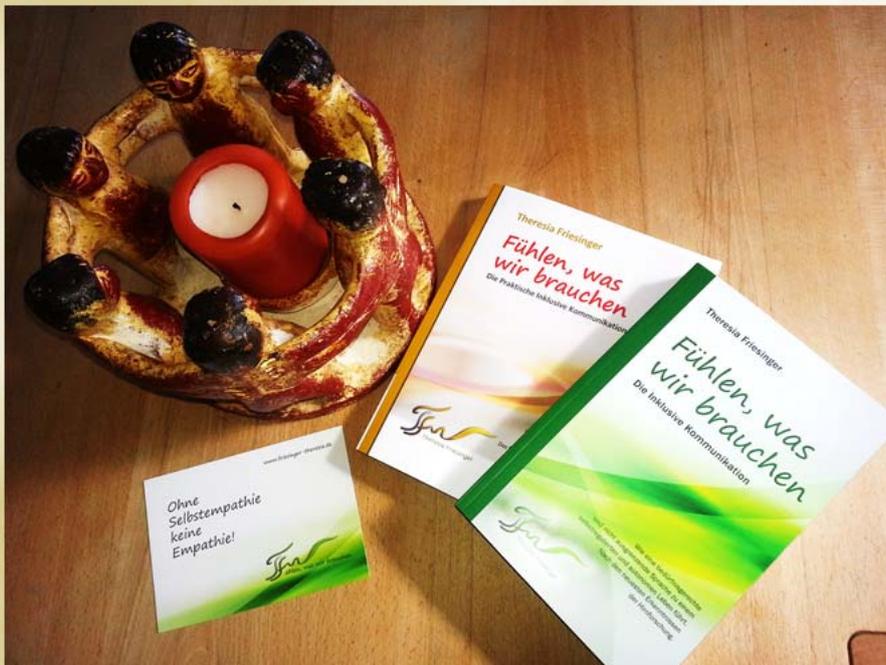


# Resiliente Seminare im Kontext einer Inklusiven Kommunikation



Ihre Fortbildung in empathischen Händen



BILDUNGSINSTITUT FÜR  
EMPATHIE

Das GUTE sollst DU noch vergolden

*Fru*  
Theresia Friesinger

1. **Das Gef(II)echt der Beziehungen durchschauen**  
Die Kraft der Inklusiven Kommunikation
2. **Für die Jüngsten die Glücklichen**  
Wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Positiven Psychologie zur Steigerung des Glücksquotienten in Bildungseinrichtungen
3. **Mach DICH glücklich**  
Wut ist gut, wenn ich sie anschaue
4. **Denk an DICH**  
Glückliche Erwachsene – Glückliche Kinder
5. **Sei still und halt den Mund**  
Umgang mit Adultismusformen und Diskriminierungsideologien  
Wie leite ich vorurteilsbewusst?
6. **Mach MICH glücklich**  
Die SIEBEN Sicherheiten, die Kinder brauchen und Einblicke in die neuen Erkenntnisse der Hirnforschung – Evolutionspädagogik
7. **Konfliktmanagement – Mobbingstrukturen durchschauen**  
Ruth Cohn, Schulz von Thun und mehr ...
8. **Das Team ist mehr als die Summe der Teile**  
Teambildung und Teamentwicklung mit Empathie vor Sympathie und Echtheit vor Nettigkeit
9. **Nichts ohne Eltern**  
Professionelle und kompetente Elterngespräche führen
10. **Erzähl mir was aus Deinem Leben**  
Persönlichkeitsentwicklung und Biografiearbeit
11. **Was Du nicht willst, das man Dir tu'...**  
Moral-, Werte- und Empathieentwicklung bei Kindern
12. **Mach es anders – Change- und Gedankenmanagement**
13. **Die Kraft der richtigen Zeit**  
Stress- und Zeitmanagement
14. **Das Lernen feiern und aus dem Herzen schreiben**  
Lern- und Bildungsgeschichten nach Margaret Carr
15. **Weniger ist mehr – Räume bilden bildet ungemein**
16. **Es ist leicht, eine Konzeption zu schreiben**  
Konzeptionsentwicklung und -fortschreibung
17. **Hier bestimmen ALLE mit**  
Konkrete Partizipationsumsetzung mit Kinderrechte nach Janusz Korczak
18. **Jeder gehört dazu – Eine Bildungseinrichtung für ALLE**  
Inklusion im Kontext einer Inklusiven Kommunikation
19. **Im Auge des Orkans habe ich einen Termin mit mir selbst**  
Entschleunigen, zur Ruhe kommen, Sinnziele suchen und Passionen finden
20. **Ausbildung zum/zur Empathie- und ResilienzTRAINER/in**  
MultiplikatorInnen Ausbildung für Pädagogische Fachkräfte in Personalverantwortung

# 10 immanente Dimensionen in allen Fortbildungsdesigns

## Behindern ist heilbar.

Grundlage jedes Designs ist,  
die Vision einer inklusiven und empathischen Gesellschaft  
als natürlicher Entwicklungsprozess.

Als

Prozess- und Qualitätsbegleiterin  
setzt sich für mich eine inklusive Bildungseinrichtung  
aus den folgenden zehn Dimensionen zusammen.

Die Dimensionen sind angelehnt an die Empfehlungen aller vier Indexe:

**Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Gemeinsam leben, spielen und lernen**

Index für Inklusion für Schulen

Inklusion in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Index für Inklusion für Kommunen und an meinen

selbstepathischen Bildungsansatz für Bildungseinrichtungen.





**Inklusion ist mehr als die Summe der einzelnen Integrationsteile.**



## Das Gef(II)echt der Beziehungen durchschauen

### Die Kraft der Inklusiven Kommunikation

Die Sprache und die Haltung hinter den Worten wie auch immer sie ausgesprochen werden, haben immer eine Botschaft. Wir können nicht, nicht wirken und „lernen verändert.“ sagt der Hirnforscher Manfred Spitzer.

Worte haben Macht und eine Wirkung und verletzen die Seele. Im Alltag geraten wir leicht in vielen herausfordernden Momenten an persönliche Grenzen. Dass wir an Grenzen wachsen, ist bekannt.

**Wie** wir damit souverän und selbstbewusst umgehen, bedarf vieler Reflexionen und der Übung.

Sie lernen in diesem Seminar Ihre Werte wertschätzend und inklusiv (nicht-ausgrenzend) zu kommunizieren und für sie einzutreten. Ein Werturteil abzugeben, hat eine andere Wirkung im Innen wie im Außen als eine Verurteilung, die nicht ohne weiteres zurückgeholt werden kann.

„Worte sind wie Mauern oder sie sind wie Fenster.“ sagt M. Rosenberg, der Begründer der Gewaltfreien Kommunikation.

Viele Situationen erfordern unsere Selbstempathie, um empathisch reagieren zu können. Wer jedoch schnell resigniert, wütend ist oder noch tagelang nach einem Konflikt leidet, hat nicht ausreichend für sich gesorgt und zu wenig Selbstempathie. Durch die Methode der Autonomieleiter werden Sie Ihre unbewussten Verhaltens- und Reaktionsmuster erkennen, Werte und Bedürfnisse neu regulieren und kommunizieren lernen und somit konstant Selbstempathie aufbauen und ganz nebenbei die Selbstverantwortung des Gefühls übernehmen. Selbstempathie ist wichtiger als Selbstwertgefühl, weil sich ohne Selbstempathie kein Selbstwert aufbauen kann. Vieles tun und sagen wir unbewusst, oft ohne darüber nachzudenken, welche Wirkung unsere Worte haben. Worte können verletzen und besonders Kinder sind der Macht der Worte hilflos ausgeliefert.

- Vermittlung der Inklusiven Kommunikation nach Schulz von Thun, Rosenberg, Rogers, Friesinger (Die Empathie- oder Autonomieleiter) u. a.
- Die Kraft der Selbstempathie und der Empathie über erfahrungsorientiertes Lernen erfahren.
- Körperliche Selbst-Empathie und Empathieübungen unter Berücksichtigung der neuesten Erkenntnisse der Hirnforschung (Grundlage: J. Bauer, die Bücher „Schmerzgrenze“, „Ich fühle, was Du fühlst“, G. Hüther: „Ohne Gefühl geht gar nichts“, „Was Kinder brauchen“ u. a.)

**Ziel:** Mit diesem Seminar werden die TeilnehmerInnen darin unterstützt, ein Bewusstsein über ihre stimmig-authentischen Gefühle, Werte und Bedürfnisse zu entwickeln und diese von Interpretationsgefühle zu unterscheiden, um sie in Selbstverantwortung inklusiv kommunizieren zu können. Wer stimmig-authentisch sagt, was er denkt, fühlt und braucht, wird empathisch anerkannt.

Sie lernen neue inklusive Konzepte kennen, die sie in ihrem inklusiven Menschenbild bestärken, damit sie freier in herausfordernden Momenten reagieren können. Inklusion auch auf die eigene Person und Perspektive bezogen, als natürlichen Prozess zu verstehen, der das Menschliche im Menschen offensichtlich werden lässt, ist ein Mehrwert an Menschlichkeit und Glück. Dabei wird die eigene Persönlichkeit durch die effiziente Einübung von Selbstempathie und Empathie im Seminar nach und nach gestärkt und unvergessen bleiben.

**Methodik:** Die acht Schritte der Autonomieleiter. Gefühls- und Wertekarten.

Neu erworbenes Wissen wird durch Gruppen- und Wertearbeit sofort im Handeln Anwendung finden.

**Dauer der Fortbildung:** 2 – 5 Tage. Reader: Fühlen, was wir brauchen: Weitere Infos in den PPPs:

Die Wertschätzende Kommunikation, Fühlen, was wir brauchen, Was macht Macht mit mir?,

Das Prinzip Menschlichkeit – Die Inklusive Kommunikation ... Grundlage sind die Bücher: Fühlen, was wir brauchen – Die Inklusive Kommunikation; Das Theorie- und Praxisbuch.





## Die Empathieleiter ... Was fühle ich? Was brauche ich?



Mit den acht Schritten (Karten sind nur Bodenanker) strukturiert zu einer Einigung kommen.

Grübel, grübel: Um was geht es mir eigentlich wirklich?



Die wertschätzende Kommunikation - Mitfühlend sein und leben



50



## Im Rollenspiel wird aus dem Affekt geübt.



Endlich kann ich auch Nein-Sagen – aber empathisch.



Schulz von Thun und mehr ...



## Für die Jüngsten die Glücklichen

Wissenschaftliche Erkenntnisse aus der  
Positiven Psychologie  
zur Steigerung des Glücksquotienten

Glücklich im Beruf SEIN und glücklich im Beruf WIRKEN.

Wer will das nicht? Und gerade in Kitas brauchen wir diese Glückswirkung am Dringlichsten.

Ziel dieses Konzeptes ist, die Selbstwirksamkeit und das Selbst-Bewusst-SEIN der Pädagogischen Fachkräfte in der Ausbildung zur Kindheitspädagogin und in der Fortbildung zu implementieren, zu stärken und den eigenen Glücksquotienten durch Erfahrungslernen zu steigern.

### Begründung des Lernziels:

1. Kinder und Jugendliche sind auf stabile und **selbstepathische Erwachsene** angewiesen
2. Die Anforderungen und Belastungen im ErzieherInnenberuf steigen stetig

### 1 Zum Glück nicht ohne Theorie

#### 1.1 Was Pädagogische Fachkräfte ausbrennt – Die schleichende Kraftlosigkeit

- Wissenschaftliche Untersuchungen zu Gesundheit in pädagogischen Berufen
- Belastung von Pädagogischen Fachkräften (KatHo Aachen)
- Erfahrungen aus dem Schulfach Glück von Ernst Fritz-Schubert, Heidelberger Schule.

#### 1.2 Die Wirkung der Selbstwirksamkeit – Eine Auswahl

- **Positive Psychologie**, Glücksforschung, Dankbarkeit, Achtsamkeit, Teilen (Seligman, Fredrickson)
- Das Selbstkonzept nach Carl Rogers und seine drei Basisvariablen im Umgang mit Menschen
- Die humanistischen Gedanken von Ruth Cohn – das Ich im Wir.
- Selbstwirksamkeitskonzept nach Bandura
- Bedürfnispyramide nach Maslow, ERG-Theorie von Clayton Alderfer
- Die Matrix von Manfred Max-Neef (9 wesentliche Bedürfnisse)
- Motivationsforschung – Das Werteentwicklungsquadrat nach Schulz von Thun
- Neurobiologische Erkenntnisse (Spitzer, Hüther, Singer, Bauer, Damasío ...)
- Flow-Erlebnisse – Wie genau finden sie statt und was kann jeder einzelne dafür tun?

#### 1.3 Selbstepathie und Empathie

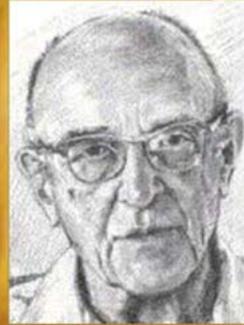
- Emotionsforschung nach Tanja Singer und die Wirkung von Self-Compassion nach Dr. K. Neff
- Selbstregulation und Fremdregulation der eigenen Werte (Gefühlsregulierung)
- Die Kraft der Selbstepathie entdecken anhand der Autonomieleiter (Inklusive Kommunikation)

### 2 Zum Glück praktikabel

- ca. 50 Wochenaufgaben (in der gesamten Ausbildung)
- in der Fortbildung (3 – 4 Tage und evtl. Vertiefung mit dem Thema: Stressmanagement)
- individuelles Lernen in heterogenen Gruppen mit vielen praktischen Methoden aus der Positiven Psychologie – Der Schmetterlingseffekt – Der Broaden-Effekt usw.

### 3 Zum Glück auf die Pädagogische Arbeit übertragbar

- mit anschaulichen praktischen Beispielen (Empathie- und Selbstepathieübungen – Erfahren von Selbstwirksamkeit) – Reframingsübungen – SET-Training
- mit Wertschätzung-, Vorbild- und Glücksgeschichten – „Das Pinguin-Prinzip“ nach Eckhart von Hirschhausen
- Sponsoring-Methode nach Robert Dilts (Inklusion der Stärken und der Schwächen)
- Die Kraftblume (Anti-Bias-Ansatz), Übungen zur Stärkung des Glücksquotienten u. v. a.



Das Selbst zu  
sein, was man in  
Wahrheit ist.

Carl Rogers (1902 – 1987)  
Begründer der humanistischen Psychologie



## Mach **Dich** glücklich

Wut ist gut, wenn ich sie anschau

Wir sind nicht glücklich, obwohl wir in der Fülle aller Dinge leben.

„Der moderne Mensch ist nicht glücklich.“, sagt Erich Fromm. Wir tragen die „Maske des Zufriedenseins“ mit uns herum.

**Jeder gibt vor, glücklich zu sein, weil es erwartet wird, dass wir glücklich sind.**

„Ihr habt keine Freude gehabt in der Fülle der Dinge.“ Beschreibt schon ein Zitat aus der Bibel. Dieses Zitat hat gerade in der heutigen Gesellschaft große Bedeutung und eine noch nie dagewesene Richtigkeit. Wir haben Vergnügen und Lust, aber wir haben wenig Freude. „Die Freude ist sehr selten geworden.“, stellt Erich Fromm fest. Warum Menschen wenig oder gar keine Freude mehr empfinden, dem stehen oft vergangene oder aktuelle Verletzungsmomente und die spürbare kalte oder heiße Wut im Weg. Sigmund Freud sprach sogar von einem „Missbehagen in der Kultur“, welche die Franzosen die „Malaise“ nennen. Sehr viele Dinge werden deshalb nach Arno Gruen im Laufe unserer Sozialisation unterdrückt und verdrängt und das führt zu vielen Aggressionen und Manipulationen auch im beruflichen Kontext. Obwohl wir sehen und hören können, sehen und hören wir nicht.

- Wie können wir die Lern- und Lebensfreude wieder aktivieren?
- Was brauchen wir, um Lernfreude zu entwickeln und wieder einen Zielsinn im Beruf zu sehen?
- Was ist das Gold hinter der Wut? Welche Werte wurden missachtet, dass ich so wütend bin?
- Wie fühle ich mich dabei und wie kann ich dieses Gefühl verändern?
- Wie kann ich Commitments aussprechen, die mich erleichtern und mir meine Freude zurückbringen?

