

# SO WILL ICH SEIN!

## Selbstreflexion

ICH SEIN

Fotos: Privat

**Haben Sie heute schon über sich nachgedacht? Die Frage erscheint trivial angesichts der vielen Gelegenheiten jeden Tag, jede Stunde, jede Minute seine Aufmerksamkeit auf die eigene Person, ihre Ziele und Wünsche, Gefühle und Gedanken zu richten. Dieser Artikel soll sie einladen, sich einmal zurückzulehnen, den Alltag kurz auszublenden und sich dem Menschen zuzuwenden, der immer da war und immer sein wird – Sie.**

Malte Mienert

Zugegeben, die Ausgangsbedingungen für die Selbstreflexion sind bei Ihnen als pädagogische Fachkraft vielleicht nicht ganz so leicht wie in anderen Berufen. Ihre Arbeit lebt von der eigenen Persönlichkeit und Biografie, da anders als in den meisten Berufen Sie nicht mit Werkzeugen, leblosen Gütern oder Maschinen hantieren, sondern vor allem mit Ihrer eigenen Haltung, Ihrer Biografie und Ihrer Persönlichkeit. Der Erfolg Ihrer Arbeit, das Wohl der Ihnen anvertrauten Kinder, hängt also davon ab, wie gut Sie sich selbst als Ihr eigenes „Werkzeug“ kennen, pflegen und gestalten. Dies macht die pädagogische Arbeit mit Kindern so einzigartig. In ihr treffen

Menschen aufeinander, die sich selbst und den anderen entdecken und herausfordern wollen, die sich aneinander reiben und so miteinander wachsen können. Das Handwerkszeug der pädagogischen Fachkraft sind nicht die Schere und der Stift, nicht das Portfolio, nicht die Windel oder das Besteck – es sind die individuellen Persönlichkeiten, die sich Ihrem Gegenüber zum Wachsen anbieten. Vielleicht sind wir damit schon der ersten zentralen Frage auf der Spur: Was bedeutet Selbstreflexion eigentlich und warum ist sie wichtig? Weitere Fragen werden wir in diesem Artikel ebenfalls aufgreifen. Welche Komponenten sind bei Selbstreflexion wichtig? Wie funktioniert Selbstreflexion? Ist sie alleine oder im Team effektiv? Ich werde versuchen, dabei Ihre Aufmerksamkeit auch auf unterschiedliche Methoden zur Selbstreflexion zu lenken.

### Entwicklung der Selbstreflexion

Ich war etwas vorschnell, als ich vorhin schrieb, dass die Selbstreflexion Sie ein ganzes Leben lang begleitet. Ein echter Blick auf die eigenen Wünsche und Ziele ist aus entwicklungspsychologischer Perspektive erst ab dem Alter möglich, da der Mensch die Trennung zwischen sich und anderen erkennen kann. Im Allgemeinen rechnen wir damit, dass diese Fähigkeit mit den 2. Geburtstag bei den Kindern ausgeprägt ist. Um herauszubekommen, ob es funktioniert, verwenden die Psychologen einen kleinen Trick. Sie lassen das Kind vor

