

Die Persönlichkeit der Erzieherin: Dreh- und Angelpunkt jeder „guten“ Pädagogik

geschrieben von Redakteur | November 8, 2022



Wie sich Identität der Erzieherin auf den pädagogischen Alltag auswirkt und wie sie sich selbst entwickeln kann

Am Ende eines anstrengenden Arbeitstages stellen sich viele (elementar)pädagogische Fachkräfte immer wieder folgende Fragen:

- Wie haben Kinder den heutigen Tag mit mir erlebt?
- Habe ich Kinder in ihren unterschiedlichen Ausdrucksformen verstanden und sie in ihren vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten aktiv unterstützt?
- Habe ich die Kinder ernst genommen, konnte ich ihre

wirklichen Anliegen spüren und erkennen?

- Ist es mir gelungen, das Selbstwertgefühl der Kinder zu stärken?
- Habe ich alle Kinder beachtet oder habe ich vielleicht bestimmte Kinder übersehen?
- Konnten die Kinder wirklich zeigen, welche Fähigkeiten in ihnen stecken und war ich ihnen hilfreich, diesen Tag – wie auch die anderen Tage – als ein Geschenk dieser Einrichtung zu erleben?
- War ich den Kindern gegenüber gerecht?
- Habe ich am heutigen Tage etwas Wesentliches übersehen?
- Waren meine Kompetenzen ausreichend, um gesetzte Ziele zu erreichen?
- In welchem Bereich muss ich dringend etwas dazu lernen, damit ich besser werden kann?

Kompetenzentwicklung beginnt stets mit Fragestellungen

Mit diesen und vielen weiteren Fragen beginnt der Prozess der Selbstauseinandersetzung und gleichzeitig die Konfrontation mit sich selbst. Ohne Frage bieten sich in diesem Zusammenhang sehr unterschiedliche Möglichkeiten an, Antworten zu finden: sei es durch Selbstreflexion oder kollegiale Gespräche, durch ein Coaching, durch Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision oder durch den Besuch von Fort- und Weiterbildungsseminaren. Das Entscheidende ist dabei immer, dass diese und alle anderen Fragen einer Beantwortung bedürfen, um aus dem Grübeln herauszukommen und Erkenntnisse in Handlungen einfließen zu lassen. Andernfalls wird ein permanent schlechtes Gewissen oder eine vor sich ständig her geschobene Frage den Blick für die neuen Herausforderungen vernebeln und verstellen. Wie heißt es doch so treffend im Krisenmanagement: „Es gibt keine Probleme – es gibt nur Aufgaben.“

Der Mensch als wirksame pädagogische Didaktik

Der Schweizer Schriftsteller Max Frisch hat sich in seinen vielen Schriften mit der Frage nach der IDENTITÄT des Menschen und dem Umgang mit seiner Welt auseinandergesetzt. In seinem ersten Tagebuch (1946-1949) schrieb er unter anderem: „Auch wir sind die Verfasser der anderen; wir sind auf eine heimliche und unentrinnbare Weise verantwortlich für das Gesicht, das sie uns zeigen, verantwortlich nicht für ihre Anlage, aber für die Ausschöpfung dieser Anlage.“

Auch wir sind die Verfasser der anderen; wir sind auf eine heimliche und unentrinnbare Weise verantwortlich für das Gesicht, das sie uns zeigen, verantwortlich nicht für ihre Anlage, aber für die Ausschöpfung dieser Anlage.

Max Frisch

Dieser Satz trifft mit seiner Bedeutung genau in die hohe Verantwortung der erzieherischen Tätigkeit. Gleich den Verfassern von Büchern, Fachartikeln und Konzeptionen, die ihre Gedanken ‚schwarz auf weiß‘ zu Papier bringen, sind es auch Erzieher/innen, die mit ihrer Persönlichkeit und ihrer besonderen Arbeitsweise eine prägende (Aus)Wirkung auf Kinder haben – neben den Einflüssen der Elternhäuser auf ihre Kinder.

