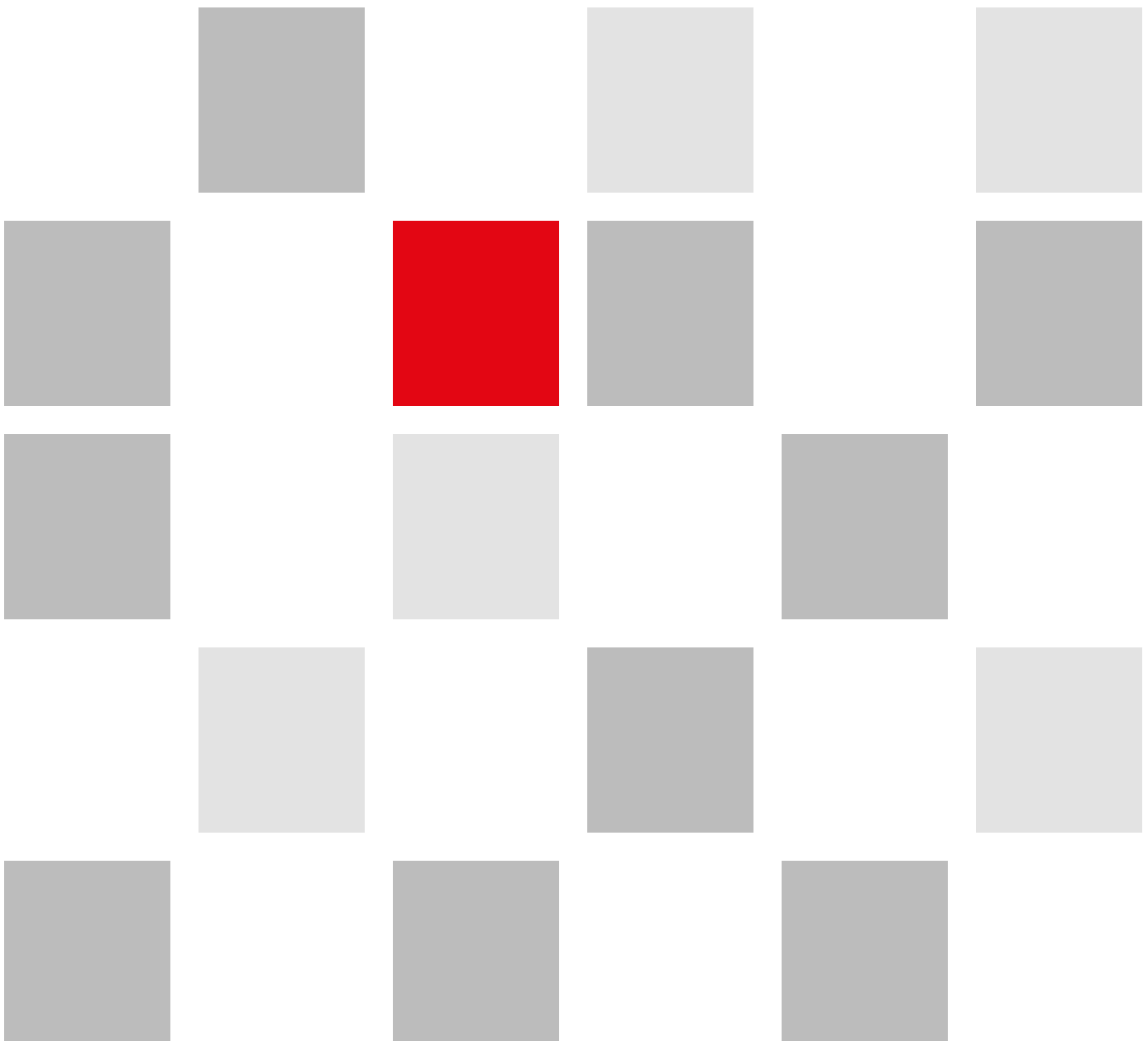


# Was MACHT was?!

## Modul Beziehungsqualitäten





# Was **MACHT** was?!

**Modul Beziehungsqualitäten**

# Inhaltsverzeichnis

■ ■ ■	<b>Hintergrund</b>	<b>6</b>
	Einleitung	6
	Ziele des Moduls	8
	Gendervielfalt	8
	1. Die Bedeutung von Beziehung	9
	2. Erziehung im Wandel	10
	3. Verantwortung für Beziehungsgestaltung	11
	4. Beispiele für Beziehungsqualitäten	12
	5. Anerkennung und Annehmen	15
	6. Kultur der Anerkennung – ein Schneeballeffekt	17
	7. Anerkennung und existenzielle Ebene	18
	8. Übergangsprozesse	23
	9. Anerkennung in Beziehungen mit Erwachsenen	24
	10. Persönlicher Kontakt	26
	11. Das Gegenüber „nach Hause“ bringen	27
	12. Persönliche Sprache	28
	13. Persönliche Verantwortung	31
	14. Soziale Verantwortung	35
	15. Unsere Vision	36
	16. Absolute Beginner	37
■ ■ ■	<b>Methoden</b>	<b>40</b>
	Einleitung	40
	Ziele des Moduls	40
	Methodenübersicht	41
	Methode 1: Beziehungsqualitäten entdecken – eine Entdeckungsreise	42
	Methode 2: Ein bedeutsamer Moment – Persönliches teilen und gehört werden	47
	Methode 3: Die Spiegelrunde – Anerkennung geben, Anerkennung erfahren	52
	Methode 4: Praxis der Selbstklärung – persönliche Verantwortung übernehmen, eigene Perspektiven erweitern	58
	Methode 5: Praxis der Anerkennung – Gespräche mit Eltern oder Fachkräften unterstützen	67
	Zusatzteil I – Implementierung: Methoden für den Alltag nutzbar machen	74
	Zusatzteil II – Umgang mit Gefühlen: drei Werkzeuge	77

■ ■ ■ Anlagen	80
1. Humanistische Pädagogik	80
2. Definition Beziehungskompetenz (nach Jesper Juul und Helle Jensen)	81
3. Auswirkungen der Qualität der Erzieherin-Kind-Beziehung auf die kindliche Entwicklung	81
4. Definition Selbstgefühl	81
5. Definition sozial-emotionale Fähigkeiten	82
6. Wie sich die Kultur der Anerkennung auf Erwachsene auswirkt	82
7. Das pro-soziale Klassenraum-Modell	83
8. „Empathie macht Schule“	84
9. Was ist „Existenzielle Pädagogik“?	84
10. Ich bin, was ich bin ...	85
11. Mangel an Eigenverantwortung	86
12. „Empathy“	86
Kopiervorlage zu Methode 4	87
Kopiervorlage zu Methode 5	89
Gefühle	91
Die „ultimative“ Bedürfnisliste nach Al Weckert (2011)	93
Liste von unechten Gefühlen (Pseudogefühle)	94
Literaturempfehlungen	95
<b>Impressum</b>	<b>98</b>

# Hintergrund

## Einleitung

Willkommen im Modul „Beziehungsqualitäten“ des Curriculums „Was MACHT Was?!“. Dieses Modul ist ein eigenständiges Modul, welches sich speziell dem Thema Beziehung widmet. Es baut ganz klar auf den Themen und der Auseinandersetzung der bisherigen sieben Module auf, die Methoden lassen sich aber auch ohne die vorherige Durchführung der sieben vorangegangenen Module, unter Fachkräften, Pädagogen und Pädagoginnen, Teams der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe und mit Eltern anwenden.

In den letzten sieben Modulen haben wir einen umfassenden und vertiefenden Blick in die pädagogischen Machtverhältnisse geworfen, haben überholte Erziehungs-, Kommunikations- bzw. Umgangsformen thematisiert, zur Selbstreflexion eingeladen und auf behutsame Weise für Machtmissbrauch und Diskriminierung (u. a. Adultismus) in der pädagogischen Arbeit sensibilisiert. Wir haben bewusst Themen wie Kinderrechte und Partizipation im Boot gehabt, um diese wichtigen Pfeiler einer humanistischen Pädagogik<sup>1</sup> zu stärken. Mittels biografischer Reflexion haben wir vertiefende Blicke in die Erfahrungen und Umgangsformen unsere eigene Kindheit geworfen, um uns der sozialisierenden Prägung dieser Erfahrungen bewusst zu werden. Schließlich haben wir mit Wertschätzung und Selbstfürsorge jeweils ein ganzes Modul gefüllt, um die Bedeutung dieser Themen für die pädagogische Arbeit und für die Entwicklung der Kinder zu unterstreichen.

In dem Modul „Beziehungsqualitäten“ wollen wir nun, auf dem Wissen und den Reflexionserfahrungen der vorherigen Module aufbauend, gemeinsam einen Schritt weiter gehen. Wir wollen damit eine Praxis etablieren, die die zwischenmenschlichen Beziehungen im Umfeld Kita auf allen Ebenen der Kontakte fördert und unterstützt. Das Modul ist die logische Fortsetzung auf die Frage, die häufig nach der Auseinandersetzung mit den Themen der ersten sieben Module gestellt wurde: „Wie machen wir es anders?“

---

1 Begriffserklärung siehe [Anlage 1](#).



Wir wissen nun sehr viel mehr über unsere Macht, darüber „was Macht macht“ und wollen nun ganz konkret Vorschläge geben, wie wir gemeinsam eine Beziehungskultur etablieren können, die Fachberatern und Fachberaterinnen, Leitungen, pädagogischen Fachkräften und Eltern das Leben erleichtern und ihre zwischenmenschlichen Beziehungen reicher machen können. Im Schlussendlichen aber haben wir ein Beziehungsumfeld für die Kinder im Blick, welches deren Bedürfnisse nach Anerkennung, authentischem Kontakt, Gleichwürdigkeit und Wohlbefinden, maximal erfüllen kann.

Das Modul „Beziehungsqualitäten“ lädt die Zielgruppen dazu ein, ihr persönliches Know-how der zwischenmenschlichen Kommunikation und persönlichen Haltung in Beziehungen weiterzuentwickeln. Darüber hinaus regt das Modul zu einer regelmäßigen, gemeinsamen Praxis an, die eine anerkennende Beziehungskultur fördern will. Wir wollen die Beziehungsarbeit, die wir in der Regel in unserem Alltag ganz individuell und ganz nebenbei versuchen zu „managen“ (was dadurch leider nur mäßig gelingt), aus dem Schatten der Individualität und Beliebigkeit hervorholen und besonders darauf fokussieren.

Die wenigsten von uns haben im Kindergarten, im Hort oder in der Schule, im Studium oder gar in der pädagogischen Ausbildung etwas über Beziehungskompetenz<sup>2</sup> gelernt – die Art und Weise, wie wir einen authentischen Kontakt zu uns selbst und zu anderen etablieren, um konstruktives und gesundes Miteinander leben zu können.

Und „doch“ wird gerade von Pädagogen und Pädagoginnen stillschweigend erwartet, dass sie Beziehung per se „können“ – eine Annahme, die wir nicht teilen. Diese Vorstellung geht einher mit dem Mythos, dass einige Menschen eben für Beziehungsfähigkeiten (wie Empathie und Sensibilität) gemacht sind und andere nicht.

Es ist Zeit, mit solchen Mythen aufzuräumen. Wir wissen inzwischen, dass Beziehungsfähigkeit erlernbar ist – nur muss sie eben erlernt werden. Darum wollen wir nicht länger so tun, als wäre es eine besondere Eigenschaft von Wenigen oder ein selbstverständlicher Anspruch an Pädagoginnen zu wissen, wie Beziehung geht. Ein Kind wird maßgeblich von den Beziehungen mit Erwachsenen geprägt und erlernt das „Wie“ der Beziehung (die Beziehungskompetenz) durch die Beobachtung seiner sich zueinander beziehenden Mitmenschen. Daher ist die Entwicklung von Beziehungskompetenz nicht einfach nur eine „private“ Entscheidung, sondern auch eine soziale Verantwortung gegenüber kommenden Generationen. Wir legen hier die Grundpfeiler.

---

2 Begriffserklärung siehe [Anlage 2](#).

## Ziele des Moduls

Das Modul „Beziehungsqualitäten“ richtet sich primär an Fachberater, Fachberaterinnen und Leitungen der Kinder- Jugend- und Familienhilfe, die ihre Fachkräfte dabei unterstützen wollen, innerhalb des Teams, in der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen, in der Begegnung mit den Eltern, Beziehungsqualität weiterzuentwickeln und eine Kultur der Anerkennung zu etablieren.

Über die Befähigung der Fachkräfte soll gleichzeitig ein Schneeballeffekt erreicht werden, der sich auf die Eltern auswirkt, zum einen, um im Hinblick einer gelingenden Elternpartizipation die Fachkräfte-Eltern-Beziehungen zu unterstützen, zum anderen, um die Eltern-Kind-Beziehungen zu stärken. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf den Übergangsprozessen der Kinder und Familien, wie z. B. während des Wechsels von der Kita zur Schule. Das Hauptanliegen dieses Moduls ist die Förderung der emotional-sozialen Fähigkeiten und der generellen Beziehungskompetenz aller Beteiligten. Einige der hier vorgestellten Methoden sollen ausdrücklich auch für die Fortbildung von Eltern bzw. den sorgeberechtigten Personen der Kinder und Jugendlichen genutzt werden.

## Gendervielfalt

Um die Gleichberechtigung der Vielfalt aller Menschen zu würdigen, verwenden wir in diesem Modul eine möglichst geschlechtsneutrale Sprache. Da dies nicht immer möglich ist, werden wir im Verlauf des Textes maskuline und feminine Formen abwechselnd benutzen.

Wir möchten an dieser Stelle alle non-binären Lesenden einladen, sich einbezogen zu fühlen und möchten entschuldigen, dass wir mit der hier gewählten Form nicht allen Menschen gerecht werden.

### Eltern

Wenn wir in diesem Text den Begriff *Eltern* verwenden, dann nutzen wir diesen hier stellvertretend und beziehen damit alle pflege- und sorgeberechtigten Personen bzw. nahe Bezugspersonen von Kindern mit ein.

### Kinder

Unter dem hier verwendeten Begriff *Kind* bzw. Kinder verstehen wir Menschen, die noch keine Erwachsenen sind, d. h. auch Jugendliche werden hiermit gemeint.





# 1. Die Bedeutung von Beziehung

**” Handeln hat nur in Beziehung Relevanz und ohne Verständnis von Beziehung erzeugt Handeln auf allen Ebenen nur Konflikte. Das Verständnis von Beziehung ist unendlich viel bedeutsamer als die Suche nach einer Strategie für unser Handeln. “**

*Jiddu Krishnamurti*

In den letzten beiden Jahrzehnten haben wissenschaftliche Studien im Bereich der Kindesentwicklung und frühkindlichen Pädagogik die Bedeutung von Beziehung für die Kindesentwicklung erwiesen. Langzeitstudien haben dabei gezeigt, dass diejenigen Eltern-Kind- und Fachkräfte-Kind-Beziehungen, in denen Kinder Sicherheit, Wärme, Sensibilität, Vertrauen und Zutrauen erfahren konnten, positive Auswirkungen auf deren Entwicklung hatten.<sup>3</sup> Dies betrifft ihre körperlichen, sprachlichen und kognitiven Fähigkeiten, später ihre schulischen Leistungen, ihre emotionale und soziale Entwicklung und nicht zuletzt ihr gesamtes Wohlbefinden. Das Umfeld des Kindes, welches von qualitativ hochwertigen Beziehungen geprägt ist, hat einen direkten Einfluss auf ein gesundes Selbstvertrauen (durch die Entwicklung von „äußerlichen“ Fähigkeiten) und auf ein natürliches Selbstgefühl<sup>4</sup> (welches das „innere“ Wohlbefinden widerspiegelt).



## Entwicklung braucht Beziehung

„Das Kind braucht erwachsene Vorbilder und Partner, die auf seine Welt- und Selbsterfahrung reagieren, durch sprachliche und emotionale Äußerungen, durch Mimik, Gestik und Verhalten. Es muss eine interessierte Resonanz durch die Erwachsenen um sich herum erfahren, damit es Selbstbestätigung, Sicherheit und Vertrauen, auch Zutrauen erleben kann. Das setzt voraus, dass das Kind in verlässliche Beziehungen und sichere Bindungen eingebettet ist. (...) Die sichere Bindung zu einer Bezugsperson ist die wichtigste Bedingung, damit sich das Kind mit gelöster Aufnahmebereitschaft der Welt zuwendet. Sicher gebundene Kinder besitzen eine hohe emotionale Stabilität. Dadurch sind sie in der Lage, altersangemessene Formen der Autonomie und des Sozialverhaltens zu entwickeln. Sie können ihre kognitiven und kreativen Potenziale entfalten und ihre Kompetenzen ideal einsetzen.“ (Aus: Ostermayer, Edith. Bildung durch Beziehung.)

Zum Weiterlesen unter: <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/gruppenleitung-erzieherin-kind-beziehung-partizipation/beziehungsgestaltung-gespraechsfuehrung-konflikte/1494>.

3 Siehe Anlage 3.

4 Begriffsklärung siehe Anlage 4.

## 2. Erziehung im Wandel

Bis ins letzte Jahrhundert ging die Pädagogik und gingen damit auch die Eltern davon aus, dass Kinder durch Machtausübung und Disziplinierung geformt und erzogen werden müssten, um zu wertvollen und „tugendhaften“ Menschen zu reifen. Durch die umfangreichen Forschungsergebnisse der letzten Jahrzehnte wissen wir heute, dass Kinder für die Entwicklung eines natürlich-gesunden Selbstgefühls und von sozial-emotionalen Fähigkeiten<sup>5</sup> Einbeziehung und einen gleichwürdigen Dialog zwischen Bezugsperson und Kind brauchen. Folglich muss sich die Ausrichtung der Fachkräfte von der Bewertung und Korrektur des Kindes (beziehungsweise seines Verhaltens), auf die Beziehung *mit* dem Kind verlagern. Anerkennung, Fürsorge und Empathie werden hier entscheidende Faktoren sowie die Bereitschaft der Fachkraft, ihr Handeln zu reflektieren.

Es ist der entscheidende Schritt von der traditionell, rollenbedingten Autorität der Fachkraft, die bisher mit ihrer Stellung, Funktion und Machtposition begründet wurde, hin zu einer persönlichen Autorität. Diese persönliche Autorität beruht auf der Fähigkeit der Fachkraft, der Wirklichkeit des Kindes interessiert und anerkennend zu begegnen und sich darauf einzustellen<sup>6</sup>, ohne dabei ihre erwachsene Führung zu vernachlässigen. Gleichzeitig ist die Fachkraft sich ihrer Verantwortung für die Qualität dieser Beziehung bewusst (dieser Aspekt wird später erläutert).

Wie die Erwachsene es schafft, sich auf die Realität des Kindes einzustellen, in welchem Spannungs- bzw. Entspannungszustand sie sich dabei befindet und welche Art der Kommunikation sie in dieser Beziehung wählt, wird dabei ein wesentliches Schlüsselement für eine gelingende Beziehung. Wir werden später auf die Bedeutung einer adäquaten und *persönlichen Sprache*<sup>7</sup> zurückkommen.

Dieser Wandel, den Jesper Juul und Helle Jensen „Vom Gehorsam zur Verantwortung“ genannt haben<sup>8</sup>, gilt dabei nicht nur für Kitafachkräfte oder Lehrerinnen, sondern für alle Bezugspersonen von Kindern, seien es die Eltern, Großeltern oder außerschulische Trainerinnen.

---

5 Begriffsklärung siehe Anlage 5.

6 Im Englischen wird dafür der Begriff „attunement“ verwendet, was ins Deutsche mit *Einschwingen* übersetzt werden kann.

7 Wir nutzen hier den von Jesper Juul und Helle Jensen geprägten Begriff.

8 Mehr dazu: Juul, Jesper / Jensen, Helle (2004). *Vom Gehorsam zur Verantwortung*. Für eine neue Erziehungskultur. Beltz Verlag. Düsseldorf und Zürich.



Der Wandel von der traditionellen Erziehung und vom Erwachsenen-Kind-Verhältnis, welches auf Autorität und Gehorsam beruhte, hin zur gleichwürdigen Beziehung miteinander, offenbarte nun allerdings umfassende Unsicherheiten, Fragen und die Unfähigkeit<sup>9</sup> unter Eltern wie Pädagogen, jenseits der gewohnten „Rollenverhältnisse“ befriedigende Beziehungen zu gestalten. Dieses Dilemma betraf und betrifft nicht nur die Beziehungen der Erwachsenen zu Kindern, sondern auch die Beziehungen zwischen Erwachsenen und Erwachsenen.

### 3. Verantwortung für Beziehungsgestaltung

Da Kinder aufgrund ihres Entwicklungsstandes, wie z. B. ihres Abhängigkeitsverhältnisses zu ihren Bezugspersonen und aufgrund ihrer noch nicht ausreichend entwickelten Autonomie, meist nicht dazu fähig sind, für den qualitativen Rahmen von Beziehungen zu sorgen, fällt diese Aufgabe vollständig den Erwachsenen zu. Wollen Eltern und Fachkräfte eine konstruktive Atmosphäre in den Beziehungen zu Kindern erleben, dann müssen *sie* dafür die Verantwortung übernehmen.<sup>10</sup>

Gerade in den Übergangsprozessen (seien es entwicklungspsychologische Prozesse, die Eingewöhnung in der Kita, der Übergang von Kita in die Grundschule oder die erste Übernachtung bei Oma) brauchen es Kinder, Halt, Sicherheit und Unterstützung zu spüren. Auch wenn wir versuchen, dies durch äußere Strukturen zu fördern (was wichtig ist), wird das die Erfüllung dieser Bedürfnisse auf der Beziehungsebene nicht ersetzen. Kinder brauchen gerade in Zeiten des Übergangs Bezugspersonen, die ihnen durch ihr „In-Beziehung-Sein“ auf der existenziellen Ebene<sup>11</sup> widerspiegeln: Du bist ok, so wie du bist. Ich sehe deine Bemühungen und wertschätze sie. Ich bin hier für dich und stehe dir bei, wenn es schwierig für dich wird – darauf kannst du dich verlassen.

---

9 In unseren Seminaren mit Fachkräften haben wir wiederholt die Erfahrung gemacht, wie herausfordernd bzw. überfordernd der direkte Kontakt mit Kindern sein kann. In Rollenspielen sollte z. B. ein gekränktes, zurückgezogenes Kind „abgeholt“ werden (Wiederherstellung von Kontakt). Dabei weigerten sich einige Fachkräfte diese Übung durchzuführen bzw. waren die dort sichtbaren Ergebnisse keineswegs beziehungs- oder kontaktförderlich.

10 Hier sei nur nebenbei daran erinnert, dass Kinder immer versuchen werden, wertvoll für die Beziehung zu sein. Die Bedingung dafür ist jedoch, dass die erwachsenen Personen ihnen dazu die Möglichkeit geben. Tun Kinder das nicht, dann ist das oft ihr verzweifelter Versuch, die eigene Integrität und Würde zu schützen - ein Hinweis darauf, dass diese entweder bereits zu oft verletzt wurde oder in der gegenwärtigen Beziehung mit der erwachsenen Person gerade verletzt wird. In einigen Fällen kann es aber auch ein Zeichen für ein intaktes Selbstgefühl sein, wenn Kinder für die Wahrung ihrer Integrität eintreten. Eine wertvolle Einladung an die Erwachsene, ihr eigenes Verhalten zu überprüfen, kann dann z. B. so klingen: „Immer nur meckern, meckern, meckern! Blöd!“.

11 Der Begriff wird in [Kapitel 7](#) erklärt.

Sowohl für die gelingende Partizipation von Kindern in den Einrichtungen, für die Elternpartizipation und für die Unterstützung von Eltern und Kindern in Übergangsprozessen halten wir es deshalb für unentbehrlich, die Beziehungskompetenz aller Beteiligten zu fördern.

Dafür ist es wichtig zu verstehen, welche Qualitäten Beziehungen stärken und wie die Akteurinnen in den jeweiligen Beziehungen diese Qualitäten entwickeln können.

## 4. Beispiele für Beziehungsqualitäten

” *Jenseits unserer Ideen von falsch machen und richtig machen, gibt es einen Ort. Dort treffen wir uns.* “ *Jalāl ad-Dīn Muhammad Rūmī*

Vertrauen, Anerkennung, Freundlichkeit, Verständnis, Interesse, Offenheit, Klarheit, Authentizität, Kontakt, Aufrichtigkeit etc. sind einige Beispiele für Qualitäten, die unsere Beziehungen stärken. Mit „stärken“ ist hierbei gemeint, dass sich die Beteiligten in diesem Beziehungsraum (siehe Kasten) sicher fühlen und sich somit entspannen können, sich gehört, gesehen und angenommen fühlen, sich mit dem jeweiligen Gegenüber verbunden fühlen und mehr oder weniger das Gefühl haben, sie selbst sein zu können.



### Was ist ein Beziehungsraum?

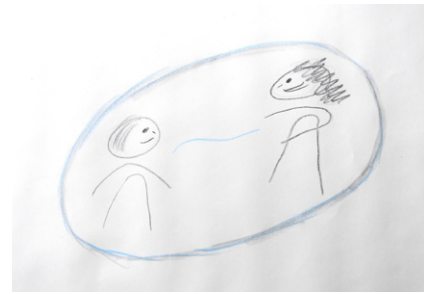
Der Beziehungsraum ist die Atmosphäre, in der wir Menschen miteinander in Kontakt sind. Diese Atmosphäre kann von sehr verschiedener Qualität durchdrungen sein. Wir alle kennen den Ausdruck, „es herrscht dicke Luft“, der auf die wahrnehmbaren Spannungen in der Atmosphäre hinweist, z. B. bevor ein Konflikt losbricht. Genauso spüren wir eine Atmosphäre von Leichtigkeit, Willkommensein, von Freude, von Wärme, aber auch von Kälte, Distanz oder Depression.

Der siebenjährige Bobby hat bei einem Wettbewerb, auf die Frage was Liebe sei, geantwortet: „Liebe ist, was zu Weihnachten bei dir im Raum ist, wenn du aufhörst, Geschenke zu öffnen und dich einfach zuhören lässt.“

Von welchen Qualitäten der Beziehungsraum gefüllt ist, hängt maßgeblich davon ab, wie die jeweiligen erwachsenen Beteiligten die Beziehung gestalten.



Im Gegensatz zu Werten sehen wir die hier genannten Beziehungsqualitäten als universell bedeutungsvoll und unveränderlich für uns Menschen. Das mag damit zu tun haben, dass alle diese Qualitäten basalen menschlichen Bedürfnissen<sup>12</sup> entsprechen, die alle Menschen gleichermaßen haben und die damit als universell gelten.<sup>13</sup> Das bedeutet, dass unser aller Bedürfnisse genau von eben jenen Beziehungsqualitäten erfüllt werden.



Beziehung und Beziehungsraum

Werden unsere Bedürfnisse erfüllt, dann stellt sich eine innere Ruhe, Zufriedenheit und Entspannung, vielleicht Freude und Verbundenheit ein; sind sie dagegen unerfüllt, fühlen wir uns vielleicht frustriert, unzufrieden oder einsam.

