

16. Fachtag Gute Schule in Spandau:

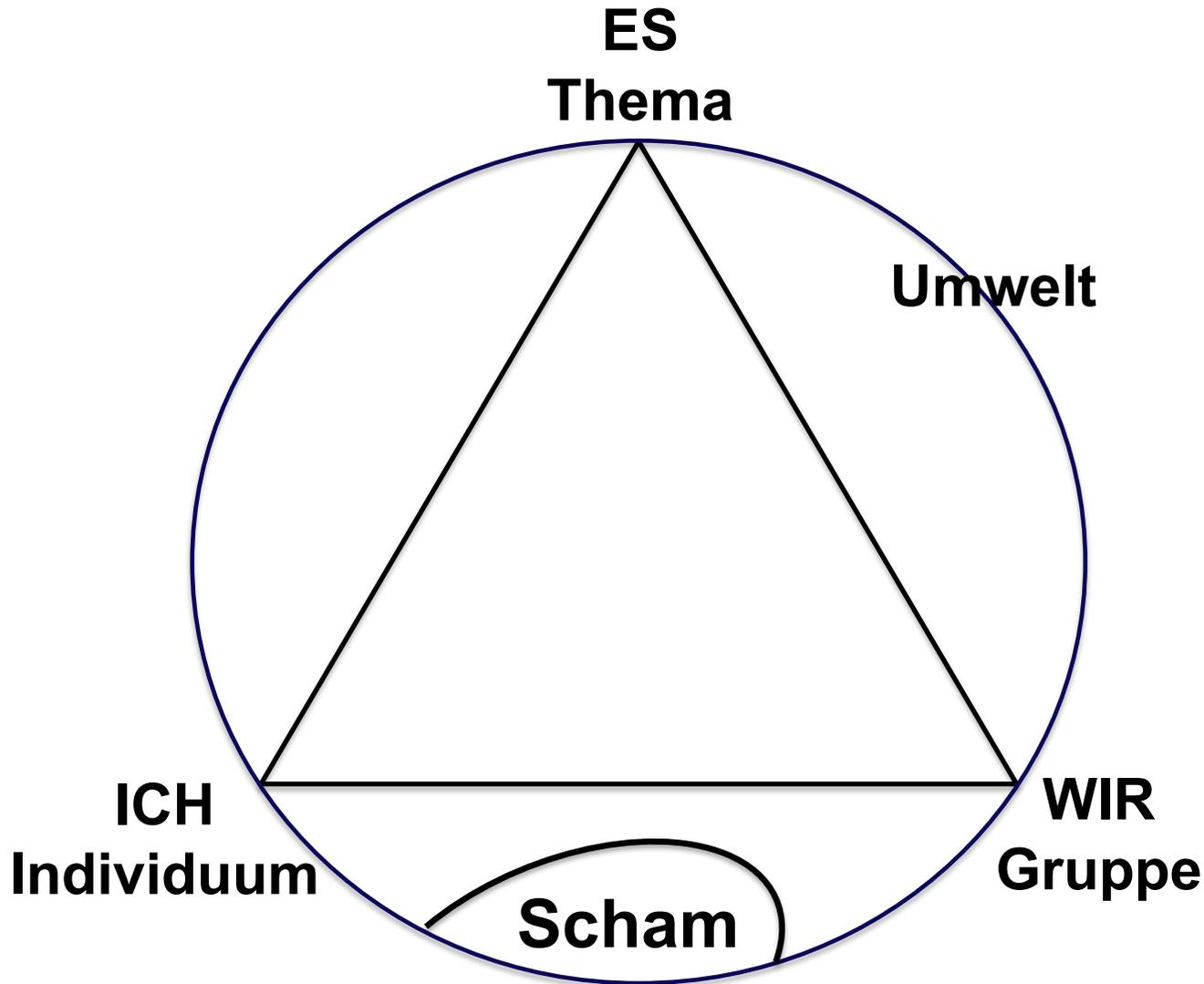
„Achten, Respektieren, Anerkennen im Lebensraum Schule – Soziale Kompetenz im Kontext von Gewaltprävention“