Auch Erzieher/innen wirken -heimlich und unentrinnbar! Entsprechend dem Watzlawick-Axiom, dass sich der Mensch nicht nicht verhalten kann, bringen sie ihren Einfluss körpersprachlich und verbal ins Interaktionsgeschehen mit Kindern ein – wirkend und ständig Einfluss nehmend! Und damit zeigen Kinder ihre Verhaltensweisen auch (und immer) als eine Reaktion auf das subjektive Erleben der (elementar)pädagogischen Kräfte. Insoweit überrascht es nicht, wenn der bekannte Psychoanalytiker Carl Gustav Jung einmal schrieb: „Wenn wir bei einem Kind etwas ändern wollen, sollten

bewältigen, berufliche Anforderungen professionell und kompetent zu erfüllen und gleichzeitig eine personale Balance zwischen beiden Lebensfeldern herzustellen. Rolleneindeutigkeiten und lang vertraute Rahmenbedingungen, Traditions- und Berufssicherheiten haben sich in den letzten Jahrzehnten ebenso verändert wie kulturell bekannte, religiös verwurzelte und politisch eindeutig zuordbare Positionen. Damit ist der Mensch immer mehr gezwungen, seine eigenen Deutungspositionen und Handlungsperspektiven selbstständig vorzunehmen und sich selbst einen Ankerplatz für sein Leben zu suchen und zu schaffen. Vorhersehbarkeiten und Verlässlichkeiten für den eigenen Lebensentwurf können immer weniger eingeplant werden, so dass die Identitätsbildung immer mehr zu einem ‚individualisierten Projekt‘ (Prof. Dr. Tschöpe-Scheffler) wird. Plötzliche Abbrüche von bisherigen Sicherheiten, der Verlust von vertrauten Situationen sowie der permanent wachsende Informationseinfluss auf den Menschen sorgen dafür, dass sie in eine immer stärker werdende Entscheidungsvielfalt hineingedrängt werden. Gleichzeitig sorgt die große Anzahl der öffentlichen und heimlichen Meinungsmacher sowie der Konsumgüterindustrie dafür, dass es immer schwieriger ist, kompetente Entscheidungen zu fällen und professionelle Verhaltensweisen zu zeigen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden bedarf es immer wieder der Fähigkeit, sich

- (a) für etwas und damit auch gegen etwas zu entscheiden,
- (b) sachdienliche Informationen zur anstehenden Thematik/ Problematik zu besorgen,
- (c) auf sachorientierte Vernetzungen gedanklich einzulassen sowie Auswirkungen abschätzen zu können.

Identität als Motor für Entwicklungen

Wenn der Psychologie Heiner Keupp von einer ‚Patchworkidentität‘ spricht und der Mensch als ‚Produzent

individueller Lebenscollagen gesehen wird, der sich aus den vorhandenen Lebensstilen und Sinnelementen' seine eigene Biographie in einem Prozess der Auseinandersetzung mit sich und anderen zusammensetzen muss, dann besitzt diese Forderung für pädagogische Fachkräfte eine besondere Bedeutung. Gerade die Frage nach der eigenen Identität und ihre Klärung werden dabei hilfreich sein, persönliche und berufliche Irritationen zu meistern und in der Folge – gerade auch in der Zukunft – Handlungskompetenzen zur adäquaten Lebens- und Berufsgestaltung zu besitzen.

Entwicklung als Persönlichkeitsbildung ist– wie der „Delors-Bericht“ feststellt, nicht nur „der Kern der Persönlichkeitsentwicklung, in dem es darum geht, all unsere Talente voll zu entwickeln und unser kreatives Potential, einschließlich der Verantwortung für unser eigenes Leben und der Erreichung persönlicher Ziele auszuschöpfen“, sondern auch eine selbstverantwortliche Aufgabe in der Form, dass Bildungsentwicklung stets mit Selbstentwicklung beginnt.