Werte sind dagegen individuell unterschiedlich und verändern sich im Laufe des Lebens. Auch gesellschaftliche oder kulturelle Werte verändern sich mit der Zeit.<sup>14</sup>

Die Erkenntnis der Universalität der Beziehungsqualitäten ist für unsere heutige transkulturelle Gesellschaft enorm bedeutsam, da wir in unserer Arbeit mit Menschen aus verschiedensten Kulturen und sozialen Prägungen tagtäglich auf die unterschiedlichsten Wertevorstellungen treffen. Diese Vielfalt anzuerkennen ist eine der Grundlagen unserer Arbeit. Wollen wir in dieser Vielfalt miteinander zueinander finden, brauchen wir einen Ort, an dem wir uns begegnen können. Einen Ort, der uns allen die Möglichkeit bietet, ganz selbstverständlich und zweifelsfrei wertvoll zu sein, und zwar unabhängig davon, welche Werte, je nach Herkunftskultur, Tradition, Sozialisation, Überzeugung oder Lebenssituation für uns bedeutsam sind.<sup>15</sup>

---

12 Eine Liste mit Beispielen von Bedürfnissen findet sich am Ende der Anlagen.

13 Wir alle haben die gleichen Bedürfnisse. Worin wir uns voneinander unterscheiden ist in unseren Strategien, diese Bedürfnisse zu erfüllen. Unsere Alltagskonflikte tauchen immer nur auf der Ebene der Strategien auf – niemals auf der Bedürfnisseebene oder anders ausgedrückt: Unsere Bedürfnisse stehen niemals im Konflikt zueinander.

14 Jeder Mensch besitzt sein eigenes individuelles Wertesystem. Dieses Wertesystem unterliegt einem ständigen Wandel. Es wird durch Erlebnisse, Erziehung, Gesellschaft, Zeitgeist, Kultur u. a.m. geprägt und auch geändert – aus: <https://www.juraforum.de/lexikon/wert>.

15 Siehe zum Thema Vielfalt und multikulturelle Teams auch: DRK-Handreichung (2019). Inklusion in Kindertageseinrichtungen des DRK. 3. Auflage. Berlin.

Wenn wir uns in den herausfordernden Momenten unserer alltäglichen Beziehungen die immer hilfreiche Frage erlauben: „Was braucht mein Gegenüber?“ (der offenbar ein sehr unterschiedliches Welt- und Menschenbild hat als ich), dann finden wir in diesen Beziehungsqualitäten eine verlässliche Basis, eine Orientierung, die uns allen gut tut. Es ist wie ein Ort, an dem wir uns begegnen können.



### Werte und Beziehungsqualitäten

Die folgende Aufstellung von Begriffen ist ein Versuch die Differenzierung zwischen Werten und Beziehungsqualitäten zu verdeutlichen:

#### Werte

Humor, Sicherheit, Höflichkeit, Solidarität, Gesundheit, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit, Risikobereitschaft, Freiheit, Ehrlichkeit, Bescheidenheit, Erfolg, Ästhetik, Weisheit, Optimismus, Wohlstand, Minimalismus, Ordnung, Glaube, Selbstständigkeit, Individualität, Gemeinschaft, Toleranz, Pünktlichkeit, Respekt, Loyalität.

#### Beziehungsqualitäten

Vertrauen, Anerkennung, Verständnis, Interesse, Offenheit, Klarheit, Aufrichtigkeit, Authentizität, Kontakt, Würde, Entspannung, Freundlichkeit, Annahme, Empathie, Liebe, Mitgefühl.

Was können wir also tun, damit unsere Beziehungen von den oben genannten Qualitäten erfüllt sind?

Diese Frage wird uns in der Auseinandersetzung mit diesem Modul und darüber hinaus jeden Tag von Neuem begleiten. Doch, bevor wir uns einer Antwort annähern wollen, möchten wir zu einem kleinen Exkurs einladen, der sich vertiefend mit einer Beziehungsqualität beschäftigt, die dabei eine der wichtigsten ist.



## 5. Anerkennung und Annehmen

” Das Geheimnis ist, die Beziehung mit unseren Kindern in jeder unserer Interaktionen zu würdigen. “ Gabor Maté<sup>16</sup>

Nehmen wir folgendes als unsere Vision: Wir wollen Fachkräften würdevoll begegnen und wir wollen Fachkräfte dabei unterstützen, Kindern und Eltern würdevoll zu begegnen. Und natürlich wollen wir auch, dass Eltern mit ihren Kindern würdevoll in Kontakt sein können.

Dafür müssen wir den Fachkräften zeigen, wie sie dies tun und wie sie Eltern dabei unterstützen, einen solchen Kontakt mit ihren Kindern haben zu können. Besonders in Zeiten des Übergangs brauchen alle Beteiligten die maximale Unterstützung für sichere und nährnde Beziehungen.

Wenn wir sowohl zu Hause wie in der Einrichtung konstruktive Beziehungen etablieren wollen, dann braucht es als Erstes vertrauensvolle Kontakte miteinander, denn nur durch Vertrauen kann sich ein Gefühl von Sicherheit einstellen. Mit Kindern lässt sich Vertrauen oft schneller etablieren als mit Erwachsenen, weil Letztere über längere Jahre weit mehr Erfahrungen sammeln mussten, warum es besser ist, einander nicht zu vertrauen.

Eine Basis für Vertrauen ist Anerkennung. Wenn ich weiß, dass du mich anerkennt, wie ich bin, dann fällt es mir leichter, dir zu vertrauen. Anerkennung bedeutet hier im Wesentlichen Annahme. Fühle ich mich angenommen, kann ich entspannen und muss mich nicht verteidigen oder schützen.



### Anerkennung

Die norwegische Pädagogin und Psychologin Berit Bae schreibt: „Anerkennung ist keine Kommunikationstechnik, sondern eine Gesprächsform, die auf der Fähigkeit und dem Willen des Erwachsenen beruht, offen und sensibel zu reagieren und die innere Wirklichkeit und das Selbstverständnis des Kindes einzubeziehen. Anerkennung ist eine Lebensart oder Einstellung und keine Kommunikationstechnik. Anerkennung zu zeigen bedeutet, sein *ganzes Ich* zu nutzen, Gefühle ebenso wie Intellekt. Es geht nicht um äußere Handgriffe oder Techniken, sondern um etwas, das von Innen kommt.“ (Aus: Bae, Berit & Waastad. Erkenntnis und Anerkenntnis.)

<sup>16</sup> Gabor Maté ist kanadischer Arzt und Autor mit dem Fokus auf Kindesentwicklung, Trauma und Sucht.

Wenn wir Beziehungen gestalten wollen, in der sich andere angenommen fühlen, ist es hilfreich, als erstes selbst die Erfahrung zu kennen, wie es sich anfühlt, angenommen zu sein und welche Wirkung dies auf uns hat. Wie es uns entspannt, wie es in uns eine größere Offenheit schafft, auf eine Situation oder auf eine Person zu schauen. Und umso öfter wir selbst diese Erfahrung machen, umso mehr Vertrauen werden wir in die Wirkung von Anerkennung haben. Und genau hier sind wir im Thema dieses Moduls angekommen.

In unserem Alltagsleben sind wir täglich mit komplexen Situationen konfrontiert, die es erfordern, zu handeln und Lösungen zu finden. Deshalb ist es gut zu wissen, dass Entspannung zu Offenheit führt, die uns wesentlich mehr Handlungsoptionen und Lösungen sehen lässt, als uns dies in einer angespannten oder gar gestressten Verfassung möglich wäre. Wenn wir angespannt sind, dann sind wir in einem Überlebensmodus, in dem uns nur sehr wenige Handlungsstrategien zur Verfügung stehen. Angriff, Flucht oder Unterordnung sind dabei die häufigsten. In der psychologischen Terminologie wird dafür der Begriff der Übertragung<sup>17</sup> verwendet. Wir greifen dann auf kindliche, begrenzte Verhaltensmuster zurück, im Glauben, wir müssten unser Überleben sichern. Unter diesem Licht stehen die Chancen auf einen gelingenden Kontakt zu unserem Gegenüber eher schlecht.

Darum ist es in allen Beziehungen und gerade in Gesprächen mit Eltern so wichtig, eine Atmosphäre der Annahme und Entspannung zu ermöglichen, bevor man dazu übergeht, gemeinsam Lösungen für bestehende Probleme zu suchen.<sup>18</sup>

Umso öfter wir selbst die Erfahrung machen, uns angenommen zu fühlen bzw. es erlauben, uns selbst anzunehmen, umso leichter wird es uns fallen, dies im Alltag zu integrieren und umso leichter wird es für uns werden, unser Gegenüber anzunehmen *und* sie dabei zu unterstützen, sich selbst oder eine „schwierige Situation“ anzunehmen.

Annahme und Anerkennung unser selbst hängt zwar nicht von anderen ab und doch unterstützt uns eine gegenseitige Kultur der Anerkennung darin, uns selbst annehmen zu können. Die in diesem Modul ausgewählten Übungsformen sollen vor allem eine Praxis der Anerkennung aber auch des „sich selbst Bewusstwerdens“ etablieren. Es sind die Grundzutaten für die Atmosphäre eines Miteinanders, die es uns ermöglichen zu entspannen, menschlich zu sein und authentische Beziehungen zu leben.

---

17 Siehe auch Modul EinPRÄGsam des Curriculums „Was MACHT was?!“.

18 Dies ist eine der Grundlagen der Mediation und hat sich unzählige Male bewährt: Im Gespräch miteinander werden Verständnis und Kontakt zwischen den Streitenden hergestellt – erst dann werden gemeinsam Lösungen für den Konflikt gesucht.





Kinder brauchen für die natürliche Entwicklung ihres Selbstgefühls ein soziales Umfeld, in dem sie sich angenommen und anerkannt fühlen.<sup>19</sup> Sie benötigen Erwachsene, die sie vielleicht auf einer pädagogischen Ebene fordern, bilden und erziehen wollen, auf der existenziellen Ebene (siehe folgenden Abschnitt) aber ihre ganze Persönlichkeit anerkennen und dies auch in ihrem Handeln und ihrer Kommunikation ausdrücken.

*Doch Vorsicht:* Anerkennung ist kein Werkzeug, das man benutzt, um die Erziehung von Kindern *richtig* zu machen oder gar um Kinder zu manipulieren, damit sie das tun, was man von ihnen erwartet. Es ist nichts, was wir erwerben, haben und dann für unsere Interessen ausnutzen können.<sup>20</sup>

Anerkennung ist eine Haltung zu sich selbst und anderen. Wenn wir ein anerkennendes, soziales Umfeld für Kinder schaffen wollen, dann hilft es, diese Haltung auf allen Ebenen zu kultivieren.

## 6. Kultur der Anerkennung – ein Schneeballeffekt

Als Leitungen und Fachberatungen praktizieren wir diese Haltung gegenüber uns selbst und gegenüber den Fachkräften. Fachkräfte werden eingeladen, diese Haltung wiederum sich selbst gegenüber bzw. untereinander zu praktizieren und gegenüber den Kindern und Eltern, sodass die Eltern und Fachkräfte Anerkennung erfahren und an ihre Kinder weitergeben können. Auf diese Weise etablieren wir eine Kultur der Anerkennung, die sich nicht nur auf die Beziehungsebene bzw. das Wohlbefinden positiv auswirken wird (wie wir im Abschnitt „Bedeutung von Beziehung“ gezeigt haben).<sup>21</sup>

Dass diese Art von Schneeballeffekt wirkungsvoll ist, belegen zahlreiche wissenschaftliche Studien, u. a. von Patricia A. Jennings und Mark T. Greenberg, deren Ergebnisse sich im „Modell des prosozialen Klassenzimmers“ wiederfinden.<sup>22</sup> Auch die ersten Forschungsergebnisse aus dem gegenwärtig laufenden Berliner Grundschul-Projekt „Empathie macht Schule“ unter Leitung von Helle Jensen (der Autor

---

19 Siehe dazu: DRK-Handreichung Inklusion in Kindertageseinrichtungen des DRK (2019). 3. Auflage. Berlin. S. 47: „Was ist normal?“.

20 In diesem Fall werden Kinder spüren, dass die Anerkennung nicht authentisch ist und sich dementsprechend verhalten.

21 Ein wunderschönes Beispiel, wie sich ein anerkennendes bzw. nicht-anerkennendes Umfeld auf ein und dieselbe Person auswirkt findet sich in der Anlage 6.

22 Siehe Anlage 7.

ist als Trainer in diesem Projekt tätig) sprechen für die Effizienz einer solchen Kultur.<sup>23</sup>

Um diese Art des Miteinanders zu entwickeln, braucht es Impulsgebende, die diese Haltung beginnen zu leben und vorzuleben, die aber auch Entwicklungsräume etablieren, in denen sich diese Kultur entfalten kann. Die Methoden dieses Moduls zeigen Möglichkeiten dafür und wollen zur Entwicklung neuer und auf die jeweiligen Bedarfe bzw. Kapazitäten angepassten Varianten anregen.

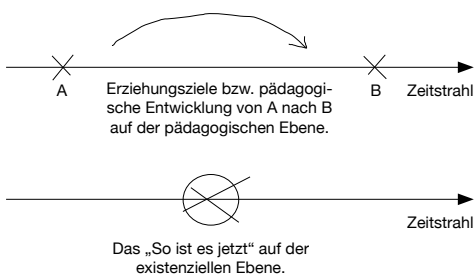
Aus den vorhergehenden Modulen des Curriculums „Was MACHT Was?!“ über ungleiche Machtverhältnisse wissen wir bereits, dass die Gestaltung von auf Anerkennung basierenden Beziehungen diejenigen in die Verantwortung ruft, die in der jeweiligen Beziehung mehr Macht haben. Leitungen und Fachberatungen gegenüber den Fachkräften, Fachkräfte gegenüber den Eltern und Kindern, Eltern gegenüber ihren Kindern.

## 7. Anerkennung und existenzielle Ebene

Doch was genau meinen wir hier mit *Anerkennung* eigentlich und was gilt es anzuerkennen?

Um uns dieser Frage zu nähern, ist es hilfreich, zwei Ebenen zu unterscheiden. Unsere Aufgabe als Pädagoge oder als Fachkraft ist es, zum einen auf der *pädagogischen Ebene* zu wirken. Dies wird aber nur nachhaltig gelingen, wenn wir auch die sogenannte *existenzielle Ebene* einbeziehen.

Ein Beispiel: Wir wollen einem Kind beibringen, dass es seinen Verpackungsmüll in den Mülleimer tut oder lernt, seine Schnürsenkel selbst zu binden. Dies ist eine pädagogische Handlung auf der pädagogischen Ebene. Wir versuchen hier eine Noch-nicht-Fähigkeit des Kindes (A), zu einer Fähigkeit des Kindes zu entwickeln (B) (siehe Abb. links).



Die pädagogische Ebene und die zeitgleiche existenzielle Ebene

23 Siehe Anlage 8.



Wir fördern bzw. begleiten ein Handeln oder eine Entwicklung von A nach B. Das ist eine unserer Aufgaben als Pädagogen.

Gleichzeitig haben wir es im Kontakt mit Menschen immer auch mit der existenziellen Ebene zu tun. Diese beschreibt, wie mein körperlicher oder emotionaler Zustand jetzt, hier, gerade in diesem Moment ist. Auf der existenziellen Ebene zählt immer nur das „wie ist es jetzt“. Und es ist das tiefe Bedürfnis von Kindern in diesem „Hier und Jetzt“ gesehen und anerkannt zu werden. Gleichzeitig steht diese Ebene immer der pädagogischen Ebene voran, weil Kinder nur nachhaltig lernen können bzw. sich auf den Lernprozess einlassen können, wenn sie auf der existenziellen Ebene entspannt sind – was eins zu eins mit einem entspannten bzw. regulierten Nervensystem einhergeht. Wir können es auch so formulieren, dass ihre basalen Bedürfnisse wie z. B. Sicherheit oder Kontakt erfüllt sein müssen, bevor sie bereit sind, sich den höheren Bedürfnissen nach Entwicklung zuzuwenden bzw. die Anliegen anderer Menschen zu erfüllen.

Nehmen wir also noch einmal das Kind, dem wir beibringen wollen, seine Schnürsenkel zu binden oder den Müll wegzubringen. Das Kind empfindet gerade starke Sehnsucht nach seiner Mutter und ist deshalb nicht willens, auf unser Bildungsangebot einzugehen. Wenn wir nun dieses Nichtwollen als „das Kind will nicht lernen“ verstehen und nicht den dahinter liegenden Grund erkennen, kommen wir in einen Konflikt. Wir sehen in diesem Moment das Kind auf der existenziellen Ebene nicht und können ihm deshalb nicht anerkennend begegnen. Versuchen wir nun weiter unser Ziel zu erreichen, bleiben uns nur die Mittel, die wir unbedingt abschaffen wollen – zwingen, manipulieren, locken, drohen oder belohnen. All diese Handlungen erscheinen uns nötig, wenn wir den „So-ist-es-jetzt“-Zustand des Kindes missachten und nicht darauf eingehen. Dasselbe kann uns auch passieren, wenn wir Frustration, eine Traurigkeit oder eine Angst des Kindes verändern oder verbessern wollen, vielleicht weil wir denken, ein Kind sollte nicht traurig, ängstlich oder frustriert sein. Dieses Handeln ist keine Anerkennung, sondern ein Versuch die Persönlichkeit des Kindes (u. a. seine Gefühle und Bedürfnisse) anders zu machen, als sie gerade sind.

Versuche, das Kind von dem Punkt wegzubringen, an dem es sich auf der existenziellen Ebene gerade befindet, kann sich in verschiedenen Formen ausdrücken:

- Ein trauriges oder Schmerz verspürendes Kind mit den Worten: „Das ist doch nicht so schlimm“ zu trösten oder zu sagen: „Das ist bestimmt gleich wieder besser“, statt einfach die Traurigkeit oder den Schmerz anzuerkennen: „Fühlst Du Dich gerade traurig?“ / „Tut es dir sehr weh?“

- Vom Eigenwillen des Kindes mit etwas verführerisch Interessantem ablenken, z. B. mit einem Spiel. Wir locken das Kind von seiner Aufmerksamkeit auf sich selbst weg zu einem viel interessanteren Vorhaben oder Plan.
- Das Versprechen einer Belohnung (Süßigkeiten, Geld), wenn es aufhört sich zu weigern bzw. wenn es das tut, was wir wollen.
- Das Kind z. B. mit Gestik oder Mimik zu bespaßen, um seine Laune zu verbessern: Auch das ist ein Ablenken mit äußerlichen Reizen.
- Wenn alle diese „freundlichen“ Methoden nicht wirken, es mit Gewalt zu bedrohen, ihm mit Strafe zu drohen oder es zu erpressen (wenn du nicht, dann ...).

Wir wissen aus den alten Paradigmen der Erziehung, dass all diese Mittel „funktionieren“, weil Kinder sich anpassen, unterordnen, fügen und gehorsam sein können. Außerdem kann sich das Kind entscheiden, dagegen zu rebellieren, sich zu wehren oder den inneren Rückzug antreten bzw. nicht mehr erreichbar sein. In keiner dieser Möglichkeiten kann das Kind allerdings das sein, was uns so wichtig ist: es *selbst sein*. Ein würdevolles „In-Beziehung-Sein“ wird es so weder erfahren noch erlernen. Dafür benötigt es Anerkennung.



### Ein Beobachtungs-Beispiel, in dem das Kind keine Anerkennung erfährt

Eine Kita-Gruppe ist auf einem Spaziergang unterwegs. Der fünfjährige Youssef läuft zwischen zwei anderen Kindern an der Hand, die Erzieherin vorneweg. Youssef knickt mit seinem Fuß um und schreit „Au-au-au!“, woraufhin die Erzieherin sich umdreht und mit einem vorwurfsvollen Unterton sagt: „Naja, du musst eben nach vorne gucken!“. Youssef reagiert darauf mit einem Vertiefen seines Ausdrucks von Schmerz und wirkt dabei gequält – auf eine fast schauspielerische Weise: „Aua-aua-aual“. Auf diesen offenbar wirklich übertriebenen Ausdruck antwortet die Erzieherin ebenso übertrieben beiläufig: „Ja-ja.“ Dabei klingt im Unterton ein Satz mit wie: „Jetzt übertreib doch nicht schon wieder!“

In diesem Beispiel gibt es zwischen den beiden keinerlei Begegnung. Die vorwurfsvolle Bemerkung der Erzieherin auf den realen Schmerz von Youssef fordert (quasi) die Schauspielerei des Jungen heraus. Sicherlich ein sich wiederholendes Muster, mit dem Youssef versucht, seinem Bedürfnis nach Anerkennung gerecht zu werden. Wenn Youssef wie in diesem Beispiel regelmäßig weder Anerkennung für das, was er empfindet, noch eine wirkliche Begegnung mit seinen Bezugspersonen erfährt, verliert er mehr und mehr den Kontakt zu sich selbst und wird weder für seine noch die Schmerzen anderer, Beachtung, Anerkennung und Mitgefühl empfinden können.



Um die Haltung der Anerkennung vertiefend zu verstehen, ist es hilfreich, dass wir einen Blick auf die Grundfrage der „Existenziellen Pädagogik“<sup>24</sup> werfen:

**„Was braucht** (*existenziell, für seine Entwicklung*)  
**dieses Kind** (*und kein anderes*)  
**jetzt** (*und nicht irgendwann*)  
**von mir** (*und nicht von irgendwem*)?“

Diese Frage deutet auf die existenzielle Ebene, die in unser aller Leben, in unserem alltäglichen Tun und Handeln immer mitschwingt, die aber gerade für die Entwicklung von Kindern so bedeutsam ist. Es ist die Frage nach: Wo und wie bin ich genau jetzt in meinem Dasein?

Kinder brauchen unsere Unterstützung, sich selbst zu erkennen, sich selbst zu finden, in exakt dem Zustand, indem sie gerade sind. Erst dann können sie sich selbst annehmen und sich so nehmen, wie sie sich fühlen (klein, groß, schwach, zittrig, ängstlich, verzweifelt oder frustriert), was dann meist zu einer inneren Lösung führt, die z. B. eine Ablehnung oder einen emotionalen Zustand entspannt. Wenn dies passiert, kann sich das Kind wieder voll und ganz auf sein Umfeld einlassen oder sich auf das konzentrieren, was wir pädagogische Ebene genannt haben. Schafft der Pädagoge diese beiden Ebenen zu bedienen, wird sich das Kind anerkannt fühlen und sehr wahrscheinlich aus freiem Willen lernen, sich einbringen, Vertrauen in die Beziehung entwickeln etc.

Das Kind kann sich als wertvoll erfahren und das wird sich auch in seinem Sozialverhalten widerspiegeln.<sup>25</sup>

Es ist wichtig zu verstehen, dass wir Fachkräfte und Eltern nicht lehren werden, anerkennender mit Kindern umzugehen, indem wir ihnen predigen, wie sie es *richtig* machen sollen oder sie belehren oder gar dafür kritisieren, was sie *falsch* gemacht haben (wie in den Beispielen vorher).

Es ist entscheidend, dass Fachberatungen und Leitungen stattdessen einen Raum für Fachkräfte etablieren, in dem sich genau die Haltung widerspiegelt, die wir bei den Fachkräften gegenüber Eltern und Kindern entwickeln wollen.

---

24 Siehe [Anlage 9](#).

25 Siehe dazu auch in der [Anlage 10](#), die Geschichte: „Ich bin was ich bin.“



## Ein Beobachtungs-Beispiel, in dem das Kind keine Anerkennung erfährt und eine imaginierte Variante mit Anerkennung

### Die ursprüngliche Situation:

Eine Kitagruppe auf dem Spielplatz. Einige Kinder stehen in einer Warteschlange an der Schwing-Seilbahn an, und warten darauf, an die Reihe zu kommen. Es ist bereits Mittag und damit Zeit, zurück zur Kita zu gehen. Die Erzieherin kommt zur Seilbahn und verkündet den Kindern die Botschaft aufzubrechen. Dabei macht sie klar, dass Emil als letzter nochmal schwingen darf. Er steht ganz vorn in der Schlange. Frederik, der an vierter Stelle in der Warteschlange steht, scheint damit nicht einverstanden und sagt nachdrücklich: „Ich will aber auch nochmal!“ „Nein!“, sagt die Erzieherin, „das geht nicht!“, wendet sich ab und geht weg.

Wie Frederik sich jetzt fühlt, können wir nur erahnen, gleichzeitig aber beobachten, dass er laut flucht und sich aus dem Kontakt zurückzieht.

Was erlebt Frederik hier? Was denkt er? Was fühlt er? Was bestätigt sich für ihn und was lernt er hier?

Wie wäre die Situation verlaufen, wenn die Erzieherin Frederik einen Moment der Anerkennung gegeben hätte?

### Die imaginierte Version:

Frederik: „Ich will aber auch nochmal!“

Erzieherin: „Frederik, du willst auch noch einmal, mmh?“ Frederik: „Ja!“

Erzieherin: „Das verstehe ich. Hattest Du Spaß mit der Seilbahn?“ Frederik: „Ja, ich kann das sogar mit nur einer Hand.“

Erzieherin: „Das klingt, als würde dir das wirklich Freude machen. Dann kann ich ja gut verstehen, dass du gerne noch einmal willst. Ich will aber, dass wir jetzt losgehen, damit wir rechtzeitig zum Essen in der Kita sind. Du wirst wohl mit der Seilbahn bis morgen warten müssen.“

Frederik ist darüber nicht erfreut, fühlt sich aber in seinem Anliegen gesehen und damit anerkannt. Diese Anerkennung ist viel wichtiger, als dass Frederik bekommt, was er will. Er kommt in einen authentischen Kontakt mit der Erzieherin. Die Erzieherin begegnet ihm. Keine der beiden muss sich hier verleugnen. Die Erzieherin behält die Führung und ermöglicht Frederik gleichzeitig, sich wertvoll fühlen zu können. Dies erlaubt ihm, der Aufforderung der Erzieherin nachzukommen und gleichzeitig seine Würde zu wahren. Der Kontakt zur Erzieherin ist damit nicht gestört und über seine Enttäuschung kommt er ziemlich schnell hinweg.



Fachkräfte und Eltern müssen wirkliche Begegnung und Anerkennung bewusst selbst erfahren, um die Bedeutung einer solchen Haltung wirklich zu verstehen. Es ist wesentlich, dass sie diese Haltung aus eigener Motivation entwickeln und nicht aus einem Schuldgefühl heraus.

Deshalb fokussieren die hier vorgestellten Methoden die Selbsterfahrung von Anerkennung und Begegnung zum einen und die bewusste Wahrnehmung dieser Erfahrung zum anderen. Diese bewusste Wahrnehmung der Wirkung von Anerkennung auf die eigene Person, auf die Gruppe und die Gruppenatmosphäre (den Beziehungsraum) ist dabei ein bedeutsames Element des Lernprozesses. Die Kombination aus Selbsterfahrung, Gewahrsein und Erkennen haben das Potential, die Haltung von Menschen tiefgreifend zu verändern. Diese Veränderung geschieht auf diesem Wege aus der Eigenmotivation der Beteiligten heraus – eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung!

## 8. Übergangsprozesse

Das Verständnis der existenziellen Ebene erklärt auch, warum Beziehungsqualität und Beziehungskompetenz Übergangsprozesse unterstützen. So kann z. B. der herausfordernde Übergang von der Kita zur Grundschule bewusster unterstützt werden, wenn den Gefühlen von Unsicherheit, Unfähigkeit und Überforderung, die Kinder und Eltern während dieser Zeit erfahren, direkt begegnet wird.