»Beziehung gestalten – Das Konzept der Systemischen Autorität und der professionellen Präsenz im pädagogischen Alltag«

- Stefan Fischer -

19.10.2022

Das Modell der „Themenzentrierten Interaktion“ (TZI) nach Ruth Cohn
Lernsituationen in Gruppen werden nach dem TZI-Modell durch vier Faktoren bestimmt:



Schutz

Anerkennung

„Scham – die
tabuisierte Emotion“
(Dr. Stephan Marks)

Zugehörigkeit

Integrität

Wie Sorge ich für...?

Schutz

Anerkennung

Raum der
Würde
(Dr. Stephan Marks)

Zugehörigkeit

Integrität

Über Prof. Dr. Haim Omer

- 1949 in Brasilien geboren
- Seine Eltern, deren Verwandte in Treblinka umgebracht wurden, waren Überlebende des Völkermords
- Emigration 1967 nach Israel
- Seit 1998 Professor für Klinische Psychologie an der Universität Tel-Aviv
- Seit mehr als 25 Jahren Unterstützung von Eltern mit Kindern, die dominanzorientierte Verhaltensweisen zeigen
- Integration des gewaltfreien Widerstands nach M. Gandhi u. M. Luther King in pädagogisch-therapeutische Arbeitsfelder
- Definition eines neuen Autoritätsbegriffs im Unterschied zur traditionellen Autorität: **Präsenz** und **Beharrlichkeit** statt **Machtausübung**



Non Violent Resistance (NVR) Neue Autorität – Historie des Konzeptes

- Prof. Dr. Haim Omer (Uni Tel-Aviv / Israel)
- Prof. Dr. Arist von Schlippe (Uni Witten-Herdecke/Osnabrück)
- IF Weinheim (Institut für systemische Ausbildung und Entwicklung - Arist v. Schlippe, Michael Grabbe, Bruno Körner, Martin Lemme,...)
- Tel-Aviv Center for NVR Psychology (2010 von Haim Omer und Dan Dolberger gegründet)
- Israel: Uri Weinblatt, Idan Amiel, Irit Shor-Sapir, Dan Dolberger
- NeNA-Netzwerk, SyNA (Körner/Lemme)

Literatur & Entwicklung

- Autorität ohne Gewalt: Elterliche Präsenz als systemisches Konzept (2002)
- Autorität durch Beziehung: Praxis des gewaltlosen Widerstands (2004)
- Feindbilder: Psychologie der Dämonisierung (2007)
- Stärke statt Macht: Neue Autorität in Schule, Familie & Gemeinde (2010)
- Ängstliche Kinder unterstützen: Das „Anker-Konzept“ (2013)
- Wachsame Sorge (2015)
- Neue Autorität: Das Geheimnis starker Eltern (2016)
- Raus aus der Ohnmacht: Das Konzept Neue Autorität für die schulische Praxis (2019)
- Leitfaden für therapeutisches Konzept, Spickzettel Neue Autorität in der Schule, Handbuch Neue Autorität
- Die Kraft der Präsenz (2022)

Übung: „Welche Erfahrungen habe ich mit so genannten Autoritäten gemacht?“

- Welche habe ich erfahren?
- Wie nehme ich Autoritäten wahr?
- Welche Autoritätsformen erlebe ich in meiner pädagogischen Alltagsarbeit?

