

3. Gesprächseinheit - Regeln

Ich freue mich, dass ihr mit dieser Anleitung weiterarbeitet. Heute bearbeiten wir ein recht kritisches Thema: Die Regeln.

Bei manchen habe ich im Impulsworkshop schon darauf hingewiesen. Kinder brauchen in dieser Zeit klare Rahmenbedingungen. Das gilt für uns Erwachsene ebenso. Ein wichtiges Element, um Rahmenbedingungen zu klären, sind die Regeln. Sie geben uns Schutz und erleichtern uns in Beziehung zu gehen.

Für das Team habe ich mir folgende Übung ausgedacht:

Bestimmt wieder eine Moderation für diese Sitzung. Die*der Moderator*in hat nur die Aufgabe auf die Zeit zu achten. Dieser Impuls sollte nicht länger als 45 Minuten dauern. Er dient dazu, wieder einen Kontakt zueinander und zum Rahmen zu finden. Es kann auch sein, dass während dieses Jahrs neue Erziehende in euer Team gekommen sind. Für sie ist es auch gut, wenn Sie etwas von Euch erfahren und ihr etwas über sie*ihn.

Diese zwei Aufgaben, wenn möglich schon vorbereitet ins Team mitbringen. Dann ist ausreichend Zeit zum Reden vorhanden. Wenn Euch diese Teamentwicklung so begeistert, dass ihr Euch wirklich für jede Aufgabe eine Zeit nehmen wollt, könnt ihr diese beiden Aufgaben auch getrennt besprechen.

Aufgabe 1:

Jede schreibt 5 Regeln auf, die für euch als Team gelten. Jede dieser Regeln braucht einen Bezug zu einen oder mehreren Werten und auch eine Sanktion, wenn sie nicht eingehalten wird.

Dazu diese Vorlage:

Regel	Welcher Wert wird hier geschützt?	Welche Sanktionen gibt es, wenn gegen die Regel gehandelt wurde?
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Aufgabe 2:

Jetzt kommt ein anderer Blickwinkel hinzu. Nun suche **5 soziale Ziele**, die du in der Zusammenarbeit **in deinem Team** für sehr wichtig findest.

Ziele, die wir als Team umsetzen sollten.	Welches Bedürfnis steckt dahinter? Was ist wichtig?	Was habt ihr vereinbart, damit ihr diese Ziele erreicht?
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Vielleicht findet ihr eine Übereinstimmung bei den Regeln und Zielen. Das wäre sehr schön. Wenn nicht, ist es auch kein Problem, denn ihr könnt diese als Grundlage für einen Regelkatalog nehmen.

Tipp für die Moderation:

- Jede*r soll ihre Regeln oder/und Ziele wie auch die Begründungen, vortragen.
- Überprüft, ob diese Regeln und Ziele in Eurer Zusammenarbeit eine wesentliche Rolle spielen.
- Welche (von den) **der** Regeln und Ziele(n) wollt ihr für die kommende Zeit für Euer Team als verbindlich umsetzen? Entwickelt einen kleinen Regelkanon für Euer Team.

Ich habe in dieser Aufgabe nicht die Regeln zwischen Erziehenden und Kindern, wie zwischen Kindern und Kindern benannt. Das würde wieder unter „Lebenswelt-Konflikt“ fallen. Hier geht es ja um Euch als Team.

Ein kleiner Hinweis für die nun folgenden Podcasts oder Texte:

Ziele sollen erreichbar sein. Sie sollen auch positiv ausgerichtet sein, sonst wollen wir das Ziel nicht erreichen. Sie sollen überprüfbar sein. Sonst gibt es keinen Erfolg. Ein Ziel kann z.B. sein, dass Eure Störungen unter Kollegen*innen unmittelbar benannt

werden sollen. Falls dies nicht gelingt, kann dann darüber nachgedacht werden, was Dich/Euch dazu gebracht hat, dieses Ziel nicht umzusetzen und weiterhin hinten herum über Andere geklagt habt. Da geht es um Bedürfnisse, Ängste und der Weg diese als wichtig anzuerkennen. Beispiel: In vielen Behörden und Unternehmen gibt es den Versuch eines Konfliktmanagements. In Nürnberg nennt sie sich Dienstvereinbarung Konflikte. In dieser Vereinbarung steht z.B. dass Konflikte zuerst und schnell auf der gleichen Ebene angesprochen und bearbeitet werden sollen. Dafür müssten die Mitarbeitende in ihren Teams weitergebildet werden. Würde jetzt eine Vorgesetzte sich in einen Konflikt einmischen, sollte es immer um die Selbsthilfe bei einer Störung gehen.