## PERSÖNLICHKEIT SEIN

einem Spiegel spielen und machen ihm, im unbeobachteten Moment einen kleinen Fleck (z. B. mit Creme) auf die Nase. Bemerkte das Kind diese Veränderung, so wird es auf sein Spiegelbild reagieren – es hat sein Ich-Konzept erkannt. Was für die eigene Entwicklung ein Riesenfortschritt ist, wird nun aber ganz neue Konflikte mit den Erwachsenen, Eltern wie Erziehern bedeuten. Neue Emotionen wie Empathie, aber auch Verlegenheit und Neid tauchen auf und diese werden dann noch um den dritten Geburtstag herum durch die selbstkonzeptbezogenen Emotionen Stolz, Scham und Schuld ergänzt, die nicht nur die Erkenntnis der Eigenständigkeit erfordern, sondern zusätzlich noch die eigene Vorstellung eines Wunsches, wie man sein will. Ab drei hat der Mensch also die Möglichkeit, „Ich bin ich“, „Ich bin, wie ich bin“ und „So will ich eigentlich sein“ zu reflektieren. Vielleicht erklärt dies auch die Belastungen, die man von diesem Zeitpunkt seines Lebens im Kampf um die eigene Autonomie in Auseinandersetzung nicht nur mit anderen, sondern auch mit den eigenen Ansprüchen erlebt. Das Denken ändert sich, die Reflexion wird gerade im Übergang in das Schulalter nüchterner, die Anforderungen steigen. Die Wahrnehmung der eigenen Person wird realistischer, vielleicht auch abgeklärter im ständigen Druck von Leistungserwartungen und im sozialen Vergleich mit anderen. „So wie die will ich bestimmt nicht sein“, „Was die macht, wollen wir noch lange nicht“ oder aber auch „Da habe ich gelernt, wie warmherziger Umgang mit Menschen geht“ – in diesem Alter sind die Kinder nun auch in der Lage, ihre Beziehungen zu pädagogischen Fachkräften, Erziehern und Lehrern bewusster und wertender zu reflektieren. Hier begann auch Ihre pädagogische Biografie, und dort soll auch unsere Reise beginnen.

### Der Zeitstrahl

Nehmen Sie ein großes Blatt Papier zur Hand und zeichnen Sie einen Zahlenstrahl auf. Der Strahl beginnt mit dem eigenen Geburtsjahr, aber echte Erinnerungen an Ihr eigenes Aufwachsen werden Sie ab dem 3. Lebensjahr haben. Schreiben Sie keine zeitlichen Stationen auf, sondern die Wegpunkte Ihrer pädagogischen Biografie.

- Wie war das als Kind: Wie haben Sie selbst pädagogische Fachkräfte erlebt? Wer waren die guten Erzieher\*innen und Lehrer\*innen, mit wem verbinden Sie negative Erfahrungen?
- Wer oder was hat Sie bewogen, selbst Pädagogin/Pädagoge zu werden?
- Hat sich dieser Beruf bei Ihnen schon lange angedeutet, waren Sie also schon als Kind gern pädagogisch, führend und gestaltend, oder hat sich der Beruf einfach nur so „ergeben“?
- Oder waren es andere Eigenschaften und Temperamentsmerkmale, die Sie selbst oder andere schon früh bei Ihnen wahrgenommen haben (Was sagen eigentlich Ihre Eltern und Geschwister)?
- Gab es Vorbilder, vielleicht sogar eine Mentorin/einen Mentor, die/der Sie unter die Fittiche genommen hat?
- Wie haben Sie den Umgang von Pädagoginnen/Pädagogen mit der Macht erlebt, die der Beruf für Erwachsene gegenüber Kindern mitbringt?
- Gab es Eckpunkte im Kinderalltag, die Sie herbeigesehnt haben, und welche haben Sie gefürchtet? Essen und Mittagsschlaf?
- Wie handhaben Sie diese Eckpunkte selbst heute?
- Und wie wird Ihr Zeitstrahl weitergehen?

Machen Sie an seinem Ende drei Punkte und überlegen Sie, ob es neben der pädagogischen Arbeit vielleicht auch noch so etwas wie einen Plan B oder Plan C gibt. Immer Pädagogik? Oder können Sie sich für Ihre Zukunft auch noch etwas ganz anderes vorstellen?

Fotos: Privat



## PÄDAGOGIN SEIN

### Zwischen Rolle und Person

Identität entsteht in der Auseinandersetzung zwischen der Rolle, in der man sich befindet, und der eigenen Person. Die Rolle beschreibt dabei die zahlreichen Erwartungen, die an pädagogische Fachkräfte gerichtet sind und die sich zum Teil sogar widersprechen. Was die Kinder von einer guten Fachkraft wollen, muss nicht dem entsprechen, was das Team, die Leitung, die Elternschaft, die Gemeinde unter guter pädagogischer Arbeit verstehen. Hier beginnen Spannungen, da der pädagogische Beruf eben nicht so klar umrissen ist. Die „Rolle“ ist wie die Uniform, die der Beruf vorgibt, und die Identität beschreibt, ob der Person diese Uniform „passt“. Es gilt also zunächst herauszufinden, welche Erwartungen es an die „gute pädagogische Fachkraft“ gibt und erst im zweiten Schritt zu überprüfen, ob Sie als Person wirklich bereit sind, alle diese Erwartungen zu erfüllen, wo Sie unterstreichen und wo Sie streichen.