Von der traditionellen Autorität zum Konzept Neue Autorität

Grundhaltungen & Botschaften an die Kinder/ Jugendlichen

- Du bist mir wichtig! Ich bin an Dir interessiert!
- Ich bleibe beharrlich und präsent!
- Ich bin für Dich (da)!
- Ich gebe bei Bedarf nach und zeige meinen gewaltlosen Protest gegen bestimmte Verhaltensweisen!
- Ich unterscheide zwischen Person, Verhalten und Bedürfnis: *„Du bist ein feiner Mensch und dieses Verhalten dulde ich nicht!“* – (Bedürfnis erkennen! *„Ich möchte verstehen, was Du brauchst!“*)
- Nach der Konfrontation biete ich eine Versöhnungsgeste an!
- Ich würdige kleine Entwicklungsschritte!
- Konflikte sind normal und Humor ist herzlich willkommen!
- Was noch...?

Autorität – Versuch einer Begriffsklärung

- Abstammung aus dem Lateinischen: *auctoritas*
- Übersetzung *auctoritas* (Urheberschaft, Ansehen, Glaubwürdigkeit, Vorbildlichkeit, **Würde**, Ermächtigung etc.)
- Autorität ist kein Persönlichkeitsmerkmal sondern:
- ein letztendlich **wechselwirkungsbedingtes Anerkennungsverhältnis**
- durch meine **Art** und **Weise** der **Beziehungsgestaltung** wird mir Autorität verliehen
- Autorität wird somit eher als ein **Merkmal einer Beziehung** zwischen Personen beschrieben
- „**echte**“, „**gesunde**“, „**ideale**“, „**wertschätzende**“ Autorität (Reichenbach 2011)
- oder nach F. Baumann-Habersack: „**transformative**“ Autorität
- oder nach Körner/ Lemme, Wiebenga „**verbindende/ systemische**“ Autorität
- „*Wie zeigt sich dies im Sportunterricht, während der Ferienfahrt, in der Suchtprävention, in der Projektarbeit, während einer Krise, ...?*“

Autoritäts-1x1

potestas

*funktions*bezogene
Autorität

legitimiert durch
Gesetze, Verträge, ...
und zugeschrieben
durch die Hierarchie-
funktion

auctoritas

*personen*bezogene
Autorität

legitimiert und
zugeschrieben durch die
Art und Weise der
Beziehungsgestaltung

Woher kommt denn eigentlich...

**patriarchale, autoritäre
(vertikale) Autorität**

**sich entziehende
(diffuse) Autorität**

**neue, horizontale
(transformative) Autorität**

1870 – 1930 - ...

1968 - ...

1995 - ...

Prozessorganisation

2. industrielle
Revolution

Projektorganisation

3. industrielle
Revolution

Agile Organisation

4. industrielle
Revolution

Schulen bzw. Bildungseinrichtungen
qualifizieren im Kern (mentale Modelle)
auch weiterhin für Prozess- und
Projektorganisation

Haltungs- und Handlungsaspekte des Konzepts Neue Autorität (Lemme/ Körner 2019)

