

Wetzel Janett

Gewaltfreie Kommunikation im Kindergartenalltag –  
Die sanfte Art der Gesprächsführung mit ihren Möglichkeiten und  
Grenzen

# BACHELORARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

---

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2016

Wetzel Janett

Gewaltfreie Kommunikation im Kindergartenalltag –  
Die sanfte Art der Gesprächsführung mit ihren Möglichkeiten und  
Grenzen

eingereicht als

**BACHELORARBEIT**

HOCHSCHULE MITTWEIDA

---

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2016

Erstprüfer: Herr Prof. Busse

Zweitprüfer: Frau Winkler – Dudzig

## **Bibliographische Beschreibung:**

Wetzel, Janett:

Gewaltfreie Kommunikation im Kindergartenalltag – Die sanfte Art der Gesprächsführung mit ihren Möglichkeiten und Grenzen.

Hochschule Mittweida, Fakultät Soziale Arbeit,

Bachelorarbeit, 2016

## **Referat:**

Die Bachelorarbeit befasst sich mit dem Modell der gewaltfreien Kommunikation im Kindergartenalltag. Im Kern dieser Arbeit geht es um die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, das Modell langfristig in den Kitaalltag zu etablieren. Des Weiteren wurde die Frage aufgegriffen, welche Bedeutung die Gesprächsführung aus sprachwissenschaftlicher Sicht besitzt und welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, um mit diesem Modell wirkungsvoll zu arbeiten. Als letzten Punkt wurde ein Bezug zur sozialen Arbeit ausgearbeitet.

## *Inhaltsverzeichnis*

Einleitung	5
1. Das Modell der GfK nach Marshall Rosenberg	7
1.1. Die vier Komponenten der GfK	10
1.2. Beobachten	10
1.3. Gefühle beschreiben	11
1.4. Bedürfnisse ableiten	13
1.5. Bitten formulieren	14
2. Theoretische Einordnung	16
2.1. Gesprächsführung	17
2.2. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur GfK	20
3. Voraussetzungen für eine wirkungsvolle Anwendung der GfK in einer Kita	21
4. Möglichkeiten, um das Modell der GfK langfristig in den Kitaalltag zu etablieren	25
5. Grenzen der GfK	29
6. GfK und Soziale Arbeit	31
7. Fazit	32

## *Abkürzungsverzeichnis*

1. Kita = Kindergarten / Kindertagesstätte
2. GfK= Gewaltfreie Kommunikation

## **Einleitung**

Ob zu Hause, beim Einkaufen, in der Freizeit oder im Beruf, Gespräche führen wir fast täglich. Es gibt unzählige Formen von Gesprächen, welche wir Tag für Tag anwenden. Eines dieser Gespräche ist zum Beispiel das Alltagsgespräch. Menschen sprechen miteinander ohne darüber nachzudenken, warum sie gerade sprechen. Diese Art der Gesprächsführung dient dem Informationsaustausch. Dieser Austausch läuft unbewusst und ohne jegliche Planung. Da wir von klein auf gelernt haben miteinander zu sprechen, ist dieser Prozess eine Art Routine. Die Gesprächsmuster stehen uns immer zuverlässig zur Verfügung und sind biographisch tief in jedem Menschen verankert. Gerade im Beruf können diese erlernten Handlungsmuster Schwierigkeiten mit sich bringen und schnell in ein Konfliktgespräch umschlagen.

Es ist mir wichtig zu verstehen, warum vermeintlich normale Gespräche in Konfliktgespräche umschlagen können und wie durch die GfK ein besseres Miteinander stattfinden kann. Ich möchte mit meinem Geschriebenen nicht das Modell im Detail erneut vorstellen, sondern vielmehr Ideen und Gedanken aufzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, diese Art der Gesprächsführung in den Kitaalltag zu etablieren. Es soll deutlich werden, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, um mit diesem wirkungsvoll zu arbeiten und wo genau das Modell der GfK an seine Grenze stoßen kann.

Ich schreibe diese Arbeit als Anregung für eine Kindertagesstätte, die mit diesem Modell arbeiten möchte. In dieser habe ich schon viele Erfahrungen im pädagogischen Bereich gesammelt. Desweiteren beobachte ich seit einigen Monaten intensiv, wie in dieser kommuniziert bzw. miteinander gesprochen wird. Täglich finden unzählige Gespräche zwischen den pädagogischen Fachkräften, den Eltern und den Kindern statt. Es ist zu vermuten, dass auftretende Konflikte auf fehlende Anerkennung und Wertschätzung zurückzuführen sind. Der Kitaalltag ist oft von Stress gekennzeichnet. Viele berufstätige Eltern bringen ihre Schützlinge, häufig unter Zeitdruck, in die Kita. Am Nachmittag ist das gleiche Bild zu beobachten. Häufig werden die Kleinsten auch von anderen Verwandten abgeholt. Ein Informationsaustausch zwischen Eltern und pädagogischen Fachkräften findet aufgrund dieser Gegebenheiten nur sporadisch statt.

Es werden kleine Zettel geschrieben oder wichtige Informationen, über Dritte an die Eltern weitergeleitet. Die Koordination des gemeinsamen Handelns zwischen den pädagogischen Fachkräften und den Eltern geht durch diese Art und Weise der Kommunikation verloren.

Das Gespräch miteinander ist ein Grundbaustein für zwischenmenschliche Beziehungen und Begegnungen. Das macht sich auch im Kollektiv bemerkbar. Wenn wir, als pädagogische Fachkräfte, nicht in der Lage sind miteinander Gespräche zu führen und uns mitzuteilen, geht unser gemeinsames Handeln im Kontext mit den Eltern und natürlich den Kindern gänzlich verloren. Es entstehen Konflikte welche sich im Laufe der Zeit immer mehr manifestieren. Die ursprüngliche Funktion des Gespräches ist der Abgleich von Einstellungen, Meinungen und Wissen. Das gemeinsame Handeln und das Aufrechterhalten von sozialen Kontakten werden sich degenerieren.

Wir als pädagogische Fachkräfte agieren als Vorbilder für unsere Kinder. Wir verfolgen als wichtige Ziele unsere Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten, sie zu stärken und sie zu unterstützen. Wir akzeptieren ihre verschiedenen Persönlichkeiten und jedes Kind wird mit Respekt und Liebe behandelt. Das kann in den Gruppenverhältnissen einer Kita nur funktionieren, wenn sich das Team respektiert und ein gemeinsames Handeln anstrebt.

Die GfK ist eine Methode in der wertschätzend kommuniziert wird und welche im Team, in den Erziehungspartnerschaften und in der Arbeit mit den Kindern Anwendung findet. Ziel meiner Arbeit soll sein, Anregungen zu geben, damit sich Theorie und Praxis vereinen lassen. Ich möchte versuchen das Modell der GfK langfristig und mit Erfolg in diese Kita zu etablieren. Um dieses Ziel zu einem späteren Zeitpunkt zu erreichen, möchte ich in dieser Arbeit auf das Konzept der GfK eingehen und beleuchten, wie wichtig eine gute Gesprächsführung ist. Daher ist eine theoretische Einordnung unabdingbar. Des weiteren ist es für mich wichtig zu erkennen, welche Voraussetzungen für ein Gelingen der GfK im Kontext Fachkräfte, Eltern und Kinder notwendig sind. Ich möchte mir die Frage stellen, was es für effektive Möglichkeiten gibt, um das Modell so zu etablieren, damit es von den unterschiedlichsten Gruppen, welche den Kitaalltag begleiten, angewendet werden kann. Unter anderem möchte ich mir die Grenzen der GfK bewusst machen, um in meiner späteren Arbeit nicht an ihnen zu scheitern.

Im letzten Teil dieser Arbeit werde ich einen Bezug zur sozialen Arbeit nehmen. Es soll verdeutlicht werden, wie wichtig methodisches Handeln ist und welche zentrale Bedeutung das Gespräch, bevorzugt die GfK, im Kontext mit den Kindern bzw. mit dem Klientel hat.

### **1. Das Modell der GfK nach Marshall Rosenberg**

Im Jahr 1934 wird Marshall B. Rosenberg in Ohio geboren. Viele Jahre seines Lebens beschäftigte er sich mit zwei Fragen. Zum einen fragte er sich, was wohl geschehen wird, wenn die Verbundenheit zur Natur verloren geht und wir uns darauf hin gewalttätig verhalten und uns gegenseitig ausbeuten. Zum anderen ließ ihn die Frage nicht los, was es einigen Menschen ermöglicht, selbst unter extremen Voraussetzungen, in Verbindung mit anderen zu bleiben (vgl. Rosenberg 2010; S.19 ff.).

Im Sommer 1943 begann Rosenberg die Fragen seiner Kindheit aufzugreifen und nach Antworten zu suchen. Im selben Jahr zog er mit seiner Familie nach Detroit, Michigan. Kaum in seiner neuen Heimat angekommen, musste Rosenberg erfahren, was Menschen veranlasste, sich gegenseitig Gewalt anzutun. Ein Rassenkrieg entfachte und mehr als 40 Menschen wurden aufgrund ihrer Hautfarbe und Herkunft getötet. Nachdem sich diese Situation beruhigt hatte und Rosenberg wieder zur Schule gehen durfte, erfuhr er zudem, dass nicht nur die Hautfarbe darüber entschied wer von Gewalt betroffen sein sollte, sondern auch ein Name. Bei der Anwesenheitskontrolle in der Schule fiel Rosenbergs Name. Im Anschluss daran, fragten ihn zwei Mitschüler ob er Jude sei. Auf dem Heimweg wurde er von genau den zwei Jungen abgefangen und musste nun selbst die Erfahrung machen, wie sich körperliche Gewalt anfühlte (vgl.ebd.).

In Verbindung mit unserer einfühlsamen Natur stehen und die Verbindung zu anderen aufrecht erhalten, egal wie ausweglos und schwierig die gegebene Situation auch scheint, das ist das Hauptanliegen, welches Rosenberg der Menschheit mitteilen möchte. Zugang zu dieser Verbindung gibt uns, laut Rosenberg, die Sprache (vgl.ebd.).

Der Gebrauch von Wörtern ermöglicht uns, Kontakt zu anderen zu finden und unsere Empathie zum Ausdruck zu bringen. Rosenberg bezeichnete diese Art der Kommunikation als Gewaltfreie Kommunikation. Im folgenden werde ich darauf eingehen, was gewaltfrei bedeutet.



