sind meist mit dem Kontext eng verbunden. Als Erzieher*in bin ich als Teil einer Institution in einer machtvollen Position gegenüber Eltern. Eltern könnten möglicherweise denken, dass deshalb ihre Ansichten nicht so sehr ins Gewicht fallen.
4. **Zusammen eine Lösung finden und ermöglichen**: Ziel: Die Schaffung eines „Dritten Raums“, in dem sich beide Seiten gut wiederfinden können.

Zusammenkommen in der Kita

Arbeitsblatt 2 zur Übung: Konfliktlösung - Gemeinsam einen dritten Raum schaffen



Download: www.situationsansatz.de/files/arbeitsblaetter.pdf

Fallbeispiel

Vorstellen der Ausweichstrategien – anhand des Beispiels „Zu spät kommen“

Beschreibung der Situation

Maala, ein dreieinhalbjähriges Mädchen, das seit wenigen Monaten die Kita besucht, wird mehrmals in der Woche von ihren Eltern zu spät in die Kita gebracht. Die Erzieherin beginnt mit allen Kindern gemeinsam den Tag mit dem Morgenkreis um 9:30 Uhr. Manchmal kommt Maala, wenn der Morgenkreis schon begonnen hat. Das bringt Unruhe in die Situation, einige Kinder werden abgelenkt, stehen auf oder quatschen miteinander. Die Erzieherin braucht viel Geduld, bis es ihr gelingt, alle Kinder wieder zurück in den Morgenkreis zu holen und fortzufahren. An anderen Tagen kommt Maala weit nach dem Morgenkreis, wenn die Kinder begonnen haben zu spielen. Maala steht dann am Rand und schaut eine ganze Weile zu, eh sie ins Spiel findet. An einigen Ausflügen konnte Maala nicht teilnehmen, weil sie zu spät gebracht wurde. Diese Situation finden die Erzieher*innen besonders schwierig. Da Maala noch nicht so lange in der Kita ist und nicht sehr viel Deutsch spricht, fällt es den Erzieher*innen der anderen Gruppen schwer, auf sie einzugehen und sie darin zu unterstützen, in der für sie fremden Gruppe anzukommen. Die Erzieherin ist mit der Bringe-Situation unzufrieden und bittet die Mutter mithilfe einer Übersetzerin, zukünftig Maala pünktlich bis spätestens 9:30 Uhr in die Kita zu bringen. Darauf reagiert die Mutter mit den Worten: „Nein, das schaffen wir nicht!“ Als die Erzieherin der Mutter erläutert, warum es wichtig ist, dass Maala pünktlich kommt, zuckt die Mutter schweigend mit den Schultern.

Es handelt sich hier um einen Konflikt. Er entsteht häufig dadurch, dass eine Person sich nicht unseren Erwartungen und Normen entsprechend verhält.

Es gibt nun unterschiedliche Möglichkeiten, mit diesem Konflikt umzugehen:

Projektion: „Die Mutter hat nur ihre eigenen Interessen im Kopf.“

Machtmanifestation: Die Erzieherin stützt sich auf die Machtposition der Institution, der sie angehört: „Es gibt hier Regeln, an die sich alle halten müssen. Wenn die Eltern es nicht schaffen, ihr Kind rechtzeitig in die Kita zu bringen, kann sie nicht länger bei uns bleiben.“

Blockaden und Rückzug: Da sie keinen Ausweg sieht, „schleicht“ sie sich aus dem Problem: „Dann kommt Maala eben zu der Zeit, zu der die Familie es schafft. Wenn der Morgenkreis schon begonnen hat, muss sie draußen vor der Tür warten, um die anderen Kinder nicht zu stören. Und wenn es noch später ist, dann muss Maala eben selbst gucken, wie sie in die Spielsituation findet, ich kann mich ja nicht immer nur mit ihr beschäftigen, es sind ja auch noch andere Kinder da.“

Rationalisierung „Ich gebe Ihnen unsere Hausordnung mit. Lesen Sie sich das mal durch.“

Kulturalisierung: „Die Familie kennt das aus ihrer Heimat sicher nicht, irgendwo pünktlich zu sein. Die haben halt eine andere Kultur, aber die werden sich anpassen müssen“.

Arbeitsblatt 3 zur Übung: Konfliktlösung - Gemeinsam einen dritten Raum schaffen



Download: www.situationsansatz.de/files/arbeitsblaetter.pdf

Gemeinsam einen dritten Raum schaffen

Die Kolleg*in, die die Situation erlebt hat, schildert diese ausführlich. Die Kolleg*innen stellen ggf. Fragen, die nur der Situationsbeschreibung dienen.

Wichtig: Bitte achten Sie darauf, die Beobachtungen zu beschreiben und nicht zu interpretieren.

1. Im ersten Schritt geht es darum, die eigenen **Gefühle und das eigene Wertesystem** zu ergründen.

- a) Die Kolleg*in, die das Beispiel eingebracht hat, beginnt damit, Gefühle, die diese Situation in ihr ausgelöst hat, zu benennen: Welche Gefühle sind bei mir aufgetaucht?
Die Kolleg*innen unterstützen sie dabei. Dabei versuchen alle, ein schnelles Urteil dahingehend zu vermeiden, dass die Art und Weise der anderen beteiligten Personen das Problem darstellt.
 - Bitte notieren Sie die Antworten zu dieser Frage auf rosa Karten.
- b) Die Teilnehmer*innen der Gruppe machen sich ihre eigenen kulturellen Überzeugungen bewusst, die der Situation zugrunde liegen, und sprechen sie aus: Warum ist uns das wichtig? Welche Werte und Normen stehen dahinter?
 - Bitte notieren Sie die Antworten zu dieser Frage auf grüne Karten.
- c) Was könnte in dieser Situation noch eine Rolle gespielt haben?

2. In einem weiteren Schritt geht es darum, einen **Perspektivenwechsel** vorzunehmen: Wie sieht die Situation aus der Sicht der anderen vom Konflikt Betroffenen aus?

Beachten Sie bitte, dass es sich hier lediglich um Hypothesen handelt, also eigene vorweggenommene Annahmen, die in einem Gespräch erst noch bestätigt oder widerlegt werden müssen! Es ist nicht immer leicht, sich in die Gefühlslage von Menschen hineinzusetzen, mit denen wir in einem Konflikt stehen. Bitte versuchen Sie dennoch, bei der Ergründung der Gefühle Ihres Gegenübers wohlwollend, wertschätzend und freundlich vorzugehen und der Person/en zu unterstellen, dass sie einen guten Grund für ihr Verhalten hatte/n.

- d) Die Kolleg*innen versuchen, sich in die Gefühle der betreffenden Person/en hineinzusetzen. Wie könnte sich das Gegenüber in der Situation gefühlt haben?
- e) Welche Überzeugungen, Werte, Normen könnten hinter dem Verhalten der Personen entstehen?
 - Bitte nennen Sie mindestens drei Hypothesen und notieren diese auf gelbe Karten.
- f) Was könnte in dieser Situation noch eine Rolle gespielt haben?

3. Welche **gesellschaftlichen Machtverhältnisse** haben in der Situation eine Rolle gespielt?

- Bitte notieren Sie die Ideen auf orange-farbenen Karten.

4. Welche Ideen gibt es zur **Schaffung eines „Dritten Raums“**?

- Bitte notieren Sie die Ideen auf blaue Karten.