



**Handbuch zur
KiCo-Qualifizierung**
KiCo – Kita-Coaches IN FORM

› mit Curriculum
und Materialien

Vorwort

Über die Plattform Ernährung und Bewegung

Die Plattform Ernährung und Bewegung e.V. (peb) wurde 2004 von engagierten Organisationen aus Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft gegründet, um gemeinsam die Gesundheitsförderung und Prävention von Übergewicht bei Kindern und Jugendlichen zu stärken. Seitdem hat peb im Dialog mit Mitgliedern und Partnern wichtige Grundlagen für die Entwicklung neuer Ansätze geschaffen und Maßnahmen ausgearbeitet, verbreitet und verstetigt, die einen gesunden Lebensstil mit ausgewogener Ernährung und regelmäßiger ausreichender Bewegung fördern.

peb-Ziel – Förderung eines gesunden Lebensstils

Zur Entwicklung eines gesunden Lebensstils setzt peb bei den Ressourcen der Kinder und Jugendlichen aus allen sozialen Herkunftsniveaus an. Schon die Kita kann wichtige Merkmale der Gesundheit fördern, aber auch behindern. Zeigen Bezugspersonen wertschätzende und ermutigende Haltung und orientieren sich an den Stärken der Kinder, können positive Effekte erzielt werden. Auf Verbote und Top-Down Maßnahmen soll weitestgehend verzichtet werden. Die Stärkung der Partizipation durch aktive Beteiligung ist eine peb-Philosophie. Kinder sollen so früh wie möglich erkennen, was ihnen wirklich gut tut.

In diesem Zusammenhang ist das Setting Kita als erste Bildungseinrichtung im Leben eines Menschen ein wichtiger Ansatzpunkt zur Gesundheitsförderung. Laut statistischem Bundesamt besuchen heute 94,9% der Kinder zwischen drei und sechs Jahren eine Kita und 32,9% der unter Dreijährigen eine Kinderkrippe. Aufgrund dieser guten Erreichbarkeit von Kindern in der Kita, liegt es nahe, dort mit der Gesundheitsförderung zu beginnen. Im Kita-Alter werden gesundheitsförderliche Gewohnheiten erworben und eingepreßt, so dass gute Chancen bestehen diese ein Leben lang beizubehalten.

KiCo – Kita-Coaches IN FORM

Um dieses Potenzial im Sinne einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung ausschöpfen zu können hat die Plattform Ernährung und Bewegung e.V. (peb) das Projekt „KiCo – Kita-Coaches IN FORM“ entwickelt. Das Projekt basiert auf den Erfahrungen und Ergebnissen des erfolgreich abgeschlossenen und evaluierten peb-Pilotprojekts „gesunde Kitas – starke Kinder“,



das als erstes peb-Projekt von 2007 bis 2009 durchgeführt wurde. Das Pilotprojekt basierte auf dem salutogenetischen Ansatz und verband Elemente sowohl der Verhaltens- als auch der Verhältnisprävention.

Im Projekt „gesunde Kitas – starke Kinder“ wurde mit KiCo-Coaches gearbeitet, und es hat sich gezeigt, dass Kitas zur Weiterentwicklung ihrer Einrichtung eine professionelle Begleitung brauchen. Die Coaches unterstützen die Kitas dabei, Inhalte in der Einrichtung zu implementieren und das ganze System einzubeziehen.

Diese Ansätze wurden in das KiCo-Projekt übernommen und weiterentwickelt. Gesundheitsförderung wird bei KiCo als kontinuierlicher Prozess gesehen und erfolgreiche Maßnahmen finden Eingang in das pädagogische Konzept. Damit bietet der KiCo-Ansatz eine nachhaltige, qualitätsgesicherte Alternative gegenüber den bisher häufig durchgeführten kurzfristigen Projekten und Aktionen zur Gesundheitsförderung in der Kita.

Mit dem vorliegenden Handbuch wird das Kernstück des KiCo-Ansatzes – die Qualifizierung zum KiCo-Coach – mit Curriculum und sämtlichen Materialien vorgestellt.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen sowie viele neue Anregungen und Erkenntnisse. ■

Ulrike Ungerer-Röhrich

Ulrike Ungerer-Röhrich
peb-Vorstandsvorsitzende



INHALT

GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DER KITA	› 07
HINTERGRUND ZUM PROJEKT KICO – KITA-COACHES IN FORM	› 08
PHILOSOPHIE DER QUALIFIZIERUNG	› 10
AUFBAU DER QUALIFIZIERUNG	› 11
ROTER FADEN DER QUALIFIZIERUNG	› 12
PROFIL DER TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER	› 14
METHODIK UND DIDAKTIK	› 15
MODUL 1 Der KiCo-Coachingansatz zur Gesundheitsförderung	› 19
<i>Curriculum Modul 1</i>	› 22
<i>Materialien Modul 1</i>	› 27
MODUL 2 Ernährung, Bewegung, Entspannung	› 87
<i>Curriculum Modul 2</i>	› 90
<i>Materialien Modul 2</i>	› 95
MODUL 3 Der KiCo-Coachingprozess	› 107
<i>Curriculum Modul 3</i>	› 110
<i>Materialien Modul 3</i>	› 113
MODUL 4 Mitarbeitergesundheit, Elternpartnerschaft, KiCo-Coachingprozess planen	› 123
<i>Curriculum Modul 4</i>	› 125
<i>Materialien Modul 4</i>	› 129
KICO-MATERIALIEN	› 137
IMPRESSUM	› 138

HINWEIS: Zur Verbesserung der Lesbarkeit wurde darauf verzichtet, durchgehend die weibliche und männliche Geschlechtsform zu verwenden. Es gilt, dass sowohl die weibliche als auch die männliche Form das jeweils andere Geschlecht einschließt, ohne diese immer explizit zu nennen.



Gesundheitsförderung in der Kita

Der Grundstein für Gesundheit wird in jungen Jahren gelegt. Ist ein Kind gesund, dann entwickelt es sich körperlich und geistig gut und kann mit Neugier seine Umwelt erkunden, erleben und erfahren.

Ausgewogene, kindgerechte Ernährung, vielseitige Bewegung und ausreichend Möglichkeiten zur Entspannung – das sind die drei Säulen, die Kinder für ein gesundes Aufwachsen brauchen.

„Machen wir schon alles“, sagen die meisten pädagogischen Fachkräfte mit Blick auf ihre Kita. Aber stimmt das auch? Themen wie ausgewogene Ernährung, Zähneputzen oder regelmäßiges Händewaschen sind tatsächlich pädagogischen Fachkräften und Trägern von Kindertageseinrichtungen nicht völlig neu, sondern meist gelebte Routinen im Kita-Alltag. Neu ist die Bedeutung dieser Themen. Viel hat sich in der Kita in den letzten Jahren verändert: Die Öffnungszeiten wurden verlängert, Mittagsverpflegung ist eher die Regel als die Ausnahme und immer öfter werden Kinder unter drei Jahren aufgenommen. Die Kinder bewegen sich im Alltag weniger und immer häufiger leiden sie schon unter Übergewicht.

Gesundheitsförderung

„Was Hänschen nicht lernt, das lernt Hans nimmermehr“ – ein altes Sprichwort, das für das Thema „gesunder Lebensstil“ hochaktuell ist. Ob ein Mensch sich gerne bewegt, gerne Gemüse isst oder Milch trinkt, das entscheidet sich sehr früh im Leben. Einmal geprägte Gewohnheiten bleiben meist bis ins hohe Lebensalter erhalten. Offen für prägende Erfahrungen sind Kinder ungefähr bis zum Grundschulalter. Deshalb kommt den frühen Jahren in puncto eines gesunden Lebensstils große Bedeutung zu. Und weil die Kinder in diesen frühen Jahren immer mehr Stunden in Kindertageseinrichtungen verbringen, wächst die Bedeutung der Themen Gesundheitsförderung und Gesundheitsbildung in den Einrichtungen.

Was ist Gesundheit, was ist Krankheit? Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit als einen Zustand körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Doch wann setzt Krankheit ein? Ein Kind mit einer Lebensmittelallergie ist krank, jedoch merkt es von seiner Krankheit normalerweise wenig, wenn es sich an eventuelle Einschränkungen

bei der Lebensmittelauswahl hält. Deshalb geht die Gesundheitsförderung davon aus, dass die Übergänge von Gesundheit zu Krankheit fließend sein können. Dies ist das Konzept der so genannten Salutogenese. Entscheidend für das persönliche Wohlbefinden ist die Balance zwischen Risiko- und Schutzfaktoren, die einen Einfluss auf die Gesundheit nehmen. Ein Mensch befindet sich in einem gesunden Gleichgewicht, wenn es ihm gelingt, auf die vielen körperlichen, geistigen oder sozialen Anforderungen mit Hilfe gut ausgebildeter persönlicher Ressourcen zu reagieren. Persönliche Ressourcen eines allergiekranken Kindes können das Wissen sein, welche Lebensmittel es nicht verträgt, und die Erfahrung, dass es durch das Weglassen der unverträglichen Lebensmittel selber Einfluss auf sein Wohlergehen hat.

Stärken stärken

Die Prinzipien der Gesundheitsförderung sind eigentlich essenzieller Bestandteil moderner Frühpädagogik und in vielen Bildungs- und Erziehungsplänen für den Elementarbereich als Ziel „Stärkung der Resilienz“ festgeschrieben. In der Kita gilt es, „Stärken zu stärken“.

Gesundheitsförderung in der Kita und die modellhafte Umsetzung des Themas im Projekt setzen an diesem Punkt des positiven Konzepts von Gesundheit an. Neben den Aspekten ausgewogene Ernährung, körperliche Bewegung und seelisches Wohlbefinden, die die Wegbereiter eines gesunden Aufwachsens in einer Kindertagesstätte bilden, werden die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Einrichtung berücksichtigt. Nicht nur die Mädchen und Jungen sollen in ihren Stärken gefördert werden, sondern auch alle anderen Menschen, die täglich in der Kita ein- und ausgehen, also Erzieher, Köche, Hausmeister, Eltern, Großeltern oder Geschwister. ■

Hintergrund zum Projekt KiCo – Kita-Coaches IN FORM

Das Projekt KiCo – Kita-Coaches IN FORM zielt darauf ab, die Gesundheitsförderung in der Kita zu stärken. Es fußt auf den Erkenntnissen des Pilotprojekts „gesunde kitas – starke kinder“ der Plattform Ernährung und Bewegung e.V. (peb) und verfolgt damit den Ansatz, Gesundheit über Organisationsentwicklung nachhaltig in Kitas zu verankern.

Um dies zu erreichen, werden Multiplikatoren zu KiCo-Coaches qualifiziert, die einen Coachingprozess zu den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung, Entspannung, Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft in Kitas begleiten können.

Gefördert wurde das Projekt von 2014 bis 2016 vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft im Rahmen von IN FORM.

In den Bundesländern Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Thüringen wurden insgesamt 32 KiCo-Coaches qualifiziert, die bereits im Setting Kita (Fachberatungen, Kita-Leitungen und -Mitarbeitende) tätig waren. Nach der Qualifikation begleitete jeder Coach zunächst ein bis zwei Kitas seiner Wahl über einen Zeitraum von 10 Monaten. Die KiCo-Coaches erhielten während und nach der Qualifizierung Unterstützung durch Supervision.

Die Verzahnung von Qualifizierung, Praxis und Supervision stellte sicher, dass die KiCo-Coaches gut gerüstet und gut betreut ihre Arbeit in den Kitas aufnehmen und somit nachhaltige Erfolge erzielen konnten. ■

Philosophie der Qualifizierung

Ziel der Qualifizierung ist es, Personen aus dem Arbeitsfeld Kita zu befähigen einen Coachingprozess zur Gesundheitsförderung in einer Kita anzustoßen und zu begleiten. Der Coachingprozess soll dazu beitragen die Kita bedarfsgerecht in den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung, Entspannung, Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft gesundheitsförderlicher zu gestalten.

Im Fokus der achttägigen, berufsbegleitenden Qualifizierung stehen daher die Themen Coaching und Gesundheitsförderung in der Kita. Coaching wird als ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess verstanden, in dessen Vordergrund das aktuelle Anliegen des Klienten (Kitaleitung, Erzieher) steht.

Das KiCo-Coaching ist keine Dienstleistung, die am Klienten vollzogen wird, sondern Coach und Klient sind gleichermaßen gefordert und arbeiten auf „Augenhöhe“ zusammen. Dem Klienten wird keine Verantwortung abgenommen.

Coaching ist individuelle Begleitung auf der Prozessebene, d.h. der Coach liefert keine direkten Lösungsvorschläge, sondern begleitet den Klienten und regt ihn dazu an, eigene Lösungen zu entwickeln. Somit ist das KiCo-Coaching keine Beratung „von der Stange“, sondern richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Klienten. Als Prozessbegleiter unterstützt der KiCo-Coach den Klienten dabei, seine eigenen Lösungen zu finden.

Im Fall von „KiCo – Kita-Coaches IN FORM“ geht es nicht um ein Einzel-, sondern um ein Team-Coaching. Der KiCo-Coach begleitet die Kita als externer und professioneller Weggefährte. Er moderiert den Gruppenprozess, ist Experte für die lösungsorientierte Strukturierung von Themen, Fragen und Zielen. Es ist nicht seine Aufgabe, inhaltlichen Input zu geben, sondern vielmehr die Gruppe selbst „ans Arbeiten zu bringen“. Der Coach vertraut darauf, dass die Gruppe und jedes einzelne Mitglied der Gruppe die Ressourcen und das Potenzial in sich tragen, um den Veränderungsprozess mitzugestalten. Gemeinsam mit der

Gruppe identifiziert der Coach bestehende Ressourcen und Bedarfe. Durch die Anwendung geeigneter Methoden „kitzelt“ der Coach das vorhandene Potenzial heraus und lenkt es in zielgerichtete Bahnen, die zum Einsatz der Fähigkeiten der Gruppenmitglieder führen.

Dabei ist die partizipative Moderation von Gruppenprozessen das zentrale Handwerkszeug eines KiCo-Coaches. Hierzu werden vielfältige Methoden zu möglichen Coachinganlässen in Praxiseinheiten erprobt.

Ein Coach braucht für seine Arbeit aber auch fundiertes Wissen sowie praktische Erfahrung bezüglich der Anliegen des oder der Gecoachten, um die Situa-

tion fundiert einschätzen und qualifiziert beraten zu können. Daher werden in der Qualifikation neben dem Coachingprozess auch die grundständigen, zu einem gesunden Lebensstil in der Kita beitragenden Themen Ernährung, Bewegung und Entspannung vertiefend behandelt sowie Aspekte der Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft betrachtet.

Der KiCo-Coachingprozess gliedert sich in sechs Prozessschritte. Diese Prozessschritte sind angelehnt an das Modell zur Planung, Umsetzung und Bewertung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen (Qualitätskriterien für die Maßnahmenplanung) der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). ■

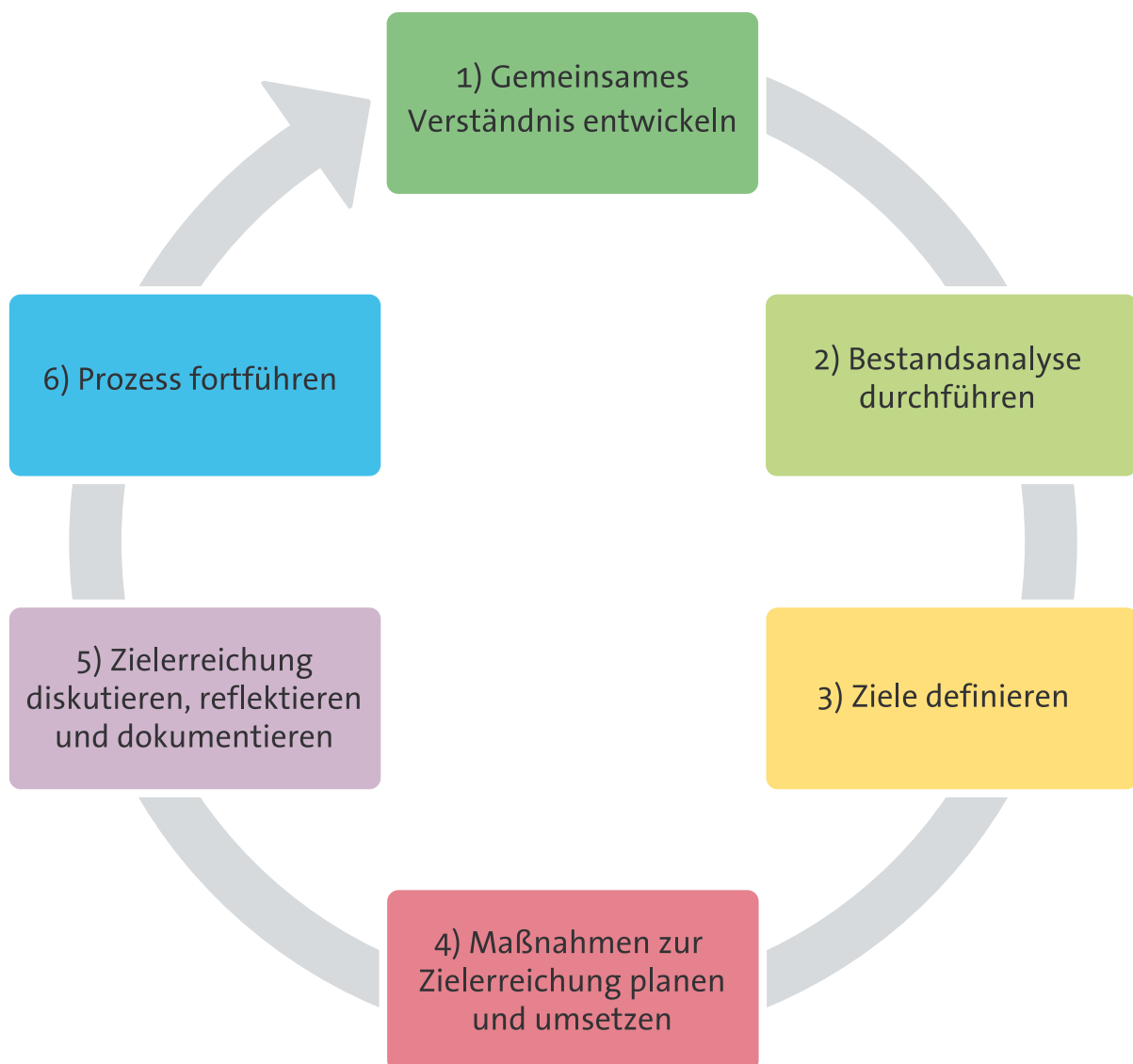


Abb. 1: Schritte des Coaching-Prozesses basierend auf dem Public Health Action Cycle



Aufbau der Qualifizierung

Die Qualifizierung zum KiCo-Coach ist in insgesamt vier zweitägige Module aufgeteilt. In diesen Modulen erhalten die künftigen KiCo-Coaches das notwendige Wissen verknüpft mit Coachingpraxis und Anwen-

dungsübungen. Sie bauen aufeinander auf und beziehen sich immer wieder aufeinander. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht der Modul-inhalte. ■

INHALTE DER MODULE

MODUL 1 Der KiCo-Coachingansatz zur Gesundheitsförderung Grundbegriffe und Erfolgsfaktoren der Gesundheitsförderung, Haltung eines Coaches, Kommunikationsmodelle, Moderationstechniken

Dieses Modul beschäftigt sich mit den Leitbegriffen der Gesundheitsförderung wie „Empowerment“, „Partizipation“, „Salutogenese“ und „Settingansatz“. Anhand von Kita-Fallbeispielen lernen die Teilnehmenden unterschiedliche Standpunkte und Perspektiven der Gesundheitsförderung in Kitas kennen. Wichtige Lernfelder sind in diesem ersten Modul zudem partizipative Moderationsmethoden, der Umgang mit Konfliktsituationen sowie Grundlagen der Kommunikation. Die zukünftigen KiCo-Coaches erweitern ihr Methodenrepertoire und reflektieren ihr Coaching-Verständnis.

MODUL 2 Ernährung, Bewegung, Entspannung Einführung in die Handlungsfelder Ernährung, Bewegung und Entspannung, aktuelle Empfehlungen, Reflexion von Kita-Situationen

Das Modul 2 beinhaltet den aktuellen Wissenstand zur ausgewogenen Ernährung, Bewegung und Entspannung. Die Teilnehmenden erarbeiten dazu ein gemeinsames Verständnis, reflektieren ihre private und professionelle Haltung zu diesen Themen und arbeiten an einer wertschätzenden Haltung gegenüber den unterschiedlichen Professionen im Kita-Team. Anhand von Fotodokumentationen lernen sie, Kita-Situationen einzuschätzen, Lösungen gemeinsam zu finden und die Aufgabenbereiche und Grenzen eines KiCo-Coaches kennen.

MODUL 3 Der Coachingprozess System Kita, Gemeinsames Verständnis, Ziele und Maßnahmenplanung, Reflexion und Dokumentation

Das Modul 3 behandelt den KiCo-Coachingprozess. Hier durchlaufen und moderieren die zukünftigen KiCo-Coaches anhand eines Fallbeispiels die sechs Schritte des Coachingprozesses. Die angehenden KiCo-Coaches erproben die Arbeit mit dem KiCo-Referenzrahmen und wissen, wie sie mit diesem methodisch eine Bestandsaufnahme in der Kita durchführen können. Dabei reflektieren sie realistische Kita-Situationen und Möglichkeiten der Organisationsentwicklung.

MODUL 4 Mitarbeitergesundheit, Elternpartnerschaft, KiCo-Coachingprozess planen Einführung in die Handlungsfelder Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft, aktuelle Empfehlungen, Planung des eigenen Coachingprozesses

Dieses Modul beschäftigt sich mit der Vermittlung des aktuellen Wissensstands zur Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft sowie mit der Planung und Ausarbeitung des eigenen Coachingverlaufs.

Roter Faden der Qualifizierung

Übersicht & Schnittstellen

Einen Überblick über die Lernziele, Themen und besondere Herausforderungen und behandeln unterschiedliche Themen, die in den weiteren Modulen wieder der Module zeigt der Aufbau auf dieser Doppelseite. Die Module sind vielfältig aufgegriffen und vertieft werden. ■

MODUL 1

Der KiCo-Coachingansatz zur Gesundheitsförderung

Inhalt	Lernziele	Themen	Herausforderungen
Grundbegriffe und Erfolgsfaktoren der Gesundheitsförderung, Haltung eines Coaches, Kommunikationsmodelle, Moderationstechniken	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grundlagen der Gesundheitsförderung kennenlernen ➤ Rollenverständnis Coaching entwickeln ➤ Kommunikationsmodelle und Moderationstechniken kennenlernen ➤ Konfliktarten und den Umgang damit kennenlernen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gesundheitsförderung – Leitbegriffe und Erfolgsfaktoren (Schnittstelle zu Modul 3) ➤ Kommunikationsmodelle ➤ Moderationstechniken (Schnittstelle zu Modul 3 und Modul 4) ➤ Rolle des KiCo-Coaches 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rollenverständnis und Handlungsrahmen KiCo-Coaching verständlich machen ➤ Möglichkeiten und Grenzen von Kommunikation aufzeigen

MODUL 2

Ernährung, Bewegung, Entspannung

Inhalt	Lernziele	Themen	Herausforderungen
Einführung in die Handlungsfelder Ernährung, Bewegung und Entspannung, aktuelle Empfehlungen, Reflexion von Kita-Situationen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aktuellen Wissensstand zu den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung und Entspannung erwerben ➤ Reflexion anhand realer Kita-Beispiele 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grundlagen ausgewogener Ernährung in der Kita (Schnittstelle zu Modul 3) ➤ Grundlagen Bewegung in der Kita (Schnittstelle zu Modul 3) ➤ Grundlagen Entspannung in der Kita ➤ Reflexion der Themen in Bezug auf das eigene Wissen und die eigenen Beobachtungen/Erfahrungen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Allen 3 Handlungsfeldern die gleiche Bedeutung beimessen ➤ Umgang mit den privaten Vorlieben und Abneigungen der TN ➤ Trennung der professionellen und privaten Haltung wertschätzend erreichen ➤ Eigene Grenzen zu den Themen vermitteln und Zeitpunkt zum Einbezug von Netzwerkpartnern/Experten erkennen

Der KiCo-Coachingprozess

MODUL 3

Inhalt

System Kita, Gemeinsames Verständnis, Ziele und Maßnahmenplanung, Reflexion und Dokumentation

Lernziele

- › Coachingprozess anhand eines Fallbeispiels durchlaufen
- › Sicherheit beim Ablauf der Prozessschritte geben und diese erlebbar machen
- › Rolle des KiCo-Coaches üben
- › Gesundheitsförderung in der Kita qualitätsgesichert umsetzen können

Themen

- › Gemeinsames Verständnis entwickeln
- › Bestandsanalyse durchführen
- › Ziele nach SMART-Kriterien setzen
- › Maßnahmen zur Zielerreichung entwickeln
- › Konzepte für die Dokumentation und Reflexion erstellen
- › Fortführung/Verstetigung von guten Maßnahmen
(alle Themen **Schnittstelle zu Modul 1 und Modul 4**)

Herausforderungen

- › Einlassen der TN auf Rollenspiel
- › TN sollen die Rolle des Coaches spontan übernehmen und sich geeignete Methoden für die Aufgabenstellung ausdenken
- › Die einzelnen Arbeitsaufgaben bauen aufeinander auf, so dass der Trainer evtl. Korrekturen der Gruppenergebnisse vornehmen muss (braucht Zeit und hohe Aufmerksamkeit)

Mitarbeitergesundheit, Elternpartnerschaft, KiCo-Coachingprozess planen

MODUL 4

Inhalt

Einführung in die Handlungsfelder Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft, aktuelle Empfehlungen, Planung des eigenen Coachingprozesses

Lernziele

- › Aktuellen Wissensstand zu den Handlungsfeldern Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft erwerben
- › Umsetzungsmöglichkeiten in der Kita kennenlernen
- › Eigenen Coachingprozess inhaltlich und methodisch-didaktisch planen

Themen

- › Grundlagen zur Mitarbeitergesundheit
- › Grundlagen zur Elternpartnerschaft
- › Reflexion der Themen in Bezug auf das eigene Wissen und die eigenen Beobachtungen/Erfahrungen
- › Beleuchtung des Coachingprozesses und Planung von Abläufen
(**Schnittstelle zu Modul 1 und 3**)

Herausforderungen

- › Trennung politischer Forderungen beim Thema Mitarbeitergesundheit von den real im Kita-Team umzusetzenden Maßnahmen
- › Elternpartnerschaft nicht als Gesundheitserziehung für die Eltern gestalten
- › Anwendung der vermittelten Methodenvielfalt strukturieren

Profil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die KiCo-Qualifizierung richtet sich an erfahrene Personen aus dem Arbeitsumfeld Kita mit Interesse an gesundheitlichen Themen. Das können Kita-Leitungen, Kita-Fachberaterinnen oder auch Erzieherinnen und Erzieher sein. Für die Arbeit als KiCo-Coach sind einige Persönlichkeitsmerkmale erfolgsentscheidend. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (nachfolgend TN genannt) sollten bereits gut ausgeprägte soziale Kompetenzen und Fertigkeiten mitbringen.

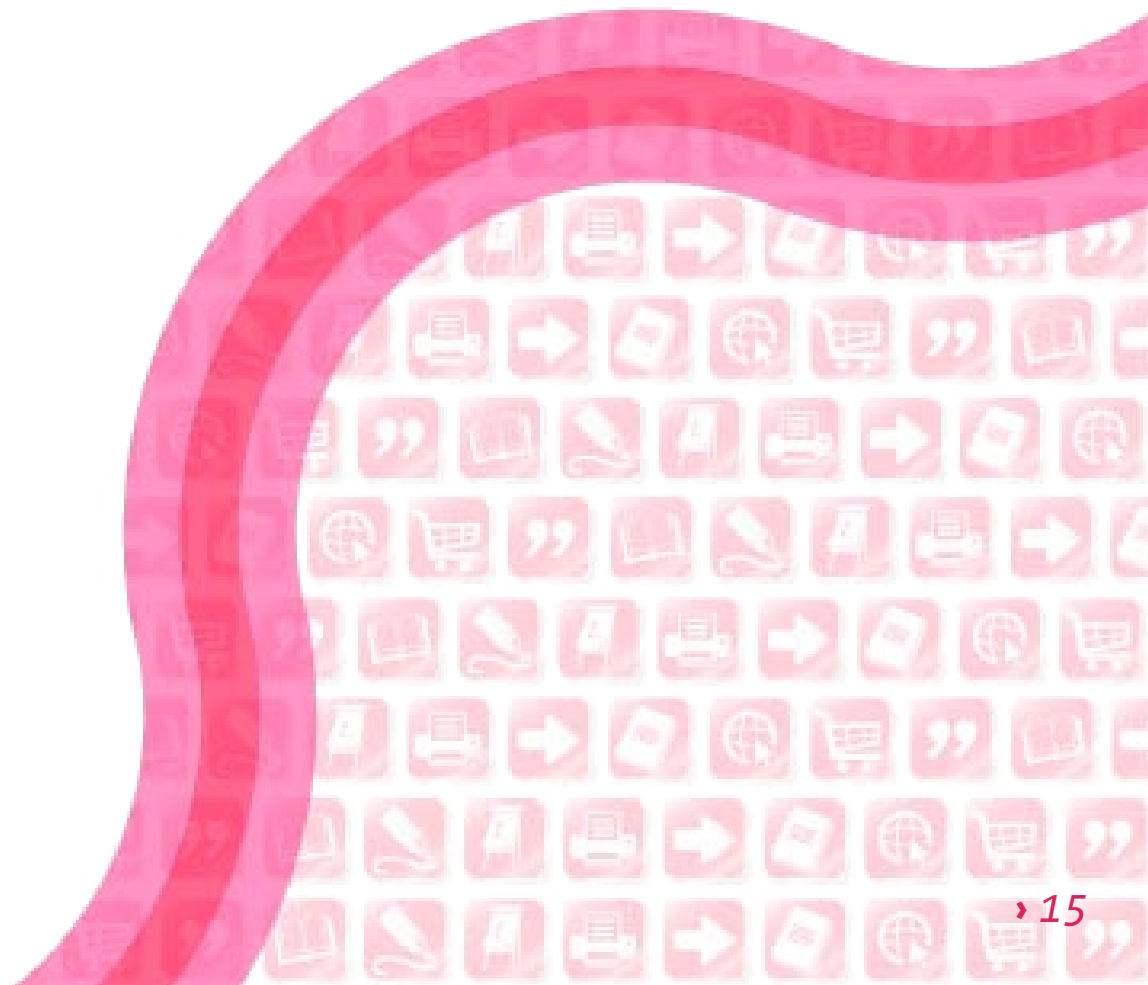
Konkret gehören dazu Folgende:

- › Kommunikationskompetenz
- › Teamfähigkeit

- › Konfliktfähigkeit
- › Motivationsfähigkeit
- › Empathie
- › Toleranz
- › Wertschätzung
- › Respekt
- › Kritikfähigkeit
- › Kompromissfähigkeit

Darüber hinaus bringen die zukünftigen KiCo-Coaches idealerweise bereits Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und in der Moderation von Gruppen mit. ■

Methodik und Didaktik



Methodik und Didaktik

Dieser Teil enthält alle Informationen, die zur Umsetzung der KiCo-Qualifizierung benötigt werden. Dazu gehören vor allem die Curricula und die Handouts der Module. Nachfolgend wird der Aufbau und Umgang damit näher beschrieben.

Die Curricula

Die Curricula beschreiben die Lernziele sowie den genauen Ablauf und geben Methodenempfehlungen zur

Wissensvermittlung. Die Methoden können frei gewählt werden, sofern das Lernziel erreicht wird. Jedes Modul beginnt mit einer kurzen Zusammenfassung der Inhalte sowie mit einer Auflistung aller benötigten Materialien. Das geht von Moderationsmaterialien über verschiedene Handouts bis zu Literaturempfehlungen zur Einarbeitung der Trainerinnen und Trainer in das Thema.

Das Curriculum besteht aus den folgenden Kategorien:

INHALTE


Diese Kategorie benennt die Themen des jeweiligen Arbeitsschritts und zeigt Kernfragen auf, mit denen sich der Arbeitsschritt beschäftigt. Inhalte können nach Bedarf um aktuelle oder landesspezifische Elemente ergänzt werden.

METHODEN UND ABLÄUFE

Diese Kategorie beschreibt das genaue Vorgehen und gibt Empfehlungen für die Methodenwahl.

Die Methoden können von den Trainerinnen und Trainern frei gewählt werden (sofern die Gruppe durch die Methode beteiligt wird und diese interaktiv ist). Die Methode „Input/ Vortrag“ sollte nicht häufiger als bereits im Curriculum angegeben verwendet werden.

Bei Änderung der Methode muss der Ablauf und die Materialliste von den Trainerinnen und Trainern neu geplant werden.


An mancher Stelle findet sich zusätzlich das Symbol: 

Es kennzeichnet einen Hinweis für die Trainerinnen und Trainer, worauf besonders zu achten ist bzw. welche Besonderheiten es bei diesem Arbeitsschritt gibt.

ZEIT

Hier wird der Zeitrahmen für den Arbeitsschritt vorgegeben.

Je nach eingesetzter Methode ist die Zeit für einen Arbeitsschritt variabel. Auf den Gesamtzeitrahmen muss bei Änderung geachtet werden.

ARBEITSSCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)	
MODUL 1	1	Begrüßung/Auftakt	Vorstellung Trainer/ Tagesablauf	Input und Rückfragen	 z.B. Flipchart	10
	2	Kennenlernen der TN untereinander Wer sind die TN? Woher kommen sie? Was arbeiten sie?	Kennenlernen über Kennenlern-Matrix	Kartenabfrage mit Matrix Kategorien der Matrix: Ich heiße ... Von Hause aus bin ich ... Ich arbeite als ... Vom heutigen Tag erwarte ich ... Typisch für mich ist ...	 Pinnwand,  Vorbereitete Moderationskarten mit Kategorien	20
		Einführung in die KiCo-Qualifizierung	Ablauf und Ziele der KiCo-Qualifizierung	Input	 Vortrag Einführung KiCo-	20

ARBEITSSCHRITT

kennzeichnet die Reihenfolge der einzelnen Bausteine. Die Reihenfolge ist erprobt, kann aber nach Bedarf verändert werden.

ZIELE UND VORGEHEN

Die Kategorie beschreibt die Lernziele für jeden Arbeitsschritt und enthält Beschreibungen, was die TN konkret gemacht bzw. ausprobiert haben sollen. Die Lernziele sollen am Ende der Qualifizierung alle erreicht sein. Wenn ein Arbeitsschritt aus Zeitgründen wegfällt, sollte er an anderer Stelle nachgeholt oder explizit als „Hausaufgabe“ gegeben werden.

MATERIALIEN

Hier werden die benötigten Materialien (von Moderationsmaterialien bis Arbeitspapieren), die zur Durchführung des Arbeitsschrittes benötigt werden, aufgelistet. Sofern die Methoden geändert werden, ist von jeder Trainerin und von jedem Trainer neu zu prüfen, was zur Durchführung benötigt wird. Weitere Informationen zu den Materialien sind auf der folgenden Seite zu finden.

Die Materialien

Es werden verschiedene Materialien für die Durchführung der Qualifizierung benötigt.