Falsche und unangebrachte Worte können einen selbst und andere Menschen verletzen. Die GfK thematisiert den Prozess, sich in andere und in sich selbst einfühlen zu können. Wir lernen kurz inne zu halten, bis sich das Negative in uns gelöst hat und wir in der Lage sind, fehlende Bedürfnisse wahrzunehmen. Nicht erfüllte Bedürfnisse bewegen uns Menschen dazu, unangemessene Gefühle aufzuzeigen. Diese Gefühle sind meist ein Zeichen dafür, dass die Verbindung zu uns selbst verloren geht. Hierbei beginnt man in vernichtende Sprachmuster zu verfallen. Rosenberg bezeichnet diesen Verfall als die Wolfssprache. Das Modell der GfK soll dazu beitragen, dass man mit sich selbst und mit den anderen empathisch in Verbindung steht. Diese Art der Kommunikation, beschreibt er als 'Giraffensprache' oder auch als 'Die Sprache des Herzens' (vgl. Plate 2013, S.79 f.).

Nun gehe ich genauer auf die Charaktere beider Tiere ein. Es ist mir ein Bedürfnis darzulegen, in welchem Zusammenhang diese Tiere mit dem Menschen stehen. Auf der anderen Seite ist nicht zu vergessen, dass ich diese Arbeit als Anregung für GfK in einer Kita schreibe. In der Arbeit mit Kindern sind Symbole ein wichtiger Aspekt für den Spracherwerb. Das heißt, wenn pädagogische Fachkräfte Wörter benutzen, welche das Kind noch nicht kennt, wird es dem Kind schwer fallen, sich diese zu merken. Werden Begriffe jedoch mit Symbolen, Bildern oder Gegenständen verknüpft, kann das Kind diese schon bald zuordnen. Werden der Wolf und die Giraffe als bedeutsame Symbole der GfK gesehen, kann dies den Lernprozess der GfK positiv unterstützen (vgl. o.A. 2014. S.11f.).

Den Tieren wird laut Justine Mol, eine Einseitigkeit ihres Wesens zugeschrieben. Menschen sind vielschichtiger, das heißt, das dem Menschen mehrere Charaktere zugeordnet werden können. Man spricht auch von kombinierten Eigenschaften. Dennoch können die einseitigen Eigenschaften von Tieren den Menschen zugeordnet werden. Tiere werden auch als Metapher beschrieben. Es ist eine allgemein gültige Bildsprache, welche von jedem Menschen gleich verstanden wird (vgl. Mol 2010 S.29 ff.).

Dem Wolf werden Eigenschaften wie Stärke, Macht und Aggressivität zugeschrieben. In der Wolfssprache sind wir Menschen dazu geneigt, Ängste und Schmerzen zu verleugnen. Wir versuchen mächtig zu sein und sichern unser Überleben durch Manipulation und Gewalt, welche wir an anderen Menschen unbewusst und bewusst ausüben. Häufig entfernen wir uns von dem, was wirklich in uns vorgeht und sehen

andere Menschen als eine Art Strategie um unsere Ziele zu erreichen. Wenn wir Wolf sind, fällt es uns nicht schwer, unserem Gegenüber, auf unechte Art und Weise „Nett“ zu sein. Wir wollen autoritär sein und begegnen den anderen mit Zuschreibungen und Vorurteilen (vgl.ebd.).

Die Giraffe hingegen besitzt Eigenschaften, wie zum Beispiel Sanftmut und Stärke. Diese Stärke wird nicht als die selbe empfunden, wie die Stärke des Wolfes. Wenn wir uns der Giraffensprache annehmen, sind wir in der Lage, mit Angst und Schmerz umzugehen. Wir sind fähig, im hier und jetzt zu bleiben und betrachten all das, was uns begegnet, mit Sanftmut (vgl.ebd.).

Wer sich in der Wolfssprache befindet, signalisiert Bedürfnisse welche unerfüllt sind. Es gilt nun sich diesen unerfüllten Bedürfnissen hinzugeben und darauf einzugehen. Es geht darum, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Wolf und Giraffe zu schaffen. Dieses soll nun sprachlich umgesetzt werden. Mit Hilfe der GfK ist es möglich, unsere Ausdrucksweise zu verändern und andere bewusster wahrzunehmen. Allen häufigen Gesprächsformen stehen zuverlässige Handlungsmuster zur Verfügung. Die Reaktionen auf diese Muster sind biographisch verfestigt und können nur schwer aufgebrochen und verändert werden. Genau an diesem Punkt soll die GfK Anwendung finden. Aus gewöhnlichen Reaktionsmustern sollen bewusste werden. Dieses Modell regt dazu an, transparent zu kommunizieren und anderen Menschen mit Respekt und Einfühlungsvermögen zu begegnen (vgl. Rosenberg 2010, S. 22).

Marshall Rosenberg spricht in seinem Werk von „Lebensentfremdender Kommunikation“. Damit meint er Sprachstile, die unser Einfühlungsvermögen außer Kraft setzen können. Das moralische Urteil drückt beispielsweise aus, dass andere Menschen Unrecht haben oder sogar weniger wert sind. Begriffe wie Unangemessen - Sein, Schuldzuweisung, Vorurteile, Verurteilen und Beleidigungen umschreiben das moralische Urteil weiter. Eine nächste Form von lebensentfremdender Kommunikation ist das Anstellen von Vergleichen (vgl.ebd. S. 38 ff.).

Damit ist das Vergleichen von Menschen, mit sich selbst oder mit anderen gemeint. Andere oder man selbst, werden dadurch auf- oder abgewertet. Jeder ist für seine Gedanken, Gefühle und Handlungen selbst verantwortlich. Verantwortung zu leugnen ist ebenfalls ein Faktor, welcher uns daran hindert, uns in andere einzufühlen. Wenn wir ständig damit beschäftigt sind unser Handeln durch äußere Faktoren zu begründen, werden wir nicht in der Lage sein unser Empathieverhalten zu entfalten. Weitere

Formen, welche uns daran hindern, sind das Formulieren von Forderungen und die Annahme, dass bestimmtes menschliches Handeln Lob oder Bestrafung verdienen (vgl.ebd.).

### **1.1. Die vier Komponenten der GfK**

Im Folgenden werde ich die vier Komponenten der GfK, Beobachten, Gefühle, Bedürfnisse und Bitten erläutern, um die Funktion des Modells deutlich zu machen. Diese Komponenten machen es möglich, sich klar auszudrücken und andere wertzuschätzen. Sie geben uns die Möglichkeit, uns in andere und in uns selbst einzufühlen. Ich sehe dies als Chance für die pädagogischen Fachkräfte, die Eltern und letztendlich für die Kinder, den Umgang miteinander positiv zu stärken, uns gegenseitig zu achten und besser auf uns selbst zu hören. Wenn wir im Kitaalltag mit diesem Modell erfolgreich arbeiten wollen, ist es von Vorteil, die GfK als Handlungsalternative zu sehen und selbst in dieser Sprache zu kommunizieren oder die vier Komponenten von anderen Menschen einfühlsam einzufangen. Erwähnenswert ist zum Anfang noch, dass diese Komponenten und das Modell keine feste Formel darstellen, nach der gearbeitet werden muss (vgl.ebd.).

Unterschiedliche Situationen und individuelle Gegebenheiten sind stets zu berücksichtigen. Es ist eine Art Lernprozess, welcher erst durch Anwendung und Erfahrung wächst.

### **1.2. Beobachten**

Wenn wir unseren Teamkollegen, Eltern und Kindern verbal kommunizieren wollen, wie es uns geht, ist das Beobachten von größter Bedeutung. Hierbei ist das Beobachten und Bewerten von Situationen klar zu differenzieren. Verknüpft man beide Komponenten miteinander, ist die Möglichkeit gegeben, dass andere Menschen unsere Informationen falsch interpretieren und diese als Kritik oder Angriff sehen. Sie werden somit gehindert, sich in uns einzufühlen. Wenn wir Situationen bewerten, geht die Verbindung zu den anderen verloren. Das darf jedoch nicht bedeuten, dass wir als Menschen völlig objektiv eingestellt sind und uns jeder Bewertung entziehen. In der

GfK geht es darum, dass man in der Lage ist, beides auseinander zu halten. Für einen Großteil der Menschen stellt das Beobachten ohne zu bewerten eine Herausforderung dar. Für viele ist es schwierig, Situationen oder andere Menschen nicht zu verurteilen und zu kritisieren. Rosenberg unterscheidet in seinem Buch, Gewaltfreie Kommunikation, zwei Arten von Beobachtungen: 1.) Beobachtungen getrennt von Bewertungen und 2.) Beobachtungen gemischt mit Bewertungen. Beruht Kommunikation zum Beispiel auf der Annahme, dass die eigene Meinung über die Gedanken, Gefühle, Absichten oder Wünsche von jemand anderem die einzig gültige ist, so würde das Gesprochene wie folgt aussehen:

- 1.) Ich glaube nicht, dass sie in der Lage ist, ihrem Beruf nachzugehen.
- 2.) Sie ist ganz bestimmt nicht in der Lage, ihrem Beruf nachzugehen.

Anhand des Beispiels wird deutlich, dass Beobachtungen gemischt mit Bewertungen, häufig Wörter wie immer, bestimmt oder nie enthalten. Diese Wörter werden als Übertreibungen oder Zuschreibungen genutzt und bewirken, dass der Zuhörer eher eine Abwehrhaltung einnimmt, statt Mitgefühl zu zeigen oder sich gar einzufühlen (vgl. Rosenberg 2010, S. 51 ff.).

Zu der ersten Komponente, Beobachten, ist zusammenfassend zu sagen, dass es für den Gesprächsverlauf nicht förderlich ist, Beobachtungen und Bewertungen zu vermischen. Andere Gesprächspartner könnten sonst schnell Kritik heraus hören und wehren Gesagtes eher ab, als es sich anzunehmen. Da GfK eine Sprache ist, welche sich an einem Verlauf orientiert, werden Verallgemeinerungen vermieden. Beobachtungen sollten sich auf eine bestimmte Situation, einen Zeitumfang oder bestimmte Zusammenhänge beziehen (vgl. ebd.).

### **1.3 Gefühle beschreiben**

Die erste Komponente der GfK beschreibt das Beobachten ohne zu bewerten. Die zweite Komponente ist ein ebenso wichtiger Bestandteil der GfK. In dieser soll geschildert werden, wie wichtig das verbale Ausdrücken von Gefühlen in der Gesprächssituation ist. Viele Menschen in unserer Gesellschaft sind nicht in der Lage uns mitzuteilen, wie sie sich fühlen. Es ist scheinbar schlecht über Gefühle zu sprechen. Wenn man sich äußert, wie man sich fühlt, wird man von seinen Mitmenschen

schnell als schwach dargestellt. Aus eigenen Erfahrungen kann ich berichten, dass Menschen ihre Mitmenschen viel zu selten fragen, wie sie sich fühlen. Seit dem ich erste, eigene Erfahrungen mit der Gewaltfreien Kommunikation gemacht habe, achtete ich bewusster darauf, Freunde, Familie und Kollegen zu fragen, wie diese sich fühlen. Die ersten Reaktionen auf diese Frage, waren meist verwirrend. Viele wussten gar nicht, was sie darauf antworten sollten. Anhand dieser Reaktionen lässt sich darauf schließen, dass es nicht als wichtig erscheint, sich darüber mitzuteilen (vgl. Rosenberg 2010, S. 66ff.).