Beziehen Sie hier Ihr Team mit ein. Bevor Sie lange spekulieren, was Kinder, Eltern und Co. sich unter „guten Fachkräften“ vorstellen, verteilen Sie im Team die Aufgaben, machen Sie konkrete Termine und befragen Sie die Rollengeber:

- Wie stellt sich Ihr Träger die Arbeit einer „guten Pädagogin“ vor?
- Was erwartet Ihre Vorgesetzte von Ihnen? Wenn Sie selbst Vorgesetzte sind – was erwarten Sie von Ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern?

- Welche Vorstellungen haben Eltern, wie eine Pädagogin/ein Pädagoge zu sein hat und was die Arbeit ausmacht?
- Welche Vorstellungen hat die Gemeinde?
- Wie stellt sich unsere Gesellschaft eine gute Pädagogin/einen guten Pädagogen vor? Fragen Sie dazu Leute, die nichts mit Pädagogik zu tun haben.
- Was wollen die Kinder?
- Was wollen Sie davon erfüllen?

Sammeln Sie zunächst die Meinungen der Außenstehenden unkommentiert, bitten Sie aber um Konkretisierungen, falls sehr viel Wortgeklingel genannt wird (teamfähig, konfliktfähig, begeisterungsfähig usw.). Nutzen Sie dazu gern auch konkrete Situationen aus dem pädagogischen Alltag, in denen unterschiedliche Interessen aufeinanderprallen (die Kinder, die draußen noch spielen wollen, während gleichzeitig die Küchenfrau zum Essen ruft und die Eltern gern noch was Gebasteltes hätten ...). Machen Sie den letzten Schritt zunächst allein, bevor Sie sich mit Ihrem Team dazu austauschen. Pädagogische Fachkräfte neigen erfahrungsgemäß schnell zum Kompromiss im Gespräch, von daher ist es wichtig, dass Sie bereits mit Ihren eigenen Überzeugungen in den Teamaustausch gehen.

### Das Selbst ist nichts Festes

Sie sind als pädagogische Fachkraft nun in der Selbstreflexion bereits gut vorangekommen. Wollen Sie so bleiben, wie Sie sind? Soll überhaupt alles so bleiben, wie es schon immer war und wie wir es doch immer schon gemacht haben? Kein anderer Beruf braucht so stark Veränderungen und Aktualisierungen wie der der pädagogischen Fachkraft. Die Kinder von heute sollen für das Leben von morgen vorbereitet werden, ein Leben, von dem noch niemand weiß, wie es einmal aussehen wird. Der Rückgriff auf die eigene Biografie ist verlockend, wenn es darum geht, die eigene pädagogische Ausrichtung zu beschreiben – denn was uns nicht geschadet hat, wird doch auch den Kindern von heute nutzen? Kindheit von heute ist bereits völlig anders als unsere Kindheit, die Kindheit unserer Eltern oder gar Großeltern. Die Gesellschaft steht vor Herausforderungen, für die die alten Rezepte nicht mehr funktionieren können. Die Pädagogik von gestern wird Kinder nicht auf morgen vorbereiten können. Der nächste Schritt der Selbstreflexion wird Ihre Veränderungsbereitschaft betreffen:

