

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte

von Anja Cantzler

ABSTRACT

Der Studientext beschreibt die Methode des systemischen Coachings und seine vielfältigen Möglichkeiten als Unterstützung für Pädagogen und Pädagoginnen im sozialen Arbeitsumfeld der Tageseinrichtungen für Kinder. Dabei wird insbesondere die Bedeutung von Coaching für pädagogische Fachkräfte und Teams in der Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren und ihren Eltern fokussiert. In einem weiteren Kapitel stehen die Chancen und Möglichkeiten zur Konfliktbearbeitung und Lösungsfindung mit Hilfe von Coaching im Zentrum.

GLIEDERUNG DES TEXTES

1. Einleitung
2. Coaching als unterstützende Methode
 - 2.1. Definition: Was ist Coaching?
 - 2.2. Coaching im pädagogischen Arbeitsfeld
 - 2.3. Coaching bei Konflikten
3. Schlussbemerkung
4. Fragen und weiterführende Informationen
 - 4.1. Fragen und Aufgaben zur Bearbeitung des Textes
 - 4.2. Literatur und Empfehlungen zum Weiterlesen
 - 4.3. Glossar

INFORMATIONEN ZUR AUTORIN

Anja Cantzler, Diplom Sozialpädagogin, arbeitet seit 2001 als freiberufliche Weiterbildungsreferentin und externe Fachberaterin für Tageseinrichtungen für Kinder. Ihre Schwerpunktthemen sind die Begleitung der konzeptionellen Veränderungsprozesse rund um die Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder von null bis drei Jahren, die Vermittlung des dazugehörigen Hintergrundwissens auf Grundlage der Bindungstheorie, der Erkenntnisse der Entwicklungspsychologie und der Spiel- und Interaktionspädagogik. Sie ist Fachautorin für den Schwerpunkt Frühkindliche Entwicklung und Bildung. Seit 2010 bietet sie als Mastercoach (DGfC) Leitungskräften und ErzieherInnen aus Tageseinrichtungen und Personen und Teams aus anderen sozialen Arbeitsfeldern prozessorientierte Beratung und Coaching. Schwerpunkte sind hier die Weiterentwicklung konzeptioneller Inhalte, die Begleitung von Veränderungsprozessen, Verbesserung der Teamkommunikation und der Umgang mit Konflikten. Als Lehrcoach begleitet sie die Ausbildung angehender Coaches.

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

Coaching im sozialen Arbeitskontext

1. Einleitung

Die Methode des Coachings entstammt einer professionellen Beratungs- und Trainingsform für Führungskräfte aus Industrie und Wirtschaft sowie dem Leistungssport. In der Regel diente Coaching in diesem Rahmen zur Effizienz- und Leistungssteigerung der einzelnen Person, in dem jeweiligen beruflichen oder sportlichen Kontext, um die vorgegebenen und/oder gesteckten Ziele zu erreichen.

In den vergangenen Jahren wurde zunehmend entdeckt, dass Coaching als ergänzende und unterstützende Methode – neben der Supervision – auch für Fachkräfte aus sozialen Arbeitsfeldern hilfreich ist. So entstand eine Beratungsform für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus pädagogischen, lehrenden und pflegerischen Berufen.

Unter dem besonderen Einfluss von H. Fallner und M. Pohl (vgl. Fallner & Pohl 2005) entstand das „Coaching mit System“. Neben dem Einzelcoaching von Führungskräften erweiterte sich das Angebot auf Personen aus unterschiedlichen Hierarchieebenen und es entwickelten sich Formen des Gruppen-, Team- und Organisationscoachings.

Auch in der Weiterbildung für pädagogische Fachkräfte erhalten Elemente des Coachinglernens (vgl. Pohl & Braun 2004) einen zunehmenden Stellenwert. Neben der reinen theoretischen Wissensvermittlung geht es hierbei um Kompetenz- und Ressourcenerweiterung sowie Haltungslernen, durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und den vorhandenen Ressourcen.