Das Ausdrücken von Gefühlen scheint eine große Herausforderung darzustellen, welche man bewältigen kann, wenn man sich damit beschäftigt und eine Entfremdung dieser nicht zulässt. Die Schwierigkeit hierbei liegt daran zu verstehen, was Gefühle sind, wie sie sich wahrnehmen und richtig ausdrücken lassen. Sätze, in denen nach dem Wort Gefühl oder fühlen, das Wort `dass` auftaucht, sind keine Gefühle, sondern Meinungen. Ein Beispiel hierfür lässt sich anhand der nachfolgenden Aussage verdeutlichen:

- Ich habe das Gefühl, dass mir meine Kollegin etwas verheimlicht.

Dieser Satz beschreibt kein Gefühl, sondern beschreibt eine Meinung. Wenn ich ein Gefühl ausdrücken möchte, müsste der Satz wie folgt lauten:

- Heute morgen habe ich gesehen, wie meine Kollegin etwas vor mir versteckt hat. Ich bin etwas besorgt und verwirrt darüber.

Dieser Satz verdeutlicht sehr gut die erste und zweite Komponente der GfK. Der erste Teil der Beispielaussage beschreibt die Situation, ohne diese zu bewerten. Im zweiten Teil der Aussage kommen die Gefühle zum Ausdruck, welche wir haben können, wenn unsere Bedürfnisse nicht erfüllt sind (vgl.ebd.).

Wenn uns in unserer täglichen Arbeit Aussagen wie :

- „Ich fühle mich wie,.....
- Ich habe das Gefühl, dass....
- Ich fühle mich angegriffen, hintergangen, benutzt, vernachlässigt, usw.
- Ich fühle mich nicht verstanden, gehört, ernst genommen, usw.“

begegnen, sind diese nicht gänzlich als falsch anzusehen. Viel mehr sollen solche Pseudogefühle als Anregung dienen, um zu verstehen, welche wahren Gefühle sich

hinter dem gesagten Gedanken verstecken (vgl.ebd.).

Wie fühlt sich ein Elternteil, wenn es denkt, dass sein Kind nicht geachtet oder verstanden wird. Dieses Elternteil könnte unsicher, bekümmert oder besorgt sein. Solche Äußerungen von Gefühlen können uns, in unserer Arbeit, stärken. Wenn wir als professionelle Fachkräfte wahrnehmen, was den Eltern fehlt, welche Ängste sie haben oder verstehen, was sie verunsichert, können wir sicherer und schneller reagieren und passende Hilfe bieten. Eine Vervielfältigung unseres Gefühlswortschatzes und das Verständnis bzw. Hinterfragen von Pseudogefühlen, ist nicht nur in engen privaten Beziehungen von Vorteil sondern kann uns auch das Arbeitsleben vereinfachen. Wenn wir in der Lage sind uns klar und deutlich mitzuteilen, können wir besser mit unseren Mitmenschen in Kontakt treten und Konfliktsituationen leichter bewältigen (vgl.ebd.).

#### **1.4 Bedürfnisse ableiten**

Hinter jedem Gefühl steckt ein Bedürfnis. In diesem Abschnitt ist es mir wichtig, den Zusammenhang zwischen Gefühlen und Bedürfnissen zu verdeutlichen. Gerade in der Arbeit mit den Eltern und Kindern stoßen wir, als pädagogische Fachkräfte, oft auf Kritik. Eltern urteilen über Situationen und über das Verhalten der Fachkräfte. Diese Urteile und Äußerungen werden, laut Rosenberg, als entfremdende Äußerungen der eigenen Bedürfnisse bezeichnet. Wenn wir Kritik wahrnehmen oder uns selbst bewertend und interpretierend mitteilen, können wir davon ausgehen, dass andere oder wir selbst ein Bedürfnis haben, welches nicht erfüllt ist. Diese Art sich mitzuteilen führt dazu, dass eine Abwehrhaltung eingenommen wird. Die Verbindung zu unserem Gegenüber geht verloren und wir können nicht mehr angemessen auf bestimmte Situationen reagieren. Wenn es uns und den anderen gelingt, Gefühle und Bedürfnisse miteinander zu verbinden, wird es einfacher, empathisch auf diese zu reagieren (vgl. Rosenberg 2010; S. 92 ff.).

Den meisten Menschen wurde nicht beigebracht, Bedürfnisse zu verbalisieren. Wenn wir uns in Alltagssituationen bewegen und feststellen, dass Bedürfnisse unerfüllt sind, läuft ein automatisierter Denkprozess in uns ab, welcher den Fehler bei unseren Mitmenschen sucht, statt bewusst darüber nachzudenken, was uns fehlt. Dieser Mechanismus veranlasst uns, andere Menschen zu kritisieren und Situationen anders zu

interpretieren. Rosenberg beschreibt, dass die Wahrscheinlichkeit höher ist, seine fehlenden Bedürfnisse zu finden, wenn die Menschen aufhören darüber zu urteilen, was mit anderen Menschen nicht stimmt. Jeder einzelne sollte anfangen zu kommunizieren, was ihm fehlt (vgl.ebd.).

Wenn sich Eltern oder Kollegen negativ zu verstehen geben, gibt es ableitend vier Möglichkeiten, wie ich, als pädagogische Fachkraft, mit diesen Aussagen umgehen kann.

- Ich kann die negative Aussage als Kritik auffassen und die Schuld bei mir selber suchen.
- Ich möchte mich selbst vor der Negativaussage schützen und fange an den Fehler bei anderen zu suchen.
- Ich nutze die Aussage, fühle mich in mich ein und nehme meine eigenen Bedürfnisse wahr.
- Ich nutze die Kritik und nehme die Gefühle und Bedürfnisse der Anderen wahr (vgl.ebd.).

Je besser wir unsere Gefühle und Bedürfnisse miteinander kombinieren, desto einfacher ist es für uns und andere empathisch zu handeln. Wir müssen uns bewusst machen, dass wir unsere eigenen Bedürfnisse nicht auf Kosten anderer Menschen erfüllen können. Wir besitzen die absolute Kontrolle über unsere eigenen Gefühle, verfügen aber niemals über die der anderen (vgl. Plate 2013, S.87f.).

### **1.5. Bitten formulieren**

Im letzten Teil des Kapitels geht es um die Frage, wie wir Bitten formulieren können, damit sich die Art und Weise wie wir Leben verbessern kann. In der GfK gibt es unterschiedliche Arten, jemanden um etwas zu bitten. Ich kann zum Beispiel, jemanden bitten, mir ein Bedürfnis zu erfüllen. Um mich zu vergewissern, etwas richtig verstanden zu haben, kann ich die Bitte äußern, Gesagtes zu wiederholen. Auch die Bitte um Mitteilung der Reaktion im Kontext Gefühle und Gedanken, kann ich von meinen Mitmenschen erbitten. Eine Bitte kann ich auch äußern, wenn mir die Transparenz in bestimmten Lebensbereichen fehlt. Damit ist gemein, dass ich bei Unklarheiten hinterfragen und Rückmeldungen, bezüglich des Verständnisses, von

anderen erwarten kann (vgl. Plate 2013; S.88 ff.).

Wenn es darum geht, Bitten zu formulieren, ist es wichtig genau auszusprechen, was wir erbitten. Wenn wir verbalisieren, was wir nicht erbitten, kann unser Gegenüber schnell ein Nein vernehmen. Diese negativen Formulierungen stoßen auf Widerstände. Sinnvoll erscheint es, eine Bitte in einer positiven Handlungssprache auszudrücken. Als konkrete Tätigkeit formuliert, können andere diese ausführen. Wenn man sich klar und deutlich ausdrückt, läuft man weniger Gefahr unsinnige und zweideutige Aussagen zu formulieren (vgl. Rosenberg 2010; S. 119 ff.).

Bitten sollten ganz bewusst formuliert werden. Es ist falsch anzunehmen, dass der Zuhörer hinter jeder Aussage eine Bitte versteht. Rosenberg beschreibt in seinem Buch auch, dass wir uns oft gar nicht richtig im klaren sind, um was wir Bitten, wenn wir miteinander sprechen. Der Gewohnheit halber, reden wir los, ohne bewusst darüber nachzudenken, was wir von unserem Gegenüber erwarten. Hinter jedem Gesprochenen versteckt sich eine Bitte, auch wenn es nur eine Bitte nach Kontakt, Mitgefühl oder eine ehrliche Reaktion ist. Je transparenter wir darlegen, was wir von anderen Menschen möchten, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass unsere persönlichen Bedürfnisse befriedigt werden (vgl.ebd.).

Ein letzter, wichtiger Punkt ist das Vermeiden von Forderungen. Werden Bitten als Forderungen aufgefasst, gibt es die Möglichkeit, sich dieser hinzugeben oder sich zu weigern. Die fordernde Person kann man als eine beschreiben, welche Macht ausübt. Wenn jemand bewusst fordert, geht die zwischenmenschliche Verbindung verloren. Das Gegenüber ist dann nicht mehr bereit, sich auf den Fordernden einzulassen und ihm einfühlsam zuzuhören. Echtes und aufrichtiges Bitten zwingt uns dazu, dass wir uns über dieses Ziel bewusst werden. Ziel der GfK ist es nicht, aus dem anderen Menschen einen besseren zu machen. Ebenso ungeeignet ist das Modell, wenn wir durch Durchsetzen unseres Willens, einen persönlichen Vorteil darin sehen. Das Modell der gewaltfreien Kommunikation ist für Menschen konzipiert worden, welche gewillt sind ihre Lebensqualität zu verbessern und offener mit ihren Mitmenschen umgehen möchten. Das große Ziel der GfK ist darin zu sehen, Verbindungen herzustellen, welche auf Grundlage der Offenheit und Empathie basiert (vgl.ebd.).



