



Schau genau!

„Coaching“ in den fünf Handreichungen zum gemeinsamen Profil?

Was gibt es bezüglich Coaching-Verständnis, Empfehlungen und Ansätzen in den Handreichungen?

Einige Beispiele, auch Textzitate, die ich versuche, kurz zu nutzen, weniger alles zu verlesen©

Zugrundeliegendes Coaching-Verständnis

- ist eine professionelle, flexible und nachhaltige Form der Beratung für Einzelpersonen, Teams und Gruppen
- ist kreativ und systemisch orientiert
- unterstützt dabei, Ressourcen zu entfalten, Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, Ziele zu erreichen, Probleme zu bearbeiten, Qualität zu verbessern und zu sichern
- hilft, Grenzen zu erkennen und ggf. zu verändern sowie Alternativen zu entdecken
- trägt in Entwicklungsprozessen und schwierigen Situationen zu Reflexion, Stabilisierung und Bewältigung bei
- reflektiert Hintergründe und vertieft Einsichten in Kontexte beruflichen Handelns
- bezieht dabei die persönliche Situation mit ein

Coaching im Sinne der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC)

Folie 2

<https://www.coaching-dgfc.de/ueber-die-dgfc/coachingverstaendnis/>

Für die Erarbeitung zur Fragestellung habe ich das Coaching-Verständnis der Deutschen Gesellschaft für Coaching genutzt.

Zugrundeliegendes Coaching-Verständnis

- ist eine professionelle, flexible und nachhaltige Form der Beratung für Einzelpersonen, Teams und Gruppen
- ist kreativ und systemisch orientiert
- unterstützt dabei, **Ressourcen zu entfalten, Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, Ziele zu erreichen, Probleme zu bearbeiten, Qualität zu verbessern und zu sichern**
- hilft, Grenzen zu erkennen und ggf. zu verändern sowie Alternativen zu entdecken
- trägt in Entwicklungsprozessen und schwierigen Situationen zu **Reflexion, Stabilisierung und Bewältigung** bei
- reflektiert Hintergründe und **vertieft Einsichten in Kontexte beruflichen Handelns**
- bezieht dabei die persönliche Situation mit ein

Folie 3

Die relevanten Schlagwörter sind hervorgehoben.

Und was im Input von Frau Reitzig deutlich wurde und mir hier explizit fehlt: Coaching bietet keine fertigen Lösungen sondern das Gegenüber findet durch Fragen und Selbstreflexion eigene passende Lösungen, ist Experte für den Inhalt.

Während bei Beratung konkrete Vorschläge gemacht werden

Die Handreichungen zu den fünf Themen für das gemeinsame Qualitäts- und Rotkreuz-Profil

- ➔ dienen dem Ziel, Qualität zu verbessern und zu sichern
- ➔ unterstützen dabei, Ziele bzgl. der Profithemen zu erreichen, Ressourcen zu entfalten und mit Hilfe der Handlungsempfehlungen die Handlungsmöglichkeiten zu erweitern
- ➔ bieten zahlreiche Impulse für Reflexion allein + im Team
- ➔ vertiefen im Theorieteil Einsichten in Kontexte beruflichen Handelns der pädagogischen Fachkräfte

Folie 4

Handreichungen können für Coaching-Prozesse in den Kitas gut genutzt werden

Coaching-Verständnis in den Handreichungen

„Pädagogische Fachkräfte, die zu einer einheitlichen Wahrnehmung aller DRK-Kindertageseinrichtungen beitragen, befassen sich im Team gemeinsam mit den jeweils einzelnen Profilelementen, indem sie

- die **Reflexion** zu einem Thema jeweils bei sich beginnen,
- eine **Situationsanalyse** zum jeweiligen Thema für die Kinder und Eltern durchführen und auf dieser Grundlage die pädagogische Arbeit und die Zusammenarbeit mit den Eltern planen,
- gemeinsam mit dem Träger die **notwendigen Ressourcen** für den gesamten Prozess ermitteln und sicherstellen,
- für die Entwicklung des jeweiligen Profilelementes die Einflussfaktoren analysieren, **Ziele entwickeln** und formulieren.