Folgende Kategorien werden dabei im Curriculum unterschieden:

1. HANDOUTS

sind Materialien, die für die TN ausgedruckt, kopiert oder bestellt werden müssen.

Die Handouts unterteilen sich in 3 Kategorien:



› **Arbeitspapiere**

werden für einzelne Aufgabenstellungen innerhalb des Moduls benötigt.

Sie müssen aus dem Handbuch heraus ausgedruckt (pdf-Version) bzw. kopiert werden.



› **KiCo-Materialien**

sind grundlegende Publikationen, die für das Coaching benötigt werden. Dazu gehört der **Praxis-Leitfaden** „Schritt für Schritt zur gesundheitsfördernden Kita“ mit Zusammenfassungen aller Handlungsfelder und des Coachingprozesses. Außerdem gehören der **KiCo-Referenzrahmen** und das **KiCo-Logbuch** zu diesen Materialien.

Mit dem Referenzrahmen wird die Bestandsaufnahme in der Kita, mit dem Logbuch die strukturierte Dokumentation und Reflexion des Coachingprozesses ermöglicht.

Die KiCo-Materialien sind zu finden unter:

www.pebonline.de/projekte/kico-kita-coaches-in-form/kico-qualifizierung



› **Fremdpublikationen**

sind Veröffentlichungen von anderen Institutionen, die für einzelne Aufgabenstellungen innerhalb des Moduls benötigt werden.



Sie müssen entweder von der jeweiligen Webseite heruntergeladen und ausgedruckt oder bestellt werden.



Ein Link führt jeweils zu den Internetseiten.

2. VORLAGEN



› sind Bilder, Grafiken u.ä., die als Vorlage für die Gestaltung von Flipcharts oder anderen Aufgabenstellungen dienen.

Sie können bei Bedarf nachgemalt oder in Großformat ausgedruckt werden.

3. MODERATIONSMATERIALIEN



› sind alle Materialien vom Flipchart über Beamer bis zu Moderationskarten, die vom Tagungshaus/vom Bildungsträger zur Verfügung gestellt bzw. von Trainerin oder Trainer besorgt werden müssen.

4. INPUT



› sind Vorträge, die zum Download unter www.pebonline.de/projekte/kico-kita-coaches-in-form/kico-qualifizierung zur Verfügung stehen.

5. WEITERFÜHRENDE LITERATUR



› sind Empfehlungen für die Trainerin oder den Trainer zum Vertiefen in das Thema.

Der Zeitrahmen

Alle Module sind 2-tägig. Der konkrete Zeitrahmen gestaltet sich wie folgt:

MODUL	Zeitrahmen	davon Lehrzeit	davon Pausenzeiten
1. Tag	9 - 17 Uhr = 480 Min	390 Min (6,5 h)	90 Min (1,5 h)
2. Tag	9 - 17 Uhr = 480 Min	390 Min (6,5 h)	90 Min (1,5 h)

Die Pausenzeiten können frei eingeteilt werden.
Der Zeitrahmen dient als Orientierung.

SEMINARTAG	
9.00 - 11.00 Uhr	Programmpunkt
11.00 - 11.15 Uhr	Pause
11.15 - 13.00 Uhr	Programmpunkt
13.00 - 14.00 Uhr	Pause
14.00 - 15.30 Uhr	Programmpunkt
15.30 - 15.45 Uhr	Pause
15.45 - 17.00 Uhr	Programmpunkt

Zur Aktivierung der TN sollten bei allen Modulen zwischendurch Bewegungs-, Konzentrations- oder Entspannungsübungen durchgeführt werden. ■

MODUL 1

Der KiCo-Coachingansatz zur Gesundheitsförderung

Der KiCo-Coachingansatz zur Gesundheitsförderung

Grundbegriffe und Erfolgsfaktoren der Gesundheitsförderung, Haltung eines Coaches, Kommunikationsmodelle, Moderationstechniken

**MODUL
1**

Das Modul 1 führt in die KiCo-Qualifizierung ein. Die TN verstehen und entwickeln ein gemeinsames Verständnis für die Grundlagen eines gesunden Lebensstils und für das KiCo-Coaching. Die TN kennen grundlegende Prinzipien der Gesundheitsförderung und unterschied-

liche Standpunkte/Perspektiven des Themas Gesundheitsförderung in der Kita. Die TN kennen den KiCo-Coachingansatz, haben einen Überblick über die wichtigsten Kommunikationsmethoden und erproben/vertiefen verschiedene Methoden.

MATERIALLISTE

MODERATIONSMATERIALIEN



- › 4 Pinnwände
- › 1 Flipchart (mit vollem Block, kariert)
- › 1 Moderationskoffer
- › Beamer
- › Laptop

INPUT



Vorträge

- › Einführung KiCo-Qualifizierung
- › Grundlagen der Gesundheitsförderung
- › Coach sein – Moderation und Arbeitsschritte
- › Partizipative Moderation

Alle Vorträge sind abrufbar unter:

www.pebonline.de/projekte/kico-kita-coaches-in-form/kico-qualifizierung

HANDOUTS



Arbeitspapiere

- › Leitbegriffe der Gesundheitsförderung
- › Fallbeispiele
- › KiCo-Coachingverständnis
- › Aktives Zuhören – Regeln
- › Aktives Zuhören – Rollenspiel
- › Rollenspiel – Eine kontroverse Dienstberatung
- › Methodenkoffer

- › Anleitung Schöne Fragen
- › Anleitung Würfelspiel – Offene Fragen
- › Anleitung Ressourcen im Blick
- › Fragen – eine besondere Kunst
- › Fotoarbeit



KiCo-Materialien

- › Praxis-Leitfaden „Schritt für Schritt zur gesundheitsfördernden Kita“, Kapitel 1 „Das Ganze (Kind) im Blick“, S. 7-11
abrufbar unter: <http://www.pebonline.de/projekte/kico-kita-coaches-in-form/kico-qualifizierung>



Fremdpublikationen

- › Fragekarten - Fragen können wie Küsse schmecken (Kindl-Beilfuß, C. (2008) Fragen können wie Küsse schmecken, 111 Fragekarten für Therapie, Beratung und Coaching Karten. Carl-Auer Verlag: Heidelberg)
bestellbar im Buchhandel unter der ISBN-13: 978-3896702593



Vorlagen








- › Nachrichtenquadrat

WEITERFÜHRENDE LITERATUR




















- › Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg.) Gesunde Kita – starke Kinder! Methoden, Alltagshilfen und Praxistipps für die Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen. Cornelsen Verlag (2011)
- › Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie. Beilfuß, C. https://www.dgsf.org/service/was-heisst-systemisch/systemische_coaching.htm
- › Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2010). Rosenbrock, R. Hartung, S. Settingansatz/Lebensweltansatz. <http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/settingansatz-lebensweltansatz>
- › Fischer-Epe, M. (2009) Coaching: Miteinander Ziele erreichen. Miteinander reden: Praxis. Schulz von Thun, F. (Hrsg.) Rowohlt Verlag: Reinbeck
- › Kindl-Beilfuß, C. (2011) Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechnik für Anfänger und Fortgeschrittene. Carl-Auer Verlag: Heidelberg
- › Netzwerkmoderation – moderieren, motivieren, Konflikte meistern
abrufbar unter: http://www.pebonline.de/fileadmin/pebonline/Projekte/rmp_Weiterbildung/peb-Handbuch-5.Skript_M3-5_Netzwerkmoderation.pdf








CURRICULUM

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
1	Begrüßung/Auftakt	Vorstellung Trainer/ Tagesablauf	Input und Rückfragen	 z.B. Flipchart	10
2	Kennenlernen der TN untereinander Wer sind die TN? Woher kommen sie? Was arbeiten sie?	Kennenlernen über Kennenlern-Matrix	Kartenabfrage mit Matrix Kategorien der Matrix: › Ich heiße ... › Von Haus aus bin ich ... › Ich arbeite als ... › Vom heutigen Tag erwarte ich ... › Typisch für mich ist ...	 Pinnwand  Vorbereitete Moderationskarten mit Kategorien	20
3	Einführung in die KiCo-Qualifizierung Welche Ziele und Inhalte hat die Qualifizierung? Wie wird die Qualifizierung ablaufen? Was erwartet die TN?	Ablauf und Ziele der KiCo-Qualifizierung TN kennen die Ziele der Qualifizierung TN wissen, welche Inhalte in welchem Modul behandelt werden TN kennen die Arbeitsweise in der Qualifizierung TN kennen das Prinzip der Verzahnung von Inhalt mit Methodik	Input zu Zielen und Inhalten der Qualifizierung zum Ablauf der Module zu den Besonderheiten der Qualifizierung	 Vortrag Einführung KiCo-Qualifizierung	20
4	Gesund Aufwachsen Was verstehen wir unter gesundem Aufwachsen? Welchen Beitrag leisten Kitas zum gesunden Aufwachsen?	Reflektion der Bedeutung von Gesundheitsförderung für Kinder und in Kitas TN kommen ins Gespräch und entwickeln ein gemeinsames Verständnis von gesundem Aufwachsen TN haben ein gemeinsames Verständnis davon, was zum gesunden Aufwachsen beiträgt und welchen Beitrag Kitas leisten	Murmelgruppe Die TN tauschen sich zu zweit aus zu den Fragen: › Was brauchen Kinder zum gesunden Aufwachsen? › Welchen Beitrag leisten Kitas? Anschließend Mindmapping im Plenum Sammeln der Antworten auf Karten und Präsentation an 2 Pinnwänden	 Pinnwand, Stifte, Moderationskarten	45
5	Gesundheitsförderung – das ist wichtig Teil 1 Was wird unter den Begriffen Salutogenese, Empowerment, Settingansatz und Partizipation verstanden? Warum sind diese Begriffe für die Gesundheitsförderung in der Kita von Bedeutung?	Leitbegriffe der Gesundheitsförderung verstehen TN erarbeiten Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und präsentieren die Ergebnisse	Textarbeit in Kleingruppen 4 Gruppen erarbeiten anhand von Arbeitsblättern Präsentationen zu den Begriffen Salutogenese, Empowerment, Settingansatz, Partizipation Anschließend Präsentation im Plenum	 Flipchartpapier in Anzahl der Gruppen, Stifte  Arbeitspapier Leitbegriffe der Gesundheitsförderung	60

MODUL
1

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
6 optional	Gesundheitsförderung – das ist wichtig Teil 2 Was ist Gesundheit? Was bedeutet Gesundheitsförderung? Welche Prinzipien und Erfolgsfaktoren gibt es?	Grundlagen der Gesundheitsförderung TN vertiefen ihr Wissen zur Gesundheitsförderung	Input zu den Grundlagen der Gesundheitsförderung	 Vortrag Grundlagen der Gesundheitsförderung	30
7	Gesundheitsförderung in Kitas Wie kann Gesundheitsförderung in Kitas gelingen? Welche Themen sind relevant? Wie kann die Fülle von Themen mit den zahlreichen Akteuren in Kitas umgesetzt werden?	Good-Practice-Beispiele der Gesundheitsförderung in Kitas kennen TN beschäftigen sich mit der Praxis der Gesundheitsförderung in der Kita und befassen sich mit Erfolgsgeschichten aus anderen Kitas	Kleingruppenarbeit Fallbeispiele anhand der Leitfragen bearbeiten: <ul style="list-style-type: none"> › Was beschreibt die Kita? › Welchen Weg ist sie gegangen? › Was bedeutet dies für die Arbeit als Coach? Anschließend Präsentation und Austausch im Plenum Zusammenfassende Ableitungen 1. Welche Themen sind relevant für Kitas? 2. Wie kann die Themenvielfalt umgesetzt werden?	 Flipchart-Papier in Anzahl der Gruppen, Stifte, Pinnwand  Arbeitspapier Fallbeispiele	60
8	Der Coach im Mittelpunkt Was zeichnet einen Coach aus? Welche Haltung, welches Selbstverständnis bringt er mit?	Coaching zur Organisationsentwicklung TN entwickeln ein gemeinsames Verständnis zum Thema Coaching	Kleingruppenarbeit TN sammeln auf Karten Eigenschaften und Aspekte eines Coaches und befestigen sie an der Pinnwand Präsentation und Diskussion im Plenum	 Pinnwand, Moderationskarten, Stifte, Pinnwandpapier mit gezeichnetem Coach/Mensch/Figur	45
9	Das KiCo-Coaching Was zeichnet einen KiCo-Coach aus? Welche Kompetenzen sollte er mitbringen? Was wird wann vermittelt?	Gemeinsames Verständnis KiCo-Coaching TN kennen KiCo-Coachingansatz TN ergänzen und vertiefen einzelne Aspekte zum KiCo-Coachingansatz	Input zu den Aufgaben eines KiCo-Coaches	 Vortrag Coach sein – Moderation und Arbeitsschritte  Arbeitspapier KiCo-Coachingverständnis	30
10	Grundprinzipien von Kommunikation Welche Grundprinzipien der Kommunikation sind wichtig für einen KiCo-Coach?	Gelingende Kommunikation gestalten TN wissen, dass Kommunikation grundlegend ist, um Prozesse zu begleiten und Inhalte verständlich zu vermitteln	Referenzzentriertes Gespräch zu den grundlegenden Kommunikationsprinzipien: <ul style="list-style-type: none"> › Man kann nicht nicht kommunizieren › Vier Seiten einer Nachricht (Nachrichtenquadrat) 	 Flipchart  Vorlage Nachrichtenquadrat	10
11 optional	Grundprinzipien von Kommunikation – Aktives Zuhören Was ist „Aktives Zuhören“? Was ist wichtig bei der Anwendung? Wie gelingt es mir und den anderen, diese Methode einzusetzen? Was bedeutet dies für das KiCo-Coaching?	Aktives Zuhören kennen und üben TN lernen „Aktives Zuhören“ als wichtige Gesprächstechnik kennen TN üben die Methode und reflektieren deren Anwendung	Input zur Methode „Aktives Zuhören“ Rollenspiel nach Anleitung im Arbeitspapier Reflexion im Plenum	 Arbeitspapier Aktives Zuhören – Regeln  Arbeitspapier Aktives Zuhören – Rollenspiel	60

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
12	<p>Dienstberatung mit Interessenkonflikten</p> <p>Welche realen Situationen entstehen beim Coaching?</p> <p>Welche Rolle hätte ein KiCo-Coach in dieser Situation einnehmen können?</p>	<p>Simulation einer konflikt-haften Kita-Situation</p> <p>TN lernen im Rollenspiel potentielle Konflikte kennen</p> <p>TN reflektieren ihre Rolle als KiCo-Coach</p>	<p>Rollenspiel</p> <p>nach Anleitung im Arbeitspapier</p> <p>Reflexion im Plenum</p> <p>zum Verlauf des Rollenspiels und zur Rolle eines Coaches</p> <p> Hinweis: Trainer bewirkt über ein Warming-up, dass die TN sich in ihren Rollen wohl fühlen. Dazu stellt der Trainer den Charakteren Fragen zu ihren Rollen wie z.B. „Wer sind Sie?“, „Was sind Ihre Aufgaben in der Kita?“, „Was ist ihr Lieblingsobst?“, „Mit wem arbeiten Sie hier am Tisch eng zusammen?“ etc.</p>	<p> Arbeitspapier Rollenspiel – Eine kontroverse Dienstberatung</p>	90
13	<p>Umgang mit schwierigen Situationen/ Konflikten</p> <p>Welche Konflikte könnten beim Coaching entstehen?</p> <p>Wie können sie entschärft werden?</p> <p>Wie sind sie zu vermeiden?</p>	<p>Konflikte erkennen, vermeiden, bearbeiten</p> <p>TN reflektieren mögliche Konflikte, die beim Coaching auftreten können</p> <p>TN reflektieren ihr Methodenrepertoire – was ist wann geeignet?</p>	<p>Referenzzentrierte Diskussion</p> <p>zu Konfliktarten und Vermeidung/ Bearbeitung von Konflikten</p>	<p> Flipchart, Stifte</p>	45
14	<p>Partizipative Moderation – Gesprächen Struktur geben</p> <p>TN lernen die Bedeutung der Moderation in Coachingprozessen kennen</p>	<p>Bedeutung der Moderation kennen</p> <p>Was hätte in Arbeitsschritt 12 geholfen?</p> <p>Was ist partizipative Moderation?</p> <p>Warum ist die Methodenwahl wichtig?</p>	<p>Input</p> <p>zur partizipativen Moderation</p> <p> Hinweis: In diesem Arbeitsschritt soll herausgearbeitet werden, dass der geschickte Einsatz von partizipativen Moderationsmethoden und die Anwendung der Regeln der aktiven Kommunikation, der Entwicklung der meisten relevanten Konfliktformen vorbeugt.</p>	<p> Vortrag Partizipative Moderation</p>	20
15	<p>Methoden der Moderation</p> <p>Welche Methoden sind bereits bekannt?</p> <p>Wann können die einzelnen Methoden eingesetzt werden? Wozu sind sie geeignet?</p> <p>Welche Methoden sind zusätzlich hilfreich?</p>	<p>Methodenrepertoire erweitern</p> <p>TN reflektieren die eigene Methodenkompetenz und entwickeln sie bezogen auf das Coaching weiter</p>	<p>Kartenabfrage</p> <p>TN sammeln auf Karten ihnen bekannte Methoden und heften diese an eine Pinnwand</p> <p>Jeder TN beschreibt seine Methoden</p> <p>Trainer ergänzt geeignete Methoden</p> <p>Anschließend Reflexion im Plenum</p> <p>Welche Methoden eignen sich für das KiCo-Coaching?</p> <p>Für welchen Prozessschritt sind sie geeignet?</p>	<p> Pinnwand, Stifte, Moderationskarten</p> <p> Arbeitspapier Methodenkoffer</p>	60

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
16	<p>Fragen – Handwerkszeug der partizipativen und ressourcenorientierten Moderation</p> <p>Wie können Fragen formuliert und im Coaching eingesetzt werden?</p> <p>Wie gelingt ein ressourcenorientierter statt defizitorientierter Blick?</p>	<p>Fragetechniken üben</p> <p>TN lernen Bedeutung und Kennzeichen guter Fragen kennen</p> <p>TN lernen Fragetechniken zur Kontaktaufnahme, Gesprächsöffnung und Reframing bzw. Ressourcenorientierung kennen und wenden sie an</p>	<p>Stationen lernen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. „Schöne Fragen“ formulieren 2. Würfelspiel - Offene Fragen 3. Reframing und ressourcenorientierte Fragen <p>Auswertung im Plenum</p> <p>Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Was ist bei den Stationen aufgefallen? › Welche Fragetechnik hat die jeweilige Station repräsentiert? › Wann wird die jeweilige Technik eingesetzt? <p>Input</p> <p>zu Einsatzmöglichkeiten und Kennzeichen guter Fragen</p>	<p> Arbeitspapier Anleitung Schöne Fragen</p> <p> Fremdpublikation Fragekarten</p> <p> Arbeitspapier Anleitung Würfelspiel – Offene Fragen</p> <p> Arbeitspapier Anleitung Ressourcen im Blick</p> <p> Arbeitspapier Fragen – eine besondere Kunst</p>	60
17	<p>Vorbereitung auf das nächste Modul</p>		<p>1. Arbeitsauftrag für zu Hause: Einarbeitung in Kapitel 2 und 3 Praxis-Leitfaden</p> <p>2. Arbeitsauftrag für zu Hause: Fotoarbeit zu Beobachtungen in den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung und Entspannung in der eigenen Kita</p>	<p> KiCo-Material Praxis-Leitfaden, S. 12 - 24</p> <p> Arbeitspapier Fotoarbeit</p>	15
18	<p>Abschlussrunde</p>	<p>Feedback geben</p>	<p>Beispielfragen für eine Feedbackrunde:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Was würden Sie Ihren Kollegen über das Seminar erzählen? › Was waren Highlights? › Was hätten Sie sich noch gewünscht? 		30



Materialien zu Modul 1

Arbeitspapiere

Leitbegriffe der Gesundheitsförderung



1. Empowerment

Arbeitsauftrag:

Definieren und beschreiben Sie den Begriff „Empowerment“ in Ihrer Präsentation so, dass die übrigen Teilnehmenden, die den Text nicht gelesen haben, verstehen, was der Begriff bedeutet/beinhaltet.

- › Lesen Sie den Text aufmerksam und markieren Sie wichtige Punkte.
- › Diskutieren Sie in der Gruppe, welche Aspekte Sie den übrigen Teilnehmern präsentieren wollen.
- › Entscheiden Sie sich für ein geeignetes Medium/geeignete Medien.
- › Bereiten Sie eine Präsentation vor und treffen Sie eine Entscheidung, wer präsentiert.

Empowerment/Befähigung

Sven Brandes, Wolfgang Stark, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

<http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/empowerment-befaeahigung>

(letzter Zugriff am 01.03.2016)

Empowerment zielt darauf ab, dass Menschen die Fähigkeit entwickeln und verbessern, ihre soziale Lebenswelt und ihr Leben selbst zu gestalten und sich nicht gestalten zu lassen. Fachkräfte der Gesundheitsförderung sollen durch ihre Arbeit dazu beitragen, alle Bedingungen zu schaffen, die eine „Bemächtigung“ der Betroffenen fördern und es ihnen ermöglichen, ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu führen. Dies gilt für Menschen mit und ohne eingeschränkte(n) Möglichkeiten, für Erwachsene ebenso wie für Kinder.

Empowerment beschreibt Prozesse von Einzelnen, Gruppen und Strukturen bis hin zu größerer gemeinschaftlicher Stärke und Handlungsfähigkeit. Durch den Empowermentansatz sollen Personen(-gruppen) dazu ermutigt werden, ihre eigenen (vielfach verschütteten) personalen und sozialen Ressourcen sowie ihre Fähigkeiten zur Beteiligung zu nutzen, um Kontrolle über die Gestaltung der eigenen sozialen Lebenswelt (wieder) zu erobern. Die jeweiligen Rahmenbedingungen der Zielgruppe (das soziale und politische Umfeld) müssen stets mitgedacht werden, da diese das Vorhandensein und die Entwicklung von Ressourcen mitbestimmen. Die Förderung von Partizipation/Teilhabe und Gemeinschaftsbildung sind wesentliche Strategien des Empowermentprozesses.

Prozesse des Empowerments beziehen sich auf solidarische Aktionen zumeist von marginalisierten Personen und Gruppen. Durch gegenseitige Unterstützung und soziale Aktion sollen diskriminierende Lebensbedingungen überwunden werden. Ergebnisse dieser Prozesse sind meist die Aufhebung von Ohnmacht und ein gestärktes Selbstbewusstsein für die Betroffenen - also eine Umverteilung von Macht im Kleinen.

Leitfragen zu dieser professionellen Förderung finden sich in Abbildung 1.

Leitfragen zur Förderung von Prozessen des Empowerments

- › Unter welchen Bedingungen gelingt es Menschen, eigene Stärken zusammen mit anderen zu entdecken?
- › Was trägt dazu bei, dass Menschen aktiv werden und ihre eigenen Lebensbedingungen gestalten und kontrollieren?
- › Was können Professionelle dazu beitragen, um verschiedene Formen von Selbstorganisation zu unterstützen? Wie können sie ein soziales Klima schaffen, das Prozesse des Empowerments unterstützt?
- › Welche Konsequenzen haben solche Erfahrungen auf die beteiligten Menschen, Organisationen und Strukturen?



MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
5

Abb. 1: Leitfragen zur Förderung von Prozessen des Empowerments

Das Empowermentkonzept stammt aus der amerikanischen Gemeindepsychologie. Weiterhin lassen sich Wurzeln im sozialarbeiterischen Konzept „Hilfe zur Selbsthilfe“ ausmachen. Heute ist es nicht nur in der Gesundheitsförderung, in der Selbsthilfe, in der Psychiatrie oder in der Jugendhilfe, sondern auch in der modernen Organisationsentwicklung ein einflussreiches Konzept. In der Entwicklungsarbeit (Dritte-Welt-Arbeit) sind Prinzipien des Empowerments für Prozesse des „community building“ wichtig. Auch die weltweite NGO-Bewegung (NGO: non-governmental organizations = Nicht-Regierungs-Organisationen) verwendet den Begriff in vielen Zusammenhängen.

Empowerment als Grundlage für ein Konzept und eine Praxis der Gesundheitsförderung hat weitreichende Konsequenzen für ein professionelles und freiwilliges Engagement im psychosozialen und Gesundheitsbereich – besonders im Bereich präventiver Ansätze. Es verlässt die hierarchische oder paternalistische Ebene vieler sozialer und gesundheitlicher Dienstleistungen, die Hilfe für andere als Hilfe und Fürsorge für Schwächere ansieht. Empowerment sucht und betont die weiterhin vorhandenen Stärken und Ressourcen (Lebenskompetenzen), v.a. die Rechte von Hilfe- und Ratsuchenden, die in der traditionellen sozialen und gesundheitsbezogenen Arbeit oft vernachlässigt werden.

Seit der Alma-Ata-Erklärung und der Ottawa-Charta für Gesundheitsförderung stellt Empowerment ein zentrales Konzept der WHO-Vision von Gesundheitsförderung dar. Obwohl das Wort in der Ottawa-Charta nicht fällt, ist die Nähe zum Empowermentansatz unübersehbar. Sie nutzt den Begriff „befähigen“ und nennt als wichtige Voraussetzung für körperliches und seelisches Wohlbefinden die Fähigkeiten und Möglichkeiten einer Person, ihr eigenes Leben selbst zu kontrollieren. Dort heißt es: „Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl Einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können.“ (WHO 1986)

Die Definition von Prozessen des Empowerments fällt nicht leicht und lässt sich eher über das Gegenteil erschließen: Machtlosigkeit, erlernte Hilflosigkeit, Entfremdung und Kontrollverlust sind Begriffe, die in der psychosozialen Arbeit sehr viel häufiger gebraucht werden als ihre positiven Gegenteile. Es lassen sich jedoch Bedingungen, Strukturen und Handlungslogiken beschreiben, unter denen es Professionellen gelingen kann, Prozesse des Empowerments auf verschiedenen Ebenen zu fördern, vielleicht sogar anzustoßen oder auch zu behindern. Fachkräfte für Gesundheitsförderung können für die Entdeckung

von Empowermentprozessen im Alltag sensibel werden und sie gezielt fördern durch

- › Bereitstellung von instrumentellen Hilfen (Räume, Finanzen etc.),
- › Befähigung zur Reflexion von Problemen, Bedürfnissen und Ressourcen,
- › Aufzeigen oder Schaffen von Handlungsspielräumen,
- › Anbieten von Orientierungshilfen und Erschließen von Informationsquellen,
- › Unterstützung bei der Erarbeitung von Entscheidungen, Lösungen und Zielen,
- › Unterstützung von Selbstorganisation und Selbsthilfe,
- › Mediation,
- › sozialpolitische Einflussnahme.

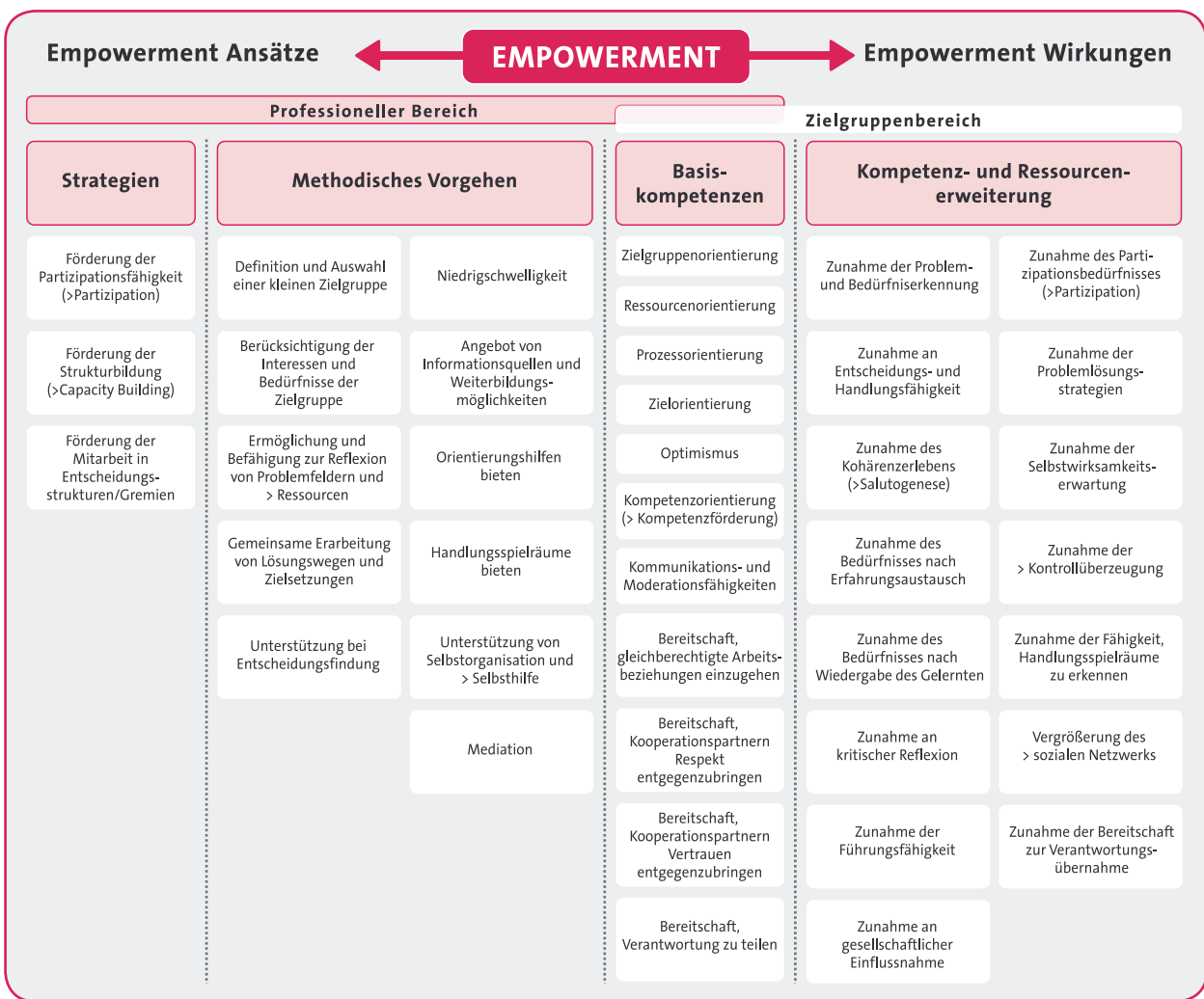
Das Gelingen von Empowermentprozessen erfordert die Entwicklung eines sozialen Klimas und einer „nicht technizistischen“ professionellen Grundhaltung. Diese umfasst u.a.

- › Ressourcen- und Kompetenzorientierung,
- › Prozessorientierung,
- › Zielorientierung,
- › Optimismus,
- › Bereitschaft zu gleichberechtigten Arbeitsbeziehungen,
- › Bereitschaft, Vertrauen entgegenzubringen,
- › Bereitschaft, Verantwortung und Kontrolle abzugeben.

Der Anstoß von Prozessen des Empowerments durch Professionelle erfolgt durch die Verknüpfungen von Ressourcen auf der individuellen und der Gruppenebene sowie das Herstellen von Zusammenhängen. Dabei müssen Professionelle darauf achten, die dafür fördernden Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen oder zu entwickeln, jedoch sich selbst nicht oder nur sehr vorsichtig in den Prozess einzumischen. Diese Haltung einer „Arbeit am und im sozialen Kontext“ bedeutet für Fachkräfte der Gesundheitsförderung, die Möglichkeiten zu verbessern, damit Betroffene ihre Interessen besser vertreten können – und nicht diese Interessen für die Betroffenen zu vertreten (Anwaltschaft, Kompetenzförderung).

Um Prozesse des Empowerments anzustoßen, ist es prinzipiell wichtiger, Fragen zu stellen als Antworten zu geben. Mit einer Frage wird die Neugier der Befragten angeregt und ein Prozess des „Suchens“ ausgelöst. Diese Aktivierung zieht Kreise, denn ein Suchprozess ist nicht denkbar ohne Kontakt zu anderen Personen oder Gruppen. Diskussionen und Erfahrungsaustausch werden notwendig und stecken möglicherweise andere an. Solche Prozesse geschehen häufig in Gesundheitsselbsthilfegruppen, deren Mitglieder über die eigene Betroffenheit hinaus die Notwendigkeit erkennen, sich mit gesundheits- und versorgungspolitischen Fragestellungen zu beschäftigen. Die professionelle Arbeit mit partizipativen Methoden (wie etwa Zukunftswerkstätten, aktivierenden Befragungen, Nutzerbeiräten, Methode des Open Space) kann diese Entwicklungen befördern.

Eine Kritik, die im Hinblick auf den Empowermentbegriff geäußert wird, ist seine relativ unbestimmte und uneinheitliche Konzeption. In jüngerer Zeit sind jedoch verstärkte Bemühungen erkennbar, das Empowermentkonzept zu schärfen und von benachbarten Konzepten wie Partizipation und Capacity Building abzugrenzen. Durch Offenlegung der verschiedenen Verständnisse und Dimensionen soll das Konzept einer zielgerichteten Umsetzung und Evaluation zugänglich gemacht werden (siehe u.a. Schwerpunktheft der Zeitschrift „Das Gesundheitswesen“ 2008).



MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
5

Abb. 2: Empowerment - Ansätze und Wirkungen, eigene Darstellung von Brandes und Reker 2009

Literatur: Kieffer C, Citizen empowerment: a developmental perspective, in: Rappaport J/Swift C/Hess R, 1984;
 Lenz A/Stark W, Empowerment – Perspektiven für psychosoziale Praxis und Organisation, Tübingen 2002;
 Miller T, Pankofer S, Empowerment konkret – Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis, Stuttgart 2000;
 Rappaport J, Ein Plädoyer für die Widersprüchlichkeit – ein sozialpolitisches Konzept des Empowerments anstelle präventiver Ansätze, in: Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis 2, 1985 (17), 257-278;
 Stark W, Empowerment – Neue Handlungskompetenzen für die psychosoziale Praxis, Freiburg 1996;
 Stark W, Wie Menschen stärker werden, in: Focus – Schweizerische Zeitschrift für Gesundheitsförderung, 3/2000, 12-16

2. Partizipation

Arbeitsauftrag:

Definieren und beschreiben Sie den Begriff „Partizipation“ in Ihrer Präsentation so, dass die übrigen Teilnehmenden, die den Text nicht gelesen haben, verstehen, was der Begriff bedeutet/beinhaltet.

- › Lesen Sie den Text aufmerksam und markieren Sie wichtige Punkte.
- › Diskutieren Sie in der Gruppe, welche Aspekte Sie den übrigen Teilnehmern präsentieren wollen.
- › Entscheiden Sie sich für ein geeignetes Medium/geeignete Medien.
- › Bereiten Sie eine Präsentation vor und treffen Sie eine Entscheidung, wer präsentiert.

Partizipation

Michael Wright, Martina Block, Hella von Unger

<http://www.partizipative-qualitaetsentwicklung.de/partizipation.html>

(letzter Zugriff 01.03.2016)

Partizipation bedeutet nicht nur Teilnahme, sondern auch Teilhabe, also Entscheidungsmacht bei allen wesentlichen Fragen der Lebensgestaltung. Dazu gehört die Definitionsmacht und somit die Möglichkeit, die Gesundheitsprobleme (mit-)bestimmen zu können, die von gesundheitsfördernden bzw. präventiven Maßnahmen angegangen werden sollen. Je mehr Einfluss jemand auf einen Entscheidungsprozess einnimmt, umso größer ist seine/ihre Partizipation.