## 2. Theoretische Einordnung

Häufig wird gesagt, dass Konflikte auf fehlende Kommunikation zurückzuführen sind bzw. nicht richtig miteinander gesprochen wird. Menschen sind in der Lage, uns mit anderen Menschen auszutauschen. Voraussetzung dafür, ist ein gewisses Verständnis, welches aber nicht selbstverständlich sein kann. Dies ist bedingt durch Bedeutungen, unterschiedlichsten Erfahrungen und subjektiven Wirklichkeiten, welche individuell sind. Nur wenn das Erbgut, die Kognition, die Kultur und die Sprache gemeinsame Parallelen aufzeigen, können wir uns miteinander verständigen. Das bedeutet, dass wir uns einfacher verstehen, wenn sich unsere Erfahrungen und Wissensstände ähneln. Die menschliche Kommunikation, wird als eine wechselseitige Verständigung und Beeinflussung beschrieben, welche durch die Sprache, symbolische Zeichen, wie zum Beispiel der Schrift oder auch nonverbale Signale, wie Mimik und Gestik vermittelt wird. Es ist ein Prozess zwischen mindestens zwei Menschen, welche sich über Inhalte, Gedanken oder Gefühle austauschen. Kommunikation ist auch soziales Handeln. Hierbei versuchen wir über die Sprache oder nonverbale Zeichen unsere Mitmenschen zu beeinflussen (vgl. Widulle 2012, S. 23f.).

Ich selbst sehe die Kommunikation der Menschen als ein Konstrukt, in dem die Sprache, die Symbole, Mimik und die Gestik viele kleine Werkzeuge sind, welche ich je nach Bedarf unterschiedlich anwenden kann.

Das Modell der GfK zeigt uns, wie man besser miteinander kommunizieren kann. Hierbei handelt es sich um das Gespräch und das Einfühlen in den Anderen. Dies kann nur gelingen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Auf diese werde ich später genauer eingehen. Wichtig für mich ist, nachdem das Konzept der GfK erläutert wurde, zu erfahren, wie ein Gesprächsaustausch aus sprechwissenschaftlicher Sicht heraus stattfindet. Ich bin der Überzeugung, dass ein solches Modell gut Anwendung finden kann, wenn man sich bewusst macht, wie Kommunikation gefasst werden kann. Erst wenn der Prozess der Gesprächsführung verstanden wird, kann eine Verbindung zur GfK hergestellt werden. Zu vermuten ist, dass sich Rosenberg bei der Entwicklung des Modells, genauer mit diesem Prozess auseinandergesetzt hat. Ich werde in dem Kapitel ein wichtiges Werkzeug der Kommunikation, die Gesprächsführung, genauer erläutern und untersuchen, ob meine Annahme, dass eine Verbindung zwischen Gesprächsführung und der GfK besteht, stimmt.

## 2.1. Gesprächsführung

In diesem Abschnitt meiner Arbeit werde ich mich an den Grundlagen der Sprechwissenschaft und Sprecherziehung von M. Pabst- Weinschenk orientieren.

Nehmen wir das Wort Gespräch oder auch Dialog, stellen wir fest, dass diese einen Austausch voraussetzen. Aus dem menschlichen Leben ist das Gespräch nicht wegzudenken. Das Gespräch besitzt viele Gesichter, sodass es unmöglich scheint, es genauer zu definieren. Es beschreibt einen Bestandteil des menschlichen Lebens, deren Beziehungen und Begegnungen, bei dem über die Sprache, das Hören und das Verstehen unterschiedlichste Zwecke erfüllt werden (vgl. Pabst – Weinschenk, S.122 ff.).

Die Menschen werden hierbei wechselseitig beeinflusst. Das Wort „Führung“ lässt sich hingegen gut durch Macht, Größe, Gewalt, Stärke und Autorität assoziieren. Wir wissen, dass in jedem Austausch, eine Äußerung auch eine Einwirkung erzeugen kann. Bei Gesprächen sind immer zwei Modelle zu erkennen. Zum Einen ist das die sogenannte Symmetrie. In dieser sind die Gesprächspartner gleichberechtigt. Zum Anderen herrscht eine Asymmetrie. In dieser sind die Gesprächspartner nicht gleichberechtigt. Wenn wir über die drei Kräfte, soziale Handlungsmacht, Wissensmacht und emotionale Macht sprechen, befinden wir uns, laut der Sprechwissenschaft, in der Makro Ebene der gesprächsgestaltenden Faktoren (vgl.ebd.).

Erkennt einer der Gesprächspartner den Inhalt einer ihm zu gesendeten Information nicht und muss sich durch nachfragen von dem Anderen abhängig machen, liegt eine Asymmetrie in diesem Gespräch vor. Das zeigt uns, dass es nicht nur um gesellschaftliche und soziale Überlegenheit in Gesprächen geht, sondern auch um Kenntnis und kognitive Leistungsfähigkeit. Zu dieser sozialen Überlegenheit und kognitiven Leistungsfähigkeit, hat noch ein emotionaler Faktor Einfluss auf die Asymmetrie. Je emotionaler der Gesprächspartner ist, desto leichter lässt sich ein Gespräch unterbrechen und steuern. Auch die Anzahl der Gesprächspersonen haben Einfluss auf den Ablauf eines Gespräches. Hierbei herrschen klare Verhältnisse. Einer gibt den Ton an und die anderen warten den richtigen Moment ab, um in diesen Prozess einzugreifen. Demzufolge bleiben viele wichtige Gedanken verborgen, da das Gespräch keine eindeutige Struktur aufweist. Das ist auch der Grund dafür, dass sich Gesprächsrunden, wie zum Beispiel Teambesprechungen oder -beratungen, nur mühsam

organisieren und durchführen lassen (vgl.ebd.).

Dieses Phänomen konnte ich deutlich in meiner Arbeit in der Kita beobachten. Die drei Mächte haben sich in Gruppengesprächen klar heraus kristallisiert. Gesprochen haben meist diejenigen, welche zum Thema das überlegende Wissen mitbrachten. Es war zu erkennen, dass die Fachkräfte, welche gesellschaftlich besser gestellt und selbstbewusster sind, häufiger das Wort übernahmen bzw. sich effektiver in das Gespräch einbringen konnten. Das zeigt, dass bei fast allen Gesprächen die soziale Handlungsmacht, die Wissensmacht und die emotionale Macht eine entscheidende Rolle spielen. Bei einer Gesprächsorganisation geht es also darum, genau diese Mächte zu berücksichtigen und diese in ein Gleichgewicht zu bringen. Dieser Ausgleich ist entscheidend dafür, wie ein Gespräch ausgeht. Sind diese Mächte immer asymmetrisch, kann man feststellen, dass ein Gesprächsverlauf immer eindimensional verläuft. Sind sie hingegen immer ausgewogen, können Entscheidungen, welche das Handeln betreffen, zu lange dauern (vgl.ebd.).

Weitere entscheidende Faktoren für gute oder schlechte Gespräche, sind der Ort und das Thema, sowie die Zahl der daran teilhabenden Personen. Für die Kooperation der Partner in einem Gespräch ist noch eine weitere Unterscheidung notwendig. Es gibt sogenannte komplementäre Verhältnisse. Diese sind in Alltagsgesprächen am meisten vertreten. Wenn in diesen die Wissensmacht oder die emotionale Macht Vorhand nimmt, ist dies gut vertretbar, denn der Gesprächspartner hat in diesem Falle einen Vorteil. Damit ist gemeint, wenn ich jemanden nach dem Weg frage, ist mein Gegenüber mir zwar wissensmäßig überlegen, da er den Weg kennt und ich nachfragen musste, aber ich ziehe daraus einen positiven Nutzen, indem ich mein eigenes Wissen erweitere (vgl.ebd.).

Eine andere Situation wäre es, wenn ich beim Einkaufen mein Auto falsch parke und die Ordnungsbeauftragte mich daraufhin anspricht und mir ein Verwarnungsgeld ausspricht. Hier ist mir die Ordnungsbeauftragte in allen drei Mächten überlegen. Es handelt sich um ein wirkliches Machtverhältnis, also um echte Asymmetrie. Auf diese Art und Weise entstehen auch die sogenannten Konfliktgespräche. Werden in Gesprächen die Grenzen überschritten und jemand versucht durch Asymmetrie an die herrschende Macht zu gelangen, können die anderen Gesprächsteilnehmer diese Handlungsabsicht empfangen und versuchen sich dieser zur Wehr zu setzen. Das zeigt uns, dass je nach dem, wie sich die gegebenen Faktoren der Makroebene in einem Gespräch vermischen,

unterschiedliche Gesprächsformen entstehen. Desweiteren geben diese auch eine bestimmte Orientierung im Gespräch. Für einen strukturierten und positiven Verlauf ist es sinnvoll, sich nach einer konkreten Methode zu richten (vgl.ebd.).

Eine weitere, erwähnenswerte Ebene der Gesprächsführung ist die Mikro – Ebene. Diese zeigt, wie Gespräche gesteuert werden. Beobachtungen machen es möglich, diese sogenannten Steuerungsmittel zu verdeutlichen. Ein Faktor, welcher in der Makro – Ebene wenig Beachtung gefunden hat, ist die Zeit. Diese ist besonders wichtig für den Ausgang eines Gespräches. Wer mehr Zeit für sein Gesprochenes hat, besitzt die größte Macht in einem Gespräch. Davon gehen die meisten Menschen aus. Was viele Menschen aber nicht wissen, wer einen größeren Redeanteil hat als die anderen, läuft häufig Gefahr der Abwehr oder des Überhört- Werdens (vgl.ebd.).

Es lässt sich zusammenfassen, dass Gesprächsteilnehmer, welche eine höhere Redezeit haben, ein Problem für die Kollegen darstellt, da diese nicht dazu kommen sich zu äußern. Durch Fragestellungen, Rückfragen, aufmerksam machen auf vorgegebene Gesprächspunkte, ein ergänzendes Beispiel, durch Widersprechen oder durch ein Feedback, können Kollegen in ein Gespräch eingreifen oder es unterbrechen. Ein weiterer Faktor für den Ausgang eines Gespräches, ist die Art und Weise, wie ich mich ausdrücken kann. Zum Beispiel kann man beobachten, welche Aktionsmacht sich hinter der gesprochenen Lautstärke verbirgt. Wiederum andere drücken durch eine Starke Tonfolge ihren Gemütszustand aus. Auch das Sprechtempo gibt Aufschluss über die Stimmung des Gesprächsteilnehmers (vgl.ebd.).

Diese benannten Faktoren werden in der Mikro – Ebene als sogenannte Stilmittel bezeichnet. Werden diese durchweg hintereinander von einem Teilnehmer eingesetzt, deutet dies auf eine Asymmetrie, demzufolge auf eine Machtausübung, hin. Es geht also darum, ein Gespräch in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. In der Sprechwissenschaft wird die Makro – Ebene als Balance- Regel bezeichnet und die Mikro- Ebene als sogenannte Verhaltensregel (vgl.ebd.).

