

Blickrichtungswechsel

Eine kleine Gebrauchsanweisung für gegenseitige Unterstützung in schwierigen Situationen

Die Ausgangssituation – Der Blick ist gefangen

Bisher war es so friedlich in Ihrer Gruppe oder Kita bis Sascha, Klaus, Denise ... anfang zu stören.

Da bringt ein Kind Sie auf die Palme, Sie entwickeln Gefühle, die Sie bisher so gar nicht kannten, schon gar nicht Kindern gegenüber

und die Sie äußerst beunruhigend finden.

Oder – ein Kind aus der Kita beschäftigt Sie über die Maßen. Sie nehmen es mit allen Gefühlen und

Wohin mit Ratlosigkeit, Wut und Ärger über ein Kind, mit dem die Erzieherin immer wieder aneckt? Die Autorin schlägt vor, die Situation mit anderen zu spiegeln. Kollegiale Beratung ist das Mittel der Wahl.

Gedanken mit nach Hause. Sie versuchen, es schon in der Kita abzuschütteln und es gelingt nicht. Vielleicht lässt der Ärger Sie nicht schlafen.

Oder – Sie bemühen sich seit langem mit Geduld um ein ganz zurückgezogenes Kind, anscheinend ohne Erfolg, es reißt bald der Geduldsfaden.

Was tun? Wohin mit der eigenen Ratlosigkeit, Wut, Hilflosigkeit, dem Unverständnis darüber, was eigentlich los ist?

Die Seele braucht Luft – Bitte nicht erschrecken

Kinder im Kita-Alter sind in einem Alter heftiger Entwicklungen. Gefühle wechseln rasant, schlagen Purzelbäume so schnell wie auf den Tobematten: Sich hilflos fühlen, heftig wütend werden, verzweifelt und gründlich glücklich sein, Scham, Scheu, Eifersucht, ungebremste Neugier auch auf „Verbotenes“ ... Sie sind häufig in innerer oder äußerer Aufre-

gung und versetzen auch Erwachsene dahinein. Erwachsene, die im sprechenden oder auch handelnden, fühlenden Dialog mit den Kindern sind, erschrecken so manches Mal über die unzensierte Deutlichkeit der Empfindungen, sind darüber verwirrt und wissen nicht, ob das so richtig ist.

Erleichterung verschafft es, sich darüber mitzuteilen, auch verwirrende Gefühle für die Beteiligten zur Sprache zu bringen. Das ist ein gemeinsamer wesentlicher Lern- und Selbstbildungsprozess. Tut man dies auch mit den beteiligten Kindern, ist es ein wichtiger Teil des Spracherwerbs.

KollegInnen untereinander können sich behilflich sein, sich selbst, das Kind und die Situation zu verstehen, sich Luft zu verschaffen und neue Perspektiven zu entwickeln.

Einige Wege dazu im Folgenden:

- durch einige aufklärende Hinweise und Fragen und
- durch Anleitung zum kollegialen Gespräch.

Neu in den Blick bekommen

Kinder, die als schwierig empfunden werden, machen auf etwas aufmerksam, auf ungelöste Themen, Konflikte und Aufgaben:

- in ihnen selber
- in der Kindergruppe
- in der ErzieherIn
- in der Erwachsenengruppe in der Kita
- in der Familie und ihrem Umfeld

Um herauszufinden und zu verstehen, was die Schwierigkeit ist, braucht es häufig eine geschärfte Wahrnehmung (s. Beobachtungsbogen S. 36) und die Unterstützung von anderen:

- Spontan, im kurzen Gespräch in dem einfach aus einer spannungsgeladenen Si-

situation „Luft abgelassen“ werden kann. Kurzes Zuhören und der Kontakt zu einem anderen Erwachsenen schafft schon den ersten notwendigen Abstand, um später nachzudenken. Nachdem die erste Aufregung sich gelegt hat, lässt sich dann mit klarerem Kopf entwickeln, was wohl das Thema ist, wer sich in was, mit wem, wie verstrickt hat und auf was das Kind aufmerksam macht. Entlang der aufgeführten Fragen kann eine Spur zur Klärung gefunden werden.

- **Geplant, in einer kollegialen Beratung,** in der Kolleginnen sich Zeit nehmen, über ein Kind und die Schwierigkeiten nachzudenken. Diese Form des Gesprächs braucht Struktur, etwas Übung und ein vertrauensvolles Klima. Die beiden Letzten entwickeln sich beim Ausprobieren fast wie von selbst.