2. Coaching als unterstützende Methode

Im folgenden Text wird zunächst genauer definiert, was unter Coaching nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching (www.coaching-dgfc.de) zu verstehen ist und inwieweit diese Methode für pädagogische Fachkräfte und Teams aus Kindertageseinrichtungen, zur Unterstützung und Weiterentwicklung in der pädagogischen Arbeit, hilfreich sein kann. Es werden verschiedene Einsatzmöglichkeiten von Coaching dargestellt und die Form des Konfliktcoachings vorgestellt. Ergänzend werden Parallelen zur Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren hervorgehoben.

2.1 Definition: Was ist Coaching?

Definition Coaching

Nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC) wird Coaching als eine professionelle, moderne, flexible und nachhaltige Form der Beratung beschrieben,

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

- die kreativ und systemisch orientiert ist,
- die Qualität zu sichern und zu verbessern hilft,
- die Probleme zu erkennen, zu benennen und zu lösen fördert,
- die das Erreichen von Zielen begleitet,
- die die persönliche Situation der Klienten und Klientinnen in den Prozess mit einbezieht,
- die die Entfaltung und Weiterentwicklung der vorhandenen Möglichkeiten unterstützt,
- die das Erkennen von Grenzen, die Entwicklung möglicher Veränderungen und die Entdeckung von Alternativen begleitet,
- die die Reflexion und Impulse zum Perspektivwechsel anbietet,
- die zur Stabilisierung der eigenen Persönlichkeit führt, um ggfs. schwierige Situationen zu bewältigen.

Coaching mit System

Als ergänzende Alternative zu den Coachingansätzen aus Sport und Wirtschaft entstand auf der Grundlage der Systemtheorie (Baetson) und den Ansätzen der systemischen Therapie (Satir & von Schlippe) das „Coaching mit System“. Weitere theoretische Grundlagen bieten Erkenntnisse der Kommunikationstheorie (Watzlawik), der Gestalttherapie (Zinker & de Roeck), der Sozialpsychologie (Lewin & Fromm) und des Konfliktmanagements (Schwarz).

Coaching wird hier verstanden als ein „professionelles Begleitangebot für lernende Organisationen, für Veränderungsprozesse und für Menschen, die mit Menschen arbeiten, besonders, wenn sie dies leitend oder beratend tun.“ (Fallner & Pohl 2005)

„Coaching mit System“ sieht den Mensch als Teil verschiedener, oftmals ineinandergreifender, Systeme: Familie, Team, Abteilung, Organisation. Die Art und Weise wie Menschen in diesen Systemen miteinander reden, umgehen und arbeiten, kann zu Problemen und Konflikten führen. So gesehen ist das wahrzunehmende Problem als Symptom nicht die Eigenschaft einer einzelnen Person, sondern das Fenster ins System und ein Hinweis auf die eigentliche Problemlage (vgl. Richter 2009).

In diesem Coachingprozess begleitet und unterstützt der Coach den Coachee, seine persönlichen Ziele zu definieren und dafür eigene Lösungswege zu finden. Ausgangspunkt ist die Grundannahme, dass jeder Mensch oder jedes System

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

über alle Möglichkeiten verfügt, die eigenen Probleme zu lösen oder passende Alternativen zu finden. Die Arbeitsweise im systemischen Coaching ist ressourcen-, zukunfts- und lösungsorientiert.

„Die wahre Entdeckung besteht nicht im Finden von neuen Ufern, sondern im Sehen mit anderen Augen.“ (Marcel Proust)

Im Coachingprozess nutzt der Coach verschiedene Interventionen und Techniken, um verschiedene Zusammenhänge sichtbar zu machen und den angestrebten Lösungsprozess zu unterstützen. Häufig verwendete Interventionen sind beispielsweise:

- Fragetechniken (u.a. hypothetische Fragen, Verschlimmerungsfragen, Prozentfragen, Zukunftsfragen, Fragen nach Ausnahmen)
- Zirkuläres Fragen (Frage nach vermuteten Standpunkten Dritter)
- Reframing von Sachverhalten (Perspektivwechsel)
- Paradoxe Interventionen
- Arbeit mit Metaphern, Texten, Geschichten
- Einsatz von Bild- und Kartenmaterial
- Imaginationen, Phantasiereisen
- Skulpturieren, Aufstellungen, Standbilder
- Analoge Übungen aus der Gestalttherapie, Theaterarbeit, Spiel- und Interaktionspädagogik
- Ergänzende Aufgaben und Übungen, die im Praxisbereich zu bewältigen sind.

