

# **Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?**

Hausarbeit

zur Zertifizierung der Weiterbildung  
„Systemisches Arbeiten in Sozialarbeit,  
Pädagogik, Beratung und Therapie“

Praxis Institut Süd

1\_SB18N2

2018-2020

Patricia Lang-Kniesner

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

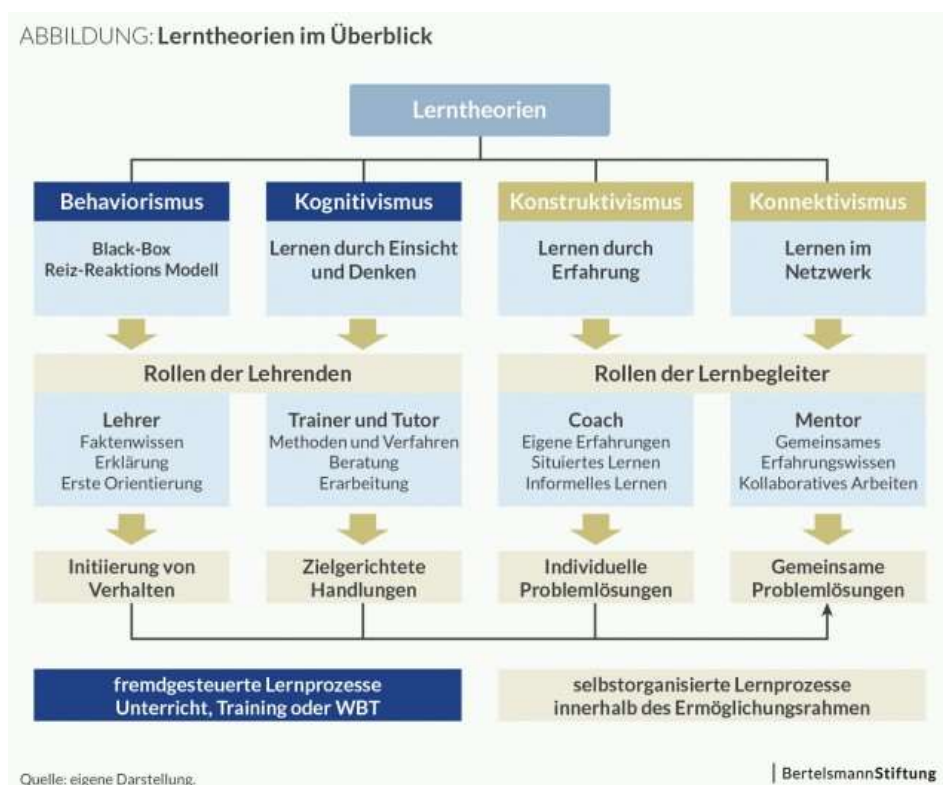
## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einleitung</b>	Seite 3
<b>2. Haltung</b>	
2.1 Was bedeutet der Begriff Haltung?	Seite 4
2.2 Was zeichnet eine professionelle pädagogische Haltung aus?	Seite 5
2.3 Was zeichnet eine systemische Haltung aus?	Seite 6
<b>3. Haltung in der Fachkraftausbildung</b>	
3.1 Setting	Seite 7
3.2 Assessmentcenter	Seite 8
3.3 Seminar	Seite 9
3.4 Hospitation	Seite 11
3.5 Prüfungen	Seite 12
3.6 Fallbeispiele aus der Praxis	Seite 14
<b>4. Fazit</b>	Seite 14
<b>5. Literaturverzeichnis</b>	Seite 15

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

## 1. Einleitung

Das Thema Haltung beschäftigt mich schon sehr lange. Zum ersten Mal setzte ich mich mit dem Begriff intensiver auseinander, als ich mich während meines Pädagogik-Studiums mit dem Paradigmenwechsel von der Defizit- hin zur Ressourcenorientierung und dem Bild vom Kind in der heutigen Elementarpädagogik beschäftigte. Was hat es mit dem Paradigmenwechsel auf sich? Im Vordergrund stehen nicht mehr die „Schwächen“ der Kinder sondern deren Potentiale.<sup>1</sup> Als Pädagogin setze ich mich mit der Frage auseinander, wie diese Potentiale gefördert/angeregt werden können, um die Widrigkeiten des Lebens zu meistern und positive Lernerfahrungen zu machen. Diese „Schatzsuche“, wie sie in Pädagogenkreisen auch bezeichnet wird, setzt eine genaue Beobachtung des Kindes voraus, die es mit KollegInnen abzugleichen gilt, um ein möglichst ganzheitliches Bild zu erhalten. Ein weiterer wichtiger Punkt für mich war die Erkenntnis aus der entwicklungspsychologischen und neurowissenschaftlichen Forschung, dass „der neugeborene Mensch als kompetenter Säugling zur Welt kommt.“<sup>2</sup> Somit besteht meine Aufgabe als Pädagogin darin, dem Kind bei der Entwicklung seiner Fähigkeit als Begleiterin zur Seite zu stehen und eine anregende Lernumgebung zu schaffen (Entwicklungsbegleitung). Für meine Haltung bedeutet dies, dass ich nicht auf einer Stufe behrend über dem Kind stehe, sondern wir ko-konstruktiv arbeiten. Diese Veränderung zeigt folgende Abbildung in einem guten Überblick<sup>3</sup>:



Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

Zu Beginn meiner Referententätigkeit stellten sich für mich dann folgende Fragen: Wie gestalte ich meine Seminare und was sind meine Aufgaben? Mein Anspruch war es zunächst, den Teilnehmenden möglichst viel mit auf den Weg zu geben, damit sich die Teilnahme für sie auch gelohnt hat. Wenn eine Frage von den Teilnehmenden kam, geriet ich doch immer in leichte Panik, ob ich die Frage auch möglichst kompetent beantworten kann. Mit der Zeit kam ich ins Nachdenken. Steht meine Haltung/meine Seminargestaltung nicht im Gegensatz zu dem, was ich den Fachkräften über die Haltung gegenüber Kindern versuche näher zu bringen? Auch die Teilnehmenden bringen Erfahrungen und Ressourcen mit, die ein Seminar bereichern können. Bei diesem Haltungswechsel hat mir die Weiterbildung zur systemischen Beraterin sehr geholfen. Wie sich das bemerkbar gemacht hat, möchte ich in meiner Hausarbeit darstellen. Zunächst gehe ich auf den Begriff Haltung im Allgemeinen, im pädagogischen und dann im systemischen Zusammenhang ein. Bevor ich dann einige Praxisbeispiele aufführe, die die Veränderung verdeutlichen, beschreibe ich kurz den Rahmen der Fachkraftausbildung, in deren Rahmen meine Haltungsänderung am deutlichsten wird. Abschließen werde ich die Hausarbeit mit einem Fazit.

## 2. Haltung

### 2.1. Was bedeutet der Begriff Haltung?

Wenn das Wort Haltung fällt, kommt es schnell zur Unterscheidung zwischen Körperhaltung und innerer Haltung (Geisteshaltung). Beides steht in einem engen Zusammenhang miteinander (Authentizität). Die innere Haltung wird immer und ständig kommuniziert. Einen großen Anteil trägt hierbei der nonverbale Part.

Enzyklopädie der Wertevorstellung: „Definition

Geisteshaltung: die grundsätzliche Einstellung einer Person, die ihr Denken und Handeln maßgeblich beeinflusst...

Körperhaltung: die Art und Weise, wie ein Individuum seine Körperteile proportional ausrichtet (insbesondere das Rückgrat, den Kopf und die Arme)“<sup>4</sup>

Im Rahmen der Hausarbeit möchte ich den Fokus auf die innere Haltung im Sinne von Professionalität setzen. Als innere Haltung wird in der Psychologie die Einstellung beschrieben, mit der der Mensch seiner Umwelt begegnet und diese beurteilt.

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

## 2.2 Was zeichnet eine professionelle pädagogische Haltung aus?

„Aus heutiger Sicht ist theoretisch und empirisch noch weitgehend ungeklärt, was unter Haltung überhaupt zu verstehen ist, wie man sie erwirbt, ob sie veränderbar oder gar lehrbar ist.“<sup>5</sup>

„Eine professionelle Haltung ist ein hoch individualisiertes (...) Muster von Einstellungen, Werten, Überzeugungen, das durch einen authentischen Selbstbezug und objektive Selbstkompetenzen zustande kommt.“<sup>6</sup> Die AutorInnen gehen davon aus, dass die Einstellungen, Werte und Überzeugungen in Einklang mit den bisherigen eigenen Erfahrungen gebracht werden (authentischer Selbstbezug). Durch die Selbstkompetenzen weiß ich, zum einen wer ich bin und zum anderen was ich möchte bzw. wie ich dieses Ziel erreiche. Daraus lässt sich schließen, dass die professionelle Haltung durch Lebenserfahrung wächst. Äußere Gegebenheiten beeinflussen somit die (Weiter-)Entwicklung genauso wie die Haltung auch Einfluss auf die Umwelt nimmt. Die entwickelte Haltung dient als Kompass, der einerseits für Stabilität (z.B. bei Entscheidungen) und andererseits für Flexibilität (situationsangepasstes Verhalten) sorgt.

Schwer, Solzbacher und Behrens beschreiben die Zusammensetzung eines beruflichen Selbst aus fünf Komponenten<sup>7</sup>:

- Orientierung an berufstypischen Werten (z.B. Empathie im pädagogischen Bereich)
- Besitz eines umfassenden pädagogischen Methodenkoffers
- Aneignung von Theoriewissen
- Beherrschung der Fachsprache
- Verantwortungsübernahme für eigenen Handlungen

Dieses berufliche Selbst entwickelt sich stets durch neue Herausforderungen und lebenslanges Lernen weiter. Erkennbar wird die Haltung durch das Handeln und Verhalten der Person.

Im pädagogischen Kontext wird die Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktion (PSI)<sup>8</sup> von Prof. Julius Kuhl als Möglichkeit genutzt, Zugang zur Entwicklung von Haltungen zu gewinnen und eine erste Definition zu formulieren: Er geht davon aus, dass die Handlung durch vier Teilsystem des Gehirns gesteuert wird: das Intensionsgedächtnis (Verstand → analytische Planung), das Extensionsgedächtnis (Erfahrungen, Werte und Emotionen → Visionen entwickeln), die Objekterkennung (Konzentration auf Einzelheiten → Details, Risiken und Fehler erkennen) und die intuitive Verhaltenssteuerung (Anpassung an sich veränderte Gegebenheiten, Verhaltensroutine → aktiv handeln). Vom Zusammenwirken dieser vier Teilbereiche ist somit nicht nur das Denken und Handeln einer Person abhängig sondern auch vornehmlich die Haltung einer Person. Für eine pädagogisch professionelle Haltung „müssen alle vier Teilsysteme gleichermaßen ausgebildet sein und dann genutzt werden, wenn es die Situation erfordert“<sup>9</sup>.