... Darüber hinaus organisieren sie die notwendigen Ressourcen
 • mit verschiedenen Materialien und Methoden das jeweilige Profilelement **mit allen Beteiligten erarbeiten**, im Alltag und in Projekten umsetzen und damit zum festen Bestandteil der Arbeit der DRK-Kindertageseinrichtung verankern.“

Folie 5

Umsetzung der RK- und RH-Grundsätze, S. 137, eigene Hervorhebung

Beschreibung zum Grundsatz Einheit, wie die Profilt Themen in der Kita verankert werden sollen
 Darin sind die Schlagworte aus der Definition von Coaching hervorgehoben, es wird keine Lösung vorgegeben, sondern mit Unterstützung und unter Einbezug der konkreten Beteiligten, sollen Ziele formuliert, Ressourcen angeschaut, zu aktuellen Situation reflektiert werden.

Da bei können Fachberatende die pädagogischen Fachkräfte gut durch Nutzung der Handreichungen, der Praxisanregungen und Impulse sowie der Reflexionsfragen unterstützen – das wäre dann coachend.

Coaching-Verständnis in den Handreichungen

2. Die Lösung liegt vor Ort – und ist nie gleich

Es gibt **keine Rezepte**, es gibt nur Ideen und eine Motivation vor Ort, die dort bearbeitet und aufgegriffen werden. Rahmenbedingungen der Kindertageseinrichtung, Gegebenheiten im Umfeld und vorhandene Kompetenzen sind Grundlage für die Entwicklung von Projekten, Leuchttürme und **Best Practices können inspirieren, sind aber nicht die fertige Lösung**. Die Reihenfolge ist entscheidend: erst der Wille, dann die Bedingungen vor Ort, dann **geeignete und kreative Lösungen**.

Vernetzung, S. 29, eig. Hervorhebung

Folie 6

Bezug auf Coaching bietet keine fertigen Lösungen – so ist auch die Entwicklung des gemeinsamen Profils gedacht

Explizite Coaching-Empfehlung in den Handreichungen

“Pädagogische Fachkräfte, die in ihrer Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung vom Träger und der Einrichtungsleitung angeregt, begleitet und unterstützt werden, **erhalten und nutzen die Möglichkeiten und Angebote zu**

- Kollegialer Beratung
- Teamfortbildung zu bedeutsamen Themen der Mitarbeitende
- Teamfortbildung zum Thema „Anwaltschaftliche Vertretung“
- Supervision und **Coaching**
- Entwicklungsgesprächen mit der Leitungskraft“

Anwaltschaftliche Vertretung, S. 29f., eig. Hervorhebung

Explizite Coaching-Empfehlung in den Handreichungen

Sammlung von Instrumenten der Personalentwicklung

- Finanzierung von (externen) Seminaren und Trainings
- Durchführung interner Weiterbildungsmaßnahmen / Workshops
- Angebot eines Erste-Hilfe-Kurses
- Teilnahme am Rotkreuz-Einführungsseminar
- Fördergespräche (Entwicklungsgespräch / Abschlussgespräch)
- Mentoren-Modell für neue Ehrenamtliche einführen
- **Begleitende Supervisions- und Coachingangebote**
- **Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches schaffen**
- Systematischer Tätigkeitswechsel (Jobrotation)
- Erweiterung der Vielfältigkeit der Tätigkeit und des Verantwortungsbereichs (Job Enrichment)
- Verantwortungsübernahme der Ehrenamtlichen fördern und aufbauen
- Gruppenarbeiten von Ehrenamtlichen anleiten
- Vorträge / Fachtage anbieten
- (Fach-)Literatur bereitstellen, Ehrenamtsbibliothek einrichten
- Einweisung und Begleitung vor und während der Tätigkeit“

(Deutsches Rotes Kreuz e.V., 2013, S. 67.)

Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt, S. 56, eig. Hervorhebung

Reflexions-Empfehlung in den Handreichungen

„Pädagogische Fachkräfte, die die Entwicklung und Förderung ihrer Selbstkompetenz⁵ für ihre Arbeit als wichtige Grundlage ansehen,

- verstehen sich selbst als lernendes Individuum,
- **reflektieren** ihre eigene Herkunft sowie ihre Einstellungen, ihre Kultur, Religion und Lebensgewohnheiten,
- **reflektieren** die Zusammenhänge von Macht und Ungleichheit in der Gesellschaft und sind sich bewusst, dass sie daran beteiligt sind,
- ...
- **reflektieren** die Herausforderungen, die sich aus der Heterogenität des Teams ergeben, und können die eigene Position im Team **reflektieren**,
- **reflektieren kontinuierlich** die Prozesse von Ausgrenzung, Normalisierung und Dominanz im Team,
- **reflektieren** eigene Erfahrungen der Diskriminierung und Privilegierung und überprüfen das eigene fachliche Handeln auf Einseitigkeiten hin,
- **reflektieren** den Einfluss sozialer Gruppenzugehörigkeit auf das eigene fachliche Handeln
- und **reflektieren** den Einfluss kultureller Prägungen auf das eigene fachliche Handeln usw.

Folie 9

Inklusion, S. 38-39, eig. Hervorhebung

Text mit vielen Themen, zu denen Fachkräfte im Team, mit Leitungskraft oder mit Unterstützung durch euch Fachberatende reflektieren und neue Handlungsimpulse entwickeln können

Reflexionsanregungen in den Handreichungen

Materialtipp zur Reflexion im Team

Das Familienspiel

In Kooperation mit dem Projekt Kinderwelten/
INA gGmbH an der FU Berlin

70 Bildkarten 9x9 cm, ein Familienposter,
eine Spielanleitung in fünf Sprachen, im
A4-Karton, ISBN 978-3-86892-034-5.

Folie 10

Vernetzung, S. 54

Praxisbeispiel

Den Raum mit allen Sinnen erkunden

Tasten: Lassen Sie sich mit verbundenen Augen und zugestopften Ohren barfuß durch den Kindergarten führen. Was und wie haben Sie sich dabei gefühlt? Gab es Räume oder Bereiche, in denen Sie sich gut orientieren konnten?

Hören: Mit verbundenen Augen, aber gut gespitzten Ohren, geht es bei vollem Betrieb durch alle Räume. Haben Sie Unterschiede bezüglich der Akustik gemerkt? Gibt es leise, gedämpfte, angenehme und laute, schrille, nachhallende Zonen?

Riechen: Augen zu, Nase auf. Haben Sie einen Raum am Geruch erkannt? Bestimmt, denn Putzkammer, Toilette, Küche, Keller- und Wickelraum haben einen einzigartigen Geruch. Welche Gerüche finden Sie anregend, welche abstoßend?

Sehen: Nehmen Sie bestimmte Details unter die Lupe oder zoomen Sie diese mit einer Kamera ganz nahe heran. Besonders eindrucksvoll sind beispielsweise Großaufnahmen verrosteter Rohrleitungen oder verstaubter Zimmerpflanzen.

(Franz, Vollmert, 2005, S. 13)

Umsetzung RK- und RH-Grundsätze, S. 73

Materialtipp für Team-Reflexion, Bildkarten

Es gibt auf dem Markt viele Materialien zum Coachen, meist sind das dann Reflexionsfragen

Praxisimpuls: Den Raum mit allen Sinnen erkunden – S. 73,

- um sich dem Thema Raumgestaltung anzunähern, gibt es Impulse, die verschiedenen Sinne (Fühlen, Sehen, Hören, Riechen) einzeln in den Räumen der Kita einzusetzen,
- das kann man allein oder mit dem Team machen
- Ist eine räumlich-körperliche Erfahrungsübung zur Reflexion und Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten

Die DRK-
Wohlfahrt

Deutsches
Rotes
Kreuz

Reflexionsanregungen in den Handreichungen

? Ich frage mich ...

Welche Position müsste ich einnehmen, um neutral zu sein?
Kann und will ich überhaupt neutral sein?
Wann ist Neutralität wichtig?

Wie und wodurch kann ich meine neutrale Haltung zum Ausdruck bringen?

Wie wird die weltanschauliche Neutralität des DRK in meiner Kindertageseinrichtung sichtbar bzw. erfahrbar?

... und tausche mich mit anderen dazu aus !

Impulsfragen für Krabbelkinder

Was nimmt ein Kind aus der Krabbelperspektive vom Raum wahr?