In der Coachingpraxis gibt es vielfältige Beratungsanlässe und -auslöser (vgl. Richter 2009), die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Gestaltung und Umsetzung persönlicher Entwicklungsprozesse
- Lebensweg- und Karriereplanung/Perspektiventwicklung
- Verstehen und Lösen von Arbeitsproblemen
- Begleitung und Unterstützung in Veränderungsprozessen, ausgelöst durch gesetzliche Veränderungen und Anforderungen oder massive Umstrukturierungen
- Überprüfung und Weiterentwicklung des bestehenden Konzepts
- Profilbildung und Entwicklung von Leitmotiven

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

- Begleitung und Unterstützung bei der Übernahme neuer Aufgaben
- Rollenfindung
- Unterstützung bei der Wiederentdeckung, Reaktivierung und Weiterentwicklung verschütteter oder erlahmter Motivationen und Ressourcen
- Bewältigung von Sinn- und Identitätskrisen
- Work-Life-Balance
- Erlernen und Trainieren von neuen Verhaltensweisen und Kompetenzen.

Diese Beratungsform wendet sich mittlerweile nicht mehr ausschließlich an Führungskräfte aus der Wirtschaft. Der Kundenkreis besteht breitgefächert aus Einzelpersonen auf unterschiedlichsten Hierarchieebenen, Teams, Abteilungen und Organisationen aus den verschiedenen Arbeits- und Berufskontexten. Coaching findet über den wirtschaftlichen oder sportlichen Bereich hinaus in sozialen Arbeitsfeldern mit pädagogischen, lehrenden und pflegerischen Tätigkeitsschwerpunkten seine Anwendung.

2.2 *Coaching im pädagogischen Arbeitsfeld*

In der täglichen Praxis von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen kann der Einsatz von Coaching als externes Angebot (Coach von außen) oder interne Methode (Führungskraft oder pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Coachingkompetenzen) in vielfältiger Hinsicht hilfreich und sinnvoll sein.

Für die Leitung einer Einrichtung bietet der externe Coach auf vielfältige Weise Gelegenheit, die eigene Arbeit und die damit verbundene Rollenausgestaltung zu reflektieren, zu überprüfen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln. In einem geschützten Rahmen können, mit einer veränderten Betrachtungsweise zum Alltagsgeschehen, Ziele geprüft und mögliche Handlungsstrategien entwickelt werden. Der Coach hilft Konflikte zu erkennen, zu benennen und Lösungswege zu finden. Die Leitung hat die Möglichkeit eigene Handlungsmuster und die der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erkennen und verstehen zu lernen. Es gilt Ressourcen zu erkennen und gezielt zu erweitern, um sie dann entsprechend in die Arbeit zu integrieren.

In der pädagogischen Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren, kann sich dann beispielsweise folgende Situation als Ausgangspunkt für ein externes Leitungcoaching ergeben:

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

Eine dreigruppige Einrichtung fusioniert mit einer anderen Einrichtung und wächst zu einer Schwerpunkteinrichtung für die Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren heran. Den langjährigen MitarbeiterInnen und der Leiterin fehlt die Erfahrung mit Kindern dieses Alters. Die Leiterin sucht sich einen externen Coach mit entsprechender Arbeitsfeldkompetenz, um sich einen Überblick über die wichtigsten Eckpunkte zur Erarbeitung des Konzeptes rund um die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren zu erarbeiten. Sie überprüft die vorhandenen Ressourcen im Team und überlegt, welche MitarbeiterInnen weitere Schulungen brauchen und was darüber hinaus bei der Fusion zu beachten ist.

Besitzt eine Führungskraft eigene Coachingkompetenzen, kann sie diese ziel- und ressourcenorientiert in die Personalentwicklung einfließen lassen, indem sie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglicht, stärkenorientiert im Team ihren Platz und Stellenwert zu finden. Dies hilft ihr für die Arbeit mit Säuglingen und Kleinkindern herauszufinden, wer bestmöglich für die Arbeit geeignet ist oder welcher Mitarbeiter oder welche Mitarbeiterin noch weiterer Unterstützung und Begleitung bedarf, um sich auf dieses Arbeitsfeld einzulassen.