Diese Fragen werden anhand von Glückskonzepten und einer wertschätzenden und bedürfnisgerechten Kommunikation angelehnt an die humanistische Psychologie und an die neuesten Erkenntnissen der Hirnforschung sowie an der Positiven Psychologie nach Martin Seligman behandelt. Darüber hinaus stehen 30 Wutaxiome zur Verfügung, die zum Reflektieren und zum Modifizieren anregen sollen.

In der Tat, Wut ist gut, wenn wir sie hinreichend anschauen, dann wird sie auch zu dem, was sie gerne sein möchte – eine sich verändernde und wohlwollende Energie, die sich und andere vor Gefahren und weiteren Verletzungsmomenten schützen möchte.

PPP: Wut ist gut, wenn ich sie anschau sowie 30 Wutaxiome und Glückskonzepte nach der Positiven Psychologie.





## Alternativausschreibungen: Mach **Dich** glücklich

### Das Gold hinter der Wut bergen

Maria Aarts, Martemeo<sup>®</sup>-Gründerin, spricht von einer verschütteten vorhandenen Goldmine (Potentialkraft) in uns, die es zu entdecken gilt, damit sie zum Vorschein kommen kann.

- Was brodelt in mir?
- Warum verurteile und bewerte ich unaufhaltsam?
- Was hindert mich daran, glücklich zu sein?
- Warum bin ich eigentlich, so wie ich bin?
- Weshalb bin ich manchmal so ungehalten und unzufrieden?
- Was genau steckt hinter meiner Wut?

Gibt es da noch mehr? Wer seine unerfüllten Bedürfnisse hinter der Wut erkennt und sich diese durch Selbstvereinbarungen (Selfcommitments) wieder annähernd erfüllt, wird dafür Sorge tragen, dass seine innere Goldmine wieder zum Ausdruck kommt. Das hat Auswirkungen auf das ganze Umfeld, weil Menschen ein starkes Bedürfnis nach Selbstaussdruck und Selbstgestaltung haben.

Niemand möchte unglücklich sein. Haben Sie sich schon gefragt, warum dennoch so wenige Menschen wirklich glücklich sind? Warum so wenig Menschen nicht aus einer freien Entscheidung heraus, sich trauen etwas zu tun oder zu sagen oder sich sogar empathisch abzugrenzen? Auch das gehört zum Glück dazu. Positives Denken ist immer eine bewusste Entscheidung und Entscheidungen zu treffen, ist eine hohe Kompetenz der vielfältig in uns angelegten Lerndispositionen.

In diesem Kurs werden Sie Wege aus der Wut kennenlernen und Sie erfahren, wie sie diese Wutenergie in eine wohlwollende Umsetzungskraft verwandeln können. Freuen Sie sich auf eine Selbsterforschungsreise, die in erster Linie die Wertschätzung gegenüber sich selbst in den Mittelpunkt stellt. Ihr Leben wird friedlicher, einfacher, leichter, aktiver, produktiver und glücklicher werden.

## Mach **Dich** glücklich

### Die Kraft der Wut entdecken und neu formen

„Schon wieder ging mir heute der Kollege bzw. die Kollegin auf die Nerven.“, „Mein Kind bringt mich zur Weißglut.“ ... Was konkret hinter diesen starken Emotionen, Interpretationen und Verurteilungen mit den dazugehörigen kulturell geformten Gefühlen steckt, dies herauszufinden, ist Ziel dieses Wut-Glücks-Seminars. Es wird nach den Emotionsforschungen von Tanja Singer auch explizit zwischen Emotion und Gefühl, sowie zwischen Pseudogefühl und Interpretationsgefühl unterschieden, weil diese Unterscheidung der Unterschied ist, der den Unterschied in der Kommunikation ausmacht.

Mit 30 Axiomen zur Wut werden Sie einen neuen Zugang zu Ihrer Wut entwickeln und diese in eine positive Umsetzungskraft verwandeln, die Ihnen und Ihren Mitmenschen neue Lösungswege aufzeigen.

Die Wut ist wie ein guter Freund und zeigt den direkten Weg zum Bedürfnis. Sobald wir erkennen, was uns fehlte bzw. was wir brauchen, können wir diese Emotionen in wohlwollende Gefühle umwandeln und neu interpretieren durch Glaubenssatzänderungen. Ein neues Lebensgefühl kann sich nach diesem Seminar einstellen, weil Sie erleben werden, wie die Wut durch eine verbindende Selbstempathie (Mitgefühl für sich selbst) und durch Empathie (Mitgefühl für andere) sich in Glück verwandeln kann. Ohne Selbstempathie gibt es keine Empathie auf dieser Welt. Genau Selbstempathie ist eine menschliche Rarität geworden und diese Rarität braucht unsere Welt am Dringendsten.

**Reader:** Fühlen, was wir brauchen und die PPP: Das Kraftgold meiner Wut.



## Alle Tränen sind salzig.

Janusz Korczak



## Denk an Dich

### Glückliche Erwachsene – Glückliche Kinder

Glück ist eine Haltung, die vom Gelingen einer Sache oder Zustandes ausgeht.

Die Wissenschaft hat inzwischen empirisch erforscht, dass Glück, Zufriedenheit und Wohlbefinden einen wichtigen Beitrag zu einer vertrauensvollen Bindung und daraus folgend zu einer gelingenden Bildung der Kinder leisten.

**Jede Pädagogische Fachkraft hat die Eigen- und Mitverantwortung** ihre Bildungseinrichtung, in der sie arbeitet, zu einem **glücklicheren Ort** auszugestalten. Wir brauchen mehr Einladungsorte, in denen das Glück Vorrang hat, weil Kinder verdienen, glücklich zu sein. Die Kinder brauchen nicht nur empathische, sondern vor allem selbstempathische Pädagogische Fachkräfte, um sich frei entfalten zu können.

Ohne Selbstempathie ist keine Empathie möglich, das beweist auch die Hirnforschung. Ungelöste Konflikte in Teams übertragen sich unbewusst auf die Kinder und auf den Sozialraum und führen dazu, dass die Pädagogischen Fachkräfte viel zu lange in Stigmatisierungen, Blockaden und Unglück verharren, anstatt gemeinsam Glückslösungen (Glückscommitments) zu suchen. Wie genau das geht und was Selbstempathie bedeutet, erfahren Sie ausdrücklich in diesem praxisorientierten Kurs und Sie erhalten nebenbei Grundlagenwissen über die „Glücksforschung“ sowie Werkzeuge, wie Sie die erfahrenen Wege auf Ihre pädagogische Praxis übertragen können.

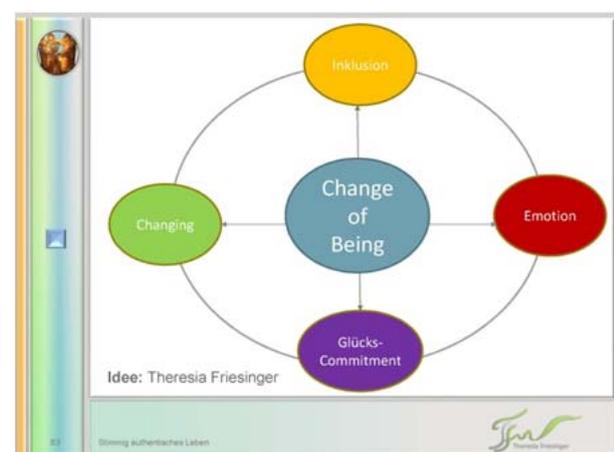
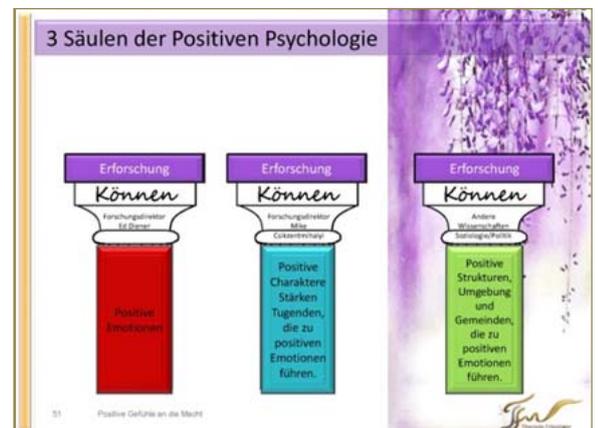
- Theoretische Grundlagen der „Glücksforschung“
- Positive Psychologie nach Martin Seligmann
- Selbstempathie- und Empathiekonzepte
- Inklusive Kommunikation, die glücklich macht – Die Methode der Empathieleiter/Autonomieleiter
- Übungen zur Erfahrung von Selbstwirksamkeit
- Selbstempathie- und Empathieübungen – „SET-Training“ auf der Basis von über 1260 Werten
- Viele praktische Glücksimpulse: Methode Change of Being ...
- Was ist Stimmigkeit? Was ist Authentizität? Wie finde ich die Balance zwischen ambivalenten Werten?
- Wie kann ich ein stimmig-authentisches Leben führen?

### Die TeilnehmerInnen

- erfahren ausgewählte theoretische Ansätze zur aktuellen „Glücksforschung“
- reflektieren die eigene Rolle als Pädagogische Fachkraft
- erleben praktische Empathie- und Selbstempathieübungen für mehr Wohlbefinden im pädagogischen Alltag
- erkennen Wege, die erfahrenen Erkenntnisse auf den Berufsalltag und darüber hinaus zu übertragen

**Werteliste:** 1001 individuelle Werte und Bedürfnisse.

PPPs: **Glück ist eine Entscheidung**, Stimmig-authentisches Leben, Die Wertschätzende Kommunikation, Fühlen, was wir brauchen, Gute Gefühle an die Macht – Die Positive Psychologie, Stimmig-authentisches Leben ... **Zielgruppe:** Pädagogische Fachkräfte, LehrerInnen und aus anderen sozialen Berufsgruppen.



### Sei still und halt den Mund Umgang mit Adulismusformen und Diskriminierungsideologien

Wie leite ich vorurteilsbewusst? Das ist die große Frage. Vorurteilsbewusste Bildung – was bedeutet dies konkret? Das Anti-Bias-Konzept geht davon aus, dass jeder Vorurteile hat.

Die Reflexion der Vorurteile und der übernommenen Kindheitsüberzeugungen mit den verinnerlichten adultistischen Haltungen zeigt sich im Besonderen im konkreten Vorteil im Umgang mit dem Team, Kindern, Eltern und den Kooperationspartnern.

- Was sind Vorurteile?
- Was ist die Rolle einer vorurteilsbewussten Leitung?
- Was ist Adulismus? Adultistische Diskriminierungsideologien kennenlernen und reflektieren
- Das inklusive transkulturelle Menschenbild.  
Eine wertschätzende vorurteilsbewusste Bildungseinrichtung
- Gegenseitige Anerkennung versus Toleranz (Dulden),  
Adulismusverhalten versus Wertschätzungsverhalten,  
Sprachförderung versus Sprachbildung im Alltag ...
- Die Botschaft der Sprache als relevantes Privileg.  
Empathie als Schlüssel zur Bildung
- Diskussionspunkt über eine Adulismusvereinbarung in der  
Bildungseinrichtung
- Reflexion von Macht über die **Methode des World-Cafés**
- Die Kraftblume – Eigene Diskriminierungsbiographie  
reflektieren und neue Handlungsoptionen wahrnehmen
- Handlungsmethoden für eine vorurteilsbewusste Umgebung und Materialien entwickeln
- Vertiefung: Expertenhearing in Bezug auf die Ziele des Projektes „Kinderwelten“
- Wie können Kinder, das Team und die Eltern stark gemacht werden, um noch mehr Verantwortung  
bei erkennbaren Diskriminierungen zu übernehmen?

**Ziel:** Reflektieren der Identität als Leitung und ihr Verhältnis zu Macht und Verantwortung. Erweiterung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Einseitigkeiten und Diskriminierung thematisieren. Initiierung und Unterstützung eines Dialogs über Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung in der Einrichtung. Sensibilisierung für das Thema Vorurteile und Machtverhältnisse. Aktiv gegen Diskriminierung und Einseitigkeiten werden und Methoden kennenlernen, wie Kinder und ihre Bezugsgruppen gegen Ausgrenzung stark gemacht werden können. Für vorurteilsbewusste Räumlichkeiten und Materialien sensibilisieren: „Haben wir nur helle Puppen in der Puppenecke?; Sind unsere Bilderbücher diskriminierungsfrei? ...“

**Zielgruppe:** Leitungen von Kindertagesstätten oder angehende Leitungen/Fachberatungen ...

**Diese Fortbildung ist auch als Inhouse-Seminar für das gesamte Team möglich.**

**Methodik:** Wahrnehmungs- und Wertschätzungsspiele, Macht-Café, Talking Wheel, Impulsvortrag, Expertenhearing, Die Kraftblume, Reframingsübungen zur Sprache, Ausgrenzungsgruppenbarometer ...

**Dauer der Fortbildung:** Je nach gewünschtem Inhalt: 1 – 6 Tage / Besonders als Inhouse-Seminar geeignet. Weitere Infos in den PPPs: Sei still und halt den Mund – Adulismus, Die vorurteilsbewusste inklusive Bildung und Der Anti-Bias-Ansatz“ unter [www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/Bildung/](http://www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/Bildung/)





## Mach mich glücklich

Die SIEBEN Sicherheiten, die Kinder brauchen und Einblicke in die neuen Erkenntnisse der Hirnforschung – Evolutionspädagogik

In den letzten Jahren hat die Hirnforschung viele Erkenntnisse gewonnen und auch die Evolutionspädagogik feiert schon ihr 25jähriges Jubiläum.

Dies gilt vor allem für den Bereich kindlicher Gehirnentwicklung und damit für die Grundlagen des Lernens. Gleichzeitig üben PISA-Studien und Bildungspläne auf Eltern, Pädagogische Fachkräfte und Kinder in Sachen „Lernen“ einen enormen Leistungsdruck aus.

Wie aber Lernen Kinder am besten? Was brauchen Kinder, um sich optimal entwickeln zu können? Und was heißt das für den Alltag in den Einrichtungen? Mit Hilfe wissenschaftlicher Erkenntnisse wollen wir uns mit diesen und weiteren Fragen beschäftigen: Was passiert beim Lernen im Gehirn? Was sind die emotionalen Sicherheiten und die idealsten Bindungsformen, die Kinder brauchen? Ist es wirklich so, dass ohne Bindung keine Bildung möglich ist?

Wir gehen davon aus, dass ein Gleichgewicht zwischen Körper und Geist für eine gesunde Lern-Entwicklung notwendig ist. Anhand von kinesiologischen Übungen erfahren Sie, wie dieses Gleichgewicht gezielt gefördert werden kann.

- Aktuelle Erkenntnisse in der Hirnforschung und ihre Bedeutung für das Lernen
- Neurologische Grundlagen:  
Funktionsweise und Entwicklung des Gehirns
- Die **Sieben Sicherheiten** aus der Evolutionspädagogik nach Ludwig Koneberg und Silke Gramer-Rottler
- Die Bindungstheorie nach John Bowlby – Zusammenhänge zur Evolutionspädagogik und zur Hirnforschung
- Wie lernen Kinder?
- Kinder in ihren Lernprozessen unterstützen
- Voraussetzungen für gelingendes Lernen
- Praktische kinesiologische Übungen für Körper und Geist
- Individuelles Lernen in heterogenen Gruppen.



**Ziel:** Durch das Wissen, wie gelingendes Lernen funktioniert, können wir Kinder und uns selbst besser verstehen, warum Verhalten nicht von jetzt auf nachher korrigierbar ist. Gerade das Wissen über die Plastizität des Gehirns gibt uns die Gewissheit, dass Veränderung durch neue Lernerfahrungen möglich ist. Ziel des Seminars ist es, diese Möglichkeiten aufzuzeigen und die Bedeutung sowie auch die Vorteile der Kenntnisse über Spiegelneuronen (Empathiezellen) zu vermitteln.

**Methodik:** Impulsreferat, Brainstorming, Effektübungen, Murmelrunden, Lernwerkstatt mit den sieben Sicherheiten, One-Stay-Three-Goes-Präsentation, Placemate-Gruppenarbeit, Rollenspiele und Ideensammlung, wie die „Sieben Sicherheiten“ stabilisiert werden können.