Regeln beschreiben Grenzen und somit sind sie einschränkend. Sie bilden einen Rahmen und dieser ist verbindlich. Wird eine Regel missachtet braucht es eine Sanktion. Ohne Sanktion ist es keine Regel. Dazu in den Podcasts. Die Garantie für die Umsetzung der Regeln ist Aufgabe der Leitung. Z.B. kommt eine Mitarbeitende immer zu spät, so hat die Leitung nach einer Erinnerung, zeitig ein Konfliktgespräch zu führen. Das pünktliche Erscheinen am Arbeitsplatz ist eine geregelte Vereinbarung zwischen der Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber. Der Wert der hier gewahrt wird ist die Gleichheit und Treue.

Aber dies findet ihr alles im Text oder Podcast!

Regeln

In dem Text zu den Gefühlen habe ich über **den Ärger** geschrieben. Aus meiner Erfahrung entsteht Ärger, wenn Regeln hintergangen werden oder nicht vorhanden sind. Es geht dabei nicht nur um den Ärger der Erziehenden. Eure Kinder sind bestimmt ebenso oft ärgerlich. Im Unterschied zur Wut, bei der wir Menschen sehr existenziell bloßgestellt werden und zugleich eine Scham entsteht, ist Ärger zwar auch sehr laut, doch verbunden mit Rahmenbedingungen, die unklar, willkürlich oder übergriffig sind. Vereinbarungen und Regeln sind für ein gemeinsames Zusammenleben wichtig. Sie geben uns eine Verbindlichkeit und damit auch eine Sicherheit. Ärgern ist somit wichtig und sollte auch ausgedrückt werden! Jeder Ärger macht auf eine Veränderung aufmerksam!

Der Unterschied zwischen einer Vereinbarung und einer Regel: Die Regel muss nicht mehr neu verhandelt werden und sie ist sanktionierbar. Selbstverständlich können Regeln verändert werden. Doch dazu braucht es alle Beteiligten, z.B. eine Teamsitzung oder eine Aushandlung zwischen Personalvertretung und der Geschäftsführung.

Regeln, die sich aus Konfliktsituationen heraus zu entwickeln, ohne überprüft und vereinbart zu werden, sind meist Strafen. Wenn z.B. Constantin einem Kind spontan mitteilt, das es sich melden soll, wenn es etwas will. Vorher alle sich aber spontan einbringen konnten.

Vereinbarungen werde meist situativ getroffen. Sie würden zur Regel werden, wenn sie langfristig verbindlich ausgerichtet sind und auch eine Sanktion benannt wird. Aber dazu später.

Welche Funktion haben Regeln allgemein?

Mittels Regeln (dem Gesetz) werden die vorhandenen Werte (im Recht verankert) umgesetzt. Sie sind der Rahmen, die einzelnen Werten überhaupt eine verbindliche Kraft geben. Nicht umsonst ist die Würde des Menschen im Artikel 1. als Grundrecht im Grundgesetz zu finden. Die körperliche Unversehrtheit (Gesundheit und Wohlbefinden) folgt diesem Artikel. Weiter geht es um gerechte Güterverteilung in dem festgelegt wurde, dass Eigentum verpflichtet (Artikel 8.) Die Freiheit, Gleichheit, usw. finden wir ebenso in diesen ersten Artikeln des GG. Die Gesetze regeln, wie mit einer Verletzung dieser Rechte umgegangen wird.

Das Recht und Gesetz ist jeder Kultur übergeordnet, denn es garantiert den Rahmen, in dem wir leben.

Beispiel: Wenn im Team jemand die Hygieneregeln oder die vereinbarten Hausregeln je nach persönlicher Befindlichkeit auslegt, so akzeptiert diese Person diese Regeln nicht. Wenn eine Teamleitung dies toleriert, verunsichert sie den gültigen Rahmen. Diese Verunsicherung im Team schafft Konflikte, die häufig zu Lasten einer schwächeren Person ausgetragen werden. Findet eine offensichtliche Benachteiligung eines Kindes statt, so hat die Erziehende einzugreifen, sonst stabilisiert sie dieses Unrecht. Es ist keine Befindlichkeit, dass Frauen und Mädchen das gleiche Recht wie Männer und Jungs haben.