- Welche sinnlichen Reize sind im Raum, die legend und kirschend wahrgenommen werden können?
- Wie sind die Bodenflächen ausgestattet? Welchen Beitrag haben sie? (Wärme, Sinnesanregung ...)
- Besteht Zugluft am Bodenbereich?
- Wie riechen die Böden?
- Wie übersichtlich stellt sich der Raum dar?
- Gibt es ausreichend geschützte Bodenflächen zur eigenständigen Bewegung für rollende, robbende und krabbelnde Kinder?
- Wie sind die Flächen an sich geschützt und stehen dennoch in Bezug zum gesamten Geschehen?
- Wie ist im Außenbereich ein Terrain für „Roll- und Krabbelkinder“ ausgestattet?
- Bestehen gefährlose Möglichkeiten zum Hochsehen und ggf. Entlanggehen?

- Sind Spiegel und Bilder auch auf der Bodenfläche und über der Sockelleiste angebracht?
- Sind anregende Spielmaterialien im Bodenbereich ohne Hindernis verfügbar?
- Ist ein abgeschlossener Schlaf- und Ruhebereich gegeben, der es ermöglicht, den eigenen Schlafrythmus zu leben?
- Wie ist dieser Schlafbereich in Blick und Hörweite von Erzieherinnen und Erziehern, um das individuelle Puhlen zu ermöglichen?
- Besteht die Möglichkeit, vor der Witterung geschützt auch im Garten/Außenspielfeld zu schlafen? Ist der Essplatz so gestaltet, dass Kleinstkind und Erzieherin ungehindert in Kontakt sein können?
- Besteht ein Essplatz die Möglichkeit, beobachtend teilzuhaben?
- Besteht ein Bereich im Gruppenraum, der Kleinstkind und Erzieherin einlädt, gemeinsam inszuhalten, das Treiben der anderen gemeinsam zu verfolgen?

Umsetzung RK- und RH-Grundsätze, am Ende jedes Kapitels und S. 74

Folie 11

- Wie und wodurch kann ich meine neutrale Haltung zum Ausdruck bringen?
- Wie wird die weltanschauliche Neutralität des DRK in meiner Kindertageseinrichtung sichtbar bzw. erfahrbar?

Impulsfragen für Krabbelkinder, S. 74 – dienen dazu:

- die Perspektiven von noch sehr kleinen Kindern einzunehmen - ein Aspekt von Coaching ist ja Perspektivwechsel, der hier mit Blick auf die Zielgruppe erfolgt
- und allein oder im Team zu überlegen,
 - wie sich der Raum für die ganz Kleinen anfühlt,
 - wie er riecht,
 - welche Sinnesanregungen er bietet,
 - wie der Boden ist,
 - ob es zieht,
 - ob es Rückzugsräume gibt...

Rubrik “Ich frage mich... und tausche mich mit anderen dazu aus.”:

- So wie die Grundsätze zu Beginn jedes Kapitels beschrieben sind, gibt es am Ende des Kapitels jeweils Frage-Impulse, die allein oder mit dem Team erkundet und diskutiert werden können, hier Fragen zum Grundsatz Neutralität:
 - Welche Position müsste ich einnehmen, um neutral zu sein?
 - Kann und will ich überhaupt neutral sein?
 - Wann ist Neutralität wichtig?

Die DRK-Wohlfahrt Deutsches Rotes Kreuz

Reflexionsanregungen in den Handreichungen



Hauptamt/Ehrenamt, S. 50



Anwaltschaftliche Vertretung, S. 19



Umsetzung RK- und RH-Grundsätze, S. 49

Folie 12

Fotos als Reflexionsanregungen

Baum der Anerkennung aus HA/EA – bietet Anlass, im Team zu reflektieren, wie die Anerkennungskultur gegenüber Ehrenamtlichen und auch im Team aussieht, bietet Raum, eigene Wege für Anerkennung zu finden

Beispiel „Lernwerkstatt“ als Anregung, zu reflektieren, wie Kindern eigenverantwortliches Lernen und selbständiges Arbeiten in der Kita ermöglicht wird, ob es dafür eine vorbereitete Umgebung, Arbeitsmaterialien gibt und Kinder diese frei wählen können
= ein Aspekt partizipativer Haltung pädagogischer Fachkräfte

von Räumen:

