

„Neue Autorität“ als Haltungs- und Handlungsrahmen in pädagogischer Beratung und Supervision

25.05.19

9.30 bis 12.30 Uhr

**Werteorientierung
Verantwortung
Entscheidung**

*Meine Überzeugungen geben mir
Kraft und Sicherheit.*

**Unterstützung
Netzwerk
Vermittlung**

*Ich bleibe nicht allein, es gibt
andere Menschen, die mich
unterstützen können.*

**Präsenz
Wachsame Sorge
Handlungsfähigkeit**

*Ich bin da und bleibe da,
komme was wolle.*

**Neue Autorität
durch
professionelle Präsenz**

**Öffentlichkeit
Transparenz
Einmischung**

*Ich mache
Grenzverletzungen
öffentlich.*

**Selbstkontrolle
Deeskalation
Rahmengestaltung**

*Ich schmede das Eisen,
wenn es kalt ist.*

**Beziehungsgesten
Wiedergutmachung
Wohlwollen**

Ich werde dir immer wieder die Hand reichen.

**Gewaltloser
Widerstand
Protest
Beharrlichkeit**

Ich muss nicht gewinnen, nur beharren.

Werteorientierung, Verantwortung, Entscheidung

Die angestrebte Haltung der Neuen Autorität basiert auf folgenden Aussagen:

- Wir erklären uns verantwortlich für die Gestaltung von Beziehungen und Kooperationen – auch wenn es unangenehm zugeht.
- Wir orientieren uns an unseren *expliziten* Überzeugungen und machen unser Handeln unabhängig vom Verhalten des Gegenübers.
- Es ist keine Kontrolle über andere Menschen möglich, doch wir bleiben in der Beharrlichkeit.
- Wir verzichten auf Zwang und demonstrieren zugleich unsere Sorge, unseren entschiedenen Protest (Gewaltloser Widerstand).
- Wir fordern keine Vergeltung, statt dessen schaffen wir Möglichkeiten der Wiedergutmachung und bieten dafür Unterstützung an.
- Wir bleiben nicht allein. Wir machen unser Vorgehen transparent.

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

Wertedreieck der Neuen Autorität

(nach Lemme/ Körner)



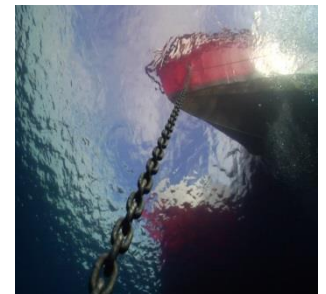
Präsenz Wachsame Sorge Handlungsfähigkeit

Ich bin da und bleibe da, komme was wolle.

Es ist meine Pflicht, auf dich zu achten und dir den nötigen Halt zu geben.

Ich kann Handeln und aktiv werden.

Drei Grade der pädagogischen Fürsorge: offene Aufmerksamkeit / fokussierte Aufmerksamkeit / Schutz, einseitige Maßnahmen



Selbstkontrolle Deeskalation Rahmengestaltung

Ich achte auf mich und mein Verhalten.

(Illusion der Kontrolle, Prinzip des einseitigen Handelns)

Ich schmiede das Eisen, wenn es kalt ist.



Nicht-Hinein-Gezogen-Werden: Ruhe bewahren, den Provokationen widerstehen, Verzögern, einen Schritt zurücktreten, Schweigen ist Gold

(Lösungs-/ Entscheidungs-)Aufschub: „Ich habe gehört, was du gesagt hast. Ich werde darüber nachdenken und darauf zurückkommen.“

Gewaltloser Widerstand Protest Beharrlichkeit

Mein Widerstand richtet sich gegen dein Verhalten, nicht gegen deine Person.

Ich zeige klar und deutlich meinen Protest.

Ich muss nicht gewinnen, nur beharren.



Verzicht auf radikale (schnelle, vollständige, dauerhafte) Lösungen
oder: Das Prinzip der kleinen Schritte

Beziehungsgesten Wiedergutmachung Wohlwollen



Ich reiche dir immer wieder die Hand.

Ich unterstütze dich darin, einen Schaden wieder in Ordnung zu bringen.

Ich begegne dir wohlwollend und versöhnlich.

Trotz alledem und vielleicht gerade erst recht...

unabhängig vom Verhalten des Schülers, stärken den Beziehungsfaden, werden nicht als Belohnung verstanden

Öffentlichkeit Transparenz Einmischung

Ich mache Grenzverletzungen öffentlich.

Ich kündige an, was ich tue.

Ich mische mich ein und beziehe Position.



Funktionen: Schutz, Vernetzung und Bündnisse, Ent-Tabuisierung, Legitimation und Bekanntmachung des eigenen Handelns



Ankündigung

LI: Dietmar Otto

Unterstützung Netzwerk Vermittlung

Ich bleibe nicht allein, es gibt andere Menschen, die mich unterstützen können. Ich handele integrativ und brückenbauend.