Fachkräfte können hier bereits vor dem Übergang auf Ängste und Sorgen der Kinder und Eltern eingehen. Die pädagogische Leistungsebene und die existenzielle Ebene können auch in einem pädagogischen System wie der heutigen Regelschule<sup>26</sup>, welches von einer anderen Struktur bestimmt wird als die meisten Kitas heute, koexistieren, sie müssen eben nur als solche erkannt und differenziert bzw. adäquat adressiert werden. Ist dies ein Schlüssel für die Frage der Unterstützung der Übergangsprozesse von der Kita zur Grundschule?

Die Unterstützung dieser Prozesse ist nicht vorrangig von einer bestimmten Struktur abhängig, sondern vor allem vom Agieren der erwachsenen Personen in dieser Struktur und deren Art und Weise, Beziehung zu gestalten. Dass es in einem leistungsorientierten, hierarchischen Schulsystem für eine Pädagogin viel schwieriger ist, eine Kultur der Anerkennung zu leben, ist wahr und doch wollen wir hier auf die Bedeutung und Wirkungsmacht jedes Einzelnen hinweisen und dazu ermutigen,

---

<sup>26</sup> Gemeint sind hier staatliche Schulen, die sich in ihren Strukturen z. T. deutlich von demokratischen Strukturen in privaten Alternativ-Schulen unterscheiden.

aktiv zu werden. Das dieses Einzelengagement eine enorme Wirkung hat, haben wir bereits im Abschnitt 7 „Kultur der Anerkennung – ein Schneeballeffekt“ beschrieben.

Die wertvollste Unterstützung erfahren Kinder in jeder Art von Übergangsprozessen:

- Übergang in eine neue Lebensphase wie der Wechsel in die Grundschule,
- Übergang in eine neue Entwicklungsphase wie zum Beispiel zu mehr Selbstständigkeit,
- Übergang in eine andere Tagesphase wie der Wechsel von drinnen nach draußen,

wenn sie erstens ein möglichst ungestörtes Selbstgefühl zu sich selbst haben (können) und wenn sie zweitens von Erwachsenen begleitet werden, die das Kind mittels ihrer Aufmerksamkeit und Zuversicht unterstützen, sich in dem Zustand fühlen und annehmen zu können, wie es sich eben gerade fühlt – gerade in den Momenten der Unsicherheit, der Mutlosigkeit oder des Empfindens von Unfähigkeit.

Damit die Bezugsperson weiß, *wie* sie diese Unterstützung durch die oben genannten Beziehungsqualitäten geben kann, muss sie selbst oft genug die Erfahrung gemacht haben, wie es ist, Anerkennung, Mitgefühl, Verständnis usw. zu bekommen.

## 9. Anerkennung in Beziehungen mit Erwachsenen

Das Prinzip der Anerkennung auf der existenziellen Ebene ist universell und lässt sich demnach auf unser eigenes Dasein wie auch auf das der Fachkräfte und Eltern übertragen.

In einer Übung zum Umgang mit „Widerständen“, die wir vielfach mit Fachberaterinnen, Kita-Leitungen, Eltern und Fachkräften aus Kita und Schule durchgeführt haben, sammelten die Teilnehmenden auf die Frage, was ihnen in Momenten des eigenen Unwillens wichtig wäre bzw. helfen würde, sehr ähnliche Aussagen:

*Akzeptiert werden. Gehört werden. Gesehen werden. Verstanden werden.  
Zeit und Raum für den Widerstand. Raum (Erlaubnis) mich zu erklären.  
In meinem eigenen Tempo sein. Ehrliches Interesse für den Grund meines Widerstands.*

Alle diese Aussagen zielen auf ein grundlegendes Bedürfnis ab: Anerkennung. Um diesem Bedürfnis zu begegnen, kann es notwendig sein, die inhaltliche Ebene eines Elterngesprächs, eines Fachgesprächs oder eines organisatorischen Gesprächs





für einen Moment zu verlassen und sich der existenziellen Ebene zuzuwenden. Damit begegnen wir nicht nur dem unerfüllten Bedürfnis unseres Gegenübers, wir helfen ihm oder ihr damit, sich ihres unerfüllten Bedürfnisses bewusst zu werden und damit in Kontakt zu kommen. Diese Zuwendung ist, wie bereits erwähnt, besonders in den Übergangsprozessen von Kindern der Schlüssel zu einer adäquaten Unterstützung.



## Beispielfragen Anerkennung

### Im Elterngespräch

„Ich möchte gerne mehr verstehen, wie es ihnen jetzt gerade geht, wenn wir hier zusammensitzen und über ihren Sohn sprechen?“

„Ich frage mich, wie die letzten Tage für sie waren, ob sie unser letztes Gespräch eigentlich sehr beschäftigt hat?“

„Ich bin ein bisschen unsicher wie sie über die neue Regelung denken und möchte gerne hören, wie sie sich damit fühlen?“

### Unter Kollegen

„Kann es sein, dass du wütend bist, weil ich gestern nicht auf dich gewartet habe?“

„Ich frage mich, wie du dich heute fühlst, weil du ja morgen deine Prüfung hast?“

„Ich habe heute den Eindruck, dass für dich etwas nicht in Ordnung ist? Ich frage mich, wie es dir wirklich geht?“

### Im Kontakt mit Kindern

„Du willst dich gerade nicht anziehen, stimmt das?“

„Fühlst du dich gerade traurig?“

„Bist du unsicher, ob du das machen willst?“

„Bist du gerade wütend?“

„Willst du das lieber alleine versuchen?“

„Ich will jetzt losgehen und frage mich, wie es für dich ist, dein Spiel zu unterbrechen?“

Einige dieser Sätze können in einem unterschiedlichen Ton aus einer unterschiedlichen Haltung heraus gesprochen werden. „Du willst dich gerade nicht anziehen, stimmt das?“ lässt sich verständnisvoll, genervt, fordernd, resigniert, zustimmend oder neckisch aussprechen. Die Worte allein machen nicht die Qualität der Aussage – es ist die innere Haltung, die bestimmt, welche Botschaft gesendet wird.

## 10. Persönlicher Kontakt

*” Beziehung gibt es nur, wenn beide Seiten zu Hause sind. “ Helle Jensen*

Wenn wir Beziehungen fördern wollen, in denen sich die oben erwähnten Beziehungsqualitäten widerspiegeln, dann brauchen wir in der Beziehung Beteiligte, die mit sich selbst in Kontakt sind. Das sprichwörtliche „Außer sich sein“ (vor Wut, vor Freude, vor Ärger, vor Nervosität etc.) beschreibt, wie es möglich ist, nicht mit sich selbst in Kontakt zu sein. Wenn wir mit Kindern oder Erwachsenen in Beziehung gehen, die gerade außer sich sind, dann ist es nötig, dass wir selbst gut bei uns sind. Nur wenn wir selbst „zu Hause“ sind, können wir andere unterstützen, wieder „zu sich“ zu kommen und erst dann ist eine Beziehung, ein Miteinander überhaupt möglich.

Zur Erklärung der Formulierung „mit sich in Kontakt kommen“ kann uns wieder das Konzept der existentiellen Ebene helfen. Es geht dabei immer um die Fragen:

1. „Was weiß ich jetzt in diesem Moment von mir und über mich?“ (Was denke ich? Was fühle ich? Was brauche ich? Was ist mir wichtig? Was fehlt mir?)
2. Wie will ich mich zu dem verhalten bzw. wie verhalte ich mich zu dem, was ich über mich weiß?
  - Ignoriere ich es? (Meinen Pausenbedarf, meine Überforderung, meinen Hunger)
  - Lehne ich es ab? (Meine Traurigkeit, meine Frustration, meine Hilflosigkeit)
  - Lasse ich es an meinem Gegenüber aus? (Meinen Ärger, meine Angst, meinen Widerwillen)
  - Verurteile ich mich dafür? (Für meine Unsicherheit, meine Müdigkeit, meine Sehnsucht)
  - Verurteile ich andere Menschen dafür? (Für meine Frustration, mein Genervtsein)
  - Erlaube ich mir zu fühlen, was ich fühle?
  - Frage ich um Unterstützung, wenn ich etwas brauche?
  - Kommuniziere ich klar und deutlich, was ich in diesem Moment will?



Diese Fragen bringen mich mit dem in Kontakt, was in mir passiert. Je mehr Klarheit ich darüber habe, desto mehr komme ich „mit mir selbst in Kontakt“ und weiß, was ich will und brauche. Dieses Bewusstwerden ist die Voraussetzung und gleichzeitig Teil des Prozesses der Anerkennung und des Annehmens.

Weitere Möglichkeiten und Anregungen, wie wir uns selbst dabei unterstützen können, mit uns in Kontakt zu kommen, zu bleiben und zu sein, haben wir bereits im Modul SELBSTfürsorge beschrieben.<sup>27</sup> Des Weiteren dienen die Methoden, die wir in diesem Modul zur Verfügung stellen, der Übungspraxis dieses Prozesses.<sup>28</sup>

In Zeiten, in denen wir gut mit uns in Kontakt sind, fällt es uns meist leicht, mit anderen Menschen, mit Kindern, Kollegen oder Eltern in Beziehung zu sein. Dann ist es auch möglich, diese dabei zu unterstützen, wiederum mit sich in Kontakt zu kommen, was im Grunde auf die gleiche Weise wie im eben beschriebenen Prozess Des-sich-selbst-Bewusstwerdens geschieht.

## 11. Das Gegenüber „nach Hause“ bringen

Sei es in herausfordernden Gesprächen mit Eltern, in bestimmten Situationen mit Kindern oder in einem Moment mit einer Kollegin: Wenn wir in uns selbst ruhen, haben wir die Möglichkeit, andere dabei zu unterstützen, wieder oder mehr zu sich selbst zu kommen. Manchmal leiten wir eine Entspannungs- oder Bewegungsübung für Kinder an, helfen ihnen für ein paar Augenblicke ihren Atem oder ihr pochendes Herz wahrzunehmen. Manchmal fragen wir einen Kollegen: „Wie fühlst du dich heute Morgen?“ und schenken ihm ein paar Minuten unserer Zeit und hören einfach zu. Manchmal beginnen wir ein Elterngespräch mit einer persönlichen Offenbarung, die das Gegenüber dazu einlädt, mit den eigenen persönlichen Gefühlen in Kontakt zu kommen: „Ich bin ein bisschen unsicher, wie es Ihnen mit mir im Moment geht und würde sehr gerne wissen, wie es sich für sie anfühlt, jetzt hier mit mir zu sitzen? Und wenn Sie sich vielleicht nicht ganz so wohl fühlen, möchte ich gern wissen, ob ich etwas tun kann, damit Sie sich wohler fühlen können?“

Manchmal braucht es jedoch einen längeren Prozess, um die andere Person zu unterstützen. Auch dafür möchte das Modul eine Praxis etablieren, um für jene Zeiten

---

<sup>27</sup> Hierbei sei zur Unterstützung dieses Prozesses auch auf die Gefühlslisten am Ende der Anlagen hingewiesen.

<sup>28</sup> Hierbei sei auch auf das Buch von *Jensen, Helle (2014). Hellwach und ganz bei sich. Beltz Verlag.* hingewiesen. Das Buch enthält praktische und erlebnisorientierte Übungen – zum Zu-sich-selbst-kommen und Mit-sich-in-Kontakt bleiben für Erwachsene und Kinder.

zu üben, wenn sie gebraucht wird. Es ist bedeutsam, dass wir lernen, worauf es ankommt, wenn wir unser Gegenüber dabei unterstützen wollen, Klarheit über sich selbst (wieder) zu finden und aus dieser Ruhe und Klarheit einen freieren Blick auf die eigenen Umstände werfen zu können. Nur so kann diese Person schließlich zu einem stimmigen Umgang mit diesen Umständen finden.

## 12. Persönliche Sprache<sup>29</sup>

” Beziehung braucht, dass beide Seiten sich zeigen. Kinder wollen gesehen werden, haben aber auch das Bedürfnis den Anderen zu sehen. “ Helle Jensen

Beziehung beginnt, wenn zwei Menschen mit sich in Kontakt sind und anfangen, sich gegenseitig zu zeigen. Das bedeutet, dass sie eine ganz persönliche Sprache finden für das, was sie in diesem Moment bewegt, was sie stört oder was ihnen wichtig ist. Eine authentische Beziehung lebt davon, dass wir wissen, was in uns vorgeht und wissen, was im Anderen vorgeht. Um diese Transparenz zu ermöglichen, braucht es das, was Jesper Juul und Helle Jensen „persönliche Sprache“ genannt haben.<sup>30</sup>

Was unterscheidet nun die persönliche Sprache von einer unpersönlichen Sprache?

Persönliche Aussagen lassen erkennen, was die Einzelnen wollen, wie sie sich fühlen, was sie interessiert bzw. was ihnen wichtig ist. So ermöglichen sie den Beziehungsbeteiligten, sich gegenseitig zu sehen. Umso mehr ich mein Gegenüber als menschlich (mit all seinen Unsicherheiten) erfahren kann, umso mehr spüre ich selbst die Erlaubnis, zu sein wie ich bin. Mich persönlich auszudrücken bedeutet, mich selbst zu zeigen und meine Interessen klarzumachen, ohne mein Gegenüber zu verletzen. Zu sagen: *Hier bin ich, so bin ich und das ist mir wichtig.*

Eine persönliche Sprache zu sprechen, bedeutet, einen authentischen Ausdruck zu finden, der angebracht und stimmig für die jeweilige Beziehung, für den jeweiligen Moment, für das jeweilige Gegenüber ist.

Aus der Perspektive von Kindern ist die Transparenz einer persönlichen Sprache umso bedeutsamer, weil Kinder in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Bezugs-

---

29 Verwendung des Begriffes nach Jesper Juul und Helle Jensen.

30 Zur Unterscheidung zwischen persönlicher Sprache, pädagogischer Sprache, sozialer Sprache etc. siehe auch: Juul, Jesper / Jensen, Helle (2004). Vom Gehorsam zur Verantwortung. Für eine neue Erziehungskultur. Eisladen. S. 295 f.



personen stehen. Sie brauchen das Wissen, wie es um die Personen steht, von denen die Erfüllung ihrer basalen Bedürfnisse, wie Sicherheit, Liebe, Verbindung etc. abhängen. Wenn die Bezugsperson innerlich gestresst oder genervt ist, sich aber äußerlich nett und höflich zeigt, dann spürt das Kind diese Unstimmigkeit, sucht aber den Grund für diese Unstimmigkeit bei sich selbst und verliert dadurch mehr und mehr das Vertrauen in seinen inneren Kompass.



### Einige Beispiele einer persönlichen Sprache

**Kind zum Vater:** „Ich will essen!“

**Pädagogin zu der Kindergruppe:** „Es ist Aufräumarbeit, ich möchte, dass ihr mir helft die Holzklötze einzusammeln!“

**Vater zum Kind:** „Ich möchte, dass Du Deine Spielsachen vom Sofa in die Spielkiste räumst.“

**Mutter zum Kind:** „Nein, ich bin gerade sehr müde und möchte jetzt nicht mit dir spielen!“

**Kollegin zur Kollegin:** „Du bist heute früh zu spät gekommen. Das ist das vierte Mal diesen Monat. Es ärgert mich und ich will verstehen, was dahintersteckt! Willst du es mir erklären?“

**Pädagogin zum Kind:** „Nein, das ist meine Brille und ich will nicht, dass du sie nimmst!“

**Kind zur Schwester:** „Das will ich nicht! Gib das wieder her!“

**Vater zum Sohn:** „Ich mache mir Sorgen, weil du heute Abend nichts gegessen hast. Hast du keinen Hunger?“

**Pädagoge zu Schülerin:** „Ich bin unsicher, wie du dich heute fühlst und möchte das gerne wissen. Oder: Ich sehe, du sitzt ganz alleine hier. Willst du mir erzählen, wie es dir geht?“

**Mutter zur Tochter:** „Ich möchte, dass du mich fragst, bevor du an meine Handtasche gehst und meinen Lippenstift benutzt!“

**Pädagoge zu einigen Kindern:** „Ich habe schlecht geschlafen heute Nacht und bin heute sehr lärmempfindlich. Deshalb möchte ich, dass ihr mit eurem „Schrei-Spiel“ wartet, bis wir nach draußen gehen!“

### Einige Beispiele einer unpersönlichen Sprache

**Vater (unentschlossen) zum Kleinkind:** „Wollen wir vielleicht gleich mal auf den Spielplatz gehen?“

**Pädagogin (verärgert) zu einigen Kindern:** „Na sag mal! Man rennt doch nicht einfach zwischen Leuten durch, die sich gerade unterhalten, so was macht man nicht!“

**Mutter zum Kind:** „Das geht nicht, weil du schon total müde bist!“

**Pädagoge zum Kind:** „Ich muss eigentlich was anderes machen ... Kannst du nicht ein bisschen alleine spielen?“

**Mutter zur Tochter:** „Wenn Du lieb bist, dann kriegst du nachher hier ein Eis (zeigt beim Vorbeigehen auf den).“ Der Vater legt nach: „Aber nur wenn du lieb bist!“



### Persönlich bedeutet nicht privat!

Ein Kontakt wird nicht dadurch persönlich, dass wir in jedem Fall zu jederzeit unsere Privatangelegenheiten offenbaren. Es geht auch nicht darum, jedem in jeder Situation die eigenen Ängste, Sorgen und Meinungen um die Ohren zu schlagen. In manchen Momenten kann es wiederum passend sein, sich auch über Privates auszutauschen und darüber einen persönlichen Kontakt herzustellen.

Persönlich bedeutet aber in diesem Kontext vielmehr, dass ich auch als professionelle Fachkraft meine gesamte Persönlichkeit mit in die Beziehung bringe und nicht einzelne Anteile morgens in der Garderobe abgebe.

Jesper Juul und Helle Jensen beschreiben das so:

Es „(...) unterscheidet sich der persönliche Bereich vom privaten in dem Sinn, dass der persönliche Bereich die berufliche Reaktion der Lehrer und Erzieher in der Beziehung zu einem Kind oder zu einer Gruppe von Kindern im Hier und Jetzt ausmacht. Der private Bereich umfasst die Erlebnisse, Gedanken und Gefühle, die man in allen Beziehungen einschließlich Familie und Freunden hat.“  
(Aus: Vom Gehorsam zur Verantwortung.)

Gleichzeitig ist diese Transparenz in Form eines persönlichen Feedbacks relevant. Kinder brauchen auf ihr Handeln ein Feedback, eine Resonanz, um ihr eigenes Handeln in ihre Umwelt zu integrieren und weiterzuentwickeln. Dabei ist eine solche persönliche Rückmeldung etwas völlig anderes als Kinder permanent an Regeln zu erinnern, die sie längst auswendig kennen.

Die persönliche Sprache äußert sich in Beziehungen zu Kindern anders als zu Kollegen, zur Chefin oder zu den Eltern. Sie schließt die Wirklichkeit und z. B. sprachlichen oder intellektuellen Möglichkeiten des Gegenübers mit ein und hat gleichzeitig auch unseren eigenen inneren Zustand im Blick, unsere eigene Kapazität, den Ort, die Zeit und momentanen Bedingungen.

Das ist auch der Grund, warum es für eine persönliche Sprache keine Rezepte und keine vorgefertigten Satzphrasen geben kann. Sie muss in jedem Moment, mit jedem Gegenüber neu in uns selbst gefunden werden. Daher ist die Voraussetzung für die persönliche Sprache der Kontakt zu uns selbst und die Bereitschaft, diesen Kontakt immer wieder zu suchen. Die regelmäßige Praxis eines persönlichen Ausdruckes führt mit der Zeit zu einer ganz individuellen Sprache und Handlungsweise, die sowohl authentisch und persönlich als auch stimmig für die Beziehung ist.



Umso öfter es uns gelingt, uns auf eine persönliche Weise auszudrücken, umso öfter werden wir Folgendes erreichen:

- Wir wissen, was wir wollen und die Wahrscheinlichkeit, dass wir bekommen, was wir wollen, wächst.
- Wir sind für unser Gegenüber eine substanzielle und gleichzeitig transparente Partnerin, der gegenüber sich die andere Person ebenso klar verhalten kann.
- Wir drücken unsere Ansichten, Haltungen und Wünsche klar aus und tragen damit zu einem gegenseitigen Verständnis bei.
- Wir sind mit unseren Grenzen und Bedürfnissen in Einklang, erleben uns als authentisch, was wiederum unser Selbstgefühl und Selbstverständnis stärkt.
- Erwachsene wie Kinder lernen von uns, wie sich ein persönlicher Ausdruck anfühlt und werden davon inspiriert und ermutigt, sich ebenso persönlich auszudrücken.
- Wir leben unsere persönliche Autorität und werden respektiert.

## 13. Persönliche Verantwortung

*„Je weniger wir zur Eigenverantwortung bereit sind, desto mehr bürden wir unserem Partner auf. Und je weniger Eltern zur Übernahme der Eigenverantwortung bereit sind, desto stärker sind die Schuldgefühle der Kinder. Es ist also viel mehr als nur unser eigenes Problem.“* Jesper Juul<sup>31</sup>

Die Bereitschaft und der unablässige Prozess, dafür zu sorgen, dass ich mit mir in Kontakt bin und einen stimmigen Weg mit meinem Gegenüber finde, einen Weg, der meine Würde ebenso achtet wie die Würde meines Gegenübers, bedeutet Verantwortung in der Beziehung zu übernehmen. Die persönliche Verantwortung ist dabei die Voraussetzung für die Mitverantwortung für die andere Person, mit der wir in Beziehung sind.

Trage ich für meine persönliche Verantwortung Sorge, dann achte ich darauf, was in mir vorgeht, versuche mir, so gut es mir möglich ist, meiner Grenzen, meiner Gefühle und meiner Bedürfnisse bewusst zu sein und für diese die volle Verantwortung zu übernehmen (was nicht bedeutet, diese immer erfüllen zu müssen).

---

31 Aus: Juul, Jesper (2006). Was Familien trägt – Werte in Erziehung und Partnerschaft.

Es bedeutet zu wissen, dass ich ein Kind nicht dafür verantwortlich machen kann, dass mich gerade jedes seiner lauten Geräusche nervt. Es bedeutet zu sehen, dass mich die Geräusche nerven, weil ich mich müde und erschöpft fühle und dass meine unangenehmen Gefühle in meinem unerfüllten Bedürfnis nach Ruhe und Erholung begründet liegen. Es bedeutet dafür zu sorgen, dass ich einen adäquaten Weg finde, meinem unerfüllten Bedürfnis gerecht zu werden, ohne meine Verantwortung für das Kind zu vernachlässigen. Schaffe ich das, gibt dies dem Kind maximal die Möglichkeit es selbst zu sein: ein Kind zu sein.

Dieser Prozess ist alles andere als leicht, weil die wenigsten von uns gelernt haben, *wie* wir persönliche Verantwortung übernehmen. Das hat vor allem damit zu tun, dass wir als Menschheit eine sehr lange Tradition haben, die Ursache für unsere Gefühle und nicht erfüllten Bedürfnisse bei den Anderen zu suchen und damit keine Verantwortung für uns und die Beziehung zu übernehmen.<sup>32</sup> Aus diesem Grund brauchen wir zum Erlernen und zur Entwicklung dieses Prozesses alle Unterstützung, die wir finden und neu für uns entdecken können.<sup>33</sup>

*„Eigenverantwortung bedeutet Schutz für den Einzelnen und gleichzeitig Stärkung der Gemeinschaft.“ Jesper Juul<sup>34</sup>*

Wenn ein Kind spürt, dass die erwachsene Person ihre persönliche Verantwortung für sich selbst tragen kann, dann kann es entspannen und einfach da sein. Wenn es aber merkt, dass die erwachsene Bezugsperson dies nicht schafft, dann versucht das Kind, die Verantwortung mitzutragen, es belastet sich selbst mit einer Verantwortung, die zu tragen es nicht bestimmt ist, geschweige denn dazu in der Lage ist, diese zu übernehmen.

Hier liegen die Ursachen für die vielen alltäglichen Konflikte und Spannungen, die entstehen, wenn die erwachsene Bezugsperson diese Verantwortung nicht übernimmt bzw. nicht in der Lage ist, diese zu übernehmen. Es wird dann so oft am Verhalten des Kindes gemessen, ob es sich benimmt oder nicht, ob es artig ist oder nicht, ob es wertvoll ist oder nicht (welches in seiner Unfähigkeit verzweifelt versucht, auf z. T. völlig absurde und destruktive Weise die Verantwortung zu übernehmen – also in der Beziehung auszuhelfen!). Nicht nur, dass das Kind in einem solchen Verhältnis nicht sich selbst bleiben kann, es wird in unzähligen Fällen dafür dann auch noch abgewertet, verurteilt, bestraft und gedemütigt. Deshalb ist es drin-

---

32 Siehe dazu u. a. Modul EinPRÄGsam des Curriculums „Was Macht Was?!“.

33 Siehe dazu auch die praktischen Hinweise zum Umgang mit Gefühlen unter Methode 3 dieses Moduls, sowie die Liste von Pseudoge-fühlen am Ende der Anlagen.

34 Aus: Juul, Jesper (2006). Was Familien trägt – Werte in Erziehung und Partnerschaft.







## Beispiel Verantwortungsübernahme in der Beziehung

„In einem Kurs mit Schülerinnen und Schülern einer Förderschule saß ich eines Morgens vor der Gruppe und dachte über den 14-jährigen Niels nach, der in einer Haltung vor mir auf seinem Stuhl „hing“, dass mir bewertende Gedanken wie: Er ist ablehnend, gelangweilt, unwillig, völlig respektlos, anstrengend usw. durch den Kopf gingen. Nach einer Zeit wurde ich mir meines Missmuts bewusst, dann meiner Anspannung und meines Unwillens, mit ihm hier zu arbeiten. Das brachte die Frage in mir auf, wie geht es mir in dieser Beziehung gerade? Diese Frage brachte mein Gefühl der Unsicherheit und der Hilflosigkeit hervor, die ich nicht ganz so leicht annehmen konnte, entsprach sie doch nicht meinem Selbstbild eines kompetenten Lehrers.

Der Prozess der Anerkennung meines inneren Zustandes brachte mich jedoch zu der Frage, was ich jetzt gerade brauche, was mir jetzt helfen würde? Diese Frage war relativ leicht zu beantworten: „Ich möchte wissen, wie es ihm wirklich geht, damit ich leichter hier sein kann.“ Das machte mir eine direkte Handlungsmöglichkeit bewusst und ich ging sogleich zu ihm hin, setzte mich zu ihm und fragte (sodass nur er es hören konnte): „Hallo Niels, ich frage mich, wie es dir gerade in meinem Unterricht geht? Ist es ok für dich, hier zu sein oder wie ist es für dich?“ Niels war offensichtlich überrascht, er schaute mich leicht irritiert an und antwortete: „Ja, alles ok, mir geht es gut.“ Das erleichterte mich sofort und ich sagte: „Danke dir, das freut mich zu wissen.“ Es folgte ein kurzes, ungezwungenes Gespräch miteinander.