## 2.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur GfK

Die Gesprächsführung aus sprechwissenschaftlicher Sicht sagt uns, dass es auf verschiedenen Ebenen, verschiedene Faktoren gibt, welche den Ablauf beeinflussen können. Um den Verlauf des Gespräches positiv ausrichten zu können, wird eine passende Methode benötigt, welche sich auf diese Faktoren auswirkt, damit eine Symmetrie im Verlauf deutlich wird. Praktische Methoden gibt es viele, wie zum Beispiel der lösungsorientierte Ansatz, die motivierende Gesprächsführung oder die systemisch orientierte Gesprächsführung (vgl.ebd.).

Die GfK sehe ich, als eine Methode der sanften Art der Gesprächsführung. Diese Meinung vertrete ich nicht allein, sondern finde regen Zuspruch in der Kita, welche ich seit einiger Zeit tätig bin.

Es geht nicht darum, jemanden anhand vorgegebener Strukturen zu manipulieren oder zu leiten, sondern vielmehr darum, dass man in der Lage ist, sich in den anderen einzufühlen, anhand seiner Gefühle zu erkennen was er braucht und ihn wertzuschätzen.

Wir können feststellen, dass sowohl bei der Sprechwissenschaft wie auch bei dem Modell der GfK, ein Austausch statt findet. Es wird beschrieben, dass ein Gespräch viele Facetten besitzt, welche es unmöglich machen, es zu definieren. Es geht bei beiden, nicht unbedingt um die Sprache, sondern darum verstehen, dass Kommunikation aus dem menschlichen Leben nicht wegzudenken ist. Jeder Blick, jede Berührung, jede Bewegung, jedes Symbol signalisiert unseren Mitmenschen etwas, was es gilt wahrzunehmen und zu verstehen. Aus Sicht der Sprechwissenschaft wird das Wort Führung mit Wörtern wie Macht, Autorität und Stärke gleichgestellt. Meiner Überlegung nach, sehe ich Führung als etwas sanftes. Wenn ich mit jemanden in Kontakt treten möchte, ist es wichtig, dass sich beide darauf einlassen. Anhand der vier Komponenten ( Beobachten, Gefühle, Bedürfnis; Bitten) der GfK lässt sich feststellen, dass diese Art der Kommunikation in keinsten Weise etwas mit einseitiger Macht zu tun hat. Es ist vielmehr eine Richtschnur bzw. Leitfaden welcher hilft, durch das Gespräch zu führen. Durch die 3 Mächte, soziales Handlungsmacht, Wissensmacht und emotionale Macht, ist jedes Gespräch dazu geneigt, eine asymmetrische Haltung einzunehmen. In der GfK geht es darum ein Gleichgewicht, also eine Symmetrie herzustellen. Es ist nicht als falsch anzusehen, dass die drei Mächte der Gesprächsführung einmal überhand nehmen. Wichtig ist nur zu lernen, dass die

Situation verlassen werden kann und ich mich nicht der Übermacht der anderen hingebe. Vielleicht passiert es auch uns persönlich einmal, dass wir die Rolle des Mächtigen einnehmen. Wenn wir uns in dieser Situation befinden, können wir uns an die Wolfssprache, wie Rosenberg sie nannte, zurück erinnern. Wie schon erwähnt, werden dem Wolf Eigenschaften wie Stärke, Macht und Aggressivität zugeschrieben. Dies ist gleichzusetzen mit dem Wort „Führung“ aus der Sicht der Sprechwissenschaft. Befinden sich Menschen in der Übermacht oder nach Rosenberg, in der Wolfssprache, sind diese meist von allem überzeugt und ihre Sichtweise ist die einzig wahre. Ausdruck verleiht er durch den zu lauten Tonfall, seiner Körpersprache und der Haltung gegenüber den anderen. All diese Zuschreibungen sind Faktoren, welche die Asymmetrie in Gesprächen fördert.

Sobald Menschen in einem Gespräch einen Angriff heraus hören, geht die Verbindung verloren. An diesem Beispiel der drei Mächte und der Wolfssprache, lässt sich gut erkennen, dass die GfK mit den Faktoren der Gesprächsführung Gemeinsamkeiten aufweist. Im Modell der GfK findet man diese Mächte in Form der Wolfssprache wieder.

Desweiteren spricht die Sprechwissenschaft davon, des sich abhängig machens, wenn der Empfänger eine ihm zu gesandte Information nicht versteht. Diese Abhängigkeit entsteht, wie wir schon erfahren haben, durch bewusstes Nachfragen. Auch in der GfK geht es um bewusstes Nachfragen. Dieses beruht auf Verständnis und nicht auf Abhängigkeit. Ich möchte den anderen, durch mein Wissen und Handeln nicht überlegen sein, sondern mit ihnen auf gleicher Ebene stehen.

### **3. Voraussetzungen für eine wirkungsvolle Anwendung der GfK in einer Kita**

Nachdem ich geklärt habe, was Gesprächsführung beinhaltet, welche Faktoren ein Gespräch beeinflussen und welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur GfK bestehen, werde ich in diesem Abschnitt darauf schauen, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, um erfolgreich und wirkungsvoll mit dem Modell arbeiten zu können. Ich habe lange überlegt, ob ich die Menschen, die zum System der Kita gehören, in pädagogische Fachkräfte, Eltern und Kinder aufgliedere.

Beim Schreiben und Nachforschen dieser Arbeit, wurde mir bewusst, dass die GfK nicht funktionieren kann, wenn man diese einzelnen Gruppen getrennt voneinander betrachtet, sondern nur, wenn das System als Ganzes gesehen wird. Es spielen noch weitere Faktoren eine Rolle.

Bei meiner Recherche bin ich häufig über Wörter wie zum Beispiel, Leidenschaft, Wertschätzung, Empathie und Einfühlen gestolpert. Diese Wörter können nur lebendig gemacht werden, wenn alle Beteiligten von einer bestimmten Sache überzeugt sind. Enthusiasmus ist ein Begriff, welcher in seiner Bedeutung als Begeisterung übersetzt werden kann. GfK kann in diesem Fall nur Anwendung finden, wenn alle daran Beteiligten für diese Art der Gesprächsführung Enthusiasmus aufbringen.

Gewaltfreie und wertschätzende Kommunikation erzählt von einer Lebendigkeit untereinander. Diese ist notwendig für all diejenigen, die in einer Kita miteinander kooperieren. Gottfried Orth und Hilde Fritz beschreiben in ihrem Buch, Gewaltfreie Kommunikation in der Schule, wie wichtig es ist, wahrzunehmen, was in einem Menschen steckt, welche Schönheit ein Mensch besitzt, was ein Mensch besonders gut kann und vor allem was er wirklich sein möchte. Sie erläutern, dass diese Wahrnehmung eine innere Haltung ist, welche es bedarf zu erlernen. Desweiteren wird beschrieben, dass wir Wertschätzung nur ausdrücken können, wenn wir bereit sind eine prozessorientierte Sprache anzuwenden, eine Sprache mit der wir kommunizieren können, was wir beobachten, empfinden, was uns fehlt oder vollkommen macht, ganz ohne zu urteilen oder zu bewerten. Auch im Bereich einer Kita, fällt es vielen schwer, den anderen mit wertschätzender Haltung gegenüber zu stehen. Dies könnte daran liegen, dass die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte für außenstehende Menschen nicht transparent genug gemacht wird. Eltern wissen meist nicht genau, wie die Einrichtung als Ganzes arbeitet und den pädagogischen Fachkräften bleibt meist verborgen, wie die Kollegen agieren. Wertschätzung kann nur vermittelt werden, wenn die Handlungsabsichten der anderen sichtbar gemacht werden und man versteht, warum genau so gearbeitet wird. Eine wertschätzende Haltung einzunehmen, erfordert eine gewisse Lernbereitschaft. Anderen gegenüber zu stehen ist nichts selbstverständliches. Eine solche Haltung konsequent einzunehmen, muss man üben. Gewaltfreie Kommunikation spricht hierbei nicht nur über Wertschätzung der anderen, sondern in erster Linie davon, uns selbst zu beobachten und wertzuschätzen. Selbstachtung ist also ein weiterer Faktor, der benötigt wird, um mit dem Modell der GfK zu arbeiten.

Erst wenn ich, als pädagogische Fachkraft, Leiterin, Kollegin oder Vertrauenspersonen der Kinder, in der Lage bin, mich in meine Person einzufühlen, mich zu verstehen und zu hinterfragen was ich benötige und mich selbst für meine Person und meine Arbeit wertschätze, bin ich auch in der Lage mich in andere Personen einzufühlen. Selbst gut für sich zu sorgen, ist in unseren Breitengraden nicht als selbstverständlich anzusehen. Unsere Gesellschaft ist geprägt von der Schnelllebigkeit und einem Ungleichgewicht. Viele Menschen fokussieren ihren Blick auf die Arbeit. Denn ohne diese können wir unser Leben nicht sichern. Jeder kämpft mit allen Mitteln darum, besser zu sein als der Andere. Werte und Normen gehen stetig verloren. Umso wichtiger erscheint es, diesen Punkten entgegen zu wirken, indem wir lernen, uns Selbstachtung zu schenken. Innere Kritiker und Perfektionisten dürfen wir zulassen, wir müssen nur lernen damit umzugehen. Das bedeutet, dass wir in unserer Arbeit als pädagogische Fachkräfte uns selbst kritisch gegenüberstehen dürfen. Wir müssen nur entscheiden, ob es sinnvoll ist mit dieser Kritik zu arbeiten oder ob es besser ist, sie zurück zu weisen (vgl. Orth & Fritz 2013, S.79 ff.).

Es lässt sich zusammenfassend sagen, dass GfK nur funktionieren kann, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden :

- Enthusiasmus aller Beteiligten ( Pädagogische Fachkräfte + Eltern )
- Lernbereitschaft
- Fähigkeit, sich selbst wahrzunehmen ( Selbst – Empathie )
- Fähigkeit, sich in andere einzufühlen (Empathie)

Dies sind Faktoren, welche im Rahmen der GfK beschrieben wurden und auf jeden, welcher von der GfK profitieren möchte, gleich zutreffen. Ich habe mich desweiteren gefragt, welche Faktoren, spezifisch für die Arbeit mit Kindern, von Bedeutung sind. Es wurde festgestellt, dass das Modell der GfK eine prozessorientierte Sprache ist, welche nicht, wie die Alltagssprache genetisch fest in uns verankert ist. Sie bedarf also einem Lernprozess. Wenn ich meinen Blick auf die Kinder fokussiere, wird mir bewusst, dass der Spracherwerb auch einen Lernprozess darstellt. Dieser sollte möglichst abgeschlossen sein, um sich ein neues Modell, welches nicht automatisiert abläuft, aneignen zu können. In der Arbeit mit den Kindern kann ich, als pädagogische Fachkraft, den natürlichen Spracherwerb fördern. Der Spracherwerb entwickelt sich aus den Erbanlagen und den Umwelteinflüssen. Diese beiden Faktoren bedingen sich



gegenseitig. Es ist ein komplexer Prozess. Dieser Prozess wird auch als Bildungsprozess bezeichnet, indem es nicht darum gehen sollte, zu welchem Zeitpunkt ein Kind etwas kann, sondern wie es sich mit der Sprache befasst, bzw. welche Möglichkeiten ihm durch sein Umfeld eröffnet werden, sich mit der Sprache befassen zu dürfen. Das bedeutet, dass Eltern sowie die pädagogischen Fachkräfte, dem Kind genügend Raum geben müssen, damit es bewusst Dinge wahrnehmen kann, welche es mit seinen Erfahrungen verknüpft (vgl.o.A. 2014, S.11 f.).