Pestalozzi hat es einmal so formuliert: „Erziehung ist Liebe und Vorbild. Sonst nichts!“

Entwicklungsarbeit in allen pädagogischen Einrichtungen beginnt dort, wo Fachkräfte selbst Freude und ein hohes Interesse daran haben,

- immer wieder neues Wissen zu erwerben,
- vertiefende Kenntnisse aus dem weiten Feld der Psychologie und Pädagogik zu gewinnen,
- Lernherausforderungen (auf)zusuchen und Handlungskompetenzen aufzubauen bzw. zu erweitern,
- Konfliktkompetenzen zu erwerben, um vorurteilsfrei, offen und neugierig schwierige Situationen zu meistern,
- an der eigenen Lern- und Lebensgeschichte zu arbeiten
- bisher verborgene Talente zu entdecken und neu nutzen,
- weltoffen auf alles Unbekannte zugehen
- sich immer wieder selbst zu motivieren, mit Engagement

und Risikofähigkeit die Welt humaner mitzugestalten.

Identität bewirkt Entwicklungen

So ist die besondere berufliche Identität stets mit der persönlichen Identität der Erzieher/in sehr eng verbunden, und beide Identitätsbereiche entstehen nicht von alleine. So geht es beispielsweise darum, immer wieder selbstreflexiv die eigene Lebensgeschichte und das konkrete Verhalten mit dem konkreten Alltagsgeschehen vor Ort zu vernetzen, um festzustellen, welche Handlungsmomente konstruktiv und welche destruktiv waren/ sind. Dazu gehört unter anderem eine ausgebaute Dialogfähigkeit, um mit sich in den unterschiedlichsten Lebens- und Arbeitssituationen in Selbstbetrachtungen und -Verhandlungen einzutreten. Hier heißt es dann, lebendige Entwicklungsfelder zu entdecken, Entwicklungschancen zu nutzen und Fehlentwicklungen durch neue Handlungsstrategien zu ersetzen. In einem immer wiederkehrenden Klärungsprozess müssen unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen, die man selbst an sich (zu haben) hat und die von außen kommen, auf ihre fachliche Existenzberechtigung hin überprüft werden.

Du musst Abschied nehmen, wenn du weiter gehen willst

Fernöstliche Weisheit

Bei all diesen Selbstentwicklungsaufgaben wird es nicht ausbleiben, dass dabei auch immer wieder Identitätskrisen auftauchen. Doch gerade sie sind stets eine Chance, ein erlebtes, aktuelles Chaos als einen Neuanfang zu verstehen. So heißt es in einer fernöstlichen Weisheit: „Du musst Abschied nehmen, wenn du weiter gehen willst“.

Krisen und Störungen sind Wege für innovative Veränderungen

Nach Ansicht von Prof. Helga Fischer zeichnet sich das realisierte Berufsbild vor allem der elementarpädagogischen Fachkräfte seit vielen Jahren durch zwei Merkmale aus:

1. Das berufliche Selbstbewusstsein der Erzieher/innen bleibt weit hinter der Bedeutung der tatsächlich geleisteten bzw. zu leistenden Arbeit zurück!
2. Das berufliche Selbstverständnis von Erzieherinnen ist geprägt von einer überhöhten Bereitschaft, möglichst allen Verhaltenserwartungen, die an sie gerichtet werden, gerecht zu werden.

Es ist die zwingende Aufgabe einer professionellen Pädagogik, diese beiden Annahmen/ Aussagen/ Realitäten endlich ins Gegenteil zu wandeln. Doch eines ist sicher: eine bildungsoffensive Professionalität, nach außen gezeigt wird nur dann in der Öffentlichkeit glaubhaft aufgenommen werden, wenn eine innere Professionalität zur Entwicklung von Humanität und Fachlichkeit in Gang gesetzt und ausgebaut wird. Selbstentwicklung und Selbsterziehung führen zu einer professionellen Selbstverwirklichung und Selbstbildung – ein umgekehrter Weg führt zu Starrheit und Ignoranz von notwendigen Handlungsschritten. Wenn pädagogische Fachkräfte Kinder und ihre Entwicklungspotenziale, ihr Kollegium und den Träger, die Öffentlichkeit und Eltern sowie die Politik i.S. einer qualitätsgeprägten und bildungsaktiven Elementarpädagogik immer wieder neu ansprechen und erreichen wollen, sind ein hohes Engagement, ein offensives Handeln, Lebendigkeit und wie oben erwähnt vor allem Selbstentwicklung unausweichlich.