- Fällt es Ihnen leicht, Vertrautes hinter sich zu lassen, sich ins Ungewisse zu begeben und pädagogisches Neuland zu betreten?
- Was wir bei Kindern fachlich als Übergänge oder Transitionen beschreiben, betrifft selbstverständlich auch die pädagogischen Fachkräfte. Veränderungen beginnen immer mit neuem **Wissen**, sie erfordern aber auch eine Motivation zur Veränderung – ein **Wollen**.
- Erst im dritten Schritt lässt sich über Handwerkszeug und praktisches Vorgehen – also das **Können** – sprechen. Und im vierten Schritt braucht es das ganze Team. Veränderung gelingt nur dort, wo man auch anders arbeiten darf.
- **Wissen, Wollen, Können oder Dürfen** – in welchem Stadium der Veränderung befinden Sie sich selbst gerade und wo sehen Sie Ihr Team und Ihre Kita?
- Wie halten Sie es mit dem Essen? Kosten oder nicht? Nachts auch ohne Hauptgericht? Bleiben alle sitzen oder dürfen die, die fertig sind, einfach aufstehen und spielen gehen? Was ist mit dem Mittagsschlaf? Feste Zeiten oder ganz individuell nach Bedarf und Entscheidung des Kindes?
- Vorbereitete Angebote oder doch am besten immer Freispiel?
- Ab wann beginnt die Sauberkeitserziehung?
- Fasching und Karneval für Kleinkinder? Und die ganzen anderen Feste?
- Morgenkreis als Pflicht?

Die pädagogische Qualität der Fachkraft zeigt sich sicher nicht in Bastelarbeiten und eingehaltenen Zeitplänen. Konzeptionen und Bildungspläne können Zielvorstellungen pädagogischer Arbeit formulieren, sie sind aber häufig sehr abstrakt und machen pädagogische Willkür leicht. Dies meint,

dass es letztendlich jeder Fachkraft selbst überlassen ist, die groben Zielvorgaben mit ihren ganz persönlichen Vorstellungen von richtig oder falsch zu füllen, ohne dass sie sich für ihre Arbeit pädagogisch (also am langfristigen Ziel des Kindeswohls) erklären oder gar rechtfertigen müsste – und die Kinder sind somit den ganz individuellen Vorstellungen der einzelnen Fachkraft zusortiert und quasi ausgeliefert. Hier ergibt sich eine große Verantwortung jeder Fachkraft, ihre eigenen Vorstellungen zu reflektieren und zur Diskussion zu stellen. Sie als Fachkraft dürfen in Ihren pädagogischen Vorstellungen durchaus auch authentisch sein, aber Ihre individuellen, häufig von der eigenen Person und Biografie geprägten Erziehungsvorstellungen dürfen nicht zum Dogma für die Ihnen anvertrauten Kinder werden.

### Wissen – mehr als nur Theorie

Mit dem Wissen beginnt die Veränderung:

- Wie aktuell ist Ihr pädagogisches Wissen?
- Welche Rolle spielt aktuelle Fachliteratur bei Ihnen im Team?
- Kennen Sie den Bildungsplan Ihres Bundeslands?
- Sind Sie auf dem neuesten Stand von Entwicklungspsychologie und pädagogischer Forschung?

Pädagogik befindet sich in Bewegung, der Trend zu selbstbildungsorientierter Pädagogik und individualisierten Kinderbiografien steht häufig noch in Kontrast zur klassischen pädagogischen Ausbildung von Grobziel, Feinziel und methodischer Umsetzung, vorbereiteten Angeboten und standardisierten Beobachtungstabellen.

### Wollen – oder doch nicht?

Veränderungen bedeutet, die eigene Komfortzone zu verlassen, bisherige Arbeit auch infrage zu stellen, das Risiko von Fehlern einzugehen. Die Reflexion der pädagogischen Macht gehört hier dazu wie auch die Aufarbeitung der eigenen Biografie und der „Übertragungen“, die jeder von uns im persönlichen Rucksack trägt. Pädagogik ist die Arbeit mit der eigenen Person unter dem Druck der Rollenerwartungen. Sie kann dünnhäutig machen, da in ihr eigene Wunde Punkte berührt und alte Erfahrungen wieder wach werden können. Pädagogische Arbeit lässt sich für die Zukunft verändern, ohne dass dadurch Vergangenheit und Gegenwart weggeworfen werden müssen – wenn sie das wirklich wollen.