Das macht Regeln auch unangenehm. Wir sind alle in Verantwortung uns um diese Regeln zu kümmern, bzw. dafür zu kämpfen, wenn uns irgendwelche Regeln oder Gesetze nicht passen.

Regeln sind öffentlich und gelten für alle!

Ich versuche mit den Vergleichen zum Staat deutlich zu machen, dass Regeln nichts Böses oder Schlechtes sind. Sie sind in einem demokratisch verfassten Gesellschaftssystem die Grundlage des gelingenden Zusammenlebens und meist hart erkämpft. Wie als Beispiel Gesetze veröffentlicht werden, so braucht es Regeln in einem Team. Es können die Regeln offen sichtbar im Flur hängen. Scheut euch nicht eure Regeln sichtbar zu machen! Für die Kinder wird es dadurch leichter, die eigenen Regeln zu akzeptieren, wenn die Erziehenden auch ihre Regeln haben.

Es gibt keine Regeln nur für Kinder. Die Regeln, die ihr vereinbart gelten für alle. Alles andere sind eindeutige Verbote. Verbote sollen dem Schutz des Kindes und der Kindheit dienen. Das Verbot für kleine Kinder an den Schrank mit Reinigungsmitteln zu gehen, kann durch ein Schloss untermauert werden. Es braucht immer wieder die Erinnerung, dass dies für die Gesundheit des Kindes sehr wichtig ist.

Ausnahmen bestätigen die Regel

Selbstverständlich braucht es Ausnahmen. Nur, Ausnahmen brauchen eine klare Benennung des Grundes, wie auch der Dauer. Bei dem Grund braucht es einen Wertebezug. Wenn wir die Ausnahme mit Willkür durchführen, schadet es der Regel und dem Wert.

Ein Beispiel ist gerade sehr häufig. Durch die Pandemie haben viele Mütter und Väter eine Mehrfachbelastung zuhause. Manche Arbeitgeber vereinbaren Ausnahmen mit den Eltern über die möglichen Arbeitszeiten.

Rivalität um Ausnahmen

Ausnahmen sind besetzt mit einem besonderen Status, den die Person innehat. Werden Ausnahmen nicht offen mitgeteilt, unterstützt dies eine unfruchtbare Rivalität. Das Motto lautet dann: Wer mehrere besondere Ausnahmen erhalten hat, ist der Liebling. Die beste Möglichkeit dieser Rivalität zu begegnen ist das „Offen legen“ der Ausnahmen. Heimliche Ausnahmen sind Treibstoff für eine destruktive Rivalität wie auch dem Hass, der sich ebenfalls in diesem Rahmen entwickeln kann.

Regelverstöße brauchen eine unmittelbare Reaktion

Es geht nicht nur um die Anwendung der Regeln innerhalb des Teams. Regelumsetzung ist auch häufig ein Konfliktgebiet unter den Kollegen*innen. Für manche ist die Kollegin zu nett, für andere ist sie zu streng mit den Kindern. Über Regeln werden sehr häufig auch Kontrollphantasien ausgetragen. Da hilft es im Team darüber zu sprechen. Es geht bei Regeln nicht darum die Kinder zu kontrollieren, sondern einen sicheren Rahmen zu garantieren. Wie und wann deswegen eine Regel eingefordert wird, ist deswegen nicht beliebig. Es ist wichtig sie sofort anzusprechen. Jedes lange Zögern schafft unnötige Konflikte.

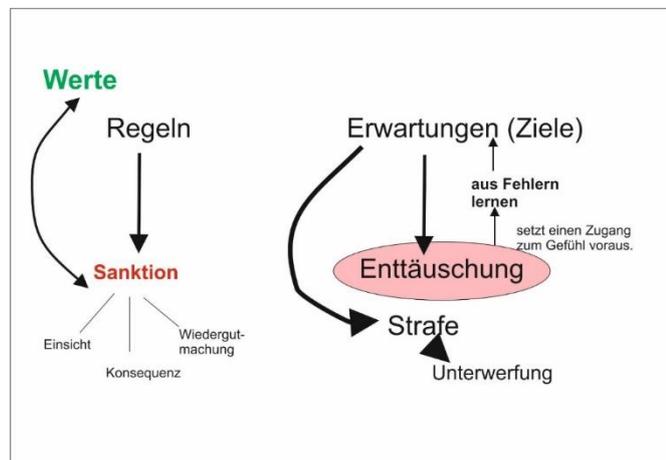
Sanktionen setzen sich aus **Einsicht, Konsequenz und/oder Wiedergutmachung** zusammen. Dies gilt im privaten wie öffentlichen Raum. In der Einsichtvermittlung braucht es einen Wertebezug. Bei der Konsequenz ebenso. In der Wiedergutmachung soll es um einen Ausgleich gehen. Dies ist im Jugendstrafrecht durch den Täter-Opfer-Ausgleich schon lange in der Praxis. Für einen einfachen Regelverstoß braucht es eine Konsequenz und keine Wiedergutmachung. Ein Hinwegsehen, ist keine Einsichtvermittlung, sondern Vermeidung. Eigentlich müsste dann die Person, die für die