Dieses Prinzip geht von der zentralen Forderung der Ottawa-Charta aus, Selbstbestimmung der Bürger/innen als Kern der Gesundheitsförderung zu realisieren. Sie basiert auch auf einer langjährigen Diskussion in der Stadtentwicklung und später in der Entwicklungsarbeit über die Rolle von Bürger/innen bei der Realisierung von Maßnahmen, die ihre Umgebung verbessern sollen. Diese Diskussion wurde maßgeblich von der Arbeit der US-Amerikanerin Sherry Arnstein beeinflusst, die in einem Artikel aus dem Jahr 1969 versucht, die Gründe für erfolgreiche Bürgerinitiativen zu erklären. Ihre Schlussfolgerung lautet, dass Veränderungen in Wohnvierteln, die den Alltag der Anwohner/innen nachhaltig verbessern, erst dann verwirklicht werden, wenn die Bürger/innen ihre Lebensbedingungen (mit-)bestimmen können.

Die partizipative Qualitätsentwicklung legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Teilhabe der Zielgruppen und Projektmitarbeiter/innen, weil diese Akteure über lokales Wissen verfügen und wesentlich zum Erfolg von Intervention beitragen. Es sind auch diese Akteure, die an der Entwicklung von Qualitätssicherungsverfahren oft nicht beteiligt sind.

Partizipation ist kein „Entweder/Oder“ sondern ein Entwicklungsprozess. Selbstreflexion und eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Akteuren vor Ort fördern die Weiterentwicklung der Partizipation in Projekten der Gesundheitsförderung und Prävention.

Partizipation ist je nach den Praxisbedingungen im Projekt und den Lebensbedingungen der Zielgruppe unterschiedlich realisierbar. Die Aufgabe besteht darin, die den Bedingungen entsprechend passende Stufe der Partizipation zu finden.

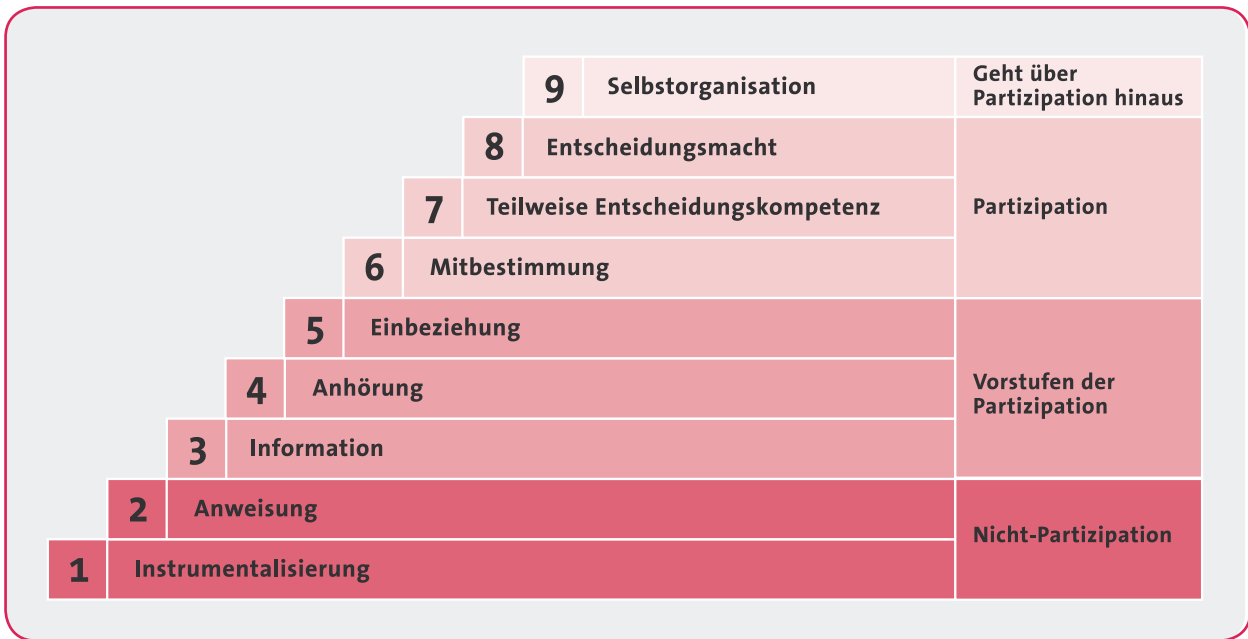


Abb.: Stufen der Partizipation

Zielgruppen-orientierte Arbeit als Grundlage

Michael Wright, Martina Block, Hella von Unger

<http://www.partizipative-qualitaetsentwicklung.de/partizipation/zielgruppenorientierte-arbeit-als-grundlage.html>

(letzter Zugriff 01.03.2016)

Zielgruppen-orientierte Arbeit in der Gesundheitsförderung und Prävention zeichnet sich durch aktivierende und befähigende Herangehensweisen aus. Dadurch unterscheidet sie sich von eher konventionellen Arbeitsweisen der „Gesundheitserziehung.“ Die unterschiedlichen Arbeitsweisen unterscheiden sich in folgender Hinsicht:

KONVENTIONELLE ARBEITSWEISE	ZIELGRUPPEN-ORIENTIERTE ARBEIT
Hilfesuchende als Klient/inn/en (Hilfsempfänger)	Hilfesuchende als Nutzer/inn/en von Angeboten, als Partner (Mitgestalter)
Projekt-Mitarbeiter/inn/en als Expert/inn/en, die Probleme definieren und lösen	Projekt-Mitarbeiter/inn/en als Katalysatoren, die Problemdefinitionen und Lösungen anregen
Gesundheitsförderung/Prävention als behandelnde, erzieherische Tätigkeit	Gesundheitsförderung/Prävention als aktivierende, unterstützende Tätigkeit
Hilfe wird in einer Kommstruktur angeboten	Hilfe wird in einer Gehstruktur (z.B. durch aufsuchende Arbeit) angeboten
Hilfsangebote sind normativ in Sprache und Zielsetzung	Hilfsangebote sind beteiligungs- und lebensweltorientiert in Sprache und Zielsetzung (Setting-Ansatz)
Ziel der Arbeit ist es, bestimmte Verhaltensweisen zu bewirken	Ziel der Arbeit ist es, selbstbestimmtes Handeln in Problemsituationen zu unterstützen (Empowerment)

 **Hinweis:**

Diese Gegenüberstellung ist stark vereinfachend. Die praktische Arbeit bewegt sich in der Regel zwischen den beiden Polen „konventionell“ und „zielgruppen-orientiert“ und tendiert jeweils mehr in die eine oder in die andere Richtung. Es kann zum Beispiel vorkommen, dass eine Projekt-Mitarbeiterin in bestimmten Situationen durch ihre Ausbildung und ihr Fachwissen die Rolle einer „Expertin“ einnimmt (Bsp. Wissen über rechtliche Bestimmungen oder Verfahren), und in anderen Situationen (z.B. in Diskussion über die Umsetzung von Gesundheitsförderung im Alltag) als „Katalysatorin“ fungiert.

Zielgruppen-orientierte Arbeit stärkt die Autonomie und Eigeninitiative von Nutzer/innen. Sie fördert die Entwicklung von Kompetenzen (Befähigung, Empowerment) und ermöglicht es, kontextbezogene, spezifische und nachhaltige Lösungen zu finden.

Je zielgruppen-orientierter, umso partizipativer die Arbeit. Je mehr Partizipation im Alltag der Gesundheitsförderung und Prävention verwirklicht werden kann, umso einfacher ist es, Zielgruppen auch in Qualitätsentwicklung einzubeziehen.

3. Salutogenese

Arbeitsauftrag:

Definieren und beschreiben Sie den Begriff „Salutogenese“ in Ihrer Präsentation so, dass die übrigen Teilnehmenden, die den Text nicht gelesen haben, verstehen, was der Begriff bedeutet/beinhaltet.

- › Lesen Sie den Text aufmerksam und markieren Sie wichtige Punkte.
- › Diskutieren Sie in der Gruppe, welche Aspekte Sie den übrigen Teilnehmern präsentieren wollen.
- › Entscheiden Sie sich für ein geeignetes Medium/geeignete Medien.
- › Bereiten Sie eine Präsentation vor und treffen Sie eine Entscheidung, wer präsentiert.

Salutogenese

Alexa Franke, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2010)

<http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/salutogenetische-perspektive>
(letzter Zugriff am 01.03.2016)

Der Begriff „Salutogenese“ wurde von Aaron Antonovsky, einem amerikanisch-israelischen Medizinsoziologen, als Gegenbegriff zu dem der „Pathogenese“ geprägt: Während sich pathogenetische Ansätze primär um die Entstehung von Erkrankungen, das Verständnis pathogener Prozesse bemühen, wendet sich Salutogenese der Erforschung der Prozesse zu, die Gesundheit erhalten und fördern.

Pathogenese fokussiert somit darauf, warum und woran Menschen krank werden, Salutogenese hingegen darauf, was sie gesund erhält. Ihre Grundfrage lautet, warum Menschen trotz oftmals zahlreicher alltäglicher Belastungen und krankheitserregender Risikokonstellationen sowie kritischer Lebensereignisse gesund bleiben.

Pathogenetisches und salutogenetisches Modell unterscheiden sich grundsätzlich hinsichtlich ihrer Annahmen über das Verhältnis von Gesundheit und Krankheit zueinander: Pathogenese betrachtet Gesundheit als den Normalfall und Krankheit als davon abweichenden alternativen Zustand. Salutogenese hingegen nimmt Gesundheit und Krankheit als Pole eines gemeinsamen multifaktoriellen Kontinuums (Gesundheits-Krankheits-Kontinuum) an. Im pathogenetischen Modell ist man somit entweder gesund oder krank, im salutogenetischen Modell eher krank oder eher gesund - je nachdem, ob man sich näher am einen oder am anderen Pol befindet. Antonovsky beschreibt den Unterschied in einer Metapher: Der Fluss des Lebens, in dem wir uns alle befinden, fließt nicht stetig und gerade, sondern er hat Biegungen und unterschiedliche Fließgeschwindigkeiten, Stromschnellen und Strudel. Alle müssen Energie aufwenden, um den Kopf über Wasser halten zu können, und je nach Beschaffenheit des Flusses und den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten kommen die Menschen mehr oder weniger gut voran. Niemand aber geht – so wie es das pathogenetische Modell mit seiner Dichotomie von gesund und krank vorgibt – trockenen Fußes am Ufer entlang und macht sich nur in Ausnahmefällen die Füße nass.

Die Endpunkte des Kontinuums bezeichnet Antonovsky als Health-ease und Dis-ease und das Kontinuum entsprechend als HEDE-Kontinuum. Auf diesem HEDE-Kontinuum lässt sich für jede Person ihr gesundheitlicher Status auf den für sie relevanten Dimensionen bestimmen. Die Relevanz der Dimensionen ergibt sich aus der gesundheitlichen und sozialen Situation einer Person – für eine Schülerin mit juvenilem Diabetes etwa sind andere Dimensionen wichtig als für einen adipösen Busfahrer. Grundsätzlich gilt jedoch, dass die Lokalisation durch zwei Ebenen beeinflusst wird: durch objektive Parameter des Befunds und durch subjektive des individuellen Befindens.

Als zentrale Faktoren, die entscheiden, ob die Bewegung zum positiven Pol des Kontinuums gelingt, gelten die generalisierten Widerstandsressourcen. Diese ermöglichen das konstruktive Umgehen mit den allgegenwärtigen Stressoren. Stehen einer Person ausreichend Widerstandsressourcen zur Verfügung, so können die Stressoren ihr gesundheitsschädigendes Potenzial nicht entfalten, da die Person immer wieder die Erfahrung macht, dass sie Stressoren meistern kann und ihnen nicht hilflos ausgeliefert ist.

Generalisierte Widerstandsressourcen sind sowohl im Individuum als auch in dessen Umfeld und in der Gesellschaft zu finden. Zu den individuellen Widerstandsressourcen gehören z.B.:

- › gute körperliche Konstitution, ausreichende Immunpotenziale,
- › kognitive Ressourcen wie Wissen, Intelligenz und Problemlösefähigkeit,
- › psychische Ressourcen wie Optimismus, Selbstvertrauen, Ich-Identität,
- › Gesundheitswissen und Vertrautheit mit dem Versorgungssystem,
- › interpersonale Ressourcen wie soziale Unterstützung, soziale Integration und aktive Teilnahme an individuell bedeutsamen Entscheidungs- und Kontrollprozessen,
- › soziokulturelle Ressourcen wie Einbindung in stabile Kulturen, Orientierung an Werten und Überzeugungen,
- › materielle Sicherheit, sicherer Arbeitsplatz, Verfügbarkeit über Dienstleistungen.

Wichtige gesellschaftliche Widerstandsfaktoren sind:

- › Frieden,
- › intakte Sozialstrukturen und funktionierende gesellschaftliche Netze,
- › Sicherheit der sozialen Systeme, z.B. der Kranken- und Rentenversicherung.

Je mehr generalisierte Widerstandsressourcen einer Person zur Verfügung stehen, desto stabiler bildet sich eine Überzeugung heraus, die Antonovsky das Kohärenzgefühl (sense of coherence, SOC) genannt hat: eine Grundüberzeugung, dass das Leben sinnvoll ist und dass man es meistern kann, auch wenn es manchmal schwierig ist. Das Kohärenzgefühl setzt sich aus drei Teilkomponenten zusammen:

- › dem Gefühl der Verstehbarkeit der eigenen Person und der Umwelt (comprehensibility),
- › dem Gefühl der Handhabbarkeit und Bewältigbarkeit (manageability),
- › dem Gefühl der Bedeutsamkeit und Sinnhaftigkeit (meaningfulness).

Das Kohärenzgefühl ist ein dynamisches Verständnis der eigenen Person, dass man mit den Anforderungen zurechtkommen kann, dass man in der Lage ist, sich selbst und die eigenen Lebensbedingungen steuern und gestalten zu können. Menschen mit einem stark ausgeprägten Kohärenzgefühl fühlen sich den Anforderungen gewachsen, erleben sich nicht als ausgeliefert oder fremdbestimmt und sind bereit, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Sie erleben Stressoren als weniger angstausslösend, können sie häufig sogar als Herausforderung bewerten, an deren Bewältigung sie wachsen.

In einer Erweiterung des Modells gehen Franke et al. davon aus, dass das Kohärenzgefühl nicht nur zu einer besseren Stressbewältigung befähigt, sondern auch dazu, sich mehr gesundheitsförderliche Ressourcen zu erschließen bzw. diese besser zu nutzen: Humor, Optimismus, Genussfähigkeit und die Fähigkeit zu verzeihen sind beispielsweise Variablen, die nachweislich nicht nur als Puffer gegen Stress wirken, sondern aktiv direkt zu einem größeren Maß an Gesundheit beitragen. Menschen mit einem hohen Kohärenzgefühl profitieren diesem Modell zufolge somit doppelt: Sie bewältigen Stress erfolgreicher und nutzen ihre Ressourcen besser.

Abbildung 1 verdeutlicht die Annahmen über die Relevanz des Kohärenzgefühls als Grundlage der positiven Stressbewältigung und der Ressourcennutzung.

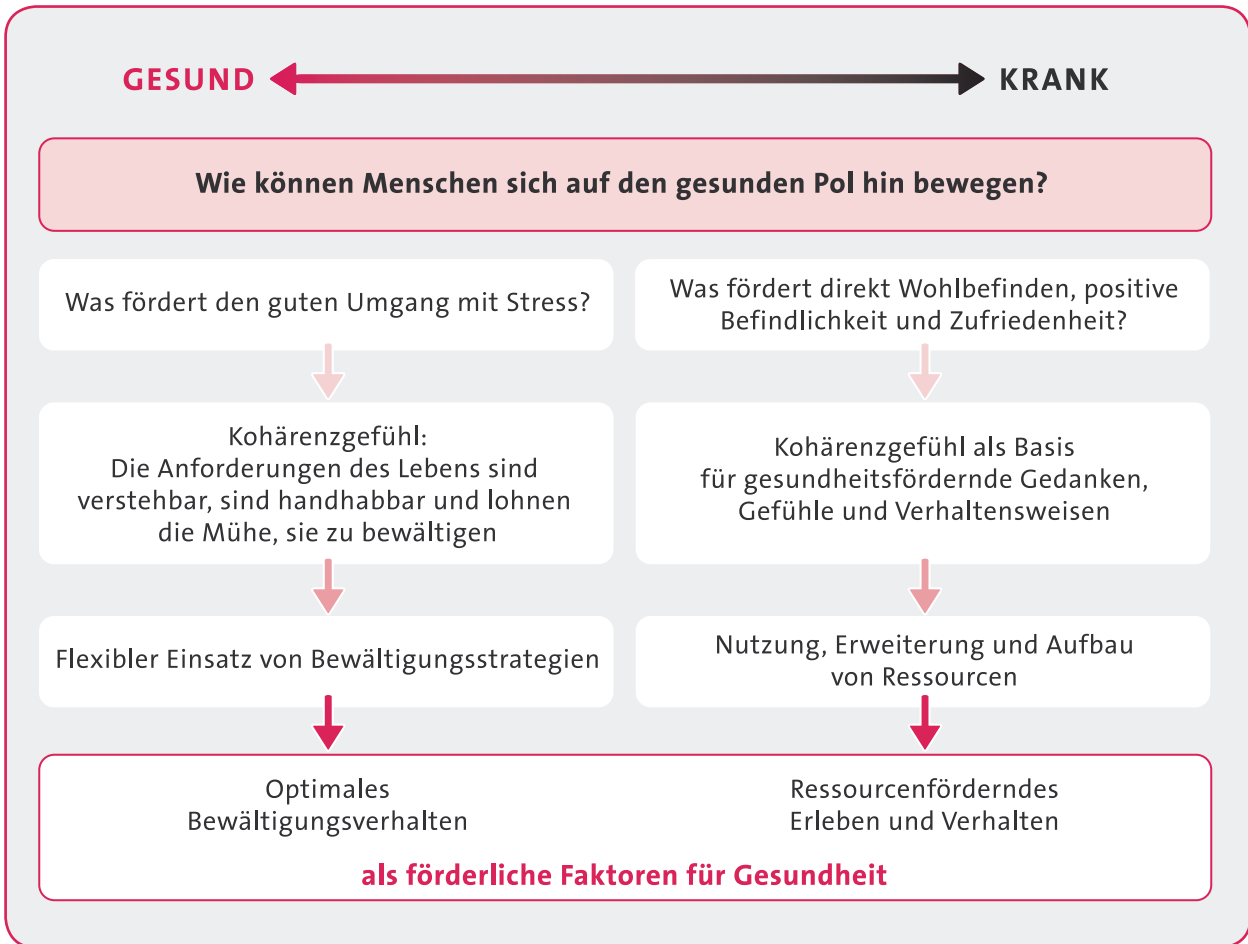


Abb. 1: Einfluss des Kohärenzgefühls (nach Franke 2010)

Antonovskys Annahme, dass das Kohärenzgefühl mit einem positiven Gesundheitszustand korreliert, konnte inzwischen in zahlreichen Studien insbesondere für die psychische und psychosomatische Gesundheit bestätigt werden. Dass es jedoch ursächlich der entscheidende Parameter für die Platzierung auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum ist, kann nach aktuellem Erkenntnisstand nicht als eindeutig belegt gelten.

Im Hinblick auf die Gesundheitsförderung bedeuten die unterschiedlichen Perspektiven von Pathogenese und Salutogenese, dass pathogenetische Ansätze primär versuchen, Krankheitsauslöser zu vermeiden, wohingegen die salutogenetische Perspektive auf eine Stärkung der Bewältigungspotenziale abzielt und darauf, sozialökologische Rahmenbedingungen zu fördern, die Menschen helfen, ihre Gesundheit zu bewahren. Das salutogenetische Modell korrespondiert daher gut mit den in der Ottawa-Charta der Gesundheitsförderung formulierten Handlungsebenen. In der Sprache der Salutogenese geht es darum, Bedingungen zu fördern, die Menschen helfen, ein hohes Ausmaß des Kohärenzgefühls aufzubauen und erhalten zu können. Denn je stärker das Kohärenzgefühl ausgeprägt ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, die Anforderungen des Lebens erfolgreich und mit positiven Auswirkungen auf die Gesundheit zu bewältigen.

Antonovskys Modell der Salutogenese ist derzeit eines der wichtigsten interdisziplinären, integrierenden Gesundheitskonzepte. Es hat die Gesundheitsforschung international enorm stimuliert und dazu beigetragen.

tragen, dass die wissenschaftliche und praktische Aufmerksamkeit sich verlagert hat: weg von der Verhinderung von Krankheit hin zur Förderung von Gesundheit und den für sie notwendigen gesellschaftlichen und individuellen Bedingungen. Manche Aussagen des Modells warten noch auf ihre empirische Überprüfung, wobei es insbesondere notwendig ist, dass die bisherigen Querschnittsuntersuchungen durch Forschungen ergänzt werden, die die längerfristige Entwicklung des Kohärenzgefühls in Abhängigkeit von sozialen, ökonomischen und Umgebungsbedingungen untersuchen.

Der Begriff hat inzwischen eine Erweiterung insofern erfahren, als unter salutogenetischen Ansätzen verschiedene Konzepte zusammengefasst werden, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, herauszufinden, was Gesundheit anderes ist als die Abwesenheit von Krankheit und wie man ihr näher kommen kann. Damit geht die Gefahr einher, dass der Begriff Salutogenese – vergleichbar dem der „Ganzheitlichkeit“ – für beliebige präventive Interventionen als Leerformel oder modische Umetikettierung vereinnahmt wird. Es steht daher aktuell die Aufgabe an, die verschiedenen Modelle daraufhin zu überprüfen, welches Modell am überzeugendsten seine Modellannahmen und -zusammenhänge empirisch absichern kann.

Literatur: Antonovsky A, *Salutogenese*, dgvt, Tübingen 1997;

Bengel J et al, *Was erhält Menschen gesund? BZgA*, Köln, 6. Aufl. 2003;

Franke A/Witte M, *Das HEDE-Training®. Manual zur Gesundheitsförderung auf Basis der Salutogenese*, Huber, Bern 2009;

Franke A, *Modelle von Gesundheit und Krankheit*, 2. Aufl., Huber, Bern 2010, 163-190;

Wydler H et al, *Salutogenese und Kohärenzgefühl*, 4. Aufl., Juventa, Weinheim 2010

4. Settingansatz

Arbeitsauftrag:

Definieren und beschreiben Sie den Begriff „Settingansatz“ in Ihrer Präsentation so, dass die übrigen Teilnehmenden, die den Text nicht gelesen haben, verstehen, was der Begriff bedeutet/beinhaltet.

- › Lesen Sie den Text aufmerksam und markieren Sie wichtige Punkte.
- › Diskutieren Sie in der Gruppe, welche Aspekte Sie den übrigen Teilnehmern präsentieren wollen.
- › Entscheiden Sie sich für ein geeignetes Medium/geeignete Medien.
- › Bereiten Sie eine Präsentation vor und treffen Sie eine Entscheidung, wer präsentiert.

Settingansatz/Lebensweltansatz

Rolf Rosenbrock, Susanne Hartung, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

<http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/settingansatz-lebensweltansatz>

(letzter Zugriff 01.03.2016)

Ein Setting ist ein Sozialzusammenhang, der relativ dauerhaft und seinen Mitgliedern auch subjektiv bewusst ist. Dieser Zusammenhang drückt sich aus durch formale Organisation (z.B. Betrieb, Schule), regionale Situation (z.B. Kommune, Stadtteil, Quartier), gleiche Lebenslage (z.B. Rentner/Rentnerinnen), gemeinsame Werte bzw. Präferenzen (z.B. Religion, sexuelle Orientierung) bzw. durch eine Kombination dieser Merkmale.

Gesundheitlich interessant sind Settings, von denen wichtige Impulse für bzw. Einflüsse auf die Wahrnehmung von Gesundheit, auf Gesundheitsbelastungen und/oder Gesundheitsressourcen sowie auf alle Formen der Bewältigung von Gesundheitsrisiken (Balance zwischen Belastungen und Ressourcen) ausgehen. Settinginterventionen sind umso leichter zu organisieren, je klarer die „Mitgliedschaft“ definiert und je geringer die Fluktuation ist, je klarere Strukturen und Regeln es gibt und je besser sich die – formellen und informellen – Interessenträger am Setting und seiner Veränderung (Stakeholder) in Planung und Ablauf integrieren lassen. Sind wichtige Partnerinnen oder Partner nicht einbezogen, kann dies zum Misserfolg führen. Den gleichen Effekt kann eine zu offene Definition des Settings haben, wenn dort keine klaren und verbindlichen Kooperationsstrukturen zustande kommen. Ein Setting bezeichnet daher immer auch ein abgegrenztes soziales System, das zum Zwecke einer Intervention der Gesundheitsförderung definiert wird und in dem die für die konkreten Maßnahmen der Gesundheitsförderung notwendigen Entscheidungen und fachlichen Maßnahmen gesetzt werden.

Der Settingansatz fokussiert die Lebenswelt von Menschen und damit die Rahmenbedingungen, unter denen Menschen leben, lernen, arbeiten und konsumieren. Er ist eine Antwort auf die beschränkten Erfolge traditioneller Gesundheitserziehungsaktivitäten, die sich mit Information und Appellen an Einzelpersonen wenden. Es wird der Erkenntnis Rechnung getragen, dass Gesundheitsprobleme einer Bevölkerungsgruppe das Resultat einer wechselseitigen Beziehung zwischen ökonomischer, sozialer und organisatorischer Umwelt und persönlicher Lebensweise sind. Settings sind soziale Systeme und daher von technischen Systemen im Sinne „trivialer Maschinen“ zu unterscheiden.

Für die Entwicklung der Gesundheitsförderung war die Formulierung des Settingansatzes ein bedeutender Schritt. An ihm orientieren sich einige sehr bekannte, meist von der WHO initiierte, Gesundheitsförderungsprogramme. Im WHO-Programm Gesundheit 21 wurde der Settingansatz als zentrale Strategie bestätigt. Seine relativ größte Verbreitung findet der Settingansatz in Deutschland bislang in der betrieblichen Gesundheitsförderung und – unter Übernahme und Weiterentwicklung der dort gesammelten Erfahrungen – heute auch in Bildungsstätten (Hochschulen, Schulen, Kitas) sowie Kommunen, Stadtteilen bzw. Quartieren.

Die Akzeptanz des Settingansatzes zeigt sich nicht zuletzt durch seine ausdrückliche Verwendung im Präventionsgesetz, das im Juli 2015 im Bundestag verabschiedet wurde und durch das die Gesundheitsförderung und Primärprävention in Settings gestärkt werden. Auch der Leitfaden für Prävention des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20a im SGB V bezieht sich ausdrücklich auf den Settingansatz.

Grundsätzlich lässt sich Primärprävention/Gesundheitsförderung im Setting auf zwei – nicht völlig trennscharfe – verschiedene Arten betreiben: Bei der Primärprävention und Gesundheitsförderung im Setting Ansatz wird v.a. die Erreichbarkeit von Zielgruppen im Setting genutzt, um dort Angebote der verhaltensbezogenen Prävention, z.B. im Hinblick auf die Großrisiken Ernährung, Bewegung, Stress, Drogen zu platzieren. Ein Beispiel für die Intervention im Setting ist das Auslegen von Ernährungsratgebern an einem Elternabend in der Schule. Die Spannweite von Interventionen reicht von der Benutzung eines Settings als Ablegeplatz für Informationen, die für eine bestimmte Zielgruppe bestimmt sind, bis hin zu speziell für eine oder mehrere Gruppen im Setting partizipativ gestalteten Programmen. Grundsätzlich bleiben Strukturen und Abläufe im Setting bei diesem Ansatz aber unverändert und bilden den Rahmen der Intervention.

Im Gegensatz dazu stehen bei Projekten zur Schaffung eines gesundheitsförderlichen Settings die Partizipation der Mitglieder des Settings und der Prozess der systemischen Organisationsentwicklung konzeptionell im Mittelpunkt. Beispielhaft hierbei ist die betriebliche Gesundheitsförderung mit ihren Instrumenten der aktivierenden Belegschaftsbefragungen, Betriebsversammlungen und v.a. der Gesundheitszirkel.

Die möglichst direkte und kontinuierliche Teilhabe der Zielgruppen und Stakeholder in der Schaffung gesundheitsförderlicher Settings bezieht sich auf alle vier Phasen des Public Health Action Cycle: die Definition und Abschätzung der zu bearbeitenden Probleme, die Konzipierung und Festlegung der Intervention, die Durchführung der Intervention sowie auch die Entwicklung und Sicherung der Qualität. Settinginterventionen dieses Typus sind komplex und erfordern in der Regel professionelle Qualifikation in systemischer Organisationsentwicklung und partizipativer Forschung. Im Kern steht der Gedanke, durch ermöglichende, initiierte, unterstützende und begleitende Intervention von außen Prozesse im Setting auszulösen, mit denen die Nutzer und Nutzerinnen die physischen und sozialen Strukturen und Anreize des Settings nach ihren Bedürfnissen mitgestalten und diesen Einfluss auch subjektiv erleben (Empowerment). Projekte der Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Settings sind eine Art sozialer Reformbewegung für das jeweilige Setting, die allerdings von außen und damit „synthetisch“ induziert wird. Auch in solchen Settingprojekten kommt es häufig zu Angeboten zur Unterstützung von Verhaltensmodifikationen. Der grundsätzliche Unterschied zu ähnlichen oder sogar gleichen Verhaltensinterventionen beim Ansatz „Gesundheitsförderung im Setting“ besteht darin, dass solche Interventionen im Rahmen eines partizipativ gestalteten Prozesses der organisatorischen, sozialklimatischen etc. Veränderung des Settings von den Nutzerinnen und Nutzern des Settings selbst identifiziert, angefordert und meist auch (mit-)gestaltet werden. Sie flankieren dann die partizipative Organisationsentwicklung und sind ein Bestandteil von ihr.[...]

Im (idealen) Ergebnis soll ein gesundheitsförderliches Setting den Prozess der Organisationsentwicklung derart verstetigen, dass die dezentralen Erneuerungsprozesse durch die verschiedenen Bereiche des Settings wandern bzw. rotieren. Das Setting „erfindet sich“ in partizipativ gestalteten Diskursen auf diese Weise kontinuierlich und stückweise „neu“. Im Ergebnis sollen die formellen und informellen, die materiellen wie die immateriellen Anreize und Sanktionen eine Steigerung der Aktivierung und sozialen Unterstützung sowie den Abbau von physischen und psychosozial vermittelten Gesundheitsbelastungen nahe legen bzw. belohnen oder unterstützen. Auf diese Weise sollen Veränderungen bewirkt werden, die gut sind für Wohlbefinden und Gesundheit der Nutzerinnen und Nutzer.

Bei solchen Interventionen bleibt die enge Koppelung zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention nicht nur Programm. Da sich die Intervention auf das gesamte Setting bezieht, kann die Diskriminierung von Teilgruppen vermieden werden. Auch erleichtert der Settingansatz hierarchie- und gruppenübergreifende

Kooperation und Kommunikation. Durch vermehrte Transparenz, Partizipation und Aktivierung werden gesundheitsrelevante Kompetenzen entwickelt. Darüber hinaus erfüllt das Setting besser als alle bekannten Ansätze der Verhaltensprävention Voraussetzungen für Lernen bei geringer formaler Bildung: Informationen und Aktivitäten knüpfen am Alltag und an den vorhandenen Ressourcen an, gemeinsam werden eigene Vorstellungen zum Belastungsabbau und zur Ressourcenmehrung entwickelt und in einem gemeinsamen Lernprozess so weit wie möglich umgesetzt. Zudem scheinen gesundheitliche Erfolge bei Settinginterventionen zumindest über mehrere Jahre relativ stabil bleiben zu können (Nachhaltigkeit).

Literatur: Altgeld T, Expertise. *Gesundheitsfördernde Settingansätze in benachteiligten städtischen Quartieren. Im Auftrag der Regiestelle des E&C der Stiftung SPI, 2004;*

Baric L/Conrad G, Gesundheitsförderung in Settings, Gamburg 1999; Freire P, Pädagogik der Unterdrückten, Stuttgart 1984;

Grossmann R/Scala K, Gesundheit durch Projekte fördern, Weinheim München 2001;

Rosenbrock R/Michel C, Primäre Prävention. Bausteine für eine systematische Gesundheitssicherung, Berlin 2007;

Trojan A/Legewie H, Nachhaltige Gesundheit und Entwicklung. Leitbilder, Politik und Praxis der Gestaltung gesundheitsförderlicher Lebens- und Umweltbedingungen, Frankfurt am Main 2001;

Wright MT (Hg.), Partizipative Qualitätsentwicklung, Bern 2010

Internetadressen:

www.gesunde-staedte-netzwerk.de (*Gesunde Städte Netzwerk der Bundesrepublik Deutschland*)

www.dnbgf.de (*Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung*)

www.dngfk.de (*Deutsches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser*)

www.fgoe.org (*Fonds Gesundes Österreich*)

Fallbeispiel: Teamentwicklung Kita Regenbogenmäuse

Liebe Frau Pfütze (Kita-Coach),

gerne will ich Ihnen von den vielfältigen Veränderungen in der Kinderkrippe Regenbogenmäuse durch das Coaching-Projekt „Gesunde Kitas – starke Kinder“ berichten.

Unsere Aktivitäten im Themenbereich Ernährung hatten teilweise schon zuvor begonnen. Beispielsweise hatten wir schon vor dem Start des Projekts einen täglichen Obststeller. Jede Gruppe bereitet mit zwei Krippenkindern in der Küche zwei kleine Obststeller vor. Das heißt gemeinsam Obst waschen, schneiden und auf Teller anrichten und natürlich das Obst kennen lernen und probieren. Die Eltern sind sehr einfallreich und es gibt die unterschiedlichsten Obstsorten. Alle Eltern tragen sich dazu in den Listen ein. Das Obst wird auf den Brotzeitisch gestellt und jedes Kind darf sich nehmen. Wir achten darauf, dass jedes Kind sich davon nimmt und auch einmal ein unbekanntes Obst zu probiert.

Durch das Coachingprojekt führten wir einen regelmäßigen Einkaufsgang auf den Markt ein. Bei uns ist jeden Freitag Markt auf dem Rathausplatz und wir gehen mit je einer Erzieherin und zwei Kindern aus den Gruppen auf den Markt und kaufen fehlendes Obst und Gemüse für die Krippe. Die Kinder sollen sehen, was es auf dem Markt zu kaufen gibt. Sie dürfen es selbst aussuchen, einpacken und bezahlen. Meistens gibt es noch Karotten gratis zum Gleich-Essen.

Die Kinder der Krippe Regenbogenmäuse können jetzt zu jeder Mahlzeit Rohkost essen. Das Mittagessen wird nun schon in der Küche kleinkindgerecht geschnitten. Gläser stehen jetzt für alle Kinder ab einem Jahr zur Verfügung und neues Kinderbesteck (Messer und Gabel oder Gabel und Löffel) wurde angeschafft. Auf religiöse Gewohnheiten oder Allergien nimmt der Speiseplan ebenso Rücksicht wie auf die Lieblingsgerichte der Kinder. Die Eltern schreiben uns die Lieblingsrezepte ihrer Kinder auf. Auf dem Speiseplan gibt es einen Hinweis darauf, wenn ein Lieblingsgericht gekocht wurde, z.B. „Lieblingsrezept von Hannah“.