Weitere Informationen in der PPP: Die Sieben Sicherheiten, die Kinder brauchen ..., Reader und Arbeitshilfen werden ausgeteilt.

Bringen Sie für diese Fortbildung Kissen und Decken mit.

Spreche immer nur in Deinem Namen.

„State yourself – speak for yourself.“

Ruth Cohn



## Konfliktmanagement – Mobbingstrukturen durchschauen

Ruth Cohn, Schulz von Thun und mehr

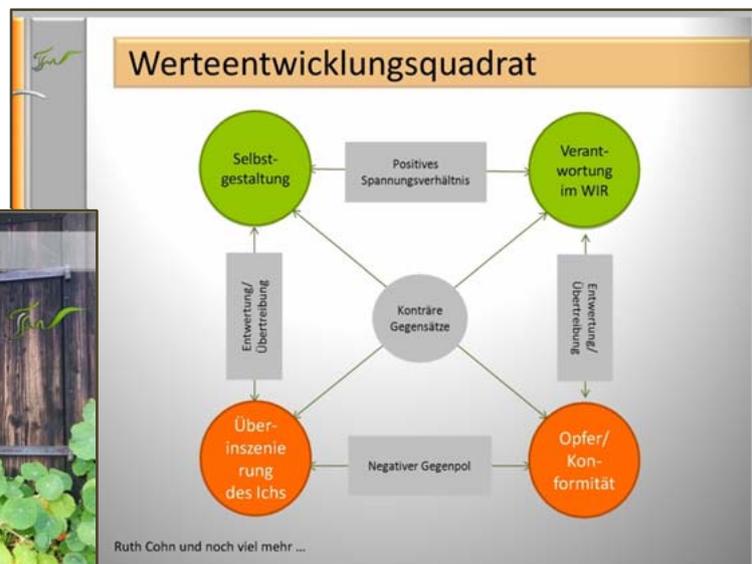
Ruth Cohn postuliert in ihrer themenzentrierten Interaktion (TZI) das ICH im WIR in Balance zum Thema. Ihre Postulate wie „Störungen haben Vorrang“ oder „denke daran, ob auch den anderen verletzen könnte, wenn Du das jetzt sagst“ unterstützen, Konflikte in der Gruppe oder im Team besser zu meistern.

Wer das ICH stärkt, geht auch im WIR nicht unter. Die Kraft der inneren Stärke hat starke Auswirkungen auf die WIR-Intelligenz und die positive WIR-Kraft. „Schwache“ Menschen werden eher gemobbt und leiden an Burnout, weil sie sich nicht stimmig-authentisch durchsetzen können.

Mit innerer Stärke und neuen Gedankenkonstruktionen, die wieder Kraft spenden, haben die Mobbenden weniger oder überhaupt keine Plattform mehr. Welche Möglichkeiten es gibt, seine Konflikte zu lösen und aus Mobbingstrukturen auszusteigen, lernen Sie in diesem Seminar. Durch die humanistischen Haltungsstrategien von Ruth Cohn und Schulz von Thun (innere Team stärken ...) erfahren Menschen, wie sie aus der einen negativen Spirale aussteigen können.

Ein Kurs, der Mobbing überflüssig macht und der auch zeigt, dass auch die Mobbenden in Wirklichkeit leiden und eine „schwache“ Persönlichkeitsstruktur haben.

1. Das Konzept der TZI kennenlernen oder vertiefen – unterschiedliche Zugänge möglich
2. Die Postulate nach Ruth Cohn mit Ergänzungsgedanken
3. Das Konzept des inneren Teams nach Friedemann Schulz von Thun
4. Das **Werteentwicklungsquadrat** und wie es im Alltag einzusetzen ist
5. Was ist Mobbing?
6. Was ist Burnout?
7. Gesunde Abwehrmechanismen entdecken
8. Ziel- und Sinnfindung in Hinblick auf Konflikte, Mobbing und Burnout
9. Zusammenhänge erfassen und Lösungen finden.



Credo von Ruth Cohn

Zu wissen, dass wir zählen  
mit unserem Leben  
mit unserem Lieben  
gegen die Kälte.  
Für mich,  
für Dich,  
für unsere  
Welt.



PPPs: Ruth Cohn  
und mehr ...  
Schulz von Thun  
und mehr ...  
Konflikte versus  
Differenzen  
Mobbing,  
Burnout und  
Prävention.

## Das Team ist MEHR als die Summe der Teile

Teambildung und Teamentwicklung  
mit Empathie vor Sympathie  
und Echtheit vor Nettigkeit



Wenn es der Leitung im Team gut geht, dann geht es auch dem Team mit der Leitung gut. In dieser Fortbildung erleben Sie, **wie Teamressourcen optimal genutzt werden können**, so dass der notwendige Wohlfühleffekt im Team steigt. Von diesen Ressourcen profitieren die Kinder, Eltern und alle Bezugsgruppen und Institutionen, die mit der Einrichtung kooperieren. In diesem Seminar werden überwiegend Ihre aktuellen Fragen beantwortet z. B. in der Form: *Wie kann ich als Leitung empathisch reagieren, auch wenn ich bestimmte Verhaltensweisen nicht akzeptiere? Was sind No-goes? Was sind die Komponenten einer systemischen Grundhaltung und einer inklusiven Sprache? Bin ich mir meiner Werte und Handlungskompetenzen bewusst? Wie finde ich meinen Platz im Team, wenn ich mich als Leitung vielleicht noch außerhalb sehe?*

Eine Leitung, die leidet, kann nicht leiten. Das ideale Team ist nicht unbedingt das harmonische Vorzeigeteam. Nur ein kongruentes, stimmig-authentisches Team, das Schwierigkeiten als Herausforderungen betrachtet, Diskussionspunkte auf den Punkt bringt, lösungsorientiert arbeitet und bereit ist, Teamblockaden aufzulösen, ist ein erfolgreiches Team.

- Teamentwicklung, -aufbau und -rollen. Die Teamentwicklungsuhr kennenlernen.
- Bewusster Umgang mit den eigenen Ressourcen und mit den Ressourcen des Teams
- Blinder Fleck und Gruppendynamik (Johari-Fenster)
- Wertschätzendes Feedback geben
- Unvergessliche Wertschätzungs- und Teamspiele
- **Integrative/Inklusive Gesprächsführung** (Zusammenführung mehrerer Konzepte – Satir, Schulz von Thun, Watzlawick, Rosenberg, Berne, Rogers, ...)
- **Konzept der Stimmigkeit** nach Schulz von Thun
- Wie steige ich souverän aus Konflikten aus, um in Ruhe Selbstempathie und Empathie zu generieren?
- Handlungskonzept für Teamprozesse entwickeln – Zielfindung. Was möchte ich als nächstes umsetzen? Wo sehe ich mich mit meinem Team in einem Jahr?



**Zielgruppe: Leitungsfortbildung. Besonders wenn es schwierig wird, ist die souveräne Leitung gefragt.**

**Ziel:** Mit diesem Seminar werden die **Leitungen** in ihrer Selbstempathie (Selbstmitgefühl) unterstützt, um sicherer und selbstbewusster ihre Aufgaben bewältigen zu können. Eine Leitung kann nur dann empathisch auf das Team reagieren, wenn sie ausreichend Selbstempathie, besonders in herausfordernden Momenten entwickeln kann.

**Methodik:** Gruppenzieldefinierung mit den Leitungen. Die Methoden und die Inputs werden je nach Gruppenziel und Interessen gewählt (Gruppenpuzzle). Körpererfahrung – Könnensvermittlung anstatt Wissensvermittlung. Seilübungen. Stärken-Schwächen-Inklusionsmethoden (Kraftblume, Stärkenstern u. a.). Eigene Leitungserfahrungen werden mit den Erfahrungen der Leitungen praxisgerecht verbunden.

Individuelle und kooperative Lernformen: Talking Wheel, Expertenhearing, One-Stay-Three-Goes, EOL u. a.

**Dauer der Fortbildung:** 1 – 2 Tage. **Reader:** Auf dem Weg zu Leitung und Teambildung

## Nichts ohne Eltern

### Professionelle und kompetente Elterngespräche führen Eine **Aktive Bildungspartnerschaft leben**

Pädagogische Fachkräfte haben gemeinsam mit den Eltern die Verantwortung für die vorurteilsbewusste und inklusive Bildung der Kinder.

Das Attribut „aktiv“ bedeutet, dass wir als Fachkräfte aktiv auf die Eltern zugehen und nicht warten, bis die Eltern auf uns zukommen. Sind die Kitatüren und Herzen gegenüber Eltern geöffnet, dann brauchen Fachkräfte keine Angst zu haben, vor ihrer Mitwirkung und Präsenz.

Die Kita ist ein Einladungsort. Sie nehmen nicht nur ein Kind in Ihrer Einrichtung auf, sondern eine ganze Familie und deren Bezugsgruppen. Wenn jede Familie in ihrer Einmaligkeit, Sprache und Kultur in Form von wertschätzender Dokumentation und vorurteilsbewusstes Spielmaterial sich in der Kindertagesstätte wiederfindet, werden sie die Kindertagesstätte als ein öffentliches Wohnzimmer wahrnehmen und so auch darin umgehen. Hospitationen zu jeder Zeit sind ein Mittel, um Missverständnisse und Ängste abzubauen, vorausgesetzt die Fachkräfte sind für Zugeständnisse und Kooperationen offen. Wer die Ressourcen der Eltern in der Kita zu nutzen weiß, steigert die Kitaqualität um ein Vielfaches und Pädagogische Fachkräfte lernen durch ihre Ressourcenfindung sich durch ihre Werte abzugrenzen, in den Bereichen, in denen Eltern sich tatsächlich zu aufdringlich einmischen.

- Begriffsklärung: Elternarbeit, Zusammenarbeit mit Eltern, Erziehungspartnerschaft und Aktive Bildungspartnerschaft
- Die Vorurteilsbewusste transkulturelle Haltung gegenüber allen Eltern
- „Schwierige Elterngespräche“ souverän und vorurteilsbewusst meistern
- Gesprächsführung auf der Basis einer Inklusiven Kommunikation – Verschiedene Kommunikationstheorien und -axiome kennenlernen
- Wie kann die Partizipation mit Eltern gelingen? – Praxisbeispiel einer Kita mit einem Innovationspreis
- Pen-Green-Loop (EEC) – Beobachtungsrückkopplungsschleife (Fachkräfte – Eltern – Kinder)
- Gestaltung von partizipativen Elterncafés, -treffs, Elternfeedbacks, Sommerfeste, Straßenfeste, Beschwerdemanagement ...
- Durch eine inklusive Gesprächsführung die Angst vor Eltern abbauen. Übrigens: Eltern haben oft auch Angst vor den Pädagogischen Fachkräften
- Besonderheiten: Bei Pädagogischen Tagen oder Implementierungen von pädagogischen Themen: Immer auch andenken, ob nicht auch die Eltern mit dazu einladen werden können Die Eltern wirken dann als MultiplikatorInnen der vermittelten Inhalte.
- Wie trage ich meine veränderte Haltung ins Team? Übungen zur Ressourcenfindung ...

**Ziel:** Die Aktive Bildungspartnerschaft als Selbstverständlichkeit erleben. Die vielfältigen Ressourcen der Eltern zum Vorteile aller effektiv nutzen.

**Methodik:** Rollenspiele, individuelles Lernen in heterogenen Gruppen ...

**Dauer der Fortbildung:** 3 Tage Reader: Professionelle Elterngespräche führen / Weitere Infos in der PPP: Praxisbeispiel Aktive Bildungspartnerschaft, Ressourcenorientierte Familienaktivierung“ ...



Eine schöne Atmosphäre  
bringt bei Konfliktgesprächen neue **Lösungen**.



Es gibt nichts Schöneres als gemeinsam ans Ziel zu kommen ...



## Erzähl mir was aus **Deinem** Leben

Biografiearbeit  
und  
Persönlichkeitsentwicklung

Wer bin ich? Wie bin ich zu der/dem geworden, der ich bin? Welche Erlebnisse und Erfahrungen sind für mein Denken, Fühlen und Handeln von besonderer Bedeutung?

Die Arbeit an der eigenen Biografie ist ein spannendes Feld. Zum einen können verschiedene Methoden der Biografiearbeit in der pädagogischen Arbeit eingesetzt werden, um Kinder in Ihrer Identitätsfindung und Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Zum anderen bietet sie pädagogischen Fachkräften eine Reflexionsfläche und -möglichkeit über ihre eigene Sozialisation und damit verbundene Denk- und Handlungsmuster und eröffnet so den Weg für eine professionelle Weiterbildung.

Das Seminar nimmt Sie also mit auf eine spannende Reise: es geht darum, Vergangenheit zu erinnern und festzuhalten, Gegenwart zu entdecken und zu verstehen und die Zukunft zu entwickeln und zu gestalten. Eine Chance für sich selbst und für die Arbeit mit den Kindern. Ich sehe nicht, was Du siehst, aber ich kann fühlen, was Du fühlst und obwohl wir manchmal nicht „sehen“, können wir sehen lernen.

Kenntnisse über Wahrnehmungs- und Gestaltgesetze, die unsere Wahrnehmung verzerren, unterstützen gleichzeitig die unterschiedlichen Wirklichkeiten besser zu verstehen.

Wir verstehen den anderen besser, wenn wir uns selbst verstehen, warum wir manches so und nicht anders sehen können. Verzerrungen helfen uns, neue Dinge zu gestalten und zu planen und sie basieren auf die Verwirklichung unserer Wünsche, Vorstellungen und Phantasien. Elemente unserer Erfahrung werden so umgestaltet, dass diese zu unseren Vorstellungen passen. „Weil Du mich enttäuscht hast, bin ich nun unglücklich!“ Nicht nur, dass wir die Verantwortung für unsere Gefühle abgeben, das Gesetz sorgt konsequent dafür, dass Verzerrungen aufrecht erhalten bleiben. Wir widersetzen uns unserem Veränderungspotenzial. „Resistant to change!“ Wir richten unser Leben nach unseren inneren Widerständen aus. Die selbstkonstruierten Verzerrungen zu entdecken, ist innere emotionale Befreiung.

„Die Prophezeiung des Ereignisses führt zum Ereignis der Prophezeiung.“ Demnach ist inneres Glück die Inklusion der Gegensätze in uns. Einer der bekanntesten Systemiker, Niklas Luhmann, sagt über den blinden Fleck: „Man kann nicht sehen, dass man nicht sieht, was man nicht sieht!“. Durch die Reflexion des blinden Fleckes, können wir doch das eine oder andere sehen, wenn wir es sehen wollen. Ebenso durch die Auseinandersetzung mit dem „Johari-Fenster“ erhalten Sie eine wertschätzende Feedbackmethode, wie Sie Ihren blinden Fleck erkennen können, wenn Sie es wollen.

- Theoretische Grundlagen
- Methoden der Biografiearbeit – Biografiearbeit als Bildungsprozess
- Unterschiedliche Persönlichkeitsentwicklungsmethoden „Change of Living“
- Möglichkeiten zur Selbstreflexion Relevante Wahrnehmungs- und Gestaltgesetze kennenlernen (Rosenthaleffekt, Hofeffekt, Figur-Hintergrundgesetz, Das Gesetz der Nähe, Kontinuität ...)
- Der Ursache-Wirkung-Verzerrung auf der Spur
- Reflexion der eigenen Reaktions- und Verhaltensmuster.  
Wann und wie unterliege ich Wahrnehmungsfehlern?
- Was können wir tun, um Wahrnehmungsfehler zu vermeiden?
- Das Werteentwicklungsquadrat nach Friedemann Schulz von Thun und
- Change with a lovely smile – die Feedbackblume.