Darüber hinaus sind Coachingkompetenzen hilfreich bei der Profilbildung und Konzeptentwicklung einer Einrichtung – vor allem in Hinblick auf die Aufgabenerweiterung durch den Ausbau der Kindertagesstätten zu Familienzentren.

Ausgehend vom Bild des Kindes möchte das Team erarbeiten, was für die Arbeit von Kindern in den ersten drei Lebensjahren wesentlich ist und inwieweit dies nach außen sichtbar wird.

Zurück zu den Einsatzmöglichkeiten externer Coaches in Kindertageseinrichtungen: Neben den zuvor benannten Leitungskräften, die sich extern coachen lassen, suchen im Einzelcoaching auch andere pädagogische Fachkräfte Unterstützung. Auch hier werden im geschützten Rahmen Themen und Probleme er- und bearbeitet, die oftmals – beeinflusst durch den persönlichen Kontext – Auswirkung auf die beruflichen Ausgestaltungsmöglichkeiten haben oder auch umgekehrt. Themen wie Konflikte mit KollegInnen, Mobbing, Burn-out und Work-Life-Balance nehmen hier einen großen Raum ein. In der speziellen Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren nehmen Themen wie Nähe und Distanz, eigene Bindungserfahrungen und deren Auswirkung auf die Arbeit oder den Umgang mit der veränderten Rolle als Fachkraft verstärkt Raum ein.

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

- *Die langjährige Hortmitarbeiterin bereitet sich auf die Arbeit mit den jüngeren Kindern vor. Neben theoretischen Grundlagen, die sie auf Fortbildungen erwirbt, bedarf es eines grundsätzlichen Umdenkens und Einlassens auf die Arbeit mit der neuen Zielgruppe.*
- *Eine Krippenmitarbeiterin setzt sich mit der veränderten Erzieherinnenrolle in der Arbeit mit den Kindern in den ersten drei Lebensjahren auseinander. Auf Grund ihres biografischen Hintergrundes reflektiert und bearbeitet sie in diesem Zusammenhang das Thema Nähe und Distanz.*

In vielen Fällen wird der externe Coach auch für ein Teamcoaching in die Einrichtung geholt. Hier wünscht sich das gesamte Team Beratung und Begleitung von außen.

Durch die Aufnahme von Kindern in den ersten drei Lebensjahren und die damit verbundene Umgestaltung der Gruppenformen innerhalb der Einrichtung kommt es zu personellen Verschiebungen und Veränderungen – das Team muss sich umorganisieren – dies soll möglichst ressourcen- und stärkenorientiert stattfinden.

Über die interne Arbeit im Team hinaus, bietet die interne Coachingkompetenz der pädagogischen Fachkräfte, im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Eltern, eine hilfreiche Interventionsmöglichkeit. Oftmals bedürfen die Eltern, auf Grund vermehrt entstehender Unsicherheiten, basierend auf dem Wunsch möglichst viel richtig zu machen, aber nicht zu wissen wie es geht, einer intensiven Beratung, Begleitung und Unterstützung bei der Erziehung ihrer Kinder. Inzwischen gibt es hier besondere Formen des Elterncoachings mit der Intention, Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken und zu befähigen. Hier begegnen die pädagogischen Fachkräfte den unterschiedlichsten Themen, die der individuellen Begleitung und Unterstützung bedürfen.

Zentrale Themen im Elterncoaching

Zentrale Themen in der Arbeit mit den Eltern von Kindern in den ersten drei Lebensjahren:

- *Eingewöhnung und Gestaltung von Übergängen*
- *Arbeit im Beziehungsdreieck/Erziehungspartnerschaft*
- *Umgang mit dem latenten schlechten Gewissen*
- *Kindliche Bedürfnisse und Interessen*
- *Rituale und haltgebende Strukturen*
- *Schlaf-/Wachrhythmus*
- *Umgang mit kleinkindlichen Aggressionen*
- *Begleitung der Sauberkeitsentwicklung*
- *Umgang mit der „Trotzphase“*
- *Die Kunst „Nein“ zu sagen – Grenzen und Konsequenzen*

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

2.3 Coaching bei Konflikten

Konflikte in Teams von Tageseinrichtungen mit Kindern sind häufig an der Tagesordnung. Aus geringfügigen Meinungsverschiedenheiten zwischen Leitungskraft und einer MitarbeiterIn, MitarbeiterInnen untereinander, MitarbeiterIn und Eltern, Team und Eltern können – je nach Umgang mit der jeweiligen Situation – handfeste Konflikte und Auseinandersetzungen entstehen.