Durchsetzung der Regeln verantwortlich ist, zur Rechenschaft gezogen werden. Sie hat ihre Verantwortung nicht wahrgenommen. Das kann Gründe haben, braucht aber eine offene Klärung.

Sanktionen zielen auf diejenigen ab, die einen Regelverstoß begangen haben. Sie können somit nicht kollektiv umgesetzt werden.

Werte

Werte sind die Grundlage der Regeln. Sie müssten sich immer wieder darauf zurückführen lassen. Als Beispiel. Bei der Hausaufgabe gilt: „Jede*r darf ungestört seine*ihre Hausaufgabe machen.“ Die dahinter befindlichen Werte sind Gleichheit und Solidarität. Die Regel gilt für alle. Wenn Du oder Kinder stören, hat das Kind auch das Recht sich darüber zu beklagen. Umgekehrt ebenfalls. Die*der Garant*in für die Regeldurchsetzung bis Du als Erziehungsberechtigte.



Erwartungen und Gefühle

Ich komme nun zu der anderen Frage: den Erwartungen, Zielen, Vereinbarungen oder Wünschen. Sie sind wichtig und berühren aber eine andere Ebene. Ich verwende hier den Überbegriff Erwartungen, da er sich meiner Meinung nach am besten dafür eignet. Werden Erwartungen erfüllt freuen wir uns. Werden sie nicht erfüllt, gibt es ein Empfinden von Versagen, Scheitern oder Enttäuschung. Das ist nicht weiter schlimm. Verbunden mit diesen Ereignissen entstehen in uns Ängste oder andere Emotionen. Was fühle ich bei einem Scheitern einer Vereinbarung? Ich bin vielleicht enttäuscht, habe Angst, bin traurig oder ärgere mich. Kann ich das äußern, gelingt es meist die Verantwortungen zu klären und wieder neu anzufangen.

Schwierig wird es, wenn ich mein Gefühl nicht äußern darf. Wenn das Gefühl vermieden wird, tritt an diese Stelle eine unbewusste Vorstellung von „Schuld“. Wir wissen dann wer Schuld an der schlechten Stimmung, dem Scheitern usw. hat.

Diese Schuld-Zuschreibung „erlaubt“ es dann unbewusst das Gegenüber zu bestrafen. Schuld ist nach Außen (projektiv) oder nach Innen (introjektiv) angelegt. Ich kann die Schuld eines Scheiterns auf das Gegenüber lenken (Projektion). Dann habe ich zwar auch „Gefühle“, doch sie laufen im Hintergrund ab. Wichtig ist dann die Schuld zu beweisen. In diesem Fall befinden wir uns in einem Kampf um den Beweis der Schuld.

Eine weitere Variante ist die Übernahme der Schuld. Sich selbst als schuldig zu erklären „erlöst“ davor, in ein echtes Gefühl zu gehen.

Eine häufige Folge dieser Schuld-Zuschreibung ist das Strafen. Strafe kann in diesem Sinn für manche Menschen eine „Erleichterung“ sein. Sie setzen die Schuld um und können, je nachdem welche kulturellen Grenzvorstellungen vorhanden sind, bis zu massiver Gewalt führen. Meist ist dann der Geschädigte auch noch Schuld an der Gewalt, die ihm angetan wurde. Wer sich selbst in der Schuld sieht, hat die Vorstellung, dass er*sie nur durch eine Selbst-Bestrafung wieder zu einer guten

Beziehung gelangt. Meist wird dieses dann mit einem Opferdrama verbunden. Beides führt nicht dazu, dass das Problem bearbeitet wird. Du bewirkst nur eine Haltung der Unterwerfung. Zu einem selbstständigen Leben führt das keineswegs, vielmehr das Gegenteil. Wer genau hinsieht findet in diesem Vorgang auch viele Bindungsstörungen, die bei Erwachsenen noch vorhanden sind.