Seit neuestem haben wir auch in den Gruppen für die Kinder einen Kinderspeiseplan. Am Ende des Stuhlkreises wird den Kindern jeden Tag erklärt, was es zum Essen gibt. Mit Bildkarten dürfen die Kinder das Wasser- bzw. Apfelschorleglas, das Bild von der fertigen Speise oder des Gemüses und ein Bild von der Nachspeise auf einen aufgemalten großen Teller mit Besteck, einen kleinen Teller für die Nachspeise und ein Glas kleben. Die Bilder sind teilweise selbst fotografiert.

Außerdem haben wir zwei Wassertage eingeführt: Dienstag und Donnerstag. An diesen Tag schenken wir nur Wasser aus. Diese Anregung kam von den Eltern. Wir kaufen kein stilles Wasser mehr, sondern benutzen Leitungswasser – nach Rücksprache mit dem Gesundheitsamt und Wasserwerk. Dazu haben wir kleine Glaskannen und Gläser angeschafft und üben mit den Kindern so bald wie möglich das Einschenken.

Wir haben jetzt eine neue Entspannungsecke. Die Polster und zwei Kinderkörbchen für die Einrichtung bekamen wir gespendet.

In jedem Rahmenplan wird die Entspannung ein- und ausgebaut. Zur Entspannung zählen „stille Übungen“, aber auch freies Malen mit Farben, Rasierschaum oder anderen Materialien, Musik, Tanzen, Verkleiden, Vorlesen, Knieritterspiele Die Entspannungsübungen finden einzeln, in Kleingruppen oder in der ganzen Gruppe statt. Die Kinder lieben diese Übungen und übertragen sie schon selbstständig in ihr Freispiel.

Die Pausen der Erzieherinnen bekamen einen höheren Stellenwert und werden vom ganzen Team geschätzt.

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
7

Tägliches Bewegen im Freien wird bewusster als früher durchgeführt. Die Kinder werden zum Laufen, Springen, Klettern, Schaukeln, Rutschen, Balancieren usw. animiert. Immer wieder bauen wir Bewegungsbaustellen in der Krippe auf und führen täglich Kreis- und Bewegungsspiele durch. Neue Anschaffungen sind ein Rollbrett und eine Ballkiste.

Der Gesundheitsdialog mit den Eltern ist uns wichtig. Dafür erstellten wir einen neuen Anamnesebogen für neue Kinder. Den Anamnesebogen bekommen die Eltern beim Aufnahmegespräch mit (drei bis vier Monate vor dem Eintritt) und bringen ihn am ersten Tag zur Eingewöhnung mit in die Gruppe. Dort steht, was beim Umgang mit dem Kind am Anfang wichtig ist (Gewohnheiten beim Essen, Schlafen usw.). Auch die Wünsche und eventuell Sorgen der Eltern mit Eintritt in die Kita sind genannt. Hat das Kind Allergien? Traten bei der Geburt/Schwangerschaft Probleme auf? Die Bezugserzieherin spricht den Bogen mit den Eltern bei der Eingewöhnung an, ergänzt eventuell und jede Erzieherin ist ab den ersten Tag auf den gleichen Infostand.

In der neu erarbeiteten Konzeption haben wir die Bereiche Ernährung, Bewegung und Entspannung aufgegriffen. Plakate zu diesen Themen für die Eltern wurden aufgehängt und entsprechende Elternabende gestaltet. Auch einen Elternabend zum Thema Kleinkind im Verkehr, also im Spiel, im Auto, auf der Straße mit Fachleuten des ADAC haben wir durchgeführt.

Viele Grüße

Elfi Gerhard und das Team der Kinderkrippe Regenbogenmäuse

Quelle: Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg.), *Gesunde Kita – starke Kinder!*, Cornelsen Verlag, 1. Auflage 2011

Fallbeispiel: Unsere Gummibärchen sind anders!

Karin Orth-Hesener und das Team der städtischen Kita Jakobus, Bielefeld

„Was essen Kinder am liebsten?“ Viele Kinder antworten auf diese Frage: „Süßigkeiten und vor allem Gummibärchen“. So auch Johanna und Sarah, Kinder der städtischen Kita „Jakobus“ in Bielefeld. Aber ihre Gummibärchen sind anders, nämlich aus Obst und Gemüse. Wie durch das peb-Coaching-Projekt Gummibärchen zu einem ganz besonderen Snack wurden, das möchten wir – das Erzieherteam aus Bielefeld – hier berichten:

Der Startpunkt für unser Coaching war folgende Beobachtung: Schon seit zehn Jahren wird bei uns gekocht. Ein Frühstücksbuffet und ein täglich frisch zubereitetes Mittagessen bot den Kindern ein vielfältiges Angebot. Unsere Mensa war groß und freundlich. Eigentlich fehlte der Kita nichts und die Versorgung der Kinder war frisch und ausgewogen. Ja, aber ... Ärgerlich war für uns, dass nach fast jeder Mahlzeit Teller voller Gemüse wieder in die Küche zurückgingen, denn die Kinder mochten Spinat, Brokkoli und Co. nicht so gerne, wie wir Erwachsenen uns das wünschen.

Im Coaching überprüften wir daher im ersten Schritt unser professionelles Verständnis und unsere eigenen Essgewohnheiten. „Gehen wir selbst mit gutem Beispiel voran?“, fragten wir uns. Wir stellten fest, dass auch bei uns noch einiges zu verbessern ist. Auch wir naschten im Vorbeigehen! Weil Naschen ja erlaubt ist, aber immer ein besonderer Genuss sein sollte, führten wir die Schoko-Genuss-Minute“ ein. Dabei erhält jedes Kind ein Stückchen Schokolade, folgt einer Genussanleitung und genießt den Geschmack.

Im zweiten Schritt wollten wir die Freude an Gemüse und Obst wecken. Gummibären-Ausstecher waren – und sind heute noch – unsere geheimen Helfer und Lockmittel. Das neue war, dass wir mit den Ausstechormen aus Obst und Gemüse Riesen-Gummibären zauberten, die verlockend auf Tellern angeboten wurden. Auch sonst geht es jetzt kreativer zu: Aus Gurken werden Gurkenschlangen und aus Tomaten Tomaten-Pilze. Zum Frühstück und Mittagessen reichen wir bunte Pommes rot-weiß, das sind Gemüsestreifen mit rotem und weißem Dip.

Beliebt ist auch das „Apfel-Puzzle“: Mit einem besonderen Ausstecher teilen wir Äpfel in viele kleine Mosaikstückchen. Auf dem Teller lässt sich der Apfel sogar mit Kerngehäuse wieder zusammenbauen, bevor er in den Magen wandert. Auch die Eltern lassen sich von unseren bunten und ansprechenden Obst- und Gemüsevariationen anstecken. Einige Eltern probieren zu Hause verschiedene Dips aus und geben die besten Rezepte an die Kita-Küche weiter. Nicht nur die Kinder essen jetzt lieber Obst und Gemüse, auch die Erzieher greifen öfter zu Apfel und Co.

Quelle: Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg.), Gesunde Kita – starke Kinder!, Cornelsen Verlag, 1. Auflage 2011

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
7

Fallbeispiel: Mutter-Kind-Massage

Mirjam Prüver, Kinderkrippe Marianna-Brandt-Straße, München

Dieser Muttertag soll ein besonderer Tag werden – darin waren sich die Kinder und das Erzieherteam einig. Wir wollen den Müttern eine große Freude machen. Da die Kinder im Projekt „Mein Körper – Bewegung und Entspannung in der Kinderkrippe“ eigene Erfahrungen mit dem Thema Entspannung, Massagen und verschiedenen Massagetechniken machten, lag es nahe, nun die Mütter zur „Mutter-Kind-Massage“ einzuladen. Wie im ersten Projekt zum Thema Gesundheit stellten wir unser eigenes Massageöl aus Jojobaöl und einigen Tropfen ätherischem Öl, zum Beispiel Lavendelöl, selbst her. Jojobaöl ist am besten geeignet, da es nicht ranzig werden kann.

Der „Mutter-Kind-Massage-Tag“ findet nachmittags in der Kinderkrippe statt. Die Kinder sitzen mit einer Betreuerin in einem warmen, abgedunkelten Raum auf Wolldecken in einem Kreis. In der Mitte des Kreises brennen Kerzen. Im Hintergrund läuft leise klassische Musik. Sind alle Mütter eingetroffen, werden sie von einer zweiten Betreuerin in den „Massage-und-Entspannungs-Raum“ geführt und dürfen sich zu ihren Kindern setzen.

Die beiden Betreuerinnen bilden ebenfalls ein Paar und begleiten die Mutter-Kind-Massage. Die Mütter legen sich auf die Wolldecke. Zuerst massieren die Kinder mit einem Igelball den Rücken der Mutter. Vom Rücken geht es langsam zu den Armen und wieder über den Rücken, den Po und den Beinen bis zu den Fußsohlen, ganz so, wie die Kinder es im vorhergehenden Projekt selbst erlebt und schön empfunden haben.

Danach dürfen die Kinder entscheiden, was oder wie sie ihre Mütter massieren wollen. Luna möchte ihrer Mutter nur die Ohren massieren. Alle Kinder legen die Igelbälle zur Seite und massieren ihren Müttern die Ohren. Felix möchte seiner Mama mit einem Pinsel die Hände „streicheln“. Alle Mütter setzen sich hin und die Betreuerin teilt weiche Pinsel an die Kinder aus.

Sind alle Vorschläge der Kinder aufgegriffen, wechseln die Mütter mit ihren Kindern und massieren nun ihre Kinder am Rücken mit den Igelbällen.

Die Kinder können natürlich hier auch sagen, wie sie weiter massiert werden möchten. Ist die Massage beendet, setzen sich alle Mütter mit ihren Kindern wieder zu einem Kreis zusammen. Nun dürfen die Mamas mit ihrem Kind der Reihe nach erzählen, wie die Massage für sie war, zum Beispiel entspannend, warm, schön usw. Der „gesunde“ Nachmittag für Körper und Seele klingt schließlich mit einem Muttertags-Kaffee mit Kuchen aus.

Quelle: Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg.), Gesunde Kita – starke Kinder!, Cornelsen Verlag, 1. Auflage 2011

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
7

Fallbeispiel: Spaßjoggen für Kinder

Mechtild Budéus, Kita Unter dem Regenbogen, Mühlheim

„Joggen – das ist was für Große“. Wir, die katholische Kita „Unter dem Regenbogen“ aus dem Bistum Essen, sehen das anders. Jeden Montag, Mittwoch und Freitag gegen halb neun starten zwei Teamkolleginnen mit 18 bis 24 Kindern zum Kinder-Joggen. Seit drei Jahren gibt es bei uns schon dieses besondere Bewegungsangebot, zur Stärkung des Miteinanders und zur Gesundheitsförderung.

Eine Joggingrunde sieht bei uns so aus: Wir beginnen mit einer kurzen Aufwärmphase und fangen dann mit einem lockeren Lauf an. Das Gelände um unsere Kita bietet sich für eine kleine, ca. zwei Kilometer lange Joggingrunde an. Damit Spiel und Spaß nicht zu kurz kommen, bauen wir, mit Hilfe der Umgebung, kleine Spielsequenzen ein. Unsere Runde führt anfangs unter einer Brücke hindurch. Dort vertreiben wir erstmal die letzte Müdigkeit der Kinder und auch unsere eigene. Alle rufen laut „Hallo Brücke, aufstehen!“ und warten auf das Echo. Auf unserem weiteren Weg finden sich immer wieder neue Spielmöglichkeiten. Besonders gut kommt bei unseren kleinen Joggern das Flugzeugspiel an: An den Fahnenstangen der Mühlheimer Landesgartenschau simulieren wir ein Flugzeug, das die aktuellsten Urlaubsziele der Kinder ansteuert. Da fliegen wir schon einmal über Meere auf spanische Inseln oder über die Berge im Süden Deutschlands. Ein weiteres beliebtes Spiel auf unserer Runde ist das Schlangenspiel. Eine große, grüne Wiese wird dann von uns in Schlangenlinien überquert. Auf dem Rückweg laufen wir wieder unter unserer Brücke hindurch. Jetzt rufen wir unsere Namen.

Unsere Kinder finden vor allem die Spiele klasse, die sich mit der Umgebung kombinieren lassen. Da sich das Gelände um unsere Kita wunderbar für solche Spiele eignet, fallen uns immer wieder neue kleine Spiele ein, beispielsweise Slalomlaufen um eine Baumreihe oder um Steine. Den Matschplatz nehmen wir zum „Sandjoggen“ oder wir nutzen die Spielgeräte zum Hindernislauf. Hier sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt. Durch unsere Regelung, dass der Frühdienst mit den Kindern joggen geht, ist ein rotierendes System entstanden, in dem jede Mitarbeiterin gleich oft in ihre Laufschuhe schlüpft und mit den Kindern unterwegs ist. Die Kinder selbst können frei entscheiden, ob sie mitlaufen möchten. Unsere Erzieher tragen bei jeder Runde ein Handy und Verbandszeug mit sich, das wir jedoch zum Glück in drei Jahren Kinder-Joggen noch nicht verwenden mussten.

Kurz gesagt, das Bewegungsangebot „Joggen für Kinder“ in der Kita kommt nicht nur hervorragend bei unseren kleinen Läufern an, sondern begeistert auch bis heute die gesamte Mitarbeiterschaft. Anfangs haben sich auch Eltern zu unserem sportlichen Programm motivieren lassen und sind mitgelaufen. Dies wollen wir in Zukunft wieder ins Leben rufen, denn Joggen ist ja auch was für Große.

Quelle: Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg.), Gesunde Kita – starke Kinder!, Cornelsen Verlag, 1. Auflage 2011

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
7

Fallbeispiel: Wir ringen und raufen!

Karin Orth-Hesener und das Team der städtischen Kita Jakobus, Bielefeld

„Unsere“ Kinder haben Lust auf Ringen und Raufen. Täglich steigen Jungen und Mädchen in den Ring! Ganz ehrlich, der Alltag in der städtischen Kita „Jakobus“ in Bielefeld ist ohne „Ringen und Raufen“ nicht mehr vorstellbar. Die Resonanz ist so positiv bei Eltern, Kindern und Mitarbeitern, dass dieses Bewegungsangebot fest in die Eingewöhnungsphase und den Alltag integriert ist. Dabei sah es mit der Begeisterung für Bewegung vor ein paar Jahren noch ganz anders aus.

Wie kommen wir zu diesem nicht ganz alltäglichen Angebot? Am Anfang stand die Erkenntnis, dass heute Bewegungsmangel herrscht. Bei vielen Kindern stellten wir motorische Unausgeglichenheit oder Defizite fest. Mit etwas Wehmut dachten wir an alte Kinderspiele im Freien zurück, die mit Bewegungsaktivitäten verbunden waren: Ball spielen, verstecken, fangen, rangeln, ringen und raufen. Unbewusst haben Kinder so vieles dabei geübt und vertieft: Grob- und Feinmotorik, Nähe und Distanz, Einhalten von Regeln, Ahnden von Regelverstößen und vieles mehr. „Schade, dass es das nicht mehr so oft gibt,“ war der nächste Gedanke. Und der übernächste Gedanke: „Kann eine Kita eines dieser bekannten und beliebten Kinderspiele wieder aktualisieren?“

Für die Antwort auf diese Frage holten wir uns Hilfe. An einem der folgenden Teamtage führte ein Sportlehrer aus Köln das gesamte Team in die Kunst des „Ringens und Raufens“ ein. Nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch raufte Kolleginnen und Kollegen miteinander. Nachdem anfängliche Ängste und Bedenken verflogen waren, spürten wir selbst, wie sich ein respektvolles Miteinander einstellt und wie wohltuend das Ringen für das Körpergefühl ist. Unsere Begeisterung für das „Ringen und Raufen“ trugen wir auf Elternabenden und verschiedenen Workshops mit Eltern und Kindern weiter. Durch unsere aktive Elternarbeit sicherten wir die Akzeptanz für dieses Angebot bei den Eltern.

Ein Elternabend zum „Ringen und Raufen“ begann aktiv: Die Eltern bewältigten geschickt einen Parcours zur Begrüßung. Über Stühle, Bänke, Wippen und unterschiedlichste Bodenflächen gelangten sie zu ihrem Platz. Theorie und Praxis wurde an diesem Abend lebendig durch eigenes Erleben vermittelt. Anhand von Schnappschüssen des Teamtages erläuterte die Kita-Leitung, welche Ziele wir mit „Ringen und Raufen“ verfolgen möchten und welche Regeln erlernt werden. Mit Neugier nahmen viele Eltern mit ihren Kindern an den nachfolgend angebotenen Workshops teil und stiegen mutig in den Ring. Zu Beginn waren hauptsächlich Väter mit Söhnen hellauf begeistert. Mütter und Töchter wurden durch eine eigens dafür ins Leben gerufene Gruppe von Frauen für Frauen bzw. Mädchen von dieser Euphorie angesteckt. Heute wird „Ringen und Raufen“ in gemischten Gruppen oder Familiengruppen gewünscht.

In der Praxis sieht ein „Kampf“ beim „Ringen und Raufen“ so aus: Im Ring herrschen feste Regeln, auf deren korrekte Einhaltung ein Schiedsrichter (Kind oder Erzieher) achtet. Zwei Spieler treten gegeneinander an, eine runde Turnmatte dient als Ring. Alle anderen Kinder der Gruppe sichern den Rand des Ringes ab. Erlaubt ist: ziehen, wackeln, rangeln. Verboten ist: beißen, kratzen, kneifen. Wichtig ist: Schnelligkeit, Geschicklichkeit, Wendigkeit. Oberste Regel: Sobald ein „Aua!“ erklingt, wird der Kampf unterbrochen. Geht ein Partner im Kampf zu Boden, gibt es einen Punkt für den „Sieger“. Das Kind, das nicht als Gewinner aus der Runde hervorgeht, darf bestimmen, wie es weitergeht. Entweder sucht es sich einen neuen Partner oder bestimmt zwei ganz neue Ringer. Wichtig ist, dass ein respektvolles Miteinander im Ring und um den Ring herrscht und Regeln eingehalten werden. Große gegen Kleine, Jüngere gegen Ältere, Kinder gegen Erzieher, Kinder gegen Eltern - alles ist möglich! Bei unseren Kämpfen zählt nicht die Kraft, sondern Geschicklichkeit, Wendigkeit und Gerechtigkeit! Und was passiert im Kita-Alltag? Körpergefühl und Empathie für den Mitspieler und Bewegungsfreude mit viel Spaß stellen sich ganz selbstverständlich ein.

Quelle: Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg.), Gesunde Kita – starke Kinder!, Cornelsen Verlag, 1. Auflage 2011

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
7

KiCo-Coachingverständnis

Kita-Coaching – Professionelle Begleitung auf dem Weg zu mehr Gesundheitsförderung

Coaching kann anhand der folgenden Charakteristika definiert werden*:

- › Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess, der berufliche und private Inhalte umfassen kann. Im Vordergrund steht die berufliche Rolle bzw. das damit zusammenhängende aktuelle Anliegen des Klienten (Kitaleitung, Erzieher). Das bedeutet, dass im Coaching keine Dienstleistung am Klienten vollzogen wird, sondern Coach und Klient gleichermaßen gefordert sind und auf „Augenhöhe“ zusammenarbeiten. Dem Klienten wird keine Verantwortung abgenommen.
- › Coaching ist individuelle Begleitung auf der Prozessebene, d.h. der Coach liefert keine direkten Lösungsvorschläge, sondern begleitet den Klienten und regt ihn dazu an, eigene Lösungen zu entwickeln. Somit ist Coaching keine Beratung „von der Stange“, sondern richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Klienten. Als Prozessbegleiter ist der Coach kein „Besserwisser“, sondern unterstützt den Klienten dabei, seine eigenen Lösungen zu finden.
- › Coaching findet auf der Basis einer tragfähigen und durch gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen gekennzeichneten, freiwillig gewünschten Beratungsbeziehung statt, d.h. der Klient geht das Coaching freiwillig ein und der Coach sichert ihm Diskretion zu. Damit ist Coaching nur möglich, wenn ein Klient auch gecoacht werden will. Coaching fußt auf der Beziehung zwischen Coach und Klient. Nur wenn diese Beziehung tragfähig ist, kann das Coaching Ergebnisse bringen. Ein Coach muss daher in der Lage sein, sehr schnell tragfähige Beziehungen aufbauen zu können.
- › Coaching zielt immer auf eine Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung, um so Hilfe zur Selbsthilfe zu geben. Die Selbstwahrnehmung des Klienten soll gefördert werden, d.h. blinde Flecken und Betriebsblindheit werden abgebaut, neue Gesichtspunkte werden erkannt und in der Folge ergeben sich auch neue Handlungsmöglichkeiten, die vorher nicht gesehen wurden.
- › Coaching setzt ein Konzept voraus, welches das Vorgehen des Coachs erklärt und den Rahmen dafür festlegt, welche Interventionen und Methoden er verwendet, wie angestrebte Prozesse ablaufen können und welche Wirkzusammenhänge zu berücksichtigen sind. Zudem sollte das Konzept dem „Coachee“ soweit transparent gemacht werden, dass Manipulationen ausgeschlossen werden können.
- › Coaching findet in mehreren Sitzungen statt und ist zeitlich begrenzt.
- › Der Coach braucht für seine Arbeit: fundiertes Wissen, „Schnittfeldqualifikationen“ sowie praktische Erfahrung bezüglich der Anliegen des oder der Gecoachten, um die Situation fundiert einschätzen und qualifiziert beraten zu können (siehe Haus der KiCo-Kompetenz).
- › Ziel ist immer die Verbesserung der Selbstmanagementfähigkeiten des Gecoachten, d.h. der Coach soll sein Gegenüber derart beraten bzw. fördern, dass der Coach letztlich nicht mehr benötigt wird.

Im Fall des KiCo-Coachingansatzes geht es nicht um ein Einzel-, sondern um ein Team-Coaching. Der Coach begleitet die Kita als externer und professioneller Weggefährte. Er moderiert den Gruppenprozess, ist Experte für die lösungsorientierte Strukturierung von Themen, Fragen und Zielen. Es ist nicht seine Aufgabe, inhaltlichen Input zu geben, sondern vielmehr die Gruppe selbst „ans Arbeiten zu bringen“. Der Coach vertraut darauf, dass die Gruppe und jedes einzelne Mitglied der Gruppe die Ressourcen und das Potenzial in sich tragen, um den Veränderungsprozess mitzugestalten. Gemeinsam mit der Gruppe identifiziert der Coach bestehende Ressourcen und Bedarfe. Durch die Anwendung geeigneter Methoden „kitzelt“ der Coach das vorhandene Potenzial heraus und lenkt es in zielgerichtete Bahnen, die zum Einsatz der Fähigkeiten der Gruppenmitglieder führen.

Dabei ist die partizipative Moderation von Gruppenprozessen das zentrale Handwerkszeug eines KiCo-Coaches. Um eine Gruppe professionell moderieren und begleiten zu können, bedarf es einer hohen Methodenkompetenz sowie einer offenen Grundhaltung. Zudem sollte der Moderator unparteiisch und der Anwalt der Sache sein. Moderieren erfordert die volle Aufmerksamkeit des Moderierenden. Das sollte sich nicht zuletzt in seiner Körpersprache widerspiegeln. Der Moderator signalisiert durch eine aufrechte Haltung, einen offenen Gesichtsausdruck, eine zugewandte Körpersprache seine Aufnahmebereitschaft und Aufgeschlossenheit.

„Reden ist Silber – Schweigen ist Gold.“ Dieses alte Sprichwort ist für die Rolle des Moderators zutreffend. Beim Moderieren geht es nämlich keinesfalls darum, die/der Wortführende zu sein, sondern vielmehr darum, sich so viel wie nötig und so wenig wie möglich einzubringen. Das heißt nicht, dass der Coach stummer Beisitzer sein soll. Er ist gefragt, den Gruppenprozess mit geeigneten Methoden zu begleiten, um

- a) unterschiedlichen Meinungen Gehör zu verschaffen,
- b) Ziele und Zeit im Blick zu behalten,
- c) Vor- und Nachteile unterschiedlicher Ansätze zu visualisieren,
- d) Konsens zu schaffen,
- e) unterschwellige Störungen zu Tage zu fördern und zu deren Klärung beizutragen,
- f) Potenziale der Gruppe herauszuarbeiten und Ressourcen zu stärken.

Ist ein Coach ebenfalls Expertin oder Experte auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung oder einem ihrer Bausteine, so ist er gefragt, gegebenenfalls mit „zwei Hüten“ zu arbeiten. Während des Coaching-Prozesses hat er den „Coach-Hut“ auf und wenn er doch einmal als Experte gefragt ist, setzt er den „Experten-Hut“ auf. Dieser Rollenwechsel sollte auch für die Gruppe nachvollziehbar sein.

***In Anlehnung an:**

Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie. Beilfuß, C.

http://dgsf.org/service/was-heisst-systemisch/systemische_coaching.htm

(letzter Zugriff am 24.05.2016)

Aktives Zuhören – Regeln

- › Die Gesprächsleitung sagt dem Gesprächspartner fortlaufend, was sie von den geäußerten Gedanken, Gefühlen und Bewertungen verstanden hat, indem sie in eigenen Worten jeweils kurze Rückmeldungen gibt: „Sie meinen...“, „Sie denken also...“, „Sie fühlen sich...“.
Diese Rückmeldungen ermöglichen es dem Gesprächspartner in eine Art inneren Dialog zu treten („Wenn ich mir das genau überlege ...“, „Ja, so im Nachhinein ...“).
- › Die Gesprächsleitung kann Äußerungen auch zusammenfassen oder Nachfragen stellen („Wie meinen Sie das?“ „Können Sie das näher erläutern?“)
- › Die Aussagen des Gesprächspartners sollen nicht bewertet werden, außer sie verletzen auf inakzeptable Weise grundlegende Werte. Also nicht „Sie haben recht“ oder „Das sehen Sie falsch“.
- › Die Gesprächsleitung gibt keine Ratschläge, Diagnosen, Analysen und Deutungen.
- › Pausen zulassen, nicht sofort mit Fragen oder Kommentaren füllen. Nach einer längeren Pause nur aufgreifen, was vorher gesagt wurde. Die Gesprächsleitung soll keine neuen Gesprächsinhalte einbringen.
- › Zeigen Sie, dass Sie aktiv zuhören, durch Blickkontakt, durch das Nicken mit dem Kopf und mit Worten („Aha“, „Mmh“, „ja“, usw.).



Aktives Zuhören – Rollenspiel

Rollen

- A** ist Zuhörer und Gesprächsleiter, er/sie möchte wissen, wie B den Seminarstart am Vortag erlebt hat.
- B** erzählt, wie er/sie den Beginn des Seminars erlebt hat.
- C** beobachtet das Gespräch mit einer Checkliste und kontrolliert die Einhaltung der Gesprächszeit.

Arbeitsauftrag

Innerhalb von fünf Minuten versucht der Gesprächsleiter **A** zu erfahren, wie **B** den Seminarstart erlebt hat und welche Gefühle, Bewertungen und Absichten sie/er damit verbindet.
Nach fünf Minuten wird das Gespräch beendet.

Weitere fünf Minuten stehen zur Verfügung, um das Gespräch auszuwerten.

Zuerst berichtet Person **B**, wie sie/er das Gespräch erlebt hat und ob sie/er zum Erzählen angeregt wurde.

Dann berichtet **A**, wie sie/er sich in der Rolle als Gesprächsleiter beurteilt.

Dann berichten die Beobachter, wie sie das Gespräch erlebt haben.

Anschließend werden die Rollen gewechselt, und es wird nochmals ein Rollenspiel mit demselben Inhalt im selben Rahmen durchgeführt.

Checkliste für Rolle C (Beobachter)

DIE GESPRÄCHSLEITUNG...

- | | |
|---|-----------------------|
| ... teilt dem Gesprächspartner mit, was sie von den geäußerten Gedanken, Gefühlen und Bewertungen verstanden hat. | <input type="radio"/> |
| ... fasst Äußerungen inhaltlich zusammen. | <input type="radio"/> |
| ... stellt Nachfragen. | <input type="radio"/> |
| ... vermeidet Bewertungen. | <input type="radio"/> |
| ... gibt keine Ratschläge, Diagnosen, Analysen und Deutungen. | <input type="radio"/> |
| ... lässt Pausen zu. | <input type="radio"/> |
| ... bringt keine neuen Gesprächsinhalte ein. | <input type="radio"/> |
| ... zeigt, dass Sie aktiv zuhört, durch Blickkontakt, durch das Nicken mit dem Kopf und mit Worten. | <input type="radio"/> |

Quelle: Schaller (2006), *Das große Rollenspiel-Buch: Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele*, Beltz Weiterbildung

Rollenspiel **Eine kontroverse Dienstberatung**



Rolleneinweisung Kita-Leitung

Gewählter Name im Spiel

Ihre Rolle

Sie leiten seit sechs Jahren die evangelische Kindertageseinrichtung Babenhausen. Die Kita hat sechs altersgemischte Gruppen mit 110 Kindern im Alter von drei Monaten bis sechs Jahren.

Ihre Beobachtung, die der Dienstberatung zugrunde liegt

Schon längere Zeit sind die Inhalte der von Eltern mitgegebenen Frühstücksdosen in der Diskussion im Kita-Team. Manche Kinder bekommen am Morgen von ihren Eltern den Auftrag ihr Brot bitte ganz aufzuessen, andere Kinder werben mit mitgebrachten Leckereien, um die Gunst anderer. Andererseits gab es im letzten Monat mit dem Projekt „Äpfel aus unserem Garten“ sehr positive Anlässe. Beim Äpfel Sammeln im Kita-Garten, anschließendem Verarbeiten in den Gruppen zu Frühstücksapfel, Apfelmus und Apfelkuchen machten die Kinder mit Begeisterung, Freude und Engagement beim Zubereiten der Speisen, Probieren und Experimentieren mit.

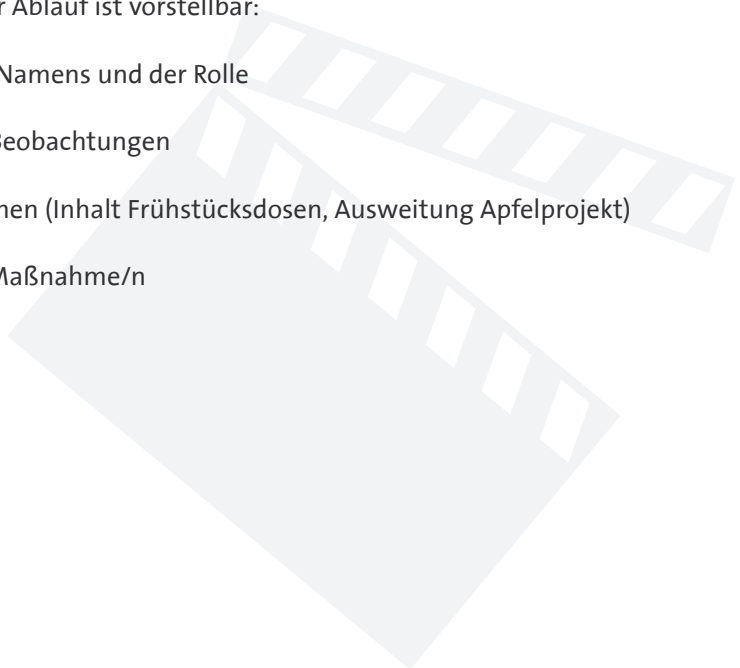
Ihr Ziel für die Dienstberatung

Sie möchten mit Elternvertretern, Erziehern und der Kita-Köchin ins Gespräch kommen über die Inhalte der Frühstücksdosen. Gleichzeitig ist es Ihr Wunsch, die Freude und Dynamik des Apfelprojektes auf neue Ernährungsprojekte und Bildungsmaßnahmen zu übertragen. Dabei sollen alle relevanten Akteure mit ins Boot geholt werden. Deshalb haben Sie auch Elternvertreter zur Dienstberatung eingeladen.

Aufgabenstellung

Sie leiten die Dienstberatung, moderieren die Diskussion und finden einen von allen Teilnehmern getragenen Maßnahmenvorschlag. Folgender Ablauf ist vorstellbar:

- › Vorstellung aller Teilnehmer, Nennung des Namens und der Rolle
- › Beschreibung des Ausgangszustands/Ihre Beobachtungen
- › Diskussion zu beiden oben genannten Themen (Inhalt Frühstücksdosen, Ausweitung Apfelprojekt)
- › Zusammenfassung und Formulierung der Maßnahme/n



Rollenspiel Eine kontroverse Dienstberatung



Rolleneinweisung Erzieherin I

Gewählter Name im Spiel

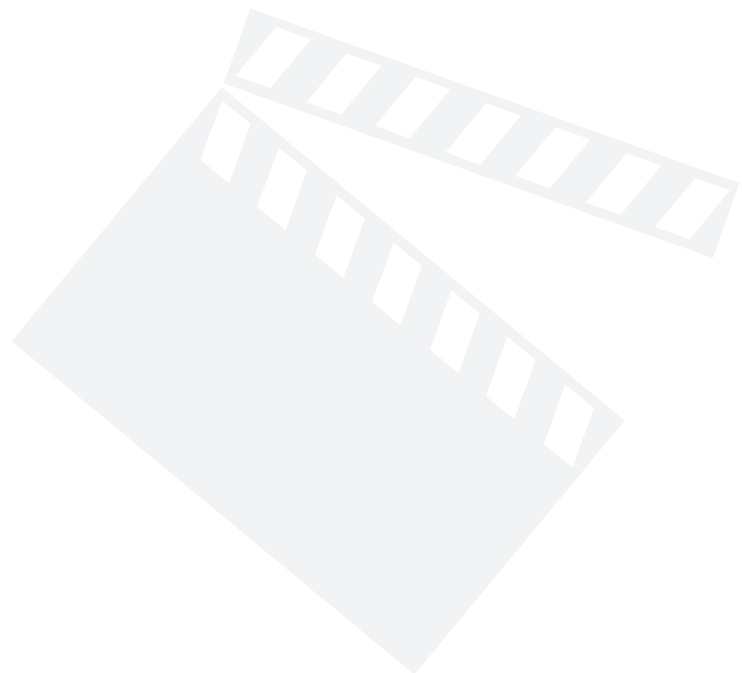
Ihre Rolle

Sie sind seit 38 Jahren Erzieherin (Teilzeit) in der evangelischen Kindertageseinrichtung Babenhausen. Sie sind selbst Mutter von zwei fast erwachsenen Kindern. In der Kita leiten Sie eine altersgemischte Gruppe mit 19 Kindern. Sie befinden sich mitten in einer Umstrukturierung – dem Einstieg in die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Die unterschiedlichen Anforderungen der verschiedenen Entwicklungsstufen machen Ihnen sehr zu schaffen. Eigentlich lieben Sie Ihren Beruf und die Kinder, die Sie betreuen. Aber Sie sind es leid, dass in der Kita permanent „neue Säue“ durchs Dorf getrieben werden, bevor die alten Baustellen bearbeitet sind.

Einmal in der Woche bieten Sie in der Gruppe ein gemeinsames, ausgewogenes und abwechslungsreiches Frühstück an. An den übrigen Tagen bringen die Kinder ihr eigenes Frühstück mit. Oft beobachten Sie, wie die Kinder ihr Frühstück nur anschauen und wieder wegpacken oder nur wenig davon essen.