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

Eine individuell gesunde Haltung ist u. a. an folgenden drei Faktoren erkennbar<sup>10</sup>: Die getroffenen Entscheidungen, die Persönliches und Kontextuelles berücksichtigen, sind standfest und kohärent (zusammenhängend). Zudem ist die Person in der Lage, eigene und fremde Gefühle, Bedürfnisse und Körperwahrnehmungen miteinander zu vereinbaren. Ein weiterer Punkt ist die hohe Aufmerksamkeit gegenüber der Vereinbarung des eigenen Tuns mit „Sinn und Verstand“.

In der Interaktion mit den Kindern zeigt sich die professionelle pädagogische Haltung des Fachpersonals besonders gut. Hierzu hat Frau Weltzien Merkmale zusammengefasst, die eine positive Interaktion ermöglichen<sup>11</sup>:

- Empathie und Perspektivübernahme
- Wertschätzung und Akzeptanz
- Engagiertheit und Flow-Erleben
- Kooperation und Beteiligung (Partizipation)
- Unterstützung und Herausforderung
- Spiegeln und Rückmelden
- Orientierung und Lebensweltbezug

Diese Merkmale ermöglichen es dem Fachpersonal, sich in die Kinder hineinzusetzen, Verständnis zu entwickeln und die Entwicklung positiv zu unterstützen. Diese Stichpunkte lassen sich im weitesten Sinne auch auf die Weiterbildung übertragen. Damit die Teilnehmenden sich selbst weiterbilden können, bedarf es einer wertschätzenden und positiven Lernatmosphäre. Hierzu tragen die Haltung und das daraus resultierende Verhalten bzw. Handeln des Referenten/der Referentin bei.

### **2.3 Was zeichnet eine systemische Haltung aus?**

Schwing und Fryszer<sup>12</sup> definieren Achtung, Respekt und Wertschätzung gegenüber Menschen und Systemen als Merkmale einer systemischen Haltung. Hierzu gehören die Akzeptanz der einzelnen Menschen und die Allparteilichkeit gegenüber den zum System gehörenden Personen (Akzeptanz im Sinne von Respekt der Person mit all ihren Facetten und Allparteilichkeit im Sinne von Verständnis zeigen für die unterschiedlichen Einstellungen/Erwartungen und die Vermittlung zwischen diesen). KlientInnen werden als ExpertInnen für sich selbst und ihr Leben angesehen und die Aufgabe des Beraters/der Beraterin besteht darin, die Möglichkeitsräume zu vergrößern und die Selbstorganisation zu steigern, indem die KlientInnen Zugang zu ihren Ressourcen gewinnen. Dieser Haltung liegt ein bestimmtes Menschenbild zugrunde<sup>13</sup>:

1. Jeder Mensch ist eigenwillig.
2. Erst durch ein Gegenüber findet der Mensch zu sich selbst.

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

3. Veränderung bestimmt das Leben, die Entscheidungen und Handlungen eines Menschen.
4. Der Mensch verfügt über einen Schatz an Ressourcen und Potenzialen.
5. Es gibt nicht die eine Wahrheit, sondern jeder Mensch entwirft sein eigenes Bild von Wahrheit und Wirklichkeit.

Auf der Grundlage dieses systemischen Menschenbildes entwarf Antony Williams vier Dimensionen der Rolle eines Beraters/einer Beraterin, die er/sie je nach Situation einnehmen sollte<sup>14</sup>:

1. teacher (Hier steht das Lehren, Vermitteln und Informieren im Vordergrund.)
2. facilitator (In diesem Fall liegt der Schwerpunkt auf dem Zuhören/Entlasten. Der Klient/die Klientin kann sich über seine/ihre Gefühle und sich selbst klar werden.)
3. consultans (Die Anregung, sich Gedanken über Systeme, deren Sichtweisen und Wahrnehmungen zu erkunden und für sich selbst Konsequenzen zu ziehen, erhält Gewicht.)
4. evaluator (Der Berater/die Beraterin gibt vornehmlich Feedback zu Wahrnehmungen und Einschätzungen. Dies hilft, Ziele zu überprüfen und zu bewerten.)

### **3. Haltung in der Fachkraftausbildung**

#### **3.1. Setting**

Die Fachkraftausbildung, in der ich als Bezugsreferentin seit 2018 tätig bin, findet am Institut für Bildung und Beratung in Miesbach statt. Ziel dieser Weiterbildung ist es, die Teilnehmenden auf die dreiteilige Prüfung (Facharbeit, Kolloquium, Praxisprüfung) durch den Besuch der 11 Module vorzubereiten. Voraussetzung für die Teilnahme ist ein Abschluss als staatlich anerkannte Kinderpflegerin/staatlich anerkannter Kinderpfleger oder eine vergleichbare Anerkennung durch die Aufsichtsbehörde (z.B. Lehrkräfte). Zudem muss das Mindestalter von 25 Jahre am Tag der Theorieprüfung erreicht sein und eine mindestens 3 Jahre einschlägige Berufserfahrung als Ergänzungskraft in einer Kindertageseinrichtung vorliegen. Als formaler Abschluss wird ein mittlerer Bildungsabschluss gefordert, wobei es auch hier Ausnahmen geben kann (z.B. Empfehlungsschreiben der Leitung und Auflistung der bisherigen Weiterbildungen). Bezogen auf das Arbeitsverhältnis ist eine Anstellung von mindestens 50% der wöchentlichen Regelarbeitszeit und eine qualifizierte Praxisanleitung in einer Kindertageseinrichtung oder in der „OGTS-Kombi“ (Kombinationsmodell von Jugendhilfe und Schule) als Kinderpfleger\*in Voraussetzung. Darüber hinaus beschreiben die Teilnehmenden in ihrer Bewerbung auch ihre Motivation zur Teilnahme.

