

5. Einheit – Raum und Rollen

Ich bin sehr neugierig wie das Thema, das ich jetzt vorschlage, ankommt. Ich bin mir da sehr unsicher, da es leicht zu Missverständnissen führen kann. Wir werden sehen! Ich lade Euch ein, schaut Euch in dieser Woche zur Vorbereitung einmal Eure Räume an. Aktuell sind es wenige Kinder. Wie werden diese Räume genutzt? Wie habt ihr sie genutzt? Wie möchtet Ihr sie nutzen?

In der zweiten Einheit gab es die Frage, wieso ihr Erzieher*innen geworden seid? Damit verbunden sind die Werte, die uns in diesem Beruf antreiben. Dann habt ihr Euch mit den Bedürfnissen und Ängsten beschäftigt, die oft eine Ursache von Streit und Missverständnissen sind. In der letzten Einheit ging es um die Regeln, die wir brauchen oder eben nicht brauchen. Heute möchte ich Euch einladen sich einmal Eure Umgebung und die Rollen anzusehen und zu überlegen, wie es euch damit geht?

Der Raum:

Für das Team habe ich mir folgende Übung ausgedacht:

Vorbereitung:

Nimm ein großes Blatt Papier und zeichne die Kindertagesstätte, so wie Du sie wahrnimmst. Trage in diese Zeichnung mit unterschiedlichen Farben, folgendes ein:

- Wo fühlst Du Dich wohl? In diesen Räumen erlebst Du Beziehung zwischen Dir und den Kindern?
- Wo gefällt es Dir nicht so gut?
- Was möchtest Du ändern?

Für die Teamsitzung

Bestimmt wieder eine Moderation für diese Sitzung. Die*der Moderator*in hat die Aufgabe auf die Zeit zu achten und jede*n zu Wort kommen zu lassen. Dieser Impuls sollte nicht länger als 30-45 Minuten dauern. Er dient dazu, sich der Räume bewusst zu werden, in denen man sich immer aufhält und festzuhalten, was vielleicht in dieser Zeit noch verändert werden sollte.

Zuerst schildert jede*r Einzelne über sich und wie er*sie sich in den Räumen fühlt und was sie*er darin macht.

Dann macht ihr eine Liste für die Vorschläge in welchen Räumen etwas verändert werden soll.

Es kann ja sein, dass ihr Euch schon zur Veränderung der Räume Gedanken gemacht habt. Dann ist dieser Vorschlag nur eine Anregung wie ihr dies noch einmal überprüfen könnt.

Raum und Resilienz

Das offensichtliche ist der **Raum**¹. Sei es der Raum eines Gebäudes, in dem Du Dich befindest oder die Umgebung, in der Du gerade bist. Du kannst in einem Park sein oder mit dem Fahrzeug auf der Straße. Raum ist Stadt oder Landschaft. All das wirkt auf uns. Wenn wir im Augenblick die Städte leer sehen, erzeugt das in uns Empfindungen. Manche, die gerne shoppen löst es Trauer aus, für manche ist es mit Angst verbunden, andere erleben es als große Befreiung und freuen sich. Der Raum ist für unser Leben prägend. In der Pädagogik erklärt Maria Montessori² den Raum zum „Erzieher“, er kann Lernen erleichtern oder erschweren bzw. blockieren. Für die Resilienz hat Raum ebenfalls eine herausragende Bedeutung. Finden wir uns in diesen Räumen wieder? Sind wir ein Teil dieser Räume? Gibt es einen Zugang zu schöpferischem Handeln in diesen Räumen? Nehmen wir den Unterschied zwischen einem Kindergarten auf dem Land oder in der Stadt. Auf dem Land sollten die Kinder ausreichend Fläche zum Spielen und Gestalten haben. Sie können in Sandkästen, in Blumenbeeten oder in Hecken sich ein zuhause bauen und wieder verlassen. In städtischen Bereichen sind die Räume sehr begrenzt. Das betrifft auch uns Erwachsene. Ein Team hat in vielen Einrichtungen keinen Platz für sich. Es gibt wenig Orte, in denen sich die Erziehenden darstellen können. Gewiss im Eingangsbereich hängen meist Bilder der Erziehenden, doch sind die Räume auch so, dass ihr Euch darin wohlfühlt? Wie geht es Euch mit diesen Räumen, in denen ihr 8 Stunden seid? Ich kenne Einrichtungen, in denen sich die Erziehenden die Räume so geschaffen haben, dass sie sich wohlfühlen. Sie haben in der ersten Runde der Planung an sich gedacht. Dann in der zweiten Runde an die Kinder. Interessant ist, dass diese Räume von den Kindern wirklich respektiert werden und sie sich sehr wohl darin fühlen. Weniger Zerstörung doch viel Mitgestalten ist in diesen Einrichtungen zu finden. Es gibt Kindertagesstätten in denen haben die Erziehenden und Planer*innen vorwiegend an die Kinder gedacht. „So müssten sich die Kinder am wohlsten fühlen!“ Leider sind dies Einrichtungen, die von den Kindern selten so wertgeschätzt werden. Es braucht für Dich als Erziehende ein Bewusstsein, das dies Dein Arbeitsplatz ist und Du Dich dort wohlfühlen sollst. Dann vermittelst Du auch diese Botschaft an die Kinder. Resilienz gelingt da, wo wir beheimatet sind.