Ganz im Sinne des Refrains eines Liedes von Heinz Rudolf Kunze könnte es daher heißen: „Ich geh’ meine eigenen Wege, ein Ende ist nicht abzuseh’n; eigene Wege sind schwer zu beschreiten,

sie entstehen erst beim Geh'n.“

Professionalität verlangt konkrete Handlungsschritte

Aurelius Augustinus (geb.354, gest.430), ein großer Kirchenlehrer, sagte einmal: „In dir muss brennen, was du entzünden willst“ und Guiseppe Mazzini (geb. 1805; gest. 1872), ein italienischer Politiker, vertrat die These: „Das Geheimnis des Könnens liegt im Wollen.“

In dir muss brennen, was du entzünden willst

Aurelius Augustinus

Es besteht kein Zweifel darüber, dass es der (Elementar)Pädagogik gelingen muss, auch in Zukunft immer stärker und immer ausgeprägter eine Professionalität im Beruf zu zeigen. Einerseits weisen sowohl die aktuellen Untersuchungen im Feld der Neurophysiologie und Neuropsychologie (vgl. G. Hüther; L. Cozolino), der Entwicklungspsychologie (vgl. H. Heller; R. Largo; S. Tschöpe-Scheffler; M. Hasselhorn; W. Schneider; R. Kohnstamm) und der Verhaltensbiologie (vgl. G. Haug-Schnabel; J. Bensel) auf die hohe Bedeutung der ersten Lebensjahre der Kinder für ihre weitere Entwicklung hin, andererseits muss bzw. wird es auch im Interesse der Fachkräfte selbst liegen, ihre bedeutsame und anspruchsvolle Berufsarbeit professionell ausfüllen.

Es ist unbestritten, dass vor allem weder äußere Umstände – wie beispielsweise ungünstige Rahmenbedingungen – noch vorhandene Hochbegabungen oder eine überdurchschnittliche Intelligenz dafür verantwortlich sind, ob und in welchem Maße sich eine Professionalität aufbauen und weiterentwickeln kann. Denn wäre dies der Fall, so lägen Beweise dafür vor, dass besonders gut begabte Menschen oder Personen mit einem hohen Intelligenzquotienten bzw. Mitarbeiter/innen in Einrichtungen

mit besonders attraktiven Rahmenbedingungen eine deutlich ausgeprägtere Professionalität im Beruf zeigen würden. Solche Untersuchungsergebnisse gibt es nicht! Vielmehr ist auffällig, dass Menschen mit „schlechteren“ Voraussetzungen und unter wenig entwicklungsförderlichen Rahmenwerten durchaus in der Lage sind, ihre berufliche Tätigkeit sehr erfolgreich zu gestalten. Professionalität kann nur dort entstehen bzw. weiterentwickelt werden, wo „innere Bremsen“ entdeckt und gelöst werden: belastende Kindheitserlebnisse („die für entwicklungshemmende Übertragungsphänomene verantwortlich sind), private Irritationen oder Nöte („die für Übertragungsbelastungen im Beruf sorgen), Ängste („die für Lernblockaden Pate stehen und ein mutiges Verhalten verhindern), normative Zwänge („die in entwicklungsförderliche Werte verwandelt werden können) oder emotionale Verstrickungen („die eine gedankliche Freiheit zerstören).