Die ersten Kurse starteten 2012 und mittlerweile gibt es 21 Kurse (beendete und laufende). Das Alter der Teilnehmenden reicht von 25 Jahren bis 61 Jahren. Der Anteil der Frauen ist unter den Absolventen deutlich höher als der Männer. Der Teilnehmendenkreis weist eine hohe kulturelle

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

Vielfalt auf. Geografisch gesehen kommen die Teilnehmenden aus ganz Bayern, die Mehrheit allerdings ist wohnhaft rund um München, Rosenheim und Miesbach. Seit 2018 gibt es auch Kurse in Landsberg und Haar. Die Module werden von einem Referententeam gestaltet, das einschlägige Erfahrung in der Kindertagesstätte aufweist und zum größten Teil eine systemische Ausbildung abgeschlossen hat. Die Institutsleitung legt größten Wert darauf, dass alle ReferentInnen von einem humanistischen Menschenbild ausgehen und die Seminare von hoher Wertschätzung geprägt sind.<sup>15</sup> Wichtig bei der Gestaltung der Seminare ist der hohe Praxisbezug.

Die 11 Module finden jeweils an einem Wochenende (Freitag/Samstag) von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr statt. Hinzu kommen drei Supervisionstreffen und mehrere Treffen in den aus dem Seminar heraus entstandenen Lerngruppen. Eine Hospitation in der Kindertageseinrichtung durch die Bezugsreferentin erfolgt in der Regel in den ersten drei Monaten der Weiterbildung. Die maximale Teilnehmerzahl beträgt 25 Personen, die von insgesamt 4 Bezugsreferenten betreut werden. Die Aufgaben einer Bezugsreferentin umfassen neben der Hospitation auch das Korrigieren der Haus- und Facharbeit sowie die Abnahme der Theorie- und Praxisprüfung. Die Prüfungskriterien richten sich nach den Richtlinien der Fachakademien in Bayern. Der Abschluss „Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“ ist nur in Bayern und nur für Kindertageseinrichtungen anerkannt. Die Anerkennung in den anderen Bundesländern oder in anderen Einrichtungen wie Kinderheim oder Jugendtreff kann bei den zuständigen Aufsichtsbehörden beantragt werden.

Ich übernehme neben der Bezugsreferententätigkeit auch zwei Module: Bildung und Erziehung (4 Tage) sowie Werte und Wertebildung (2 Tage). Diese befinden sich als Modul 2 und Modul 3 am Anfang der Weiterbildung.

### **3.2 Bewerbertag**

Bevor sich die Teilnehmenden endgültig für die Weiterbildung entscheiden, findet ein sogenannter Bewerbertag statt. Dieser hieß in der Vergangenheit noch Assessmentcenter. Die Bezeichnung rief allein durch den Begriff viele Ängste bei den BewerberInnen hervor. Ziel dieses Tages ist nicht die Auswahl und das „Heraussieben“, sondern dass die Teilnehmenden unsere Arbeitsweise und auch die Gruppe, mit der sie gemeinsam die Weiterbildung absolvieren werden, kennen lernen können. Der Tag umfasst eine Einzelpräsentation, ein Plädoyer, eine Gruppendiskussion, Gruppenvortrag und eine Einzelarbeit. Somit lernen die Teilnehmenden die unterschiedlichen Formen der Seminargestaltung kennen. In dem Plädoyer schlüpfen die Teilnehmenden in die Rolle ihrer eigenen Leitung und sollen in dieser Funktion, den Trägervertreter davon überzeugen, die Kosten für die Weiterbildung zu übernehmen und die Freistellung zu bewilligen. Hiermit möchten wir die Teilnehmenden darin unterstützen, ihre Stärken benennen zu können und für sich selbst einzutreten (Zugang zu



Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

eigenen Stärken finden). Da wir von Anfang an die Teilnehmenden ermutigen möchten, erhalten sie von uns nach ihrer Präsentation Rückmeldung zu den positiven Dingen, die uns aufgefallen sind und die sie weiter ausbauen können (Ressourcenorientierung). Auch der Applaus nach der Vorstellung des eigenen Werdegangs und der Motivation zur Teilnahme dient der Stärkung des Selbstbewusstseins.

### **3.3 Seminar**

Meine ersten Modultage waren von einem sehr hohen Anteil an Vortrag und PowerPoint Präsentation geprägt. Ich hatte das Gefühl, möglichst viel Wissen in diese Tage packen und auf jede Frage eine Antwort parat haben zu müssen. Es ging deutlich in die Richtung fremdgesteuerter Lernprozesse (siehe Grafik Seite 3 unten). Der Besuch der Weiterbildung gab mir den letzten Anschub, meine Gedanken zur Umstrukturierung der Seminargestaltung in die Tat umzusetzen. Nachfolgend möchte ich hierzu ein paar Beispiele geben.