Danach konnte ich meinen Unterricht fortsetzen, mein Unmut war völlig verflogen, ich war zufrieden mit meinem Handeln und ich bin sicher, dass sich meine Erleichterung und mein nun freieres Verhalten sich auf die ganze Gruppe auswirkte.“ (Erlebnis-Schilderung des Autors)

Was ist in dieser Situation eigentlich geschehen? Zusammenfassend können wir das so beschreiben: Der Schüler Niels hat seinem Lehrer geholfen, so dass dieser die ihm zustehende persönliche Verantwortung übernehmen konnte.

gend notwendig, dass wir als erwachsene Menschen lernen, was es bedeutet, was es heißt und wie es geht, persönliche Verantwortung zu übernehmen.

*„Menschen, die sich über ihre Eigenverantwortung nicht im Klaren sind oder nicht willens sind, diese zu entwickeln, können leichter manipuliert und gesteuert werden. Auch neigen sie eher dazu – ein interessantes Paradox – Macht auf Kosten anderer an sich zu reißen.“ Jesper Juul<sup>35,36</sup>*

---

35 Aus: Juul, Jesper (2006). Was Familien trägt – Werte in Erziehung und Partnerschaft.

36 Einige Beispiele wie Menschen keine persönliche Verantwortung übernehmen finden sich in der Anlage 11.

Die Übernahme unserer persönlichen Verantwortung ist der erste Schritt und der wichtigste Beitrag, den wir in allen Beziehungen gehen und leisten können.

Je mehr es uns gelingt, in einer Beziehung persönliche Verantwortung zu übernehmen, umso mehr werden wir folgende Effekte erleben:

- Wir sind in Kontakt mit unseren Kapazitäten, Begrenzungen und Fähigkeiten.
- Wir haben Klarheit darüber, was wir wollen und was wir nicht wollen.
- Wir sind in unserer Handlungsmacht.
- Wir geben uns selbst Anerkennung auf der existenziellen Ebene.
- Wir schaffen uns selbst eine Basis von der aus wir die andere anerkennen können.
- Wir erlauben unserem Gegenüber, sie selbst zu sein.
- Wir sind in der Lage, unserem Gegenüber Anerkennung zu schenken wie auch immer sie sich gerade verhält.
- Unser Gegenüber kann sich entspannen und leichter mit sich selbst in Kontakt kommen.
- Wir unterstützen unser Gegenüber indirekt dabei, in die eigene persönliche Verantwortung zu kommen.
- Wir leisten unseren Teil des Beitrages zu einer authentischen und würdevollen Beziehung.
- Wir leben Erwachsenen wie Kindern vor, wie Menschen Verantwortung für sich selbst tragen können und geben ihnen damit die Möglichkeit diese Fähigkeit ebenso zu lernen und zu entwickeln.
- Wir sind so in der Lage, leichter und angemessen zum Wohlbefinden der Gemeinschaft bzw. des Gegenübers beizutragen (soziale Verantwortung zu übernehmen).
- Wir sind in der Lage, Kinder wie Erwachsene dabei zu unterstützen, wieder zu sich zu kommen, wenn sie außer sich sind, denn wir haben die Erfahrung, wie wir uns selbst dabei unterstützen können.



## 14. Soziale Verantwortung

Diesen Teil der Verantwortung haben wir bereits ausführlich beschrieben, ohne ihn unter diesem Begriff zu fassen. Es ist unser Anteil, den wir in der Gemeinschaft für ein Miteinander beitragen können, um eine Atmosphäre der oben genannten Beziehungsqualitäten zu begünstigen.

In Bewusstsein unserer eigenen Kapazität und Möglichkeiten können wir uns z. B. folgende Fragen stellen:

- Wie geht es meinem Gegenüber?
- Was braucht mein Gegenüber?
- Was kann ich (in gleichzeitiger Würdigung meiner eigenen Kapazitäten) tun, um mein Gegenüber zu unterstützen?
- Wie ist die Stimmung in meinem Team?
- Was braucht es im Team, um die Stimmung zu verbessern?
- Was kann ich (in gleichzeitiger Würdigung meiner eigenen Kapazitäten) für die Verbesserung der Stimmung beitragen?

Die Verantwortung, Sorge für die Qualität in der Beziehung zu tragen, wird zwischen Erwachsenen 50/50 geteilt, während in den Beziehungen, in denen die eine Person mehr Macht hat als die andere, der „machtgewichtigeren“ Person mehr Verantwortung zukommt (sei es aufgrund ihrer Position, z. B. als Leitung oder als Repräsentantin einer Institution, z. B. als Kita-Fachkraft oder als privilegiertere Person, z. B. als Mann). Auf diese ungleichen Machtverhältnisse kann im Team und in der Elternarbeit geachtet werden. Wie bereits erwähnt, trägt die erwachsene Bezugsperson von Kindern in jedem Fall die volle Verantwortung für die Qualität der Beziehung. Das bedeutet auch, dass wir uns als Bezugspersonen immer wieder erinnern, dass wir den Schlüssel in der Hand haben, Kindern und Jugendlichen zu helfen, wieder zu sich zu kommen, wenn sie gerade „außer sich“ sind.

## 15. Unsere Vision

Mit dem Modul „Beziehungsqualitäten“ haben wir die Bedeutung von Beziehung für unser aller Miteinander, allem voran für die Entwicklung unserer Kinder in den Blickpunkt gestellt.

Wir haben in den vorangegangenen Kapiteln einen Einblick gegeben, was wir unter Beziehungsqualitäten verstehen, mit einem speziellen Fokus auf die Bedeutung von Anerkennung und der existenziellen Ebene. Wir haben uns vertiefend dem Zusammenhang von persönlichem Kontakt, persönlicher Sprache und persönlicher Verantwortung gewidmet und klare Gründe dafür aufgestellt, warum Erwachsene in Beziehungen zu Kindern per se die Verantwortung für die Stimmung und Atmosphäre in der Beziehung übernehmen müssen.

Die hier beschriebenen Lern- und Entwicklungsprozesse fördern und stärken mit jedem weiteren Schritt alle Formen von Beziehungen, mit denen wir in unserer Arbeit zu tun haben. Sie nähren die wertvollen Qualitäten einer Beziehung und damit die Beteiligten in ihr, ermöglichen die Erfüllung unseres tiefen Bedürfnisses nach Anerkennung und schaffen eine erleichternde Klarheit, wem welche Verantwortung zufällt. Was wir hier eine *Kultur der Anerkennung* bzw. die Entwicklung der Beziehungsqualitäten genannt haben, tragen im Kern zu folgender Vision für uns alle bei:

- Ich kann sein bzw. ich erlaube mir zu sein und daher bin ich entspannt.
- Mein Gegenüber kann sein und ist daher entspannt.
- Wir können miteinander sein und sind daher entspannt.
- Wir unterstützen uns gegenseitig zu sein und lernen voneinander, wie das geht.

Diese Vision ist der Ausblick auf einen Beziehungsraum, der von den genannten Qualitäten geprägt ist, und ein Ort, an dem wir uns wirklich begegnen werden.



## 16. Absolute Beginner

**” Man kann nicht immer ein Held sein, aber man kann immer ein Mensch sein. “**

*Johann Wolfgang Goethe*

Wenn beim Lesen dieses Textes der Eindruck entsteht, jetzt sofort all das können und umsetzen zu müssen, möchten wir hier zu einem tiefen Durchatmen und Loslassen dieses Anspruchs einladen. Der Hintergrundtext soll lediglich dazu dienen, die Bedeutsamkeit der hier vorgestellten Methoden in ihrer komplexen Weise zu verstehen. Wir alle sind gleichermaßen in einem Übungsprozess und niemand ist perfekt oder hat immer perfekte Beziehungsmomente. Und wir müssen nicht perfekt sein. Wenn wir lebendige und authentische Beziehungen erleben wollen, zählt vor allem unsere Menschlichkeit.

Menschlich zu sein, bedeutet auch die eigene Unperfektheit als Teil des eigenen Seins zu begreifen und diese anzunehmen. Wenn es zu zwischenmenschlicher Beziehung kommt, versuchen wir meist, genau das Gegenteil zu erreichen. Wir vermeiden, dass unser Gegenüber uns in dieser Unperfektheit sehen kann. Wer von uns gibt schon gerne zu, sich ängstlich, nervös, überfordert, ruhebedürftig oder unsicher zu fühlen? Aber genau darum geht es. Wir wollen sichere Räume schaffen, in dem wir „Fehler“ machen dürfen und schuldfrei über diese Momente sprechen können. Nur so können wir daraus lernen!

Jede von uns ist einzigartig und wertvoll in genau dieser umfassenden Weise. Unsere Kinder werden Menschlichkeit und Selbstannahme dadurch entwickeln, dass sie unperfekte, menschliche Erwachsene erleben, die sich nicht verstellen oder versuchen alles „richtig“ zu machen. Wenn wir eine Kultur entwickeln, in der wir unsere sogenannten „Schwächen“ nicht länger verheimlichen müssen und uns nicht länger so sehr darauf konzentrieren „besser“ zu sein oder „anders“ zu sein als wir sind, werden wir alle, nicht zuletzt unsere Kinder, aufatmen und entspannen können. Was für eine Vorstellung! Entspannte Menschen, die miteinander in Beziehung sind.<sup>37</sup>

Die meisten Menschen möchten gerne Rezepte, wie sie Kommunikation oder Beziehung „richtig“ machen. Das ist verständlich, versprechen doch Rezepte Sicherheit und Vergewisserung. Rezepte sind sehr dienlich, wenn es um funktionale Sachen geht – wenn wir Kuchen backen oder Papierflugzeuge basteln wollen. Dann wollen wir ja die Dinge kontrollieren, bestimmen und möglichst perfekt machen. Wenn es um authentische Beziehungen geht, sind Rezepte aber nicht hilfreich, weil eine Be-

---

<sup>37</sup> Siehe dazu auch [Anlage 12](#).

ziehung keine funktionale Angelegenheit ist, die wir bestimmen können, sondern eine personale, die von unterschiedlichen und vielfältigen Individuen bestimmt wird. Es ist ein Zusammenspiel, welches von Moment zu Moment neuen Bedingungen unterworfen ist. In authentischen Beziehungen sind wir also permanent mit dem Unbekannten konfrontiert. Wir wissen nicht, wie es der anderen Person mit dem geht, was wir tun oder sagen. Und wir wissen nicht, was die andere Person tun oder sagen wird. Und wir wissen auch nicht, wie wir darauf reagieren werden, weil wir nicht wissen, was es in uns auslösen wird. Daher ist es eine ernstgemeinte Empfehlung für diejenigen, die daran interessiert sind, authentische Beziehungen zu gestalten, sich von einer „Ich-weiß-wie-es-geht-Haltung“ zu verabschieden. Wir sind mit jeder neuen Person, mit jedem neuen Moment einer noch nie dagewesenen Situation ausgesetzt, die einen einzigartigen Weg braucht, um eine würdige Begegnung zu erfahren.<sup>38</sup>

Dieser Umstand kann in uns immer wieder Unsicherheit und Ängste auslösen, z. B. davor, dass:

- Wir etwas falsch machen.
- Wir uns lächerlich machen.
- Wir beurteilt werden.
- Wir abgelehnt werden.
- Wir verlassen werden.
- Die Beziehung sich verschlechtern wird.
- Mehr Konflikte entstehen als zuvor.
- Wir von uns selbst glauben, dass wir unfähig sind.

Diese Unsicherheiten und Ängste sind Teil unseres erwachsenen Entwicklungsprozesses, genauso wie sie selbstverständlicher Teil des Entwicklungsprozesses von Kindern sind. Wir empfehlen in diesem Prozess immer wieder die Haltung der ab-

---

38 „Wir müssen nicht alles über die verschiedenen Kulturen der Kinder wissen, mit denen wir arbeiten – wir können es auch nicht. Jede neue Situation (...) erfordert Strategien, um Wissen und Kenntnisse zu erlangen und Handlungsweisen für diese Situation zu entwickeln. (...) Die entscheidende Herausforderung ist, offen zu bleiben, um von den Familien zu lernen.“ Derman-Sparks, Louise (2013). Prejudice, Bias, and Inequity in the Lives of Infants and Toddlers. Zitiert in: Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hg.) (2016). S. 17.



soluten Beginnerin einzunehmen und sich klar zu machen, dass wir alle damit im gleichen Boot sitzen, auch wenn wir so oft anderen Menschen mehr Fähigkeiten zuschreiben und uns in einen Negativvergleich stellen. Unser aller Entwicklung hat keine Grenzen. Niemand ist perfekt. Niemand ist fertig. Wenn wir eine qualitativ wertvolle Beziehung mit Kindern und Erwachsenen wollen, müssen wir gewillt sein, uns von der sicheren Position unserer Rolle und von erlernten Rezepten zu lösen. Wir müssen immer wieder den Schritt ins Ungewisse wagen.

Das ist ein weiterer Grund, warum es so bedeutsam ist, eine gemeinsame Praxis und Kultur zu etablieren, in der wir *gemeinsam absolute Beginner* sein können. Fehler machen dürfen. Gegenseitiges Verständnis dafür finden. Und uns von Neuem ausprobieren, um so Schritt für Schritt gemeinsam zu lernen und zu wachsen. Für diesen verletzlichen Prozess braucht es unbedingt einen geschützten Rahmen und die Unterstützung eines regelmäßigen Übungsraumes. Diesen wollen wir mit den nun folgenden Methoden etablieren.



#### Literaturhinweise

**Ostermayer, Edith (2006).** Bildung durch Beziehung. Wie Erzieherinnen den Entwicklungs- und Lernprozess von Kindern fördern. Herder. Freiburg, Basel, Wien. S. 45, 52–57.

**Bae, Berit & Waastad (1992).** Erkenntnis und Anerkenntnis. Universitätsverlag Oslo.

**Juul, Jesper / Jensen, Helle (2004).** Vom Gehorsam zur Verantwortung. Für eine neue Erziehungskultur. S. 301.

# Methoden

” Wir können andere Menschen nicht tiefer verstehen, als wir uns selbst verstehen. Wir begegnen Kindern und auch Erwachsenen mit unserem ganzen Sein, mit Körper, Herz und Verstand. “ Peter Høeg<sup>39</sup>

## Einleitung

Das Modul „Beziehungsqualitäten“ will zur Etablierung einer gemeinsamen Praxis anregen, die eine Kultur der Anerkennung und qualitativ wertvolle Beziehungen unterstützt.

Vorgestellt werden hier einige Methoden, die zeitlich unabhängig voneinander mit Kita-Teams, in Kleingruppen unter Kollegen, Elterngruppen oder auch gemischten Gruppen durchgeführt werden können. Einige dieser Übungen benötigen bei der ersten Durchführung eine Anleitung und können dann als wiederkehrende Methoden von Einzelnen, von Paaren, von einer ganzen Gruppe als Austauschbasis bzw. Gesprächsstruktur genutzt werden. Alle Methoden lassen sich auch online durchführen. In der Erweiterung und Anpassung an die jeweiligen zeitlichen, räumlichen und personellen Kapazitäten und Bedarfe sind der Kreativität dabei keine Grenzen gesetzt, solange diese dem Zweck dienen, den Kontakt der Beteiligten zu sich selbst bzw. untereinander zu fördern. Alle Methoden sind inspiriert und abgeleitet von Ansätzen u. a. der *Gewaltfreien Kommunikation* nach Marshall Rosenberg und den Arbeitsweisen von Jesper Juul und Helle Jensen.

## Ziele des Moduls

- Die Bedeutung von Anerkennung und die Universalität von Beziehungsqualitäten erkennen
- Sich eines qualitativ hochwertigen Beziehungsraumes bewusst werden

---

<sup>39</sup> Peter Høeg ist dänischer Autor und Trainer für das deutsch-dänische Fortbildungsprogramm „Training Empathy“, welches sich an Fachpersonen richtet, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.





- Beziehungsqualitäten direkt erfahren
- Persönlichen Kontakt zu sich selbst fördern
- Persönliche Sprache fördern
- Persönliche Verantwortungsübernahme fördern
- Eine Kultur der Anerkennung etablieren und unterstützen
- Entwicklung emotional-sozialer Fähigkeiten zur Unterstützung von und zur Weitergabe an Eltern und Kindern
- Entwicklung von Beziehungskompetenz

## Methodenübersicht

	Titel	Zeitungfang	Zielgruppe	Anforderung
<u>Methode 1</u>	Beziehungsqualitäten entdecken Eine Entdeckungsreise zur Universalität von Beziehungsqualitäten und zur Bedeutung von Anerkennung	60–80 Min.	Leitungen Fachkräfte Eltern	niedrig
<u>Methode 2</u>	Ein bedeutsamer Moment Persönliches teilen und gehört werden	15–30 Min.	Fachberatung Leitungen Fachkräfte Eltern	niedrig bis mittel
<u>Methode 3</u>	Die Spiegelrunde Anerkennung geben – Anerkennung erfahren	10–25 Min.	Fachkräfte Eltern Kinder	niedrig bis mittel
<u>Methode 4</u>	Praxis der Selbstklärung Persönliche Verantwortung übernehmen	ca. 60 Min.	Fachberatung Leitungen Fachkräfte Eltern	mittel
<u>Methode 5</u>	Praxis der Anerkennung Gespräche mit Eltern- oder Fachkräften unterstützen	ca. 70 Min.	Leitungen und Fachberatung	hoch
<u>Zusatzteil I</u>	Implementierung Methoden für den Alltag nutzbar machen	-	-	-
<u>Zusatzteil II</u>	Umgang mit Gefühlen Drei Werkzeuge	-	-	-



## Raum und Rahmen

Die hier vorgestellten Übungen können in freier Wahl und Reihenfolge, einzeln oder aufbauend z. B. für die Unterstützung der Seminar-Arbeit mit verschiedenen Themen angewandt werden.

Da die folgenden Übungen z. T. sehr persönliche Themen hervorbringen werden, bedarf es für die Durchführung eines geschützten Rahmens. Dies beinhaltet die verabredete Vertraulichkeit unter den Teilnehmenden und durch die Seminarleitung zu Beginn des Moduls und verlangt einen respektvollen und sensiblen Umgang unter allen Beteiligten während des Moduls. Für diesen geschützten Raum zu sorgen, liegt in der Verantwortung der Seminarleitung.

Für die Übungen werden helle, ausreichend große Räume benötigt. Wir empfehlen für Fortbildungen externe Räume zu nutzen, wenn dies möglich ist. Für die Kleingruppen- bzw. Einzelarbeit braucht es ggf. mehrere Räume, um den Teilnehmenden genügend Ruhe und Konzentration zu ermöglichen. Alle Methoden lassen sich online durchführen.

## Methode 1: Beziehungsqualitäten entdecken – eine Entdeckungsreise



### Hinweis zur Durchführung

<b>Zielgruppe:</b>	Fachkräfte und Eltern
<b>Multiplikation:</b>	durch Fachberatungen, Leitungen und Fachkräfte
<b>Schwierigkeit:</b>	Leicht
<b>Dauer:</b>	ca. 60–40 Min.
<b>Materialien:</b>	Stifte, Moderationskarten, Notizblöcke, Marker, Flipchart, Stoppuhr
<b>Format:</b>	Einzelarbeit, Plenum, Kleingruppen

<b>Schritt 1:</b>	Einleitung durch die Seminarleitung
<b>Schritt 2:</b>	Einzelarbeit – eigenes Beispiel finden
<b>Schritt 3:</b>	Paaraustausch mit Frage
<b>Schritt 4:</b>	Plenum – Sammeln der Antworten
<b>Schritt 5:</b>	Plenum – Auswertung der Ergebnisse
<b>Schritt 6:</b>	Plenum - Perspektivwechsel
<b>Schritt 1:</b>	Einleitung durch die Seminarleitung



## Anwendungsmöglichkeiten

- in Workshops und Fortbildungen
- Elternabende

## Schritt 1 – Begrüßung und Einleitung (5 Min.)

Für diese Erforschung ist kein einführender Input nötig. Die Übung selbst ist eine gute Einführung und lädt zu einem weiteren, vertiefenden Input und Austausch zu verschiedenen Themen ein, zum Beispiel:

- Input zur Bedeutung von Anerkennung in Kombination mit der Erklärung der existenziellen Ebene
- Input und Austausch zum Umgang mit dem Unwillen von Kindern, Eltern oder eigenen Widerständen
- Gespräche zu der Bedeutung von Beziehung (für Kinder, für Partizipationsentwicklung, für Elterngespräche, für das Team etc.) und der Universalität der Beziehungsqualitäten
- Vertiefender Austausch zur Bedeutung von Anerkennung in der Beziehung mit Kindern und Eltern
- Zur Einführung und Bedeutung einer regelmäßigen Praxis von Übungen, wie z. B.:
  - Übungen, die den Kontakt zu sich selbst fördern
  - Gemeinsame Methoden im Team, die die emotional-sozialen Kompetenzen fördern
  - Kontaktfördernde Gesprächsformen
- Zur Einführung der vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation
- Zur Einführung der folgenden Methoden dieses Moduls

### Ankommen gestalten

Wir empfehlen vor der Übung ein Ankommen für die Gruppe/das Team zu gestalten, so dass die Teilnehmenden sich ihrer momentanen Stimmung bewusst werden können. In anderen Worten: dass die Teilnehmenden mit sich selbst und mit anderen in Kontakt kommen können. Das kann eine durch die Seminarleitung angeleitete Einzelarbeit sein, in der die Teilnehmenden für ein paar Minuten z. B.

- ihre morgendliche Stimmung beim Aufwachen erinnern,
- ihren bisherigen Tagesverlauf gedanklich durchlaufen,
- sich den stressigen und freudigen Momenten des bisherigen Tages gewahr werden und
- schließlich ihre momentane Gefühlslage im Jetzt wahrnehmen.

Hier kann beispielsweise zum Wahrnehmen innerer Widerstände eingeladen werden, sodass die Teilnehmenden sich dieser bewusst werden können und sich eingeladen fühlen, ihre Widerstände als Anteil ihrer Person mit Dasein lassen zu können.

Daraufhin kann zu einem Austausch z. B. in Paaren eingeladen werden, in denen die Teilnehmenden sich

- zum Verlauf ihres Morgens,
- zu ihrer momentanen Gefühlslage,
- zum eigenen Motivationslevel oder zu anderen Fragen austauschen können.

Hierzu empfehlen wir eine Struktur, in der eine Person eine exklusive Redezeit hat (z. B. drei Minuten) und die andere Person nur zuhört. Nach dieser Redezeit wechseln die beiden ihre „Rolle“. Nach diesem inneren und äußeren Ankommen kann dann mit der Übung begonnen werden.

### Schritt 2 – Einzelarbeit (5 Min.)

Die Teilnehmenden werden gebeten, eine Situation aus ihrem Leben zu finden (je nach Zielgruppe kann sich dies auf den Arbeitsalltag oder auf den privaten Alltag oder beides beziehen), in der sie



- sich sehr unmotiviert gefühlt haben,
- sich zu etwas gezwungen/genötigt/gedrängt gefühlt haben,
- selbst überhaupt keine Lust darauf hatten, was andere Personen von ihnen verlangt oder vorgeschlagen haben,
- starke Ablehnung gegen Vorschläge, Ideen oder Entscheidungen von anderen fühlten,
- sich überfordert, überlastet oder gestresst fühlten.

Diese Beispiele werden je nach Zielgruppe verändert und angepasst; nach Möglichkeit kann die Seminarleitung ein persönliches Beispiel einbringen.

Die Teilnehmenden werden dann eingeladen, sich diese Situation vor Augen zu führen, sich möglichst genau an den Ort, die Tageszeit, den Raum, die Personen, die Atmosphäre, die eigene Stimmung etc. zu erinnern, einzelne Elemente daraus ggf. aufzuschreiben. Wichtig ist, dass sie sich ihrer Gefühle in dieser Situation gewahr werden, diese vielleicht sogar fühlen können, wenn sie an diese Situation denken. Auch diese können sie aufschreiben, wenn es für sie hilfreich ist. Dafür bekommen sie ein paar Minuten Zeit.

### Schritt 3 – Paaraustausch (5–10 Min.)

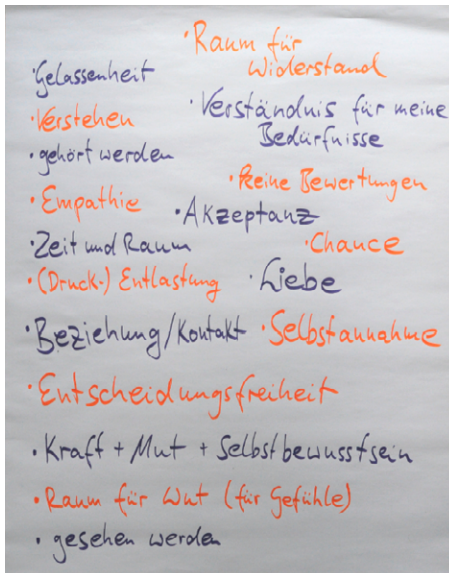
Dann stellt die Seminarleitung ungefähr folgende Frage:

- „Was wünschst du dir von deinem Gegenüber (einer Kollegin, einem Freund, dem Partner) wenn du in einer solchen Situation bist?“



#### Hinweis

Manchmal sind es Situationen, die Menschen allein erlebt haben und dann anderen davon erzählen. Hier können sie sich fragen: „Was wünsche ich mir von diesem Zuhörer?“ Es folgt nun ein Austausch zu zweit, in dem sich die Paare über diese Frage austauschen. Sie werden auch hier eingeladen, ihre Antworten aufzuschreiben. Dafür bekommen sie 5–10 Minuten Zeit.



Diese Sammlung entstand in einem Workshop mit Eltern zu der Frage:  
„Was brauchst du, wenn du innerlich im Widerstand bist?“

#### Schritt 4 – Sammeln der Antworten (15 Min.)

Die Seminarleitung bereitet ein Flipchart vor, dessen Überschrift eine Version der vorherigen Frage ist. Nun lädt sie zum Sammeln der Antworten ein. Diese Sammlung kann dann ungefähr so aussehen wie auf dem Bild nebenan.

#### Schritt 5: Plenum – Auswertung der Ergebnisse

Je nachdem, was für eine Sammlung mit den jeweiligen Teilnehmenden entsteht, kann die Seminarleitung nun einen Austausch zu der Sammlung anregen:

- Was fällt euch bei dieser Sammlung auf?
- Findet ihr euch in den Antworten oder Begriffen der anderen wieder?
- Was würde passieren, wenn euch euer Gegenüber auf diese Weise begegnet?

Je nach Erkenntnisgewinn der Teilnehmenden durch diesen Austausch, kann die Seminarleitung ergänzen bzw. darauf aufmerksam machen,

- dass dies Qualitäten eines Beziehungsraumes sind, die mich dabei unterstützen, so zu sein, wie ich gerade bin (hier wird mir auf der existenziellen Ebene begegnet).
- dass dieser Beziehungsraum mir ermöglicht zu entspannen und mehr mit mir selbst in Kontakt zu kommen.
- dass ich von diesem Kontakt mit mir selbst die Wirklichkeit aus einer anderen Perspektive sehe und so mit anderen in einem offeneren Kontakt sein kann.

Je nach Ausrichtung der Fortbildung kann an dieser Stelle mit einem weiteren Input, z. B. zu Anerkennung, gearbeitet werden.