Ein weiterer Aspekt im Bereich der Erwartungen und Ziele ist die Belohnung. Es gibt einen unbelegten Aberglauben, der behauptet, dass wir Menschen durch Belohnung motivierter sein sollen. Das Problem: Belohnung ist im Prinzip eine verdeckte Bestrafung. Eine Belohnung nicht zu erhalten, erleben Kinder, wie Erwachsene, als Versagen und in Folge als Bestrafung. Belohnungen sind sogenannte von außen kommende Motivationsanreize, die mit Angst verbunden sind. Sie eignen sich weder zur Wertevermittlung noch zur Verankerung einer Regel. Ihr Ziel ist es, ähnlich wie bei der Bestrafung eine hohe Form der Anpassung zu erreichen. Belohnungen erzeugen die Motivation herauszufinden, wie die erhoffte Belohnung oder Prämie erreicht werden kann. Dafür werden dann Tricks und Lüge als erfolgreich entdeckt. Die Folgen sind nicht harmlos. Jeder kennt das, wie plötzlich die Lüge zur Kultur wird. In der Erziehung verhindern Belohnungen die Beziehung, sowie die innere Motivation, etwas selbstständig zu lernen.

Eine Motivation, die von innen heraus kommt, entwickelt die Kraft sich trotz widriger Bedingungen sich an einer Aufgabe festzubeißen und diese bearbeiten zu wollen. Da braucht es keine Tricks oder Lügen.

Eine sich ärgende* Erzieher*in ist wirkungsvoller als eine verweigerte Belohnung. Die gemeinsame Freude über eine selbstständig bearbeitete Arbeit gibt Euch und den Kindern den Antrieb weiterzuarbeiten. Wer einmal mit den Kindern Tische gedeckt hat und dabei seinen Spaß hatte, wird merken wieviel Beziehung hierbei entsteht. Wenn dann ein Kind kommt und eine Belohnung will, dürfte etwas schiefgelaufen sein.

Ein weiteres Problem bei Belohnungsverfahren: die Gier wächst und kann selten mehr gestoppt werden. Kinder wie Erwachsene wollen immer mehr äußere Anreize, um ihr Handeln adäquat den Normen anzupassen. Erfolgt dieses Reizbefriedigung nicht mehr, so sind die Normen hinfällig. Es schlägt ins Gegenteil um. Ich bekomme die erwartete „Belohnung“ nicht, so kann ich tun und lassen was ich will. Damit werden Regeln und Gesetz beliebig. Eine weitere Wahrnehmung ist die spätere Unlust etwas Neues zu entdecken oder selbstständig etwas zu entwickeln.

Würdest Du Dein Gefühl äußern und dem Kind Raum für sein* ihr Gefühl geben, dann hättest Du eine Chance, das so zu bearbeiten, wie es Euch guttut. Es entsteht eine Beziehung. Die*der Erziehende hat die Aufgabe, die Kinder in eine Lebenswirklichkeit zu begleiten und sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Erfüllt er*sie diese Aufgabe nicht, so merken das die Kollegen*innen über die Kinder. Hier ist es dann wichtig, die*den Kollegen*in zu konfrontieren und zu unterstützen.

Sanktionen oder Strafe?

Wie ich oben schon eingeführt habe, gibt es einen Unterschied zwischen einer Strafe und einer Sanktion. Bei Strafe und Belohnung geht es um Anpassung und Unterwerfung. Bei Sanktion geht es um die Vermittlung des Wertes, der hinter der Regel steht. Die Wortwurzel kommt von *sānctio* und bedeutet „Heilung, Anerkennung, Bestätigung“. Eine Sanktion besteht aus:

1. Ermahnungen zur Einsicht,

2. Konsequenzen und

3. Wiedergutmachung.

Mit der Einsicht, den Konsequenzen und der Wiedergutmachung, wird der, hinter der Regel befindliche Wert, verankert. Regeln werden offen ausgehandelt und begrenzt. In der Ermahnung geht es um den Sinn der Regel, also dem Wertebezug. Weiterhin wird die Konsequenz angedroht. Die Konsequenz hat die Aufgabe den Schaden an dem Wert zu verhindern. Sie sollte aber mit der Regel und der Handlung in Verbindung stehen.