#### Beispiel 1: Start des Seminars

Früher starteten meine Seminare auch mit einer Vorstellungsrunde, doch diese fiel recht kurz aus, weil der Inhalt des Seminars im Mittelpunkt steht. An den Diskussionen im Laufe des Tages nahmen allerdings immer nur ein paar Personen teil. Ich tat mir schwer, die anderen Teilnehmenden in die Diskussionen/Austausch einzubinden. Die Atmosphäre war angenehm, aber nicht alle TeilnehmerInnen schienen sich öffnen zu können. Während meiner eigenen Weiterbildung begriff ich für mich selbst, wie wichtig das Joining im Beratungskontext ist, um eine positive, vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Auch für das Lernen ist eine solche Atmosphäre wichtig. Da meine Module am Anfang der Weiterbildung stehen, kennen sich auch die Teilnehmenden untereinander noch nicht sehr gut. Meinen Zeitplan strukturierte ich so um, dass für das Ankommen und miteinander wieder warm werden genügend Zeit und Raum blieb. Hierfür nutzte ich unterschiedliche Methoden (Gefühlskarten, Kiste mit Gegenständen, Plakat mit der Aufschrift „Was beschäftigt mich gerade?“, Eigenschaften-Bingo, gemeinsam eine kreative Aufgabe lösen ...) zur Einleitung. Auch die Spiele nach der Mittagspause suchte ich so aus, dass auch der Humor nicht zu kurz kam, denn gemeinsames Lachen verbindet. Einige dieser Spiele stammen aus der Weiterbildung zur systemischen Beratung (z.B. Thema Entwicklung – SchnickSchnackSchnuck mit Amöbe-Biene-Affe-Mensch; Messebesuch in Leipzig). Eine Veränderung der Stimmung ließ sich sehr schnell feststellen. Die Beteiligung an Diskussionen und das Stellen von Fragen an mich bzw. die Gruppe nahmen extrem zu. Unsicherheiten im Handling von Situationen wurden thematisiert. Die Atmosphäre zeichnet sich durch Offenheit, Vertrauen, gegenseitig Wertschätzung und Akzeptanz aus.

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

#### Beispiel 2: Beendigung des ersten Tages eines Moduls

Neben dem allgemeinen Feedback zum Tag bitte ich die Teilnehmenden nun in der Regel, sich mit einer Holzfigur auf einer Skala von 0 bis 10 Punkten zu positionieren. Mögliche Fragenstellungen lauten: „Wie leicht fällt mir die Übertragung in die Praxis?“ oder „Wie sicher fühle ich mich in dem heute behandelten Thema?“ Nach der Positionierung treten wir dann in den Austausch darüber, was jede/r Einzelne braucht, um den 10 Punkten (sehr leicht/sicher) einen Schritt näher zu kommen. Darauf versuche ich, bei der Planung des zweiten Tages Rücksicht zu nehmen. Hiermit möchte ich die Teilnehmenden auch dafür sensibilisieren, sich auf die kleinen Schritte im Lernprozess zu konzentrieren, um nicht in Lethargie im Angesicht des großen Berges von Lernstoff zu verfallen.

#### Beispiel 3: Wertekonflikt zwischen Einrichtung und Elternteil

Im 3. Modul geht es um die eigenen Werte und Werte, die in der Einrichtung eine wichtige Rolle spielen. Hin und wieder kommt es auch zu unterschiedlichen Wertevorstellungen zwischen Eltern und dem pädagogischen Personal. An dieser Stelle bringe ich häufig nachfolgende Situation zur Diskussion: In der Einrichtung müssen alle Kinder ihren Teller selbst abräumen und am Waschbecken spülen. Herr Tomassilo kommt nach einer Woche und beschwert sich, dass sein Sohn bitte nicht den Teller abspülen soll, dafür sei schließlich das Personal da. Zunächst sammeln wir im Plenum erste Reaktionen, die in der Regel Empörung bzw. kein Verständnis für den Vater ausdrücken. Durch meine Fragestellungen wie „Warum könnte es für den Vater wichtig sein, dass sein Sohn nicht abspült? Was steckt möglicherweise hinter dieser Aussage?“ oder „Mit welchen Werten könnte der Vater aufgewachsen sein?“ rege ich den Perspektivenwechsel sowie die Berücksichtigung des Kontextes, in dem die Familie lebt, bei den Teilnehmenden an. Im Anschluss überlegen die Teilnehmenden in Kleingruppen, wie sie dem Vater professionell begegnen können. Hierbei werden sie sich auch über ihre eigenen Gefühle klar und finden Wege, wie sie mit diesen umgehen können.

#### Beispiel 4 Diskussionsbeitrag einer Teilnehmerin zum Thema Interaktionsgestaltung: „Ich würde ja gerne mehr Partizipation einführen, aber auf mich hört ja im Team niemand.“

Früher habe ich den Teilnehmenden viele Vorschläge gemacht, was sie tun können, um sich Gehör zu verschaffen. Jetzt gehe ich in den Dialog und stelle unter anderem folgende Fragen: „Gab es schon einmal Momente, in denen Vorschläge von Ihnen im Team diskutiert wurden?“, „Was hat außer Ihrer Sicht dazu beigetragen, dass es zu dieser Diskussion kam?“, „Wie würde für Sie eine optimale Teamarbeit aussehen?“, „Wenn Sie mehr Partizipation einführen würden, wie sähe dann der Alltag in Ihrer Gruppe aus?“ „Was wäre dann der Vorteil für die Kinder?“ „Was wäre der Vorteil für Sie als pädagogisches Personal?“ u. ä. Durch die Frage nach der Ausnahme, dem Stellen der