## Schritt 6: Plenum – Perspektivwechsel

Die Teilnehmenden werden nun gebeten, einen Perspektivwechsel zu machen:

- „Was glaubt ihr brauchen Kinder, wenn sie „herausfordernd“ sind, unwillig oder scheinbar im Widerstand?“

In 90 Prozent der Fälle antworten die Teilnehmenden nach einer sichtbaren Erkenntnis mit: „Dasselbe!“

(Alternativ und näher an der Wahrheit lautet die Frage so: „Was glaubt ihr brauchen Kinder, wenn ihr Verhalten nicht unseren Erwartungen entspricht? Wenn sie so erscheinen, als wenn sie nicht das tun wollen, was wir von ihnen wollen und wir damit frustriert sind?“ Das ist eine interessante Alternative, weil sie unser Befinden, unsere Vorstellungen und unsere Erwartungen mit ins Spiel bringt.)



### Hinweis

Diese Übung kann auch als Einführung zu einer weiterführenden Auseinandersetzung im Team für folgende Frage dienen:

- „Wie können wir als Erwachsene und Pädagogen für einen Beziehungs-Raum sorgen bzw. beitragen, in dem sich diese Qualitäten widerspiegeln?“

## Methode 2: Ein bedeutsamer Moment – Persönliches teilen und gehört werden

### Anwendungsmöglichkeiten

- In Workshops und Fortbildungen oder Elternabenden
- Als verabredete Praxis im Team in regelmäßigen Abständen
- Als individuelle Verabredung zwischen zwei Personen der jeweiligen Zielgruppe
- In Präsenz, per Videokonferenz oder Telefon

### Schritt 1: Einleitung und Beschreibung der Übung

Die Seminarleitung erklärt den Teilnehmenden die Übung von Anfang bis Ende, sodass die Teilnehmenden wissen, worauf sie sich einlassen. Dafür ist es hilfreich, eine Visualisierung des Ablaufes vorzubereiten. Nach der Erläuterung öffnet die Seminarleitung einen kurzen Raum für Fragen. Außerdem empfehlen wir, das Warum der Übung zu erläutern. Dies kann in der inhaltlichen Gestaltung eines Workshops begründet liegen oder in der Etablierung beziehungsfördernder Übungen für ein Team.



#### Hinweis zur Durchführung

<b>Zielgruppe:</b>	Fachberatungen und Leitungen, Fachkräfte und Eltern
<b>Multiplikation:</b>	durch Fachberatungen, Leitungen und Fachkräfte
<b>Schwierigkeit:</b>	leicht
<b>Dauer:</b>	erste Durchführung ca. 30 Min., Wiederholung ca. 15–20 Min.
<b>Materialien:</b>	Stoppuhr, Klangsignal
<b>Format:</b>	zu zweit
<b>Schritt 1:</b>	Die Einleitung bzw. Anleitung erfolgt das erste Mal durch die Seminarleitung. Danach kann die Übung auch eigenständig durchgeführt werden
<b>Schritt 2:</b>	Durchführung der Übung
<b>Schritt 3:</b>	Auswertung
<b>Arbeitsblätter:</b>	keine

Die Methode bietet vor allem Folgendes:

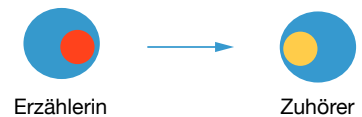
- Zeit für die Reflexion und das emotionale Verarbeiten persönlicher Erfahrungen
- Entspannung durch die Erfahrung von Anerkennung im Sinne der Selbstfürsorge und des Wohlbefindens
- Förderung von Selbstwahrnehmung und dem Kontakt mit sich selbst
- Geförderte Aufmerksamkeit im Kontakt mit einer anderen Person
- Förderung von Empathie





- Einen sicheren Rahmen zum Erlernen eines persönlichen Ausdrucks und eines persönlichen Auftretens in Beziehungen
- Die Erfahrung einer expliziten Redezeit und die Erfahrung des aktiven Zuhören ohne Kommentar
- Eine Vorbereitung auf die vertiefenden und weiterführenden Methoden des Moduls zur Unterstützung und Entwicklung von Beziehungskompetenz

Die Seminarleitung teilt die Gruppe in Paare ein bzw. überlässt den Teilnehmenden die Partnerwahl. In einigen Fällen gibt es eine Dreiergruppe. Die jeweiligen Paare werden nun gebeten, sich gegenüber zu setzen und zu entscheiden, wer als *Erzählerin* und wer als *Zuhörer* beginnt (siehe Abb.oben).



### Schritt 2: Durchführung des Ablaufes

Die Seminarleitung kann die Übung mit einem angenehmen Klangsignal beginnen. Die Aufgabe des *Zuhörers* ist es nun, der *Erzählerin* nach Ausklingen des Klangsignals folgende Frage zu stellen:

- „Bitte erzähle mir von einem Erlebnis aus der letzten Zeit, für das du dankbar bist bzw. das dich erfreut hat.“

Die *Erzählerin* hat nun fünf Minuten Zeit, sich zu erinnern und von diesem Erlebnis zu erzählen.



#### Hinweis

Sollte es passieren, dass einer Person nichts einfällt bzw. sie meint, sie sei für nichts dankbar oder sie habe nichts erfreut, dann kann die Seminarleitung sie einladen, genau davon und darüber zu erzählen. Sie thematisiert ihre Situation, dass sie sich nicht daran erinnert oder dass sie nichts erlebt hat. So kann sie z. B. die Abwesenheit von Freude und Dankbarkeit in der letzten Zeit beschreiben.

Was hat sie stattdessen erlebt?

Außerdem können innerliche Widerstände gegen die Übung oder gegen das Erzählen auftauchen. Auch das kann einfach zum Thema gemacht werden. Indem es thematisiert wird, wird es anerkannt und kann auch einfach da sein. Das löst in den meisten Fällen den Widerstand auf.

Die Seminarleitung kann das Ende der Redezeit mit einem Klangsignal einläuten.

Danach verweilen die Partner für 30 Sekunden in Stille.



### Hinweis

Die Seminarleitung kann hier die Teilnehmenden (je nach Zielgruppe, Thema und emotional-sozialen Fähigkeiten der Teilnehmenden) dazu einladen, während dieser Zeit die Augen zu schließen oder sich einander anzusehen, die eigene Atmung wahrzunehmen oder die Füße am Boden zu spüren, der Stille zu lauschen oder einfach einige Male tief durchzuatmen.

Nach einem weiteren Klangsignal ist die Aufgabe des Zuhörers nun die zweite Frage zu stellen:

- „Wie fühlst du dich jetzt, nachdem du darüber gesprochen hast?“



### Hinweis

Diese Frage kann bei der Beschreibung der Übung für die Teilnehmenden näher umschrieben werden: Welchen Effekt hatte das Mitteilen deines Erlebnisses auf dich? Wie hat das Mitteilen auf dich gewirkt? Hat sich durch das Erzählen für dich etwas verändert? Wenn ja, was?

Nun hat die *Erzählerin* nochmals zweieinhalb bis drei Minuten Zeit zu antworten.

Nach dieser Zeit wird die erste Runde der Übung mit einem weiteren Klangsignal beendet.

Die beiden Partner können sich nun beieinander bedanken und sitzen dann für 30 Sekunden in Stille. Dann erfolgt der Rollentausch und die Übung wird in ihrem Ablauf in getauschten Rollen wiederholt.

### Schritt 3: Auswertung

Am Ende der Übung kann die Seminarleitung zu einem optionalen Austausch zwischen den beiden Partnern einladen oder eine Auswertung im Plenum gestalten:





### Hinweis

Wenn Teilnehmende in drei Minuten nur mit einem kurzen „gut“ auf die Frage antworten, dann ist dies ein möglicherweise Hinweis darauf, mit ihnen erst einmal einführende Schritte im Bereich des emotionalen Lernens zu gehen. Auch die Methoden 3 bietet eine Praxis an, Gefühle zu benennen, zu differenzieren und zu teilen. Ausführliche Gefühlslisten liegen in den Anlagen als Hilfestellung bereit.

- Wie war eure Erfahrung mit dieser Übung?
- Wie ging es euch während der Übung?
- Was war herausfordernd, was war angenehm?
- Wie geht es euch jetzt nach der Übung?
- Wie spürst du deinen Kontakt zu dir selbst?
- Wie fühlt es sich im Kontakt miteinander an?

### Anwendungsmöglichkeiten und Varianten der Methode

Diese Methode kann, neben der einmaligen Anwendung in Workshops, in regelmäßigen Abständen, z. B. zweimal pro Woche, mit dem Team durchgeführt bzw. angeboten werden. Dabei lässt sich die erste Frage nach Bedarf, aber auch zur Würdigung der Vielfalt der Erfahrungen der Teilnehmenden variieren:

„Bitte erzähle mir von einem Erlebnis aus der letzten Zeit, das für dich schwierig/ herausfordernd war.“ Zum Beispiel von einer Situation, in der du dich

- als stark erlebt hast.
- unsicher gefühlt hast.
- selbst als wertvoll erlebt hast.
- frustriert gefühlt hast.
- selbst verurteilt/beschuldigt hast.
- selbst lebendig gefühlt hast.



### Hinweis

Die Variationsangebote müssen dabei an die Fähigkeiten und Erfahrungen der Teilnehmenden angepasst werden. So ist es ratsam, Themen wie Unsicherheit, Selbstverurteilung oder Frustration erst nach einer gewissen Praxiserfahrung dazuzunehmen. Für die „schwierigen“ Themen braucht es außerdem eine erfahrene Leitung.

## Methode 3: Die Spiegerrunde – Anerkennung geben, Anerkennung erfahren



### Hinweis zur Durchführung

<b>Zielgruppe:</b>	Fachkräfte, Eltern, Kinder ab sechs Jahren und Jugendliche
<b>Multiplikation:</b>	durch Fachberatungen, Leitungen, Fachkräfte und Eltern
<b>Schwierigkeit:</b>	leicht bis mittel
<b>Dauer:</b>	ca. 10–25 Min., je nach Anzahl der Teilnehmenden und Übungsstand
<b>Materialien:</b>	optional ein Redeball
<b>Format:</b>	ganzes Team/Gruppe in Kreisform
<b>Schritte:</b>	Die Einleitung bzw. Anleitung erfolgt das erste Mal durch die Seminarleitung danach kann die Übung auch eigenständig (anhand der Regeln) von der Gruppe/dem Team durchgeführt werden
<b>Schritt 1:</b>	Einleitung und Anleitung durch die Seminarleitung bzw. der Teamleitung
<b>Schritt 2:</b>	Durchlauf der Übung
<b>Schritt 3:</b>	Reflexion der Übung
<b>Arbeitsblätter:</b>	keine

### Überblick zur Methode

Wird die Methode für das Team oder die Gruppe zum ersten Mal angeleitet, ist es sinnvoll, vorher einen kleinen Überblick über die Bedeutung von Beziehung, von Beziehungsqualitäten und Anerkennung zu geben. Die Methode ist mit allen Altersgruppen ab sechs Jahren erprobt und eignet sich sowohl für bestehende Teams und Gruppen als auch für untereinander unbekannte Teilnehmende. In letzterem Fall kann die Übung in den späteren Teil eines Workshops eingebunden werden, wenn Inhalte bereits vermittelt wurden und die Teilnehmenden sich schon etwas kennen.



Die Methode lässt sich sehr vielfältig anwenden:

- Als praktische Erfahrung von Anerkennung (anerkannt werden, anerkennen)
- Als praktische Übung sich persönlich auszudrücken
  - Zum generellen Erlernen Gefühle auszudrücken
  - Als praktische Übung mit sich selbst und anderen in Kontakt zu kommen
  - Als Möglichkeit Beziehungsqualitäten wie Verbindung, Offenheit, Verletzlichkeit im Beziehungsraum wahrnehmbar zu machen
  - Zum „Verdauen“ von Prozessen während einer Fortbildung (Raum um Anstrengung, Erschöpfung, Belastung etc. Ausdruck zu geben) und als Möglichkeit für die Seminarleitung, den emotionalen Stand jeder Einzelnen in der Gruppe zu erfahren
  - Als Intervention bei Gruppenstörungen (z. B. in Gruppen mit Kindern und Jugendlichen), um die Teilnehmenden wieder mit sich selbst in Kontakt zu bringen
  - Als regelmäßige Teampraxis zum Etablieren einer Kultur der Anerkennung

### Schritt 1: Einleitung und Beschreibung

Die Seminarleitung bereitet die Teilnehmenden auf eine praktische Übung vor. Je nach Prozessverlauf mit der Gruppe wird der jeweilige Grund, also „Warum die Übung machen?“, erklärt. Dann erläutert die Seminarleitung den Ablauf der Übung. Je nach Zielgruppe, Bedarf und inhaltliches Thema wird die *Satzphrase* (siehe Beispiele) angepasst. Die Methode ist sehr einfach und doch für einige Teilnehmende nicht leicht zu erfüllen. Sie bedarf einer gewissen Konzentrationskapazität und der Fähigkeit, in Gruppen zu sprechen bzw. sich persönlich zu zeigen.

Dies kann aufgrund schwieriger bis traumatische Erfahrungen in der Kindheit für einzelne Teilnehmende herausfordernd sein. Daher ist hier ein sensibler Umgang mit den Teilnehmenden enorm wichtig. Die Seminarleitung kann hier Halt, Zuversicht und Anerkennung geben.

Gleichzeitig ist die Übung trotz ihrer Einfachheit enorm reich an Möglichkeit, Potential und Wirkung. Für Kinder wie Erwachsene ist der Umstand, dass sie in ihrem Alltag nur wenige oder gar keine solche „Anerkennungs-Räume“ erleben, traurige Realität, daher ist die Wirkung auf die Teilnehmenden in der Regel eine sehr positive (auch wenn die Teilnehmenden z. B. mit Traurigkeit in Berührung kommen).

Die Grundstruktur der Übung: Eine Person teilt in nur einem Satz einen Gefühlszustand und nennt gleichzeitig den ihr bekannten Grund dafür. Dieser Satz wird von einer anderen Person der Gruppe wiederholt. Danach teilt diese Person ihren eigenen

Gefühlszustand und wird von einer nächsten Person *gespiegelt*<sup>40</sup>. Die Übung geht so lange, bis alle Personen einmal geteilt und gespiegelt haben.



### Beispiele für Satzphrasen

„Ich fühle mich gerade aufgeregt, weil es mir schwerfällt, mich in Gruppen zu zeigen.“

„Ich fühle mich gerade traurig, weil meine Katze vor zwei Tagen gestorben ist.“

„Ich fühle mich hungrig, weil ich vergessen habe, etwas zu essen.“

#### Ablaufbeispiel

Person 1: „Mich macht es wütend, wenn mir meine Kollegen nicht die Wahrheit sagen, wenn sie etwas an meinem Verhalten stört.“

Person 2: „Dich macht es wütend, wenn dir deine Kollegen nicht die Wahrheit sagen, wenn sie etwas an deinem Verhalten stört.“

Person 2: „Mich stört es gewaltig, wenn hier immer nur im Stillen gemeckert wird.“

Etc.

Mit eher unerfahrenen Gruppen mag es leichter sein, ein bestimmtes Gefühl vorzugeben, z. B.: „Mich macht es wütend, wenn ...“. Besonders mit Kindern und Jugendlichen kann diese Variante auch sehr verbindend sein, da sie so über ein bestimmtes Gefühl ins Gespräch kommen können und sich mehr und mehr öffnen, was sie z. B. nervt, ängstlich macht oder traurig werden lässt. So kann nach der Übung eine bestimmte Stimmung in der Gruppe sehr deutlich von den Teilnehmenden wahrgenommen werden und z. B. der Umgang mit Traurigkeit geübt werden. Prinzipiell sind unsere Erfahrungen mit der Übung, dass sie Kindern und Jugendlichen leichter fällt als Erwachsenen, besonders wenn diese eher wenige emotional-soziale Fähigkeiten mitbringen.

Mit erfahreneren Gruppen kann die Satzphrase offen sein, z. B. eine Runde mit *unangenehm* empfundenen Emotionen oder eine Runde mit *angenehm* empfundenen Emotionen oder die Runde ist für alle Emotionen offen. Das hängt sehr vom Thema des Workshops ab und sollte vorher gut überlegt werden.

Wenn die Seminarleitung der Gruppe gewisse Grundfähigkeiten im Umgang mit Gefühlen zutraut bzw. wenn die Übung als regelmäßige Praxis von Teams und Gruppen

---

40 Das *Spiegeln* wird als Methodik u. a. in der Mediation verwendet.





### Wichtiger Hinweis

Der Raum, der hier entsteht, ist verletzlich. Das bedeutet, dass die Teilnehmenden sich möglicherweise in Bereichen zeigen, die sie im normalen Alltag gut verbergen, um sich davor zu schützen, mit den Verletzungen ihrer eigenen Kindheit in Kontakt zu kommen. Es ist daher enorm wichtig, dass alle Teilnehmenden die Erfahrung eines sicheren Raumes während der Übung machen. Dafür muss die Seminarleitung sorgen. Die Seminarleitung achtet daher peinlich genau auf die Reaktionen der teilenden Personen, wenn sie gespiegelt werden, besonders dann, wenn die Spiegelnde den Wortlaut nicht ganz genau spiegelt, ein Gefühl durch ein anderes ersetzt oder den Satz nicht spiegeln kann. Hier braucht es dann die Unterstützung der Seminarleitung. So kann sie sich z. B. einmischen und die Spiegelnde bitten, die teilende Person zu fragen, ob sie es so richtig verstanden hat? Das gibt der teilenden Person die Möglichkeit zu sagen: „Nein, ich bin nicht wütend, ich bin frustriert“ und somit ihre Aussage wiederholen und die Bedeutung ihrer Wortwahl unterstreichen. Anerkennung braucht auch Aufmerksamkeit, Präzession und Feingefühl.

genutzt wird, kann die Satzphrase auch als Ausdruck der gegenwärtigen Stimmung der einzelnen Teilnehmenden genutzt werden: „Ich fühle mich gerade ..., weil ...“

#### **Wesentlich ist, dass die Seminarleitung bei allen Varianten darauf achtet, dass**

- die Teilnehmenden möglichst echte Gefühlsausdrücke nennen.<sup>41</sup> Mit erfahreneren Gruppen kann hier auch der Unterschied zwischen *Pseudogefühlen* (Gedanken) und echten Gefühlen thematisiert werden<sup>42</sup>
- die spiegelnde Person den exakten Wortlaut wiedergibt, den sie gehört hat (um Interpretationen, Bewertungen und unterschwellige Kommentare zu verhindern). Das ist besonders für das genannte Gefühl enorm relevant, damit sich die teilende Person verstanden fühlen kann
- die Teilnehmenden einen natürlichen Weg finden, den Satz zu spiegeln, z. B.: „Ich habe von dir gehört, dass Du Dich ... fühlst, weil ... Stimmt das so?“
- einige Teilnehmende das „Ich“ der ersten Person wiederholen. Die „Spiegelung“ wird natürlich mit „Du fühlst Dich ...“ gesprochen.

---

41 Gut, schlecht oder „es geht mir auf den Sack“ sind keine Gefühlsausdrücke.

42 In den Anlagen findet sich eine [Liste mit Pseudogefühlen](#) und eine kurze Beschreibung dazu.

### Schritt 2: Durchführung der Übung

Wird die Übung das erste Mal angewandt, beginnt die Seminarleitung mit einem eigenen Beispiel und bestimmt dann denjenigen, der sie spiegeln soll. Dabei kann sie den Namen der Person nennen oder ihm einen weichen Redeball zuwerfen bzw. rollen. Diese Form lässt Teilnehmenden eine gewisse Wahlfreiheit, von wem sie sich spiegeln lassen. Die zuletzt spiegelnde Person ist in dieser Version die Seminarleitung.

### Schritt 3: Reflexion der Übung

Nachdem die Runde beendet wurde, beginnt die Seminarleitung mit der Reflexion. Mögliche Fragen für die Reflexion sind:

- Wie hast du die Übung erlebt?
- Welche Erfahrungen hast du gemacht?
- Welche Erkenntnisse hattest du vielleicht?
- Wie war es dich persönlich auszudrücken? Was war vielleicht schwierig?
- Wie war es auf diese Weise, Anerkennung zu bekommen?
- Wie fühlst du dich jetzt?
- Wie nimmst du die Verbindung im Miteinander jetzt wahr? Hat sich etwas verändert?
- Wie nimmst du die Stimmung/Atmosphäre in der Gruppe (im Beziehungs-Raum) jetzt wahr?
- Welche Begriffe findet ihr, um diese Stimmung zu beschreiben?
- Was hat diese Stimmung für eine Wirkung auf dich?
- Eine spannende Frage ist auch diese: Wer hat sich in mindestens einer Aussage eines anderen Teilnehmenden wiedergefunden?

Je nach Anwendung der Übung kann je nach Aussagen der Teilnehmenden ein vertiefender Austausch bzw. ein Input zu inhaltlichen Themen wie Anerkennung, persönlicher Sprache, praktischer Anwendung dieser Übung mit Kindern oder Eltern usw. angeschlossen werden.





## Schritt 4 (optional): zweite Runde, z. B. mit zusätzlicher Aussage



### Hinweis

Die Du-Form in den Fragen ist eine direktere Ansprache als die Ihr-Form. Welche Form für die jeweilige Zielgruppe oder das Themengebiet passt, entscheidet die Seminarleitung wohlüberlegt.

Alternativ, auf Wunsch der Teilnehmenden oder im Sinne eines aufbauenden Trainings kann eine zweite oder dritte Runde hinzugefügt werden. Hier können die Gefühle variiert werden, die Verbindung miteinander weiter vertieft werden, die Übung einfach weiter praktiziert werden oder eine aufbauende Variante ausprobiert werden. Dazu wird in der zweiten Runde zu *Gefühl und Begründung* noch der *Wunsch* oder das *Bedürfnis* hinzugefügt.

### Beispiel

1. „Mich stört es gewaltig, wenn hier immer nur im Stillen gemeckert wird und ich wünsche mir, dass wir Wege finden, dass unliebsame Dinge klar angesprochen werden können.“
2. „Ich fühle mich ängstlich, wenn ich abends alleine zu Hause bin und wünsche mir, dass meine Eltern früher nach Hause kommen.“



### Hinweis

Wir wollen an dieser Stelle wirklich dazu ermutigen, diese Methode regelmäßig zu praktizieren, gerade weil sie (womöglich) so ungewöhnlich im Vergleich zu unserem alltäglichen Miteinander ist. Der Raum, der hier entsteht, kann Wunder wirken und wird mit der Zeit von den Teilnehmenden mehr und mehr geschätzt werden, eben weil er im Alltag kaum zur Verfügung steht. Wir öffnen und bereiten hier einen wertvollen, meist unterschätzten Beziehungsraum.

## Methoden 4: Praxis der Selbstklärung – persönliche Verantwortung übernehmen, eigene Perspektiven erweitern



### Hinweis zur Durchführung

<b>Zielgruppe:</b>	Fachberatungen und Leitungen, Fachkräfte und interessierte Eltern
<b>Multiplikation:</b>	durch Fachberatungen, Leitungen und erfahrene Fachkräfte
<b>Schwierigkeit:</b>	mittel
<b>Dauer:</b>	für die erste Durchführung ca. 60 Min., inklusive Anleitung und Auswertung, für die regelmäßige Anwendung die gewählte Zeit für Schritt 5
<b>Materialien:</b>	Flipchart, Marker
<b>Format:</b>	Plenum, Kleingruppen
<b>Anleitung:</b>	Die Einleitung bzw. Anleitung erfolgt das erste Mal durch die Seminarleitung und kann dann auch eigenständig (anhand der Regeln) z. B. von Teamkollegen durchgeführt werden

### Ablauf

<b>Schritt 1:</b>	Einleitung und Anleitung durch die Seminarleitung bzw. Teamleitung (10 Min.)
<b>Schritt 2:</b>	Kleingruppenbildung (2 Min.)
<b>Schritt 3:</b>	Finden einer Situation (3 Min.)
<b>Schritt 4:</b>	Rollenaufteilung (1 Min.)
<b>Schritt 5:</b>	Durchführung der Methode (30 Min)
<b>Schritt 6:</b>	Rückmeldungen im Plenum (15 Min)
<b>Arbeitsblätter</b>	Kopiervorlage 1, siehe Anlage

### Anwendungsmöglichkeiten

- Zur Vorbereitung eines Gespräches z. B. mit Eltern, Kollegen oder Mitarbeitern
- Zur Reflexion eines Konfliktes
- Zur regelmäßigen „Verarbeitung“ des Alltages unter Kollegen
- Als Praxis des gegenseitigen Austausches mit Unterstützung eines Gegenübers



## Bedeutung und Anwendung der Methode

Diese Gesprächsstruktur dient vor allem der Selbstklärung für Erwachsene und ist an sich eine Praxis der persönlichen Verantwortungsübernahme. Diese Struktur wird nach und nach die Fähigkeit entwickeln, bei Kontaktstörungen mit Kollegen, Eltern und Kindern Verantwortung für die Beziehung zu übernehmen und gleichzeitig die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Die Durchführung der Methode unterstützt den Erforschenden.



### Hinweis

Diese Methode ist ganz bewusst *keine* Struktur zur Lösung von Problemen und nicht dazu gedacht, Lösungen zu suchen (auch wenn diese in vielen Fällen einfach durch die Perspektiverweiterung entstehen). Die Methode dient vor allem der Entwicklung einer Haltung, in der sich die Erwachsene als aktiver Teil einer Beziehung versteht und daher ihren Teil der persönlichen Verantwortung in der Beziehung übernimmt – z. B., indem sie eine innere Blockade in der Beziehung mit einer bestimmten Person erforscht, die verhindert, offen und entspannt in Beziehung sein zu können. Damit trägt die Erwachsene ihren Teil für eine gelingende Beziehung bei.

Dieses Verständnis unterscheidet diese Praxis von einem Anwendungswerkzeug zum Erreichen eines Ziels.

Stattdessen dient die Praxis der Entwicklung einer Haltung bzw. einer Fähigkeit, die auf dieser Haltung beruht. Die Erwartung und Hoffnung auf die Lösung des Problems können dagegen von der wirklichen Anerkennung der eigenen Gefühle und Bedürfnisse ablenken und den Prozess der Verantwortungsübernahme, des Verstehens und damit einer wirklichen Perspektiverweiterung behindern.<sup>43</sup> Dieses Wissen kann für die Seminarleitung und die Teilnehmenden vor allem in der Rückmeldephase hilfreich sein, wenn Teilnehmende ihre Frustration und Enttäuschung äußern, weil sie sich durch die Übung mehr Ergebnisse erhofft und sich auf die Lösung fokussiert haben. Auch im Vorhinein kann die Seminarleitung hier die Wirkung der Übung unterstützen, indem sie für Punkt 4 in der Gesprächsform (Was brauchst du? / Was fehlt dir? / Was wünschst du dir?) folgenden Hinweis gibt: „Die Frage bezieht sich nicht darauf, was ich von der anderen Person brauche oder was ich mir wünsche, was sich im Verhalten der anderen Person ändert, damit es mir besser geht. Es bezieht sich darauf, was *ich* brauche, was *mir* fehlt, was *mich* unterstützen würde, unabhängig von der anderen Person.“

---

43 Siehe das Zitat von Krishnamurti zu Beginn des Hintergrundtextes.

- mit sich selbst in Kontakt zu kommen (seinen Gefühlen und Bedürfnissen) und somit in seine persönliche Verantwortung und Handlungsfähigkeit zu kommen.
- innere Spannungen zu lösen und eine entspannte Haltung zu den Dingen herzustellen.
- seine eigene Perspektive auf eine Person oder Situation zu erweitern und sich damit neue Sichtweisen und Interpretations- und Handlungsmöglichkeiten zu schaffen.
- Perspektivwechsel zu erlauben und somit die andere Person leichter zu verstehen.
- schwierige Situationen zu verarbeiten und somit Stress abzubauen.