Welche Regeln habt ihr für Eure Zusammenarbeit? Welche Sanktionen sind Dir bewusst?

Bei der Wiedergutmachung geht es um den Schaden, der entstanden ist. Wenn mutwillig etwas zerstört wurde, dann muss dieses auch von der betreffenden Person repariert werden. Das ist bei uns Erwachsenen selten ein Thema, da viele eine Haftpflichtversicherung haben. Doch auch hier finden wir Konflikte, bei denen ein Schaden einfach nicht gemeldet wird.

Strafen verhindern Regeldurchsetzung

Einer der Gründe, wieso Erziehende enorme Probleme mit Regeln und deren Umsetzung haben, liegt in ihrer kindlichen Erfahrung von Strafe. Häufig erlebten die Betroffenen **Willkür** und einen massiven Zwang. Diese Erfahrung nicht mehr weitergeben zu wollen ist wünschenswert. Nur, Vermeidung von Regeln und deren Umsetzung führt in letzter Instanz zu dem, was sie eigentlich nicht wollten: Gewalt und Willkür. Eine typische Sandkastensituation an einem Spielplatz. Ein Junge attackiert andere Kinder mit Sand. In seiner rechten Hand liegt eine Spielzeugpistole. Mit ihr schießt er auf die Kinder und Erzieher. Ein*e Kollege*in sitzt auf der Bank und meint so halb entschuldigend: Er ist halt ein Junge, er braucht das! Kein Junge braucht das! Mit der Weigerung sich für ein geregeltes Miteinander einzusetzen, verhindern wir alle die Verankerung von Regeln in unserem Alltag.

Unterscheidung Regeln und Verfahrenswege

Die Nutzung eines Gerätes ist ein Verfahrensweg. Nutze ich das Gerät in anderer Weise, so hat dies Folgen. Das Gerät wird beschädigt. Ähnlich ist die Nutzung von Messer und Gabel ein Verfahren wie in manchen Teilen der Welt gegessen wird. Die Form der Nutzung muss eingeführt und vielleicht immer wieder überprüft werden. Ich kann aber keine Sanktion vermitteln, wenn ein Kind dieses Besteck noch nicht nutzen kann. Würde das Kind mit Essen um sich werfen, wäre es ein Regelverstoß, sofern dies als Regel benannt wurde. Oftmals werden Kompetenzen zu Regeln. Wenn die Personen in dieser Kompetenz scheitern, brauchen sie Unterstützung doch keine Sanktion oder Strafe.

Beispiel: Sabrina kann die Gabel noch nicht richtig handhaben. Sie schließt die Faust um den Stiel und versucht nun Nudeln aufzuspießen. Das verursacht Lärm und verschmutzt den Tisch. Hier greift die Erziehende ein und zeigt ihr wiederholt, wie das Essen leichter geht. Ähnlich ist es mit vielen Verfahrensweisen, wie Schuhe binden, Zähne putzen, usw. Erziehung lebt von Wiederholung und nicht von Unterwerfung.

Rituale sind keine Regeln, sie sind für Übergänge wichtig.

Ich vermute die Kinder grüßen Euch und ihr die Kinder, wenn sie in die KiTa kommen. Ihr verabschiedet Euch und bedankt Euch für das Essen oder Dinge, die ihr erhaltet. In diesen Ritualen erinnern wir uns der Werte, die uns verbinden. Dank ist ein wichtiges Ritual der Anerkennung. Ihr

könnt sie vormachen, doch keinesfalls „als Regel“ einführen. Rituale brauchen das Vorbild. Hier wären wir wieder bei den Kollegen*innen. Wenn Kollegen*innen keine Wertschätzung erhalten und geben wollen, so ist es wichtig mit ihnen darüber zu reden. Hier sind wir bei Grundelementen der Erziehung. Doch dazu später noch einmal.