- regen an, für die eigene Kita zu überlegen, wie Räume auf der Basis der Rotkreuzgrundsätze gestaltet werden können
- Raumbilder regen an, geeignete Lösungen für die eigene Kita zu finden
- ein Impuls, nichts, was 1:1 übernommen werden kann

Die DRK-Wohlfahrt Deutsches Rotes Kreuz

Vertiefte Einsichten in Kontexte beruflichen Handelns



Anwaltschaftliche Vertretung, S. 46



Inklusion, S. 20



Haupt- und Ehrenamt, S. 32

Folie 13

Rechtliche Grundlagen

Definitionen

Zum Weiterlesen

Dient alles zur Vertiefung in die Kontexte beruflichen Handelns

Coaching braucht grundlegendes Verständnis zum Handlungsfeld der Coachees, bei uns ihr als Fachberatende Verständnis zu den Profithemen und pädagogischen Grundlagen in der DRK-Kindertagesbetreuung. Dafür sind unter anderem die Handreichungen sehr gut geeignet

Fachberatende und Coaching

„Fachberatung, Fort- und Weiterbildung

Damit die pädagogischen Fachkräfte die für eine inklusive Pädagogik notwendigen Kompetenzen erwerben und in der Praxis anwenden können, sind Rahmenbedingungen erforderlich, die dieses ermöglichen und unterstützen. Dazu gehören alle **Angebote der Fachberatung**, Fort- und Weiterbildung. Dabei wird **Fachwissen** über die soziale Identitätsentwicklung von Kindern, die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und die Machtverhältnisse zwischen Kindern, Eltern und pädagogischen Fachkräften **vermittelt**. Dies bildet die Grundlage, die **eigene Haltung und das damit verbundene pädagogische Handeln systematisch reflektieren und bewusst gestalten zu können**.“

Folie 14

Inklusion, S. 40

Es hat mich gefreut in der Handreichung Inklusion einen Absatz zu Fachberatung und ihren Aufgaben gefunden zu haben, die Beschreibung beinhaltet viele Aspekte, die im Coaching-Verständnis beschrieben waren:

Fachwissen (Einsichten in beruflichen Kontext)

Haltung und Handlungsmöglichkeiten reflektieren und bewusst gestalten – das ist grundlegendes Ziel von Coaching

Dabei können Fachberatende Kita-Teams wunderbar unterstützen, damit diese eigene Lösungen für die alltäglichen Herausforderungen finden

Coaching im Positionspapier DRK-Fach- und Praxisberatung in Kindertageseinrichtungen

„Der **berufliche Einstieg** in die Fach- und Praxisberatung sollte möglichst **durch Coaching** bzw. Supervision **begleitet** werden, ...“ (S. 7)

„Ein großer Teil der Fach- und Praxisberater*innen im DRK haben bereits **Zusatzqualifikationen** für ihre Weiterbildung genutzt. Themen wie Qualitätsmanagement, **Coaching**/Supervision, Beratung und Gesprächsführung stehen dabei oben an. ...“ (S. 8)

Fort- und Weiterbildung für die Fach- und Praxisberatung

„... Kompetenzorientierte Maßnahmen sind neben dem übergreifenden Fachaustausch auch kollegiale Beratung, Supervision und **Coaching** oder Mentoring. ...“ (S. 14)

Folie 15

Und ergänzend noch der Blick in das Positionspapier zur DRK-Fachberatung

Interessant hier: Coaching nicht als „Tool“ für Fachberatende“, sondern um es selbst für sich in Anspruch zu nehmen, insbesondere beim Berufseinstieg und auch als Fortbildungsmaßnahme

Und die Beobachtung, dass einige Fachberatende auch über eine Coaching-Ausbildung verfügen

Generell liegt im Positionspapier der Schwerpunkt auf die Beratungstätigkeit

Fazit

- Handreichungen enthalten verschiedene Impulse zum Thema Coaching
- Handreichungen können gut für Coaching-Prozesse in den Kitas genutzt werden
- Fachberatende können Kitas bei der Entwicklung des gemeinsamen Profils coachend unterstützen
- Coaching empfiehlt sich für Fachberatende als eine Möglichkeit der professionellen Weiterentwicklung

Folie 16

Fazit