¹ <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/raumgestaltung/innenraeume/1674>

² Hammerer/ Renner 2006

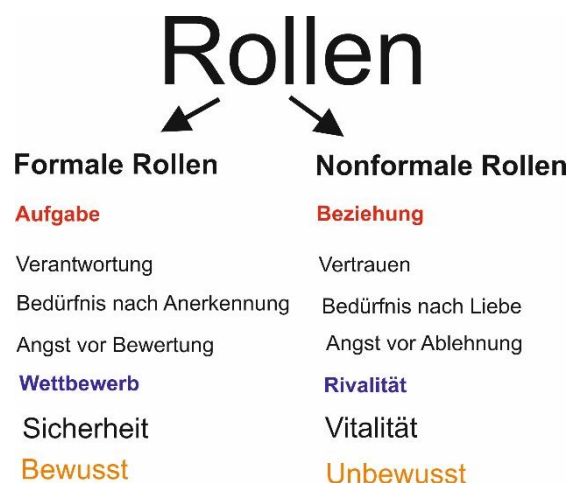
Rolle(n)

Irgendwann hast Du von den unterschiedlichen Rollen gehört, die wir einnehmen. Die Kinder spielen ihre Rollenspiele. In diesen Rollenspielen tauchen sie in Welten ein, die sie vielleicht später erleben werden oder die ihrer Phantasie entspringen. Diese Rollenspiele ermöglichen einen fließenden Wechsel im Alltag einzunehmen. Die Rollen, die Kinder spielen, sind bedrohlich oder auch rettende Figuren. Rollen müssen gewechselt werden können. Das ist ein gesunder, resilienter Zugang zum Spiel. Wenn Kinder in keine Rollen mehr schlüpfen können, an einer Rolle über lange Zeit festhalten oder massiv erstarrt eine „erwachsene, coole“ Rolle einnehmen, kann von einer Entwicklungsstörung ausgegangen werden. Die Flexibilität ist das entscheidende. Spielen Kinder die Rollen, die sie durch massiven Medienkonsum sich zu eigen gemacht haben, verarbeiten sie die Bilder und entwickeln Auswege. Spielen Kinder aktuell den Virus, der alle einfangen will, so verarbeiten sie damit die Bedrohung.

Wie sieht es bei Dir oder Euch als Erziehende aus?

Falls ihr Interesse habt, lade ich Euch gerne ein, im Team sich einmal mit euren Rollen auseinander zu setzen. Zuvor eine kleine Erklärung zur Rolle auf der Erwachsenenenebene. Wir unterscheiden in unserem Ansatz ähnlich wie andere psychologische Richtungen, in **formale Rollen**, die klar benannt und mit einer Aufgabe besetzt sind und **nonformalen Rollen**, die nicht benannt und meist mit Gefühlen ausgefüllt werden. Wir haben in unserem Leben viele Rollen, wir sind nicht auf eine festgelegt. Auch hier ist die Flexibilität und die Wahrnehmung ein zentraler Resilienzfaktor. Starr auf einer Rolle festgelegt zu bleiben, beschreibt ein sogenanntes Skript. Also ein sehr festgelegtes Modell, wie wir zu sein haben. Diese Festlegung hat seinen Grund, der absolut wichtig ist. Doch es macht es der Person sehr schwer, sich eine Kraft aus den nährenden Rollen zu holen.