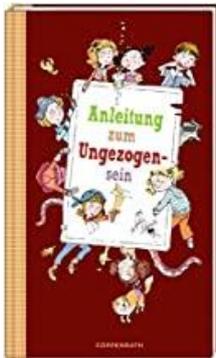
Übungsfelder zu Regeln:

Die einfachsten Übungsfelder für Regeln sind klassische Wettbewerbsspiele. Sei es „Mensch-ärgere-Dich nicht“ oder „Quirckl“ oder „Schach“ oder „Wehrwolf“, Fußball, Handball, Wikingerschach, ... Mit diesen Spielen kommt ihr zu den Regeln immer wieder in Konflikte. Das ist gut, denn durch diese Konflikte könnt ihr vermitteln, dass es bei den Spielregeln um Gleichheit, Gerechtigkeit oder gegenseitige Hilfe geht.

Kinderbücher, die locker mit dem Regeldrama umgehen sind selten. Entweder sind sie zu pädagogisch, dass sie langweilig sind oder zu ironisch, dass es die Kinder nicht verstehen.

Als eher schwieriges Beispiel:

Sophie Schmid: Anleitung zum Ungezogen-sein, Copenrath 2017,



In dem Buch werden weniger Regeln als Sprüche um Regeln herum vermittelt. Es soll das „Regel-Leben“ auflockern. Ich finde es schwierig. Ironie benötigt eine gewisse Reife. Diese haben manchmal nicht einmal Erwachsene. Ich bin mir bei der Zielgruppe nicht so klar. Vielleicht sind es doch die Eltern, die es lesen sollten.

Empfehlenswert wäre hingegen:

Jörg Mühle: Zwei für mich, einer für dich, Moritz Vlg. 2018; In dem Buch streiten sich Bär und Fuchs um die Verteilung von Pilzen. Hier wird das Leid und die Not von Regeln deutlich.

Wiederum meine liebsten Bücher in diesem Themenfeld:

Lieve Baeten: Die kleine Hexe Lisbeth, alle Bücher sind sehr empfehlenswert.

Jujja Wieslander: alle Mama Muh Geschichten, gehen um Grenzen und Regeln.

Iva Procházková: Elias und die Oma aus dem Ei,

Für Jugendliche:

Iva Procházková:

- Die Nackten, erschienen 2011,
- Carolina, erschienen 2013
- Vincent fährt nach Afrika, erschienen 2000

Michael Ende: Momo, der Klassiker !

Pädagogische Ziele oder Erwartungen

Ich vermute jede*r kennt das. Du möchtest ein Ziel erreichen. Du strengst Dich an und wirst abgelenkt. Tausend andere Aufgaben stellen sich plötzlich zwischen Dich und Dein Ziel. Würdest Du diese „Ablenkungen“ ausschalten und stur auf Dein Ziel zugehen, entgehen Dir wichtige Informationen, die Du vielleicht für das Erreichen deines Zieles brauchen könntest.

In der Ausbildung zur Erzieher*in, müssen für die Handlungskonzepte immer wieder Ziele formuliert werden. Da gibt es dann richtige und falsche Formulierungen. Es gibt wahre Meisterwerke die sich mit SMART*en Zielen beschäftigen. Bei Anträgen ist es ähnlich. Klare und konsequente Ziele sind maßgeblich für einen Erfolg, wird dauernd verkündet. In der privaten Optimierung ist es ähnlich: wir brauchen Ziele, denen wir zu folgen haben, z.B. abzunehmen oder Muskelaufbau. Am besten mit einem „Personal Coach“.

Die Idee mit den Zielen ist nicht schlecht. Durch eine klare Beschreibung werden die Verantwortungen klarer. Es wird erkannt, dass manche Ziele eher Träume sind. Denn die Eigenschaft eines Zieles ist dessen Erreichbarkeit. Die des Traumes ist die Kraft, um Ziele überhaupt in den Blick zu nehmen. Ein Traum geht weit über ein Ziel hinaus.

Nur, das mit dem Ziel hat so manche Herausforderung zu bieten. Wir sind da immer in dem Spannungsfeld zwischen dem Tunnelblick und den vielen Ablenkungen und Unklarheiten. In der Kunst des Bogenschießens wird als erstes vermittelt: Vergiss das Ziel! Kümmere Dich zuerst um eine richtige Haltung!

Übertrage ich das auf die Arbeit mit Kindern und auch auf die Zusammenarbeit im Team, so bedeutet dies, dass wir uns unserer Haltung bewusst werden müssen, bevor wir uns auf ein Ziel einlassen. Haltungen haben wir in der ersten und zweiten Einheit schon behandelt.