„Habe Mut  
zu dir selbst,  
**UND** such  
deinen  
eigenen Weg.“

Janusz Korczak

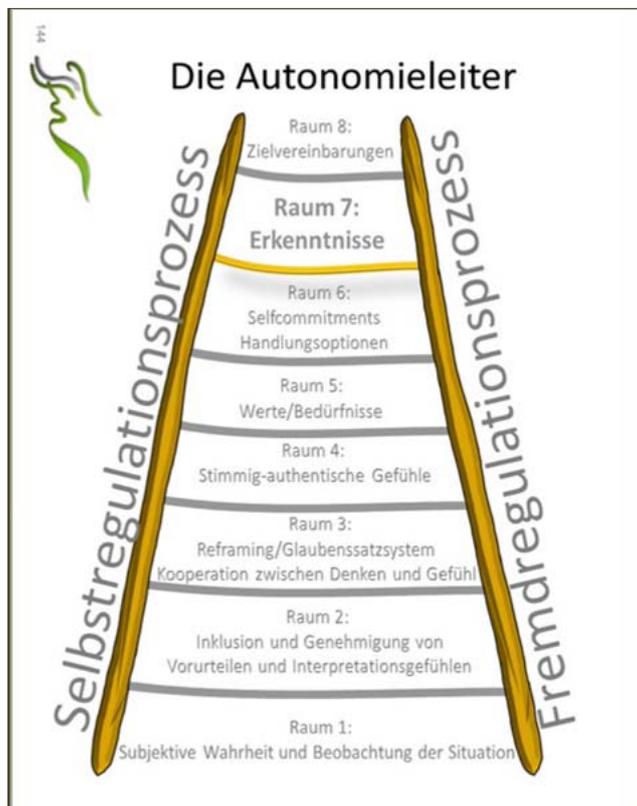
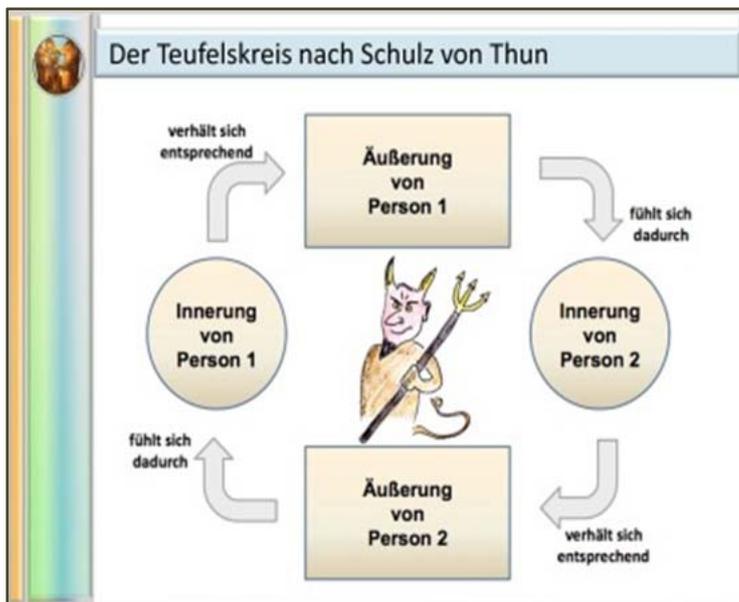
*Jan*

**Ziel:** Fehler der Wahrnehmungs- und Gestaltgesetze durchschauen sowie Konfliktreduzierung. Mehr Wertebewusstheit, Förderung der Reflexions- und Reframingsfähigkeit.

**Methodik:** Wahrnehmungsspiele (Nähe-Distanz-Übungen Postkartenspiel: Wie sieht die Postkarte aus?), Impulsreferat, Teufel- und Engelskreis, Empathieleiter, Sponsoring-Methode nach Robert Dilts, Übung zum blinden Fleck, um innere „Schwächen“ zu erkennen, aufzulösen, um sie inkludieren zu lernen.

**Dauer der Fortbildung:** 1 – 2 Tage.

Weitere Infos in den PPPs: Biografiearbeit – Notwendigkeit der Reflexion in Bildungseinrichtungen, Stimmig-authentisches Leben und Ich sehe nicht, was Du siehst ... unter [www.friesinger-theresia/de/Wahrnehmung](http://www.friesinger-theresia/de/Wahrnehmung).



## Was du nicht willst, das man dir tu'...!

Moral-, Werte- und Empathie-Entwicklung  
bei Kindern

Ab wann und wie kommen Kinder zu Werte,  
um dann moralisch zu handeln?

Werden diese ihnen anezogen oder stecken sie schon in ihnen und warten nur darauf, geweckt zu werden? Fest steht jedenfalls, dass es ein allmählicher Prozess ist, bis aus einem kleinen Menschen, der die Regeln kennt, ein Mensch wird, der auch nach diesen Regeln handelt. Die Bezugspersonen in ihrer Vorbildfunktion übernehmen dabei eine wichtige Rolle.

Setzen Sie sich im Seminar mit Ihren eigenen Werten und Moralvorstellungen auseinander und arbeiten Sie anhand alltäglicher Situationen: bspw. Müssen sich die Kinder entschuldigen?

Ab wann tun Kinder etwas absichtlich? und Was hat Bindung mit Moralentwicklung zu tun?

Gibt es eine Empathieformel und was hat Empathie mit Moral gemeinsam?

- Der kategorische Imperativ nach Immanuel Kant und ist er mach- und umsetzbar?
- Werte, Regeln, Normen, Moral
- Entwicklungspsychologische Grundlagen – die Moralentwicklungsstufen nach Lawrence Kohlberg
- Woran orientieren Kinder ihr Handeln?
- Umgang mit moralischen Gefühle: Stolz, Scham, Schuld
- Was ist Empathie?
- Einflussfaktoren für die Moralentwicklung (moralische) Vorbildfunktion von Pädagogischen Fachkräften
- Soziale Partizipation als Weg zum moralischen Denken?
- Fördermöglichkeiten im Alltag ...



**Was Du nicht willst,  
dass man Dir tu,  
das füg' auch keinem  
anderen zu.**

Werte- und Moralentwicklung bei Kindern



BBS, 6.11.2014  
Pforzheim-Hohenwart



Theresia Friesinger

## Mach es anders

### Change- und Gedankenmanagement

#### Reframing ist die hohe Kompetenz der unbeschränkten Möglichkeiten.

Menschen und Systeme handeln aus ihren einschränkenden Glaubenssatzsystemen heraus und jeder ist davon betroffen. Kein Mensch ist frei von negativen Überzeugungen. Diese zu erkennen und ihnen eine positive Richtung zu geben, ist Ziel dieses Seminars. Die eigenen Gedanken- und Bedürfniskräfte zu regulieren, ist eine große Herausforderung. Gerade Pädagogische Fachkräfte brauchen eine hohe Reframingskompetenz, weil der berufliche Alltag oft von negativen Einflüssen, Erwartungen und Ereignissen durchflutet wird. Deshalb brauchen sie wieder ein Wertebewusstsein nach denen sie sich ausrichten können.

Reframing bedeutet altes Gedankengut und -konzepte in einen neuen Rahmen zu packen; eine neue Perspektive einzunehmen oder mal etwas „sterben zu lassen“. Die Gedanken einfach mal auf den Kopf zu stellen. Jeder besitzt diese Veränderungsintelligenz und im Grunde, ist jeder Gedanke modifizierbar. Verändere Deine Gedanken und Du veränderst Deine Welt und genau diese Veränderungsintelligenz kann erweitert werden. Hinaus aus dem tiefen Jammertal und den Berg hinauf mit anderen Lösungswegen. Für jedes Problem gibt es drei Lösungen. Jeder kann seine erlernten negativen unbewussten und vorbewussten Gedankenmuster-, Kommunikations-, Reaktions- und Verhaltensmuster sich bewusst oder bewusster machen, sie annehmen, um sie dementsprechend gewinnbringend für die eigene Zieldefinierung verändern zu können.

Entscheiden Sie sich, Ihre glückshinderlichen Reaktionsmuster aufzugeben, da diese den Zugang zu Ihrer Stimmigkeit und Authentizität versperren. Wie viel Befreiung würden Sie gewinnen, wenn Sie plötzlich nicht mehr neidisch wären? Wie viel Offenheit könnten Sie zeigen, wenn Sie Ihre Schüchternheit aufgeben? Wie würde sich das anfühlen, wenn Sie nicht mehr in Konkurrenz mit anderen treten müssten, weil Sie selbst wissen, was gut und wertvoll für Sie ist? Sie können lernen, Ihr Team neu zu erfinden und neu zu entdecken. Wie frei würden Sie sich fühlen, wenn Sie sich nicht mehr verurteilen müssten? Was ist überhaupt der Grund, warum Sie sich ständig verurteilen? Viele verurteilen sich selbst und andere, um Unzulänglichkeiten zu kompensieren (Minderwertigkeits- und Überlegenheitskomplex). Wir wollen besser sein als die anderen (Konkurrenzmuster) und empfinden dabei das Leben als einen ständigen Kampf. Lernen Sie um. Es lohnt sich, ohne negativen Reaktionsmuster durchs Leben zu gehen. Es lohnt sich, sie in positive Reaktionsmuster umzuwandeln. Sie gewinnen die Kraft Ihrer inneren Freiheit zurück.

Diese Ressource haben Sie, weil jeder die Ressource Umwandlung, Freiheit und Liebe in sich trägt. Es ist nur wichtig zu verstehen, was jeder darunter versteht und es dann auch TUN.

Machen Sie z. B. heute schon drei Dinge anders als gestern, dann werden Sie etwas anderes erhalten.

Erfinden Sie sich in diesem Seminar neu bzw. lernen Sie sich so kennen, wie Sie wirklich sind und nicht so wie Sie durch andere und deren Ziele geworden sind. Sich selbst zu kennen, ist der höchste Wert, den sich ein Mensch gönnen und erlauben kann.

Sie verdienen es, glücklich zu sein.

**Auch für Teamfortbildungen geeignet:** Ziel des Seminars ist die Aktivierung der Teamtreue, durch eigene immanente Ziele, die sich mit den Zielen der anderen decken. PPP: Positive Psychologie und Reframing.



## Die Kraft der richtigen Zeit

### Stressmanagement und Zeitmanagement

Zeitmanagement mal ganz anders.  
Sie lernen ein „Ich habe Zeit-Gefühl!“ zu entwickeln.  
Für das, was Ihnen wirklich wichtig ist,  
werden Sie in Zukunft Zeit finden, da Sie zu einem  
großen Teil Ihre Zeit priorisieren.

Der Umgang mit Distress und Zeitmangel ist auch in Bildungseinrichtungen zu einem großen Thema geworden. Wir werden uns mit den eigenen Verhaltensgewohnheiten in Stresssituationen und deren Bewältigungsstrategien auseinandersetzen. Stress im Team kostet Zeit, die an den Kindern fehlt. Die Einführung in grundlegende Erkenntnisse über Stresstheorien und Zeitstrukturkonzepte als auch die Frage nach den eigenen Veränderungsmöglichkeiten bilden einen entscheidenden Baustein für die weiteren Inhalte und führt zu einem Wohlstand an Zeit.

### Zeitmanagement und Arbeitsorganisation

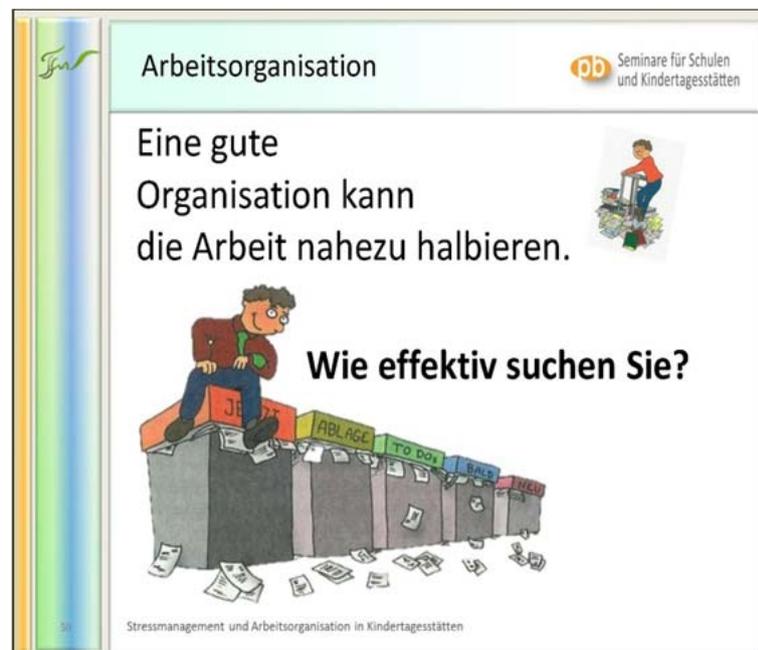
Arbeitest Du noch oder verwirklichst Du Dich schon? Der eigene Arbeitsstil wird unter die Lupe genommen und dessen Vor- und Nachteile hinterfragt. Die im Seminar vorgestellten Techniken und Hilfsmittel zur Zeit- und Arbeitsplanung bewähren sich in der Praxis nur dann, wenn diese systematisch angewendet werden und wenn sie zur eigenen Person passen.

Anhand praktischer Übungen lernen die TeilnehmerInnen mit den Hilfsmitteln und Techniken umzugehen. An konkreten Beispielen werden Situationen aus dem Arbeitsalltag reflektiert und neu entwickelt.

- Umgang mit der eigenen Zeit:  
Persönliche Ziele und Lebensbalance
- Zeitfallen und ungünstige Arbeitsgewohnheiten erkennen und beseitigen
- Hilfreiche Techniken der Zeitplanung:  
ALPEN-Methode, Prioritätensetzung,  
stille Stunde etc.
- Möglichkeiten eines konstruktiven  
Arbeitsbündnisses mit Vorgesetzten
- Abgrenzen und „Nein“-Sagen lernen
- Stressauslöser feststellen und dem eigenen  
Stress vorbeugen
- 9 Schritte der Stressbewältigung

**Ziel:** In diesem Seminar lernen Sie unterschiedliche Stress- und Zeitglaubenssätze dahingehend reflektieren und verändern, so dass Sie in Zukunft mit Herausforderungen besser umgehen können. Mehr Prozess-Strukturierung sowie ein entschleunigter und kontemplativer Umgang mit Stress (Eustress und Flowerfahrungen) wird möglich sein, denn Stress richtig verstanden, macht glücklich – alles andere führt zur Überforderung und Langeweile.

PPP: Stressbewältigung und Arbeitsorganisation in Kindertagesstätten / Teamentwicklung / Teamgespräche strukturiert führen.





## Das Lernen feiern und aus dem Herzen schreiben

Die Bildungs- und Lerngeschichten nach Margaret Carr  
und ihre Weiterentwicklung nach Sybille Haas

Mit den Bildungs- und Lerngeschichten wurde das von M. Carr in Neuseeland entwickelte Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren der „learning stories“ an die Bedingungen der Kindertagesbetreuung in Deutschland angepasst. Es ist ein ganzheitliches Konzept zur Umsetzung der Bildungspläne.

Sybille Haas plädiert mittlerweile für eine lebendige Arbeit mit Bildungs- und Lerngeschichten, in denen Gefühle, Vermutungen, Überraschungen und achtsame Reaktionen im Alltag sowie eine forschende wertschätzende Haltung der Pädagogischen Fachkräfte eine Rolle spielen. „Probieren Sie es aus“ sind ihre Worte. „So wichtig die Zuwendung zum Kind ist – ebenso wichtig ist die Zuwendung der Erzieherinnen zueinander. Es gibt Erzieherinnen, die gut schreiben können, andere nicht. Sie sollen nicht auf das Schreiben verzichten, sondern den Mut haben, es dennoch in ihrer eigenen Weise zu tun, denn es gibt keine objektiven Lerngeschichten. Es geht nicht um richtig oder falsch, sondern um Eindrücke, Reflexionen und Gefühle.“ Julie Killick.

Das Konzept eröffnet eine Sicht auf die Kinder und ihr Lernen, die an den **Stärken und Kompetenzen** des einzelnen Kindes ansetzt. Damit haben pädagogische Fachkräfte die Möglichkeit, die Lernstrategien und die Lernwege sowie die Lernzugänge eines jeden einzelnen Kindes zu erkennen und (unter Berücksichtigung seiner Interessen, Themen, Fähigkeiten und Kompetenzen) Lern- und Entwicklungsprozesse anzuregen und diese Arbeit ressourcenorientiert zu dokumentieren. Besonders Sybille Haas hat den Bildungsgeschichte nochmals eine emotionale Note gegeben, indem sie sagt: „Schreibe die Geschichte aus dem Herzen.“

- Lösung der Frage: Gibt es eine vorurteilsfreie Beobachtung?  
Was genau ist alles Beobachtung? Wie fühle ich mich selbst, wenn ich beobachtet werde?
- Das Verfahren der Bildungs- und Lerngeschichten und der Weiterentwicklung nach Sybille Haas
- Die Schritte von der gezielten Beobachtung zur Lerngeschichte:  
Beobachtung, Auswertung mit Lerndispositionen, kollegialer Austausch, Planung nächster Schritte mit kreativen Mind-Map-Methoden.
- Auswirkungen der Bildungs- und Lerngeschichten auf die pädagogische Praxis
- Was sind die Komponenten eines gelungenen Dialogs und einer gelungenen Dokumentation?
- Eigenen Lernfragen und-strategien auf den Grund gehen
- Praxisbeispiele – bestechend einfache Dokumentationen.