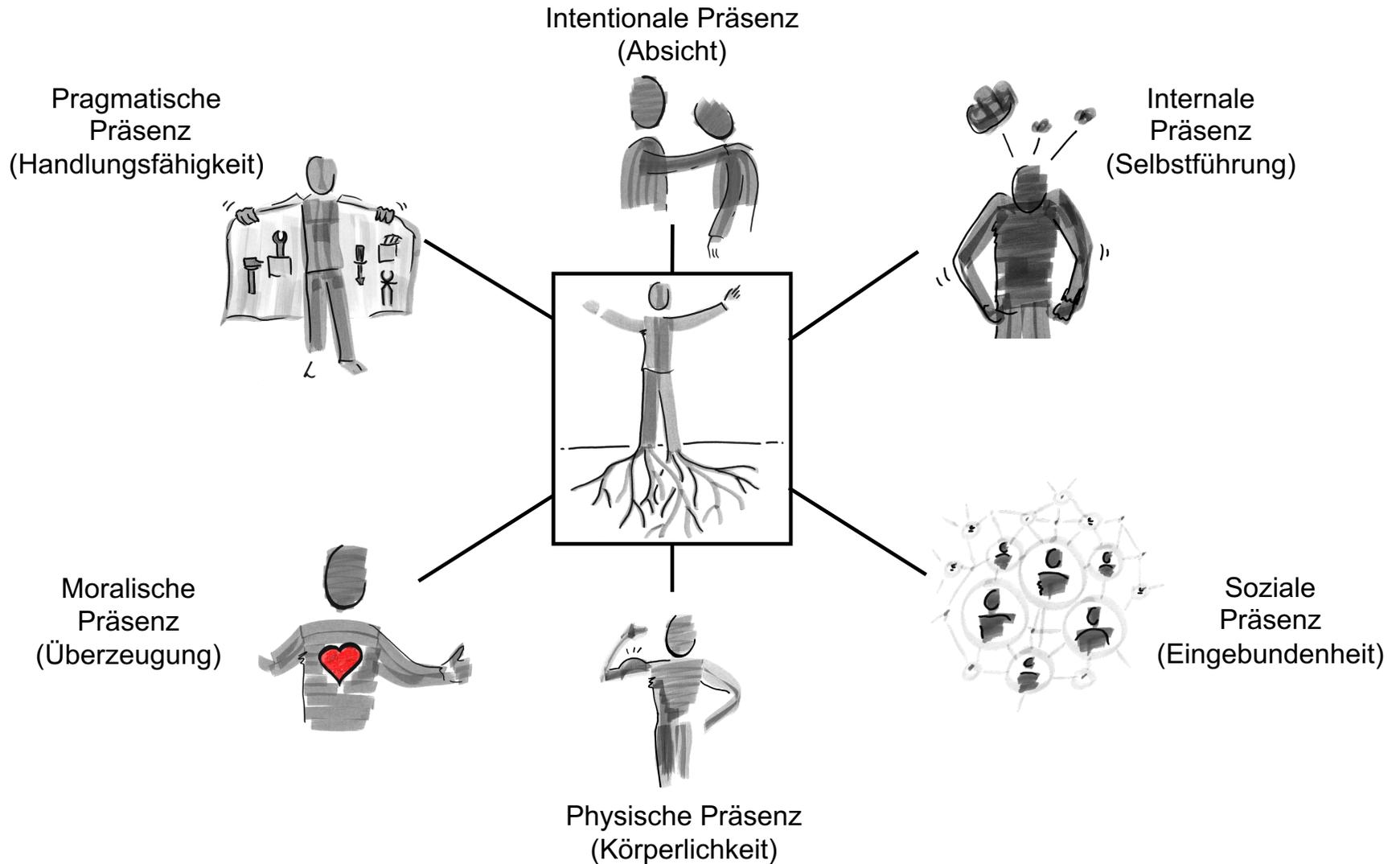


PRÄSENZ

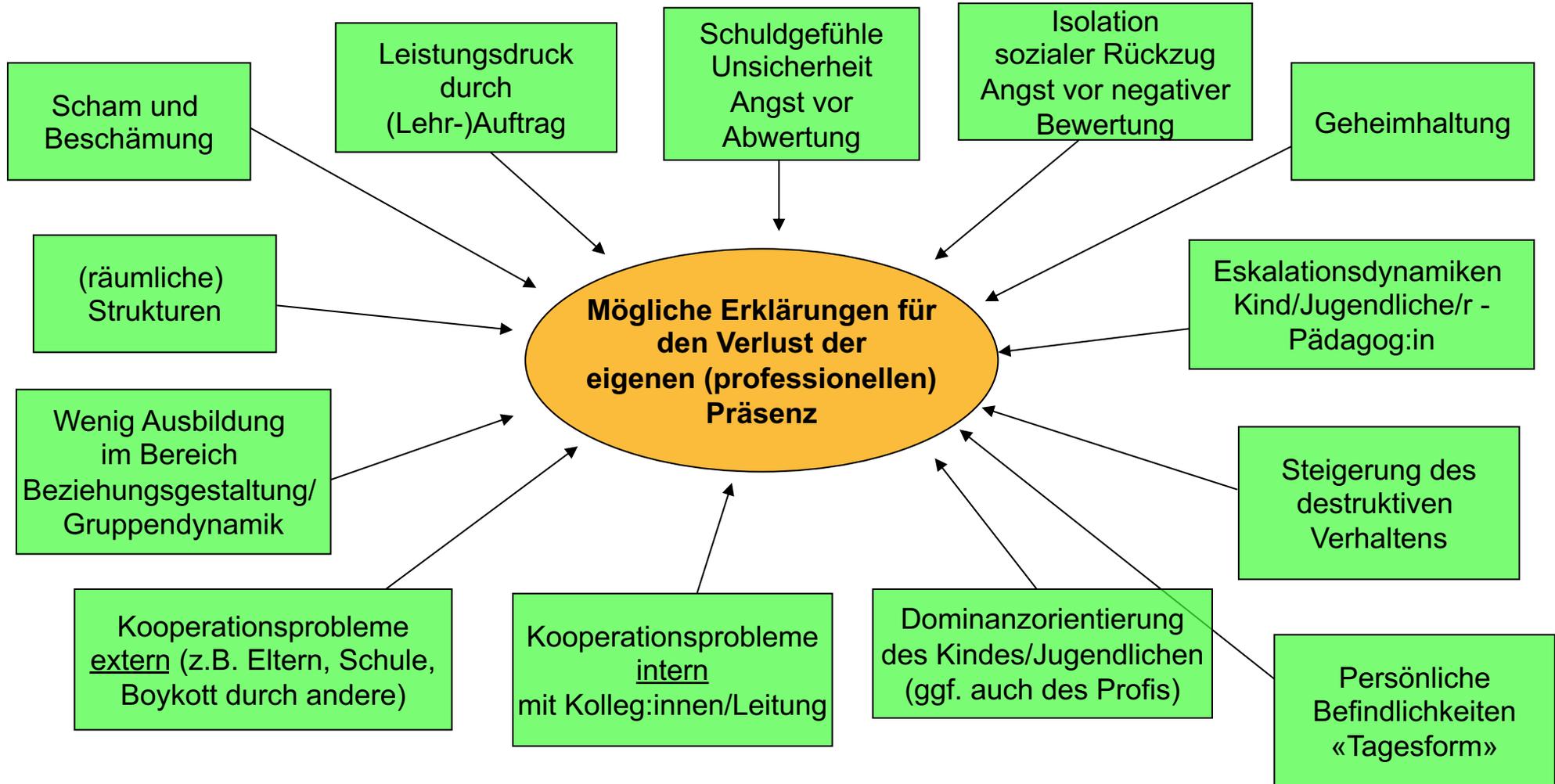
Ich bin da! Neugierig und
interessiert!
Ich bleibe da, auch wenn es
schwierig wird!
Ich bleibe nicht allein!

(nach Haim Omer)

Präsenzdimensionen nach Lemme/ Körner (2018)