Ich möchte dennoch gerne nachfragen: Wie ist eure Haltung im Team? Vergleiche ich es mit dem Bogenschießen, so geht es um einen guten Stand, die Ausrichtung und die Lockerheit mit der notwendigen Spannung gut umzugehen.

Welchen Stand habt ihr? Ist dieser stabil oder von Unsicherheit geprägt? Was ist die Basis, die ihr als Erziehende habt. Ist es die Liebe zu den Kindern und die täglichen Überraschungen, die euch bereichern? Ist es die gesellschaftliche Verantwortung, die ihr in diesem Feld tragt? Ist es das Bewusstsein, dass ihr in eurer Arbeit für die Zukunft arbeitet?

Welche Ausrichtung habt Ihr? Ist es die Klage über die schwierigen Bedingungen oder sind es die Kinder, die eigentlich immer auf euch angewiesen sind. Sind es die unzähligen Listen, die ihr auszufüllen habt oder sind es die Themen, die Euch die Kinder im Konflikt mit Euch offenbaren?

Wie ist es mit Eurer Spannung? Seid ihr gerade völlig erledigt, kraftlos und gleichgültig? Dann wird auch kein Ziel Euch helfen, denn dann überlebt ihr nur den Tag. Spannung, ich verstehe darunter die Lebensenergie, die wir brauchen, um mit den Widrigkeiten umgehen zu können. Spannung und Spannungen im Team gehören zu einer lebendigen Zusammenarbeit. Wichtig ist nur, dass diese Spannung auch ausgetragen wird. Wenn Spannung ausgehalten wird, ist es ähnlich einem Bogen. Er erschlafft und wird untauglich. Spannung brauchen wir um Lust und Lebensfreude zu teilen. Damit wären wir wieder bei der zweiten Einheit.

Nun, mit dieser Grundlage ist die Frage nach dem Ziel machbar. Ist es ein Ziel, mit dem Du Dich identifizieren kannst? Ist es etwas, das Dich ebenfalls interessiert? Wenn nicht, vergiss es! Die Kinder merken es sicherlich und werden entsprechend gelangweilt sich der Aufgabe widmen. Du kannst dich dann gekränkt fühlen, hast Du doch so viele tolle Sachen für die Kinder ausgedacht! Kinder brauchen Dich und Deine Leidenschaft, wenn sie sich ansprechen lassen wollen. Ziele ohne Grundhaltung ist die Erledigung einer lustlosen Aufgabe. Dies ist auch für Dich selbst nicht gut. Burnout kommt von sinnlosem Handeln. Wenn Ziele keine Verankerung in Dir finden, ist die Arbeit mit den Kindern sinnlos! Wenn Listen oder Tabellen wichtiger werden als die Arbeit mit den Kindern, wirst Du krank! Das sollte Dir bewusst sein.

Ich vermute, jetzt werden sich einige ziemlich angespitzt fühlen. Ich kann es verstehen. Ich drücke es so scharf aus, da ich es leider zu oft erlebe, dass Kinder voller Lebensenergie etwas Erstrebenswertes mit den Erziehenden suchen und dann mehr oder minder auflaufen. Es ist oft auch so, dass Erziehende seit einiger Zeit mit nicht erzieherischen Aufgaben überflutet werden, die sie erschöpfen, da sie keinen Sinn ergeben.

Habe ich ein Ziel, dann kann ich diese auch umsetzen. Ich kann Kinder an einem Kasperltheater begeistern, sie anstecken eine Bühne zu bauen, den Garten zu bestellen oder einen Hof aufzuräumen. Zum Ziel gehören die Schritte zur Umsetzung.

Wie ich schon andeutete, braucht es neben den offiziellen Zielen auch Visionen oder Vorstellung die weit über das Mögliche hinaus gehen. Wir brauchen eine Idee, was aus diesen Kindern werden soll, die wir erziehen! Diese Kraft ermöglicht mit Scheitern besser umzugehen. Das sind aber keine Ziele, sondern Visionen. Visionen sind Bilder, die wir eigentlich bei jedem Kind entwickeln können. Keine Festlegungen, sondern Bilder, was aus diesem Kind wohl werden wird.

In diesem Sinn schaue Dir einmal die Kinder in Deiner Vision an und stell Dir vor, dass sie in gut 20 Jahren vielleicht eine Leitungsaufgabe innehaben. Was haben sie von Dir gelernt? Was hat sie geprägt?

Schöne Bücher zu diesen Grandiositätsfantasien gibt es zuhauf.