Was sehr hilft ist folgende Unterscheidung:



Damit es fassbarer wird:

Mutter ist eine formale Rolle. Sie wird durch die Anerkennung durch das Standesamt, Jugendamt oder Gericht vergeben. Mit dieser Rolle sind Rechte und Pflichten verbunden. Wird diese Rolle nicht entsprechend dem Gesetz erfüllt, greift das Jugendamt zum Wohle des Kindes ein. Erzieher*in ist eine

formale Rolle. Sie ist durch den Arbeitsvertrag, die Ausbildung und das Gesetz beschrieben. Bei einer formalen Verletzung, z.B. der Aufsichtspflicht, kannst Du sogar bestraft werden.

Eine formale Rolle ist so etwas wie ein Fahrzeug. Je nachdem welche Rolle Du inne hast, ist es ein Großer Wagen oder ein Dreirad. Die nonformale Rolle kann man sich wie den*die Fahrer*in vorstellen. Diese ist verbunden mit Deiner Persönlichkeit, deiner Erfahrung und deiner aktuellen Stimmung. Es zeigt sich dann am Fahrstil, wie Du mit dem Wagen fährst. Das ist die nonformale Rollenebene.

Bei der Mutter ist dies dann die Mama. Mit Mama wird die eigene Erfahrung, das eigene Bild und die eigene Persönlichkeit verbunden. Die Kraft, um den Erziehungsalltag zu überleben kommt aus der Rolle der Mama, nicht aus der Mutter.

Bei Erzieher*innen wird es noch spannender und vielfältiger. Hier kommen die Erfahrung, das Berufsbild, die Persönlichkeit und die Ausbildung mit hinein. Als eine Mama wirst Du nicht ausgebildet. Als Erziehende hast du eine 5-jährige Ausbildung hinter dir. Sie hat dir noch einiges an Ballast, innere Stimmen, Bewertungen und Orientierungen auferlegt. Die Ausbildungen sind auch „persönlichkeitsbildend“. Je kürzer diese Ausbildungen sind, desto oberflächlicher ist die Bildung der Persönlichkeit. Es kommen dann immer mehr ureigene Themen zu Zug.

Um diese ureigenen Themen nicht so zur Geltung kommen zu lassen, wird in vielen Ausbildungen die formale Rolle als Orientierung gesetzt. Als würde dies mit Kindern gehen! Die Kinder brauchen uns in Beziehung. Dies setzt einen Zugang zur nonformalen, lebendigen, Rolle voraus. Beziehung gibt es nicht auf der formalen Ebene.

Die nonformale Rolle trägt die lebendige, resonierende Beziehung zwischen Kindern und Erwachsenen. Die formale Rolle garantiert, dass diese lebendige Form zu keiner Schädigung für den anderen wird. In der nonformalen Rolle werden unsere Ängste und Bedürfnisse sichtbar. Wir gehen damit in unsere Verhaltensmuster oder Widerstände. Wir kommen aus diesen damit wieder heraus. Das ist der Reichtum der beiden Rollen.

In einem „gesunden“ Team werden die nonformalen Rollen getauscht. Sie sind nicht stabil. So kann die Leitung sich ab und an recht „kindisch“ verhalten. Eine Erziehende kann im Spiel mit den Kindern sich ähnlich wie ein Kind versenken. Sie kann ein Monster spielen und eine unbändige Freude am Erschrecken der Kinder haben. Erziehende können wütend, traurig, ängstlich und voll Freude sein. Damit schaffen sie Beziehung. Wenn in einem Team diese nonformale Ebene gelebt werden kann, so werden z.B. Geburtstage oder ein Jahresabschluss gefeiert. Es werden Witze gemacht, die vielleicht nur ein Teil versteht. Es wird gemeinsam getrauert, wenn jemand schwer erkrankt und sich gefreut wenn ein Kind eines Teammitglieds etwas geschafft hat. Es kann auch über heikle Themen wie Glauben oder Herkunft gesprochen werden. Das ist professionell!