Aufgabenstellung

Sie vertreten möglichst authentisch Ihre Position und Rolle in der Dienstberatung.



Rollenspiel **Eine kontroverse Dienstberatung**



Rolleneinweisung Erzieher II

Gewählter Name im Spiel

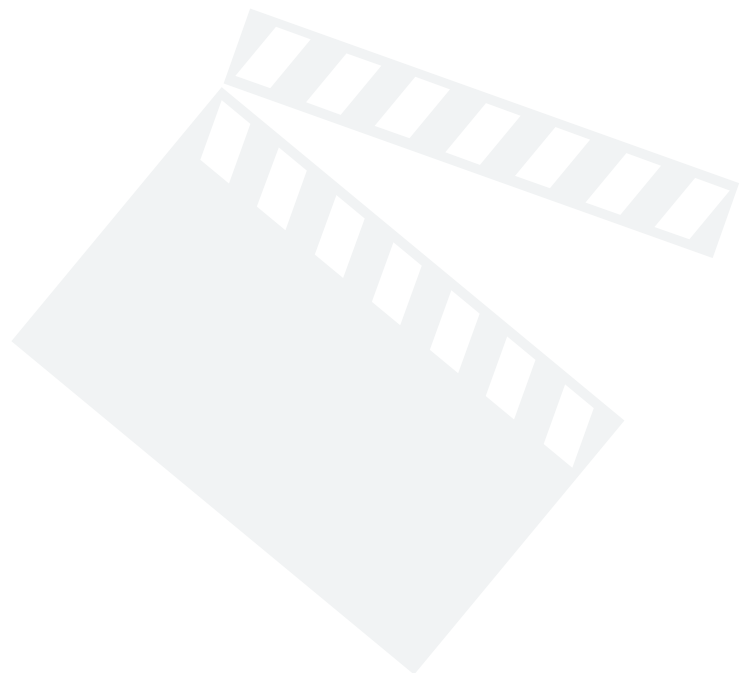
Ihre Rolle

Sie sind seit vier Jahren Erzieher (Vollzeit) in der evangelischen Kindertageseinrichtung Babenhausen – einer von nur zwei Männern im Team. Sie sind noch Single und ihre größte Begeisterung gilt Sport, vor allem Mannschaftsport wie Fußball oder Basketball. In der Kita sind Sie Gruppenerzieher in einer altersgemischten Gruppe mit 15 Kindern. Da Ihre Gruppe kleiner ist als die anderen ist die Umstrukturierung – der Einstieg in die Betreuung von Kindern unter drei Jahren – für Sie kein Problem.

Überhaupt sind Sie kein Typ, der sich stressen lässt. Das ganze Getue rund um Essen und Trinken nervt sie eigentlich. Sie haben sich in die Kita beworben, weil sie Schwerpunkt-Kita Bewegung und Entspannung ist. Diese beiden Themenfelder sind Ihnen wichtig. Ihre Meinung zum Essen: Der Körper holt sich was er braucht. Die Kinder wissen schon genau, was gut ist für sie. Und am Tisch sollen sie selbst bestimmen, was sie essen und ob sie essen oder nicht.

Aufgabenstellung

Sie vertreten möglichst authentisch Ihre Position und Rolle in der Dienstberatung.



Rollenspiel Eine kontroverse Dienstberatung



Rolleneinweisung Erzieherin III

Gewählter Name im Spiel

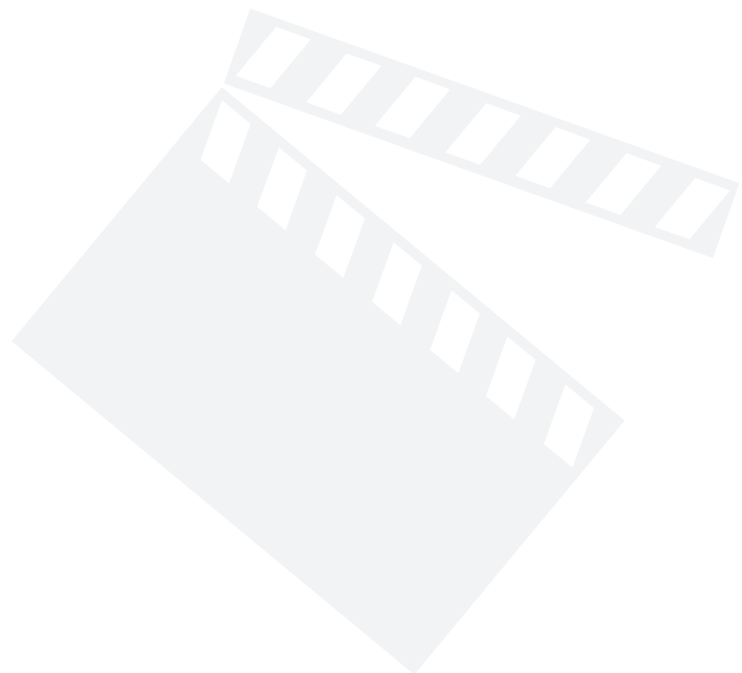
Ihre Rolle

Sie haben seit einem Jahr Ihren Berufsabschluss als Erzieherin und sind ganz neu in der evangelischen Kindertageseinrichtung Babenhausen. Sie haben Ihren Abschluss als Umschülerin nach Zuwanderung gemacht. Ihr neuer Beruf ist Ihnen wichtig. Sie sind stolz darauf, Ihren Abschluss zu haben und Sie sind mit Begeisterung und Engagement dabei. Ursprünglich kommen Sie aus der Ukraine. Sie leben in einer festen Beziehung mit Kindern. In der Kita sind Sie Gruppenerzieherin in einer altersgemischten Gruppe mit 17 Kindern in Vollzeit.

Essen und Trinken und vor allem ein reichhaltiges Frühstück sind Ihnen sehr wichtig. Am Wochenende gehen Sie auf den Wochenmarkt und bekochen eine Großfamilie, die Sie auch am Sonntag regelmäßig zum großen traditionellen Frühstück einladen. Es ist Ihnen wichtig, dass die von Ihnen betreuten Kinder immer reichlich essen und satt werden. Auch auf eine gemütliche, gemeinsame Gruppen-Tafelrunde mit ausführlichen Tischgesprächen möchten Sie nicht verzichten. Sie stören sich an den teilweise lieblos gefüllten Frühstücksdosen der Kinder und finden, dass die Kinder zu wenig zu essen bekommen. Auch dass die Lebensmittel in den Dosen durch den Transport durcheinander kullern und dann hässlich aussehen („Apfel mit Wurstbelag“), finden Sie grässlich.

Aufgabenstellung

Sie vertreten möglichst authentisch Ihre Position und Rolle in der Dienstberatung.



Rollenspiel **Eine kontroverse Dienstberatung**



Rolleneinweisung Elternvertreterin I

Gewählter Name im Spiel

Ihre Rolle

Sie sind die Mutter von Raja, Jascha und Mara und nach der Geburt von Mara in der Elternzeit. Sie sind Elternvertreterin in der Kita-Gruppe von Raja; Jascha geht in eine andere Gruppe der Kita. Sie sind Lehrerin an einer Grundschule und dort noch drei Jahre beurlaubt. Ihr Mann ist gebürtiger Inder, Sie selbst sind Deutsche.

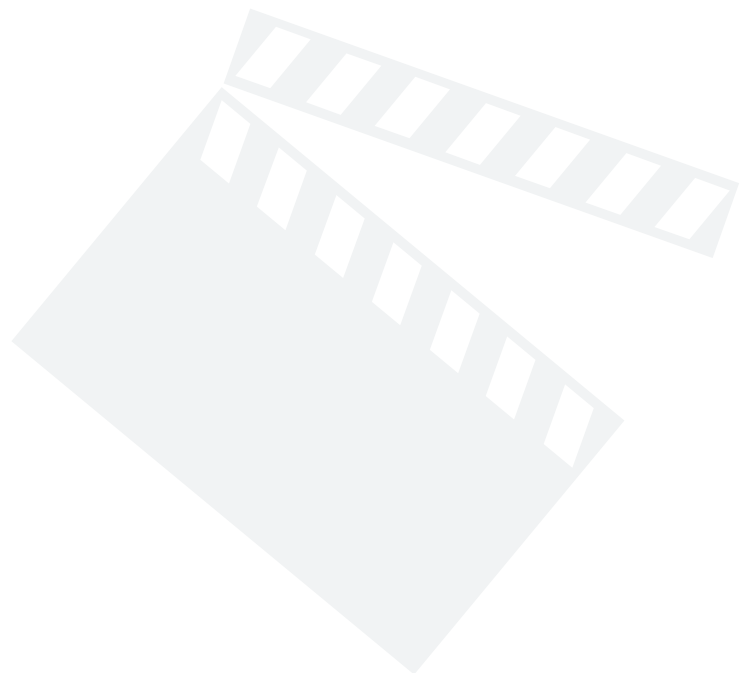
Sie genießen es im Moment zu Hause zu sein, sind aber sehr froh, dass Raja und Jascha mit Freude und auch über Mittag in die Kita gehen – auch wenn das ganz schön ins Geld geht. Das erleichtert die anstrengende Betreuung von Mara. Bald kommt Raja in die Schule, dann ändert sich wieder alles.

Sie würden Ihre Familie in puncto Essen und Trinken als unbekümmerte Esser bezeichnen. Allen schmeckt es. Keiner macht Stress, wenn mal kein Hunger vorhanden ist. Allerdings ist es Ihnen wichtig, dass Sie Ihren Kindern liebevoll geschmierte Butterbrote mit auf den Weg geben. Wenn Sie sie schon so lange in die Kita bzw. die Nachmittagsbetreuung schicken, um Mara zu betreuen, dann sollen sie wenigstens etwas Leckeres von Ihnen dabei haben.

Ach übrigens: Gesundheitsapostel – vor allem esoterisch angehauchte Familien mit Wunsch nach einem „im Mondschein geklöpelten, von links getoasteten Dinklröggli“, so Ihre Worte – sind Ihnen suspekt.

Aufgabenstellung

Sie vertreten möglichst authentisch Ihre Position und Rolle in der Dienstberatung.



Rollenspiel **Eine kontroverse Dienstberatung**



Rolleneinweisung Elternvertreterin II

Gewählter Name im Spiel

Ihre Rolle

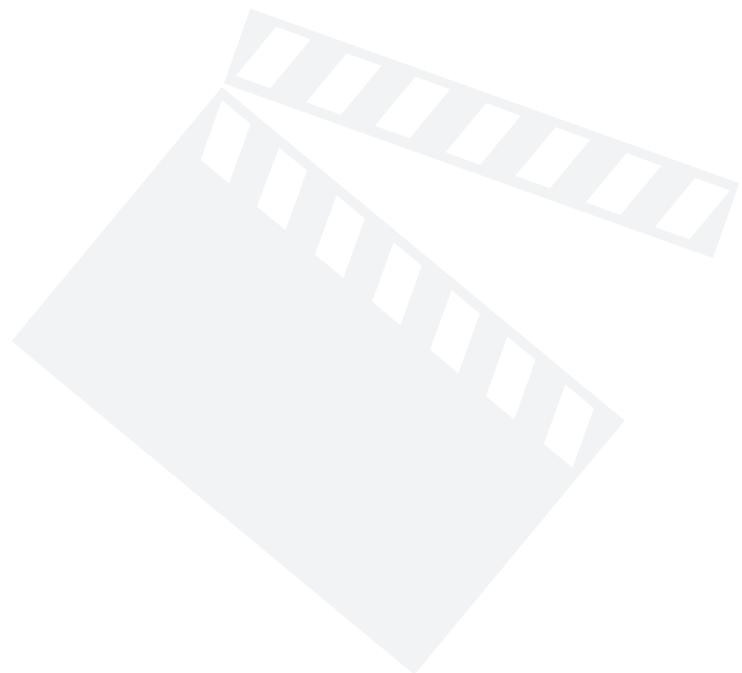
Sie sind die Mutter von Vincent und Ella und in Vollzeit als Arzthelferin tätig. Ella ist noch in der Kita, Vincent schon in der Schule. Sie sind Elternvertreterin aus Ellas Gruppe – eine Gruppe mit zehn verschiedenen Nationalitäten. Das Nationalitäten-Patchwork gefällt Ihnen. Sie haben Kontakt zu vielen Familien mit Migrationshintergrund, denn Sie sind weltoffen und reisefreudig. Ihre Kinder lernen auf diese Weise viele unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Sichtweisen und Essgewohnheiten kennen. Vincent und Ella sprechen auch schon ein wenig Englisch – man kann mit der guten Ausbildung ja nicht früh genug anfangen.

In der Arztpraxis sehen sie viele übergewichtige Kinder und Erwachsene und die Folgekrankheiten. Ihnen ist bewusst, dass in vielen Familien kaum Gesundheitsbewusstsein existiert. Ihnen ist gesundes Essen und Trinken sehr wichtig und auch die Anleitung von Vincent und Ella zum gesunden Essen. Deshalb geben sie den beiden auch liebevoll zubereitete Frühstücksdosen mit gesundem Inhalt mit in Schule und Kita.

Das Lebensmittelangebot beim wöchentlichen Gruppenfrühstück sehen Sie sehr kritisch. Gesüßte Cornflakes – das kommt zu Hause nicht auf den Tisch. Sie machen nur mit, weil Sie es gut finden, dass die Kinder das Frühstück selbst zubereiten können und dabei viel lernen.

Aufgabenstellung

Sie vertreten möglichst authentisch Ihre Position und Rolle in der Dienstberatung.



Rollenspiel **Eine kontroverse Dienstberatung**



Rolleneinweisung Koch/Köchin

Gewählter Name im Spiel

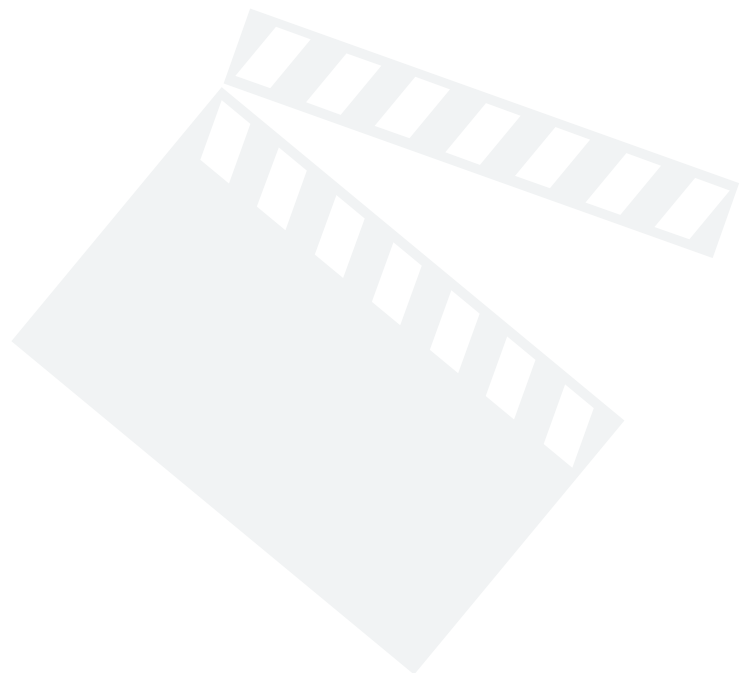
Ihre Rolle

Sie sind die Köchin (der Koch) der Kita. In einer Vollzeitbeschäftigung bereiten Sie zwei Mahlzeiten pro Tag (Mittagsessen und Vesper) für alle Kinder und die Erzieher zu. Insgesamt kochen Sie 150 Portionen pro Mahlzeit. Sie lieben es, für Kinder zu kochen und bereiten auch mal die eine oder andere „extra-leckere Speise“ zu. Auch den Kontakt zu den Kindern und ihre Dankesbriefe genießen Sie sehr.

Es wäre alles so schön, wenn Sie nicht so müde wären. Eine Hilfskraft für den Abwasch wünschen Sie sich schon so lange. Noch immer müssen Sie kochen und spülen im Wechsel. Da bleibt kein Spielraum für neue Aufgaben.

Aufgabenstellung

Sie vertreten möglichst authentisch Ihre Position und Rolle in der Dienstberatung.



MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
12

Rollenspiel **Eine kontroverse Dienstberatung**



Rolleneinweisung Zeitwächter/in

Aufgabenstellung

Für die „Dienstberatung“ sind ca. 45 Minuten vorgesehen. Sie unterstützen die Kita-Leitung, indem Sie die Zeit im Blick behalten und ihr ca. 10-15 Minuten vor Ende (je nach Verlauf des Rollenspiels) einen Hinweis geben, dass das Ende naht und sie ein gemeinsames Ergebnis fixieren sollten.

Je nach Verlauf können Sie 5 Minuten vor Ende noch einmal erinnern.

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
12



Rollenspiel **Eine kontroverse Dienstberatung**



Rolleneinweisung „Stumme/r Beobachter/in“

Aufgabenstellung

Sie verfolgen die Dienstberatung als stummer Beobachter.
Sie achten besonders auf folgende Punkte:

1. Welche Sichtweisen (Haltungen) kommen im Rollenspiel zum Ausdruck?
2. Wie verlief die Dienstberatung?
3. Welche Rolle hätte ein KiCo-Coach in der Dienstberatung gehabt?



(Klein-)Gruppenarbeit



Wozu?

Diese Arbeitsform eignet sich zur detaillierten Bearbeitung von ausgewählten Themen. Sie ist vor allem sinnvoll bei:

- a) einer großen Gruppengröße,
- b) einer heterogenen Teilnehmerschaft,
- c) unterschiedlichem Wissens- und Kompetenzstand der Teilnehmer,
- d) einer großen Themenfülle, die zur gleichen Zeit bearbeitet werden soll.

+ PRO

- › Teilnehmer erarbeiten Inhalte selbst
- › fördert den Austausch untereinander
- › mehrere Themen können zur gleichen Zeit bearbeitet und anschließend der Gesamtgruppe präsentiert werden
- › unterschiedlichem Wissensstand von Teilnehmern kann Rechnung getragen werden.

- KONTRA

- › relativ zeitintensiv
- › einzelne Teilnehmer können Kleingruppe dominieren, keine Intervention des Coaches möglich

Wie?

Themen bearbeiten: Der Coach teilt die Gruppe in mehrere Kleingruppen ein. Anschließend wird jeder Gruppe ein Thema zugeteilt und ein Arbeitsauftrag formuliert. Der Arbeitsauftrag sollte folgende Angaben umfassen:

- › konkrete Frage-/Aufgabenstellung,
- › Angabe zu der Form, in der die Gruppe ihre Ergebnisse/Erkenntnisse präsentieren soll (z.B. Kurzpräsentation mit freier Medienwahl),
- › Zeitangabe, bis wann die Gruppenarbeit abgeschlossen sein soll.

Ergebnisse präsentieren:

In einem nächsten Schritt präsentieren die einzelnen Gruppen ihre Ergebnisse vor der Gesamtgruppe. Der Coach achtet hierbei darauf, dass das bearbeitete Thema korrekt wiedergegeben wird und hakt bei Missverständnissen ein.



Abfrage auf Zuruf



Wozu?

Diese Methode eignet sich zum Sammeln von Themen, Fragen, Ideen oder Lösungsansätzen.

+ PRO

- › geringer Zeitaufwand
- › Brainstorming-Effekt

- KONTRA

- › Nennungen können nur schwer (neu) geordnet werden
- › Nennungen können nicht anonym abgegeben werden
- › Gleichbehandlung der Teilnehmer ist schwierig; es werden nicht alle im gleichen Maße einbezogen

Wie?

Der Coach stellt eine bereits auf Flipchart oder Pinnwand visualisierte Frage an die Gruppe und bittet um deren Beantwortung. Die Teilnehmenden rufen dem Coach ihre Antworten zu. Der Coach steuert den Prozess und schreibt gleichzeitig die Antworten nieder.

Quelle: In Anlehnung an: Seifert (2009), „Visualisieren, Präsentieren, Moderieren“, S. 116



Kartenabfrage



Wozu?

Zur Sammlung von Themen, Fragen, Ideen, Lösungsansätzen ist die Kartenabfrage die Methode schlechthin.

+ PRO

- › jeder Teilnehmer wird einbezogen
- › alle Nennungen sind gleich wichtig, es gibt keine Hierarchie oder sonstige Unterschiede
- › Meinungsunterschiede werden verdeutlicht, wobei alle Meinungen gleich wichtig sind
- › Nennungen können jederzeit neu geordnet werden

- KONTRA

- › relativ hoher Zeitaufwand
- › bei großen Gruppen und/oder vielen Nennungen wird es leicht unübersichtlich (Anmerkung: es besteht die Möglichkeit, die zu beschriftenden Karten pro Person im Vorfeld zu limitieren)

Wie?

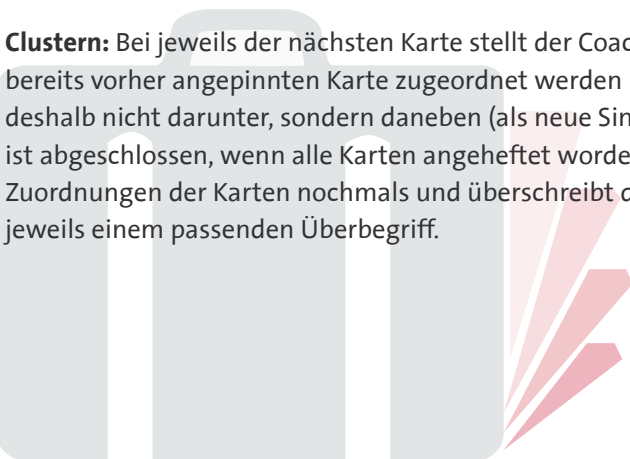
Der Coach stellt eine auf einer Pinnwand visualisierte Frage an die Gruppe. Die Beantwortung dieser Frage soll in schriftlicher Form geschehen. Hierzu verteilt der Coach Moderationskarten. Die Karten sollten eine einheitliche Farbe haben, damit Einzelkarten nicht schon aufgrund ihrer Farbe hervortreten (Anmerkung: Farben und Formen sind Bedeutungsträger!).

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, ihre Antworten auf den Moderationskarten zu notieren. Dabei gilt:

- › mit Moderations-Markern (nicht mit Kugelschreiber oder Bleistift) schreiben
- › in Druckschrift schreiben
- › eine Karte maximal dreizeilig beschriften
- › nur ein Gedanke pro Karte

Als nächstes werden die Karten verdeckt eingesammelt und an der Pinnwand angepinnt. Der Coach liest jede Karte zunächst vor und pinnt sie dann an.

Clustern: Bei jeweils der nächsten Karte stellt der Coach die Frage an die Gruppe, ob diese Karte einer bereits vorher angepinnten Karte zugeordnet werden kann oder eine neue Sinneinheit bildet und deshalb nicht darunter, sondern daneben (als neue Sinneinheit) angepinnt werden muss. Dieser Prozess ist abgeschlossen, wenn alle Karten angeheftet worden sind. Abschließend überprüft die Gruppe die Zuordnungen der Karten nochmals und überschreibt die einzelnen Kartengruppen (Sinneinheiten) mit jeweils einem passenden Überbegriff.



Priorisieren: In einem nächsten Schritt kann die Gruppe mithilfe von Klebepunkten eine Priorisierung der Themen(-blöcke) vornehmen. Hierzu verteilt der Coach z.B. an jeden Teilnehmer einen/mehrere Klebepunkt/e und fordert die Teilnehmer auf, zu punkten, welches Thema/welche Themen vorrangig behandelt werden sollen. Bei der Anzahl der Klebepunkte gilt: Die Anzahl der Punkte entspricht der Anzahl der Themen(-blöcke), dividiert durch zwei, wobei gegebenenfalls abgerundet wird. Nach dem „Punkten“ ergibt sich durch die Punkteverteilung eine Rangfolge der zu behandelnden Themen.

Anmerkung:

Diese Methode ist ein wichtiges Handwerkszeug eines Coaches, weil alle Meinungen sichtbar werden, jedoch ohne dass es zu Konflikten in der Gruppe kommt.

MODUL

1ARBEITS-
SCHRITT**15**

Quelle: In Anlehnung an: Seifert (2009), „Visualisieren, Präsentieren, Moderieren“, S.118/119, S. 124

Blitzlicht



Wozu?

Diese Methode eignet sich zur reflektierenden Momentaufnahme. Sie eignet sich, um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Gruppe mitzubekommen. Sie ist eine geeignete Methode für den Auftakt oder das Ende, wenn sich nur wenige beteiligen würden.

+ PRO

- › jeder kommt dran
- › jeder spricht von sich
- › geringer Zeitaufwand, da jeder sich kurzhält (max. zwei Sätze)

- KONTRA

- › Nennungen können nicht anonym abgegeben werden
- › keine Diskussion

Wie?

Der Coach formuliert eine Fragestellung. Die Teilnehmer beginnen freiwillig oder werden gezielt gefragt. Fortführung der Reihe nach oder nach Wunsch bis jeder etwas gesagt hat.

Optional je nach Einsatzfeld:

Der Coach steuert den Prozess und schreibt gleichzeitig die Antworten nieder.
(Material: Flipchart, Stifte)



Mein Standpunkt



Wozu?

Durch diese Übung werden Einstellungen, Standpunkte (Haltungen) oder auch das Wissen der Teilnehmer bzw. eines Teams sichtbar gemacht. Sie eignet sich, um Gespräche innerhalb der Gruppe anzuregen, Diskussions- und Veränderungsprozesse in Gang zu setzen.

+ PRO

- › eindruckliche Darstellung von Positionen
- › guter Einstieg ins Thema/in die Diskussion

- KONTRA

- › Positionen können nicht anonym bezogen werden
- › Verfälschung des Ergebnisses möglich

Wie?

Zur Durchführung werden auf dem Boden des Seminarraums Karten mit „Positionen“ verteilt oder mit Kreppband eine Aufteilung des Raums in zwei Hälften (z.B. als Symbol für Zustimmung bzw. Ablehnung) vorgenommen.

Es werden nun vorformulierte Aussagen zu einem vorgegebenen Thema verlesen. Die Teilnehmer ordnen sich bei Zustimmung den jeweiligen Karten oder der zutreffenden Raumhälfte zu. Je näher sie stehen, desto größer die Zustimmung.

Nachdem alle Teilnehmer Stellung bezogen haben, ist es möglich, Argumente für die Stellungnahme zu erfragen und Pro und Kontra zu diskutieren.

Alternative Anwendungsmöglichkeit

Diese Methode eignet sich auch zur Wiederholung. In diesem Fall trennt der Mittelstreifen nur die Bereiche „richtig“ und „falsch“ voneinander. Die Teilnehmer haben nun die Aufgabe, sich nach Nennung der Aussage für eine Position zu entscheiden und in das entsprechende Feld zu gehen.



Ideenkarussell



Wozu?

Diese Methode eignet sich zum Sammeln von Wissen, Themen, Fragen, Ideen oder Lösungsansätzen.

+ PRO	- KONTRA
<ul style="list-style-type: none">› Abwandlung des klassischen Brainstormings› Teilnehmer kommen in Bewegung› mehrere Fragen können gleichzeitig behandelt werden› alles wird visualisiert› zügige Vorgehensweise	<ul style="list-style-type: none">› Nennungen können nur schwer geordnet werden

Wie?

Der Coach stellt bereits vorbereitete, mit Fragen versehene Stellwände in der Mitte eines Raumes in Form eines Kreises auf.

Die Teilnehmer werden in Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe beginnt an einer anderen Wand und schreibt die Antworten an die Stellwand. Nach einigen Minuten (z.B. nach dem Schema: 1. Runde 10 Minuten, 2. Runde 8 Minuten, 3. Runde 6 Minuten) „dreht sich das Karussell“, jede Gruppe wechselt die Stellwand im Uhrzeigersinn. Das Karussell dreht sich, bis die Teilnehmer wieder an ihrem Startplatz angekommen sind.

Mit den Ergebnissen zu jeder Fragestellung kann weitergearbeitet werden.



Pyramidendiskussion



Wozu?

Diese Methode eignet sich zur schrittweisen Diskussion von Thesen, Regeln, Ideen. Sie kann auch bei der Entwicklung einer gemeinsamen Haltung oder eines Leitbildes eingesetzt werden.

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
15

+ PRO

- › alle diskutieren mit allen
- › große Akzeptanz der Ergebnisse
- › in kleinen Gruppen wird begonnen und die Ergebnisse werden in der nächsten Gruppe weiterdiskutiert

- KONTRA

- › erst geeignet für größere Gruppen (ideal ab 16 Personen)

Wie?

Die Gruppen werden vom Coach zufällig gemischt. Es werden im **ersten Schritt** vier Gruppen mit 4-8 Personen gebildet. Diese diskutieren die Fragestellung und halten ihre Ergebnisse schriftlich fest.

Im **zweiten Schritt** tauschen sich immer zwei Gruppen gemeinsam über ihre Ergebnisse aus und einigen sich über die wichtigsten Punkte.

Im **dritten Schritt** kommen alle Gruppen zusammen und sammeln ihre Ergebnisse. Sie diskutieren über Gemeinsamkeiten und Unterschiede und legen das Ergebnis (z.B. Leitbild, Regelkatalog) fest.

Beim Austausch zwischen den Gruppen ist es nicht zulässig, neue Aspekte in die Diskussion zu bringen. Es wird nur über bereits Festgehaltenes weitergesprochen.



DIEGO



Wozu?

Diese Arbeitsform eignet sich dazu spontane Konfliktgespräche zu meistern. Ausgangspunkt ist eine intensive Diskussion, in deren Verlauf sich die Fronten verhärten und eine Konfrontation entsteht, die zu eskalieren droht.

+ PRO	- KONTRA
<ul style="list-style-type: none"> › unterschiedliche Meinungen können nebeneinander bestehen › Gemeinsamkeiten von Meinungen können herausgearbeitet werden › Emotionen können ausgesprochen werden ohne den Gesprächspartner zu verletzen › Gesprächspartner fühlen sich fair behandelt 	<ul style="list-style-type: none"> › am Besten geeignet für direkte Gespräche in Kleingruppen oder bilaterale Gespräche

Wie?

Nach dem „**DIEGO**-Hand-Prinzip“ vorgehen:

D= Danke

Wertschätzung geben,
 Anerkennung für das Geleistete

I= Ich-Botschaft

Kein Vorwurf, kein „Du“ oder „man“, bewusste Subjektivierung in der emotionalen Situation

E= Einfach und Ernsthaft

Sachargumente klar und einfach formulieren, den Anderen ernst nehmen

G= Gemeinsamkeit

Den Blickwinkel auf die Gemeinsamkeiten und nicht die Unterschiede lenken, damit die Beziehung verändern

O= Option für Aktivität

Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, nächste Schritte einrichten



Quelle: Mit freundlicher Genehmigung von Alexandra Kramm, www.schulter-blick.de

Storytelling



Wozu?

Diese Methode eignet sich, um explizites, aber vor allem auch implizites Wissen in Form einer Metapher/ Geschichte weiterzugeben. Die Geschichten sind ein Instrument, um eine inhaltliche Verknüpfung von Wissen und Emotionen herzustellen. Durch die Einbettung von Inhalten in konkrete Situationen erinnert sich der Zuhörer gut daran. Die Inhalte werden verstehbar und begreifbar.

Storytelling ermöglicht eine Kommunikation auf Augenhöhe. Beim Erzählen rücken Hierarchien in den Hintergrund. Der Erzähler nimmt eine offene Haltung ein (Ich-Erzählung).

+ PRO

- › Weitergabe von Wissen
- › Einleitung von Denkprozessen
- › Aufzeigen authentischer Problemlösungen
- › Erweiterung des Repertoires an Verhaltensweisen
- › Anregung zur Verhaltensänderung
- › motiviert zum Handeln

- KONTRA

- › Erzähltalent erforderlich
- › authentische Geschichten müssen erlebt und gesammelt werden

Wie?

Erzählmethode, bei der die Zuhörer eingebunden werden. Es werden drei Komponenten benötigt:

1. Was (Handlung)?
2. Wie (Darstellung nach einem Muster mit inhaltlichem und zeitlichem Bezug)?
3. Wozu (Wirkung)?

Tipps zur Auswahl von Geschichten:

Gute Geschichten sind immer „ganzheitlich“. Sie bringen inhaltliche und emotionale Elemente in einen gemeinsamen Zusammenhang. Deshalb sollten sie gleichzeitig einen Wissensgehalt haben und emotionalisierend wirken.

Gute Geschichten für das Veränderungscoaching haben eine Botschaft.

Gute Geschichten knüpfen an Bekanntes an und verbinden dies mit dem Unbekannten, z.B. können Inhalte aus einer anderen Perspektive betrachtet werden und den Zuhörer als Beispiel zum Umdenken (Reframing) anregen.

Gute Geschichten liefern dem Zuhörer neben einem bestimmten Bild auch immer ein ganzes Bild, welches Überblick schafft und Strukturen erkennbar macht. Das Gesamte im Überblick schafft Orientierung, motiviert und befähigt den Zuhörer aktiv und eigenständig zu Handeln.

Gute Geschichten sind möglichst authentisch, d.h. der Erzähler sollte sie möglichst selbst erlebt haben.

Was ist es nicht?

Es geht nicht um Plaudereien und Erfundenes, um andere Menschen zu täuschen, sondern um die gezielte Auswahl geeigneter Geschichten für den Coachingprozess.

Anleitung Schöne Fragen



„Fragen können wie Küsse schmecken“ ...

... so lautet der Titel eines sehr empfehlenswerten Buchs¹. Und in der Tat: die Fragen dieser Autorin verleiten zum Lachen, zum Entspannen und verbreiten eine gute Stimmung. Ideale Fragen also für Kennen-Lern-Situationen, Moderationen für „angespannte“ oder verkracht Teams und vieles mehr.

Aufgabe:

Suchen Sie sich einen Partner/in für eine „Murmelgruppe“.

Ein Teilnehmer der Murmelgruppe zieht eine Karte mit einer Frage aus dem Kartenstapel und stellt sie seinem Gegenüber. Der Gegenüber antwortet darauf, anschließend antwortet der Fragende.

Beobachten Sie dabei Ihren Partner und sich selbst.

Welche Fragen machen am meisten Spaß? Wann entspannen Sie sich?
Welchen Gesichtsausdruck bekommt das Gegenüber?

Finden Sie die Fragen für die Coachingarbeit, die Sie am schönsten finden und notieren Sie sie mit Vermerk auf die Wirkung der Frage.

FRAGE	WIRKUNG

¹Carmen Kindl-Beilfuß (2011) Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechnik für Anfänger und Fortgeschrittene. Carl-Auer-Verlag

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
16

Anleitung Würfelspiel

Offene Fragen finden und trainieren

Die Formulierung „offener Fragen“ ist eine Kunst! Mit diesem Würfelspiel können Sie sich darin üben. → siehe nächste Seite



Aufgabe:

Versammeln Sie sich um das Spielbrett. Ein „Spieler“ würfelt mit zwei Würfeln. Über die Zahlen (z.B. 3 und 5) findet er im „Koordinatensystem“ des Spiels einen Begriff (z.B. Lachen oder Küche). Für die Zahlenkombinationen gibt es meist zwei mögliche Begriffe. Welchen Begriff der „Spieler“ wählt, ist ihm überlassen.

