

Als Coach den Kindern folgen

Coaching ist was für Kinder. Ja, Sie haben richtig gelesen: Obwohl systemische Beratung für Erwachsene gedacht ist, können sich Fachkräfte dort Methoden für die Arbeit mit Kindern anschauen. Denn manchmal braucht es statt Erziehung nur einen kleinen Stups, damit die Kinder ihren eigenen Weg finden.

LUDGER PESCH



Ein ganz normaler Tag in einer Kita in Deutschland. Drei Kinder – Jonas, Mara und Ben – stecken in der Klemme.

Der siebenjährige Jonas erzählt seiner Erzieherin: „Angelika, ich kann mich nicht zwischen der Fußball- und der Yoga-AG entscheiden. Am liebsten würde ich beides machen. Aber das geht ja nicht, weil beide am Dienstagnachmittag sind. Wofür soll ich mich entscheiden?“

Die fünfjährige Mara beschwert sich, dass sie sich immer von einem anderen Mädchen gestört fühle, wenn sie allein mit ihrer Freundin Sofia im Garten spielen wolle.

„Kannst du Johanna nicht mal sagen, sie soll uns in Ruhe lassen?“

Der sechsjährige Ben wendet sich an seinen Erzieher wegen der bevorstehenden Einschulung. Er hat Sorge, dass seine Freunde Malik und Kim nicht mit in seine Klasse kommen. Seine Eltern wüssten es auch nicht.

Als Fachkraft wollen Sie diesen Kindern helfen. Und in der Tat können wir viel tun. Wir können Ratschläge geben, Orte und Formen der Konfliktlösung schaffen, Sprachrohr und Lobby für Kinderinteressen sein. Es soll aber nicht darum gehen, den Kindern etwas abzunehmen. Wir wollen sie vielmehr darin unterstützen, ihre Gefühle und Interessen selbst zu erkennen, sich selbst zu entscheiden, einen Plan zu entwickeln – während wir als Fachkräfte dabei so neutral wie möglich bleiben. Für Erwachsene ist dafür das Modell des systemischen Coachings entwickelt worden. Wie passt das für Kinder?

Coaching ist eine individuelle Beratung durch eine externe Person, die mit der zu beratenden Person und ihrem System nicht eng verflochten sein darf. Dies ist wichtig, um auch die systemischen Faktoren in den Blick nehmen zu können, also die Verflochtenheit von Personen mit ihrer Umwelt und die Beziehungen

aller Faktoren untereinander. Coaching zielt darauf ab, den sogenannten Coachee in die Lage zu versetzen, im Bereich seiner Möglichkeiten selbst Entscheidungen zu treffen oder Handlungen aufzunehmen. Für diese Entscheidungen bleibt der Coachee verantwortlich. Aufgabe und Verantwortung des Coaches bestehen darin, im Gespräch die geeigneten Methoden anzuwenden, um dieses Beratungsziel zu erreichen. Die wichtigsten Methoden sind

- › aktives Zuhören,
- › Fragen,
- › Klärung von Bedeutungen
- › und eventuell Vorschlagen von Handlungsmöglichkeiten.

Letzteres darf jedoch nur erfolgen, ohne die Entscheidungsfreiheit des Coachees einzuschränken.

Aus eigenem Antrieb

In diesem Coaching-Verständnis zeigen sich Bezüge zum Konzept und Menschenbild der humanistischen Psychologie im Sinne Carl Rogers, demzufolge sich Menschen selbst entwickeln – und zwar indem sie selbstständiger und autonomer werden. Dabei besteht die Aufgabe darin, ständig zwischen Selbstbild und Erfahrung zu vermitteln, wie das Autorenteam um den Erziehungswissenschaftler Eckard König schreibt. Das Selbstbild wird dabei durch Erfahrung fortlaufend verändert. Es kann passieren, dass Erfahrungen mit meiner Umwelt in Widerspruch geraten zu meinem Selbstbild: Während ich mich bisher etwa als kompetente Leitungskraft gesehen habe, bemerke ich plötzlich Probleme in der Zusammenarbeit mit einer Mitarbeiterin. Egal wie viele Gedanken ich mir deswegen mache, ich komme allein nicht weiter. Jetzt kann Coaching helfen, die Situation anders wahrzunehmen – und zwar, indem mir der Coach eine Außenperspektive ermöglicht. Aus dieser neuen Wahrnehmung kann ich neue Möglichkeiten für mich

persönlich entwickeln. Voraussetzung ist, dass ich den Coach als authentisch, wertschätzend und emphatisch erlebe.