Funktionen:

- Sich als Teil eines Unterstützersystems zeigen („Wirkhaltung“)
- Schaffen und Erweitern von Handlungs- und Kooperationsmöglichkeiten
- führt zu Selbstkontrolle und Verbindlichkeit
- führt den Widerstand zu größerer Breite



**Werteorientierung
Verantwortung
Entscheidung**

*Meine Überzeugungen geben mir
Kraft und Sicherheit.*

**Unterstützung
Netzwerk
Vermittlung**

*Ich bleibe nicht allein, es gibt
andere Menschen, die mich
unterstützen können.*

**Präsenz
Wachsame Sorge
Handlungsfähigkeit**

*Ich bin da und bleibe da,
komme was wolle.*

**Neue Autorität
durch
professionelle Präsenz**

**Öffentlichkeit
Transparenz
Einmischung**

*Ich mache
Grenzverletzungen
öffentlich.*

**Selbstkontrolle
Deeskalation
Rahmengestaltung**

*Ich schmede das Eisen,
wenn es kalt ist.*

**Beziehungsgesten
Wiedergutmachung
Wohlwollen**

Ich werde dir immer wieder die Hand reichen.

**Gewaltloser
Widerstand
Protest
Beharrlichkeit**

Ich muss nicht gewinnen, nur beharren.

Kollegiale Beratung mit den 7 Handlungsfeldern der NA:

1. Kurz und knapp die Situation / Herausforderung umreißen
2. Fragen zum notwendigen Verständnis
3. Reflektierende Kleingruppen: Was stärkt unsere Präsenz?
 - Wo ist gewaltloser Widerstand nötig?
 - Wem können wir wie entgegenkommen?
 - Welche Unterstützung brauchen wir für unser Vorhaben?
 - Max. 3 Aspekte pro Gruppe auf Karten notieren
4. Kleingruppen stellen ihre Karten vor und legen sie zu den entsprechenden Handlungsfeldern
5. Lösungsansätze entwickeln:
 - Welche Interventionen sind erforderlich, um unsere Handlungsfähigkeit zu erhöhen?
 - Was ist der nächste Schritt? Auch wenn er noch so klein ist ...

Leitfragen für ein *kollegiales Unterstützergespräch* mit Neuer Autorität

1. Kurz und knapp die **Herausforderung umreißen**:

- *Um welche wahrgenommenen Verhaltensweisen geht es ganz genau? Welche meiner Werte sind berührt/verletzt?*
- **Bei Eskalationsdynamiken (Machtkampf, Widerstand, Vermeidung):** *Wer oder was eskaliert? Wer braucht welchen Schutz? Womit kann ich deeskalieren?*

2. Zu **meiner Wirksamkeit** und meinen „wunden Punkten“: *Wie wirkt sich dies auf meine Präsenz aus? (Gefühle, Gedanken, Handlungsimpulse)*

3. Zum unterstellten **guten Grund**: *Welches Bedürfnis, welche Motivation des Gegenübers könnte hinter dem gezeigten Verhalten stehen?*

4. Zur **Ressourcenfokussierung**: *Welche konstruktiven Verhaltensweisen nehme ich bei ihm wahr? In welchen Situationen?*

5. Zur **Zielorientierung**: *Was ist mein Ziel? Was möchte ich erreichen?*

6. Blick auf die **sieben Handlungsfelder**:

- *Z.B.: Was stärkt meine Präsenz? Wo ist eine entschlossene Positionierung/gewaltloser Widerstand nötig? Wem kann ich wie entgegenkommen? Welche Unterstützung brauche ich für mein Vorhaben?*
- *Welche Interventionen sind erforderlich, um meine Handlungsfähigkeit zu erhöhen?*

7. **Was ist der nächste Schritt?** *Auch wenn er noch so klein ist ...*

Zum **Überprüfen** und **Nachjustieren**: *Wem oder was dienen meine Interventionen? Was genau möchte ich erreichen? Was bin ich wirklich bereit zu investieren?*

Arbeitsstruktur „Die 4-Körbe-Methode“

- Fall-/Situationsschilderung mit Fragen zum notwendigen Verständnis (ca. 5‘)
- Gemeinsame Sammlung der konflikträchtigen sowie der konstruktiven Verhaltensweisen des Kindes/der Lerngruppe auf Karten (pro Karte nur jeweils eine Verhaltensweise) (ca. 10‘)
- Verteilung der gesammelten Verhaltensweisen auf die vier Farbkarten/ Körbe (ca. 10‘)
- Überprüfung auf Stimmigkeit (5‘)

Arbeit mit dem „roten Korb“: Blick auf die **sieben Handlungsfelder der Neuen Autorität**:

- *Welche Maßnahmen/Interventionen sind erforderlich, um die **Handlungsfähigkeit** der Akteure zu erhöhen?*
- *Was ist der **nächste Schritt**? Auch wenn er noch so klein ist ...*
- *Zum **Überprüfen** und **Nachjustieren**: Wem oder was dienen diese Interventionen? Was genau soll damit erreicht werden? Was sind die Beteiligten wirklich bereit zu investieren?*