Wenn ihr Euch gerade anseht, so fehlen Euch sicherlich, wie vielen anderen Teams auch, die Räume für diese nonformalen Rollen. Es fehlt der reale Austausch im gesamten Team, die Würdigung durch eine Geburtstagsfeier, unbefangener Austausch oder auch einfach Reden über Gefühle.

Es ist in dieser Pandemie die große Chance, alte Rollen zu verlassen und neue zu schaffen. Deswegen diese kleine Zusatzüberlegung für eine Reflexion im Team.

Übung zu den Rollen:

Für die Teamsitzung

Auch hier ist es wichtig eine Moderation zu benennen. Die*der Moderator*in hat die Aufgabe auf die Zeit zu achten und jede*n zu Wort kommen zu lassen. Dieser Impuls sollte nicht länger als 30-45 Minuten dauern. Er dient dazu, sich der nonformalen Rolle bewusst zu werden. Sie sind das lebendige und vitale in der Zusammenarbeit.

Zum Bereich der nonformalen Rollen, lade ich Euch zu einer Übung ein.

Jede erhält einen Zettel. Auf diesem schreibst Du, welches Tier Du in Deinem Team bist. Als Unterstützung kannst Du die unklaren Tätigkeiten nehmen. Welches Tier hat die Eigenschaften, die Du im Team einnimmst?

Schreibe den Tiernamen auf den Zettel und gebe ihn verdeckt an die Moderation. Diese mischt die Karten und macht darauf aufmerksam, dass es leicht möglich sein kann, dass ein Tier auch mehrfach benannt sein kann. Sie*er liest nun den ersten Tiernamen vor und fragt an, wer dieses Tier im Team repräsentieren könnte. Er bittet auch Gründe dafür zu benennen. Wieso meinst Du das ein Bär in Euren Team ist.

Die Inhaber des Tiernamens sollen sich nicht erkenntlich geben. Es bleibt bis zum Aufdecken am Schluss das Geheimnis, wer welches Tier aufgeschrieben hat. Da sich mehrere da gleiche Tier gesucht habe können, kann sie*er auch selbst Kollegen*innen benennen die er für dieses Tier zutreffen hält.

Wesentlich ist nun, wen die Kollegen*innen für dieses Tier aussuchen. Wichtig sind die Eigenschaften, die hoffentlich ermutigen, wenn sie ausgesprochen werden.

Wenn sich die Mehrheit auf diese eine Person eingelassen haben wird dies vermerkt, jedoch nicht preisgegeben! Das ist wichtig. Die Karten bleiben verdeckt und die Person sagt nicht, ob sie dieses Tier aufgeschrieben hat. Dann geht es mit dem nächsten Tiernamen weiter. Sind alle Tiernamen benannt und auch dafür Personen festgelegt, werden die Einzelnen gefragt, ob sie dieses Tier sind. Sie können auch noch auf die Zuschreibungen von den anderen eingehen oder erklären was sie bewogen hat, dieses Tier zu wählen

Rollen und das Verständnis über die Erfüllung der Aufgaben zu sprechen ist in einem Team sehr wichtig. Es geht nicht darum, wie er*sie diese Aufgabe erfüllt, sondern in erster Linie was er*sie macht oder gedenkt zu tun. Allein dies stabilisiert das Team ungemein.

Spielerisch die „verborgenen“ nonformalen Rollen sichtbar machen.

Diese spielerische Übung kann euch etwas über die „Ausübung“ der Rollen mitteilen. Vor allem sagt es dir etwas darüber, wie dich deine Kollegen*innen wahrnehmen. Die Übung geht tiefer und es ist sinnvoll darauf zu achten, ob der Rahmen gehalten werden kann. Das bedeutet, dass die Inhalte der Übung und die Ergebnisse, die ausgetauscht werden, nicht im Alltag oder in irgendeinem Mitarbeitendengespräch verwendet werden dürfen. Es darf auch nicht als Vorwurf oder verdeckte Kritik eingesetzt werden. Diese Übung soll Euch aufbauen und nicht herunterziehen.

Falls ihr als Team den Eindruck habt, dass diese Bedingungen nicht garantiert werden können, wäre es gut, sich von Außen eine Supervision zu holen. Diese kann Euch in dem nonformalen Bereich unterstützen.