Das Coaching-Modell passt zu unserem modernen Bild vom Kind und unserem Bildungsverständnis. Wir verstehen Kinder als junge Menschen, die sich vom ersten Tag an intensiv und immer wieder anders ein Bild von der Welt machen. Das nennen wir geistige Entwicklung. Kinder lernen aus eigenem Antrieb und durch eigene Aktivität, mit bewundernswerter Hartnäckigkeit und mit einer subjektiven Bedeutungsgebung. Als aktiv Lernende wollen sie ihre Umgebung mitgestalten und im Alltag partizipieren. Gleichzeitig entscheiden sie intuitiv, sammeln Erfahrungen und Wissen. Dadurch wächst die Kompetenz, in die Entscheidungen auch rationales Kalkül einzubauen; das nennen wir kognitive Entwicklung. Die Bedeutung der Emotionalität selbst für die Entscheidungen, die Erwachsene treffen, kann man, nach dem Psychologen Daniel Kahnemann, kaum unterschätzen. Kinder lernen um das vierte Lebensjahr herum, die Überzeugungen einer Person miteinzubeziehen (Theory of Mind). Coaching ist ab diesem Alter möglich und unterstützt gleichzeitig die Fähigkeit, die eigene Perspektive mit der anderer Personen abzugleichen.

Das dazu passende Bildungsverständnis ist partizipativ. Für eine gute pädagogische Beziehung müssen Fachkräfte das Weltbild eines Kindes und seine Versuche, die Welt mitzugestalten, anerkennen. Das setzt Nähe voraus und Interesse am Wohlbefinden des Kindes. Nachhaltiger Bildungserfolg ist dort möglich, wo die erzieherischen Impulse an den Interessen des Kindes anknüpfen und diesen einen erweiternden Möglichkeitsraum geben. Der Familientherapeut Jesper Juul zählt Gleichwürdigkeit zu den zentralen Aspekten einer gelingenden pädagogischen Beziehung, neben Integrität, Authentizität und Verantwortung.



Ein Coaching-Gespräch verlangt ungeteilte Aufmerksamkeit. Dadurch fühlt sich das Kind in seiner Person und seinen Themen gesehen.

Hier werden die Gemeinsamkeiten eines humanistischen Bildungsverständnisses mit dem oben skizzierten Coaching-Modell deutlich. Coaching kann und will nicht Erziehung ersetzen, also die bewusste Unterstützung von kindlichen Bildungsprozessen im Sinne legitimer Ziele des Erwachsenen. Aber es kann ein Weg sein, die wachsende Autonomie des Kindes zu fördern, indem es eigenständige Entscheidungen trifft und Verantwortung für deren Umsetzung übernimmt.

Für das Coaching von Kindern braucht man zunächst keine besonderen methodischen Kniffe. Entscheidend dabei ist, dass Sie als Gesprächspartnerin bzw. -partner zur Verfügung stehen und in dieser Zeit fokussiert auf das Gespräch sind. Das Kind erlebt dann eine individuelle Achtsamkeit für sich und seine Themen, was allein schon die Zuwendung rechtfertigt. Ihr Verhalten hat damit eine ähnliche Wirkung wie das Philosophieren mit Kindern oder das Sustained Shared Thinking (anhaltendes gemeinsames Nachdenken), die als sehr anregende

Gesprächsformate gelten. Das Kind erfasst intuitiv: seine Perspektive gilt etwas – da ein Erwachsener ungeteilte Aufmerksamkeit schenkt.

Grundsätzlich kann man jedes Coaching-Gespräch in vier Phasen unterteilen. Und keine Sorge: Auch vier Phasen lassen sich in kurzer Zeit absolvieren.