### Können – muss nicht jede/r alles

Der große Vorteil moderner Pädagogik ist, dass sie die individuellen Stärken und Interessen von Kindern aufgreift. Warum sollte das für die Fachkräfte nicht gelten? Fachkräfte sollen auch Fach-Kräfte sein, nicht jede/r muss mehr alles können. Wofür brennen Sie mit Leidenschaft? Welche der kindlichen Themen können Sie besonders gut, kindgerecht und mit Geduld und dickem Fell begleiten? Eine Fach-Kraft werden Sie nur dort, wo Sie selbst Spaß und Elan haben. Finden Sie ge-

## AUTHENTISCH SEIN



meinsam heraus, wer bei welchem der Themen des kindlichen Alltags selbst am meisten Spaß hat, und lassen Sie diese/n Kollegen bei diesem Thema die Standards setzen. Esserzieherin wird die, die gern isst, Schlaferzieherin die, die gern schläft, Fachkraft für Nahkampf wird die, die es länger aushält, wenn es unter den Kindern auch mal körperlich zur Sache geht. Eine Fachkraft, die immer draußen ist, eine, die gern tobt, eine, die Quatsch macht und Anarchie verbreitet. Wem das jeweilige Thema schwerfällt, greift nicht vorschnell ein, sondern orientiert sich am Verhalten der Fach-Kraft dieser Situation.

### Dürfen – ich darf dürfen

Letztendlich kann jede persönliche Veränderung in einem Team zum Stillstand kommen, das sich selbst dem Stillstand verschrieben hat. Die Erkenntnis einer Selbstreflexion, dass Sie zwar wissen, wollen und können, aber in Ihrer Einrichtung nicht dürfen, wird eine schmerzliche sein. Hier gilt es in der Selbstreflexion die Passung zwischen sich und dem Team zu überprüfen:

- Ist Ihr Team modern, an den Kindern orientiert, veränderungsbereit und mutig?
- Dann steht der gemeinsamen Gestaltung der Zukunft nichts mehr im Wege.
- Fühlen Sie sich in Ihrem Team gehemmt, Ihr Wissen, Wollen und Können umzusetzen?

Denken Sie an Ihrem Zeitstrahl zurück. Ihr Leben hat bereits viele Veränderungen beinhaltet und in allen von Ihnen haben Sie sich selbst treu bleiben müssen. Weichen Sie auch heute nicht davon ab. Es gibt tolle pädagogische Teams, die auf Sie warten – oder vielleicht eine ganz andere Herausforderung, ein Plan B oder ein Plan C?

### Selbstreflexion: ein kleiner Ausblick

Durch Selbstreflexion beginnen Sie die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Erleben und Handeln. Warum das tun, wenn das mitunter auch mit schmerzlichen Erfahrungen, Brüchen und Konflikten verbunden sein kann? Denken Sie bitte an sich im Alter von drei Jahren zurück. In diesem Alter ist der Mut unerschöpflich. Das Kind kämpft um Selbstbestimmung und Autonomie, will selbstwirksam handeln, sich selbst erleben und verändern. Als Fachkraft treffen Sie heute genau auf diese Kinder wieder. Seien Sie ihnen ein Vorbild für das selbstreflektierte Handeln. Die autonomen und verantwortungsbewussten Erwachsenen von morgen brauchen heute in Ihnen ein Vorbild, das sich selbst gut im Blick hat, eigene Ziele überprüft und Verantwortung für das eigene Handeln übernimmt.

**Dr. Malte Mienert**, Professor für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie an der „Neuen Europäischen Universität“ in Kerkrade. Weiterhin leitet er das „Bremer Institut für Gesundheitsförderung und Pädagogische Psychologie INGEPP e. V.“ Seine Forschungsthemen liegen u. a. in der Untersuchung des Selbstverständnisses von Pädagogen. Als Fortbilder und Autor arbeitet er u. a. zu den Themen U3, kindliches Lernen, Erziehungspartnerschaft sowie Übergänge.

**Kontakt**  
www.mamie.de