### Wichtige Hinweise

Wir legen jeder Person, die die Methoden 4 und 5 anleiten wollen, dringend ans Herz, vorweg mehrfache Eigenerfahrung mit diesen oder ähnlich arbeitenden Methoden gemacht zu haben.

Außerdem ist es wichtig für die anleitenden Person, ein Gespür dafür zu haben, ob die Teilnehmenden

- den Sinn der Methode wirklich verstanden haben und demnach ernsthaft motiviert sind, diese Übung auszuprobieren.
- genug Erfahrung in ihrer Selbstwahrnehmung bzw. emotional-soziale Fähigkeiten haben, um die Übung selbstständig durchführen zu können.

Gegebenenfalls kann es hilfreich sein, die Übung einmal im Plenum (mit einer Beispielgruppe) zu begleiten bzw. die Kleingruppen während der Arbeit zu unterstützen. Widerstände der Teilnehmenden gegen das Einlassen auf die Methode erfordern unbedingt einen verständnisvollen Blick auf die Ängste und Unsicherheiten der Teilnehmenden.

Die Methoden „Praxis der Selbstklärung“ und „Praxis der Anerkennung“ bauen aufeinander auf und sind logische Schritte zur Entwicklung der eigenen Beziehungskompetenz. Sie bauen ebenso auf der bereits aus dem Modul SELBSTfürsorge bekannten Reflexionsrahmen „Eine Situation erforschen“ auf.

Die Methode gibt hier einen festen zeitlichen Rahmen vor (siehe Übersicht am Anfang), der in der alltäglichen Praxis den Umständen und Bedarfen der Beteiligten angepasst werden kann und soll – siehe dazu auch den Zusatzteil I: Implementierung.



Wichtig ist, die Reihenfolge der Struktur beizubehalten, da sie eine wesentliche Bedeutung für die Selbstklärung hat. In einer Fortbildung oder einem Workshop kann die Methode z. B. zur praktischen Umsetzung von theoretischen Inhalten wie die Verantwortungsübernahme in Beziehungen zu Kindern oder auch zur Reflexion und Verarbeitung von Gruppenprozesserfahrungen genutzt werden. Der eigentliche Fokus in diesem Modul liegt jedoch auf einer regelmäßigen Anwendung für Teams und Gruppen und auf der Möglichkeit der Multiplikation durch die Praktizierenden (wenn z. B. bereits erfahrene Fachkräfte diese in einem Workshop an die Eltern weitergeben).

### Schritt 1: Einleitung und Anleitung durch die Workshop-, Seminar- bzw. Teamleitung

Als erstes gibt die Seminarleitung den Teilnehmenden einen groben Überblick über die kommende Methode und stellt die Beweggründe vor, diese Übung zu machen, erklärt das Potential der regelmäßigen Anwendung und die Bedeutung für eine Beziehungskultur der Anerkennung. Die Seminarleitung lädt die Teilnehmenden ein, diesen Raum für sich zu nutzen, als Möglichkeit eine ungeklärte Situation in ihrem beruflichen Leben (bei Eltern kann es auch der private Alltag sein) zu erforschen. Bei Bedarf kann die Seminarleitung hervorhebend auf den Wert dieses Rahmens hinweisen, der uns normalerweise im Alltag eher selten zur Verfügung gestellt wird.

Je nach Zeitkapazität, zeitlichem Bedarf der jeweiligen Beteiligten und deren Erfahrung mit der Übung können in den Dreiergruppen ein oder zwei Personen an ihrer jeweiligen Situation arbeiten. In den hier vorgesehenen 30 Minuten Arbeitszeit schaffen die meisten Teilnehmenden allerdings nur eine Situation. In der regelmäßigen Anwendung werden die Teilnehmenden mit wachsender Erfahrung weniger Zeit brauchen und 15 Minuten pro Person ist dann ein realistischer Rahmen.



#### Hinweis

Für die Schritte 1–4 bleiben die Teilnehmenden im Plenum zusammen.

Wenn nicht schon im Vorlauf eines Workshops auf die Arbeitsweise hingewiesen wurde, dann sollte dies vor Beginn der Übung nachgeholt werden, insbesondere bzgl. der Freiwilligkeit, der Selbstverantwortung und der Vertraulichkeit.

Als nächstes stellt die Seminarleitung den gesamten Ablauf der Übung einmal vor, die Rollenverteilung, das Setting und den Gesprächsablauf – am besten mit Hilfe einer Visualisierung.

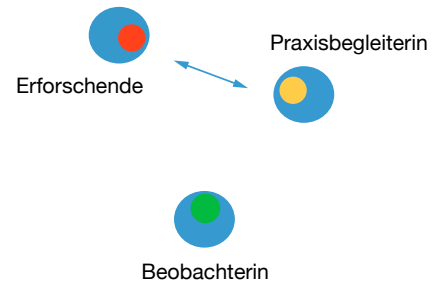
### Die Rollenbeschreibung

- Die Erforschende untersucht ihre Beispielsituation anhand des Gesprächsablaufes (siehe Tabelle Seite 65)
  
- Die Praxisbegleiterin
  - hört aufmerksam zu.
  - unterstützt die Erforschende beim Durchlaufen der Methodik mit ihrer Präsenz als ZuhörerIn.
  - hilft der Erforschenden bei Bedarf, den Fokus ihrer Aufmerksamkeit auf die eigenen Wahrnehmungen (Gefühle und Bedürfnisse) und auf den Ablauf zurückzubringen (manche Teilnehmende verlieren sich in den Inhalten ihrer Situation).
  
- Die Beobachterin
  - behält den zeitlichen Rahmen im Blick.
  - beobachtet, worüber die Erforschende erzählt. Untersucht sie ihre Gefühle und Bedürfnisse oder denkt sie über ihr Verhalten nach bzw. wertet, beurteilt sich oder andere?
  - beobachtet was die Praxisbegleiterin tut. Gibt sie Ratschläge, Tipps oder unterstützt sie die Erforschende in ihrer eigenen Erforschung, wie sie sich fühlt und was sie braucht?
  - achtet darauf, wie es sich anfühlt, Beobachterin zu sein und sich nicht einmischen zu dürfen.



## Das Setting der Gesprächspraxis

Als letztes erklärt die Seminarleitung dann den Ablauf der Gesprächsform (siehe Schritt 5). Auch hier empfiehlt sich ein Flipchart oder die den Anlagen beiliegende Kopiervorlage.



## Schritt 2: Kleingruppenbildung

Nun findet die Seminarleitung einen adäquaten Weg, um Kleingruppen zu bilden. Wie im Setting bereits ersichtlich, werden Dreiergruppen gebildet, sodass jede Person eine Rolle übernehmen kann. Sollte bei einer entsprechenden Anzahl von Teilnehmenden die Wahl zwischen einer Zweier- oder Vierergruppe aufkommen, dann empfehlen wir eine oder zwei Vierergruppen zu bilden. Es gibt in diesem Fall zwei Beobachter (siehe Abb. oben).

## Schritt 3: Finden einer Situation

Die Teilnehmenden bekommen ca. drei Minuten Zeit, um eine Situation zu erinnern, die sie beschäftigt, belastet, die ungeklärt ist oder sich auf eine andere Weise anbietet. Die Situation kann gegenwärtig bestehen oder in der näheren Vergangenheit liegen. In den meisten Fällen finden Teilnehmende Konflikte aus dem Kollegium. Manchmal sind es aber auch Situationen, die nicht direkt mit einem Gegenüber zu tun haben, wie z. B. Erschöpfungszustände, Zukunftsorgen oder Ratlosigkeit bzgl. einer anstehenden Entscheidung. In jedem Fall empfehlen wir, die Teilnehmenden darauf hinzuweisen, eher einen kleineren bis mittleren „Konflikt“ zu wählen.

Wer keine Situation findet oder gerne erst mal zuschaut, übernimmt die Rolle des Beobachters. Wichtig ist, dass die Seminarleitung darauf achtet, dass in jeder Gruppe eine Person ist, die eine Situation erforschen will.



### Hinweis

In der regelmäßigen Anwendung kann aus praktikablen Gründen die beobachtende Person auch weggelassen werden.



### Hinweis

An dieser Stelle empfiehlt es sich, dass die Seminarleitung ein persönliches Beispiel aus ihrer Erfahrung teilt. Ein Beispiel, in dem der Sinn der Übung zur Selbstklärung erkennbar wird und die Teilnehmenden sowohl Inspiration als auch Motivation erhalten können. Der Prozess der Selbstklärung wird im Beispiel des Autors beschrieben (siehe Kasten Seite 33).

### Schritt 4: Rollenaufteilung

Die Teilnehmenden einigen sich auf ihre Rollen. Dann finden sie als Kleingruppe einen Ort, an dem sie ungestört arbeiten können und beginnen mit der Übung unter Beachtung der Rahmenvorgaben für die jeweiligen Rollen.

### Schritt 5: Durchführung der Gesprächsform

Für die Durchführung steht den Kleingruppen die Kopiervorlage zur Verfügung. Je nach Bedarf und Erfahrung der Teilnehmenden kann die Seminarleitung von Gruppe zu Gruppe gehen und ihre Unterstützung anbieten. Nach 25 Minuten Arbeitszeit kann die Seminarleitung außerdem an die Reflexionszeit erinnern. In der fünfminütigen Reflexion blicken die Teilnehmenden jeweils aus ihrer Rolle auf den Verlauf der Übung zurück. Es beginnt der Beobachter, gefolgt von der Erforschenden und der Praxisbegleiterin:

- Was hat mich während des Zuhörens bewegt?
- Wie habe ich mich gefühlt?
- Was war schwierig in meiner Rolle?
- Was nehme ich aus der Erfahrung mit?





## Praxis der Selbstklärung – Ablauf der Gesprächsform

Ablauf	Unterstützende Fragen	Zeit
1. Das Erlebnis Ich erzähle die Situation so konkret wie möglich.	Wer war beteiligt? Wo? Wann? Was wurde gesagt und gehört? Was wurde getan?	ca. 3–5 Min.
2. Die Gefühle in der Situation Wie habe ich mich in dieser Situation gefühlt?	Welche Gefühle erinnere ich?	ca. 2 Min.
3. Die Gefühle im Jetzt Wie fühle ich mich jetzt, wenn ich darüber spreche?	Wie äußern sich diese Gefühle als Signale in meinem Körper? Spüre ich Anspannung, Herzklopfen, einen engen Atem? Was nehme ich ganz konkret in meinem Körper wahr? Kann ich eine Zeit mit diesen Gefühlen verweilen und sie spüren?	ca. 5 Min.
4. Die Bedürfnisse Was brauche ich oder was fehlt mir in einer solchen Situation, wie ich sie beschrieben habe?	Was wünsche ich mir dann? Wonach sehne ich mich? Was fehlt mir? Was würde mich unterstützen?	ca. 5 Min.
5. Der jetzige Moment Wie fühle ich mich jetzt?	Wie ist mein Kontakt zu mir selbst im Moment? Wie nehme ich meine Gefühle jetzt wahr? Was ist mir im Moment vielleicht klarer als vorher?	ca. 3 Min.
6. Ein anderer Blick? Wie blicke ich jetzt auf die beschriebene Situation oder die andere(n) Person(en)?	Hat sich etwas verändert? Wenn ja, was hat sich verändert?	ca. 2 Min.
7. Neue Handlungsmöglichkeiten Wie kann und will ich von hier aus weitermachen?	Welche Möglichkeiten sehe ich jetzt?	ca. 3 Min.
8. Gemeinsame Reflexion und persönliche Rückmeldungen von: 1. Beobachterin 2. Praxisbegleiterin 3. Erforschende	Was hat mich während des Zuhörens bewegt? Wie habe ich mich gefühlt? Was war schwierig für mich in meiner Rolle? Was nehme ich aus der Erfahrung mit?	ca. 5 Min.



### Hinweis

Es ist während des Feedbacks wesentlich, dass die Teilnehmenden nur von ihren persönlichen Erfahrungen berichten und nicht das Verhalten anderer bewerten, kommentieren oder darüber urteilen. Sollte mehr Zeit zur Verfügung stehen, kann die Arbeitszeit bei Bedarf verlängert werden.

### Schritt 6: Rückmeldungen im Plenum

Im Plenum gibt es nun die Möglichkeit für die Teilnehmenden, Rückmeldungen aus den Kleingruppen zu geben. Für die Seminarleitung ist es ein wichtiger Moment, um einen Einblick in die Erfahrungen der Teilnehmenden zu bekommen und diese zu würdigen. Die Rückmeldungen sind in der Regel sehr unterschiedlich. Während einige Teilnehmende vielleicht von großer Erleichterung erzählen und mit Dankbarkeit erfüllt sind, sind andere frustriert, weil ihr Problem nicht gelöst ist oder weil sie den Prozess als anstrengend erlebt haben. Hier ist es für die Seminarleitung von Bedeutung, jeder rückmeldenden Person eine anerkennende und wertschätzende Rückmeldung zu geben. Manchmal öffnet sich hier auch ein kleiner Raum für eine vertiefende Erforschung, wenn die Atmosphäre des Plenums und die Zeit dies erlauben.

Manche Teilnehmende sind vielleicht stark emotional berührt und brauchen einfach einen Moment Zeit mit diesen Emotionen dazusein – einen Moment der Anerkennung. Der Umgang der Seminarleitung mit den Teilnehmenden wird hier beispielhaft für die Erfahrung einer Kultur der Anerkennung. Die Seminarleitung benötigt hierfür eine gewisse Erfahrung, um mit Sensibilität und Mitgefühl, mit Wertschätzung und Zuversicht auf die Teilnehmenden einzugehen. Auch bietet der Raum die Möglichkeit, vertiefende Fragen der Teilnehmenden zu beantworten.

### Mögliche unterstützende Fragen

- Wie habt ihr die Methode (aus den jeweiligen Rollen) erlebt?
- Was war neu für euch?
- Was war hilfreich?
- Was war schwierig?
- Was hat euch berührt?
- Was nehmt ihr für euch daraus mit?



#### Hinweis

Die Seminarleitung achtet darauf, dass die Teilnehmenden ihre Rückmeldungen persönlich formulieren und nur über ihre eigenen Erfahrungen sprechen.

Wird diese Methode als regelmäßige Praxis innerhalb eines Teams kultiviert, können Einleitung, Anleitung und Rückmeldungen im Plenum ggf. wegfallen, da sich vielleicht einzelne Übungsgruppen zu unterschiedlichen Zeiten verabreden etc. Sollte die Übung jedoch im ganzen Team durchgeführt werden, dann ist ein gemeinsamer Abschluss im Plenum, z.B. mit Rückmeldungen Einzelner zu empfehlen.



## Methode 5: Praxis der Anerkennung – Gespräche mit Eltern oder Fachkräften unterstützen



### Hinweis zur Durchführung

<b>Zielgruppe:</b>	Fachberatungen und Leitungen
<b>Multiplikation:</b>	durch Fachberatungen und Leitungen; geübte Fachkräfte
<b>Schwierigkeit:</b>	benötigt mehrfache Erfahrung mit den vorherigen Methoden und ein vertieftes Verständnis dafür
<b>Dauer:</b>	für die erste Durchführung ca. 70 Min., inklusive Anleitung und Auswertung, für die regelmäßige Anwendung die jeweilige Praxiszeit
<b>Materialien:</b>	Flipchart, Marker
<b>Format:</b>	Plenum, Kleingruppen
<b>Anleitung:</b>	Die Einleitung bzw. Anleitung erfolgt das erste Mal durch die Seminarleitung und kann dann auch eigenständig (anhand der Regeln) z. B. mit anderen Leitungen durchgeführt werden

### Ablauf

<b>Schritt 1:</b>	Einleitung und Anleitung durch die Seminarleitung bzw. Teamleitung (12 Min.)
<b>Schritt 2:</b>	Kleingruppenbildung (3 Min.)
<b>Schritt 3:</b>	Finden einer Situation (3 Min.)
<b>Schritt 4:</b>	Rollenaufteilung (2 Min.)
<b>Schritt 5:</b>	Durchführung der Methode (30 Min.)
<b>Schritt 6:</b>	Rückmeldungen im Plenum (20 Min.)

<b>Arbeitsblätter</b>	<u>Kopiervorlage 2, siehe Anlage</u>
-----------------------	--------------------------------------

### Anwendungsmöglichkeiten

- Als Form einer gegenseitigen „Beratungspraxis der Anerkennung“ unter Leitungen und Fachberatern
- als Form einer „Beratungspraxis der Anerkennung“ für Fachkräfte und Eltern

### Bedeutung und Anwendung der Methode

Diese Methode ist die Schlüsselpraxis für einen gelingenden Schneeballeffekt im Etablieren einer Kultur der Anerkennung. Sie dient der Praxis für Beraterinnen, Seminarleitungen und Einrichtungs-Leitungen, die in Fortbildungen, Klärungs- und Beratungsgesprächen u. a. Fachkräfte, Kolleginnen und Eltern unterstützen wollen bzw. zu ihnen eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen wollen.

Die Methode ist in erster Linie als eine Übung zu verstehen, die regelmäßig angewandt, die Fähigkeiten der Beziehungskompetenzen stetig weiterentwickelt. Dadurch lassen sich Gespräche in Beratungskontexten oder in Fortbildungsformaten, in denen die Praxis der Anerkennung gelehrt und erfahren werden soll, anwenden. Gleichmaßen kann sie an erfahrene Fachkräfte weitervermittelt werden, sodass diese wiederum einen qualitativ hochwertigen Beziehungsraum für Eltern und Kollegen gestalten können.

Die Methode ähnelt dem Ablauf und der Durchführung der vorherigen Methode „Praxis der Selbstklärung“. Bei dieser Methode liegt der Fokus der Praxis allerdings auf der Praxisbegleiterin. Es ist die logische Fortsetzung der bisherigen Methoden und baut auf deren Vorkenntnissen auf.

Ziel der Übung ist es, dass Praxisberatungen, Leitungen, Fachkräfte und schließlich auch die Eltern Schritt für Schritt eine Gesprächskompetenz entwickeln, die auf der Kultur der Anerkennung beruht und andere Menschen im Gespräch unterstützt, um in sich selbst mehr Klarheit über die eigenen Bedürfnisse und Handlungsmöglichkeiten zu finden. Die stetige Entwicklung einer solchen Kompetenz wird sich positiv zum einen für das Entwicklungsumfeld von Kindern, zum anderen für die direkten Beziehungen von Bezugspersonen zu Kindern auswirken.

Die Methode ist unbedingt als Übungs- und Entwicklungsmöglichkeit zu verstehen und nicht als fixer Ablauf für das nächste Elterngespräch. Vielmehr bietet der Ablauf eine Vorstellung davon, welche Ebenen in ein solches Gespräch integriert werden können. In diesem Übungsraum kann der Praxisbegleiter mit der Zeit seine eigene, persönliche Weise finden, andere Menschen in einem Gespräch zu unterstützen. Diesen Weg für sich zu finden braucht Zeit, Übung und Wohlwollen sich selbst gegenüber.

### Schritt 1: Einleitung und Anleitung durch die Seminarleitung

Als erstes gibt die Seminarleitung den Teilnehmenden einen groben Überblick über die kommende Methode und stellt die Beweggründe vor, diese Übung zu machen. Sie erklärt den unterschiedlichen Fokus der Übung im Vergleich zur Methode „Praxis zur Selbstklärung“ sowie das Potential der regelmäßigen Anwendung und die Bedeutung für eine Beziehungskultur der Anerkennung.

Da der methodische Ablauf den Teilnehmenden schon bekannt sein sollte, wird in der Anleitung lediglich an den bekannten Ablauf erinnert (siehe Methoden 4). Folgende Unterschiede müssen dabei berücksichtigt werden:

1. Der Fokus der Übung liegt auf der Praxisbegleiterin, die nun einen aktiven Part erhält und die erforschende Person mit Hilfe des Gesprächsablaufes durch das Gespräch führt.





## Hinweis

Wie bereits in der vorherigen Methode beschrieben, ist diese Übung ganz bewusst *keine* Struktur zur Lösung von Problemen und nicht dazu gedacht, Lösungen oder Handlungsstrategien zu suchen (auch wenn diese in vielen Fällen entstehen). Die Methode dient vor allem dafür, andere Erwachsene dabei zu unterstützen, in die Lage zu kommen, persönliche Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und damit in Kontakt mit sich selbst zu kommen – z. B. mit einer inneren Blockade, die in der Beziehung mit einer bestimmten Person auftritt. Diese Blockade zu entdecken und zu erforschen ist der Sinn der Übung, denn die innere Blockade verhindert, offen und entspannt in Beziehung sein zu können bzw. eine konstruktive Handlungsmöglichkeit zur Verfügung zu haben.

Aus diesem Grund ist die reine Suche nach der Handlungsstrategie niemals so nachhaltig und wertvoll wie die Begegnung mit dem und das Verstehen dessen, was das Sehen der Handlungsstrategie verhindert – die Blockade.<sup>44</sup>

Die Aufgabe des Praxisbegleiters ist es daher *nicht*, Tipps und Ratschläge zu geben oder zu versuchen, eine Lösung für die Situation oder eine Handlungsstrategie zu finden.

Stattdessen unterstützt er sein Gegenüber dabei, sich selbst zu begegnen, damit das Gegenüber selbst in eine Perspektive kommt, die eigene Situation besser zu verstehen. Dies hat das Potential, dass die andere Person ihre eigene Handlungsfähigkeit entdeckt und fühlt und von dort aus in der Lage ist, neue Perspektiven zu sehen, die neue Möglichkeiten des Handelns offenbaren.

Die Methode ist eine Praxis zur Unterstützung der Selbstbefähigung. Dieser Fokus ist entscheidend und wichtig für die Praxisbegleiterin und muss daher durch die anleitende Person bzw. Seminarleitung hervorhebend erläutert werden. Auch kann die Seminarleitung bereits im Vorhinein bzw. der Praxisbegleiter während der Übung die Wirkung der Methode unterstützen, indem er für Punkt 4 in der Gesprächsform (Was brauchst du? Was fehlt dir? Was wünschst du dir?) folgenden Hinweis gibt: „Die Frage bezieht sich nicht darauf, was ich von der anderen Person brauche oder was ich mir wünsche, was sich im Verhalten der anderen Person ändert, damit es mir besser geht. Es bezieht sich darauf, was *ich* brauche, was *mir* fehlt, was *mich* unterstützen würde, unabhängig von der anderen Person.“

Die Methode gibt hier einen festen zeitlichen Rahmen vor, der in der alltäglichen Praxis den Umständen und Bedarfen der Beteiligten angepasst werden kann und soll (siehe auch Zusatzteil I: Implementierung).

Wichtig ist, die Reihenfolge der Struktur beizubehalten, da sie eine wesentliche Bedeutung für die Selbstklärung hat.



## Wichtige Hinweise für die Seminarleitung

Wir legen jeder Person, die die Methode anleiten will, dringend ans Herz, vorweg mehrfache Eigen- erfahrung mit diesen oder ähnlich arbeitenden Methoden gemacht zu haben. Außerdem ist es für die anleitende Person wichtig, ein Gespür dafür zu haben, ob die Teilnehmenden

- den Sinn der Methode wirklich verstanden haben und demnach ernsthaft motiviert sind, diese Übung auszuprobieren.
- genug Erfahrung in ihrer Selbstwahrnehmung bzw. emotional-soziale Fähigkeiten haben, um die Übung selbstständig durchführen zu können.

Wir empfehlen, vor dem ersten Anleiten die Methode im Plenum einmal oder mehrmals mit Frei- willigen vorzuführen. Dafür ist es empfehlenswert, die Methode 5 „Praxis zur Selbstklärung“ sowie die anderen hier vorgestellten Methoden bereits etabliert zu haben, sodass alle Teilnehmenden eine gewisse Übung und Erfahrung mit dieser Arbeitsweise haben.

Die Methode erfordert besonders von der Praxisbegleiterin Sensibilität und Einfühlungsvermögen, die sie durch eine wiederholte Anwendung der Methode 4 entwickeln kann.

2. Die Praxisbegleiterin kann die Beobachterin als Unterstützungsperson für sich nutzen, indem sich die beiden während des Gespräches in Form eines *Reflecting Team*<sup>45</sup> beraten. Wann immer die Praxisbegleiterin nicht weiterweiß oder eine zusätzliche Perspektive zu ihrer eigenen hinzuziehen möchte, wendet sie sich an die Beobachterin und bittet sie darum, ihre Wahrnehmung, Gedanken, Gefühle und Fragen zur Situation zu teilen. Dabei bleibt es ein Gespräch zwischen Beobachterin und Praxisbegleiterin, die Erforschende wird in diesem Gespräch nicht einbezogen, hört aber dem Gespräch offen zu. Nach dem Austausch der beiden wendet sich die Praxisbegleitende wieder der Erforschenden zu und kann sie fragen, wie das Gehörte in ihr resoniert. Dann wird das Gespräch zwischen Praxisbegleiterin und Erforschender fortgesetzt.

3. An passender Stelle kann die Seminarleitung ein Beispielgespräch mit einer freiwilligen Person für die Seminarteilnehmenden vorführen. So bekommen die Beteiligten einen lebendigen Eindruck eines solchen Gespräches. Diese Demonstration kann z. B. nach dem Erläutern der Unterschiede zu Methode 4 geschehen. Die Seminarleitung kann das Setting und den Ablauf der Übung wieder mit Hilfe einer Visualisierung vorstellen.

---

44 Siehe das Zitat von Krishnamurti zu Beginn des Hintergrundtextes.

45 Eine Beschreibung dieser Methode findet sich unter <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/reflectingteam.pdf>.





## Hinweis

In der regelmäßigen Anwendung kann aus praktikablen Gründen die beobachtende Person auch weggelassen werden.

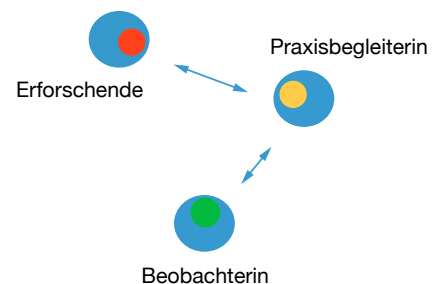
### Das Setting der Gesprächspraxis und die Rollenbeschreibung

- Die Erforschende untersucht ihre Beispielsituation mit Hilfe der unterstützenden und Rahmen gebenden Fragen der Praxisbegleiterin.
- Die Praxisbegleiterin leitet das Gespräch. Sie hört aufmerksam zu und führt die Erforschende durch den methodischen Ablauf. Durch ihre Fragen hilft sie der Erforschenden, ihren Fokus immer wieder auf die eigenen Wahrnehmungen (Gefühle und Bedürfnisse) zu richten. Sie kann jederzeit eine Pause einlegen und den zusätzlichen Blick der Beobachterin als Unterstützung hinzuholen (via *Reflecting Team* siehe dazu auch die Einleitung):
  - Was ist der Beobachterin aufgefallen?
  - Was hat sie zusätzlich wahrgenommen?
  - Was hat sie für Fragen?