1 Orientierungsphase

Hierzu gehören die Gesprächseröffnung, die Suche nach einer passenden Gesprächssituation sowie ein ungestörter Raum und die Klärung des Ziels. Das kann sehr schnell gehen: „Möchtest du, dass ich dir bei deiner Entscheidung helfe?“

2 Klärungsphase

Das Kind schildert sein Thema und Sie versuchen zu verstehen, worin das Problem wirklich liegt. Versuchen Sie hier, die Systemumgebung zu klären: „Wer ist noch beteiligt? Wie sehen die anderen das Problem? Was würde Sofia dazu sagen? Woran würdest du merken, dass du eine gute Lösung gefunden hast?“ Diese Phase ist sehr wichtig und unterscheidet

zudem das Coaching von allzu schnellen Ratschlägen. In dieser Phase werden insbesondere die Kriterien für eine gute Lösung entwickelt.

3 Lösungsphase

Hier wendet sich die Aufmerksamkeit vom Problem zur Lösung. Das kann neue Energie bringen. Sie können fragen: „Hast du ein ähnliches Problem schon mal gelöst? Was würde dein bester Freund dir raten? Wenn über Nacht ein Wunder passierte, was wäre dann anders?“

4 Abschlussphase

Hier wird die Entscheidung getroffen und es werden auch Zwischenschritte geplant: „Was ist für dich jetzt das Ergebnis? Was machst du als Nächstes? Wer kann dir helfen?“ Eventuell vereinbaren Sie noch ein Folgegespräch, beispielsweise um die Lösung zu überprüfen.

Blicken wir zurück zu unseren drei Anfangsszenen. Hier lässt sich deutlich erkennen, dass sich verschiedene Situationen für ein Coaching anbieten:

Entscheidungssituationen: Jonas aus dem ersten Beispiel kann sich nicht zwischen zwei Angeboten entscheiden. Im Entscheidungscoaching geht es nicht um problemlösendes Handeln, sondern nur um die möglichst breite Auswahl an Kriterien, die anschließend zu einer Entscheidung verhelfen.

Holen Sie sich mit der Frage „Möchtest du, dass ich dir bei deiner Entscheidung helfe?“ die Erlaubnis zum Coachen. Damit machen Sie deutlich, dass nicht Sie die Entscheidung treffen. In die Klärungsphase treten Sie ein, indem Sie sachliche und emotionale Argumente sammeln, die für die jeweilige Seite sprechen. Fragen Sie nacheinander ab, was für Jonas für Fußball und was für Yoga spricht. Fragen dafür sind: „Was macht dir am Fußball Freude? Was am Yoga? Was kannst du dabei erleben? Welche Vorteile hat das?“ Visualisieren Sie dabei jeden Aspekt, den Jonas nennt, auf einer Karte. Die Karten pinnen Sie in zwei Reihen untereinander an einer Pinnwand an. Vielleicht hilft bereits der Vergleich der Kartenreihen Jonas zu einer Entscheidung. Wenn nicht, fehlen vielleicht noch wichtige Aspekte. Diese können Sie durch weiteres Nachfragen oder vorsichtige Vorschläge zu ergänzen helfen. Eventuell sind die Aspekte aber auch nicht gleichgewichtig. Dann können Sie Jonas bitten, die einzelnen Aspekte zu priorisieren, zum Beispiel auf einer Skala von sehr wichtig bis weniger wichtig. Anschließend wird Jonas sich wahrscheinlich besser entscheiden können.

Konfliktsituationen: Mara fühlt sich in ihrer Zweisamkeit mit einer Freundin durch ein anderes Mädchen gestört und bittet die Erzieherin, das zu unterbinden. Für ein Coaching-Gespräch müssen Sie die Herausforderung meistern: emphatisch sein, ohne Partei zu ergreifen.

Konflikte sind kein Problem, an dem Einzelne schuld sind. Sie sind, wie König und sein Team scheinbar,

eine Systemeigenschaft. Sie sind unvermeidbar, weil unser Zusammenleben aus komplexen Faktoren und Prozessen besteht. Konflikte haben mit den legitimen Interessen der Personen zu tun. Deshalb ist es so wichtig, als Coach nicht einseitig Partei zu ergreifen. Konflikte zeigen sich oft als Regelkreis: Der eine tut, was den anderen zu einer Reaktion bringt, auf die wiederum der Erste reagiert. Eine Lösung besteht darin, diesen Regelkreis zu verlassen.