Daher gehe ich davon aus, dass eine ausgebildete Sprache eine Voraussetzung für die GfK sein kann. Wenn ich kritisch auf diese Aussage blicke, verändert sich mein Verständnis für die Voraussetzungen. Für Kinder haben Worte eine sehr große Bedeutung. Wenn ein Erwachsener einem Kind seine Zuneigung schenkt, ist dies ebenso ein Mittel der Kommunikation und Information. Es ist eine Sprache ohne zu sprechen und dennoch vermittelt diese mehr als manches gesprochene Wort. In diesem Moment befindet man sich in einem Einfühlungsprozess, welcher der GfK zugeschrieben wird. Diese Feststellung lässt vermuten, dass sich GfK ein Stück weit auch ohne gesprochene Sprache vermitteln lassen kann. Kinder profitieren davon, wenn man sie persönlich anspricht und ihnen die Möglichkeit gibt, auf ihre Art und Weise von Erfahrungen zu erzählen. Sobald sich Kinder angenommen fühlen, ist dies eine Art der wertschätzenden Kommunikation (vgl. Orth & Fritz 2013,S. 79 ff.).

Zu Beginn entstand der Eindruck, dass GfK nur wirkungsvoll funktionieren kann, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Je mehr ich mich mit diesem Thema kritisch auseinandersetze, stelle ich fest, dass immer mehr Faktoren, welche mir wichtig erscheinen, einen Auslegungscharakter besitzen. Voraussetzungen, wie zum Beispiel der vollständig abgeschlossene Spracherwerb der Kinder, ist nur ein scheinbarer Faktor. Denn auch ohne Sprache, können wir durch Mimik, Gestik und durch Zuneigung wertschätzend und einfühlsam zueinander sein.

Die wichtigste Voraussetzung für den Gebrauch der GfK, ist die Begeisterung und Offenheit, Neues zu erlernen und anzuwenden.

#### **4. Möglichkeiten, um das Modell der GfK langfristig in den Kitaalltag zu etablieren**

Wenn es darum geht, jemanden für etwas Unbekanntes, Neues zu begeistern, braucht es eine Menge an Offenheit und Zeit. In diesem Fall, geht es nicht um eine Einzelperson, welche zu überzeugen ist, sondern um eine ganze Institution, nämlich darum, das Modell langfristig in die Kita zu etablieren. Damit dies funktionieren kann, muss ein gewisses Interesse aller Beteiligten vorhanden sein. Nichts ist hinderlicher in der Arbeit, wenn eine Einzelperson an einem Konzept interessiert ist und damit bei den Kollegen und den Eltern auf Widerstand stößt. Es bedarf also in erster Linie, das Modell der Gewaltfreien Kommunikation in der Einrichtung und beim Träger vorzustellen. Nicht außer acht zu lassen sind die Beweggründe, welche dazu veranlassen, genau damit in dieser Einrichtung arbeiten zu wollen. Um das Modell der GfK den Mitarbeitern vorzustellen und die Beweggründe zu äußern, könnte eine Teambesprechung stattfinden. In dieser haben die Kollegen die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern. Ebenso sollte das Interesse parteilich beschlossen werden. In dieser Beratung sollte auch festgelegt werden, wie dieses Thema den Eltern nahe gebracht werden kann. Diese zu einer Mitarbeit zu motivieren, ist eine Notwendigkeit. Dabei ist zu überlegen, ob dieses Thema zuerst mit dem Elternbeirat besprochen werden sollte, um sich dies bezüglich erste Meinungen einzuholen. Die Kooperation mit dem Elternbeirat ist von großer Bedeutung, denn dieser dient für die Eltern als Sprachrohr.

Durch den Elternbeirat ist die Möglichkeit gegeben, dass sich die Eltern bei Bedenken, offenen Fragen oder Ideenäußerungen, an diesen wenden können. Der Kontakt zu gleichgestellten Personen ist bei Sorgen, Problemen oder Konflikten einfacher, als zu den pädagogischen Fachkräften oder der Leitung. In einem nächsten Schritt wäre gemeinsam mit dem Elternbeirat zu überlegen, wie den Eltern das Thema erläutert werden kann. Ich persönlich denke hierbei an die gemeinsame Gestaltung eines Themenelternabends. In einem solchen Elternabend geht es darum, dass Themen lebendig gestaltet werden sollen. In Bezug auf die gewaltfreie Kommunikation könnte dies gelingen, in dem ein externer Referent den Themenelternabend leitet und das Thema anschaulich und mit ersten Übungen, zum besseren Verständnis, gestaltet. Bei diesen Übungen sollten alle Eltern einbezogen werden. Ist die Entscheidung auf einen

solchen Referent gefallen, ist auf einige organisatorische Dinge zu achten. Es sollten rechtzeitig einige Termine ausgesucht werden, um einen passenden Termin zu finden, der möglichst von allen Eltern eingehalten werden kann. Als nächstes ist zu klären, ob der Träger die Kosten für den Referenten übernimmt. Sind diese Dinge geklärt, kann die Suche nach einem geeigneten Referenten beginnen, der an den vorher ausgewählten Terminen verfügbar ist. Dies erfordert ein rechtzeitiges Bemühen.

Außerdem ist eine genaue Planung des Elternabends von Vorteil. Es geht hierbei nicht darum, alles den Referenten zu überlassen. Die pädagogischen Fachkräfte könnten sich bei der Planung verschiedenen Fragen stellen, wie zum Beispiel :

- Welches Ziel verfolge ich?
- Welchen Inhalt kann ich, neben dem Referenten, den Eltern bieten?
- Ist ein Impulsreferat sinnvoll und wie bereite ich es vor?
- Wie kann ich eine sinnvolle Zeitaufteilung gestalten?
- Bleibt im Anschluss noch genügend Zeit für Fragen, Diskussionen und Ideen?
- Fühle ich mich soweit mit dem Thema der GfK verbunden, um alle Fragen zu beantworten?

Mit einer solchen Art von Elternabend, wird den Eltern das Vorhaben bzw. das Thema transparent gemacht. Ebenso erfahren die Eltern, dass Erziehungspartnerschaften und die Kooperation mit den pädagogischen Fachkräften den Kitaalltag positiv beeinflussen können (vgl. o.A., o.J., o.S.).

Ein nächster, für mich wichtiger Schritt, wäre ein erneutes Zusammentreffen von Kollegen und dem Elternbeirat, um eine Auswertung des Elternabends vorzunehmen und gemeinsam nach Ideen zu suchen, wie das Modell langfristig und wirkungsvoll etablieren werden kann.

Ich habe in dieser Arbeit bewusst nicht nachgeforscht, welche Vorschläge und Ideen vorhanden sind, um dieses Modell einzuführen. Ich wollte mir damit die Möglichkeit geben, meine eigenen Gedanken und Ideen nieder zu schreiben, damit ich mich zu einem späteren Zeitpunkt reflektieren kann, was gut und anwendbar ist und was mir nicht so gut gelungen ist. Seit dem ich mich persönlich mit der gewaltfreien Kommunikation beschäftige, wird mir bewusster, dass dies kein Modell ist, welches

man einmal nebenbei hört und sofort und zu jeder Gelegenheit abrufen kann. Es ist, wie schon erwähnt, ein Lernprozess der stattfinden muss, um damit positive Erfolge im Team, in den Gruppen und in den Erziehungspartnerschaften zu erzielen. Wenn ich von einem Lernprozess spreche, gehen mir Wörter wie, Zeit, äußere Impulse, Übungen, Aufgaben, Zusammenarbeit, Erfolge, Misserfolge und Erfahrungen durch den Kopf. Um all diese Gedanken greifbar zu machen, ist ein langfristiges Projekt ein gutes Werkzeug. Ziel dieses Kapitels soll kein fertiges Projekt sein, sondern wie in der Überschrift beschrieben, nur Möglichkeiten aufzeigen, wie es gelingen kann das Modell einzuführen. Aus meinem Studium weiß ich, dass ein Projekt ist ein zeitlich begrenztes Vorhaben ist, welches ein klares Ziel verfolgt und so in seiner Art noch nicht besteht.

Um ein Projekt mit einem Thema oder Inhalt zu füllen, braucht es die gesammelten Ideen von den Teamberatungen, Sitzungen mit dem Elternbeirat und den Themenelternabend. Anhand dieser Ideen, kann ein dafür vorgesehener Verantwortlicher, eine Projektbeschreibung anfertigen. In dieser gilt es zu erläutern, was die konkreten Ziele sind, wie diese Ziele erreicht werden können und welchen finanziellen Rahmen es bedarf. Diese Beschreibung ist dem Träger der Einrichtung vorzulegen. Diese Projektbeschreibung ist notwendig, da anhand dieser entschieden wird, ob das Projekt durchgeführt werden kann und wer die Kosten dafür trägt.

Überlegungen und Ideen über den Inhalt und das Erreichen des Zieles, in diesem Falle, die Etablierung des Modells, könnten wie folgt aussehen:

Um die pädagogischen Fachkräfte gut auf das neue Thema vorzubereiten, sehe ich es als angebracht, einen Workshop zur GfK anzubieten. Dieser könnte intern erfolgen. Vorteile einer internen Schulung sehe ich in der Gruppengröße und in der gewohnten Umgebung. Für den Prozess der GfK ist es wichtig, dass sich alle Beteiligten wohl fühlen und sich fallen lassen können. In großen Gruppen und im Beisein fremder Menschen, kann der Lernprozess eingeschränkt werden. Um positive Ergebnisse zu erzielen, sollte man den Prozess im Team ständig wiederholen und neu aufleben lassen. Wie schon erwähnt, beruht die GfK auf Zeit und Training, damit sich der Prozess mehr und mehr automatisieren kann. In den Gruppen könnten, je nach Alter der Kinder, verschiedene Themenwochen stattfinden, welche durch den Gruppenleiter vorzubereiten sind, da sie in dem Moment die „Profis“ sind und sich stetig mit dem Thema auseinandersetzen.