Danach leitet die Praxisbegleiterin das Gespräch weiter.

#### Die Beobachterin

- hört aufmerksam dem Gespräch zu.
- achtet darauf, was die Erforschende erzählt.
- beobachtet, ob die Erforschende ihre Gefühle und Bedürfnisse untersucht oder über ihr Verhalten nachdenkt bzw. wertet oder sich und andere beurteilt.
- kann ihre eigenen Beobachtungen und Fragen (an die Praxisbegleiterin gerichtet) mitteilen, wenn die Praxisbegleiterin sie darum bittet.
- kann in Absprache mit der Praxisbegleiterin die Zeit im Blick haben (siehe Abb. rechts).



Als letztes gibt die Seminarleitung noch einmal einen Überblick über den Ablauf der Gesprächsform. Dieser unterscheidet sich zu Methode 4 lediglich durch die veränderte Perspektive aus Sicht der Praxisbegleiterin. Auch dafür findet sich in den Anlagen eine Kopiervorlage.

Nun folgen die bereits aus Methode 4 bekannten Schritte 2–5:

**Schritt 2: Kleingruppenbildung**

**Schritt 3: Finden einer Situation**

**Schritt 4: Rollenaufteilung**

**Schritt 5: Durchführung der Gesprächsform**

Eine detaillierte Ablaufbeschreibung findet sich unter Methode 4.

### Praxis der Anerkennung – Ablauf der Gesprächsform

Ablauf	Unterstützende Fragen	Zeit
1. Das Erlebnis: Bitte erzähle mir von deinem Erlebnis so konkret wie möglich.	Wer war beteiligt? Wo? Wann? Was wurde gesagt und gehört? Was wurde getan?	ca. 3–5 Min.
2. Die Gefühle in der Situation	Wie hast du dich in dieser Situation gefühlt? An welche Gefühle erinnerst du dich?	ca. 2 Min.
3. Die Gefühle im Jetzt	Wie fühlst du dich jetzt, wenn du darüber sprichst? Wie äußern sich diese Gefühle als Signale in deinem Körper? Spürst du Anspannung, Herzklopfen, einen engen Atem? Was nimmst du ganz konkret in deinem Körper wahr? Kannst du eine Zeit mit diesen Gefühlen verweilen und sie spüren?	ca. 5 Min.
4. Die Bedürfnisse	Was brauchst du oder was fehlt dir in einer solchen Situation wie du sie beschrieben hast? Was wünschst du dir dann? Wonach sehnst du dich? Was fehlt dir? Was würde dich unterstützen?	ca. 5 Min.
5. Der jetzige Moment	Wie fühlst du dich jetzt? Wie ist dein Kontakt zu dir selbst im Moment? Was ist dir im Moment vielleicht klarer als vorher?	ca. 3 Min.
6. Ein anderer Blick	Wie blickst du jetzt auf die beschriebene Situation oder die andere(n) Person(en)? Hat sich etwas verändert? Wenn ja, was hat sich verändert?	ca. 2 Min.
7. Neue Handlungsmöglichkeiten	Wie kannst du oder willst du von hier aus weitermachen? Welche Möglichkeiten siehst du jetzt?	ca. 3 Min.
8. Gemeinsame Reflexion und persönliche Rückmeldungen von: 1. Beobachterin, 2. Praxisbegleiterin, 3. Erforschende	Was hat mich während des Zuhörens bewegt? Wie habe ich mich gefühlt? Was war schwierig für mich in meiner Rolle? Was nehme ich aus der Erfahrung mit?	ca. 5 Min.





## Schritt 6: Rückmeldungen im Plenum

Im Plenum gibt es nun die Möglichkeit, für die Teilnehmenden Rückmeldungen aus den Kleingruppen zu geben, Fragen zu stellen und Feedback zu bekommen. Für die Seminarleitung ist es ein wichtiger Moment, um einen Einblick in die Erfahrungen der Teilnehmenden zu erhalten.

Hier ist es für den gesamten Prozess von Bedeutung, dass die Seminarleitung sich Zeit nimmt und jeder Person eine anerkennende und wertschätzende Rückmeldung gibt. Der Umgang der Seminarleitung mit den Teilnehmenden wird hier beispielhaft für die Erfahrung einer Kultur der Anerkennung. Die Seminarleitung benötigt hierfür eine gewisse Erfahrung, um mit Sensibilität und Mitgefühl, mit Wertschätzung und Zuversicht auf die Teilnehmenden einzugehen. Auch bietet der Raum die Möglichkeit, vertiefende Fragen der Teilnehmenden zu beantworten.

Dabei brauchen alle *Rollenperspektiven* Raum um gehört zu werden, der Fokus liegt aber nach wie vor auf der Praxisbegleitenden:

- Wie war die Erfahrung in der jeweiligen Rolle?
- Was war herausfordernd, wo gab es Unsicherheiten, wo Verwirrung im Prozess?
- Was lief gut, was waren lösende und berührende Momente?
- Welche Fragen gibt es?

Wir halten uns an dieser Stelle mit den Fragemöglichkeiten zurück, da wir jeder Seminarleitung empfehlen, ihre eigenen Fragen vorzubereiten. Diese können sich dann auch direkter an den jeweiligen Rollen ausrichten. Es kann in der Auswertung sinnvoll sein, die verschiedenen Rollen nacheinander zu hören, d. h. erst einige aus der Rolle der Erforschenden, dann aus der nächsten Rolle usw.



### Hinweis

Die Seminarleitung achtet darauf, dass die Teilnehmenden ihre Rückmeldungen persönlich formulieren und nur über ihre eigenen Erfahrungen sprechen. Wird diese Methode als regelmäßige Praxis innerhalb eines Teams kultiviert, können Einleitung, Anleitung und Rückmeldungen im Plenum ggf. wegfallen, da sich vielleicht einzelne Übungsgruppen zu unterschiedlichen Zeiten verabreden etc. Sollte die Übung jedoch im ganzen Team durchgeführt werden, dann ist ein gemeinsamer Abschluss im Plenum, z. B. mit Rückmeldungen Einzelner zu empfehlen.

## Zusatzteil I – Implementierung: Methoden für den Alltag nutzbar machen



### Hinweis zur Durchführung

<b>Zielgruppe:</b>	Teams der Einrichtungen
<b>Multiplikation:</b>	durch Fachberatungen und Leitungen
<b>Dauer:</b>	30–40 Min.
<b>Materialien:</b>	Flipchart, Marker
<b>Schritt 1:</b>	Reflexion
<b>Schritt 2:</b>	Ideensammlung
<b>Schritt 3:</b>	konkrete Verhandlungen

Dieser Teil ist eine Anregung, die oben vorgestellten Methoden zu reflektieren und die Etablierung einer regelmäßigen Praxis im Team oder Elterngruppen weiterzuentwickeln bzw. an die entsprechenden Bedarfe, Kapazitäten und Fähigkeiten anzupassen.

Wir haben es besonders nach Teamfortbildungen erlebt, dass Fachkräfte um die Regelmäßigkeit „solcher Austauschräume“ gebeten haben. Daher ist es zu empfehlen, zeitnah nach der Erfahrung der Methoden eine regelmäßige Implementierung zu realisieren.

### Schritt 1: Feedback sammeln

Die Beraterin oder die Leitung lädt das Team zu einem Austausch zu den bereits praktizierten Methoden ein. Je nach Größe des Teams kann das im Plenum oder in Kleingruppen geschehen.

Wir empfehlen, vorher eine zehnmütige „Tuschelrunde“<sup>46</sup> zu zweit zu machen, in der sich jede Person ihres Bezuges und ihrer Meinung zu der jeweiligen Methode klar werden kann.

Wichtig ist, dass die Leitung bzw. Beraterin einen Überblick bekommt, wie die Methoden im Team ankommen, ob es Personen gibt, die sich dagegen wehren usw.

---

46 Siehe Methode 1: Ankommen gestalten. Seite 44.



Wesentlich ist es, dass die Teilnahme daran freiwillig sein muss.

Wenn nicht das ganze Team daran teilnehmen bzw. sich verabreden will, werden Lösungen gesucht, wie möglichst alle eingeladen sein können und sich gleichzeitig niemand gezwungen fühlt, teilnehmen zu müssen.

Wenn es einen Überblick gibt, wer Interesse an welchen Methoden hat und innerhalb welchen Rahmens, kann der nächste Schritt beginnen.

### Schritt 2: Ideensammlung

Auch die Ideensammlung kann im gesamten Team oder als Kleingruppenarbeit durchgeführt und dann ausgewertet werden. Hier geht es u. a. um folgende Fragen:

- Wo und wann können einzelne Methoden gemeinsam als Team oder unter Einzelnen praktiziert werden?
- Wie können einzelne Methoden angepasst werden (z. B. zeitlich), dass sie in das Zeitbudget der Einrichtung passen?
- Wie können die Methoden umgestaltet oder weiterentwickelt werden, damit sie dem jeweiligen Team dienlich sind?
- Innerhalb welcher Zeiträume werden Evaluationen durchgeführt?

Hier geben wir für einige Methoden Ideenimpulse zur Anwendung bzw. zur Anpassung:

#### Impulse zu Methode 2

- Regelmäßiger Beginn einer Teambesprechung mit der Spiegelrunde
- Anpassung einer solchen Runde in der Teambesprechung: Jede Person bekommt zwei bis drei Minuten Zeit und erzählt, wie es ihr im Moment so geht
- Anpassung der Spiegelrunde mit Kindern unter sechs Jahren: Altersgemäße Gefühlskarten werden ausgelegt und jedes Kind kann seine Stimmung auf der Karte finden und der Reihe nach zeigen, wie es ihr geht. Die Fachkraft übernimmt hier den Part des Spiegels und gibt dem Kind Anerkennung
- Abwechslung von der Spiegelrunde: Vor der Teamsitzung tauschen sich Paare über ihren Tag aus (drei Minuten pro Person im Wechsel; eine Person erzählt, die andere hört nur zu)

- Während einer Teambesprechung oder während eines Elternabends wird ein emotional „heiß diskutiertes“ Thema mit einer Spiegelrunde unterstützt, eine Zeit um Durchzuatmen und den eigenen Emotionen Raum zu geben, anstatt sie mit der inhaltlichen Auseinandersetzung zu vermischen

#### Impuls zu Methoden 3

- Anpassung: Jeweils zwei Kollegen oder Eltern telefonieren einmal in der Woche miteinander und praktizieren die Methode mit einem selbstgewählten Thema

#### Impuls zu Methoden 4

- Zwei Kolleginnen nutzen die Methode einmal in der Woche, um sich gegenseitig in einer selbstgewählten Situation zu unterstützen; dabei wählen sie einen zeitlichen Rahmen und wechseln sich nacheinander mit der Selbstklärung ab

#### Impuls zu Methoden 5

- Zwei oder drei Kollegen nutzen die Methode einmal in der Woche, um sich gegenseitig in einer selbstgewählten Situation zu unterstützen; dabei wählen sie einen zeitlichen Rahmen und wechseln sich nacheinander oder wöchentlich mit der Rolle des Praxisbegleiters ab

### Schritt 3: konkrete Verabredungen

In diesem Schritt geht es darum, dass die Interessierten bzw. das ganze Team sich fest für Praxiszeiten, aber auch für einen bestimmten Zeitraum verabreden. Dieser Schritt ist wichtig, um der Praxis die nötige Verbindlichkeit und somit Unterstützung zu geben.

Hier kann sich das Team z. B. auf eine regelmäßige Durchführung einer Methode (z. B. zweimal pro Woche zu einer bestimmten Zeit) festlegen und diese Praxis dann für zwei Monate verabreden. Danach wird eine weitere Evaluation durchgeführt. Hier wird dann ausgewertet, wie die Praxis verlief, ob alle daran teilnehmen konnten, welche Effekte vielleicht spürbar sind und ob bzw. wie die Praxis weitergeführt wird.

Genauso können sich einzelne Kollegen (in Elterngruppen einzelne Eltern) für einzelne bzw. regelmäßige Termine verabreden. Diese Termine können per Telefon, Videokonferenz oder auf einem Spaziergang durchgeführt werden.



## Zusatzteil II – Umgang mit Gefühlen: drei Werkzeuge

In den oben vorgestellten Methoden kann es vorkommen, dass Teilnehmende mit starken Gefühlen in Kontakt kommen und Unterstützung brauchen. Deshalb geben wir hier ein paar praktische Hinweise, wie diese Unterstützung gegeben werden kann bzw. wie wir uns selbst mit unseren Gefühlen unterstützen können. Diese praktische Selbsthilfe ist ein wesentliches Element, um die persönliche Verantwortung für unsere Gefühle zu realisieren.

### 1. Erdung

Eine der wichtigsten Elemente unserer Unterstützung, im Hier und Jetzt mit uns selbst in Kontakt zu sein, ist, dass wir sicher und fest mit beiden Füßen auf dem Boden stehen können. Diese *Erdung* gibt uns ein Fundament oder einen Sockel, auf dem wir sicheren Halt und Unterstützung finden. Wenn wir von starken Emotionen bewegt werden, hilft es, diese Erdung zur Verfügung zu haben. Aus diesem Grund empfehlen wir, während des Seminars oder vor einer Übung, die mit emotionalen Inhalten arbeitet, einige Erdungsübungen anzuleiten. Dazu sind alle Übungen geeignet, die die Muskulatur in Füßen und Beinen anregt und diese Körperbereiche für uns bewusster und fühlbarer macht, wie z. B.

- eine Zeit lang auf einem Bein zu stehen und dann das Bein zu wechseln,
- beide Füße und Beine in den Boden zu walken,
- das Gewicht von einem Fuß auf den anderen zu verlagern und die Füße zu spüren,
- einige Male in die Hocke zu gehen, in der Hocke zu bleiben und sich wieder zu strecken,
- sich einige Male auf die Zehenspitzen zu stellen und sich wieder auf die Fußsohlen abzusenken.

Wesentlich ist nach jeder dieser Übungen die Füße und Beine zu fühlen, um das Gefühl der Erdung bewusst spüren zu können. Dazu ist es immer hilfreich, ein paar tiefe Atemzüge zu nehmen und, wer es sich zutraut, mit ein paar tiefen Seufzern auszuatmen. Dies unterstützt uns noch stärker in unserer Basis zu landen.



## Hinweis

Eine umfassende Sammlung mit detaillierten Anleitungen zu Übungen u. a. zu Erdung, Atmung und Körperbewusstsein findet sich in Helle Jensens Buch „Hellwach und ganz bei sich“ ([siehe Literaturliste](#)).

## 2. Atmung

Unsere Atmung hilft nicht nur, körperliche Verspannungen zu lösen, sondern fördert auch die Integration unserer Gefühle. Wenn wir versuchen, starke Gefühle zu unterdrücken, kostet uns das enorm viel Anstrengung und Energie, und die unterdrückten Gefühle können nicht „verdaut“ werden. Wenn wir uns stattdessen erlauben, diese Gefühle zu spüren, dann können wir sie verarbeiten und integrieren. Nur so können wir außerdem mit den wirklichen Ursachen für unsere Gefühle in Kontakt kommen: unseren unerfüllten Bedürfnissen. Erst dann können wir in einer herausfordernden Situation wirklich wissen, was wir brauchen, und wie wir am besten für uns sorgen können. Für diesen Verarbeitungsprozess braucht es unsere Erdung und Atmung als Unterstützung.

Jedes Gefühl hat einen Ort in unserem Körper, wo es gefühlt werden kann. Wut im Bauch, Stechen im Herz, Kloß im Hals oder Aufregung im Brustkorb. Egal, was wir fühlen: Wenn wir in dieses Gefühl im Körper hineinatmen, wird es das Gefühl weiterentwickeln bzw. integrieren. In der Unterstützung anderer Menschen können wir diese in Momenten starker Gefühle daran erinnern bzw. sie dazu einladen. Ein paar tiefe Atemzüge können Wunder wirken!

Zur Unterstützung der alltäglichen Verarbeitung unserer Gefühle können wir regelmäßig ein paar Minuten des *bewussten Atmens* einlegen. Davor ist es wichtig, sich zu erden (siehe Punkt 1). Den Atem zu fühlen, wie er in den Körper ein- und ausströmt, zu spüren, wie er verschiedene Bereiche unseres Körpers bewegt und erfrischt. Dabei können die kleinen Pausen vor dem Einatmen und vor dem Ausatmen ganz bewusst wahrgenommen werden. Ein paar Minuten des bewussten Atmens lassen sich auch in Seminaren immer wieder einbauen, am besten nach einigen Erdungsübungen.



### 3. Körper spüren

Unseren Körper spüren wir immer im Hier und Jetzt, d. h. als erwachsene Menschen. In Momenten starker Gefühle übertragen wir meistens das Gefühl einer Kindheits-erinnerung in die Gegenwart. Dann ist es möglich, dass dieses Gefühl enorm real und absolut einnehmend wirkt. Wir fühlen uns vielleicht überwältigt, klein, angstvoll, hilflos, erstarrt oder unhaltbar zornig. Genau hier brauchen wir die gefühlte Wahrnehmung unseres Körpers, am allerbesten die Füße, Beine, Hände und Arme.

Sind wir mit diesen Körperteilen in Kontakt, haben wir einen Anker, der uns die starken Gefühle im Hier und Jetzt erfahren lässt, als erwachsene Menschen, deren Nervensystem in der Lage ist, starke Gefühle zu erfahren und zu integrieren. In Kombination mit der Atmung haben wir ein unschlagbares Team im Umgang mit unseren Gefühlen.

Zur Unterstützung dieser Technik empfehlen wir in Seminaren oder vor der Anleitung einer Methode, die mit emotionalen Inhalten arbeitet, einen einfachen „Bodyscan“<sup>47</sup> anzuleiten. Indem die Teilnehmenden ihren gesamten Körper, von Fuß bis Kopf, fühlend erfahren, werden sie sich ihres Körpers auf eine gefühlte Weise bewusst. Vor allem die Arme und Beine sind dabei wesentlich.

Das Wissen und die Anwendung dieser drei Werkzeuge ermöglicht uns, mehr persönliche Verantwortung (für unsere Gefühle) zu übernehmen und andere dabei zu unterstützen, dies ebenfalls zu tun. Zu allen drei Punkten empfehlen wir die Übungsanleitungen von Helle Jensen aus dem Buch „Hellwach und ganz bei sich“ (siehe Literaturliste).

---

47 Beispiele für eine Anleitung gibt es im Internet z. B. hier: Bodyscan – Anleitung für Einsteiger: <https://www.youtube.com/watch?v=o5yftLbcMEg>.

# Anlagen

## 1. Humanistische Pädagogik

Humanistische Pädagogik ist eine Einstellung und Praxis in der Erziehung und Erwachsenenpädagogik, die den Aspekten der Freiheit, der Wertschätzung, der Würde und der Integrität von Personen ein großes Gewicht beimisst.

Die Ziele der humanistischen Pädagogik wurden 1978 von der „Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD)“ wie folgt formuliert:

1. Die Humanistische Pädagogik akzeptiert die Bedürfnisse des Lernenden und stellt Erfahrungsmöglichkeiten und Programme zusammen, die sein Potential berücksichtigen.
2. Sie erleichtert „Selbst-Aktualisierung“ und versucht, in allen Personen ein Bewusstsein persönlicher Wertschätzung zu entwickeln.
3. Sie betont den Erwerb grundlegender Fähigkeiten, um in einer aus vielen Kulturen bestehenden Gesellschaft zu leben. Dies beinhaltet akademische, persönliche, zwischenmenschliche, kommunikative und ökonomische Bereiche.
4. Sie versucht, pädagogische Entscheidungen und Praktiken persönlich zu machen. Zu diesem Zweck beabsichtigt sie, den Lernenden in den Prozess seiner eigenen Erziehung einzubeziehen.
5. Sie erkennt die wichtige Rolle von Gefühlen an und verwendet persönliche Werte und Wahrnehmungen als integrierte Teile des Erziehungsprozesses.
6. Sie entwickelt ein Lernklima, das persönliches Wachstum fördert und das von den Lernenden als interessant, verstehend, unterstützend und angstfrei empfunden wird.
7. Sie entwickelt in den Lernenden einen echten Respekt für den Wert des Mitmenschen sowie die Fähigkeit, Konflikte zu lösen (Sozialkompetenz).

Quelle: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org).





## 2. Definition Beziehungskompetenz (nach Jesper Juul und Helle Jensen)

- Die Fähigkeit der Fachperson, das einzelne Kind zu „sehen“ und sein eigenes Verhalten darauf abzustimmen, ohne zugleich die Führung abzugeben
- Die Fähigkeit und der Wille als Fachperson die volle Verantwortung für die Qualität der Beziehung zu übernehmen

## 3. Auswirkungen der Qualität der Erzieherin-Kind-Beziehung auf die kindliche Entwicklung

Laut der bereits erwähnten Längsschnittstudie von Peisner-Feinberg und Kolleginnen (2001) entwickelten sich Kinder während des Untersuchungszeitraums von fünf Jahren besser, wenn die Fachkräfte die Erzieherin-Kind-Beziehung als eng klassifizierten:

- Sie erzielten höhere Werte bei Sprachtests – auch noch in der zweiten Schulklasse.
- Sie schnitten besser bei Tests über Aufmerksamkeit und kognitive Fähigkeiten ab, wobei die Korrelationen im Verlauf der fünf Jahre geringer wurden, aber noch in der zweiten Schulklasse signifikant waren.
- Sie wiesen weniger Verhaltensauffälligkeiten auf und wurden als sozialer beurteilt, wobei auch hier die Korrelationen im Verlauf der fünf Jahre geringer wurden und hinsichtlich des Sozialverhaltens in der zweiten Schulklasse nicht mehr signifikant waren.

R. Textor, Martin. <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/gruppenleitung-erzieherin-kind-beziehungpartizipation/beziehungsgestaltung-gespraechsfuehrung-konflikte/1596>.

## 4. Definition Selbstgefühl

„Eine annehmende, verbundene Haltung zu mir selbst (meinem inneren Kern) zu haben, aus der ich mich mag, wie ich bin und mich selbstverständlich und auf nüchterne Art wertvoll fühle, unabhängig von meinen Fähigkeiten oder Leistungen.“  
(Beschreibung des Autors)

„Wächst ein Kind mit einem starken Selbstgefühl auf, wird es ein relativ abgeklärtes Verhältnis zu seinem Selbstvertrauen haben. Als Kind wie auch als Erwachsener wird es in der Lage sein, sein eigenes Können auf verschiedenen Gebieten nüchtern einzuschätzen, ohne unsicher oder deprimiert zu werden, sollten sich gewisse Fähigkeiten in Grenzen halten. (...) Ein Mensch mit geringem Selbstgefühl neigt hingegen dazu, das, was er ist, mit dem, was er kann, gleichzusetzen. Das Erlebnis, etwas nicht zu können, verschmilzt daher mit dem Gefühl, nichts wert zu sein.“ (Aus: Juul, Jesper (2015). Familienberatung. Kösel. S. 58/59)

## 5. Definition sozial-emotionale Fähigkeiten

### Was ist emotionale Kompetenz?

„Gefühle“ sind der alltagssprachliche Begriff für Emotionen. Als emotionale Kompetenz wird die Fähigkeit verstanden, eigene Gefühle wahrzunehmen, zu verstehen und auf verschiedene Weise auszudrücken, sie zu regulieren und mit ihnen umgehen zu können. Gleichzeitig bedeutet es, mitfühlen zu können, also Verständnis für die Gefühle anderer zu haben und angemessen darauf zu reagieren.

### Was ist soziale Kompetenz?

Als soziale Kompetenz bezeichnet man die Fähigkeit, in der Interaktion mit anderen die eigenen Wünsche und Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen, sich in die Rolle anderer hineinzuversetzen und ihre Bedürfnisse und Wünsche im eigenen Handeln zu berücksichtigen.

Mehr dazu unter <https://www.herder.de/kiga-heute/fachbegriffe/sozial-emotionale-kompetenz/>.

## 6. Wie sich die Kultur der Anerkennung auf Erwachsene auswirkt

Wie wesentlich sich eine Kultur der Anerkennung auch auf Erwachsene und deren Verhalten auswirkt, zeigt das Beispiel von Simon Sinek, in dem er einen Besuch in einem besonderen Hotel beschreibt (vom Autor frei aus dem Englischen übertragen):

„... der Grund, warum es ein wundervolles Hotel ist, ist wegen der Menschen, die dort arbeiten. Wenn du dort hineingehst und die Angestellten sagen „Hallo“ zu dir, dann bekommst du den Eindruck, dass sie wirklich „Hallo“ zu dir sagen wollen und nicht, weil es ihnen jemand gesagt hat zu tun. Du fühlst wirklich, dass sie das gerne



machen. In ihrer Lobby haben sie einen Kaffeestand. Der Barista (Kaffeezubereiter) namens Noa ist fantastisch. Er ist freundlich und lustig und hat sich ganz auf mich eingelassen – er war wundervoll!

Also habe ich Noa gefragt: „Mögen Sie Ihre Arbeit?“

Er antwortete: „Ich liebe meine Arbeit!“

Ich fragte interessiert weiter: „Was macht das Hotel, dass Sie zu mir sagen können: ‚Ich liebe meine Arbeit‘?“

Er antwortete: „Über den Tag hinweg kommen immer wieder Manager zu mir und fragen, wie ich mich fühle und ob es irgendetwas gibt, das ich brauche, um meine Arbeit besser machen zu können. Nicht nur mein Manager – alle Manager!“ Und dann sagte er etwas Magisches: „Ich arbeite auch in einem anderen Hotel. Dort versuchen die Manager sicherzustellen, dass wir alles richtig machen, und es gibt Ärger, wenn wir etwas falsch machen. Wenn ich dort arbeite, versuche ich ‚meinen Kopf unter dem Radar zu halten‘. Ich versuche einfach nur durch den Tag zu kommen, sodass ich meinen Lohn bekomme. Aber hier in diesem Hotel kann ich fühlen, dass ich einfach ich selbst sein kann.“

Das Beispiel stammt aus dem Videomitschnitt eines Vortrages zu Empathie von Simon Sinek: <https://youtu.be/pi86Nr9Mdms>.

## 7. Das pro-soziale Klassenraum-Modell

Das pro-soziale Klassenraum-Modell (die Wirkung sozial-emotionaler Kompetenzen und des Wohlbefindens der Lehrperson auf Klassenraum und Schülerinnen) ist zu finden unter: <https://www.newvisions.org/page/-/The%20prosocial%20classroom2.jpg> oder im Artikel: [https://www.researchgate.net/publication/216802242\\_The\\_Prosocial\\_Classroom\\_Teacher\\_social\\_and\\_emotional\\_competence\\_in\\_relation\\_to\\_child\\_and\\_classroom\\_outcomes/link/02faf4f44f17f88be3000000/download](https://www.researchgate.net/publication/216802242_The_Prosocial_Classroom_Teacher_social_and_emotional_competence_in_relation_to_child_and_classroom_outcomes/link/02faf4f44f17f88be3000000/download).