Verlust professioneller Präsenz von Pädagog:innen



Stärke statt Macht



**Unser Ziel ist damit
die (Wieder-)Herstellung der Präsenz
der Erziehungsverantwortlichen.**

Unter- stützung Eingebundenheit

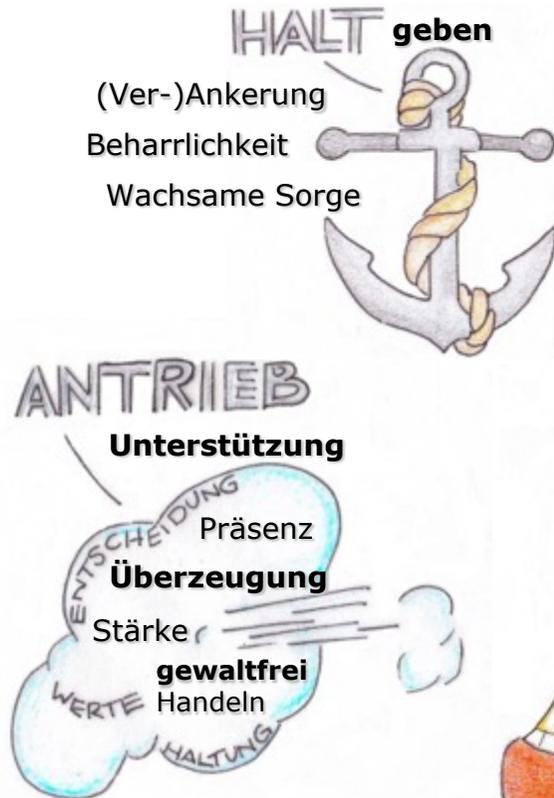
Es braucht ein ganzes Dorf,
um ein Kind zu erziehen.

Afrikanisches Sprichwort

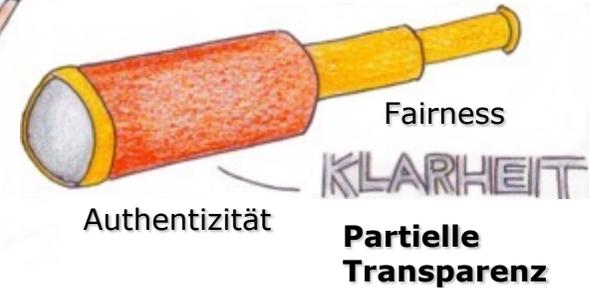
Netzwerke in der Schule

- (erweitertes) Leitungsteam
- Kleine Pädagog:innen-Teams (Klasse, Jg-Stufen...)
- Schulkonferenzen, Klassenkonferenzen, Helfer:innenrunden
- Multidisziplinäres Team
- Steuerungsgruppe/ Fachkonferenz Inklusion/ AG Soziale Kompetenz/ AG Vielfalt
- Obhut-Team/ Krisenteam: Alarmsystem/ Team Wachsame Sorge
- AK Eltern und Lehrer:innen
- AK Lehrer:innen und Schüler:innen
- Schule und Funktionsträger, Gemeinde, Nachbar:innen...
- Supervision / Intervision
- Rückkehr-/Abwesenheitsgespräche
- Was noch?
- ***„Zu welchen dieser Netzwerke habe ich Kontakt bzw. in welchen bin ich eingebunden?“***

BO(O)T SCHAFF(F)T :



Niklas Luhmann: „**Vertrauen** ist die Bereitschaft, das **Risiko** einzugehen, dem anderen eine **gute Absicht** zu unterstellen.“



Das Konzept Neue Autorität als Haltung

„Autorität durch Beziehung“



„Vertrauen ist die Bereitschaft das Risiko einzugehen, dem anderen eine gute Absicht zu unterstellen.“ (Niklas Luhmann)

„Pädagog:innen, die daran interessiert sind, die jungen Menschen, die sie vor sich haben, zu erreichen, sollten also zuerst eine tragfähige Beziehung schaffen, bevor diese überhaupt sinnvoll von ihnen lernen können.“ (Jesper Juul)

Neue Autorität & Gewaltloser Widerstand: „Professionelle Präsenz“

Übung: „Präsenzskalierung“ (nach Lemme/ Körner)¹

Anleitung:

Stelle Dir eine Situation mit einem Menschen vor, dessen Verhalten Du als schwierig/ herausfordernd erlebt hast, in der Du nicht so handeln könntest, wie Du es eigentlich wolltest. Das kann ein:e (eigenes) Kind/ Jugendliche:r, Partner:in, Kolleg:in oder Vorgesetzte:r sein.

Schätze nun auf der Skala von 1-10 Deine jeweilige Präsenz ein (1 = schwach/ 10 = stark).