Überschriften für diese Themenwochen könnten sein :

- Die Giraffe und der Wolf ( Wie sehen die Tiere aus? Welche Merkmale bringen diese mit? Zeichnen einer Giraffe und eines Wolfes, basteln von Handpuppen)
- Ich kann beobachten ( Was ist beobachten? Wie kann ich beobachten? Was kann ich alles beobachten? )
- Meine Gefühle ( Was sind Gefühle? Was passiert mit mir wenn ich wütend bin? Wie fühlt es sich an, wenn ich zufrieden bin? Was gibt es alles für Gefühle? )
- Was ich brauche ( Was brauche ich, damit ich zufrieden bin?)
- Ich kann zuhören ( ein Kind erzählt eine Geschichte, die anderen hören zu und versuchen diese Wiederzugeben entweder durch erneutes erzählen oder durch malen usw. )

Durch diese Themenwochen sind die Gruppen mit ihren Gruppenleitern in einer ständigen Interaktion zu dem Thema. Die Kinder können somit auf diese Art der Gesprächsführung vorbereitet werden. Sie lernen in ihrem Prozess der Sprachentwicklung gleichzeitig, wie sie ihre Sprache wertschätzend anwenden, ihre Gefühle ausdrücken können um klar zu äußern, was sie brauchen. Im Gegenzug lernt die pädagogische Fachkraft ihre Schützlinge besser kennen, erkennt versteckte Fähigkeiten und gibt den Kindern, durch verschiedene Anregungen, die Möglichkeit sich zu entfalten.

Um die Eltern darüber zu Informieren, was das aktuelle Thema einer Woche ist, könnte man anhand einer kleinen Hausaufgabe am Wochenende, auf dieses Aufmerksam machen. Zum Einen wird dadurch den Kindern die Möglichkeit geboten, gelerntes zu wiederholen und zu festigen und zum Anderen kann dies als Chance für die Familie gesehen werden, sich intensiver mit der GfK zu beschäftigen und frei zu entscheiden, ob das Modell in der Familie Anwendung finden kann.

Das von mir Aufgezeigte, ist ein kleiner Auszug meiner Vorstellung, wie eine Einführung des Modells aussehen könnte. Zu diesem Kapitel lässt sich abschließend festhalten, dass eine Etablierung nur statt finden kann, wenn die Leitung, das Team und die Eltern die nötige Begeisterung aufbringen, an der Organisation beteiligt sind und bei der Durchführung jeder einzelne unterstützend mitwirkt, denn die GfK lebt von der Dynamik aller.

## 5. Grenzen der GfK

In Kapitel 4 habe ich meine Gedanken dargestellt, wie eine Einführung in eine Einrichtung stattfinden kann. Mit jeder Möglichkeit, jeder Faszination und jeder Idee können sich Grenzen aufzeigen. Eine Grenze ist ein Wort, mit vielen Interpretationsmöglichkeiten. Tiere, zum Beispiel, markieren die Grenzen ihres Reviers. In der Sozialen Arbeit spricht man von Grenzsetzungen in der Erziehung. Sozialpsychologe Harald Welzer spricht von einer Grenze, wenn etwas klar von innen nach außen definiert ist (vgl. Bellut. o.J., o.S.).

In meiner Arbeit soll es vielmehr um die Grenze als Faktor gehen, welcher es verhindern kann, mit dem Modell der GfK zu arbeiten. Blicken wir noch einmal zu den Voraussetzungen zurück, fällt auf, dass das Verständnis verschiedener Faktoren oder Voraussetzungen eine Auslegungssache ist. Viele Faktoren, bei denen ich anfänglich dachte, sie seien festgesetzte Voraussetzungen, erwiesen sich im Nachhinein sogar als Chance dafür, das Modell anzuwenden.

In den beschriebenen Möglichkeiten habe ich festgehalten, dass eine wirkungsvolle und langfristige Einführung des Modells nur möglich ist, wenn alle Beteiligten der Einrichtung dieser zustimmen und ein Interesse vorhanden ist. Wir sollten dabei die Wörter langfristig und wirkungsvoll im Blick behalten. Wenn nur ein Teil, an dem Modell interessiert ist, wird dieses wahrscheinlich keinen langfristigen und vor allem wirkungsvollen Effekte haben. Ebenso hinderlich bei der Einführung und Anwendung ist die fehlende Bereitschaft und Offenheit Neues zu lernen. Ein weiterer Faktor, welcher das Modell an seine Grenze bringen könnte, ist die fehlende Zeit. Zum Einen braucht es diese, um zu lernen und zum Anderen muss die Zeit gegeben sein, damit Kollegen, Eltern und Kinder miteinander sprechen können. Ebenso wichtig ist, dass die Einrichtung gleiche Werte vertritt, denn durch den Aufbau einer Vertrauensbasis, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass alle miteinander kooperieren möchten. Genau dies wird wahrscheinlich nicht gelingen, wenn Konflikte im Team bestehen. Statt sich einfühlend dem anderen zu widmen, nutzt womöglich der ein oder andere die Konfliktsituation aus, um andere Mitglieder des Teams zu manipulieren. Dieses Verhalten zeigt sich häufig, wenn eine Person einen Vorteil in seinem unfairen Verhalten sieht. Konflikte entstehen, wenn wahrgenommene Unterschiede im Widerspruch stehen und einen Lösungsansatz

erfordern. Konflikte werden als Notwendigkeit beschrieben und sind häufig unvermeidbar. Was ist aber, wenn ein solcher ausartet und im Team über eine lange Zeit, eine gestörte Beziehung herrscht? Hinter diesem verbirgt sich meist Intoleranz. Wer andere Teammitglieder nicht mit Respekt gegenüber steht, ist nicht in der Lage anderen Aufmerksamkeit und Anerkennung zu schenken. Die Tatsache, den Anderen als Verlierer zu sehen, macht stark. Unangemessenes Verhalten und Beschuldigungen können dazu führen, dass das Modell an seine Grenzen gerät. In einer solch verfestigten Situation kann eine notwendige Kooperation nicht stattfinden. Wenn eine solche Situation gegeben ist, erscheint es als sinnvoll, professionelle Hilfe, in Form eines externen Coaches, zu beziehen. Die Einführung eines neuen Modells erfordert Zusammenarbeit, Kraft und Vertrauen (vgl. Blochberger o.J.,o.S.).

Desweiteren habe ich mit einem anderen Blick auf die entwicklungspsychologische Seite geschaut. GfK bedeutet, sich in sein Gegenüber einfühlen zu können. Gerade im Bereich der Kita wird deutlich, dass es hierbei zu Schwierigkeiten kommen kann. Eine Charaktereigenschaft des kindlichen Denkens ist, laut Piaget, der kindliche Egozentrismus. In dieser Stufe der Entwicklung, nimmt das Kind seine Umwelt nur aus seiner Sichtweise wahr und hat an dieser auch keinerlei Zweifel. Das bedeutet, dass das Kind, besonders im Vorschulalter, Schwierigkeiten aufweist, sich in seine Mitmenschen hineinzusetzen. Ein Kind diesen Alters, wird nie anzweifeln, eine Aussage richtig aufgefasst zu haben. An dieser Stelle ist anzumerken, dass auch bei einem erwachsenen Menschen Egozentrismus vorhanden sein kann, welcher in der Kommunikation durchaus Schwierigkeiten bereiten kann (vgl. Rothgang 2009,S. 58 f.).

Bei den Grenzen lässt sich festhalten, dass es eine Grenze als solches nicht gibt, welche es unmöglich macht mit dem Modell der GfK zu arbeiten, Der eine oder andere Faktor kann dazu beisteuern, dass es sich als schwierig erweisen könnte, das Modell in der Praxis umzusetzen. Besonders bei den Konflikten und im Umgang mit dem kindlichen Egozentrismus, ist die GfK erneut als Chance zu sehen. Beide Faktoren können, mit ein wenig Bereitschaft und positiven Erfahrungen, überwunden werden.

## 6. GfK und Soziale Arbeit

In der Sozialen Arbeit arbeiten wir unter anderem mit Menschen, welche sich in prekären Lebenssituation befinden. Eine Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es also, sich mit den unterschiedlichsten Lebenswelten auseinander zu setzen und die dort herrschenden Probleme und Gründe zu erkennen. Desweiteren bieten wir Unterstützung bei der Erschließung verschiedener Hilfsangebote und bei der Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben. Wir helfen soziale Rechte wahrnehmen zu können, bieten unterschiedlichste Angebote, motivieren zur Übernahme von Verantwortung und fördern die persönlichen Kompetenzen. In dem Buch, Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit, von Wolfgang Widulle, wird beschrieben, dass das Gespräch ein wichtiges Werkzeug darstellt, um mit den Klienten arbeiten zu können. Der erste Augenschein ist in vielen Gegebenheiten von großer Relevanz. Dieser Erstkontakt ist für den gesamten Hilfeprozess von großer Bedeutung, denn dieser prägt den weiteren Verlauf der Beziehung zwischen Sozialarbeiter und dem Klienten (vgl. Widulle 2012, S.141 f.).

Die Arbeit mit dem Klienten kann für Sozialarbeiter eine Herausforderung darstellen, zum Beispiel aufgrund der Tatsache, dass meist keine guten Rahmenbedingungen in der Arbeit vorhanden sind.. Häufig muss unter extremen Bedingungen, Zeitdruck und unangepassten Leistungen, professionell gearbeitet werden. Unter anderem findet nicht jede Arbeit mit dem Klienten auf freiwilliger Basis statt. Dadurch kann sich die Kooperation beider Parteien schwierig gestalten (vgl. Bendler o.J, o.S.).

Das Modell der GfK kann in unserem umfangreichen und herausfordernden Arbeitsfeldern als kommunikatives Instrument dienen. Die GfK bietet die Möglichkeit, unser Individuum in die Arbeit zu integrieren und parallel Nähe und Distanz zu wahren. Des weiteren fördert der Prozess den Umgang mit Konflikten und bietet individuelle Ansätze zur Lösungsfindung. Im Arbeitsfeld der Kindertagesstätte lassen sich diese Aufgaben besonders in den Erziehungspartnerschaften wahrnehmen. Ziele der Erziehungspartnerschaften sind zum Einen, der Austausch von Information, welche das Kind und den Tagesablauf in der Kita betreffen. Zu benennen sind hier die Aufnahmegespräche, die Entwicklungsgespräche, die Tür- und Angelgespräche und die Beratungsgespräche. Zum Anderen bietet eine gute Erziehungspartnerschaft den Eltern



bei Erziehungsfragen, Ängsten oder Problemen eine Beratung an. Dies ist fast schon eine Notwendigkeit, da viele Eltern aus unterschiedlichsten sozialen Schichten kommen und nicht alle in der Lage sind, den aktuellen gesellschaftlichen Strukturen, welche sich aus dem Ansprüchen des Bildungsprozesses, der Familie, und den Werten zusammensetzt, gerecht werden (vgl. Optendrenk 2013-2016, o.S.).