Diese unterschiedlichen Konflikte sind oftmals Ausgangspunkt eines Coachingprozesses. Oftmals kristallisieren sie sich erst im Verlauf eines Prozesses als zentrales Thema heraus und können dann gemeinsam bearbeitet werden.

Konfliktcoaching

Im Konfliktcoaching (vgl. Schreyögg 2002) bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten mit Konflikten umzugehen:

Coaching zur Konfliktprophylaxe

In diesem Fall werden Konflikte und ihre möglichen Ursachen analysiert, um ihnen im weiteren Verlauf der Zusammenarbeit vorbeugen zu können.

Beispiel:

Die Erzieherinnen der Krippengruppe möchten einen Vormittag den Kindern ermöglichen, sich mit bunter Fingerfarbe am ganzen Körper anzumalen – zur Förderung der Körperwahrnehmung. Im Vorfeld ist es wichtig und sinnvoll, die Eltern über das Vorhaben zu informieren und den Sinn dieser Aktion transparent zu vermitteln. In diesen, für Eltern nicht sofort sinnerschließender, Aktionen liegt sonst Konfliktpotenzial, wenn das Kind ohne Erklärung mit Farbspuren auf Haut und Haaren nach Hause kommt.

Coaching zur Bewältigung von Konflikten

Nicht immer kann Konflikten vorgebeugt werden und es kommt zu unproduktiven Konflikten, die es zu erkennen, bearbeiten und bewältigen gilt. Hier unterstützt Coaching zunächst die Analyse des bestehenden Konfliktes. Es gilt herauszufinden, wer die Beteiligten sind, welche vorhandenen Konfliktstile und -strategien angewendet werden, welche Gründe und Ursachen es gibt und auf welcher Eskalationsstufe der Konflikt sich befindet. Im Anschluss an diese Analyse erfolgt dann, in Begleitung des Coaches, die Entwicklung geeigneter Strategien im Umgang mit dem jeweiligen Konflikt.

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

Coaching zur Stimulation von Konflikten

Hier wird der Konflikt bewusst angestoßen und auf den Tisch gebracht. Vorhandene Polaritäten können mit dieser Methode offen gelegt und somit frei diskutiert werden.

Beispiel:

In der Einrichtung herrscht eine geteilte Meinung darüber, ob mit Krippenkindern Formen der offenen Arbeit praktiziert werden können. Hier bietet es sich an, die Gruppe in verschiedene Gruppen, mit unterschiedlichen Positionen, zu teilen. Jede Gruppe erarbeitet Argumente für die jeweilige Position und hat die Aufgabe, diese Position den anderen schmackhaft zu machen. Die Gegenüberstellung kann dann bewusst als Einstieg in eine fachliche und zielführende Diskussion genutzt werden.

Konflikte entstehen in der täglichen Arbeit aber nicht nur in den zuvor erwähnten Konstellationen zwischen Erwachsenen. Auch die pädagogische Arbeit mit Kindern verläuft nicht immer konfliktfrei. Es kommt schon bei den Jüngsten zu kleineren Streitereien und Auseinandersetzungen. Da zieht der eine Säugling dem anderen an den Haaren, die rote Schippe des Spielpartners ist viel interessanter als die eigene, da wird ein Kind vom Schoß der Erzieherin geschubst, weil man selbst gerne dort sitzen möchte.

In der Autonomiephase richtet sich dann der Widerstand gegen die Erwachsenen – Fachkräfte und Eltern werden hier zum Ziel für Reibung und Auseinandersetzung. Grenzen werden überschritten und Reaktionen gefordert. Die Wut der Kleinen lässt auch manchen Erwachsenen wütend werden.