Vor Beginn der Beratung: Es ist wichtig, einen ungestörten Ort, ausreichend Zeit und KollegInnen, die mitmachen, zu finden. Eine erste Runde, wer gerade mit welchen Fragen

beschäftigt ist, wärmt für die gemeinsame Situation an und lässt diejenige ausmachen, die heute eine Frage, ein Problem einbringen will. Denn Achtung! Beim Kaltstart gleich Vollgas geben, macht nicht nur Automotoren schneller kaputt, sondern auch die vertrauensvolle Atmosphäre. Beim Start muss geklärt werden, in welcher Form die Beratung stattfinden soll und die entsprechenden Rollen sind zu verteilen: Ratsuchende/r, Moderator/in im Gruppensetting (s. Kasten 2, S. 38), Ratsuchende, Berater/in Beobachter/In im 3er-Setting (s. Kasten 3, S. 39). Die klare Zeitstruktur ergibt sich aus der Erfahrung sehr vieler solcher und anderer Beratungsgespräche. Sie nimmt Rücksicht darauf, dass solch eine Konzentrationsleistung nur begrenzt möglich ist.

Während der Beratung: Das Wichtigste für den/die Berater/in ist es, der Ratsuchenden aufmerksam *zuzuhören* ohne gleich Vorschläge zur Lösung zu machen und so eine Ahnung zu bekommen, worum es der Ratsuchenden geht. Dabei werden nur so viele Informations-

Die Beobachtung des Kindes

KASTEN 1

1. Welche Fähigkeiten hat das Kind?

- In Beziehungen zu anderen Kindern?
- In Beziehungen zu Erwachsenen?
- In Fertigkeiten?
- Im Umgang mit Konflikten?
- Im Verfolgen eigener Interessen, Wünsche, Neugierden?
- Im Umgang mit für sich/Sie schwierigen Situationen?

2. Welche Schwierigkeiten hat das Kind?

- In Beziehungen zu anderen Kindern?
- In Beziehungen zu Erwachsenen?
- In Fertigkeiten?
- Im Umgang mit Konflikten?
- Im Verfolgen eigener Interessen, Wünsche, Neugierden?
- Im Umgang mit für sich/sie schwierigen Situationen?

3. Wie ist die Umgebung des Kindes?

Die Kindergruppe

- Welche wichtigen Entwicklungen, Themen gibt es in der Kindergruppe?
- Welche Rolle hat das Kind darin?
- Auf welche nächsten Entwicklungsschritte in der Gruppe macht das Kind aufmerksam?

Die Eltern und die soziale Umgebung zu Hause

- Wie ist die Situation der Eltern im Prinzip und im Moment?
- Wie erleben sie die Kita und die MitarbeiterInnen?
- Auf was machen uns die Fragen und Themen dieser Eltern aufmerksam?
- Wie können wir sie unterstützen?

Die ErzieherInnen

- Welche Situation habe/n ich/wir zurzeit?
- Welche Themen, Gefühle, Gedanken beschäftigen mich/uns?
- Was freut, beunruhigt mich?
- Auf was macht das Kind mich/uns mit seinem Verhalten/Erleben aufmerksam?

fragen wie nötig gestellt, um den Zusammenhang zu verstehen. Dabei hilft zur Orientierung nach obigen Fragen mit zu bedenken. Zudem hilft er/sie hilft ihr/ihm in nächsten Schritt bei der Formulierung des *Beratungszieles*. In der Beratungsphase selber ist *aktives Zuhören* Wiedergeben des Gehörten und Formulieren der mitschwingenden Gefühle – eine Grundlage, um Ratsuchenden zur Klärung ihrer Frage zu verhelfen. Im Verlauf der Beratung ist es auch möglich, die Ratsuchende oder im Gruppensetting die Gruppenmitglieder zu bitten, sich probeweise in die Perspektive anderer beteiligter Personen zu versetzen. Das hilft häufig den Blick noch einmal ganz neu zu entwickeln. Dieser Vorgang ist allerdings für Ratsuchende nur möglich, wenn sie nicht mehr voller Wut gegenüber der Person sind, mit der sie sich in der Beratung beschäftigen. (In jemanden, auf den man richtig wütend ist, will und kann sich niemand einfühlen.)