Ziel hierbei soll es sein, sich diesen Problemen und Ängsten anzunehmen, die Eltern abzuholen und zu begleiten. Ein anderer Punkt, der nicht immer auf freiwilliger Basis beider Parteien verläuft, ist das Konfliktgespräch. Das kann entweder stattfinden, wenn die Eltern mit der Kita bzw. mit dem Umgang der pädagogischen Fachkräfte mit ihrem Kind unzufrieden sind oder wenn die pädagogischen Fachkräfte ein Problemverhalten eines Elternteiles oder Kindes beobachten, wie zum Beispiel eine Entwicklungsverzögerung. Dies zeigt, dass Erziehungspartnerschaften nicht nur von dem Informationsaustausch und der Beratung leben, sondern vielmehr von der Kooperation zwischen Eltern und den pädagogischen Fachkräften. Auch Eltern wollen gehört werden und sich an der Gestaltung des Kitaalltags beteiligen. Dies funktioniert nur auf Vertrauensbasis. Sowohl die Eltern als auch die pädagogischen Fachkräfte, haben die Möglichkeit, sich aktiv am Geschehen zu beteiligen (vgl. Lindner 2013 S.47 ff.).

Hierbei kann die GfK als gutes Handwerkzeug dienen, denn Erziehungspartnerschaften leben von sozial kommunikativen Handeln.

## **7. Fazit**

In Anbetracht meiner Arbeit lässt sich ein reflektiertes, kritisches Resümee zusammentragen. Das Ziel dieser Arbeit sollte sein, die Voraussetzungen, Grenzen und die Möglichkeiten zur Etablierung im Kindergartenalltag aufzeigen. Vorausgehend war eine Übersicht über das Modell und eine theoretische Einordnung in die Gesprächsführung, meines Erachtens notwendig. Es erwies sich als schwierig, die Übersicht kurz und bündig zu halten, da der Inhalt, die Literatur und die Unterschiedlichkeit der Literatur über die Gewaltfreie Kommunikation breit gefächert ist. Sie reicht von komplexen Büchern, zum Beispiel von M. Rosenberg, Eine Sprache des Lebens, bis hin zu Verniedlichungen des Themas, wie es in dem Büchern von

Justine Mol oder auch Serena Rust, dargestellt wird. Diese erinnerten mich eher an das Lesen eines Kinderbuches und brachten mich kurzzeitig in die Rolle des Zweiflers, welche Bücher am effektivsten und aussagekräftigsten sind. Da der Inhalt meiner Arbeit nicht auf reiner Theorie beruht, sondern ein „Konzept“, eine Idee oder Anregung für eine Kita bieten soll, entschied ich mich mit allen Büchern zu arbeiten. Die gegebene theoretische Einordnung in die Gesprächsführung habe ich angefertigt, da ich selbst die GfK als eine Art der Gesprächsführung sehe. An dieser Stelle sollten die Unterschiedlichkeiten und Zusammenhänge deutlich werden. Dies bot mir viele Interpretationsmöglichkeiten, welche nicht die Zustimmung aller Leser bedarf. Vielmehr sollte diese zum Nachdenken anregen, was die Gesprächsführung aus sprechwissenschaftlicher Sicht und GfK für einen selbst bedeutet und wie diese Ansichten der Gesprächsführung Einfluss auf das persönliche Leben nehmen können. Bei den Punkten Voraussetzungen und Grenzen, ist mir bewusst geworden, dass jegliche geschilderten Faktoren, wie der kindliche Egozentrismus, die Sprachentwicklung oder die verfestigten Konflikte innerhalb der Einrichtung die GfK beeinflussen können, aber nicht müssen. Einfluss auf dieses „nicht müssen“, nimmt zum Beispiel die eigene Handlungsmotivation und die persönliche Sichtweise. Jede nicht gegebene Voraussetzung oder jede wahrgenommenen Grenze in der Arbeit mit der GfK, bildet sich als Chance heraus, welche genutzt werden darf und kann, um an sich zu wachsen und zu beweisen, dass die GfK nicht an irgendwelchen Voraussetzungen und Grenzen scheitert. Die Möglichkeiten zur langfristigen und wirkungsvollen Etablierung in den Kindergartenalltag, boten viel Freiraum zur Kreativität. Ein bewusstes Nicht-Nachforschen, ermöglichte mir, mich selbst zum Nachdenken anzuregen und gab mir die Gelegenheit, mich zu diesen Gedanken zu äußern und zu einem späteren Zeitpunkt zu schauen, was an den Vorschlägen umsetzbar ist und welche Ideen keine Anwendung finden. Wiederholenswert zu diesem Punkt, scheint mir die notwendige Bereitschaft zur Zusammenarbeit zwischen dem Träger, der Leitung, den Pädagogischen Fachkräften und den Eltern. Das Verständnis, über den Umgang mit der GfK in der Kindergruppe, sollte für ein Gelingen gleich sein. Die Möglichkeiten können, je nach Gruppengröße, Alter der Kinder und Kreativität der pädagogischen Fachkräfte, aus meiner Sicht, variieren. Im letzten Punkt, GfK und soziale Arbeit empfand ich es als sinnvoll, sich zum Einen die Aufgaben und Ziele der sozialen Arbeit noch einmal bewusst zu machen und zum Anderen zu erfahren, dass fast alle sozialen Tätigkeiten eng in Verbindung mit Kommunikation und der Gesprächsführung stehen. Als positiv anzusehen ist, dass für

die unterschiedlichsten Gesprächssituationen viele verschiedene Methoden angeboten werden. Mit welcher ein Sozialarbeiter arbeitet, bleibt jedem selbst überlassen.

Abschließend bleibt für mich zu sagen, dass das Zusammenspiel von der inneren Haltung und die eigenen Erfahrungen, einen Einfluss auf die Auswahl der passenden Methode haben. Ich persönlich denke, wir sollten alle aus Überzeugung entscheiden und handeln und nicht weil uns ein anderer den scheinbar richtigen Weg vorgibt. Es ist wichtig, seine persönlichen Grenzen wahrzunehmen. Es gibt für uns alle genau zwei Wege. Entweder wir akzeptieren diese Grenzen in unserer Arbeit oder wir sehen sie als neue Herausforderung und arbeiten mit dieser. Wir sollten unsere Haltung beibehalten und wertschätzend bleiben, auch wenn unsere Mitmenschen, Klienten, Kollegen, Partner, Freunde, Familie oder Bekannte manchmal diese persönlichen Werte und Normen als falsch ansehen. In meinen Augen gibt es kein wirkliches richtig oder falsch. Man muss nur zulassen gelegentlich seine Sichtweisen zu ändern. Nur, wenn wir aus den Augen der Anderen schauen, können wir ihre Ansichten verstehen und diese teilen. Auf diese Art und Weise findet sich auch ein Weg, der uns ermöglicht, nützlich mit den Gefühlen unerfüllter Bedürfnisse umzugehen. Dies fördert das Vertrauen zu uns selbst und zu anderen und macht es möglich, dass Menschen, welche unsere Arbeit anzweifeln oder als kritisch sehen, einen Zugang zu uns finden.

•

## Literaturverzeichnis

- Kindergarten heute (11 – 12. 2014): Die Fachzeitschrift für Erziehung, Bildung, und Betreuung von Kinder. Verlag Herder
- Lindner, U. (2013): Klare Worte finden. Elterngespräche in der Kita. Mühlheim: Verlag an der Ruhr
- Mol, J. (2010): Die Giraffe und der Schakal in uns. Gewaltfreie Kommunikation. Paderborn: Junfermann Verlag
- Orth, G. / Fritz, H. (2013): Gewaltfreie Kommunikation in der Schule. Wie Wertschätzung gelingen kann. Paderborn: Junfermann Verlag
- Pabst – Weinschenk, M. (2004): Grundlagen der Sprechwissenschaft und Sprecherziehung. München: Ernst Reinhardt Verlag
- Plate, M. (2013): Grundlagen der Kommunikation. Gespräche effektiv gestalten. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH
- Rosenberg, M.B. (2010): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens . 9. Auflage. Paderborn: Junfermann Verlag (Erscheinungsjahr eBook Ausgabe 2011)
- Rothgang, G.W.(2009): Psychologie in der Sozialen Arbeit. Entwicklungspsychologie. 2. überarbeitete Auflage. Stuttgart: Kohlhammer GmbH
- Rust, S. (2012): Wenn die Giraffe mit dem Wolf tanzt. Vier Schritte zu einer einfühlsamen Kommunikation. 9. Auflage. Burgrain: KOHA – Verlag GmbH
- Widulle, W. (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen. 2. durchgesehene Auflage. Wiesbadeb: Springer VS

## Internetquellen

- Blender, S: Gewaltfreie Kommunikation Magdeburg ( <http://www.gewaltfreie-kommunikation-magdeburg.de/gewaltfreie-kommunikation-in-der-sozialen-arbeit/>, verfügbar am 10.01.2016 um 22.34 Uhr )
- Blochberger, M: CIT - Institut für Corporate Identity & Teamentwicklung ( <http://www.cit-consult.de/coaching/konfliktmanagement.htm>, verfügbar am 05.01.2016 um 21.26 Uhr )
- Bellut. T: 3Sat (<http://www.3sat.de/page/?source=/kulturzeit/themen/182239/index.html>, verfügbar am 05.01.2016 um 20.56 Uhr)
- Mende T: Familie.de (<http://www.familie.de/eltern/kindererziehung-wann-sie-kindern-grenzen-setzen-sollten-538617.html>, verfügbar am 05.01.2016 um 19.56 Uhr)
- Optendrenk, F. ( 2013 – 2016 ):OC Projects, Optendrenk & Calinski GmbH.( [http://www.paradisi.de/Freizeit\\_und\\_Erholung/Gesellschaft/Elite/Artikel/22228.php](http://www.paradisi.de/Freizeit_und_Erholung/Gesellschaft/Elite/Artikel/22228.php), verfügbar am 02.01.2016 um 14.32 Uhr )
- Bibliographisches Institut GmbH ( 2015): (<http://www.duden.de/rechtschreibung/enthusiastisch>, verfügbar am 02.01.2016 um 15. 48 Uhr )
- Verlag PRO Schule: (<http://www.schulleiter.de/themenwochen/elternabend/in-3-schritten-themenelternabende-planen-und-gestalten/?PHPSESSID=6af0c39bc97db7d9a0389a394a09aa7a>, verfügbar am 03.01.2016 um 16.58 Uhr )

### **Eigenständigkeitserklärung**

Ich erkläre, das ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Niederwürschnitz, 11.01.2016