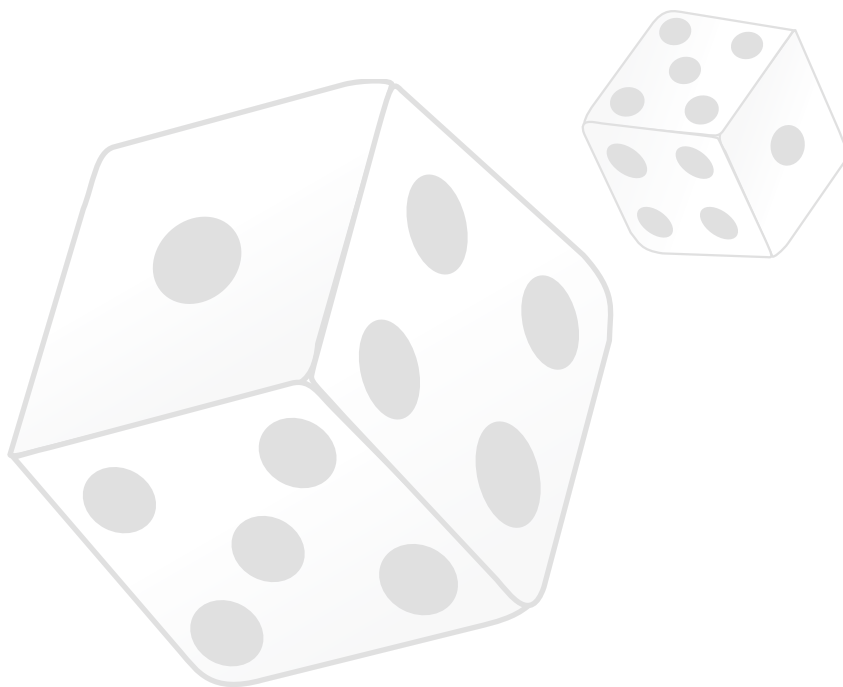
Für den gewählten Begriff findet der „Spieler“ nun eine offene Frage, auf die der gewählte Begriff eine Antwort sein könnte.

Beispiel:



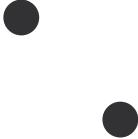
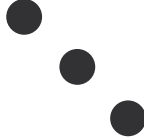






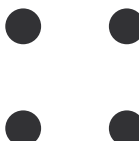
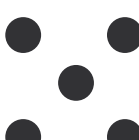

Begriff: Apfel

Frage: „Was gehört zu Deinem Lieblingsobst?“

Antwort: „Apfel.“



Würfelspiel

						
	fit	Sofa	Spaß- bremse	Laptop	Kaffee	Urlaub
	Gesund- heit	Speise- plan	Erd- beere	Bewe- gung	Hüpfen	Brot
	Wasser	Kinder	Büro	Garten	Küche	Team
	Windel	Apfel	Früh- stück	in der Sonne liegen	Singen	Schaum- bad
	Kollegen	Schlechte Laune	Lachen	Brei	Büro	Mahl- Zeit
	Entspan- nung	Joggen	Krank- heit	Handy	Schwim- men	Kekse

Quelle Würfelspiel: Wallenwein, Gudrun F. Spiele: der Punkt auf dem i, 5. Auflage, Beltz Verlag 2003

Quelle Inhalte: Dr. Dorle Grünewald-Funk, Berlin

Anleitung Ressourcen im Blick



- Finden Sie für die nachfolgenden Eigenschaften oder Alltags-Verhaltensweisen neue Begriffe, die die negative Bewertung durch ressourcenbeschreibende Bezeichnungen ersetzt. Tauschen Sie sich im Anschluss mit Ihren Kolleginnen/Kollegen aus und ergänzen Sie dabei Ihre Begriffssammlung.

Beispiel:

Hyperaktiv = aktiv, lebendig, interessiert, munter, bewegungsfreudig

- Die Bezeichnungen bilden die Grundlagen für ressourcenorientierte Fragen, wie in nachfolgendem Beispiel beschrieben. Formulieren Sie entsprechende Fragen für Ihre ressourcenbeschreibenden Begriffe. (optional)

Beispiel:

Mutter: „In puncto Sport/Bewegung ist unser Sohn stinkfaul“.

Coach/Berater: „Frau X, wie erklären Sie sich, dass Max ab und zu den „Schongang“ einlegt?“

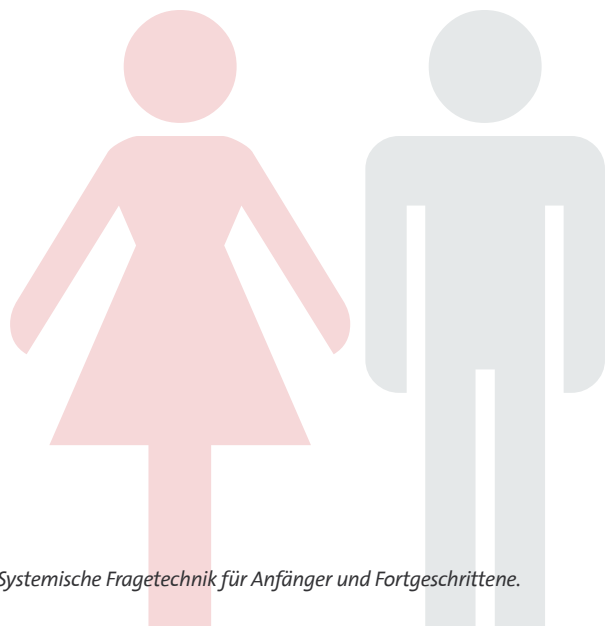
Eltern oder Pädagogen über Mädchen/Jungen	ressourcenbeschreibend
aggressiv	
faul	
maulig	
isoliert	
Störenfried	
lügt	
schüchtern	
frühreif	
zickig	
mäkelig	

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
16

Frauen über Männer	ressourcenbeschreibend
egoistisch	
geizig	
cholerisch	
wortkarg	
unselbstständig	
hat einen Autofimmel	

Männer über Frauen	ressourcenbeschreibend
depressiv	
kaufsüchtig	
launisch	
hat einen Putzfimmel	
perfektionistisch	
meckert dauernd	



Quelle: Carmen Kindl-Beilfuß (2011) Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechnik für Anfänger und Fortgeschrittene. Carl-Auer-Verlag

Fragen – eine besondere Kunst

Wer fragt, zeigt Interesse.

Wer fragt, führt das Gespräch.

Wer fragt, gibt (Denk-) Anstöße.

Wer fragt, gestaltet menschliche Begegnungen.



Fragen - eine besondere Kunst

Fragen sind Interventionen. Im systemischen Coaching ist das Fragen eine zentrale Methode mit vielen Vorteilen. Die vielfältigen Techniken des zirkulären Fragens

- › fördern Informationen zu Tage und konstruieren gleichzeitig neue Informationen im System.
- › ermöglichen es, mehrere Menschen gleichzeitig und unter Wahrung der Allparteilichkeit zu interviewen.
- › wecken die Neugier des Systems und erhalten die Aufmerksamkeit aufrecht.
- › schaffen die Möglichkeit, die Sicht anderer auf die eigene Person genauer kennen zu lernen.
- › verstärken das Gefühl, an etwas Gemeinsamem zu arbeiten.
- › geben Anstöße für Entwicklungen.

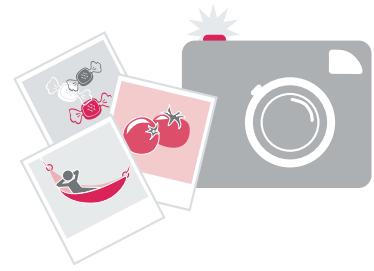
Klienten erwarten von einem Coach, dass er Gespräche gut führen kann, dass er aktiv ist, neugierig und gleichzeitig verschwiegen, und dass am Ende des Gesprächs eine Lösung in Sichtweite ist.

Wie konstruiert man gute Fragen?

- › Seien Sie so neugierig, wie Sie nur können!
- › Üben Sie Querdenken!
- › Nutzen Sie all Ihre Eindrücke von Ihrem Gesprächspartner, all Ihre Vorinformation, formen Sie daraus wohlwollende Annahmen (Hypothesen) über Ihr Gegenüber, die Familie, die Partnerschaft, die Freunde und seine gesamte Lebenswelt. Nutzen Sie diese Hypothesen als Basis zum Entwerfen interessanter Fragen!
- › Sammeln Sie Ihre Lieblingsbegriffe!
- › Werden Sie grundsätzlich aktiver!
- › Fragen Sie oft und viel!
- › Gehen Sie Risiken ein, machen Sie Ihre Fehler! Sie lernen daraus unendlich viel!
- › Verbessern Sie Ihre Sprache nach und nach! Lassen Sie einige Begriffe in den „Papierkorb“ wandern, setzen Sie andere auf Ihre „Hitliste“!
- › Werben Sie mit Ihrer Sprache für Ihren hellwachen Geist und Ihre blitzgescheiterten Fragen!

Quelle: Carmen Kindl-Beilfuß (2011) Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechnik für Anfänger und Fortgeschrittene. Carl-Auer-Verlag

Fotoarbeit



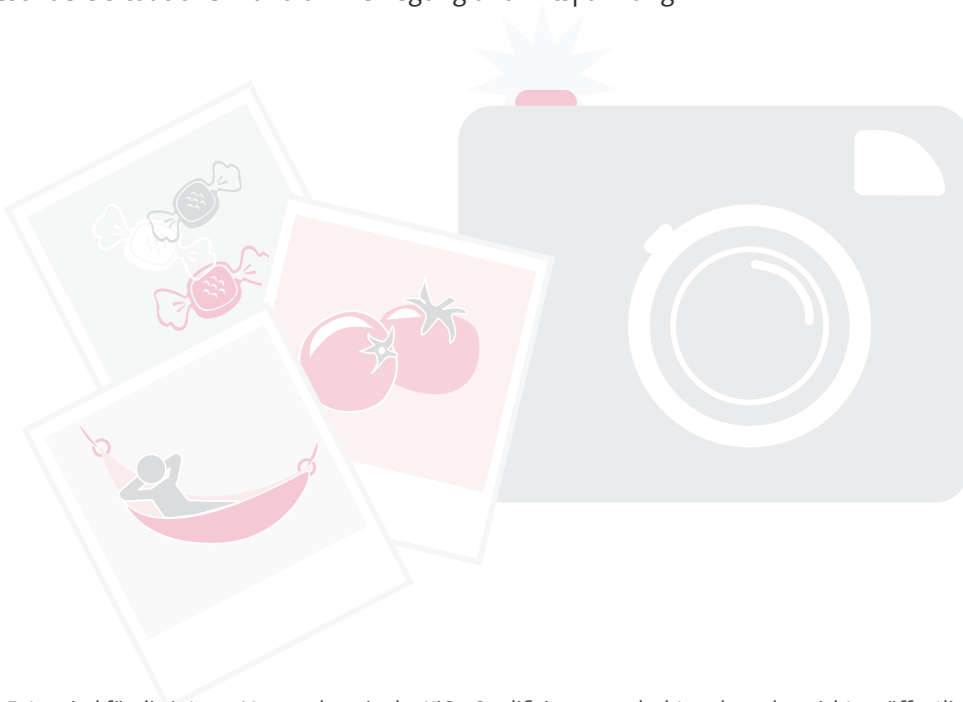
Bitte beobachten Sie in der nächsten Zeit in Ihrer Kita die nachfolgend beschriebenen Situationen zu den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung und Entspannung. Halten Sie dabei typische Situationen fotografisch fest und bringen Ausdrucke* dieser Situationen zum nächsten Modul mit.

Situationen Handlungsfeld Ernährung

- › Trinksituationen/Getränkestationen
- › Frühstück
- › Mittagessen
- › Imbiss
- › Brotboxen
- › Beteiligungsformen für Kinder bei den Mahlzeiten

Situationen Handlungsfeld Bewegung und Entspannung

- › Bewegungsaktivitäten in den Räumen der Kita
- › Bewegung im Außengelände
- › Entspannungsmöglichkeiten in den Räumen
- › Besondere Situationen rund um Bewegung und Entspannung



* Die Fotos sind für die interne Verwendung in der KiCo-Qualifizierung gedacht und werden nicht veröffentlicht. Bitte erkundigen Sie sich bei Ihrer Leitung, ob Einverständniserklärungen notwendig sind. Verzichten Sie im Zweifel auf die Darstellung von Gesichtern.



Materialien zu Modul 1

Fremdpublikationen

Anleitung Schöne Fragen

„Fragen können wie Küsse schmecken“ ...

MODUL
1



bestellbar im Buchhandel unter der ISBN-13: 978-3896702593

ARBEITS-
SCHRITT
16



Fragekarten

Zu den hier aufgeführten Fragekarten gibt es auch das gleichnamige Buch, welches sich mit der systemischen Fragetechnik beschäftigt. Die Fragen der Autorin verleiten zum Lachen, zum Entspannen und verbreiten eine gute Stimmung. Ideale Fragen also für Kennenlern-Situationen, Moderationen für „angespannte“ oder verkrachte Teams und vieles mehr.



Das Buch und die Fragekarten sind direkt im Buchhandel bestellbar unter ISBN-13: 978-3896702593.



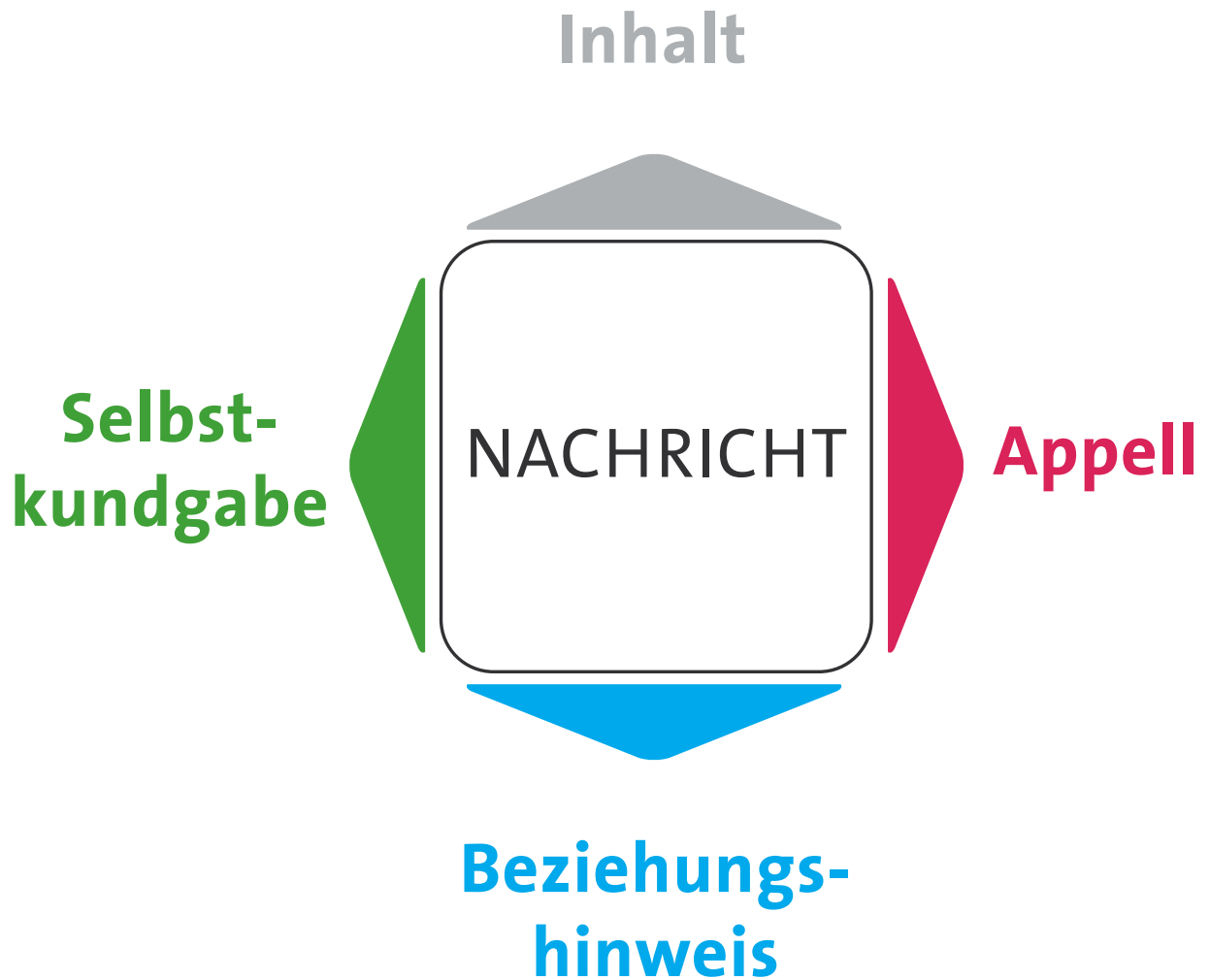
Materialien zu Modul 1

Vorlagen

Nachrichtenquadrat

MODUL
1

ARBEITS-
SCHRITT
10



MODUL 2

Ernährung, Bewegung, Entspannung

Ernährung, Bewegung, Entspannung

Einführung in die Handlungsfelder Ernährung, Bewegung und Entspannung, aktuelle Empfehlungen, Reflexion von Kita-Situationen

Das Modul 2 führt in die Handlungsfelder Ernährung, Bewegung und Entspannung und ihre Bedeutung für ein gesundes Aufwachsen von Kindern ein. Die TN verstehen

und entwickeln ein gemeinsames Verständnis für eine professionelle Haltung und Umsetzung von Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern in der Kita.

MODUL
2

MATERIALLISTE

MODERATIONSMATERIALIEN



- › Pinnwand
- › 1 Flipchart (mit vollem Block, kariert)
- › 1 Moderationskoffer
- › Beamer
- › Laptop
- › (Steh)tische

INPUT



Vorträge

- › Essen und Trinken: Ausgewogen zu mehr Genuss
- › Bewegung und Entspannung: Motoren kindlicher Entwicklung

HANDOUTS



Arbeitspapiere

- › Netzwerkpartner und Materialien Ernährung
- › Netzwerkpartner und Materialien Bewegung und Entspannung
- › Recherche System Kita



KiCo-Materialien

- › Praxis-Leitfaden „Schritt für Schritt zur gesundheitsfördernden Kita“, Kapitel 2 „Essen und Trinken: Ausgewogen zu mehr Genuss“, S. 12 ff und Kapitel 3 „Bewegung und Entspannung: Motoren kindlicher Entwicklung“, S. 18 ff
- abrufbar unter: <http://www.pebonline.de/projekte/kico-kita-coaches-in-form/kico-qualifizierung>



Fremdpublikationen





- › optional: aid-Ernährungspyramide - Wandsystem mit Fotokarten, Bestell-Nr.: 3884
bestellbar unter:
<http://shop.aid.de/3884/die-aid-ernaehrungspyramide-wandsystem-mit-fotokarten>
- › Handlungsempfehlungen Kleinkinder
bestellbar unter:
<http://shop.aid.de/3418/ernaehrung-und-bewegung-im-kleinkindalter-handlungsempfehlungen-des-netzwerks-gesund-ins-leben>
- › Was Kleinkinder brauchen, Netzwerk Gesund ins Leben
bestellbar unter:
<https://www.gesund-ins-leben.de/fuer-fachkraefte/medien-materialien/kleinkinder/kompaktinfo/>
- › Das beste Essen für Babys, Netzwerk Gesund ins Leben
bestellbar unter:
<https://www.gesund-ins-leben.de/fuer-fachkraefte/medien-materialien/erstes-lebensjahr/das-beste-essen-fuer-babys/>



WEITERFÜHRENDE LITERATUR
















- › Das beste Essen für Kinder - Empfehlungen für die Ernährung von Kindern, Bestell-Nr.: 1447, Heft bestellbar unter:
<http://shop.aid.de/1447/das-beste-essen-fuer-kinder-empfehlungen-fuer-die-ernaehrung-von-kindern>
- › Säuglingsernährung und Ernährung der stillenden Mutter - Aktualisierte Handlungsempfehlungen, aid infodienst, Bestell-Nr.: 3291, Broschüre bestellbar unter:
<http://shop.aid.de/3291/saeuglingsernaehrung-und-ernaehrung-der-stillenden-mutter-aktualisierte-handlungsempfehlungen>
- › DGE Qualitätsstandard für die Verpflegung in Kindertageseinrichtungen
abrufbar unter: http://www.fitkid-aktion.de/service/medien.html?eID=dam_frontend_push&docID=1901
- › Working Paper Sitzender Lebensstil, Plattform Ernährung und Bewegung
abrufbar unter: http://www.pebonline.de/fileadmin/pebonline/Projekte/Dateien_Sitzender_Lebensstil_2013_02_22_Working_Paper_Sitzender_Lebensstil.pdf
- › Ungerer-Röhrich U., Popp V., Quante S. (2015) Bildung durch Bewegung – Kita-Kinder ganzheitlich in Ihrer Entwicklung fördern. Cornelsen: Berlin



CURRICULUM

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
1	Begrüßung/Auftakt	Vorstellung Trainer/ Tagesablauf	Input und Rückfragen	 z.B. Flipchart	10
2	Gemeinsames Verständnis „ausgewogene Ernährung“ Welche persönliche Meinung haben die TN zum Thema ausgewogene Ernährung? (private Sicht) Unterscheidet sie sich von der in der Kita gelebten Haltung (professionelle Sicht)?	Reflexion gemeinsames Verständnis „ausgewogene Ernährung“ TN reflektieren die Methode „Mein Standpunkt“ aus Modul 1, Methodenkoffer TN sind aktiviert, reflektieren ihre persönliche Haltung zu ausgewogener Ernährung und kennen eine Methode zum Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses	Mein Standpunkt zu Leitfragen 1. Wie wichtig ist Ihnen privat das Thema ausgewogene Ernährung? TN ordnen sich einer am Boden kenntlich gemachten Skala zu: ist mir sehr wichtig, wichtig, unwichtig 2. Wenn Sie nun an die Kita und Ihren Beruf denken, ändert sich dann Ihre Haltung? Wie wichtig ist Ihnen das Thema ausgewogene Ernährung beruflich? TN ordnen sich wieder der am Boden kenntlich gemachten Skala zu: ist mir sehr wichtig, wichtig, unwichtig Trainer befragt die TN nach jeder Positionierung: Warum haben Sie sich dem jeweiligen Platz zugeordnet? Was ist Ihnen wichtig? Warum haben Sie sich evtl. umplatziert?  Hinweis: Es gibt einen Unterschied zwischen privater und beruflicher Haltung. In der Kita muss das Thema ausgewogene Ernährung durch die professionelle Brille angeschaut werden (größere Mengen zu Kochen, mehr Kinder am Tisch, Vorbildfunktion, andere Rahmenbedingungen, aber große Bedeutung für das Aufwachsen von Kindern).	 Moderationskarten mit Aufschriften: sehr wichtig, wichtig, unwichtig	60
3	Wertschätzende Haltung Welche Erfahrungen haben die TN hinsichtlich Kochen? Was bedeutet es, eine Großküche zu leiten bzw. in ihr zu kochen? Welche Erfahrungen haben die TN hinsichtlich der Begleitung von Kindern bei Mahlzeiten? Was bedeutet es, mit Kindern gemeinsam zu essen?	Wertschätzung zwischen den Disziplinen erreichen TN lernen die Arbeit der unterschiedlichen Professionen im Kita-Team kennen und können diese wertschätzen	Mein Standpunkt Teil 1 zu den Leitfragen: a) Für wie viele Personen kochen Sie üblicherweise? b) Wie groß war die größte Personenzahl, für die Sie jemals gekocht haben? TN ordnen sich jeweils einer am Boden kenntlich gemachten Skala von 0 bis > 100 zu	 Moderationskarten mit Aufschriften: „0, 2-5, 5-10, 10-30, 30-50, 50-100, > 100“	

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
<p>3</p> <p>Fortsetzung</p>			<p>Dozentenzentriertes Gespräch Teil 1</p> <p>Zusammenfassendes Gespräch: Was ist anders, wenn man für mehr Menschen kocht (genaue Planung, Einkaufsorganisation, größere Portionen, Timing muss stimmen, Hektik...)</p> <p>Fazit: Tägliches Kochen für Kinder und Erzieher in Kitas ist eine Herausforderung und stressige Aufgabe</p> <p>Wertschätzung der Köche mit einem großen Applaus</p> <p>Mein Standpunkt Teil 2</p> <p>zu den Leitfragen:</p> <p>a) Mit wie vielen Personen essen sie üblicherweise gemeinsam?</p> <p>b) Wie groß war die größte Kinderzahl, die Sie bei einem Essen begleitet haben?</p> <p>TN ordnen sich jeweils einer am Boden kenntlich gemachten Skala von 0 bis > 100 zu</p> <p>Dozentenzentriertes Gespräch Teil 2</p> <p>Zusammenfassendes Gespräch: Was ist anders, wenn man mit einer großen oder größeren Gruppe an Kindern gemeinsam isst? (mehr Planung, Hektik, Betreuungsbedarf...)</p> <p>Fazit: Tägliches Essen gemeinsam mit Kindern in Kitas ist eine Herausforderung und stressige Aufgabe</p> <p>Wertschätzung der pädagogischen Kräfte mit einem großen Applaus</p>		30
<p>4</p>	<p>Reflexion der Methode</p> <p>Wann eignet sich die Methode?</p> <p>Was kann sie bewirken?</p>	<p>Methode „Mein Standpunkt“ reflektieren</p> <p>TN reflektieren Einsatzmöglichkeiten für die Methode</p>	<p>Referenzzentrierte Diskussion</p>		5
<p>5</p>	<p>Handlungsfeld Ernährung</p> <p>Was gehört zu einer ausgewogenen Ernährung?</p> <p>Welche Lebensmittel sollten reichlich, mäßig, sparsam gegessen werden?</p>	<p>Aktuellen Wissensstand zu Essen und Trinken in Kitas kennen</p> <p>Die TN erhalten einen Überblick über die Bedeutung eines gesundheitsförderlichen Verpflegungsangebots für Kitas</p>	<p>Input</p> <p>zum Essen und Trinken in der Kita</p> <p>Referenzzentriertes Gespräch</p> <p>TN reflektieren das Gehörte und diskutieren über ihre Erfahrungen und Beobachtungen</p>	<p> Vortrag Essen und Trinken: Ausgewogen zu mehr Genuss</p> <p> Fremdpublikation aid-Ernährungspyramide – Wandsystem (optional)</p>	120

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
5 Fortsetzung	Welches Lebensmittelangebot sollten Kinder unter 3 Jahren erhalten? Wie kann das Lebensmittelangebot mit Bildungsangeboten verknüpft werden?			 Fremdpublikation Handlungsempfehlungen Kleinkinder	
6	Fotoreflexion Ernährung (Arbeitsauftrag aus Modul 1) Was ist zu sehen? Was finden Sie gut und warum? Was finden Sie nicht gut und warum?	Lebensmittel- und Mahlzeitenangebot in der Kita reflektieren TN reflektieren reale Situationen in der Kita unter dem Blickwinkel Gesundheitsförderung TN entwickeln gemeinsames Verständnis zur Umsetzung gesundheitsförderlicher Kinderernährung in Kitas am Beispiel unterschiedlicher, realistischer Mahlzeitsituationen aus Kitas	Kleingruppenarbeit zu den thematisch entsprechenden Fotothemen: 1. Getränke 2. Elternboxen 3. Zwischenmahlzeiten 4. Mittagessen TN beschreiben und diskutieren die auf den Fotos dargestellten Situationen aus dem Kita-Alltag anhand der Leitfragen: › Was ist zu sehen? › Was finden Sie gut? › Was finden Sie nicht gut und warum? Präsentation im Plenum (z.B. als Vernissage) und Referenzzentriertes Gespräch Fragen an die einzelnen Gruppen: › Welche Unterschiede in der Umsetzung des Themas Ernährung haben wir festgestellt? › Was bedeutet das für den Coachingprozess?	 Flipchart-Papier, Stifte, (Steh)tische  Fotos der TN  Moderationskarten mit den 4 Fotothemen	120
7	Aufgaben des KiCo-Coaches Welche Aufgaben hat ein KiCo-Coach im Themenbereich Ernährung? Welche Netzwerkpartner können bei der Umsetzung in der Kita unterstützen? Welche empfehlenswerten Materialien gibt es?	Aufgaben des KiCo-Coaches kennenlernen TN kennen ihren Aufgabenbereich im Themenfeld Ernährung und kennen Netzwerkpartner zur Umsetzung weiterer Themen TN lernen Materialien zum Einsatz in der Kita kennen	Input zu Aufgaben des KiCo-Coaches zu Netzwerkpartnern und Materialien	 Arbeitspapier Netzwerkpartner und Materialien Ernährung  Fremdpublikation Was Kleinkinder brauchen  Fremdpublikation Das beste Essen für Babys	30
8	Handlungsfelder Bewegung und Entspannung Wie verläuft die motorische Entwicklung von Kindern? Welche Bedeutung hat Entspannung für Kinder?	Aktuellen Wissensstand zu Bewegung und Entspannung in Kitas kennenlernen TN erhalten einen Überblick über die Bedeutung von Bewegung und Entspannung zum gesunden Aufwachsen	Input zu Bewegung und Entspannung Referenzzentriertes Gespräch TN reflektieren das Gehörte und diskutieren über ihre Erfahrungen und Beobachtungen	 Beamer, Laptop  Vortrag Bewegung und Entspannung: Motoren kindlicher Entwicklung	120

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
8 Fortsetzung	<p>Welche Bewegungs- und Entspannungsangebote benötigen Kinder im Kita-Alltag?</p> <p>Wie kann Bewegung und Entspannung mit Bildungsangeboten verknüpft werden?</p> <p>Wie sind die drei Handlungsfelder (Ernährung, Bewegung, Entspannung) miteinander verknüpft?</p>	TN erhalten Beispiele zur Umsetzung von mehr Bewegung und Entspannung im Kita-Alltag			
9	<p>Fotoreflexion Bewegung und Entspannung (Arbeitsauftrag aus Modul 1)</p> <p>Was ist zu sehen?</p> <p>Was finden Sie gut?</p> <p>Was finden Sie nicht gut? (Warum?)</p>	<p>Bewegung und Entspannung in der Kita reflektieren</p> <p>TN reflektieren reale Situationen in der Kita unter dem Blickwinkel Gesundheitsförderung</p> <p>TN entwickeln gemeinsames Verständnis zur Umsetzung von Bewegung und Entspannung in Kitas</p>	<p>Kleingruppenarbeit</p> <p>zu den thematisch entsprechenden Fotothemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bewegungsaktivitäten in den Räumen der Kita 2. Bewegung im Außengelände 3. Entspannungsmöglichkeiten in den Räumen 4. Besondere Situationen rund um Bewegung und Entspannung <p>TN beschreiben und diskutieren die auf den Fotos dargestellten Situationen aus dem Kita-Alltag anhand der Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Was ist zu sehen? › Was finden Sie gut? › Was finden Sie nicht gut und warum? <p>Präsentation im Plenum (z.B. als Vernissage) und Referenzzentriertes Gespräch</p> <p>Fragen an die einzelnen Gruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Welche Unterschiede in der Umsetzung in den Themen Bewegung und Entspannung haben wir festgestellt? › Was bedeutet das für den Coachingprozess? 	<p> Flipchart-Papier, Stifte, (Steh)tische</p> <p> Fotos der TN</p> <p> Moderationskarten mit den 4 Fotothemen beschriftet</p>	60
10	<p>Aufgaben des KiCo-Coaches</p> <p>Welche Aufgaben hat ein KiCo-Coach in den Themen Bewegung und Entspannung?</p> <p>Welche Netzwerkpartner können bei der Umsetzung in der Kita unterstützen?</p> <p>Welche empfehlenswerten Materialien gibt es?</p>	<p>Aufgaben des KiCo-Coaches kennenlernen</p> <p>TN kennen ihren Aufgabenbereich im Themenfeld Bewegung und Entspannung und kennen Netzwerkpartner zur Umsetzung weiterer Themen</p> <p>TN lernen Materialien zum Einsatz in der Kita kennen</p>	<p>Input</p> <p>zu Aufgaben des KiCo-Coaches zu Netzwerkpartnern und Materialien</p>	<p> Arbeitspapier Netzwerkpartner und Materialien Bewegung und Entspannung</p>	30

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
11	Vorbereitung auf das nächste Modul		1. Arbeitsauftrag für zu Hause Einarbeitung in Kapitel 6 Praxis-Leitfaden 2. Arbeitsauftrag für zu Hause Recherchearbeit zum System Kita (s. Arbeitspapier)	 KiCo-Material Praxis-Leitfaden, S. 33-40  Arbeitspapier Recherche Kita-System	5
12	Abschlussrunde	Feedback geben	Beispielfragen für eine Feedbackrunde: Was würden Sie Ihren Kollegen über das Seminar erzählen? Was waren Highlights? Was hätten Sie sich noch gewünscht?		30



Materialien zu Modul 2

Arbeitspapiere

Netzwerkpartner und Materialien Ernährung



Netzwerkpartner ...