**Ziel:** Kinder durch Dokumentation wertzuschätzen und Sensibilität für Vielfalt entwickeln.  
Beobachtung als Selbstverständnis betrachten.

**Methodik:** Impulsvortrag, Selbsterfahrung, die zwei Lernseiten kennenlernen, Sternspitzen-Brainstorming-methode über den Dialog, eigene Lerngeschichte schreiben, Tipps und Tricks zum effektiven Beobachten und zur Umsetzung, Mind-Map zu Lerndispositionen, EOL-Übungen.

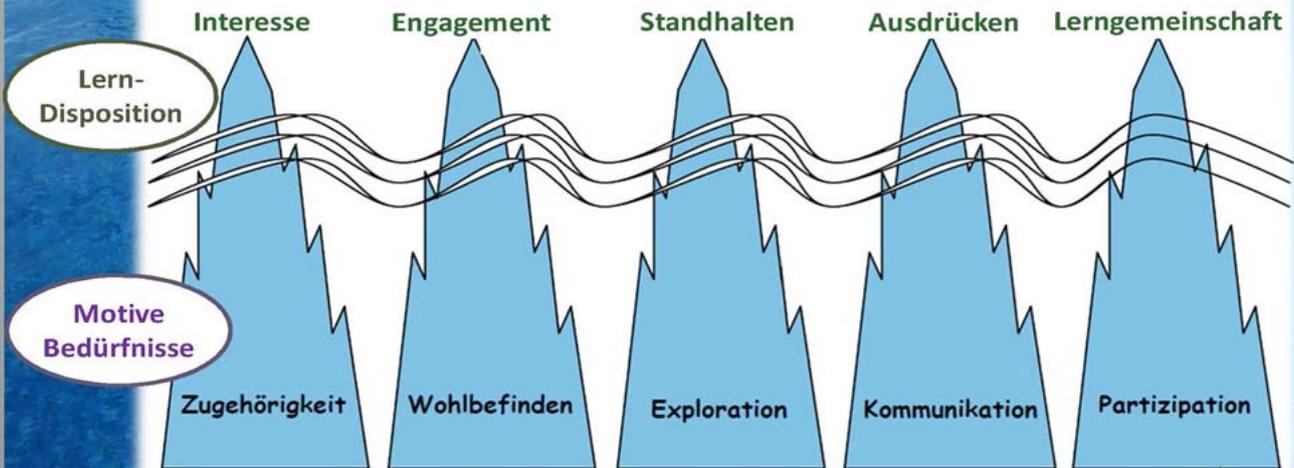
**Dauer der Fortbildung:** 3 – 5 Tage – eigene Beobachtungsmaterialien und wer möchte, bitte eigene Dokumentationen oder Videos mit Einverständnis der Kinder mitbringen. Begleitungen möglich.  
Weitere Infos in den PPPs: Das Lernen feiern,  
Weiterführung BuLG, 12 Qualitätsschlüssel zur Verankerung in der Praxis und viele Arbeitshilfen.



# Der Ansatz der Bildungs- und Lerngeschichten

## Das Eisbergmodell nach M. Carr

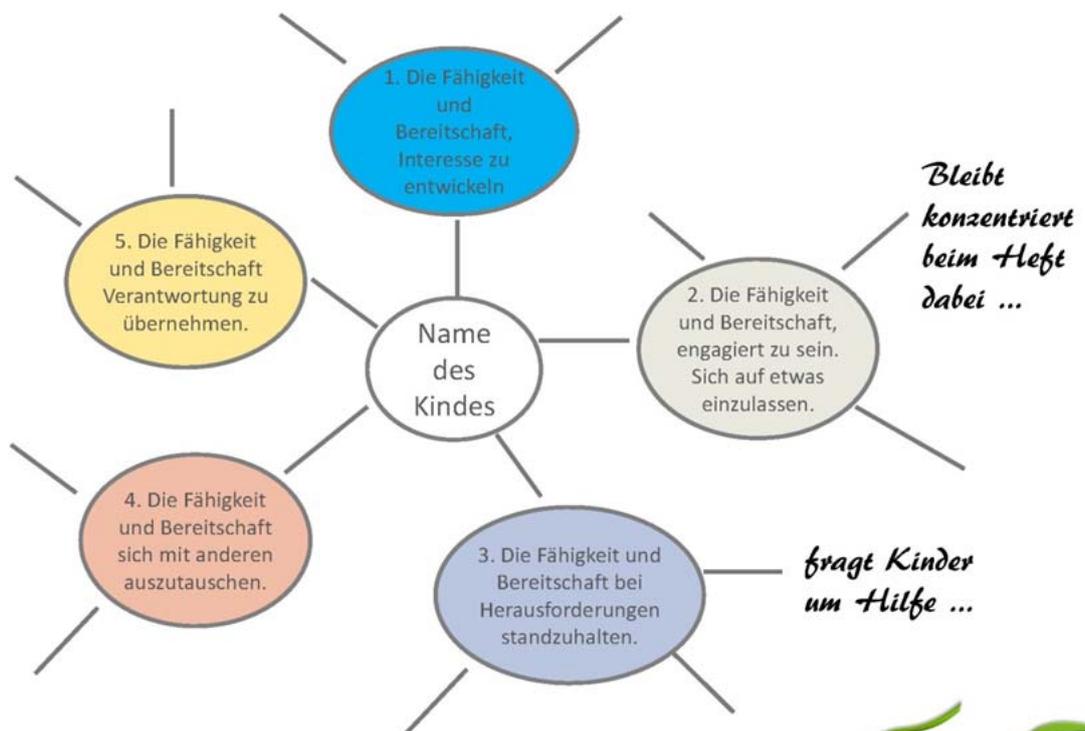
Über den fünf Eisbergen befinden sich die Lerndispositionen (LD). Das sind Motive, Lern-Strategien, Fähigkeiten und Kompetenzen, die von außen (von anderen) sichtbar sind. Unter dem Eisberg liegen zu den aufgezählten Bedürfnissen/Werten/Motiven noch WEITERE Bedürfnisse, Werte und Motive, die nicht ohne Weiteres gleich erkannt und übersetzt werden können UND die beim einzelnen sehr unterschiedlich priorisiert werden. Je nach Bedeutung, die der Mensch diesen Werten aufgrund seiner Erfahrung zuordnet.



Bildungs- und Lerngeschichten - Ein ganzheitliches Beobachtungskonzept



## Mindmap zu den Lerndispositionen



Bildungs- und Lerngeschichten - Das Lernen gekonnt feiern





## Weniger ist mehr

Räume bilden bildet ungemein

### Wie können Räume bildungsgerecht gestaltet werden?

Wie sieht die Kindertagesstätte der Zukunft aus?

Was für Bildungsräume brauchen wir, dass Kinder in ihren Themen und Interessen baden können?

Was ist eine tatsächliche Zumutung und wie soll die Zumutung der Themen gestaltet werden, damit Kinder ihre Antworten finden können. Partizipation ist das Schlagwort für diese wunderbare Herausforderung. **Die partizipative Kindertagesstätte macht nichts ohne Kinder und ohne Eltern.**

Sie ist nicht nur eine limitierte Lernwerkstatt, sondern die ganze Kindertagesstätte ist die Lernwerkstatt, die im Prozess mit den Kindern, Team und Eltern gestaltet wird. Druck rausnehmen und keine Perfektion zu erwarten, bringt erst die notwendige Begeisterung für dieses bestechend schöne Thema. Kreativität versus Effektivität. Inklusion bei den Räumen heißt in Wirklichkeit Entschleunigung.

Nicht alles auf einmal und nicht alleine. Warum nicht die Kinder und die Eltern fragen, was sie brauchen? Sie haben so viele kreative Ideen, die manchmal bestechend einfach umzusetzen sind. In diesem Seminar erhalten Sie viele Praxisbeispiele, wie die Gestaltung der Räume Spaß, Freude und Bildung bringt.

- Praxisbeispiel anhand eines Farb- und Raumkonzeptes
- Kriterien der Raumgestaltung in Theorie und Praxis mit dem Grundsatz, weil weniger mehr ist!
- Räume gestalten unter der Berücksichtigung der neun Intelligenzen nach Howard Gardner
- Raumanalyse: In der Kniebeuge durch die Kindertagesstätte.  
Die Gestaltung soll das unterstützen, was in den Räumen stattfindet.
- Die ganze Kita ist eine Lernwerkstatt – Kriterien dazu sammeln
- Wie könnte ein konkreter Umsetzungsplan unter dem Motto der Weg ist das Ziel aussehen?
- Wertschätzung für die Helferengel initiieren.

**Ziel:** „Raum als dritter Erzieher“ umsetzen. Eigene Kriterien der Raumgestaltung finden. Mit allen Ressourcen entspannt planen lernen.

**Methodik:** Murmelrunde: Klärung, was bedeutet für mich eine immanente Ordnung?, KaWa-Methode, Lernwerkstatt eröffnen, individuelle Lernformen in kooperativen Gruppen.

**Dauer der Fortbildung:** 2 – 3 Tage

Weitere Infos in der PPP: Kriterien eines Farb- und Raumkonzept,

Kindertagesstätte der Zukunft unter: [www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzept/Lernwerkstatt](http://www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzept/Lernwerkstatt)



Vertrauen Sie meinem Blick für das Wesentliche und für Schönheit:

Durchführung eines gemeinsamen und partizipativen Farb- und Raumkonzeptes.

Aus ALT wird NEU.



# BILDUNGstRÄUME



RÄUME BILDEN bildet



Vorher

Nachher



Räume bilden bildet

Abenteuer GartenWELTEN



Projekt: Zahlen mit Kindern für den Garten für Hüpfspiele fließen.

Räume bilden bildet

... und es werden immer individuelle und geniale Lösungen gefunden ...



Werkstatt / Salvatore Gugliuzza

Räume bilden bildet

Raum für spielerische Mathematik





Erst denken und schreiben, dann zeigen.



## Es ist leicht, eine Konzeption zu schreiben

### Konzeptionsentwicklung und Konzeptionsfortschreibung

Von der Idee über das Konzept zur Konzeption. Diese Fortbildung baut auf drei Themensäulen auf:

1. Auf der Grundlage der **Vorurteilsbewussten inklusiven Bildung** nach Louise Derman-Sparks (Anti-Bias-Ansatz)
2. Auf der Basis einer **Inklusiven Kommunikation**: Die Pädagogik der Achtung nach J. Korczak
3. Auf der Methode des **individuellen Lernens in heterogenen Gruppen**.

Mit diesen Grundlagen erarbeite ich mit Ihnen prozessorientiert Ihre ganz individuelle Konzeption. Unabhängig an welcher Stelle Sie in Ihrem Team stehen, ich entwickle mit Ihnen prozessorientiert ein passendes Forschungs- und Konzeptionsraster nach der Spikemaps-Methode von D. Jacobs. Sie werden mit bestechenden Strategien (Einführung eines wertschätzenden Konzeptionsbuddys) binnen kürzester Zeit Ihre Konzeption in den Händen halten. Der Konzeptionsbeginn startet mit der höchsten Motivation des nächsten ersten Schrittes. Es werden die Fragen eingehend analysiert: Was braucht jeder einzelne und was brauchen Sie als Team, um von Ihrer Konzeption begeistert zu sein und zu bleiben?

- Positionierung. Was bedeutet für mich die Konzeption?
- Gemeinsame Gruppenzieldefinierung
- Situation- und Bedarfsanalyse erstellen
- Relevante Inhalte einer Konzeption
- Zuständigkeiten für die Themen im Themenspeicher
- Schreibwerkstatt gründen
- Konzeptionsplan in acht Schritten mit Feedback entwickeln und Strategien des Dranbleibens und der Wertschätzung entwickeln.



**Ziel:** Impulse für die Überarbeitung einer schon bestehenden oder noch zu entwickelnden Konzeption. Mit Organisationserfahrung und Ideenvielfalt im Rhythmus des Teams die Konzeption beginnen und begleiten.

**Methodik:** Aktionskartenspiel, Kreatives Schreiben in der Gruppe, Konzeptionsstrategien, individuelle Stärkenarbeit, Gruppendynamische Themenforschung und -selektierung, Gruppengefühlsbarometer, Kompetenzliste, Lernzonenmodell, Placemate-Gruppenarbeit, ...

**Dauer der Fortbildung: 2 Tage**

Für Prozessbegleitung insgesamt 8 Tage.

Weitere Infos in der PPP: Konzeptionsentwicklung – Prozess- und Produktentwicklung = **Qualitätsentwicklung**

**Konzeptionsfortbildungen: 550,- Euro pro Tag**



Partizipation ist die Grundvoraussetzung damit Inklusion annähernd in der Praxis gelingen kann.



## Hier bestimmen ALLE mit

Konkrete Partizipationsumsetzung und Kinderrechte nach J. Korczak

Demokratie und Empathie sind die zwei Schlüssel zu Bildung. Mitbestimmung von Kindern ist ein Recht, das Kindern zusteht. Um diese Rechte umzusetzen, braucht es Erwachsene, die Kindern diese Rechte zugestehen. Kinder müssen wissen, dass sie Rechte haben und sie brauchen hinsichtlich dieser Rechte Gelegenheit, um darüber zu Meinungsbildungsprozessen zu kommen.

Partizipation bedeutet nicht die Förderung einer Ellenbogengesellschaft, sondern wird im Spannungsfeld von **Selbstbestimmung** und von **Mitverantwortung für die Gemeinschaft** verstanden. Früh eingeübt, lernen Kinder mehr Verantwortung für demokratische Rechte zu übernehmen und handeln entsprechend diskriminierungskritischer.

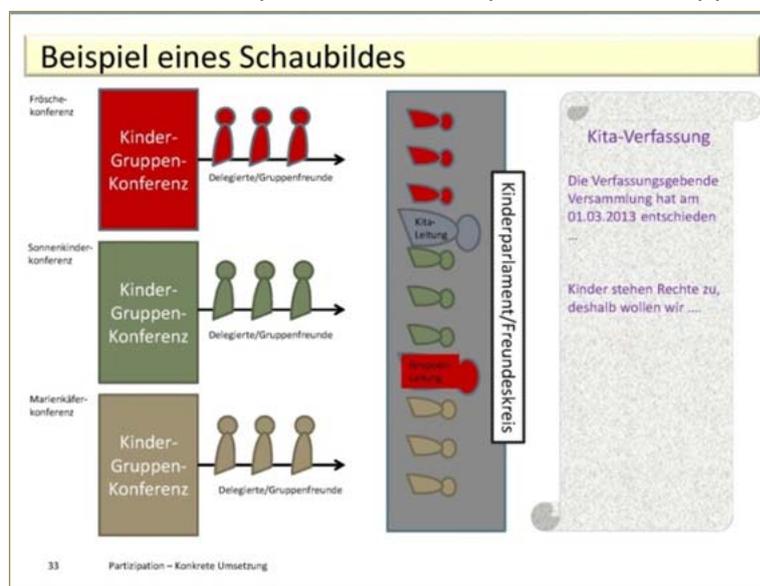
Ausgehend von der Grundannahme, dass Kinder sich eigenständig, eingebettet in sozialen Beziehungen, ein Bild von der Welt machen und für sich und andere Verantwortung übernehmen können, wenn Erwachsene „loslassen“ können, ist die Mitwirkung der Kinder im Alltag der Einrichtung eine Schlüsselaufgabe, die den Alltag durchzieht und die Einübung demokratischer Verhaltensweisen für das weitere Leben ermöglicht. In diesem Seminar geht es um die Bedeutung von Partizipation, die vielfältigen Möglichkeiten von Partizipation aber auch Grenzen der Beteiligung von Kindern.