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

Wunschfrage und Entwicklung von klaren Vorstellungen werden die Argumente der Teilnehmerin zahlreicher und sie entwickelt mehr Selbstsicherheit. Um die Umsetzung in die Praxis noch mit neuen Ideen anzuregen, verwende ich auch gerne die Fragen wie „Angenommen Sie gehen jetzt morgen in die Einrichtung und möchten erste Schritte im Sinne von mehr Partizipation einführen, würden Sie dann eine Argumentationsliste aufstellen oder erst einmal für sich mit einer kleinen Gruppe erste Erfahrungen sammeln?“. In einem gemeinsamen Brainstorming mit der Gruppe entwickelt die Teilnehmerin eventuell weitere Ideen, wie sie gegenüber ihrem Team auftreten kann, um sich mehr Gehör zu verschaffen. Hierbei ist es wichtig, dass die Teilnehmerin in sich hineinspürt, ob die Anregungen sich für sie stimmig anfühlen und zu ihr als Person passen. Bei Bedarf verdeutlichen wir die Positionen auch gerne noch einmal durch ein Rollenspiel. Die Teilnehmerin wählt eine Stellvertretung und zwei bis drei Personen, die die Rolle des Teams übernehmen. Das Feedback der Stellvertreter kann die Teilnehmerin in ihrer Handlungskompetenz stärken.

### **3.4 Hospitation**

Die Hospitation dauert im Durchschnitt 2,5 bis 3 Stunden. In der Regel beginnt diese mit einer Führung durch die Einrichtung und dem damit verbundenen Austausch über die Einrichtungskonzeption. Danach erfolgt eine Beobachtung des Teilnehmenden in seinem/ihrer alltäglichen Tun. Als Bezugsreferentin notiere ich die Dinge/Verhaltensweisen, die mir positiv auffallen. Diese sind dann auch Ausgangspunkt des abschließenden Gesprächs. Dieses beginne ich in der Regel mit der Frage, was die Arbeitskollegin antworten würde, wenn ich sie bitte, mir die Stärken der/des Teilnehmenden zu nennen. Auch Fragen wie, was er/sie glaubt, was die Kinder am Ende des Tages aus den Angeboten/Interaktionen mitnehmen könnten, regen den Teilnehmenden zum Nachdenken an. Sollte ich Potentiale entdecken, die noch ausbaufähig sind, werden diese selbstverständlich auch thematisiert. Allerdings frage ich den/die Teilnehmende, wie sie sich selbst einschätzen und ob sie Vorstellungen haben, was sie gerne noch verändern möchten. Dieser Austausch erfolgt auf Augenhöhe und mit großer Wertschätzung. Wichtig bei dem Feedback an den/die Teilnehmende/n ist auch die Berücksichtigung des Arbeitskontextes und der Vorerfahrungen/des Selbstbildes. Auch dies ist ein wichtiger Punkt, der in meiner eigenen Weiterbildung gestärkt wurde. Bezieht der/die Teilnehmende z.B. die Kinder im Morgenkreis wenig ein und hält sich an seinen/ihren vorgefertigten (eventuell auch ritualisierten) Ablauf, dann kann dies mehrere Gründe haben. Es kann an der eigenen Haltung und dem entsprechenden Bild vom Kind liegen oder die Vorgabe seitens der Einrichtungskonzeption sieht eine Orientierung an den Bedürfnissen/Interessen der Kinder an diesem Punkt im Tagesablauf nicht vor. Auch die Angst davor, dass die Kinder etwas einbringen/machen möchten, auf das der/die Teilnehmenden nicht vorbereitet ist, hindert pädagogische Fachkräfte

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

daran, hier mehr Freiraum zu lassen. Um die Beweggründe herauszufinden, begeben sich in die Rolle des „Ahnungslosen“ und lassen mir zunächst vieles erzählen und stelle u.a. zirkuläre Fragen in Richtung „Was glauben Sie, gefällt den Kindern besonders gut am Morgenkreis?“, „Wenn die Kinder etwas ändern dürften, was glauben Sie, wäre das?“ oder „Was glauben Sie, würde ihre Kollegin davon halten, wenn die Kinder den Ablauf des Morgenkreises mitbestimmen dürften?“. Dadurch kommen die Teilnehmenden häufig ins Nachdenken über ihren Standpunkt und beginnen, Routine zu hinterfragen. Erste Ideen entstehen aus den Überlegungen der Teilnehmenden und eine gewisse Neugier motiviert, kleine Veränderungen auszuprobieren.

### **3.5 Prüfungen**

Die Prüfung teilt sich in drei Teile. Für meine Ausführungen sind nur die Theorie- und die Praxisprüfung relevant. Die Bewertung der Facharbeit erfolgt nach den Kriterien der Fachakademien in Bayern. Darauf haben wir wenig Einfluss.

Die Theorieprüfung findet am Ende des Theorieblocks als Einzelprüfung mit jeweils zwei Prüferinnen statt. Bis vor einem Jahr zogen die Teilnehmenden aus einer großen Kiste drei Fragen. Am Ende jeden Moduls werden in den internen Bereich die dazu passenden 20-22 Reflexionsfragen eingestellt (Online-Lernplattform). Diese wurden in der Vorbereitung von den Teilnehmenden beantwortet und auswendig gelernt. Am Prüfungstag mussten zwei von den drei gezogenen Fragen beantwortet werden, die dritte galt als Joker. Nach den ersten beiden für mich so durchgeführten Prüfungen regte ich einen Austausch unter uns Bezugsreferentinnen an: Ist es unser Ziel, dass die Teilnehmenden die Theorie auswendig lernen oder geht es uns darum, herauszufinden, ob sie den Transfer in die Praxis schaffen, den Kindern und Eltern mit Wertschätzung und professioneller Haltung begegnen? Sehr schnell wurde diese Prüfung abgeändert. Im Mittelpunkt steht jetzt jeweils eine Begebenheit aus dem pädagogischen Alltag mit ein bis zwei einleitenden Fragen. Vor dem Start der Prüfung legen wir auch hier wieder großen Wert auf das Joining, damit sich die Nervosität zumindest etwas legen kann und die Teilnehmenden nicht in die Flucht- oder Verteidigungshaltung (Reaktion bei Stress) kommen. Die Prüfungssituation nimmt den Charakter eines Dialoges an, in den wir als Prüferinnen auch systemische Fragestellungen einfließen lassen. Ziel ist es, den Teilnehmenden auch in dieser stressigen Situation, Zugang zu ihren Ressourcen zu ermöglichen. Durch das Aufstellen von Hypothesen werden die Teilnehmenden angeregt, die unterschiedlichen Sichtweisen auf die Begebenheit zu erlangen. Wichtig ist uns zu verstehen, wie die Teilnehmenden zu ihren Antworten kommen (Welche Faktoren spielen für sie eine Rolle?).