Aus: Jennings, P.A. / Greenberg, M.T. (2009). The Prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes – Review of Educational Research.

## 8. „Empathie macht Schule“

„Empathie macht Schule“ ist ein Modellprojekt der dänischen Psychologin Helle Jensen und hat im Februar 2020 an drei Berliner Grundschulen begonnen. ([www.empathie-macht-schule.de/](http://www.empathie-macht-schule.de/))

Aus dem ersten Forschungsbericht:

„... berichten die Pädagog\*innen in Folge des Programms von mehr Sensibilität, Einfühlsam- und Fürsorglichkeit gegenüber den Schüler\*innen, Kolleg\*innen und den Eltern. Sie sind stärker an deren Bedürfnissen interessiert (erfragen diese beispielsweise öfter) und in ihrem Handeln an diesen orientiert, wobei sie auch ihr eigenes Wirken auf die Schüler\*innen eingehender reflektieren. Kindliches Störverhalten etwa wird seit dem Seminar weitaus seltener als Problem des Kindes oder persönlicher Angriff auf die eigene Person interpretiert, sondern eher als Ausdruck eines unerfüllten Bedürfnisses verstanden, das es zu erkennen gilt.“

Einige Aussagen von teilnehmenden Pädagogen:

So „(...) habe ich es irgendwie geschafft, mehr bei mir selber zu bleiben, strahle dadurch – glaube ich – mehr Ruhe aus, die sich auf die Kinder überträgt (...)“

„(...) Durch diese aufmerksame Offenheit konnte ich einen Jungen aus seiner „Wut-höhle“ holen, in die er sich verkrochen hatte. Durch Zuhören und Raum geben meinerseits konnte er sich wieder in den Unterricht und ins Thema begeben.“

„Das Miteinander auf Arbeit ist sehr gut und verbessert sich stetig. Man merkt die Veränderungen durch das EMS-Training“

Siehe dazu auch einen Vortrag von Dipl.-Psych. Helle Jensen: Beziehungskompetenz entwickeln – Die Förderung von Achtsamkeit, Empathie, Mitgefühl und Solidarität in Schulen. <https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/v/24598> und den Film „Früchte des Lebens“: Ein inspirierender Dokumentarfilm aus dem Alltag einer Kita in Mecklenburg-Vorpommern. DVD oder Download zu erwerben unter <http://fruits-of-life.com/>.

## 9. Was ist „Existenzielle Pädagogik“?

Die „Existenzielle Pädagogik“ ist eine „Pädagogik des Verstehens“. Sie basiert auf der Existenzanalyse von Viktor Frankl und deren Weiterentwicklung durch Alfred Längle. Die zentralen Fragestellungen in der „Existenziellen Erziehung“ lauten:



- Was berührt das Kind?
- Wovon fühlt es sich angezogen?
- Welche (personalen) Werte sind für dieses Kind bedeutungsvoll?

Da jeder Mensch und jedes Kind unverwechselbar ist, werden Erziehungsziele personalisiert. Folgerichtig gibt es in dieser Pädagogik keine „Rezepte“, sondern nur den ständigen Versuch, dieses Kind jetzt in dieser Situation bestmöglichst zu verstehen und wahrzunehmen.

Die Grundfrage lautet: „Was braucht dieses Kind jetzt von mir?“

**Was braucht** (existenziell, für seine Entwicklung)  
**dieses Kind** (und kein anderes)  
**jetzt** (und nicht irgendwann)  
**von mir** (und nicht von irgendwem)?

Durch die Begegnung mit authentischen Erziehenden und in der Ausrichtung auf eigene wertvolle Themen entwickelt sich die eigene Person des Kindes – hin zu einem selbstbestimmten Leben in Freiheit und Verantwortung.

Quelle: Vortrag von Prof. Dr. Eva Maria Waibel zu Existentieller Pädagogik unter <https://youtu.be/pi86Nr9Mdms> und einige Videobeispiele zur Anerkennung auf der existenziellen Ebene in Eltern-Kind Beziehungen unter <https://transparent.net/2020/11/06/unreife-kinder-besser-verstehen-1-hannes-will-nicht/>.

## 10. Ich bin, was ich bin ...

In einem prächtigen Garten vertrockneten mitten im Frühling die Blätter an den Bäumen, an den Büschen welkten die Blüten, noch bevor sie richtig zu blühen begannen – und die Blumen lagen geknickt auf der Erde.

Fassungslos befragte der Gärtner die Eiche, was denn nur los sei. Und sie antwortete ihm, sie wolle nicht mehr leben, weil sie keine Trauben tragen könne. Als er zum Weinstock ging, schüttelte dieser traurig seine kahlen Äste und flüsterte, er müsse sterben, weil er nicht so groß wie eine Zypresse werden könne. Und die Zypresse lag in den letzten Zügen, weil sie nicht blühen und duften konnte wie eine Rose. Die Rose wollte nicht länger leben, weil die Schönheit ihrer Blüte ja sowieso nur so kurz anhielt.

Schließlich sah der Gärtner eine kleine Pflanze mitten auf der Wiese, die sich sanft im Wind wiegte, ihre Blüte ausbreitete, ihre weißen Blütenblätter strahlen ließ und so frisch und munter wirkte wie immer, so dass es eine wahre Freude war ...

„Wie kommt es, dass du als Einzige blühst?“ fragte der Gärtner das Gänseblümchen.

„Ich sehe und höre, worüber sich Rose und Weinstock, Eiche und Zypresse beklagen. Und doch begreife ich sie nicht. Da ich ja ohnehin nichts anderes sein kann als das, was ich bin, genieße ich es einfach voll und ganz, ein Gänseblümchen zu sein.“

Zu finden u. a. unter <https://www.sinnige-momente.de/sinnige-geschichten/ik-ben-wat-ik-ben/>.

## 11. Mangel an Eigenverantwortung

In gleichem Maße, in dem wir keine Eigenverantwortung übernehmen, tragen wir zur Verschlechterung des Beziehungsraumes bei. Dies tun wir zum Beispiel so:

- Wir meckern jeden Tag hörbar über das Essen, statt im Team für einen anderen Anbieter zu werben.
- Wir beschwerten uns bei den Kolleginnen über die Leitung, statt mit der Leitung ein Gespräch zu suchen, in dem die Störungen angesprochen werden.
- Wir reden, vielleicht sogar in Anwesenheit von Kindern, über bestimmte Eltern, die unserer Meinung nach nicht willens sind, sich zu beteiligen, statt uns um eine Beratung zu kümmern, in der wir Klarheit darüber finden, wie wir den Kontakt zu diesen Eltern verbessern können.
- Wir verwenden zynische oder sarkastische Formulierungen.

## 12. „Empathy“

Ein eindrücklicher Beitrag dazu findet sich in dem bereits oben erwähnten englischsprachigen Vortrag „Empathy“ von Simon Sinek ab 10:34 Minuten unter <https://youtu.be/pi86Nr9Mdms>.

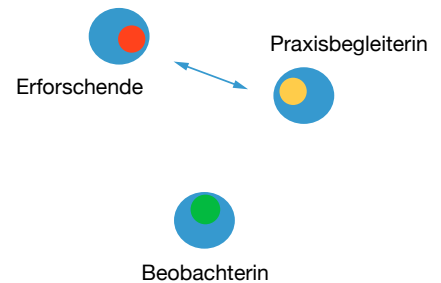


## Kopiervorlage zu Methode 4

Praxis der Selbstklärung – persönliche Verantwortung übernehmen, eigene Perspektiven erweitern

### Das Setting der Gesprächspraxis und die Rollenbeschreibung

- Die Erforschende untersucht ihre Beispielsituation anhand des Praxisablaufes
- Die Praxisbegleiterin hört aufmerksam zu und unterstützt die Erforschende, den methodischen Ablauf zu durchlaufen und hilft ggf., ihren Fokus auf die eigenen Wahrnehmungen (Gefühle und Bedürfnisse) und auf den Ablauf zurückzubringen
- Die Beobachterin
  - achtet darauf, was die Erforschende erzählt. Untersucht sie ihre Gefühle und Bedürfnisse oder denkt sie über ihr Verhalten nach bzw. wertet, beurteilt sich oder andere?
  - beobachtet, was die Praxisbegleiterin tut. Gibt sie Ratschläge oder Tipps oder unterstützt sie die Erforschende in ihrer eigenen Erforschung, wie sie sich fühlt und was sie braucht?
  - beobachtet, wie es sich anfühlt Beobachterin zu sein und sich nicht einmischen zu dürfen.
  - hat die Zeit im Blick (siehe Abb. rechts).



## Ablauf der Gesprächsform

Ablauf	Unterstützende Fragen	Zeit
1. Das Erlebnis Ich erzähle die Situation so konkret wie möglich.	Wer war beteiligt? Wo? Wann? Was wurde gesagt und gehört? Was wurde getan?	ca. 3–5 Min.
2. Die Gefühle in der Situation Wie habe ich mich in dieser Situation gefühlt?	Welche Gefühle erinnere ich?	ca. 2 Min.
3. Die Gefühle im Jetzt Wie fühle ich mich jetzt, wenn ich darüber spreche?	Wie äußern sich diese Gefühle als Signale in meinem Körper? Spüre ich Anspannung, Herzklopfen, einen engen Atem? Was nehme ich ganz konkret in meinem Körper wahr? Kann ich eine Zeit mit diesen Gefühlen ver- weilen und sie spüren?	ca. 5 Min.
4. Die Bedürfnisse Was brauche ich oder was fehlt mir in einer solchen Situ- ation wie ich sie beschrieben habe?	Was wünsche ich mir dann? Wonach sehne ich mich? Was fehlt mir? Was würde mich unterstützen?	ca. 5 Min.
5. Der jetzige Moment Wie fühle ich mich jetzt?	Wie ist mein Kontakt zu mir selbst im Moment? Wie nehme ich meine Gefühle jetzt wahr? Was ist mir im Moment vielleicht klarer als vorher?	ca. 3 Min.
6. Ein anderer Blick Wie blicke ich jetzt auf die beschriebene Situation oder die andere(n) Person(en)?	Hat sich etwas verändert? Wenn ja, was hat sich verändert?	ca. 2 Min.
7. Neue Handlungsmöglich- keiten Wie kann und will ich von hier aus weitermachen?	Welche Möglichkeiten sehe ich jetzt?	ca. 3 Min.
8. Gemeinsame Reflexion und persönliche Rückmeldungen von: 1. Beobachterin, 2. Praxisbegleiterin, 3. Erforschende	Was hat mich während des Zuhörens bewegt? Wie habe ich mich gefühlt? Was war schwierig für mich in meiner Rolle? Was nehme ich aus der Erfahrung mit?	ca. 5 Min.



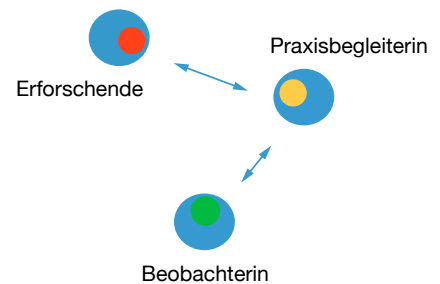


## Kopiervorlage zu Method 5

### Praxis der Anerkennung – Gespräche mit Eltern oder Fachkräften unterstützen

#### Das Setting der Gesprächspraxis und die Rollenbeschreibung

- Die Erforschende untersucht ihre Beispielsituation mit Hilfe der unterstützenden und Rahmen gebenden Fragen der Praxisbegleiterin
- Die Praxisbegleiterin leitet das Gespräch. Sie hört aufmerksam zu und führt die Erforschende durch den methodischen Ablauf. Durch ihre Fragen hilft sie der Erforschenden, ihren Fokus immer wieder auf die eigenen Wahrnehmungen (Gefühle und Bedürfnisse) zu richten. Sie kann jederzeit eine Pause einlegen und den zusätzlichen Blick der Beobachterin als Unterstützung hinzuholen (via Reflecting Team siehe dazu auch die Einleitung):
  - Was ist der Beobachterin aufgefallen?
  - Was hat sie zusätzlich wahrgenommen?
  - Was hat sie für Fragen?



Danach leitet die Praxisbegleiterin das Gespräch weiter.

#### Die Beobachterin

- hört aufmerksam dem Gespräch zu.
- achtet darauf, was die Erforschende erzählt.
- beobachtet, ob die Erforschende ihre Gefühle und Bedürfnisse untersucht oder über ihr Verhalten nachdenkt bzw. wertet oder sich und andere beurteilt.
- kann ihre eigenen Beobachtungen und Fragen (an die Praxisbegleiterin gerichtet) mitteilen, wenn die Praxisbegleiterin sie darum bittet.
- kann in Absprache mit der Praxisbegleiterin die Zeit im Blick haben (siehe Abbildungen rechts).

## Ablauf der Gesprächsform

Ablauf	Unterstützende Fragen	Zeit
1. Das Erlebnis Bitte erzähle mir von deinem Erlebnis so konkret wie möglich.	Wer war beteiligt? Wo? Wann? Was wurde gesagt und gehört? Was wurde getan?	ca. 3–5 Min.
2. Die Gefühle in der Situation	Wie hast du dich in dieser Situation gefühlt? An welche Gefühle erinnerst du dich?	ca. 2 Min.
3. Die Gefühle im Jetzt	Wie fühlst du dich jetzt, wenn du darüber sprichst? Wie äußern sich diese Gefühle als Signale in deinem Körper? Spürst du Anspannung, Herzklopfen, einen engen Atem? Was nimmst du ganz konkret in deinem Körper wahr? Kannst du eine Zeit mit diesen Gefühlen verweilen und sie spüren?	ca. 5 Min.
4. Die Bedürfnisse	Was brauchst du oder was fehlt dir in einer solchen Situation wie du sie beschrieben hast? Was wünschst du dir dann? Wonach sehnst du dich? Was fehlt dir? Was würde dich unterstützen?	ca. 5 Min.
5. Der jetzige Moment	Wie fühlst du dich jetzt? Wie ist dein Kontakt zu dir selbst im Moment? Was ist dir im Moment vielleicht klarer als vorher?	ca. 3 Min.
6. Ein anderer Blick?	Wie blickst du jetzt auf die beschriebene Situation oder die andere(n) Person(en)? Hat sich etwas verändert? Wenn ja, was hat sich verändert?	ca. 2 Min.
7. Neue Handlungsmöglichkeiten	Wie kannst du oder willst du von hier aus weitermachen? Welche Möglichkeiten siehst du jetzt?	ca. 3 Min.
8. Gemeinsame Reflexion und persönliche Rückmeldungen von: 1. Beobachterin, 2. Praxisbegleiterin, 3. Erforschende	Was hat mich während des Zuhörens bewegt? Wie habe ich mich gefühlt? Was war schwierig für mich in meiner Rolle? Was nehme ich aus der Erfahrung mit?	ca. 5 Min.



# Gefühle

Das Verzeichnis unterstützt uns beim Auf- und Ausbau unseres Gefühlswortschatzes.

Wie wir uns wahrscheinlich fühlen werden, wenn sich unsere Bedürfnisse nicht erfüllen

ängstlich	erschüttert	schüchtern
ärgerlich	erstarrt	schockiert
alarmiert	frustriert	schwer
angeekelt	furchtsam	sorgenvoll
angespannt	gehemmt	streitlustig
voller Angst	geladen	teilnahmslos
ärgerlich	gelähmt	tottraurig
apathisch	gelangweilt	tot
aufgeregt	genervt	überwältigt
ausgelaugt	hasserfüllt	voller Sorgen
bedrückt	hilflos	unglücklich
bekommen	in Panik	unter Druck
besorgt	irritiert	unbehaglich
bestürzt	kalt	ungeduldig
betroffen	kribbelig	unruhig
bitter	lasch	unwohl
deprimiert	leiblos	unzufrieden
dumpf	lethargisch	verärgert
durcheinander	lustlos	verbittert
einsam	miserabel	verletzt
elend	müde	verspannt
empört	mutlos	verstört
enttäuscht	nervös	verzweifelt
entrüstet	niedergeschlagen	verwirrt
ermüdet	perplex	widerwillig
ernüchtert	ruhelos	wütend
erschlagen	traurig	zappelig
erschöpft	sauer	zitternd
erschreckt	scheu	zögerlich
erschrocken	schlapp	zornig

## Wie wir uns wahrscheinlich fühlen werden, wenn sich unsere Bedürfnisse erfüllen

angeregt	fasziniert	motiviert
aufgeregt	freundlich	munter
angenehm	friedlich	mutig
aufgedreht	fröhlich	neugierig
ausgeglichen	froh	optimistisch
befreit	gebannt	ruhig
begeistert	gefasst	satt
behaglich	gefesselt	schwungvoll
belebt	gelassen	selbstsicher
berauscht	gespannt	selbstzufrieden
berührt	gerührt	selig
beruhigt	gesammelt	sicher
beschwingt	geschützt	sich freuen
bewegt	glücklich	spritzig
eifrig	gutgelaunt	still
ekstatisch	heiter	strahlend
energiegeladen	hellwach	übergücklich
energisch	hocherfreut	überrascht
engagiert	hoffnungsvoll	überschwänglich
enthusiastisch	inspiriert	überwältigt
entlastet	jubilend	unbekümmert
entschlossen	kraftvoll	unbeschwert
entspannt	klar	vergnügt
entzückt	lebendig	verliebt
erfreut	leicht	wach
erfrischt	liebepoll	weit
erfüllt	locker	wissbegierig
ergriffen	lustig	zärtlich
erleichtert	Lust haben	zufrieden
erstaunt	mit Liebe erfüllt	zuversichtlich

Quelle: Rosenberg, Marshall B. (2003). Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Verlag Junfermann. 4. Auflage. S. 55–58.



## Die „ultimative“ Bedürfnisliste nach Al Weckert (2011)

### Autonomie

Freiheit, Selbstbestimmung

### Körperliche Bedürfnisse

Luft, Wasser, Bewegung, Nahrung, Schlaf, Distanz, Unterkunft, Wärme, Gesundheit, Heilung, Kraft, Lebenserhaltung

### Integrität/Stimmigkeit mit sich selbst

Authentizität, Einklang, Eindeutigkeit, Übereinstimmung mit eigenen Werten, Identität, Individualität

### Sicherheit

Schutz, Übersicht, Klarheit, Abgrenzung, Privatsphäre, Struktur

### Einfühlung

Empathie, Verständnis (im Sinne von verstanden = „gesehen“ werden), Gleichbehandlung, Gerechtigkeit

### Verbindung

Wertschätzung, Nähe, Zugehörigkeit, Liebe, Intimität/Sexualität, Unterstützung, Ehrlichkeit, Gemeinschaft, Geborgenheit, Respekt, Kontakt, Akzeptanz, Austausch, Offenheit, Vertrauen, Anerkennung, Freundschaft, Achtsamkeit, Aufmerksamkeit, Toleranz, Zusammenarbeit

### Entspannung

Erholung, Ausruhen, Spiel, Leichtigkeit, Ruhe

### Geistige Bedürfnisse

Harmonie, Inspiration, „Ordnung“, (innerer) Friede, Freude, Humor, Abwechslungsreichtum, Ausgewogenheit, Glück, Ästhetik

### Entwicklung

Beitrag, Wachstum, Anerkennung, Feedback, Rückmeldung, Erfolg im Sinne von Gelingen, Kreativität, Sinn, Bedeutung, Effektivität, Kompetenz, Lernen, Feiern, Trauern, Bildung, Engagement

©Al Weckert 2011

Quelle: Rosenberg, Marshall B. (2003). Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Verlag Junfermann. 4. Auflage. S. 55–58.

## Liste von unechten Gefühlen (Pseudogefühle)

Die hier aufgeführten Begriffe sind keine Gefühle, sondern Gedanken. Sie beschreiben nicht einen inneren Zustand, sondern eine Handlung, die eine andere Person oder eine Gruppe (scheinbar) ausübt. Pseudogefühle führen die Aufmerksamkeit von unser eigentlichen Gefühlen weg und sind deshalb für einen Klärungsprozess hinderlich. In Gesprächen ist es daher hilfreich, diese Pseudogefühle zu erkennen und nach den eigentlichen Gefühlen zu fragen.

abgelehnt	gebraucht	unerwünscht
abgestoßen	geringgeschätzt	ungehört
abgewertet	getäuscht	ungeliebt
abgewiesen	gezwungen	ungesehen
angegriffen	herabgesetzt	ungewollt
angeklagt	hintergangen	unrespektiert
ausgenutzt	ignoriert	unter Druck gesetzt
bedrängt	im Stich gelassen	unterdrückt
bedroht	in das Abseits gestellt	unverstanden
beherrscht	in die Enge getrieben	verabscheut
belästigt	in die Falle gelockt	verarscht
beleidigt	inadäquat	vergewaltigt
belogen	inkompetent	verhasst
bemuttert	irreführt	verlassen
benutzt	isoliert	verleugnet
beschuldigt	lächerlich gemacht	vernachlässigt
beschwindelt	liegen gelassen	niedergemacht
besiegt	manipuliert	proviziert
bestohlen	missachtet	reingelegt
bestürmt	missbraucht	schuldig
betrogen	missverstanden	überbeansprucht
dominiert	mit Füßen getreten	überfahren
ingeengt	nicht akzeptiert	übergangen
ingeschüchtert	nicht ernst genommen	übers Ohr gehauen
eingesperrt	nicht wertgeschätzt	überwältigt
eingezwängt	nicht unterstützt	unbeachtet
fallengelassen		

Quelle: Becker,  
K. J.. Listen zur  
gewaltfreien  
Kommunikation.  
Seefeld.



## Literaturempfehlungen

**Aldort, Naomi (2008).** Von der Erziehung zur Einfühlung. Arbor Verlag. Seefeld.

**Ahnert, Lieselotte (2006).** Frühe Kindheit: Bindungs- und Bildungsgrundlagen. Stimme der Familie 53 (5/6). S. 6–8.

**Becker-Stoll, Fabienne / Textor, Martin (Hrsg.) (2007).** Die Erzieherin-Kind-Beziehung. Zentrum von Bildung und Erziehung. Cornelsen Verlag Scriptor. Berlin, Düsseldorf, Mannheim.

**Boyne, John (2013).** Die unglaublichen Abenteuer des Barnaby Rooket. Fischer Verlag. Frankfurt am Main.

**Ennulat, Gertrud.** Wenn Kinder Angst haben. <http://www.ennulat-gertrud.de/angst.htm>.

**Gaschler, Frank und Gundi (2007).** Ich will verstehen, was du wirklich brauchst. München Kösel-Verlag.

**Holler, Ingrid (2003).** Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation. Abwechslungsreiche Übungen für Selbststudium und Seminare. Jungfermann Verlag. Paderborn.

**Juul, Jesper (2012).** Aggression. Warum sie für uns und unsere Kinder notwendig ist. Fischer Verlag. Frankfurt am Main.

**Juul, Jesper (2009).** Dein kompetentes Kind. Auf dem Weg zu einer neuen Wertgrundlage für die ganze Familie. Rowohlt-Verlag. Hamburg.

**Juul, Jesper (2015).** Familienberatung. Worauf es ankommt, wie sie gelingt. Kösel-Verlag. München.

**Juul, Jesper (2000).** Grenzen, Nähe, Respekt. Auf dem Weg zur kompetenten Eltern-Kind-Beziehung. Rowohlt Verlag. Hamburg.

**Juul, Jesper / Hoeg, Peter u. a. (2012).** Miteinander. Wie Empathie Kinder stark macht. Beltz Verlag. Weinheim und Basel.

**Juul, Jesper (2008).** Nein aus Liebe. Klare Eltern – starke Kinder. Kösel-Verlag. München.

**Juul, Jesper / Jensen, Helle (2004).** Vom Gehorsam zur Verantwortung. Für eine neue Erziehungskultur. Beltz Verlag. Düsseldorf und Zürich.

**Juul, Jesper (2006).** Was Familien trägt. Werte in Erziehung und Partnerschaft. Kösel-Verlag. München.

**Juul, Jesper (2016).** Wie Aggression, Gewalt und potenzieller Radikalisierung in Kindergärten und Schulen vorgebeugt werden kann. Handbuch. Familylab International. <https://www.familylab.at/about/jesper-juul-articles/item/handbuch>.

**Jensen, Helle (2012).** Hellwach und ganz bei sich. Achtsamkeit und Empathie in der Schule. Beltz Verlag. Weinheim und Basel.

**Jensen, Elsebeth / Jensen, Helle (2008).** DIALOG mit Eltern. Gelungene Lehrer-Elterngespräche. München.

**Klappenbach, Doris (2006).** Mediative Kommunikation. Mit Rogers, Rosenberg & Co. konfliktfähig für den Alltag werden. Jungfermann Verlag. Paderborn.

**Kubitschek, Gabriele (2012).** Das Anti-Stress-Buch für Erzieherinnen. Don Bosco Verlag. München.

**McMullen, M.B. / Dixon, S. (2006).** Building on common ground: Unifying practice with infant/toddler specialists through a mindful, relationship-based approach. *Young Children* 61 (4). S. 46–52.

**Pianta, Robert / Steinberg, Michael / Rollins, Kristin (1995).** The first two years of school: Teacher-child relationships and deflections in children's classroom adjustment. *Development and Psychopathology* 7. S. 295–312.

**Reynolds, Peter (2008).** Der Punkt. Kunst kann jeder. Hildesheim und Gerstenberg. <https://kindergeschichten.files.wordpress.com/2016/04/kunst-kann-jeder.pdf>.

**Rosenberg, Marshall (2004).** Konflikte lösen durch Gewaltfreie Kommunikation. Ein Gespräch mit Gabriele Seils. Verlag Herder. Freiburg.





**Roux, Susanna (2002).** Wie sehen Kinder ihren Kindergarten? Theoretische und empirische Befunde zur Qualität von Kindertagesstätten. Juventa Verlag. Weinheim und München.

Simpson, Corinna / Hovermann, Eike / Gräßler, Melanie (2021). Kinder in der Krippe achtsam begleiten: Frühe Förderung und Betreuung von Krippenkindern. Praxisratgeber der Akademie für Kindergarten, Kita und Hort. Klett Kita.

Sturzbecher, D. / Großmann, H. / Welskopf, R. (2001). Hilfsbereit und humorvoll? Die kindlichen Einschätzungen des Erziehungsverhaltens von Eltern und Erzieherinnen, in: Sturzbecher, D. / Großmann, H. (Hg.): Besserwisser, Faxenmacher, Meckertanten. Wie Kinder ihre Eltern und Erzieherinnen erleben. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand, S. 57–86.

# Impressum

## Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat  
Carstennstraße 58  
12205 Berlin  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

## Verantwortlich

Ulrike Wagner & Dr. Luise Hilmers, DRK-Generalsekretariat

## Autor

Johannes Neumann

## Layout und Satz

IKONUM, Marken- und Webagentur Dresden  
[www.ikonum.com](http://www.ikonum.com)

## Erscheinungsdatum

Dezember 2021

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.





[www.DRK.de](http://www.DRK.de)

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat

Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Telefon: 030 85404-0  
Telefax: 030 85404-468  
E-Mail: [drk@drk.de](mailto:drk@drk.de)  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

© 2021 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*