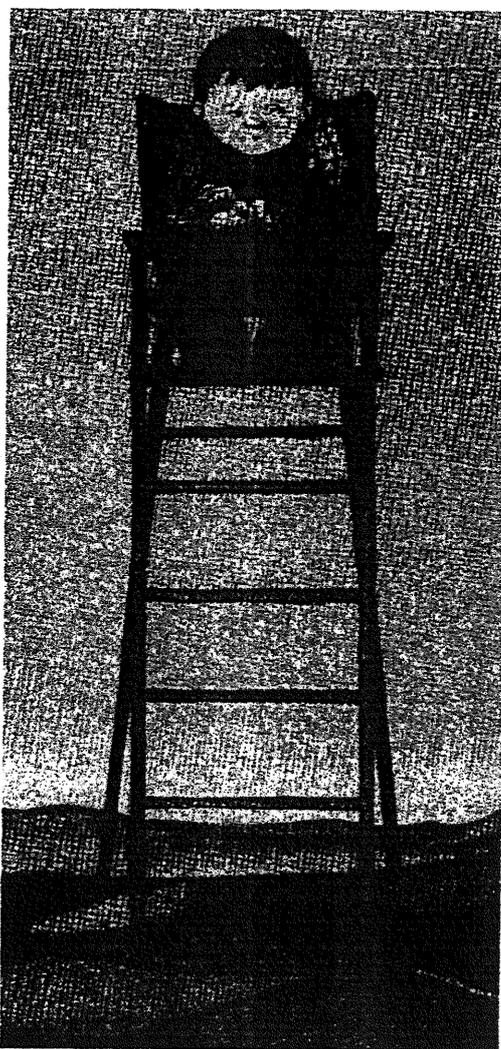
Der Schluss: Beim Abschluss der Beratung geraten die Berater/Innen häufig unter Druck. Sie meinen, wenigstens jetzt eine kompetente Lösung bereit haben zu müssen. Das ist aber nicht notwendig. Diejenige, die ein Problem einbringt, kommt in der Regel bei so einer Kollegialen Beratung selber auf für sie und ihr Handeln wichtige neue Gedanken. Daher lautet die Frage: Wieweit bist du auf dem Weg zu deinem Beratungsziel gekommen? Auch kleine Erkenntnisschritte haben häufig lösende Wirkungen.

Im Nachhinein: Alle Beteiligten haben sich angestrengt und sind bewegt. Eine gute Auswertung des Prozesses ist dann für alle sehr wichtig. Die Form ist im jeweiligen Ablauf beschrieben (s. Kasten) Das, was an eigenen Erinnerungen Gefühlen und Ideen den anderen am Beratungsprozess Beteiligten eingefallen ist und sie bewegt hat, kann sehr gut im Sharing, dem Teilen von Erfahrungen Platz haben. Denn spricht jemand als Ratsuchende über ein Problem, zeigen sich auch immer sensible, ratlose Seiten. Mit dem Mit-Teilen kommt sie wieder in den Kreis der KollegInnen zurück und fühlt sich mit den Problemen nicht mehr allein. Neue Gemeinsamkeiten und Verständnis können sich so entwickeln.

Der Blick weitet sich

Nach solchen Gesprächen und dem Erforschen von Zusammenhängen entwickeln sich häufig ganz neue Blickwinkel auf die Probleme, Knoten lösen sich und neue Handlungsperspektiven werden sichtbar. Nicht selten verhalten sich die schwierigen Kinder plötzlich anders, einfacher und alle Beteiligten bekommen wieder gut Luft zum Atmen, zum Entwickeln und dazu, mit Lust die Welt zu entdecken.

Zum Trainieren, zum Führen von Gesprächen auch mit Eltern möchte ich auf das sehr praxisnahe Buch von *Monika Bröder: „Gespräche im Kindergarten“*. Herder Verlag, Freiburg, 2002 hinweisen.



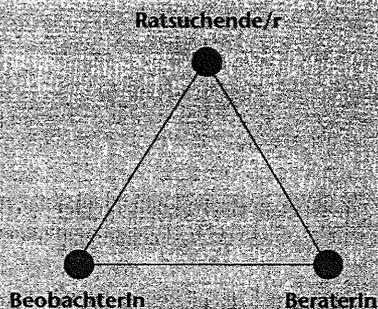
Ablauf kollegiale Beratung als Gruppensetting