Motivation ist der ausschlaggebende Antrieb für Entwicklung

Professionalität ist dabei immer mit einer >intrinsischen Motivation< verbunden – einem Handlungsbedürfnis, das durch die Person selbst entsteht. Motivation im Sinne einer Eigensteuerung, ausgelöst durch die Neugierde, etwas bewirken zu wollen, durch die Freude, etwas bewirken zu können und das eigene Interesse, einen Arbeitserfolg im Sinne der Aufgabenstellung zu erreichen.

Dabei muss leider festgestellt werden, dass viele entwicklungshinderliche Merkmale gerade durch fehlende Motivation und ein eingeschränktes Engagement erst entstehen (können). So z.B. bestehende Teamkonflikte, eine unbefriedigende Elternarbeit, ein fehlendes, unverwechselbares Profil der Einrichtung oder eine qualitätsineffiziente Konzeption. Eine weit verbreitete Bequemlichkeit, die davor schützt, sich auf neue Entwicklungen einzulassen oder die

Angst vor Fehlern, Auseinandersetzungen oder Neuerungen, bringt fatale Folgen für eine Qualitätsentwicklung mit sich: innovative Schritte werden nicht gewagt, notwendige Herausforderungen bleiben unbeachtet, Harmonisierungstendenzen gewinnen bei Konfliktbearbeitungen die Oberhand, alte und bekannte Herangehensweisen in der Pädagogik werden gerechtfertigt, Unruhe bringende Vorschläge werden beiseite gedrückt und vor allem enden dann manche Innovation unterdrückende Begründungen stets mit der Formel, dieses und jenes sei „sowieso unter den gegebenen Umständen nicht möglich“. Da es in der Pädagogik anders zugeht als in der Industrie, wo beispielsweise äußere Anreize wie finanzielle Gratifikationen oder ein beruflicher Aufstieg bei beruflichen Erfolgen in Aussicht gestellt sind, bleibt es letztlich in der Pädagogik bei der ureigenen Selbstmotivation, bestimmte Ziele erreichen zu wollen. Sie entsteht vor allem dann – wie empirische Forschungsergebnisse von Prof. Csikszentmihalyi ausweisen, wenn...

- ein eigenes Ziel verfolgt wird,
- sich die Person, die das selbst verfolgte Ziel erreichen möchte, ohne Einschränkung mit diesem identifizieren kann,
- eine kontinuierliche und unmittelbare Rückmeldung über den persönlichen Erfolg gegeben wird,
- persönliche Fähigkeiten den Herausforderungen entsprechen,
- bei der Annahme der Herausforderung gleichzeitig alte, bekannte und bisherige Fähigkeitsgrenzen überschritten und dabei völlig neue Erfahrungen bemerkt werden,
- der Arbeitserfolg nach eigener Einschätzung durch den ganz persönlichen Einsatz möglich geworden ist und
- die notwendige Konzentration dazu führt, die eigene Aufmerksamkeit auf ein abgeschlossenes, überschaubares Gebiet von Informationsreizen begrenzen zu können. (vgl. in Huhn/ Backera, 2005, S. 171).