Bei Krippenkindern gilt es Wege zu entwickeln, auf möglichst nonverbaler Weise Umgang mit Konflikten vorzuleben und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Coaching kann hier helfen, sich durch Perspektivwechsel in das Gefühlsleben eines jungen Kindes hinein zu versetzen und die eigentliche Intention des Kindes verstehen zu lernen. Die pädagogischen Fachkräfte können ihre Verhaltensweisen überprüfen und mögliche Handlungsalternativen entwickeln. Die Erkenntnisse über eigene biographische Hintergründe und Sozialisierungen eröffnen einen neuen Blick für das eigene Handeln und ermöglichen so, Alternativen im Umgang mit bestimmten Situationen und Verhaltensweisen von Kindern.

Veränderungen im eigenen Umgang mit den Kindern und in verschiedenen Situationen, bedürfen der regelmäßigen Anwendung und Übung. Dies kann in einem Coachingprozess einfließen.

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

Beispiel:

Die Erkenntnisse aus der Gehirnforschung, dass für das menschliche Gehirn das Wort „nicht“ unverständlich ist und Krippenkinder daher viele Verbote nur schwer einhalten können, erfordert von der Erzieherin das Training Sätze, in denen dieses Wort vorkommt, umzuformulieren, z.B. „Du sollst nicht rennen!“ zu „Bitte geh langsam!“

3. Schlussbemerkung

Man kann den Menschen nichts lehren. Man kann ihm nur helfen es in sich selbst zu finden. (Galileo Galilei)

Coaching und vor allem Coaching nach dem systemischen Ansatz bietet durch seinen ganzheitlichen Ansatz, d.h. den Menschen und seine Handlungen als Teil verschiedener Systeme und im Einfluss seiner Biographie zu verstehen und gleichzeitig für sich selbst verantwortlich zu sehen, viele Möglichkeiten als wertvolle Unterstützung und Begleitung im beruflichen Umfeld von Kindertageseinrichtungen. Durch die hohe Wirksamkeit und vielfältigen Interventionsmöglichkeiten des Coachings profitieren die pädagogischen Fachkräfte, die Eltern und die Kinder gleichermaßen.

Mit zunehmender Aufgabenerweiterung im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung ist es erstrebenswert, dass pädagogische Fachkräfte zunehmend Coachingkompetenzen erwerben, um den Herausforderungen der modernen Pädagogik, in der auch Lernbegleitung als Coaching für Kinder und Eltern betrachtet werden kann, gerecht zu werden.

Im Kompetenzprofil einer Fachkraft ist die regelmäßige Selbstreflexion gefragt und auch gefordert. Hier kann ein externer Coach durch verschiedene Interventionen helfen, eigene Muster zu erkennen und gegebenenfalls zu verändern. Die Selbsterkenntnis ist der Schlüssel zum Umgang mit Kollegen und Kolleginnen, Eltern und Kindern. Hier leistet Coaching einen wichtigen und wertvollen Beitrag.

4. Fragen und weiterführende Informationen

4.1 Fragen und Aufgaben zur Bearbeitung des Textes



AUFGABE 1:

Was versteht man unter Coaching? Inwieweit unterstützt diese Methode die Kompetenzentfaltung und -erweiterung pädagogischer Fachkräfte und Teams in der Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren?



AUFGABE 2:

Finden Sie weitere Beispiele aus Ihrer Praxisphase, bei denen Ihnen die verschiedenen Coachinginterventionen aus dem Konfliktcoaching (Konflikte vorbeugen; Konflikte erkennen, benennen, bearbeiten; Konflikte stimulieren) für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren im Hinblick auf die Teamarbeit, die Zusammenarbeit mit den Eltern und für die pädagogische Arbeit mit den Kindern sinnvoll erscheinen.



FRAGE 1:

Life-map: Eintragungen in meiner Lebenslandkarte zum Thema Konflikte (Gruppenarbeit nach einer Idee von H. Fallner)

Nehmen Sie sich ein großes Blatt und einen Ölkreidestift in der Farbe Ihrer Wahl. Suchen Sie sich einen ruhigen Platz und machen sich zu folgenden Stationen Ihres Lebens Gedanken.

Unter dem Fokus „Konflikte in meinem Leben“ betrachten Sie das hier und jetzt: Welchen Konflikten sind Sie in der letzten Zeit begegnet? Worum ging es? Wer war beteiligt? Wurde er gelöst? Wenn ja wie? Finden Sie ein Symbol hierfür und malen Sie es auf das Blatt.