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

Die praktische Prüfung schließt an eine halbjährige Praxisphase an, in der die Teilnehmenden vor Ort angeleitet/begleitet werden. Im Rahmen der Vorbesprechung nehme ich mir auch wieder ausreichend Zeit, die vertrauensvolle Beziehung aufleben zu lassen. In der Regel merke ich mir Kleinigkeiten aus dem Seminar, die dann sehr gut als Eisbrecher funktionieren. Ich interessiere mich, warum sie gerade dieses Thema für ein Angebot ausgesucht haben und welche Ziele sie damit verfolgen. Auch die Frage nach „Was muss passieren, damit sie die Prüfung als erfolgreich bestanden bezeichnen?“ fließt in das Vorgespräch ein. Spannend hierbei sind die unterschiedlichen Kriterien, die die Teilnehmenden als Erfolgsmaßstäbe anlegen. Nach der Angebotsdurchführung hat der/die Teilnehmende so lange Zeit, wie er/sie benötigt, um zu reflektieren. Hierzu haben wir als Bezugsreferentinnen ein paar Fragen zusammengestellt. Während dieser Zeit sprechen die Praxisanleitung und ich nicht über die Prüfung sondern erst wieder im Beisein des/der Teilnehmenden. In das Reflexionsgespräch, an dem die Praxisanleitung auch teilnimmt, steige ich zunächst mit der Frage nach den Gefühlen, die gerade vorherrschen, ein. Je nach Prüfling habe ich hierzu auch Gefühlskarten dabei, um den Zugang hierzu etwas zu erleichtern. Meine klassische Einstiegsfrage ist mittlerweile: „Wenn Sie nachher Ihre beste Freundin/ihren besten Freund anrufen, was erzählen Sie ihm über die Prüfung?“. Mit einer offenen, freundlichen und wertschätzenden Haltung höre ich dem Resümee der Teilnehmenden zu. Ein Teil meiner Rückfragen formuliere ich mit einem systemischen Blick: „Was glauben Sie, hat *Name-eines-der-Kinder* heute besonders begeistert?“, „Was hat dazu beigetragen?“ „Wie ist Ihnen dies gelungen?“ ... . In der Regel endet dieser Teil mit der Frage, „was würden Sie einer Kollegin mit auf den Weg geben, die demnächst eine ähnliche Prüfung ablegen wird.“

Nachdem der/ die Teilnehmende seine/ihre Selbstreflexion eingebracht hat, erzähle ich, was mir besonders aufgefallen ist und wie ich die Situation wahrgenommen habe. Neben den Ich-Botschaften lege ich großen Wert darauf, das Verhalten zu beschreiben und nicht in Eigenschaftszuschreibungen zu rutschen. Dies ist vor allem bei den Anregungen wichtig. Hier werden die Dinge angesprochen, die noch ausbaufähig sind. Durch die Verhaltensbeschreibung bleiben die Teilnehmenden handlungsfähig und können Veränderungen vornehmen, was bei einer Eigenschaftszuschreibung schwieriger wäre. Am Ende frage ich auch nach dem größten Lernfortschritt/Entwicklungsschritt in der Weiterbildung. Wichtig für mich ist, dass die Teilnehmenden noch einmal resümieren, was dazu beigetragen hat, dass sie diesen Schritt geschafft haben. Diese Erkenntnis kann sie in ihrem weiteren Lebensweg unterstützen.

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

### **3.6 Fallbeispiele aus der Praxis**

Häufig schildern die Teilnehmenden Situationen, in denen sie sich über Eltern, KollegInnen oder die Leitung ärgern. Früher habe ich immer versucht, möglichst viele Gründe zu nennen, warum sie sich so verhalten haben könnten. Jetzt betone ich zuerst, dass es um das Verhalten der Person und nicht um die Person selbst geht. Gemeinsam erarbeite ich mit den Teilnehmenden mit der Frage nach dem guten Grund die möglichen Ursachen für das Verhalten. Im zweiten Schritt gehe ich dann auch auf die Suche nach Ausnahmen, um daraus abzuleiten, was in anderen Situationen helfen könnte.