### INHALT

- Reflexion der eigenen Haltung und Umsetzung von Partizipation in der bisherigen Arbeit
- Die Pädagogik der Achtung und die Kinderrechte von Janusz Korczak im Vergleich mit den Kinderrechten der UN-Konvention
- **Wie erfahren Kinder, dass sie Rechte haben** und wie werden sie in der Einrichtung und in der Öffentlichkeit **sichtbar**?
- Meinungs- und Entscheidungsbildungsprozesse bei Kindern aktivieren.  
Wie kommen Kinder zu einer Meinung über ein Thema, damit sie kindgerecht mitentscheiden können?
- Die Notwendigkeit von Partizipation im Kontext einer Inklusiven Kommunikation
- Die Prinzipien der Demokratie kennenlernen mit Übungsmaterial
- Macht- und Adulismusreflexion nach den fünf Machtbasen (Adulismusplakat Verlag: das netz).
- Bedeutung von Partizipation schon bei den Kleinsten – die vier Eckpfeiler von Partizipation in der Krippe
- Die neue Rolle der Fachkraft – Moderationskompetenzen
- Konsequenzen von Partizipation für Kinder, Team, Eltern, Träger und Gesellschaft.

Umfang je nach Wunsch: 1 – 5 Tage und Begleitung. Begleitungen kosten 120,- €/h

**Fünf Tage sind für die Einführung eines Kinderrates mit anschließender Verfassung bzw. die Erstellung eines Partizipationsstandards auch für Träger dringend notwendig.**





## Ich weiß, was ich WILL – weißt auch DU, was ich will?



Wie kann Partizipation schon bei den Kleinsten gelingen?

7

Partizipation – Konkrete Umsetzung



## Partizipation im U-3Bereich

„**Krippenflüsterer**“ werden.

Gerade größere Kinder lieben es, diese Aufgabe zu übernehmen.

- Eingewöhnung
- Schlafsituation
- Wickelsituation
- Gesprächskultur
- Abstimmungskultur
- Geburtstagplanung
- Unterstützende Kommunikation
- Zeit- und Raumkultur – keinen Zwang



37

Partizipation - Die Kinderstube der Demokratie





## Jeder gehört dazu – Eine Bildungseinrichtung für ALLE Inklusion im Kontext einer Inklusiven Kommunikation

### **Es ist normal, verschieden zu sein.**

Hohe Anforderungen kommen auf dem Weg zur Inklusion auf die Bildungseinrichtungen zu.

Das gemeinsame Spielen, Leben und Lernen zu ermöglichen, heißt die aktuelle Herausforderung seit dem 26.03.2009. Demzufolge ist Deutschland verpflichtet die UN-Konvention der Menschen mit Behinderung umzusetzen. Sind jedoch die Politik, die Rahmenbedingungen und die Praxis schon dazu bereit?

Was unterscheidet Integration von Inklusion? Ist es nicht dasselbe, nur neu verpackt?

Gemeinsam machen wir uns mit kooperativen und individuellen Lernformen zwei Tage lang auf den Weg, um dieser Antwort gerecht zu werden. Wie kann die Vielfalt des Miteinanders gelingen?

Welche Chancen und Vorteile ergeben sich dadurch für Kinder, Eltern, Sozialraum und letztlich auch für die Gesellschaft? Welche Voraussetzungen brauchen die Kinder, die Einrichtung und das Team?

Auf welche humanistischen Grundsätze beruft sich das inklusive Menschenbild? Welche professionellen und systemischen Ansätze sind notwendig, damit Inklusion prozessorientiert gelingen kann?

Das Seminar unterstützt, Möglichkeiten und Grenzen für die eigene Person und Institution herauszufinden.

Integration und Inklusion passieren nicht zufällig und von selbst, sondern es bedarf einer grundsätzlichen inklusiven und reflexiven Haltung gegenüber der Selbstverständlichkeit, dass Heterogenität die Normalität ist. Am Ende sollen alle von der Vielfalt profitieren können, denn **Integration als einen wichtigen**

**Qualitätsschritt anzuerkennen, ist schon Inklusion.**

- Begriffsklärung: Behinderung, Integration und Inklusion anhand einer ausführlichen Synopse
- Best Practice: Jena-Film „Das Abenteuerland“ ausgezeichnet mit dem Paul-Lechler-Preis 2009
- Die Vorurteilsbewusste inklusive Bildung – ein qualitativ hochwertiges inklusives Konzept.
- Das inklusive Menschenbild und die **inklusive Sprache** als Voraussetzung für gemeinsames Lernen
- Das Adultismuskonzept. Adultismusreflexion aus dem Herzen – open heart/open will
- Kriterien einer inklusiven Kita nach dem **Index für Inklusion** und nach Simone Seitz
- Aufgabenbeschreibung der Inklusionsfachkraft, Arbeitshilfen und Handlungsstrategien entwickeln
- Chancen und Grenzen inklusiver Bildung (Diskussionsforum)

**Ziel:** Mit diesem Seminar werden die Pädagogischen Fachkräfte unterstützt, ihre nächsten Schritte zu finden, um die positive Entwicklung und Teilhabe aller Kinder zu gewährleisten und das gemeinsame Spiel, Leben und Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung bedürfnisgerecht zu begleiten.

Sie lernen neue inklusive Konzepte kennen, die sie in ihrem **inkluisiven Menschenbild** bestärken werden.

Dadurch erleben sie Inklusion nicht als Druck von außen, sondern als natürlicher Prozess, der das Menschliche im Menschen offensichtlich werden lässt.

**Methodik:** Die Seminarinhalte werden gemeinsam in angenehmer Workshop-Atmosphäre erarbeitet.

Durch Gruppenarbeit und Rollenspiele wird sichergestellt, dass der Praxisbezug für die TeilnehmerInnen durchweg erkennbar ist. Auf die Erfahrungen, Erlebnisse und Fallvorstellungen aus den Einrichtungen der SeminarteilnehmerInnen wird großen Wert gelegt. Dies schafft die Möglichkeit, während des Seminars auf teilnehmerspezifische Fragen konkretisierend einzugehen, um gezielte Handlungskompetenzen zu vermitteln. Diese sollen die Pädagogischen Fachkräfte auf selbstverständliche Weise in ihrem Alltag umsetzen können.

**Dauer der Fortbildung:** 2 – 3 Tage – Weitere Infos im Reader: Inklusion im Kontext einer inklusiven Sprache, in den PPPs: Es ist normal, verschieden zu sein, Inklusion für U3-Jährige, Eine Kita für Alle und weitere Arbeitshilfen. [www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/presentationen/inklusion/](http://www.friesinger-theresia.de/fortbildungskonzepte/presentationen/inklusion/)

## Im Auge des Orkans habe ich einen Termin mit mir selbst

Entschleunigen, zur Ruhe kommen,  
Sinnziele suchen und Passionen finden

... und dort ist es seelenruhig.

Das Seelenleben vieler Menschen in den Sozialberufen scheint aus dem Takt geraten zu sein. Immer mehr fühlen sich getrieben, gestresst und ausgelaugt. Die Anforderungen sind gestiegen und die Welt, in der wir leben, scheint selbst bei den Kleinsten immer schneller zu werden.

Da kann die Psyche nicht immer Schritt halten kann. Für viele Beschwerden gibt es keinen körperlichen Befund. Immer häufiger scheiden Menschen vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus, weil sie nicht mehr funktionieren oder werden für längere Zeit krank. Das ganze Team leidet dann mit. Die Ausfall-Ursachen sind vielfältig und einige Stressfaktoren sind ganz offensichtlich: Zu hohe Anforderungen an sich selbst, ständige Verfügbarkeit und Beschleunigung in allen Lebensbereichen, Auflösung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, immer mehr herausfordernde Eltern und Kinder sowie zunehmende Arbeitsverdichtung.

Verschärfend kommt die fehlende Planungssicherheit durch befristete Arbeitsverträge noch hinzu und nicht selten die fehlende Wertschätzung und die Angst vor Abweisung und sozialem Abstieg. Täglich sind alle aufs Neue gefordert und das kann ohne ein Termin mit sich selbst einzulegen, zu extremer Belastung führen und zur Entscheidung: Stopp – jetzt komme ich!

### Inhalte

In diesen beiden Seminartagen bewegen wir uns in das Auge des Orkans, halten inne mit diesen Fragen:

- Was alles tobt um mich herum?
- Was trägt zum Toben / zu dieser Geschwindigkeit bei?
- Wie kann ich mein Leben wieder mehr in meine Hände nehmen?
- Wo und wie kann ich entschleunigen?
- Was sind wirklich meine Ziele?
- Wofür lebe ich? – Die Beantwortung dieser Frage ist essentiell wichtig.
- Wie finde ich meine Passion?
- Was ist die Vision von mir?

Mit einer Mischung aus Theorie und Praxis werden wir aus einer beobachtenden Position die Stürme, Ruheräume und Veränderungsmöglichkeiten betrachten und Wege der kreativen Entschleunigung selbst in den stressigsten Alltagsmomenten finden.

Methoden – Unterschiedliche Zielfindungsmethoden wie **Puffer-Ziele** einrichten, Sekond-Skin nach Robert Dilts und vielfältige Wertschätzungsmethoden aus meinem langjährigen Fortbildungsfundus.  
Buch: Fühlen, was wir brauchen – Das Praxisbuch. PPP: Stressmanagement, Stimmig-authentisches Leben

## Der innere Sturm

Im Auge der Stille  
**BIN ICH**  
der Sturm des Lebens.



Wenn wir NUR nach dem Sinn fragen,  
verstehen wir nicht.  
Wir verstehen ES,  
wenn wir sinnvolles TUN.  
TUN ist das GOLD des Himmels  
im blauen Wunder dieser Welt.



MultiplikatorInnenausbildung  
für Pädagogische Fachkräfte  
in Personalverantwortung

# Ausbildung zum/zur Resilienz- und Empathie-TRAINER/IN

Umfang 20 Tage oder 12 Tage – 10 oder 6 Einheiten à 2 Tage

## Ziele:

1. Erhöhung des Empathiefaktors in den Bildungseinrichtungen durch die Schulung des Werte- und Gefühlsbewusstseins.
2. Kompetente Bewältigung von Konfliktmanagement in komplexen Systemen. Dadurch ergibt sich in den Bildungseinrichtungen eine enorme Steigerung des Wohlbefindens zum Wohle ALLER. Ebenso kann die Potentialentfaltung der Kinder durch die erlebte Wertschätzung in vollem Umfang ausgeschöpft werden.

## Inhalte

1. Was genau versteht die Wissenschaft unter Empathie? „Empathie ist der Schlüssel zu Bildung“: Aktuelle Empathieforschung von Prof. Dr. Tanja Singer in Bezug auf die Kognition- und Emotionsaspekte von Empathie. Die Balance dieser beiden Aspekte werden in Anlehnung an die humanistische Psychologie und der notwendigen systemischen Sprache unterrichtet: Carl Rogers, Fritz Perls, Ruth Cohn, Niklas Luhmann mit daraus folgenden unterschiedlichen **Methoden der Werte- und Gefühlsschulung** zum Aufbau der Empathiekompetenz.
2. Die neuen Erkenntnisse der Hirnforschung in Verbindung mit den Sieben Sicherheiten die Kinder brauchen (Evolutionpädagogik) – Gerald Hüther, Joachim Bauer, Antonio Damasio usw.
3. Selbstempathieforschung / „Compassion“ Kristin Neff: Klärung: Was genau ist Selbstempathie?
4. Glücksforschung – die Positive Psychologie, Martin Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi (Flow), Barbara I. Fredrickson u. a. wie Ernst Fritz-Schubert, der das Fach „Glück“ schon 2007 in Heidelberg einführte. Siehe auch Glückskonzept: „Zum Glück“ Anhang 1.
5. Wahrnehmungsgesetze und -forschung: Umgang mit eigenen und fremden „Störgefühlen“.
6. Kommunikationstheorien: **Die Gewaltfreie Kommunikation nach M. B. Rosenberg** mit Ergänzungsräume der Inklusiven Kommunikation. Die **acht Schritte der Empathieleiter** nach Theresia Friesinger, Das Innere Team, das Werteentwicklungsquadrat nach Friedemann Schulz von Thun usw. und weitere (Kohlberg, Glasl, Watzlawick, Gordon) mit Erfahrungsmethoden.
7. **Achtsamkeitstraining** – Tools und Meditation (Reframing).
8. **Coachingkompetenzen – Methodenkompetenzen zur Bewältigung von Konfliktsituationen** (Konfliktmanagement anhand vom Gelernten).
9. Kollegiale Beratung und Vermittlungskompetenz für MultiplikatorInnen (Methoden des Individuellen Lernens in heterogenen Gruppen und **EOL – ErfahrungsOrientiertes Lernen**).
10. Reste und Reflexion im Selbstvergleich: „Was habe ich gelernt?“, „Was ist meine Vision?“, „Wie genau möchte ich die Inhalte in der Praxis umsetzen?“: Think-BIG-start-small-Methode u. v. a.

**Weitere Informationen über Ziele und Themen im DIN A4-Faltblatt und im Flyer sowie eine detaillierte Modulbeschreibung im Ausbildungskonzept. Kann jederzeit zugesandt werden.**



# Informationen für Pädagogische Fachkräfte zur Ausbildung.



BILDUNGSERGEBNISSE

## WAS ERWARTET SIE,

um die Fragen bejahen zu können?

- Zwischenmenschliche Kommunikation einfach auf den Punkt zu bringen und gleichzeitig wertschätzend zu gestalten;
- verbale und nonverbale Angriffe in Gefühle und Bedürfnisse zu übersetzen und auszudrücken;
- sich selbst mit all seinen persönlichen Anteilen anzuerkennen;
- negative, einschränkende und glückshinderliche Glaubenssätze (Belefs) für sich wahlweisend zu transformieren sowie verschüttete Ressourcen aufzudecken und diese neu zu aktivieren.



## ZIELE DER AUSBILDUNG

- Steigerung der Empathiekompetenz durch Selbstempathiekompetenz
- Empathie- und Resilienzcoachingkompetenzen entwickeln und umsetzen
- Durch verbindende Wertschätzungsprozesse und mehr Wertebewusstsein die Empathieformel verinnerlichen (2000) individuelle und kollektive Werte und Bedürfnisse)
- Mehr Gelassenheit im Umgang mit sich selbst und seinen Mitmenschen – mehr Glücksbewusstsein im System Schule und darüber hinaus
- Die Verwirklichung einer „individualisierten Gemeinschaft“ nach Prof. Gerald Hüther



### WEITERE INFORMATIONEN

- Beiliegender A5-Flyer (Inhalte, Termine und Kosten)
- „Der selbstempathische Bildungsansatz“ (Konzept, 80 Seiten – auf Anfrage)
- Homepage: [www.bildungsinstitut-fuer-empathie.de](http://www.bildungsinstitut-fuer-empathie.de)
- [www.friesinger-theresia.de](http://www.friesinger-theresia.de)
- Facebook „Theresia Friesinger“
- Twitter



PERSÖNLICHES & BERUFLICHES

## ÜBER MICH

Mein Name ist Theresia Friesinger. Ich wohne in der Nähe von Freudstadt. Werte wie Fairness und Gleichwertigkeit bildeten sich bereits in meiner frühen Kindheit aus. Weiter wurde mir im Laufe meiner Berufserfahrung bewusst, dass sich Menschen, die an Grenzen stoßen oder resignieren, bedauerlicherweise durch alle Professionen ziehen.

„Alle mitnehmen, niemanden zurücklassen! Weil jeder Mensch wertvoll ist.“  
Das ist eine meiner höchsten Motivationen. Früh wurde mir klar, dass die Umsetzung nur in Verbindung mit Selbstempathie und Empathie gelingen kann, da diese beiden fundamentalen Werte sich gegenseitig bedingen und allein sie zu einer resilienten und stimmig-authentischen Selbstwirksamkeit führen. Sie sind für eine Kultur der wertschätzenden Begrenzung die unausweichliche Voraussetzung, welche letztendlich zu einem Mehrwert an Bildung führt.



## BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN

- Sozialpädagogin (B. A.)
- Autorin der Bücher „Fühlen, was wir brauchen – Die inklusive Kommunikation“ (Theorie + Praxis)
- Entwicklung des Konzeptes „Der selbstempathische Bildungsansatz“ für Kindertagesstätten, Schulen und weitere Bildungseinrichtungen
- Ausbilderin zum/zur Resilienz- und Empathie-TRAINER/IN
- Referentin bei diversen Fortbildungsinstituten, freien und öffentlichen Trägern
- Moderationsausbildung über die GEW für individuelles Lernen in heterogenen Gruppen in Grund- und weiterführenden Schulen
- Multiplikatorin für Inklusion in Kindertagesstätten und Kommunen
- Expertin in der bedürfnisgerechten, salutogenen und inklusiven Kommunikation (angelehnt an Schulz von Thun, Rosenberg, den „Anti-Bias-Ansatz“ nach Derman-Sparks u.a.)
- Systemisches Einzel- und Teamb coaching nach der Inklusiven Kommunikation
- Trainerin der „Gewaltfreien Kommunikation“ nach Dr. M. B. Rosenberg und NLP-Master
- Multiplikatorin für Bildungs- und Lerngeschichten nach Margarete Carr
- Bilderbuchautorin



**AUF DIESEN WEGEN KÖNNEN SIE MICH ERREICHEN:**

info@empathie-institut.de 07486 97 91 75  
www.bildungsinstitut-fuer-empathie.de 0174 930 72 72



AUSBILDUNG

## zum/zur Resilienz- und Empathie-TRAINER/IN



DAS BILDUNGSINSTITUT

## DAS BILDUNGSINSTITUT FÜR EMPATHIE

### Ohne Selbstempathie keine Empathie und Resilienz

Durch meine langjährige Erfahrung in der theoretischen und praktischen Vermittlung von Bildungsinhalten in Kindertageseinrichtungen, Schulen, Bildungsinstituten und sozialen Einrichtungen war die Gründung des „Bildungsinstituts für Empathie“ eine notwendige, logische Konsequenz.

Die gemeinsame Schirmherrschaft mehrerer Themen ist nahezu durchgängig eine lösungsorientierte, kooperative, resiliente, empathische und inklusive Kommunikation. Anhand eines strukturierten Aufbaus zur Regulierung von Empathie durch die Steigerung der Selbstempathie werden immanent Vorurteile in vielen Bereichen reflektiert und modifiziert. Somit wird eine professionelle und inklusive Haltung autopersonal (selbstgestärkt) durch neue Reframingkompetenzen (Umorganisation von Gedanken und Verhaltensmustern) verinnerlicht und umgesetzt.

Machen Sie sich bewusst, mit wie vielen und mit welchen Menschen Sie tagtäglich in Kontakt kommen. Mit Kindern? Jugendlichen? Teammitgliedern? Eltern? Vorgesetzten? Familienangehörigen? Freunden? Nachbarn? – Wie gestalten sich diese vielfältigen Kooperationen untereinander? – Sind sie überwiegend gelingend oder eher misslingend? Stellen Sie sich vor, wie Sie diese Kontakte so gestalten und erleben können, dass sich alle Beteiligten zugehörig fühlen.



Jeder kann durch Reflexion lernen, der kooperative und resiliente Mensch zu sein, der er sich wünscht zu sein. Nur wer gut für sich selbst sorgt und seine Gedanken, Gefühle, individuellen und kollektiven Bedürfnisse und Werte regulieren kann (Selbstempathie), kann dies auch für sein Umfeld übersetzen und angemessen sowie sozial verbindend darauf reagieren (kognitive und/oder emotionale Empathie).



BILDUNGSFRAGEN

## BILDUNGSFRAGEN

Sehr geehrte Leitung,  
sehr geehrte Erzieher/innen,  
sehr geehrte pädagogische Mitarbeiter/innen,

Sie als pädagogisches Expertenteam leisten einen sehr wertvollen Teil der Bildung nächster Generationen in unserer Gesellschaft. Es ist zunehmend Realität, dass dies mit stetig wechselnden Rahmenbedingungen und ausbaubehafteten Kompetenzen einhergeht.

### Veränderung der Zielgruppe

(Kinder und deren Bezugspersonen/Eltern) durch z. B.

- immer kleinere Kinder in der Einrichtung – Spagat innerhalb der Altersspanne,
- die zunehmende Individualisierung (starke Ich-Bewegtheit) und überhöhte Ansprucherwartungen (geringe Kooperationsbereitschaft),
- eine wandelnde Medienlandschaft (sehr viele Informationen, sehr leichter Zugang, immer jüngere Nutzer/innen u. v. m.),
- den Zuzug von Menschen aus anderen Ländern und
- mehr Vielfalt durch das Inklusionsgesetz (seit dem 26.03.2009).

### Neue Strukturen in Kitas durch z. B.

- mehr Kooperationsbedarf durch den Krippenausbau und das Zusammenlegen von Einrichtungen
- die Bildungshäuser, Horte, Mehrgenerationenhäuser und das Konzept der Gesamteinrichtungen,
- Konzeptveränderungen und -fortschreibungen, mitbeeinflusst durch Inklusion und Transkultur sowie die neuen Gesetzgebungen,
- veränderte Dienstpläne durch Schichtdienste und durch die Notwendigkeit der Zusammenlegung von Kleinteams zu Großteams, mehr Vertretungskräfte im Einsatz,
- den Umgang im sich stetig erweiternden, multiprofessionellen Team.

### Veränderte berufliche und gesellschaftliche Anforderungen

erfordern auch Veränderungen im Persönlichkeitsprofil.

- Transkulturelle Haltung
- Partizipation und Verantwortung in der Gemeinschaft
- Vorurteilbewusstsein und Flexibilität
- Wiedererkennungskompetenzen
- Ambiguitätstoleranz – mit Unsicherheiten kompetent umgehen können
- Stabilisierung von Unsicherheit
- Stärkorentwertung
- Fehlerkultur



BILDUNGSFRAGEN

## Dadurch entstehen folgende herausfordernde Fragen, die nach Antworten suchen:

- Fühle ich mich meiner Institution zugehörig?
- Fühle ich mich in meiner professionellen (Daher) Funktion sowie in meinem privaten Umfeld wohl und angenommen?
- Bleibe ich an Herausforderungen kontinuierlich dran?
- Habe ich ausreichend Ambiguitätstoleranz?
- Habe ich ein Mitleid- und Resonanzbewusstsein?
- Habe ich Selbstberuhigungskompetenz?
- Bleibe ich auch bei Stress und Ärger gelassen und konstruktiv?
- Habe ich ein Bewusstsein für die Wirkung meiner Kommunikation?
- Bin ich mir meiner Gedanken, Vorurteile, Reaktionen, Gefühle, Werte und Bedürfnisse in Frustrations- und Ambivalenzsituationen immer bewusst?
- Wie positioniere ich meine individuellen und kollektiven Werte nach innen wie nach außen, ohne sie zu entwerfen und zu übertreiben (siehe Werteentwicklungsdreieck „Unwerte“ nach Prof. F. Schulz von Thun)?
- Bin ich mir darüber im Klaren, wie ich meine Gefühle und Werte transportiere?
- Kommen meine Intentionen beim Gegenüber so an, wie ich es beabsichtige und wie ich es meine?
- Gelting es mir, trotz ungewisser/angenehmer Situationen, bei mir zu bleiben und Angriffe in wohlwollende Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse/Werte zu übersetzen?
- Stehe ich für mich ein und kann ich meine eigene Wut sozial verträglich kommunizieren?
- Kann ich aufkommende und verwaltete Konflikte für alle Parteien angemessen klären?
- Habe ich für die Klärung ausreichend Reframingkompetenz und Veränderungsbereitschaft?
- Was kann ich tun, damit ich den anderen trotz unterschiedlicher Meinung anerkennen kann?
- Was kann ich tun, damit sich das System verändert (Geltoffenheit – Selbstvereinbarung)?



Alle Seminare sind als OFFENE und als Inhouse-Seminare möglich.

**Zielgruppe:** Pädagogische Fachkräfte in Bildungseinrichtungen, KinderpflegerInnen, Inklusionsfachkräfte, LehrerInnen, HeilpädagogInnen, Sozial-PädagogInnen u. ä Berufsgruppen. Leitungsfortbildungen oder MultiplikatorInnenweiterbildungen haben in der Regel die Zielgruppe der Leitungen, Stellvertretende Leitungen und angehende Leitungen. Andere Zielgruppen auf Nachfrage.

Die professionelle Seite zu den Inhalten der Seminare und zur Ausbildung zum/zur Resilienz- und Empathie-TRAINER/IN können Sie jederzeit mit einem

**Like** unterstützen und **Benachrichtigungen erhalten** einschalten!

Dann ist es gewährleistet, dass Sie aktuelle Informationen bekommen.

**Ich freue mich auf Sie.**

[www.facebook.com/InklusiveKommunikation](http://www.facebook.com/InklusiveKommunikation)

Aktuelle Termine zur Ausbildung finden Sie bei Facebook oder auf Anfrage: 07486 979175 oder Handy: 0174 9307272

Jede Inhouse-Fortbildung bis zu 20 TeilnehmerInnen kostet **749,- Euro** am Tag. Ab 20 – 30 TN 800,- Euro / ab 30 – 40 TN 900,- Euro.



**EmpathieFlüsterer  
WERDEN!**

Ohne  
Selbstempathie  
keine  
Empathie

Ausbildung  
zum/zur  
**Empathietrainer/in**

auf der Grundlage der  
**Inklusiven Kommunikation**

Empathie  
ist der  
Schlüssel  
zur **Autonomie**



1. Glücks- und Emotionsforschung – **Positive Psychologie** – Werte und Bedürfnisse – Inklusion und die Vision der Transkultur
2. Inhalte der **Inklusiven Kommunikation** – Konfliktmanagement und **Empathische Kommunikationstheorien**
3. Die Inklusive Professionelle und Systemische Haltung – Selbstempathische Reflexionen
4. Neue Erkenntnisse der Hirnforschung mit den **Sieben Sicherheiten**, die Menschen brauchen
5. Wahrnehmungsgesetze und Wahrnehmungsfehler kennenlernen und durchschauen
6. Reflexion der Gedankenmuster, Reaktions-, Verhaltens- und Kommunikationsmuster  
Ein neues Gedankenmanagement entwickeln
7. Effektives Emotionscoaching mit **Nachhaltigkeitsgarantie**
8. Inklusive Methoden
9. Wertschätzende PUFFER-Ziele, Visionen und Passionen
10. Individuelle Methoden in heterogenen Gruppen und viele weitere **GOODIE**



© Der selbstempathische Ansatz in Bildungseinrichtungen  
**Theresia Friesinger**  
Sozial-Pädagogin (B. A.), Inklusionsreferentin und Prozessbegleiterin, Trainerin der Empathischen-Gewaltfreien Kommunikation und NLP-Master

Bilderbuchautorin und Herausgeberin des Buches: **Basar der tausend(und)eins Versuche** zur Implementierung einer Lernwerkstatt in Bildungseinrichtungen.

Die Ausbildung ist auf der Grundlage der beiden Bücher:  
**Fühlen, was wir brauchen** – Die Inklusive Kommunikation und **Fühlen, was wir brauchen** – Die **Praktische** Inklusive Kommunikation ausgerichtet.



**Keltenstraße 69  
72160 Horb am Neckar  
07486/979175  
0174/9307272**

THFriesinger@aol.com

[www.friesinger-theresia.de](http://www.friesinger-theresia.de)

[www.facebook.com/InklusiveKommunikation](http://www.facebook.com/InklusiveKommunikation)



## Jedes Kind hat ein Recht auf Glück

Glück ist eine Haltung, die vom Gelingen einer Sache oder Zustandes ausgeht. Es ist das Gefühl, etwas selbst bewirken zu können und Gestalter zu sein. Glück zeigt sich in der BeGEISTERungsfähigkeit eines Menschen und in seiner Manifestationskraft (Umsetzungskraft). Es zeigt sich in seiner Art und Weise, wie er Neugierde und Engagement auslebt und wie bewusst und offen er dem Leben gegenüber steht. Kann der Mensch an einer Sache dranbleiben, auch wenn es ihn nicht so glücklich macht, nur um das Glücksgefühl zu erfahren, wie es ist, an einer Lernstrategie, wie DRANBLEIBEN, drangeblieben zu sein?

Glück sollte und darf NICHT in der Ausbildung zum ErzieherInnenberuf fehlen! Ebenso **als Inhalt von Pädagogischen Fortbildungsveranstaltungen** könnte es zur Notwendigkeit werden, um Burnout vorzubeugen. Wir haben **zum Unglück** zu viele Burnouts – der ausgeschimpften Modekrankheit zum Trotz – der sozial-pädagogische Bereich ist dennoch am meisten betroffen. Meine Erfahrung als Prozessbegleiterin und Dozentin im sozial-pädagogischen Bereich zeigt mir: **Es fehlen vor ORT beGEISTerte, glückliche und selbstempathische Pädagogische Fachkräfte.** Ich sehe es als eine **dringende Notwendigkeit** an, das Fach „GLÜCK“ gleich zu Beginn der Ausbildung und durchgehend zu etablieren. Hartmut von Hentig schreibt im Vorwort zum aktuellen Bildungsplan in Baden-Württemberg: „Jeden Bildungsplan wird man künftig daran messen, ob er geeignet ist, die Zuversicht junger Menschen, ihr Selbstbewusstsein und ihre Verständigungs-bereitschaft zu erhöhen.“ Mit einem Fach wie GLÜCK, können die beiden anspruchsvollen Werte: Selbst-BEWUSST-SEIN und Verständigungsbereitschaft besser umgesetzt werden. Die fachliche Begründung wird anhand des **Stufenmodells der psychosozialen Entwicklung von Erik H. Erikson (1902 – 1994)** vorgenommen.

„Motivation, Gefühle und Handlungen von Menschen resultieren in stärkerem Maße daraus, woran sie glauben oder wovon sie überzeugt sind, und weniger daraus was objektiv der Fall ist.“ Dieses Zitat von Albert Bandura bezieht sich auf die **Selbst- und Sozialkompetenzen** von Menschen. Zusammengefasst: Angehende Pädagogische Fachkräfte sind das, was sie glauben zu sein. Die Sozialisation junger Menschen in der Ausbildung verläuft sehr individuell und heterogen und nicht immer geradlinig. Viele haben gerade das fünfte Stadium, orientiert nach **dem oben genannten Stufenmodell**, durchlaufen und stellen fest: „Ich bin, was ich bin“ oder eben „Ich weiß nicht, wer ich in Wirklichkeit bin!“

Sie haben mehr oder weniger gelernt, was Identität bedeutet und wissen, welchen Platz sie in der Gesellschaft einnehmen möchten. Sie sind durch die Erfahrungen ihres Umfeldes beeinflusst sowie auch stark durch ihre eigenen zusammenhängenden Gedanken, Gefühle und Handlungen, die sie sich aus dem Umfeld erschlossen haben. Sie haben das Wissen über die Welt für sich zusammengeflochten und ihr Selbst-, Fremd- und Metabild so geformt, dass es in erster Linie für die Gesellschaft passend ist. **Nicht selten rührt hieraus die Motivation einen sozialen Beruf zu erlernen.** Häufig streben gerade jungen Menschen, die in ihrer Kindheit unsichere, ambivalente bzw. keine verlässlichen tragfähigen Beziehungen erlebten, den Beruf der FrühkindpädagogIn an. Sie wollen Wegbegleiter der Kinder und Jugendlichen sein und gleichzeitig auch ein verlässlicher und vertrauenswürdiger Unterstützer, der ins Leben der Kinder etwas Stabilität und Orientierung bringt. Sie lassen manchmal außer Acht, dass sie selbst noch Orientierung brauchen und evtl. sogar eine neue Ausrichtung der eigenen Werte, weil die früheren verinnerlichten Werte nicht unbedingt den eigenen emotional sehr bedeutsamen Werten entsprechen. Glücklich ist der Mensch, der seine eigenen Werte kennt und sie auch autonom vertritt.