Dann wandern Sie in Gedanken nach und nach durch ihr Leben und werden immer jünger. Nach jeweils 10 Jahren machen Sie gedanklich halt, schauen in welchem Lebensabschnitt Sie sich befinden (junger Erwachsener, Jugendlicher, Schulkind, Kindergartenkind...). Denken Sie über Konflikte aus diesem Lebensabschnitt nach und finden Sie jeweils ein stellvertretendes Symbol. Malen Sie diese auf.

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte

von Anja Cantzler

Nachdem Sie gedanklich in Ihrer Kindheit waren, verbinden Sie die einzelnen Symbole chronologisch mit einem anderen farbigen Stift.

Im Anschluss suchen Sie sich einen Gesprächspartner und kommen miteinander ins Gespräch. Sie besprechen die verschiedenen Symbole der Reihe nach und Ihr Partner fragt nach.

Abschließend erörtern Sie die Fragen: Was war für mich interessant? Mit welchen Gefühlen, Handlungen und Zielen bin ich in Kontakt gekommen? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten habe ich entdeckt? Wo ist der rote Faden? Gibt es Konflikte und besondere Auslöser, die schon in frühester Kindheit ihren Ursprung finden? Wie reagiere ich, wenn Kleinkinder untereinander oder mit mir in Konflikt geraten? Bestehen Zusammenhänge zwischen meinen eigenen Erfahrungen und Umgang mit Konflikten und dem Verhalten der Kinder? Wie ist meine Resonanz? Was bedeutet diese Erkenntnis für meine Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren, wenn diese sich untereinander um etwas streiten, sich Spielzeug wegnehmen oder auf andere Art und Weise in Konflikt geraten?

(Quelle: Coaching mit System)

4.2 Literatur und Empfehlungen zum Weiterlesen

Basiswissen Kita (2010): Konfliktmanagement. Freiburg: Herder.

Fallner, H. & Pohl, M. (2005): Coaching mit System. Wiesbaden: VS.

Richter, K. (2009): Coaching als kreativer Prozess. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schreyögg, A. (2002): Konfliktcoaching. Frankfurt: Campus.

Schäfer, Matthias (2010): Lernbegleitung ist Coaching für Kinder. Klein und Groß, 4.

LITERATUR- VERZEICHNIS

EMPFEHLUNGEN ZUM WEITERLESEN

Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte von Anja Cantzler

4.3 Glossar

Interventionen Als Intervention bezeichnet man die methodisch geleitete, professionelle Einflussnahme der Coaches, der Führungskraft oder der pädagogischen Fachkraft. Einflüsse des Systems durch vorgegebene Rahmenbedingungen und das Verhalten und die Handlungsstrategien der beteiligten Personen fördern oder behindern die Wirksamkeit von Coaching-Interventionen.

Reframing/Umdeuten Das Reframing ist eine systemische Technik. Viele Probleme entstehen durch die Art und Weise, wie etwas bewertet wird. Mit Hilfe von Reframing wird eine Situation oder ein Verhalten in einen neuen Bedeutungsrahmen gestellt. Die negative Perspektive wird durch eine positive Sichtweise ergänzt. In der negativen Sichtweise wird dem Kind in der „Trotzphase“ unterstellt, das wütende und trotzbare Verhalten zu äußern, weil es den Erwachsenen ärgern will. Begeben wir uns mit der Technik des Reframings auf die Ebene des Kindes, wird deutlich, dass der Trotzanfall ein wichtiges Übungsfeld des Kindes darstellt, sein Durchsetzungsvermögen zu stärken und einen eigenen Willen zu entwickeln.

KiTa Fachtexte ist eine Kooperation der Alice Salomon Hochschule, der FRÖBEL-Gruppe und der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). KiTa Fachtexte möchte Lehrende und Studierende an Hochschulen und Fachkräfte in Krippen und Kitas durch aktuelle Fachtexte für Studium und Praxis unterstützen. Alle Fachtexte sind erhältlich unter: www.kita-fachtexte.de

Zitiervorschlag:

Cantzler, Anja (2011): Coaching als unterstützende Methode für pädagogische Fachkräfte. Verfügbar unter: <http://www.kita-fachtexte.de/XXXX> (Hier die vollständige URL einfügen.). Zugriff am TT.MM.JJJJ.