Steigen Sie wieder ein mit einer Frage wie: „Mara, möchtest du, dass ich dir helfe, aus dieser Situation herauszukommen?“ Sie deuten mit diesem Angebot zugleich an, dass Sie nicht unmittelbar dem Wunsch von Mara nachkommen, Johanna zurückzuhalten. Holen Sie sich Stofftiere oder Spielfiguren. Dann können Sie Mara einladen, das Problem aus ihrer Sicht zu schildern. Fragen Sie nach, wer alles an der Situation beteiligt ist, und nutzen Sie dabei die Tiere oder Figuren als Repräsentanten aller Beteiligten. Lassen Sie Mara entscheiden, welche Figur wen repräsentiert. Fragen Sie Mara, warum sie sich jeweils für diese Figur entschieden hat und was sie damit verbindet. Lassen Sie Mara die Figuren so anordnen, wie es ihrer Wahrnehmung entspricht. Bitten Sie dann Mara, die Situation aus Sicht der anderen Beteiligten zu schildern.

Damit ermöglichen Sie den Perspektivenwechsel. Bitten Sie Mara, für jede beteiligte Person zu formulieren, was sich diese wünscht. In die Lösungsphase treten Sie mit der Frage ein, was Mara tun kann, um das Problem aufzulösen. Oft fällt Kindern aufgrund des vorherigen Perspektivenwechsels eine Lösung ein. Eventuell aber kann Mara sich noch nicht gedanklich aus dem Regelkreis befreien. Dann ist es legitim, wenn Sie eine Lösungsidee äußern, in der Sie alle zuvor geäußerten Perspektiven berücksichtigen. Beenden Sie das Gespräch mit einer Abschlussfrage, wie zum Beispiel: „Bist du zufrieden mit der Lösung?“

In Situationen mit zwei unmittelbaren Konfliktbeteiligten ist es auch möglich, das Coaching-Gespräch mit beiden gleichzeitig zu führen. Die Regeln sind dafür die gleichen – im Gespräch müssen Sie darauf achten, beide Konfliktbeteiligten ausgewogen zu Wort kommen zu lassen.

Transitionen: Ben macht sich Sorgen vor dem Eintritt in die Schule. Übergänge von einem vertrauten sozialen System in ein neues System sind häufig Anlass für systemisches Coaching. Das Neue kann faszinierend sein, aber auch ängstigen. In diesem Coaching geht es nicht darum, unmittelbar die Entscheidungen der Erwachsenen zu beeinflussen. Sie können Ben aber helfen, ein positives Verhältnis zu der problematischen Situation zu entwickeln. Dafür gibt es zwei Ansatzpunkte: Ben kann für sich Möglichkeiten finden, die Situation aktiv zu beeinflussen. Dann könnten Sie mit Ben erörtern, wer noch an der Situation beteiligt ist und wie diese für seinen Wunsch zu gewinnen sind.

Ein ergänzender Ansatz wäre, dass Ben diese Situation anders bewertet, indem er sich auf seine Stärken besinnt, die ihn gegebenenfalls auch eine Trennung von seinen bisherigen Freunden bestehen lassen. Besprechen Sie mit Ben, welche Übergänge er schon bewältigt hat, wie er das geschafft hat, was ihm dabei geholfen hat, welche neuen Möglichkeiten er sich dabei erschließen konnte. Lenken Sie den Blick auf das Positive, nämlich Bens Ressourcen. Stärken Sie seine Zuversicht, indem Sie ihn auf seine gelungenen Übergänge aufmerksam machen. Dies gelingt Ihnen umso besser, je klarer Sie Kinder auch als aktive Gestalter ihres Lebens sehen – Herausforderungen eingeschlossen. ◀

Sie interessieren sich für die verwendete Literatur? Die Liste steht hier für Sie bereit: <http://bit.ly/tps-literaturlisten>

ENTWICKLUNG begleiten



Ein großer See aus Milch

Warum Experimentieren
so wichtig ist **S.4**

Nur ein ganz kleiner Stups

Systemische Beratung ist
auch was für Kinder **S.24**

Der Blick durch die Lupe

Im Alltag genau hinsehen
und entscheiden **S.36**