Herausforderungen und Spielräume sehen und aufgreifen

Diese Merkmale führen offensichtlich dazu, dem Gelingen der Tätigkeit eine immer größere Bedeutung beizumessen und den Arbeitserfolg auch als einen persönlichen Entwicklungsfortschritt zu feiern. Dabei ist es unerlässlich, dass immer wieder neue Herausforderungen gesucht, an- und aufgenommen werden, um den Prozess der Selbstmotivation zu stabilisieren. Durch diese immer wieder zufrieden stellende Erfahrungsvielfalt verändern sich schließlich innere Wahrheiten (a) Einstellungen (ich kann etwas bewirken, statt: was kann ich schon Großes ausrichten;) (b) Erwartungen (was will ich tun, damit sich Änderungen ergeben, statt: was müssen erst die anderen tun, damit das Ganze auch eine Aussicht auf Erfolg hat), (c) Annahmen (alles ist möglich, auch schwere Aufgaben sind zu meistern, statt: diese Anforderung übersteigt meine Kompetenz und fordert zuviel Kraft von mir) und (d) Glaubenssätze (ich glaube an meine Fähigkeiten und Talente, statt: für diese Arbeitsanforderung bin ich bei weitem nicht geboren.). Es geht also darum, die vielfältigen Möglichkeiten eigener Handlungsressourcen zu entdecken, wahrzunehmen und in geplante Tätigkeitsversuche umzusetzen statt den „Status quo“ (= den derzeitigen Zustand) zur festen, starren Größe der eigenen Persönlichkeitsstruktur zu erklären. Professionalität kann sich nur dort entwickeln, wo bisher unentdeckte „Spielräume“ genutzt und „eine neue, mentale Landkarte“ (Callahan, 2005, S. 32 f.) des eigenen Lebensterritoriums entworfen, entwickelt und genutzt wird.

Armin Krenz bei Burckhardthaus



Viele kennen Prof. Dr. Armin Krenz als Begründer des „Situationsorientierten Ansatzes“; andere aus seinen zahlreichen Fortbildungen. Zu seinen Kernthemen gehören unter anderem die Förderung der Professionalität und der Kompetenzen fröhpädagogischer Fachkräfte.

Bei [Burckhardthaus](#) sind dazu spannende Bücher erschienen.

Literatur:

Callahan, C.: Spielraum. In: ManagerSeminare, Februar 2005, Heft 83

Huhn, G. und Backera, H.: Zur Selbstmotivation führen. In: QZ – Qualität und Zuverlässigkeit, 2005, Heft 4,

Dick, Andreas: Mut. Über sich hinauswachsen. Huber Verlag, Bern 2010

Guggenbiller, Heinrich: Meinen Frieden finden. Wach sein für das, was in uns selbst lebendig ist. Junfermann Verlag, Paderborn 2010

Kast, Verena: Der Weg zu sich selbst. Patmos Verlag

Krenz, A.: Psychologie für Erzieherinnen und Erzieher. Theorie und Praxis. Cornelsen Verlag Scriptor, Mannheim 2007 – Nachdruck 2009 (Kapitel I: Die Erzieherin im psychologischen Kontext)

Krenz, A.: Der „Situationsorientierte Ansatz“ in der Kita. Grundlagen und Praxishilfen zur kindorientierten Arbeit. Bildungsverlag EINS, Troisdorf 2008 (Kapitel II, Teil 3: Die Person der Erzieherin und des Erziehers als zentraler Ausgangswert für entwicklungsbedeutsame Bildungsprozesse in Kindertagesstätten)

Krelhaus, Lisa: „Wer bin ich – wer will ich sein?“ – Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse und Zukunftsgestaltung. mvg

Ley, Katharina: Versöhnung lernen, Versöhnung leben. Wege zur inneren Freiheit. Patmos Verlag

Little, Bill L.: Selbstzerstörung leicht gemacht. Wie Sie sich Probleme schaffen und wieder loswerden. Verlag Hans Huber, Bern 2010

Müller, Günter F. & Braun, Walter: Selbstführung. Wege zu einem erfolgreichen und erfüllten Berufs- und Arbeitsleben. Verlag Hans Huber, Bern 2009

Ramsay, Graham Gordon + Sweet, Holly Barlow: Reiseführer zum Selbst. Wer bin ich und wer will ich sein? Verlag Hans Huber, Bern 2010

Tobler, Sibylle: Neuanfänge – Veränderungen wagen und gewinnen. Verlag Klett-Cotta 2009

Wunsch, Albert: Mit mehr Selbst zum stabilen ICH. Resilienz als Basis zur Persönlichkeitsbildung. Springer Verlag, Berlin 2. Edition 2018

Prof. h.c. Dr. h.c. Armin Krenz, Honorarprofessor a.D.,
Wissenschaftsdozent für Entwicklungspsychologie und
Entwicklungspädagogik