› für die Umsetzung der DGE-Qualitätsstandards für die Kita-Verpflegung:

a) „FIT KID – Die Gesund-Essen-Aktion für Kitas“

Weitere Infos unter: <http://www.fitkid-aktion.de>

b) Vernetzungsstellen (Kita-) und Schulverpflegung der Bundesländer

Weitere Infos unter: <https://www.in-form.de/vns-portal/vns/alles-ueber-die-vns/vernetzungsstellen-im-profil.html>

c) Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. - DGE-Sektionen in den Bundesländern

Weitere Infos unter: <https://www.dge.de/wir-ueber-uns/sektionen>

› für Materialien, Informationen und Beratungen rund um das Thema Kita-Essen:

Verbraucherzentralen der Bundesländer

Weitere Infos unter: <https://www.verbraucherzentrale.de/Essen-in-der-Kita>

› für aktuelle wissenschaftliche Empfehlungen zur Kinderernährung/zum Lebensstil:

a) Gesund ins Leben – Netzwerk Junge Familie

Weitere Infos unter: <https://www.gesund-ins-leben.de>

b) Forschungsinstitut für Kinderernährung Dortmund

Weitere Infos unter: <http://www.fke-do.de>

› für eine qualifizierte Expertensuche:

Regionen mit peb - Fachkräfte- und Expertendatenbank:

<http://www.regionen-mit-peb.de/service/fachkraefte-und-expertendatenbank>

Materialien



Literaturempfehlungen:

› Arens-Azevedo U, Pfannes U, Tecklenburg ME (2014) Is(s)t Kita gut? KiTa-Verpflegung in Deutschland: Status quo und Handlungsbedarfe. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Gütersloh.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/isst-kita-gut>

› Hesecker H, Mensink G (2008) Lebensmittelverzehr und Nährstoffzufuhr im Kindes- und Jugendalter – Ergebnisse aus den beiden bundesweit durchgeführten Ernährungsstudien VELs und EsKiMo. In: Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE), Hrsg. Ernährungsbericht 2008 : Bonn; S. 49 ff

› Hilbig A., Alexy U, Drossard C, Kersting M (2011) GRETA: Ernährung von Kleinkindern in Deutschland. German Representative Study of Toddler Alimentation. Aktuell Ern Med 36: 224-232

› Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg) (2011) Gesunde Kita – starke Kinder. Methoden, Alltagshilfen und Praxistipps für die Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen. Cornelsen Scriptor Verlag, Berlin

Link- und Leseempfehlungen:

- › Handlungsempfehlungen des Netzwerks „Gesund ins Leben“ für das erste Lebensjahr: <http://www.gesund-ins-leben.de/fuer-fachkraefte/handlungsempfehlungen/erstes-lebensjahr>
- › Handlungsempfehlungen des Netzwerks „Gesund ins Leben“ für Kleinkinder: <http://www.gesund-ins-leben.de/fuer-fachkraefte/handlungsempfehlungen/kleinkinder>
- › DGE-Qualitätsstandards für die Kita-Verpflegung: <http://www.fitkid-aktion.de/qualitaetsstandard.html>
- › nifbe, Essensräume in Kitas und Schulen gestalten: http://www.nifbe.de/images/nifbe/Aktuelles_Global/2016/Tagungspublikation_Essen_-_Kultur_-_R%C3%A4ume.pdf

Materialien zur Umsetzung, Vertiefung und Weitergabe an Eltern:

- › diverse Flyer, Poster, Broschüren vom Netzwerk Gesund ins Leben: <https://www.gesund-ins-leben.de/fuer-fachkraefte/medien-materialien>
- › Das beste Essen für Kinder - Empfehlungen für die Ernährung von Kindern: <http://shop.aid.de/1447/das-beste-essen-fuer-kinder-empfehlungen-fuer-die-ernaehrung-von-kindern>
- › Essen und Trinken in Tageseinrichtungen für Kinder: <http://shop.aid.de/3841/essen-und-trinken-in-tageseinrichtungen-fuer-kinder>
- › Der Pausenbrot-Check für Kita und Schule damit alle Kinder clever frühstücken: <http://shop.aid.de/3960/der-pausenbrot-check-fuer-kita-und-schule-damit-alle-kinder-clever-fruehstuecken>
- › Das beste Essen für Kinder Praxisnah vermitteln & kreativ präsentieren: <http://shop.aid.de/6624/das-beste-essen-fuer-kinder-praxisnah-vermitteln-und-kreativ-praesentieren>
- › GartenKinder: <http://shop.aid.de/1624/gartenkinder>
- › Schmecken lernen für 4- bis 7-Jährige: <http://shop.aid.de/3613/schmecken-lernen-fuer-4-bis-7-jaehrige-grundkurs-mit-pyramidenstickern>
- › Essen lernen in Kita und Tagespflege – Ernährungsbildung für Kleinkinder: <http://shop.aid.de/3304/essen-lernen-in-kita-und-tagespflege-ernaehrungsbildung-fuer-kleinkinder>
- › Familienratgeber Ernährung und Bewegung – Themenheft der Verbraucherinitiative e.V.: <http://verbraucher.org/media/file/34.LFTH171ErnaehrungBewegung.pdf>
- › Die Kita-Ideen-Box, Ernährungsbildung in der Kita
Weitere Infos unter: <https://www.verbraucherzentrale.de/kita-ideen-box>



Netzwerkpartner und Materialien Bewegung und Entspannung



Netzwerkpartner ...

› für die Umsetzung von mehr Bewegung in der Kita:

- a) Markenzeichen Bewegungskita:
http://www.praeventionsportal.de/betriebsart/downloads/04-Konzept_Markenzeichenbewegungskita.pdf
- b) Bewegungsfreundlicher Kindergarten – Ein Leitfaden zur Bewegungsförderung:
http://www.kinder-im-gleichgewicht.eu/Resources/Leitfaden_beweg_Kiga_082005.pdf
- c) Der bewegungsfreudige Kindergarten als Bildungsort:
<http://www.kib-online.org/kib-konzept/bildungskonzept.html>

› für aktuelle wissenschaftliche Empfehlungen zur Bewegung und Entspannung von Kindern:

- a) Handlungsempfehlungen des Netzwerks Gesund ins Leben: <http://www.gesund-ins-leben.de/fuer-fachkraefte/handlungsempfehlungen/kleinkinder/bewegungsausmass-und-bewegungsart>
- b) Informationen und Tipps rund um Ernährung, Bewegung, Stressregulation und Umgang mit Medien bei Kindern: <http://www.bzga.de/infomaterialien/medienuebersichten/medienuebersicht-ernaehrung-bewegung-stressregulation>

› für eine qualifizierte Expertensuche:

Regionen mit peb - Fachkräfte- und Expertendatenbank:

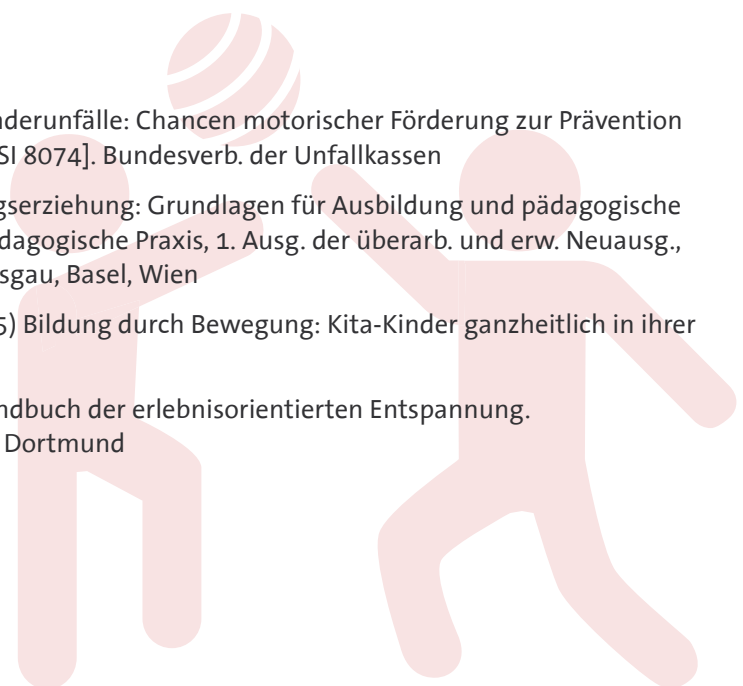
<http://www.regionen-mit-peb.de/service/fachkraefte-und-expertendatenbank>

Materialien



Literaturempfehlungen:

- › Dordel S, Kunz T (2005) Bewegung und Kinderunfälle: Chancen motorischer Förderung zur Prävention von Kinderunfällen; eine Expertise ; [GUV-SI 8074]. Bundesverb. der Unfallkassen
- › Zimmer R (2004) Handbuch der Bewegungserziehung: Grundlagen für Ausbildung und pädagogische Praxis. Grundlagen für Ausbildung und pädagogische Praxis, 1. Ausg. der überarb. und erw. Neuausg., (14. Gesamtaufl.). Herder, Freiburg im Breisgau, Basel, Wien
- › Ungerer-Röhrich U, Popp V, Quante S (2015) Bildung durch Bewegung: Kita-Kinder ganzheitlich in ihrer Entwicklung fördern. Cornelsen Verlag
- › Quante S (2008) Was Kindern gut tut!: Handbuch der erlebnisorientierten Entspannung. 3. Aufl. Borgmann, Verl. Modernes Lernen, Dortmund



 **Materialien zur Umsetzung, Vertiefung und Weitergabe an Eltern:**

- › aid-Bewegungspyramide:
<http://shop.aid.de/3912/die-aid-bewegungspyramide-fuer-kinder-poster-und-information>
- › Was Kleinkinder brauchen:
<https://www.gesund-ins-leben.de/fuer-fachkraefte/medien-materialien/kleinkinder/kompaktinfo>
- › Der Sitz-Check für Kinder und Familien der Plattform Ernährung und Bewegung e.V.:
<http://www.pebonline.de/projekte/sitzender-lebensstil/sitz-check>
- › Allgemeine und spezifische Vorschläge zur Förderung der körperlichen Aktivität im Kindes- und Jugendalter – ein Expertenkonsens:
<http://edoc.rki.de/oa/articles/reRQDVlcDttiA/PDF/26Y22eRluWs.pdf>
- › Familienratgeber Sitzende Lebensweise – Themenheft der Verbraucherinitiative e.V.:
<http://verbraucher.org/media/file/37.LFTH190SitzenderLebensstil.pdf>
- › 9+12 Bewegt im ersten Lebensjahr – Bewegungstipps für Mutter, Kind und die ganze Familie:
http://www.pebonline.de/fileadmin/pebonline/Projekte/9_12/Broschuere_Bewegung_1.LJ.pdf



Recherche System Kita

Bitte recherchieren Sie bis zum nächsten Modul Informationen zur Kita-Landschaft in Ihrem Bundesland. Fokussieren Sie Ihre Recherche auf folgende Aspekte:

a) statistische Daten:

- › Trägerstruktur
- › Anzahl betreute Kinder
- › U3 und Ü3 – prozentuale Anteile
- › Ausbaustand U3 (in Prozent)
- › Ganztagsplätze (Nutzungsquote)
- › Anteil Kinder mit Migrationshintergrund plus häufigste Nationalitäten
- › Anteil Kinder mit niedrigem sozioökonomischen Status und Transferleistungsempfänger
- › Personalschlüssel der Kitas
- › Beschäftigungsstrukturen (Teilzeit, Vollzeit etc.)
- › Qualifikation der Beschäftigten

b) inhaltliche Rahmenbedingungen:

- › Bildungsplan des Landes inkl. Bildungsbereiche
- › Bildungsschwerpunkte des Landes
- › Pädagogischer Ansatz
- › Qualitätsinitiativen (falls vorhanden)

Informationen finden Sie z.B.:

- › im „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015“ der Bertelsmann Stiftung,
- › im „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014“ der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte,
- › den jeweils gültigen Bildungs- bzw. Orientierungsplänen.



Materialien zu Modul 2

Fremdpublikationen

aid-Ernährungspyramide – Wandsystem (optional)



bestellbar unter: <http://shop.aid.de/3884/die-aid-ernaehrungspyramide-wandsystem-mit-fotokarten>

MODUL
2

ARBEITS-
SCHRITT
5



Die aid-Ernährungspyramide – Wandsystem mit Fotokarten

Die aid-Ernährungspyramide ist ein leicht verständliches und einfach umsetzbares Modell, mit dem jeder sein Essverhalten überprüfen und verbessern kann. Das Pyramiden-Wandsystem ist ideal für Kindergarten, Schule, Beratung und Vorträge. Es besteht aus einem mit der Pyramide bedruckten Tuch, das sich mithilfe der Ösen an der Wand befestigen lässt oder im Stuhlkreis auf den Boden gelegt wird. Die 191 Fotokarten stellen eine Vielzahl von Lebensmitteln dar, von denen genau eine Portion in Originalgröße gezeigt wird.

Die aid-Ernährungspyramide zeigt anschaulich, dass es keine erlaubten oder verbotenen Lebensmittel gibt, sondern dass es auf die ausgewogene Zusammenstellung ankommt. Denn auch der Genuss soll nicht zu kurz kommen.



Das Wandsystem kann direkt beim aid infodienst bestellt werden.

Handlungsempfehlungen des Netzwerks „Gesund ins Leben“



bestellbar unter: <http://shop.aid.de/3418/ernaehrung-und-bewegung-im-kleinkindalter-handlungsempfehlungen-des-netzwerks-gesund-ins-leben>



Ernährung und Bewegung im Kleinkindalter

Eine ausgewogene, altersgerechte Ernährung und viel Bewegung sind wichtig für die Entwicklung und das Wohlbefinden von Kleinkindern. Was heißt das genau? Der Sonderdruck fasst die aktuellen Handlungsempfehlungen für Kinder von 1 bis 3 Jahren zusammen. Vier Kapitel vermitteln wichtige Botschaften zum Essen lernen, zur Ernährung, zu Nahrungsmittelenverträglichkeiten und zur Bewegung. Ausführliche Erläuterungen begründen die einzelnen Empfehlungen. Die Handlungsempfehlungen sind wissenschaftlich fundiert und wurden vom Netzwerk Gesund ins Leben als Beratungsstandard für Fachkräfte entwickelt. Sie geben den gemeinsamen Standpunkt einschlägiger Fachgesellschaften, Verbände und Forschungseinrichtungen wieder.



Die Monatsschrift kann direkt beim aid infodienst bestellt werden.

Was Kleinkinder brauchen



bestellbar unter: <http://shop.aid.de/0361/was-kleinkinder-brauchen>

MODUL
2

ARBEITS-
SCHRITT
7



Was Kleinkinder brauchen

Jedes Kind ist anders, natürlich auch beim Essen und Trinken! Die Kompaktinfo gibt Tipps für den Alltag, von denen jede Familie profitiert. Sie fasst zusammen, wie das Essenlernen gelingt und was Kleinkindern in Sachen Ernährung und Bewegung gut tut. Weil auch viel Bewegung für eine gesunde Entwicklung von Kindern wichtig ist, finden in der handlichen Kompaktinfo auch Anregungen für einen bewegten Alltag mit wohlverdienten Pausen ihren Platz.



Die Kompaktinfo kann direkt beim aid infodienst bestellt werden.

Das beste Essen für Babys



bestellbar unter: <http://shop.aid.de/0329/das-beste-essen-fuer-babys>



Das beste Essen für Babys

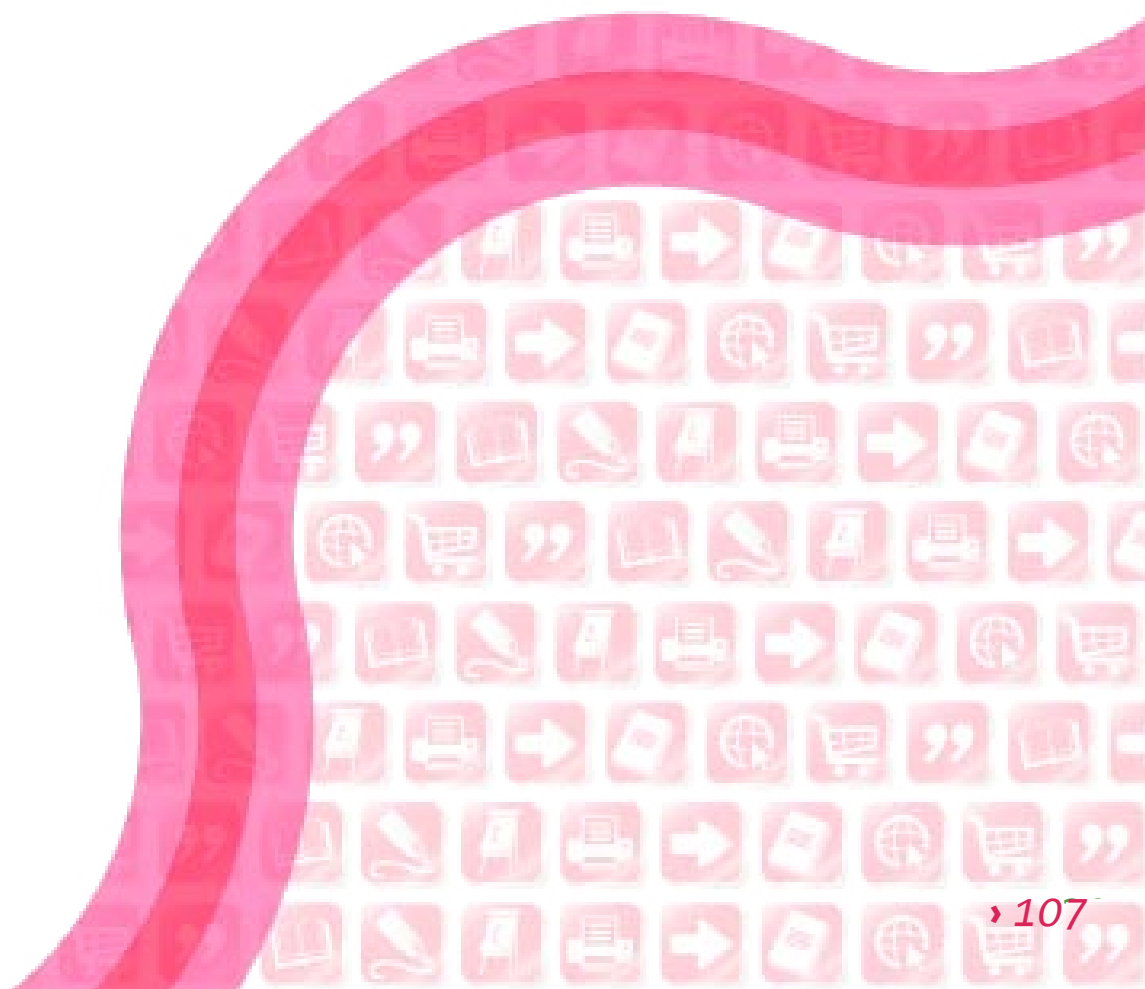
Die Kompaktinfo bietet einen kompletten Essens-Fahrplan fürs erste Lebensjahr. Eingängig und alltagsnah beantwortet sie alle wichtigen Elternfragen, vom Stillen über die Flaschen-nahrung bis zur Beikost. Einfache Rezepte für Gemüse-, Milch- und Getreidebreie machen das Selbstzubereiten leicht. Tipps zum Trinken helfen, den Durst auf gesunde Weise zu stillen.



Die Kompaktinfo kann direkt beim aid infodienst bestellt werden.

MODUL 3

Der KiCo-Coachingprozess



Der KiCo-Coachingprozess

System Kita, Gemeinsames Verständnis, Ziele und Maßnahmenplanung, Reflexion und Dokumentation

Damit Gesundheitsförderung in der Kita gelingt, muss das ganze Kita-Team an einem Strang ziehen und prozessorientiert vorgehen. Das Modul besteht aus den sechs Schritten Gemeinsames Verständnis, Bestandsanalyse, Ziele definieren, Maßnahmen planen, Zielerreichung reflektieren und dokumentieren sowie Prozess fortführen, die einen qualitätsgesicherten Coachingprozess zur Gesundheitsförderung charakterisieren. Die sechs Schritte entstammen dem Prozessmodell zur Planung, Umsetzung und Bewertung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen (Qualitätskriterien für die Maßnahmenplanung) der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).

In diesem Modul erarbeiten die TN die Schritte anhand eines Fallbeispiels und erleben, wie es ist, an Veränderungsprozessen teilzunehmen. Sie bekommen Sicherheit in der partizipativen Moderation und lernen Hürden und Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Coachingprozesses kennen.

Die TN sollen nach dem Modul in der Lage sein, Akteure bei der Umsetzung eines Gesundheitsförderungsprozesses anzuleiten, gute Vorgehensweisen, Angebote und Programme zu erkennen und ggf. weniger gute anzupassen.

MODUL
3

MATERIALLISTE

MODERATIONSMATERIALIEN



- › mind. 6 Pinnwände
- › 1 Flipchart (mit vollem Block, kariert)
- › 1 Moderationskoffer
- › Beamer
- › Laptop

INPUT



Vorträge

- › Einführung in den Coachingprozess
- › SMART-Ziele
- › Grundlagen Maßnahmenplanung

HANDOUTS



Arbeitspapiere

- › Fallbeispiel „Gesunde Kita - starke Kinder“
- › Aufgabenblatt 1-5



KiCo-Materialien

- › Praxis-Leitfaden „Schritt für Schritt zur gesundheitsfördernden Kita“, Kapitel 6 „Schritt für Schritt zum Erfolg“, S. 33 ff
- › KiCo-Logbuch
- › KiCo-Referenzrahmen

Alle KiCo-Materialien abrufbar unter:

<http://www.pebonline.de/projekte/kico-kita-coaches-in-form/kico-qualifizierung>



Fremdpublikationen

- › Leitfaden Qualitätskriterien für Planung, Umsetzung und Bewertung von gesundheitsfördernden Maßnahmen mit dem Fokus auf Bewegung, Ernährung und Umgang mit Stress, Hrsg. BZgA abrufbar und bestellbar unter:

<http://www.bzga.de/infomaterialien/?sid=-1&idx=2091>

WEITERFÜHRENDE LITERATUR














- › Gesundheitsförderung KONKRET, Band 13: Qualitätskriterien für Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Primärprävention von Übergewicht bei Kindern und Jugendlichen, Hrsg. BZgA abrufbar und bestellbar unter:

<http://www.bzga.de/infomaterialien/?sid=-1&idx=1895>













- › Projektservice von IN FORM zur Qualitätssicherung, Evaluation und Kommunikation unter:







<https://www.in-form.de/profiportal/projekte/projektservice/in-form-leitfaden-qualitaetssicherung.html>

CURRICULUM

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
1	Begrüßung/Auftakt	Vorstellung Trainer/ Tagesablauf	Input und Rückfragen	 z.B. Flipchart	10
2	System Kita (Arbeitsauftrag aus Modul 2) Was kennzeichnet das System Kita? Welche Besonderheiten gibt es? Was ist für die Gesundheitsförderung relevant?	Präsentation Arbeitsauftrag System Kita TN präsentieren die recherchierten Zahlen, Daten und Fakten zum System Kita	Präsentation des Arbeitsauftrags durch die TN (z.B. als Vernissage) Anschließend Reflexion im Plenum Leitfragen: Wie ist die Aufgabe gelungen? Was ist relevant für die Gesundheitsförderung? Gibt es relevante Unterschiede in den Bundesländern? Was bedeuten die Rechercheergebnisse für das KiCo-Coaching?	 nach Bedarf der TN z.B. Flipchart, Pinnwand	60
3	Einführung in den Coachingprozess/ Leitfaden Qualitätskriterien der BZgA Welche Bausteine gehören zum Coachingprozess und welchen Zweck haben sie? Was sind die Qualitätskriterien der BZgA? Wie sind sie entstanden? Wie ist der Zusammenhang zum KiCo-Coachingprozess?	Entstehungsprozesse und Zusammenhänge kennen TN erfahren, auf welcher Basis der KiCo-Coachingprozess entstanden ist	Input zum Ablauf des Coachingsprozesses und den Qualitätskriterien für Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Primärprävention der BZgA  Hinweis: Trainer sollte an dieser Stelle Hinweise auf den Zusammenhang zur Organisationsentwicklung geben und den TN erläutern, wie die Qualitätskriterien der BZgA entstanden sind. Ein kurzer Input zu den einzelnen Prozessschritten soll deren jeweiliges Ziel und Bedeutung erläutern.	 Vortrag Einführung in den Coachingprozess  KiCo-Material Praxis-Leitfaden, S. 34  Fremdpublikation Leitfaden Qualitätskriterien, BZgA	30
4	Fallbeispiel „Gesunde Kita – starke Kinder“ Was kennzeichnet die Kita und ihr Umfeld? Was ist besonders?	Fallbeispiel kennenlernen TN lesen das Fallbeispiel und erfahren wichtige Zahlen, Daten und Fakten	Input Trainer liest Fallbeispiel laut vor Logbuch vorstellen als Dokumentationsbasis für die folgenden Aufgaben Anschließend Rückfragen und Aufteilung der Gruppen für nachfolgende Übungen	 Arbeitspapier Fallbeispiel „Gesunde Kita – starke Kinder“  KiCo-Material KiCo-Logbuch	25
5	Gemeinsames Verständnis Welche Bedeutung hat ein gemeinsames Verständnis für den Coachingprozess? Wie kann ein gemeinsames Verständnis entwickelt werden?	Prozess zur Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses erleben TN entwickeln ein gemeinsames Verständnis, das alle relevanten Akteure mittragen können	Rollenspiel Kleingruppen bilden und die Aufgabe anhand Aufgabenblatt 1 umsetzen Ergebnisse schriftlich im Logbuch auf S. 5 fixieren Präsentation im Plenum Vorstellen der Ergebnisse und Reflexion: › Wie ist es gelungen? › Was ist aufgefallen?	 Flipchart, Stifte, 2-3 Pinnwände  Arbeitspapier Aufgabenblatt 1  KiCo-Material KiCo-Logbuch	90

MODUL
3

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
5 Fortsetzung			<ul style="list-style-type: none"> Was ist der Nutzen eines gemeinsamen Verständnisses? Waren die gewählten Methoden des Coaches angemessen? <p> Hinweis: Die TN wählen bei jeder Aufgabe eine andere Person, die jeweils die Rolle des KiCo-Coaches und damit die Moderation der Aufgabe übernimmt. Die TN sollen so die Rolle eines KiCo-Coaches im geschützten Rahmen üben und ihr Methodenrepertoire anwenden.</p>		
6	<p>Bestand ermitteln</p> <p>Was gibt es schon in der Kita?</p> <p>Woran kann ich anknüpfen?</p> <p>Was läuft gut? Was läuft weniger gut?</p>	<p>Bestandsanalyse durchführen</p> <p>TN erheben auf Basis des Fallbeispiels und mit Hilfe des KiCo-Referenzrahmens den Bestand</p>	<p>Textanalyse (Einzelarbeit)</p> <p>Analyse des Fallbeispiels zu den Themen Ernährung und Bewegung</p> <p>Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Was gibt es schon? Woran kann angeknüpft werden? <p>Kleingruppen</p> <p>Bearbeitung des Referenzrahmens für die Handlungsfelder Ernährung und Bewegung anhand Aufgabenblatt 2</p> <p>Ergebnisse schriftlich im Logbuch auf S. 6 fixieren</p> <p>Anschließend Präsentation und Reflexion im Plenum</p>	<p> Flipchart, Stifte, 2-3 Pinnwände</p> <p> Arbeitspapier Aufgabenblatt 2</p> <p> KiCo-Material KiCo-Logbuch</p>	60
7	<p>Ziele definieren</p> <p>Wie werden Ziele gesetzt?</p> <p>Warum sind Ziele wichtig?</p>	<p>Ziele nach SMART-Kriterien formulieren</p> <p>TN üben, Ziele nach SMART-Kriterien zu formulieren</p>	<p>Input</p> <p>zu SMART-Kriterien</p> <p>Kleingruppen</p> <p>Formulierung von SMART-Zielen anhand Aufgabenblatt 3</p> <p>Ergebnisse schriftlich im Logbuch auf S. 7 fixieren</p> <p>Präsentation im Plenum</p>	<p> Flipchart, Stifte, 2-3 Pinnwände</p> <p> Vortrag SMART-Ziele</p> <p> Arbeitspapier Aufgabenblatt 3</p> <p> KiCo-Material KiCo-Logbuch</p>	90
8	<p>Maßnahmen planen und umsetzen</p> <p>Welche Maßnahmen sind geeignet um meine Ziele zu erreichen?</p> <p>Was muss von wem wann getan werden?</p> <p>Wie stärkt die Maßnahme die Ressourcen der Zielgruppe?</p>	<p>Maßnahmenpläne erstellen</p> <p>TN erarbeiten Konzepte zur Erreichung der SMART-Ziele aus Schritt 7</p>	<p>Input (optional)</p> <p>zu Grundlagen der Maßnahmenplanung in der Gesundheitsförderung (Schnittstelle Modul 1)</p> <p>Kleingruppen</p> <p>Erarbeitung von Maßnahmen und Konzepten zur Umsetzung anhand Aufgabenblatt 4</p> <p>Ergebnisse schriftlich im Logbuch auf S. 8 fixieren</p> <p>Präsentation im Plenum</p> <p>Dozentenzentriertes Gespräch</p> <p>Welche Rolle hat der Coach bei der Umsetzung der Maßnahmen, welche Rolle hat die pädagogische Fachkraft?</p>	<p> Flipchart, Stifte, 2-3 Pinnwände</p> <p> Vortrag Grundlagen Maßnahmenplanung</p> <p> Arbeitspapier Aufgabenblatt 4</p> <p> KiCo-Material KiCo-Logbuch</p>	110

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
9	<p>Zielerreichung diskutieren, reflektieren und dokumentieren</p> <p>Wie können Maßnahmendetails und -entwicklungen festgehalten werden?</p> <p>Wie kann ich den Erfolg bestimmen?</p> <p>Was muss wann dokumentiert werden?</p>	<p>Möglichkeiten der Dokumentation und Evaluation kennen</p> <p>TN erarbeiten ein Dokumentations- und Evaluationskonzept</p>	<p>Kleingruppen</p> <p>Erarbeitung eines Konzepts zur fortwährenden Reflexion und Dokumentation anhand Aufgabenblatt 5</p> <p>Ergebnisse schriftlich fixieren</p> <p>Präsentation im Plenum</p> <p>Input</p> <p>zum Fragebogen KiCo-Prozessreflexion im KiCo-Logbuch S. 10/11</p>	<p> Flipchart, Stifte, 2-3 Pinnwände</p> <p> Arbeitspapier Aufgabenblatt 5</p> <p> Arbeitspapier KiCo-Logbuch</p>	105
10	<p>Prozess fortführen</p> <p>Wie können die Maßnahmen dauerhaft umgesetzt werden?</p> <p>Was muss dafür getan werden?</p>	<p>Verstetigungskonzept ausarbeiten</p> <p>TN erarbeiten Möglichkeiten, um erfolgreiche Maßnahmen fortzuführen</p>	<p>Kartenabfrage</p> <p>anhand der Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Was wird zur Fortführung benötigt? › Was muss dafür getan werden? › Wie kann der Coach von Anfang an darauf achten, dass die Maßnahmen verstetigt werden können? <p>Reflexion im Plenum</p>	<p> Pinnwand, Stifte</p>	50
11	<p>Vorbereitung auf das nächste Modul</p>		<p>Arbeitsauftrag für zu Hause</p> <p>Einarbeitung in Kapitel 4 und 5 des Praxis-Leitfadens und in den Referenzrahmen zu den Handlungsfeldern Elternpartnerschaft und Mitarbeitergesundheit</p>	<p> KiCo-Material Praxis-Leitfaden, S. 25-32</p> <p> KiCo-Material KiCo-Referenzrahmen</p>	5
12	<p>Abschlussrunde</p>	<p>Feedback geben</p>	<p>Beispielfragen für eine Feedbackrunde:</p> <p>Was würden Sie Ihren Kollegen über das Seminar erzählen?</p> <p>Was waren Highlights?</p> <p>Was hätten Sie sich noch gewünscht?</p>		30



Materialien zu Modul 3

Arbeitspapiere

Fallbeispiel: Gesunde Kitas – starke Kinder



Ausgangssituation

Die Leiterin der Kita Sonnenschein hat an einer Fachveranstaltung zur Gesundheitsförderung in der Kita im Rahmen des Projekts „Gesunde Kitas – starke Kinder“ teilgenommen. Sie hat aus der Veranstaltung viele Ideen mitgebracht, die sie gerne in ihrer Kita umsetzen möchte.

In einem ersten Schritt hat sie süße Nachspeisen wie Schokopudding, Götterspeise oder Eis, welche es bisher ca. zehn Mal im Monat gab, vom Speiseplan gestrichen.

Gegen diese Änderung hat sich nicht nur bei den Kindern, sondern auch von Seiten der pädagogischen Fachkräfte, Eltern und beim Küchenteam erheblicher Widerstand aufgebaut. Der Widerstand geht so weit, dass sich Eltern zusammengetan haben und diese ihren Kindern aus Protest täglich Süßigkeiten in der Brotbox mitgeben.

Die allgemeine Unzufriedenheit hat die Kita-Leiterin veranlasst, einen Termin mit allen Beteiligten einzuberufen. In diesem Termin soll das weitere Vorgehen abgestimmt werden.

Die Arbeitsaufgaben für das weitere Vorgehen entnehmen Sie bitte den Aufgabenblättern 1-5.

Profil der Kita

Anzahl der Kinder 3-6 Jahre: 150 Kinder (Fachkraft-Kind-Relation 1:9)

Anzahl Kinder unter 3 Jahre: 15 Kinder (Fachkraft-Kind-Relation 1:4)

Anzahl Mitarbeiter: 20 pädagogische Fachkräfte, 1 Köchin (3/4 Stelle), 1 Beiköchin (1/2 Stelle), 1 Mitarbeiterin im freiwilligen sozialen Jahr

Öffnungszeiten: 6.00 Uhr bis 17.30 Uhr

Herkunft der Kinder: 80 % deutscher Herkunft, 12 % türkischer, 5 % arabischer Herkunft, 3 % sonstige (vietnamesisch, spanisch etc.)

Besonderheiten der Kita

Das Außengelände umfasst einen umzäunten Bereich von ca. 1000 qm. Dieser ist unterteilt in einen Bereich mit verschiedenen Spiel- und Bewegungsgeräten wie Schaukeln, Rutschen, Sandkasten und Baumstämmen sowie einen früher als Garten genutzten, etwas verwilderten Bereich mit verschiedenen Obstbäumen, Büschen und Bodendeckern.

Ein umfassendes **Bewegungskonzept** für den Außenbereich gibt es nicht. Die Erzieherinnen und Erzieher nutzen das Außengelände mit höchstens zweimal pro Woche sehr selten. Grund ist die Angst vor Unfällen, vor Erkältungen bei kaltem, nassem Wetter und Elternbeschwerden wegen schmutziger Kleidung.

Der Innenbereich umfasst ca. 500 qm. Neben den Gruppenräumen gibt es einen separaten Turnraum und einen Entspannungsraum. Der Turnraum ist mit einer Sprossenwand, Turnmatten und vielen Spiel- und Bewegungsgeräten wie Bällen und Seilen ausgestattet. In dem Entspannungsraum wird zweimal in der Woche Kinderyoga angeboten. Für das pädagogische Personal gibt es einen kleinen Pausenraum von 10 qm, der mit einem kleinen Tisch und 4 Stühlen ausgestattet ist.

Das Mittagessen wird in der Kita-eigenen Küche zubereitet, wobei die Köchin häufig auf Fertig- oder Halbfertiggerichte wie panierte Hähnchenbrust, vorgefertigte Kartoffelpuffer, Saucenpulver und tiefgekühlte Gemüsemischungen zurückgreift. Als Begründung wird Zeitmangel angegeben. Salate, Rohkost und Obstsalat gibt es max. einmal im Monat. Ein Beikoch ist halbtags beschäftigt und in erster Linie für das Abspülen sowie für leichte Tätigkeiten wie Gemüse und Kartoffeln putzen zuständig. Es gibt eine Wunschliste, in die die Kinder ihre Lieblingsgerichte eintragen können. Einmal pro Woche gibt es ein „Wunschgericht“, doch zum Bedauern der Pädagogen ohne Nennung der Kinder, die es sich gewünscht haben.

Das Essen wird in kindgerechten Schüsseln, auf Servierwagen in die Gruppenräume gebracht, wo auch gegessen wird. Für die Kinder bis 3 Jahre wird das Essen um 11:00 Uhr und für die älteren Kinder um 11.30 Uhr bereitgestellt. Die pädagogischen Fachkräfte sind für das Decken und Abdecken der Tische verantwortlich. Sie nehmen an den Mahlzeiten teil, wofür Sie auch ein entsprechendes Essensgeld bezahlen müssen. Einige pädagogische Fachkräfte weigern sich am Mittagessen teilzunehmen, weil sie Essensgeld bezahlen müssen und weil es ihnen nicht schmeckt.

Zum Trinken gibt es im Eingangsbereich der Kita eine Station in der Fruchtetee in großen Kannen (mit Zapfvorrichtung) bereitgestellt wird. Auf je 4 Liter Fruchtetee wird 1 Liter Apfelsaft gemischt.

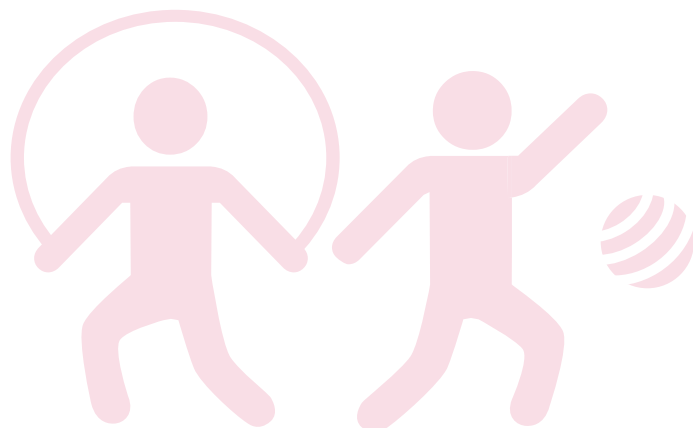
Ein **Frühstück** wird nicht durch die Kita organisiert. Die Kinder bringen Brotboxen mit.