Dem Alter nach befinden sich die angehenden Pädagogischen Fachkräfte häufig in der sechsten Phase des Stufenmodells nach Erikson. In dieser Stufe ist die Entwicklungsaufgabe: „Intimität versus Isolation“ zu bewältigen. Es ist hier von großer Wichtigkeit, welches Selbst-, Fremd- und Metabild die angehenden Pädagogischen Fachkräfte entwickeln und zu welchen Hypothesen sie in Bezug auf ihre Person und auf andere Personen gekommen sind. Im frühen Erwachsenenalter stellen sie fest:

„Ich bin, was mich liebenswert macht.“ bzw. „Ich bin nicht liebenswert und ziehe mich zurück.“

Daraus resultierend erschließt sich die Frage: „Welche sozialen Kompetenzen brauchen Pädagogische Fachkräfte, damit Kinder den **Reifungsprozess der Persönlichkeit positiv durchlaufen und zu selbstbewussten, eigenständigen, selbstverantwortlichen, motivierten und selbstempathischen Menschen heranwachsen können, die gerade in herausfordernden Momenten empathisch auf die Kinder reagieren können?**“ Welche Art von pädagogischen Persönlichkeiten brauchen Kinder auf dem Weg zu einer gesunden Identität nach Erikson? J. Korczak hat schon in den frühen 20er Jahren eine sehr anspruchsvolle **Pädagogische Qualität** gefordert. Nicht nur **Partizipation** war sein Schwerpunkt, sondern auch die Selbstempathie. „*Alle Tränen sind salzig, wer das begreift, darf Kinder erziehen, wer das nicht begreift, darf sie nicht erziehen.*“ Reicht die aktuelle Auseinandersetzung in den Lernfeldern aus, um die Ausbildung mit einer stabilen Persönlichkeit zu verlassen? Eine Persönlichkeit, welche die Kinder in **Gegenseitiger Anerkennung** (wirkliche Augenhöhe – keine manipulative Macht) respektiert und mit ihnen nachhaltige Vereinbarungen auf der Werteebene kompetent aushandelt. **Haben die Pädagogischen Fachkräfte nach der Ausbildung die Kompetenz, Kinder empathisch zu begleiten und sich diskriminierungsbewusst zu positionieren?** Welche adultistischen Reaktions-, Verhaltens- und Kommunikationsmuster bringen Pädagogische Fachkräfte (beachte auch den verinnerlichten Adultismus) mit und wie können sie diese zum Wohle der Gemeinschaft modifizieren? Haben Sie verinnerlichte VorURteile ausreichend reflektiert?

**Der Fokus sollte noch stärker auf die Selbstempathie und die Selbstwirksamkeit gelegt werden, weil nur selbstempathische und selbstwirksame PädagogInnen kompetent-empathisch auf die Kinder und deren Bezugsgruppenidentitäten eingehen können.**

Befinden sich die angehenden Pädagogischen Fachkräfte in der Ausbildung, dann werden die Entwicklungsaufgaben in dem Stufenmodell nach Erikson zum Teil und auch je nach innerer Reife sehr unterschiedlich bewältigt. Es bedarf hier gegebenenfalls der individuellen Intervention und Unterstützung in Form von **Vermittlung von inklusiven Werten durch Werteregulationen, Reframing** (einschränkende Glaubenssatzsysteme, die Entwicklung verhindern sollen in glückfördernde Glaubenssatzsysteme, die Entwicklung ermöglichen, modifiziert werden) **sowie durch Selfcommitments (Selbstvereinbarungen), um Selbstempathie und Selbstbewusstsein** aufzubauen (Positive Psychologie).

Um die Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen, braucht es nicht nur fachwissenschaftliche Aspekte, welche **selbstempathisches** und **selbstwirksames** Erleben ermöglichen sollen, sondern auch praktikable Aspekte und Aufgabenstellungen, die diese Kompetenzen trainiert und somit erlernbar werden (das Gehirn ist korrigierbar). Hierbei wird der Aspekt der Burnout-Prophylaxe besonders berücksichtigt. Glück ist „in Maßen“ und „portionierbar“ ein stückweit erlernbar, wenn adultistisches Verhalten bewusst abgelegt wird und wenn Menschen, sich wieder ihrem menschlichen Ursprung besinnen, der nur in Balance zwischen „Selbstbestimmung“ und „Verantwortung in der Gemeinschaft übernehmen“ zu finden ist. Ein Alleingang macht nicht glücklich, sondern unglücklich. Wir brauchen Pädagogische Fachkräfte, die sich damit auseinandersetzen wollen, ansonsten sollten sie es lieber SEIN lassen, weil KINDER dann nicht glücklich, sondern unglücklich werden. Jedes Kind zählt! Jedes Kind hat ein Recht auf GLÜCK.

Die Belastungen von Pädagogischen Fachkräften in Einrichtungen sind aktuell nicht mehr weg zu diskutieren. Deshalb sollte es auch ein politisches Anliegen sein, die Persönlichkeit der Pädagogischen Fachkraft jederzeit zu stärken, damit sie sich selbstwirksamer und selbstempathischer erleben, mit dem Ziel – psychisch gesund zu bleiben für die zu bildenden und zu begleitenden Kinder. Ein positives Selbstkonzept ist nach der Positiven Psychologie von Seligman auf die pädagogische Arbeit übertragbar. Pädagogische Fachkräfte, die sich mit Spaß, Engagement und viel Lernfreude selbst und wirksam erleben, haben die Kompetenz diese positiven Erfahrungen an Kindern und Jugendlichen weiter zugeben.

**Zum Glück** gibt es Spiele und Aktivitäten, die bei Kindern und Jugendlichen das Gefühl sich **selbstwirksam** zu erleben, unterstützen. Kinder und Jugendliche sind die Gesellschaft von Morgen. Pädagogische Fachkräfte sind die Menschen, die sehr nah an den Kindern und Jugendlichen dran sind. Die Ausbildung an Fachschulen, Akademien und die Fortbildungsinstitute sollten in noch größerem Maße dazu beitragen,

das starke, fröhliche und sich als selbstwirksam erlebende und selbstempathische Menschen mit all ihren Kompetenzen und Ressourcen Kinder und Jugendliche auf ihrem WERDE-Weg, ohne sie zu beschämen, begleiten.

Bauen wir die Möglichkeit dieser Kompetenzentwicklung in die fachtheoretische Ausbildung sowie auch in die Weiterbildung ein. Die Kinder und Jugendlichen werden es uns DANKen. Wertschätzung ist gelebte Dankbarkeit. „Da es sehr förderlich für die Gesundheit ist, habe ich beschlossen glücklich zu sein.“ Voltaire.

Glück ist eine Entscheidung. Deshalb brauchen wir eine systemische Entscheidung das Fach „Glück“ in die Ausbildung der Pädagogischen Fachkräfte inklusive der LehrerInnen und in den Fortbildungen zu implementieren.

**Zum Glück, wird das Thema immer mehr zum Glücksthema.**

**Wer macht mit?**

**Buchen auch Sie eine Glücksfortbildung!**

**TeilnehmerInnen sagen in den meisten Fällen:**

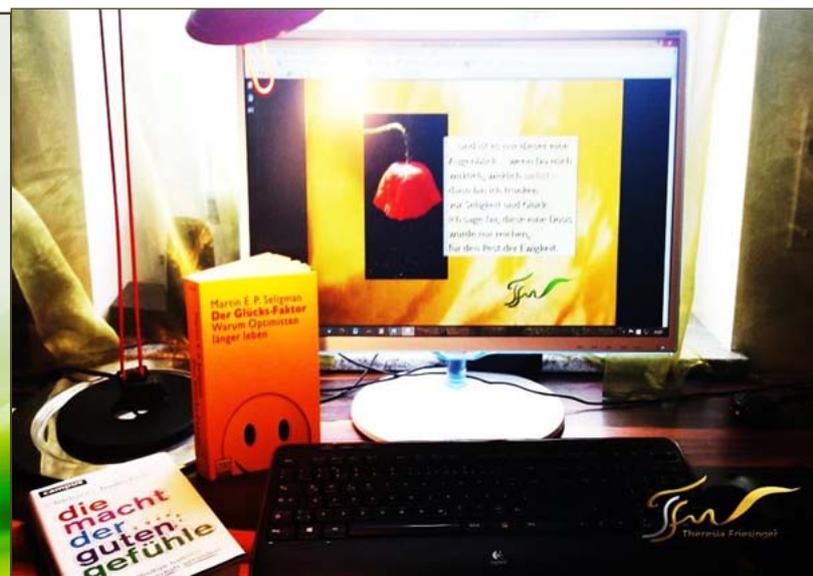
**„Es ist die BESTE und EFFEKTIVSTE Fortbildung,  
die ich je hatte – das war eine Fortbildung fürs Leben.“**

**Wenn nicht,  
dann verspreche ich: GELDzurückGARANTIE.  
Ich stehe jederzeit für mich selbst ein.**



[www.friesinger-theresia.de](http://www.friesinger-theresia.de)

Ohne  
Selbstempathie  
keine  
Empathie!



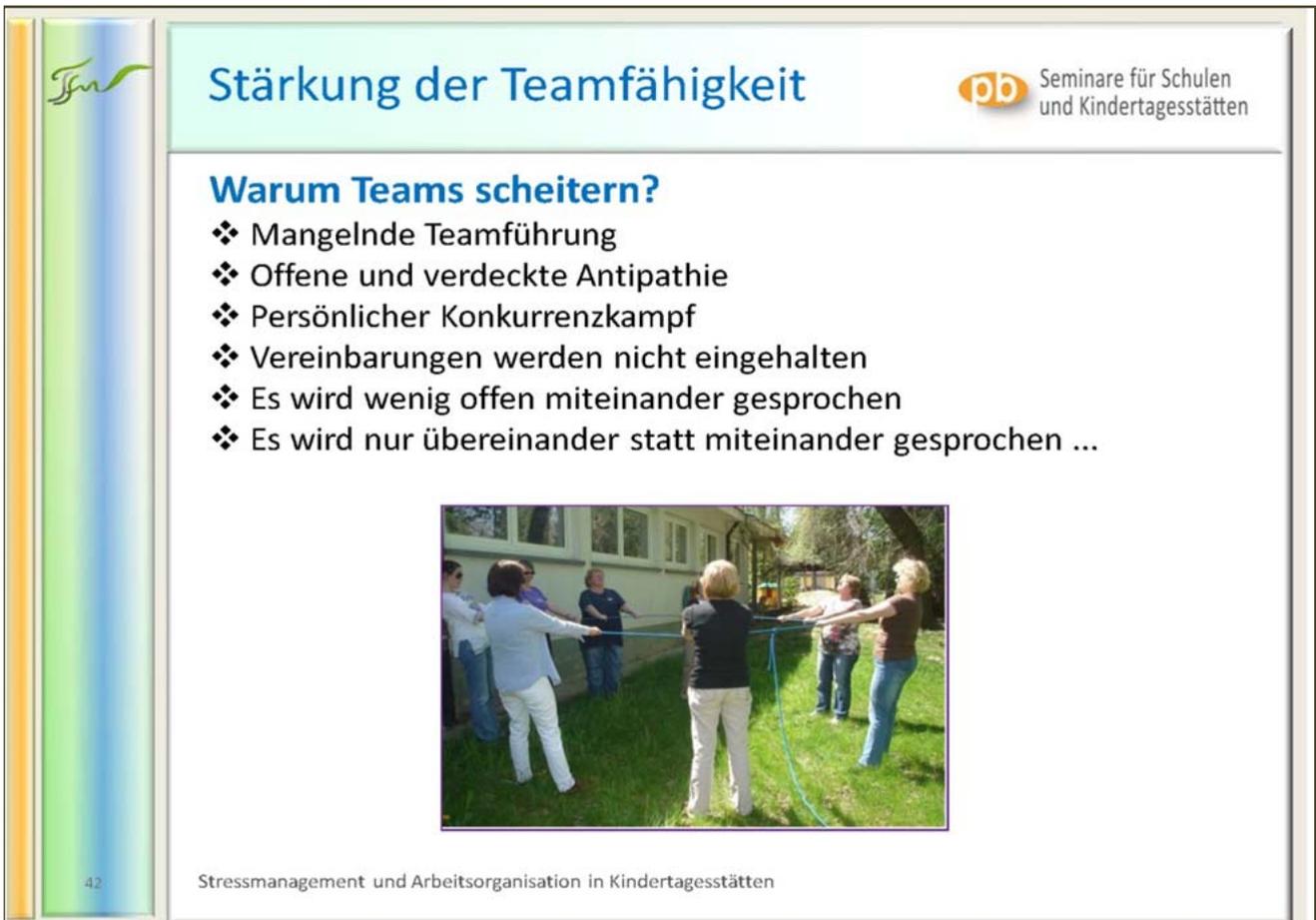


*Jfu*

# Stressmanagement

Faktoren zur Stressreduzierung

The slide features a sunset background with silhouettes of trees. Several clusters of small squares in green, orange, and white are scattered across the scene. A vertical bar on the left side contains a gradient from blue to green to yellow.



*Jfu*

## Stärkung der Teamfähigkeit

pb Seminare für Schulen und Kindertagesstätten

### Warum Teams scheitern?

- ❖ Mangelnde Teamführung
- ❖ Offene und verdeckte Antipathie
- ❖ Persönlicher Konkurrenzkampf
- ❖ Vereinbarungen werden nicht eingehalten
- ❖ Es wird wenig offen miteinander gesprochen
- ❖ Es wird nur übereinander statt miteinander gesprochen ...



42

Stressmanagement und Arbeitsorganisation in Kindertagesstätten

The slide has a light blue header and a white body. The list of reasons for team failure is in blue text. A photograph shows a group of people in a grassy area holding a blue rope, likely participating in a team-building exercise. A vertical bar on the left side contains a gradient from blue to green to yellow.



## Coachingkompetenzen mit 17 unterschiedlichen Empathievariationen angelehnt an die Ausführungen der humanistischen Psychologie von Cain 2010, mit Ergänzungsgedanken.

### 1. Clarification = Präzisierung.

Wenn dem Coachee nicht die konkrete Handlungsreaktion oder das konkrete Gefühl einfällt, dann kann der Coach präzisieren: „Kann es sein, dass Du verzweifelt darüber warst und frustriert bist, weil Du nicht selbst über Deine Zukunft bestimmen konntest?“

### 2. Inferential empathy = Erschließende Empathie.

Diese Art der Empathie versucht die Bedeutung von etwas zu erschließen, das erst nur vage formuliert wurde.

### 3. Observational empathy = Beobachtende Empathie.

Beispiel: „Mir ist aufgefallen, dass Ihre Hand schwitzt.“

### 4. Empathic challenges = Herausfordernde Empathie.

Beispiel: „Ich möchte morgen nicht in die Schule gehen.“ – „Ich denke, Sie wollen schon in die Schule gehen, nur Sie haben Angst vor der Arbeit.“

### 5. Empathic conjecture = Empathische Vermutungen aussprechen – Hypothesenfragen.

### 6. Affirmativ empathic response = Positive empathische Reaktionen.

Beispiel: „Das was Sie vorhaben, ist wirklich herausfordernd.“

### 7. Enhancing empathy = Erweiternde Empathie.

Beispiel: „Da stand ich völlig neben mir, als ich das hörte“ – Coach, Berater oder Therapeut ergänzt den Satz: „... und habe nichts mehr gespürt. Es war so als ob ich mir von der Ferne zugeschaut hätte.“

133

Positive Gefühle an die Macht

*Therisia Friesinger*  
Therisia Friesinger



## Empathietrainerinnen 2015-2016.



Glückwunsch!



## Total stolz auf die Zertifikate ....



**Dieser PPP liegt der Reader: Inklusion in Kontext einer inklusiven Sprache zugrunde.**

**Inklusion  
im Kontext  
einer inklusiven Sprache**  
Auf dem Weg zur Inklusion  
Theresia Friesinger

**Ohne Selbstempathie keine Empathie**

„Wir wollen alle geliebt werden.  
Werden wir nicht geliebt,  
wollen wir bewundert werden.  
Werden wir nicht bewundert,  
wollen wir gefürchtet werden.  
Werden wir nicht gefürchtet,  
wollen wir gehasst und missachtet werden.  
Wir wollen ein Gefühl in unseren Mitmenschen auslösen,  
ganz gleich, um welches es sich dabei auch handeln mag.  
Die Seele zittert vor der Leere und  
sucht den Kontakt um jeden Preis.“

Hjalmar Söderberg



Inklusion im Kontext einer inklusiven Sprache – Theresia Friesinger, Prozessbegleiterin

Seite 2



**Professionelle und kompetente  
Elterngespräche führen**

Die Aktive Bildungspartnerschaft



**SELBSTBEWUSSTSEIN**  
Lass Dich nicht verbiegen ...  
BILDUNGSINSTITUT FÜR EMPATHIE  
Theresia Friesinger

**REFRAMING**  
Die Kraft der Gedanken  
Trainerausbildung 2017 – 2018 – Modul 2  
BILDUNGSINSTITUT FÜR EMPATHIE  
Theresia Friesinger

**Auf dem Weg zur Leitung**

**Leiden oder leiten?**