Intentionale Präsenzdimension (Absicht)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich konnte in der Situation ein Zeichen meiner Bereitschaft zum Zuhören und zur Kooperation zeigen.
- Mein Handeln in der Situation war ausgerichtet (1) auf die individuelle Entwicklung der mir Anvertrauten bzw. deren Schutz oder (2) auf die Kooperation mit meinem Gegenüber oder (3) auf die Zielerfüllung des gemeinsamen Projekts.

Physische Präsenzdimension (Körperlichkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich war körperlich und geistig anwesend, achtsam und wachsam.
- Ich war in meiner Energie und Kraft, war fest und sicher, aufgerichtet und offen.
- Ich war mir meiner Körpersprache bewusst und gestaltete dadurch einen möglichst sicheren Raum.
- Ich war mir des persönlichen Raumbedarfs (Distanz und Nähe) der anderen und von mir bewusst.

Pragmatische Präsenzdimension (Handlungsmöglichkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich konnte handeln.
- Ich wusste, was ich tun kann, selbst, wenn ich zunächst scheinbar nicht wusste, was ich tun kann. Ich hatte alternative Handlungsoptionen.
- Ich konnte das Verhalten von der Person trennen und damit eine weitere Eskalation abwenden.
- Ich erlebte mich in der Lage, meine Reaktion aufzuschieben.

Internale Präsenzdimension (Selbstführung)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erlebte mich bei den Emotionen, Eskalationen und kritischen Kontextbedingungen (Atmosphären) in meiner Selbstführung und war mir dabei meiner Gefühle bewusst.
- Mein Handeln in dieser schwierigen Situation entsprach meinen Erwartungen an mich.
- Ich orientierte mein Handeln an meinen Überzeugungen, unabhängig vom Verhalten meines Gegenübers, meiner Emotionen oder der Umstände.

Moralische Präsenzdimension (Selbstwirksamkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erlebte mich als (selbst-)wirksam. Mein Vorgehen war angemessen, sinnvoll und umsetzbar.
- Mein Handeln war kongruent mit meiner Aufgabe bzw. meinem Auftrag.
- Ich blieb in der Situation da, selbst wenn es schwierig war und harrte aus. Ich war ein Gegenüber.
- Meine Überzeugungen wurden durch mein Handeln sichtbar.
- Ich war von dem, was ich tat, überzeugt und blieb dabei wertschätzend, beharrlich und gewaltfrei.

Soziale Präsenzdimension (Eingebundenheit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erfuhr Unterstützung. Ich wusste, wen ich ansprechen kann, erlebte ein „Wir“.
- Ich kann mich auf meine Kolleg:innen (Team) verlassen, war mir ihrer Wertschätzung sicher.
- Ich erlebte mich einem Team zugehörig, unabhängig vom Verhalten in dieser Situation.
- Ich reflektierte und mache mein Handeln in diesem Team transparent, habe mich aktiv eingebunden.

Bitte denke über folgende Fragen nach und tausche Dich mit einem Kolleg:in darüber aus:

- Welche Präsenzdimensionen fielen Dir schwer einzuschätzen, welche leicht?
- Was denkst Du, welche Präsenzdimension Du stärken musst, um eine angemessene Präsenz in dieser Situation zu entwickeln?
- Wie könntest Du die einzelnen von Dir eingeschätzten Werte um jeweils einen Wert erhöhen oder kleiner werden lassen? Was müsstest Du verändern, um dies zu tun?
- Was denkst Du, welche Präsenz zu stark ist, wie könntest Du diese ggf. ausbalancieren?
- Wie würde Dein Gegenüber Deine Präsenzdimension einschätzen? Wo vermutest Du Unterschiede?

¹ Vgl. Lemme/ Körner (2022): Die Kraft der Präsenz. Systemische Autorität in Haltung und Handlung, Heidelberg