In der **näheren Umgebung** der Kita befinden sich eine stark befahrene Straße sowie ein kleiner Park mit einem Ententeich. Ein Waldgebiet ist ca. 5 km entfernt am Stadtrand zu finden. Mit den Kindern ab 3 Jahren wird einmal im Monat ein Waldspaziergang über 2 Stunden („Waldtag“) veranstaltet.

Als **besondere Angebote** bietet die Kita ein jährliches Eltern-Kind-Sommerfest, bei dem die Eltern grillen und selbstzubereitete Speisen mitbringen. Außerdem gibt es verschiedene Wettbewerbe mit Sackhüpfen und Tauziehen.

Profil der Stadt

Die Kita liegt im Zentrum einer kreisangehörigen Mittelstadt mit 50.000 Einwohnern. Musterstadt hatte im Jahr 2012 die höchste Beschäftigungsabnahme aller Städte im Kreis. Es gibt viele Familien mit sehr geringem Einkommen. Der Anteil übergewichtiger Kinder und Jugendlicher liegt leicht über dem Bundesdurchschnitt. Die Stadt selber hat überdurchschnittlich viele Grünflächen und Spielplätze. Es gibt zahlreiche verkehrsberuhigte Straßen und die Infrastruktur an Einkaufsmöglichkeiten für den täglichen Bedarf ist gut ausgebaut. In Musterstadt gibt es zahlreiche sehr engagierte Sportvereine und Freizeiteinrichtungen, die für alle Altersgruppen Angebote bereithalten.



Aufgabenblatt 1



Gemeinsames Verständnis entwickeln

Entwickeln Sie in einem Rollenspiel ein gemeinsames Verständnis von ausgewogener Ernährung und ausreichender Bewegung in der Kita, das alle mittragen können.

Verteilen Sie dazu folgende Rollen:

- › Kitaleiterin Frau Meister (55 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, leicht übergewichtig, aktives Mitglied im Wander- und Gesangsverein)
- › Köchin Frau Heinze (43 Jahre, alleinerziehend mit einem Kind, hat im Altersheim ihre Lehre gemacht)
- › Vertreter der pädagogischen Fachkräfte Herr Lange (30 Jahre, in Partnerschaft lebend, 2 Kinder, sehr sportlich, isst vegetarisch)
- › Vertreterin der pädagogischen Fachkräfte Frau Werner (50 Jahre, verheiratet, 1 erwachsenes Kind, isst gerne Hausmannskost)
- › Elternvertreter Herr Kaufmann (42 Jahre, Ingenieur für Fahrzeugtechnik, eigene Firma für Fahrzeugsicherheit, sehr pragmatisch, kegelt gerne)
- › ein Kita-Coach für die Moderation
- › optionale Erweiterung: 2. Elternvertreter und/oder 2. pädagogische Fachkraft

Verteilen Sie die Rollen untereinander. Sollten weniger Personen als Rollen in Ihrer Gruppe sein, entscheiden Sie selbst, auf welche Rolle(n) Sie verzichten (außer auf den Kita-Coach). Fühlen Sie sich kurz in Ihre Rolle ein und überlegen Sie sich z.B. was Ihnen in der Kita besonders viel Freude bereitet, warum Sie Sport treiben (oder keinen treiben), was Sie gerne essen, was Sie gerne in der Freizeit tun etc.

Der Coach überlegt sich währenddessen, mit welcher Methode/welchem Vorgehen er ein gemeinsames Verständnis herbeiführen kann.

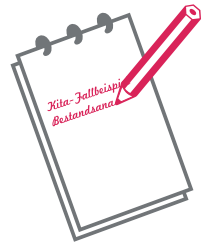
Halten Sie die Ergebnisse schriftlich fest.

Anschließend erfolgt die Vorstellung der Ergebnisse und Reflexion im Plenum. Wählen Sie hierfür bitte einen Sprecher, der die Ergebnisse präsentiert.

- 🕒 *Für diese Aufgabe sind ca. 90 Minuten vorgesehen (60 Minuten Rollenspiel, 30 Minuten Reflexion im Plenum).*



Aufgabenblatt 2



Bestand ermitteln


Finden Sie sich in Ihrer Kleingruppe (wie Aufgabe 1) zusammen.
Tauschen Sie die Rolle des Coaches, der wieder die Moderation der Aufgabe übernimmt.

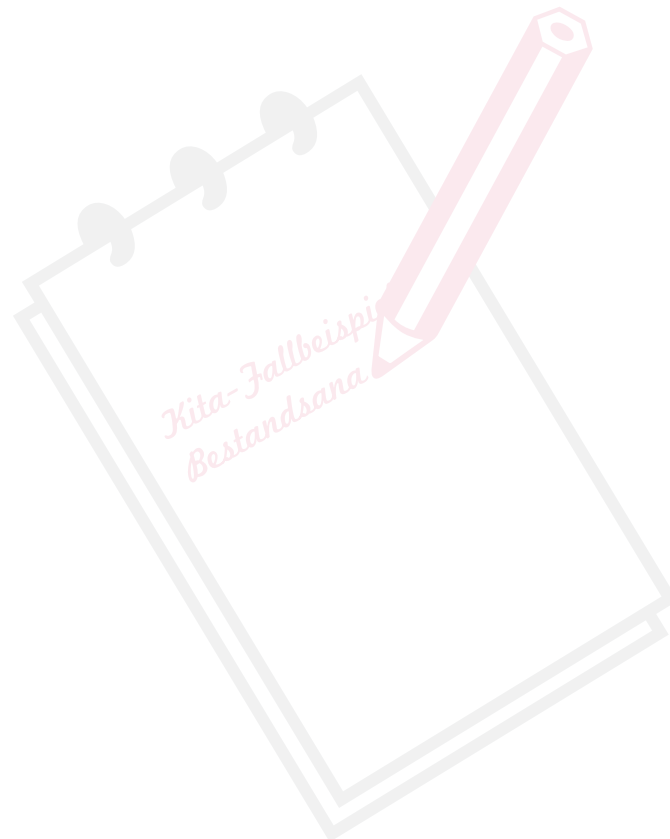
Gehen Sie wie folgt vor:

1. Erheben Sie zunächst jeder für sich die Ausgangslage in der Kita zu den Handlungsfeldern Ernährung und Bewegung anhand der Fallbeschreibung: Was gibt es? Was läuft gut? Was fehlt?
2. Beurteilen Sie anschließend mit Hilfe des Referenzrahmens zu den Themen Ernährung und Bewegung auf Seite 6-12 die Ausgangslage in der Kita. Überlegen Sie dafür gemeinsam als Gruppe, welche Kriterien zu welchem Grad erfüllt sind. Bitte prüfen Sie auch, welche Informationen für eine vollständige Bestandsanalyse im Fallbeispiel fehlen. Überlegen Sie, wie Sie diese Informationen erheben könnten und was Sie dazu benötigen.
3. Erarbeiten sie gemeinsam Stärken und Entwicklungsfelder: Woran kann angeknüpft werden? Was muss verbessert werden?

Halten Sie alle Ergebnisse schriftlich fest.

Anschließend erfolgt die Vorstellung der Ergebnisse und Reflexion im Plenum. Wählen Sie hierfür bitte einen Sprecher, der die Ergebnisse präsentiert.

 Für diese Aufgabe sind ca. 60 Minuten vorgesehen (40 Minuten Übung, 20 Minuten Reflexion im Plenum).



Aufgabenblatt 3

Ziele definieren

Finden Sie sich in Ihrer Kleingruppe (wie Aufgabe 1) zusammen. Tauschen Sie die Rolle des Coaches, der wieder die Moderation der Aufgabe übernimmt.


Bestimmen Sie die Zielgruppe bzw. die Zielgruppen, die sich aus der Bestandsanalyse ergibt bzw. ergeben.

Formulieren Sie Ziele und Teilziele nach SMART-Kriterien, die sich aus der Bestandsanalyse ergeben: Was soll sich verändern? Was soll nach der Maßnahme anders sein?

Prüfen Sie die Erfüllung der SMART-Kriterien.

Halten Sie die Ergebnisse schriftlich fest.

Anschließend Vorstellung und Reflexion im Plenum.

 Für diese Aufgabe sind ca. 90 Minuten vorgesehen (60 Minuten Übung, 30 Minuten Reflexion im Plenum).

SMART-Kriterien:

S = spezifisch

M = messbar/nachprüfbar

A = anspruchsvoll/attraktiv

R = realistisch

T = terminiert

SMART

Beispiele für SMART formulierte Ziele:

Hauptziel: 24 Monate nach Ende der Maßnahme ist das Mittagessen gemäß dem gemeinsamen Verständnis für die Kitaverpflegung optimiert.

Teilziel 1: 6 Monate nach Beginn der Maßnahme wurde eine Schulung für das Küchenpersonal durchgeführt.

Teilziel 2: 12 Monate nach Beginn der Maßnahme werden täglich frisches Gemüse und Obst angeboten.

Aufgabenblatt 4



Maßnahmen planen und umsetzen

Finden Sie sich in Ihrer Kleingruppe (wie Aufgabe 1) zusammen. Tauschen Sie die Rolle des Coaches, der wieder die Moderation der Aufgabe übernimmt.

Sammeln Sie zunächst Ideen für Maßnahmen, mit denen Sie die Ziele aus Aufgabe 3 erreichen können.

Punkten Sie anschließend 1-2 Favoriten. Dafür erhält jeder 2 Klebepunkte.

Arbeiten Sie die/den Favoriten inhaltlich grob aus (gemeinsames Verständnis, inhaltliche Bausteine, Zugangswege, Vermittlungsmethode, Zeitplan, Mitwirkende, Strukturen, Finanzen etc.). Halten Sie die Planung für die Maßnahme(n) schriftlich fest.

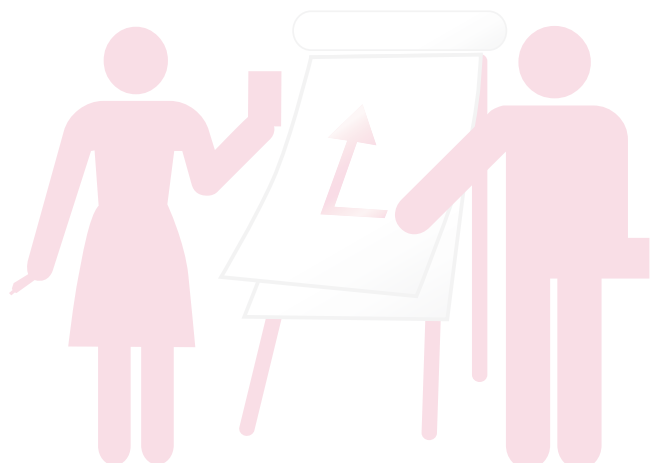
Leitfragen für die Maßnahmenentwicklung:

- › Was soll wann geschehen?
- › Welche inhaltlichen Bausteine gehören zur Maßnahme? (Was wird gemacht, warum, mit wem, mit welcher Methode, wann, wie oft, wo ...)
- › Wer muss wie beteiligt werden?
- › Wer und was wird für die Umsetzung benötigt?
- › Wie können Kooperationen genutzt werden?
- › Wie kann die Maßnahme gesundheitsgerechte Verhältnisse und Rahmenbedingungen im Alltag herbeiführen?
- › Wie sind verhaltens- und verhältnispräventive Aktionen miteinander verknüpft?

Halten Sie die Ergebnisse schriftlich fest.

Anschließend Vorstellung und Reflexion im Plenum.

🕒 Für diese Aufgabe sind ca. 90 Minuten vorgesehen (60 Minuten Übung, 30 Minuten Reflexion im Plenum).



Aufgabenblatt 5



Zielerreichung diskutieren, reflektieren und dokumentieren

Finden Sie sich in Ihrer Kleingruppe (wie Aufgabe 1) zusammen.

Tauschen Sie die Rolle des Coaches, der wieder die Moderation der Aufgabe übernimmt.

Erarbeiten Sie für Ihre entwickelte(n) Maßnahme(n) ein Konzept für die Dokumentation und die regelmäßige Reflexion im Team.

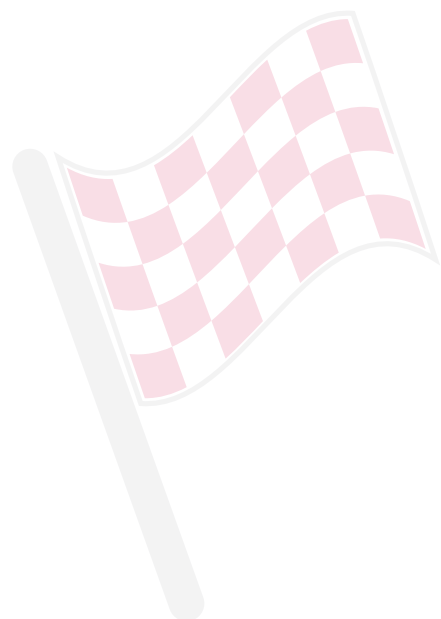
Leitfragen zur Orientierung:

- › Was soll wann und wie schriftlich festgehalten werden?
- › In welchen Abständen wollen Sie die Maßnahme reflektieren?
- › Mit welcher Methode wollen Sie die Reflexion durchführen?
- › Welche Materialien, Instrumente oder Hilfsmittel werden dafür benötigt? Wie werden diese eingesetzt?
- › Woran machen Sie den Erfolg Ihrer Maßnahme fest?

Halten Sie die Ergebnisse schriftlich fest.

Anschließend Vorstellung und Reflexion im Plenum.

 Für diese Aufgabe sind ca. 90 Minuten vorgesehen (60 Minuten Übung, 30 Minuten Reflexion im Plenum).





Materialien zu Modul 3

Fremdpublikationen

Leitfaden Qualitätskriterien



abrufbar und bestellbar unter: <http://www.bzga.de/infomaterialien/?sid=-1&idx=2091>

MODUL
3

ARBEITS-
SCHRITT
3



Leitfaden Qualitätskriterien für Planung, Umsetzung und Bewertung von gesundheitsfördernden Maßnahmen mit dem Fokus auf Bewegung, Ernährung und Umgang mit Stress, Hrsg. BZgA

Die Broschüre soll Fachkräfte darin unterstützen, eine gesundheitsfördernde Maßnahme – von der Planung über die Durchführung bis zur Verstetigung – umzusetzen.

Die wichtigsten Aspekte, die in diesem Prozess zu beachten sind, werden anhand von 20 Kriterien dargestellt. Die Kriterien sind leicht verständlich beschrieben und durch Beispiele aus der Praxis ergänzt. Zeichnungen bringen auf den Punkt, worauf es bei jedem Schritt ankommt.



Die Broschüre kann direkt bei der BZgA bestellt werden.

MODUL 4

Mitarbeitergesundheit, Elternpartnerschaft, KiCo-Coachingprozess planen

Mitarbeitergesundheit, Elternpartnerschaft, KiCo-Coachingprozess planen

Einführung in die Handlungsfelder Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft, aktuelle Empfehlungen, Planung des eigenen Coachingprozesses

Das Modul 4 führt in die Handlungsfelder Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft ein. Die TN entwickeln ein gemeinsames Verständnis für eine professionelle Haltung und zur Umsetzung von Maßnahmen in

diesen Handlungsfeldern in der Kita. Die TN erarbeiten und reflektieren einen möglichen Coachingverlauf sowie Abläufe für verschiedene Veranstaltungsformate (z.B. Einstiegsbesuch, Auftaktworkshop etc.).

MATERIALLISTE

MODUL
4

MODERATIONSMATERIALIEN



- › mind. 4 Pinnwände
- › 1 Flipchart (mit vollem Block, kariert)
- › 1 Moderationskoffer
- › Beamer
- › Laptop
- › Briefpapier, Briefumschläge (optional)

INPUT



Vorträge

- › Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft

HANDOUTS



Arbeitspapiere

- › Reflexionsfragen Einstiegsbesuch
- › Moderationsplan
- › Protokollvorlage



Vorlagen







- › Teamressourcenbaum








WEITERFÜHRENDE LITERATUR




- › Plattform Ernährung und Bewegung (Hrsg.) Gesunde Kita – starke Kinder! Methoden, Alltagshilfen und Praxistipps für die Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen. Cornelsen Verlag (2011)

CURRICULUM

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
1	Begrüßung/Auftakt	Vorstellung Trainer/ Tagesablauf	Input und Rückfragen	 z.B. Flipchart	10
2	Handlungsfelder Elternpartnerschaft und Mitarbeitergesundheit – Teil 1 Welche Aspekte sind bei der Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft besonders hervorzuheben?	Einstimmung ins Thema TN tauschen sich zu den Themen Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft aus	Ideenkarussell auf 2 Pinnwänden anhand von Leitfragen zur Mitarbeitergesundheit: › Was hält Mitarbeiter gesund? › Was ist Ihnen persönlich bei dem Thema besonders wichtig? › Was können Kitas für die Mitarbeitergesundheit tun? zur Elternpartnerschaft: › Welche Aspekte sind bei der Elternpartnerschaft besonders hervorzuheben? › Was ist Ihnen persönlich wichtig beim Dialog mit Eltern? › Was können Kitas tun, um die Elternpartnerschaft rund um das Thema Gesundheit zu fördern? Anschließend Reflexion im Plenum	 2 Pinnwände, Stifte	60
3	Handlungsfelder Elternpartnerschaft und Mitarbeitergesundheit – Teil 2 Welche Bedeutung hat die Mitarbeitergesundheit? Welche Belastungsformen sind bekannt? Welche Ansatzpunkte zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit gibt es? Welche Bedeutung hat die Elternpartnerschaft? Wie kann die Gesundheitsförderung in der Elternpartnerschaft integriert werden?	Aktueller Wissensstand Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft TN erhalten einen Überblick über die Bedeutung der Mitarbeitergesundheit und der Elternpartnerschaft TN erhalten Beispiele zur Umsetzung im Kita-Alltag	Input zur Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft	 Beamer, Laptop  Vortrag Mitarbeitergesundheit und Elternpartnerschaft	60
4	Ressourcenblick Auf welche meiner Fähigkeiten und Stärken möchte ich mich beim Coaching besonders stützen? Für was möchte ich mich einsetzen?	Methode Teamressourcenbaum ausprobieren TN beschäftigen sich mit den eigenen Kompetenzen TN versetzen sich dabei in die Rolle des gecoachten Teams	Übung Teamressourcenbaum TN überlegen, welche Kompetenzen sie in einen gesundheitsförderlichen Prozess einbringen können und wollen TN halten ihre besonderen Fähigkeiten auf runden Moderationskarten fest und heften diese an den Baum auf der Pinnwand Reflexion der Inhalte und der Methode im Plenum	 Pinnwand, Moderationskarten rund, zweifarbig (grün = Stärken; rot = Einsatzfelder)  Vorlage Teamressourcenbaum	30

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
5	<p>Unser KiCo-Coaching – So stellen wir es uns vor</p> <p>Wenn ich morgen als Coach in die Kita gehe, wie würde ich es machen?</p> <p>Wie kann ein KiCo-Coaching ablaufen?</p>	<p>KiCo-Coaching Verlauf erarbeiten</p> <p>TN erarbeiten einen möglichen Coachingverlauf</p>	<p>Kleingruppenarbeit</p> <p>TN erarbeiten Ideen zum Coachingverlauf</p> <p>Präsentation im Plenum</p> <p>Referenzzentrierte Diskussion</p> <p>TN vergleichen und optimieren die Verlaufsvarianten</p>	<p> Flipchartblätter in Anzahl der Gruppen</p>	90
6	<p>Ablauf Einstiegsbesuch Kita</p> <p>Wie strukturiere ich einen Einstiegsbesuch?</p> <p>Was möchte ich beobachten?</p>	<p>Ablauf eines Einstiegsbesuchs erarbeiten</p> <p>Die TN entwickeln ihre eigenen Ideen für einen Einstiegsbesuch</p> <p>TN reflektieren Varianten des Einstiegsbesuchs</p> <p>TN identifizieren Good-Practice-Elemente für einen Einstiegsbesuch</p>	<p>Murmelgruppen (zu zweit)</p> <p>anhand der Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Wen möchte ich sprechen? › Was möchte ich wissen? › Worauf möchte ich achten? › Wie möchte ich es festhalten? › Welche Materialien aus der Kita möchte ich mitnehmen? › Welche Absprachen möchte ich treffen? <p>Präsentation im Plenum</p>	<p> Arbeitspapier Reflexionsfragen Einstiegsbesuch</p>	120
7	<p>Ablauf Auftakt-Workshop</p> <p>Wie strukturiere ich einen Auftaktworkshop?</p> <p>Welche Themen werden bearbeitet?</p> <p>Welche Methoden möchte ich einsetzen?</p>	<p>Ablauf eines Auftaktworkshops erarbeiten</p> <p>TN erarbeiten und reflektieren die Möglichkeiten zur Moderation und Ablaufplanung eines Auftakt-Workshops in einer Kita</p>	<p>Kleingruppenarbeit</p> <p>TN erarbeiten einen Moderationsplan für einen Auftaktworkshop</p> <p>Präsentation im Plenum</p>	<p> Arbeitspapier Moderationsplan</p>	80
8	<p>Ablauf Coachingtermine</p> <p>Wie strukturiere ich die Coachingtermine?</p> <p>Welche Themen werden bearbeitet?</p> <p>Welche Methoden und Materialien möchte ich einsetzen?</p> <p>Wie viele Termine würde ich planen?</p> <p>Wie dokumentiere ich die Ergebnisse?</p>	<p>Ablauf der Coachingtermine planen</p> <p>TN erarbeiten und reflektieren die Coachingtermine und deren Verlauf</p>	<p>Kleingruppenarbeit</p> <p>TN erarbeiten einen Ablaufplan für die Coachingtermine und erstellen Moderationspläne</p> <p>Präsentation im Plenum</p>	<p> Pinnwände in Anzahl der Kleingruppen</p> <p> Arbeitspapier Moderationsplan</p> <p> Arbeitspapier Protokollvorlage</p>	120
9	<p>Ablauf Bilanz-Workshop</p> <p>Was sind die Inhalte?</p> <p>Wer wird einbezogen?</p> <p>Wie ist der Ablauf?</p>	<p>Ablauf Bilanz-Workshop erarbeiten</p> <p>TN erarbeiten einen Bilanz-Workshop</p>	<p>Dozentenzentriertes Gespräch nach den Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Wer nimmt teil? › Welche Themen sollen besprochen werden? › Welche Methoden sollen eingesetzt werden? › Welche Materialien werden gebraucht? › Wer gestaltet den Bilanz-Workshop mit? 	<p> Pinnwände, Moderationskarten</p>	60

ARBEITS-SCHRITT	INHALTE	ZIELE UND VORGEHEN	METHODEN UND ABLÄUFE	MATERIALIEN	ZEIT (Min)
10 optional	Blick und Motivation für die Zukunft Worauf möchte ich beim Coaching achten? Welche Themen und Methoden sind mir wichtig?	Briefe schreiben TN werden an wichtige Inhalte der Qualifizierung erinnert	Brief an mich selbst TN schreiben sich selbst einen Brief nach der Leitfrage: › Auf welche Themen, Methoden möchte ich beim Coaching achten?  Hinweis: Der Trainer sammelt die verschlossenen Briefe ein und sendet sie den TN in einigem Abstand zu Modul 4 zu.	 Briefpapier, Briefumschläge	20
11	Abschlussrunde	Feedback geben	Beispielfragen für eine Feedbackrunde: Was würden Sie Ihren Kollegen über das Seminar erzählen? Was waren Highlights? Was hätten Sie sich noch gewünscht?		30

Materialien zu Modul 4

Arbeitspapiere

MODUL
4



4. Wie möchte ich es festhalten?

5. Welche Materialien aus der Kita möchte ich mitnehmen?

6. Welche Absprachen möchte ich treffen?

Moderationsplan

Inhalte	Ziel	Methoden/Abläufe	Materialien	Zeit

Protokollvorlage Coaching-Termin

Kita	
Datum	
Anwesend	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Bestandsaufnahme	› Abgeschlossen für die Bereiche <input type="radio"/> Ernährung <input type="radio"/> Bewegung <input type="radio"/> Entspannung <input type="radio"/> Mitarbeitergesundheit <input type="radio"/> Elternpartnerschaft <input type="radio"/> Vollständig abgeschlossen
Ziel- und Maßnahmenformulierung	› Abgeschlossen für die Bereiche <input type="radio"/> Ernährung <input type="radio"/> Bewegung <input type="radio"/> Entspannung <input type="radio"/> Mitarbeitergesundheit <input type="radio"/> Elternpartnerschaft <input type="radio"/> Vollständig abgeschlossen

MODUL
4

ARBEITS-
SCHRITT
8

1. Welche Themen wurden diskutiert?

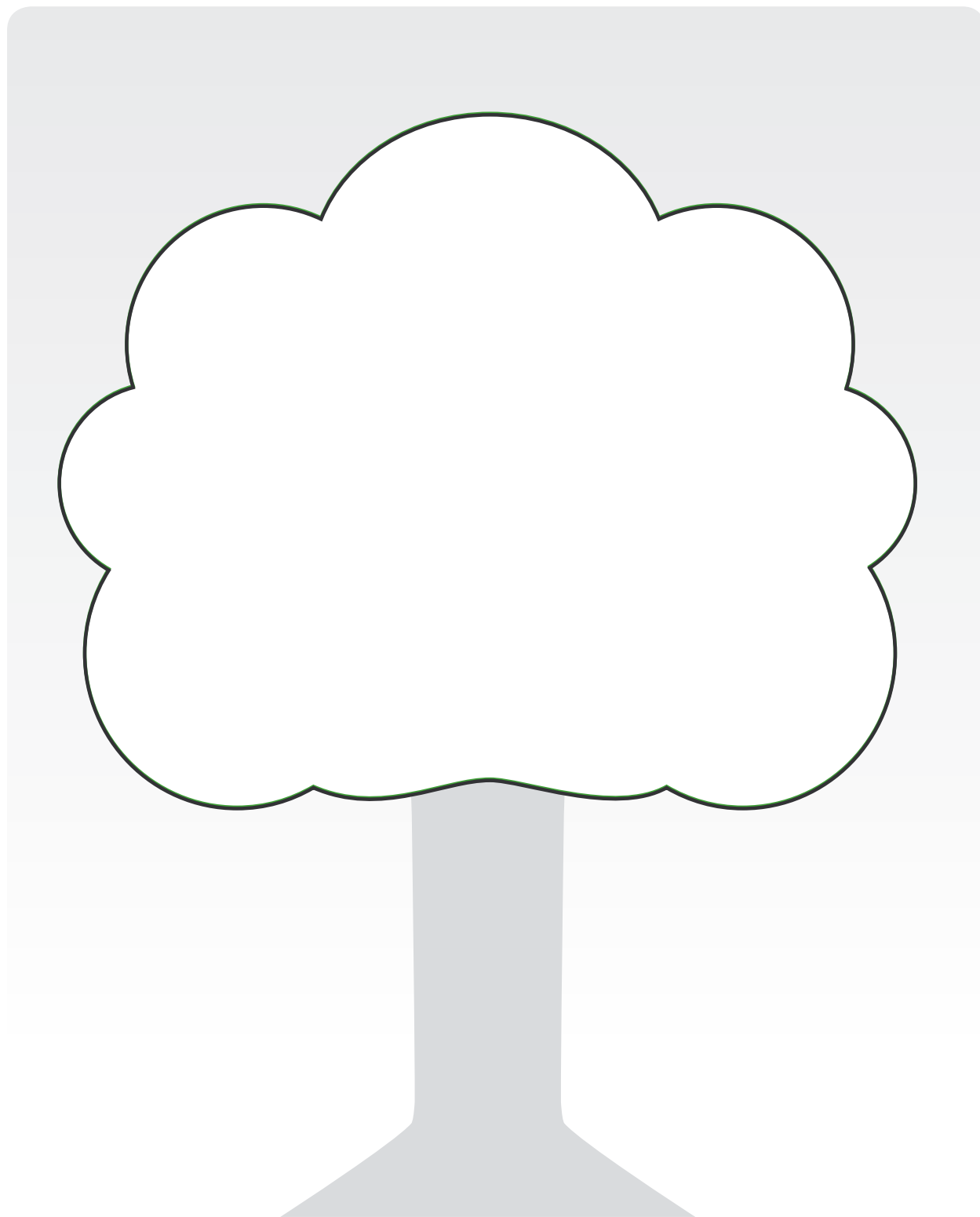
Materialien zu Modul 4

Vorlagen

MODUL
4



Teamressourcenbaum



MODUL
4

ARBEITS-
SCHRITT
4

KiCo-Materialien

1. *Praxis-Leitfaden „Schritt für Schritt zur gesundheitsfördernden Kita“*
2. *KiCo-Referenzrahmen*
3. *KiCo-Logbuch*



abrufbar unter

<http://www.pebonline.de/projekte/kico-kita-coaches-in-form/kico-qualifizierung>

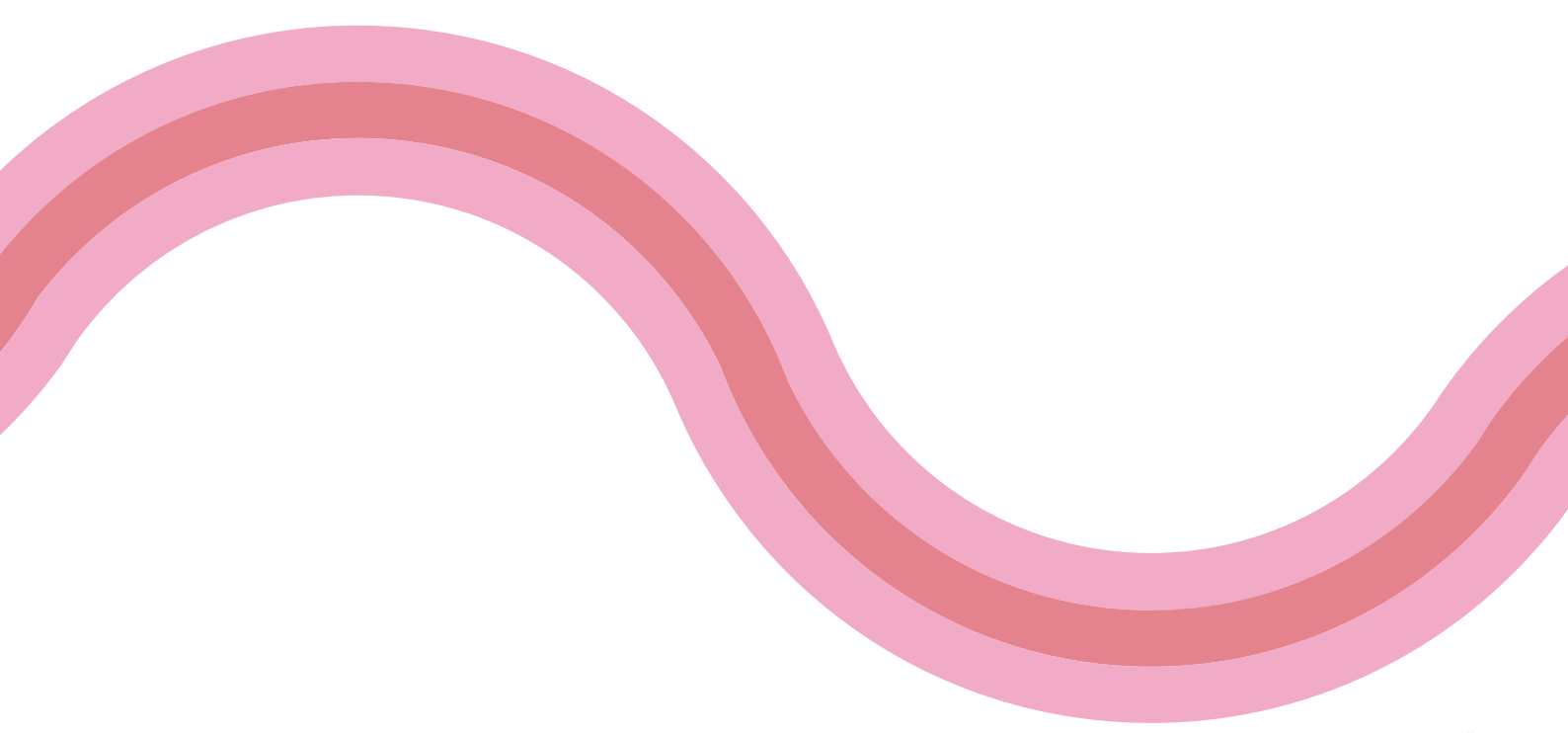
Impressum

- Herausgeber:** Plattform Ernährung und Bewegung e.V.
Wallstr. 65, 10179 Berlin
Tel. 030 27 87 97-67
plattform@pebonline.de
1. Auflage 2016
-
- Förderung:** Das Projekt KiCo – Kita-Coaches IN FORM wurde gefördert vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft aufgrund eines Beschlusses des deutschen Bundestages.
-
- Entwicklung und Erprobung des Curriculums:** Dr. Dorle Grünewald-Funk, Berlin
Petra Hottenroth, Plattform Ernährung und Bewegung e.V., Berlin
Linda Tillmann, Berlin
-
- Autoren des Handbuchs:** Dr. Dorle Grünewald-Funk, Berlin
Petra Hottenroth, Plattform Ernährung und Bewegung e.V., Berlin
-
- Redaktionelle Bearbeitung:** Petra Hottenroth, Plattform Ernährung und Bewegung e.V., Berlin
-
- Gestaltung und Illustrationen:** Alexandra Hansmeier, Dipl.-Kommunikationsdesignerin, Bielefeld
www.kommdesign-hansmeier.de
-
- Bildnachweise:** Matthias Martin, www.matthiasmartin.de
-
- Wichtige Informationen:** Die Inhalte wurden von den Autorinnen und der Herausgeberin nach bestem Wissen und Gewissen erarbeitet und sorgfältig geprüft. Dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen, der Herausgeberin oder ihrer Beauftragten für Personen-, Sach- oder Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung ist ohne Zustimmung von peb e.V. unzulässig. Die Handouts zu den Modulen sind ausdrücklich zur Verwendung freigegeben. Die zitierten Internetquellen basieren auf dem Stand von Mai 2016.
-
- Danksagung:** Wir danken unserem Förderer, dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, das uns im Rahmen des Nationalen Aktionsplans IN FORM dieses Projekt ermöglicht hat. Ein besonderer Dank gilt außerdem den KiCo-Coaches aus Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Thüringen, die an der Pilotphase der KiCo-Qualifizierung teilgenommen haben. Sie haben uns mit ihren konstruktiven Rückmeldungen geholfen, die Inhalte und Methoden zielgruppengerecht weiterzuentwickeln.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Über IN FORM: IN FORM ist Deutschlands Initiative für gesunde Ernährung und mehr Bewegung. Sie wurde 2008 vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) initiiert und ist seitdem bundesweit mit Projektpartnern in allen Lebensbereichen aktiv. Ziel ist, das Ernährungs- und Bewegungsverhalten der Menschen dauerhaft zu verbessern. Weitere Informationen unter: www.in-form.de