KASTEN 2

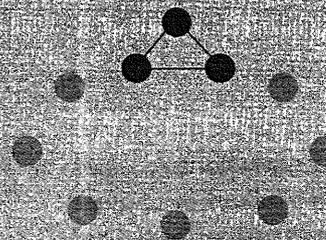
	Zeit
1. Schritt: Rahmen herstellen Ort, Zeit, Struktur, Moderation für diese Sitzung	
2. Schritt: Anwarmung mit der Gruppe Teilnehmer schildern kurz ihre Befindlichkeit und sagen, ob sie ein Anliegen heute anzubringen haben	5-10 Min. je nach Größe SWARMING
3. Schritt: Auswahl der/des Ratsuchenden für diese Sitzung (Soziometrie)	5 Min.
4. Schritt: Ratsuchende/r erzählt die Situation möglichst plastisch und konkret und benennt (soweit möglich) die Frage, die sie ihn beschäftigt	15-20 Min. FALL EINGEBEN
5. Schritt: ModeratorIn fasst kurz das gehörte Anliegen des/der Ratsuchenden zusammen und rücktversichert sich bei der/dem Ratsuchenden	1-3 Min.
6. Schritt: Gruppenmitglieder erfragen fehlende Informationen ModeratorIn achtet darauf, dass es keine Interpretationen in dieser Phase gibt Ratsuchende/r gibt Auskunft	10 Min.
7. Schritt: Gruppenmitglieder entwickeln Bilder/Eindrücke/Gefühle, die der Fall auslöst Gruppenmitglieder entwickeln Wahrnehmung aus den verschiedenen Perspektiven des Falles Ratsuchende/r hört zu ModeratorIn achtet auf Struktur, darauf, dass keine Ratschläge gegeben werden	10 Min.
8. Schritt: Ratsuchende/r gibt Rückmeldung, welche Assoziationen bei ihm/ihm geündet haben Gruppenmitglieder hören zu und stellen sich auf diese Assoziationsteile ein Ratsuchende/r gibt Rückmeldung über den Stand der Beratung mit der Entscheidung entweder ... oder ...	5 Min. 45 Min.
ABSCHLUSS	
Neue Beratungsrunde Entlang des Hauptanliegens der Ratsuchenden ☐ hören die Gruppenmitglieder aktiv zu und ☐ unterstützen die/den Ratsuchende/n beim Differenzieren ihrer/seiner eigenen Wahrnehmung und ☐ finden von Fallwicklungs-ideen ☐ Handlungsperspektiven	10 Min.
ABSCHLUSS	15 Min.
60 Min. gesamt	70 Min. gesamt
ABSCHLUSS	
1. des Beratungsprozesses ☐ ModeratorIn und Ratsuchende/r überprüfen, wie weit der/die Ratsuchende/n beim Erreichen ihres formulierten Zieles gekommen ist ☐ Stimmung der Gruppenmitglieder: An welche eigenen Erfahrungen hat sich die Problemschilderung erinnert? ☐ Ratsuchende/r hört zu ☐ Ratsuchende/r gibt Rückmeldung über ihre/sein Befindlichkeit und Erkenntnisse	10 Min.
2. der Gruppe Kurzrückmeldungen zur eigenen Person → Gruppe Moderation	5 Min.
ENDE	

Ablauf kollegiale Beratung im 3er-Setting ...

KASTEN 3



ODER ALS 3ER-SETTING IN DER GRUPPE



Zeit

DURCHFÜHRUNG

Ratsuchende/r stellt Problem dar und sagt, was er/sie herausfinden möchte.
BeraterIn hört zu.

5 Min.

BeraterIn fragt nach Informationen zum Hintergrundverstehen.

5 Min.

BeraterIn

- ☐ fasst das Gehörte in eigenen Worten kurz zusammen und verständigt sich, ob er/sie richtig wahrgenommen hat und
- ☐ verständigt sich mit Ratsuchendem/er über das Ziel der Beratung.

5 Min.

Ratsuchende/r erzählt weiter von seinen/ihrn Problemen

15 Min.

BeraterIn

- ☐ berat,
- ☐ hört aktiv zu,
- ☐ fokussiert und
- ☐ fördert den Perspektivenwechsel in der Betrachtung der Problembeseitigung.

ABSCHLUSS DES GESPRÄCHS

Ratsuchende/r und BeraterIn verständigen sich darüber, wie weit sie auf dem Weg der Klärung gekommen sind.

5 Min.

Ratsuchende/r gibt BeraterIn feedback.
BeraterIn sagt, wie es ihm/ihr in der Rolle ging.
BeobachterIn sagt seine/ihre Beobachtung.

10 Min.

Sharing/Teilen: Was kenne ich von dem, was der/die Ratsuchende eingebracht hat, aus dem eigenen Erleben?

5 Min.

50 Min. gesamt

ANFANGS- PHASE

BERATUNGS- PHASE

ABSCHLUSS- PHASE

AUS- WERTUNG

Kersti Weiß ist Diplom-Psychologin und Supervisorin und leitet das Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision der Evangelischen Kirche von Hessen und Nassau.