### **4. Fazit**

Durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin fällt es mir leichter, die Teilnehmenden in die Seminare mit ihrem Wissen und ihren Potentialen einzubinden. Es ist eine Begegnung auf Augenhöhe, die von großer Wertschätzung getragen wird. Zudem ermöglichen mir die systemischen Fragenstellungen/Methoden, die Ressourcen der Teilnehmenden zu aktivieren und sie in ihrem eigenen Handeln zu unterstützen, so dass sie authentisch bleiben und gleichzeitig professionell auftreten können. Dies stärkt sie in ihrer Persönlichkeit als Fachkraft mehr als ein reiner Fachvortrag und das Beurteilen von Fragen nach dem Schema „richtig/falsch“. Gemeinsam wird nach Lösungen für Situationen gesucht (ko-konstruktiv). Betrachte ich jetzt noch einmal die vier Dimensionen, die Anthony Williams aufgeführt hat, gelingt es mir, diese im Rahmen der Tätigkeit als Bezugsreferentin sehr gut umzusetzen. Ich bin sehr froh, dass ich durch die Institutsleitung die Freiheit habe, diese Umgestaltung vornehmen zu dürfen. Ich hadere vor allem nach den Seminaren nicht mehr so mit mir. Auch bei der Betrachtung der Feedbackbögen der Teilnehmenden bin ich entspannter geworden. Ich zweifle nicht mehr sofort an mir als Person, wenn nicht alle Kreuze bei „sehr gut“ gemacht wurden. Mein Blick hat sich geweitet. Der Beweggrund für das Setzen des Kreuzes hat nichts mit mir als Person zu tun. Es können viele Umstände zu dieser Handlung geführt haben. Durch meine pädagogisch professionelle und systemische Haltung habe ich das Gefühl, die Teilnehmenden nicht nur für die Absolvieren der Prüfungen im Rahmen der Weiterbildung zu stärken sondern auch für viele weitere Situationen in ihrem Leben. Zukünftig möchte ich auch noch häufiger in der praktischen Prüfung, die den Abschluss der Weiterbildung darstellt, eine Abwandlung der Timeline-Arbeit einsetzen. Diese visualisiert den Weg der Weiterbildung sehr anschaulich und hilft den Teilnehmenden zu erkennen, wie sie sich verändert haben und was dazu beigetragen hat.

Wie hat sich meine Haltung als Bezugsreferentin durch die Weiterbildung zur systemischen Beraterin verändert?

---

## Literaturverzeichnis

- <sup>1</sup> [https://www.nifbe.de/images/nifbe/Infoservice/Downloads/Themenhefte/Ressourcen\\_online.pdf](https://www.nifbe.de/images/nifbe/Infoservice/Downloads/Themenhefte/Ressourcen_online.pdf), S. 4, 31.08.2020 11:00 Uhr
- <sup>2</sup> Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Staatsinstitut für Frühpädagogik, Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung, 6. Auflage, 2013, Cornelsen, Berlin, S. 11
- <sup>3</sup> [www.blog.aus-und-weiterbildung.eu/die-zukunft-des-lernens-personalisiert-und-kompetenzorientiert-48/](http://www.blog.aus-und-weiterbildung.eu/die-zukunft-des-lernens-personalisiert-und-kompetenzorientiert-48/), 31.08.2020 11:10 Uhr
- <sup>4</sup> <https://www.wertesysteme.de/werte-glossar/haltung/>, 31.08.2020 11:35 Uhr
- <sup>5</sup> Schwer, C. & Solzbacher C., Einleitung der Herausgeberinnen, S. 8 in: Schwer, C. & Solzbacher, C. (Hrsg.), Professionelle pädagogische Haltung, 2014, Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- <sup>6</sup> Kuhl, J. , Schwer, C. & Solzbacher C., Professionelle pädagogische Haltung: Versuch einer Definition des Begriffs und ausgewählte Konsequenzen für Haltung, S. 107 in: Schwer, C. & Solzbacher, C. (Hrsg.), Professionelle pädagogische Haltung, 2014, Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- <sup>7</sup> Schwer, C. & Solzbacher C. & Behrens, B, Annäherung an das Konzept „Professionelle pädagogische Haltung“: Ausgewählte theoretische und empirische Zugänge S. 53 in: Schwer, C. & Solzbacher, C. (Hrsg.), Professionelle pädagogische Haltung, 2014, Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- <sup>8</sup> Kuhl, J. , Schwer, C. & Solzbacher C., Professionelle Haltung: Persönlichkeitspsychologische Grundlagen S. 79ff in: Schwer, C. & Solzbacher, C. (Hrsg.), Professionelle pädagogische Haltung, 2014, Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- <sup>9</sup> Kuhl, J. , Schwer, C. & Solzbacher C., Professionelle Haltung: Persönlichkeitspsychologische Grundlagen S. 86 in: Schwer, C. & Solzbacher, C. (Hrsg.), Professionelle pädagogische Haltung, 2014, Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- <sup>10</sup> Kuhl, J. , Schwer, C. & Solzbacher C., Professionelle pädagogische Haltung: Versuch einer Definition des Begriffs und ausgewählte Konsequenzen für Haltung, S. 108 in: Schwer, C. & Solzbacher, C. (Hrsg.), Professionelle pädagogische Haltung, 2014, Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- <sup>11</sup> Weltzien, D.: Pädagogik: Die Gestaltung von Interaktionen in der Kita, Kapitel 3, S.87ff, 2014 Beltz Juventa, Weinheim
- <sup>12</sup> Schwing, R., Fryszer, A., Systemisches Handwerk, S. 324, V&R, Göttingen, 2017
- <sup>13</sup> Schwing, R., Fryszer, A., Systemisches Handwerk, S. 325, V&R, Göttingen, 2017
- <sup>14</sup> Schwing, R., Fryszer, A., Systemisches Handwerk, S. 333, V&R, Göttingen, 2017
- <sup>15</sup> <https://ibb-miesbach.com/ueber-uns/>, 22.09.2020 17:00 Uhr