

Inhaltsverzeichnis

1. Von der Entstehung des Konzeptes bis zur aktuellen Entwicklung	3
2. Kernstück der Neuen Autorität: professionelle Präsenz	7
2.1 Intentionale Präsenzdimension	4
2.2 Emotional-moralische Präsenzdimension	5
2.3 Physische Präsenzdimension	6
2.4 Systemische Präsenzdimension	6
2.5 Pragmatische Präsenzdimension	7
2.6 Internale Präsenzdimension	8
3. Haltungs- und Handlungsaspekte, Möglichkeiten der Intervention und Prävention im Konzept der Neuen Autorität	9
3.1 Haltung, Werte	10
3.2 Selbstführung, Deeskalation	10
3.3 Transparenz, Öffentlichkeit	11
3.4 Netzwerk, Unterstützung	12
3.5 Protest, Widerstand	13
3.6 Gesten der Beziehung, Wiedergutmachung	13
4. Wachsame Sorge: Die drei Stufen, auf denen präventive und intervenierende Schritte unternommen werden können	16
4.1 Die drei Stufen der Wachsamkeit	16
4.2 Wachsame Sorge als Prävention in der Schule – einige Reflexionsfragen zur Orientierung	18
5. Zusammenfassung: das Prozessdynamische Modell der Präsenz	24
Die Rolle der Schulleitung: Was Schulleitung zum Gelingen im Sinne der Neuen Autorität beitragen kann	28
6.1 Präsenz einer Schulleitung	29
6.2 Haltungs- und Handlungsaspekte für die Schulleitung	32
6.3 Wachsame Sorge in der Schulleitungsrolle	34

1. Von der Entstehung des Konzeptes bis zur aktuellen Entwicklung

In den 90er Jahren wurde einem der beiden Entwickler des Konzeptes, Haim Omer (emeritierter Professor für klinische Psychologie an der Uni Tel Aviv, Familientherapeut), die Frage gestellt, wie man mit Eltern arbeiten könne, deren Kinder ein aggressives Verhalten sich selbst, den Eltern und anderen gegenüber zeigten. Daraufhin begann er zu forschen und stellte fest, dass sich sehr viele Eltern mit dieser Herausforderung konfrontiert sahen. Es kam die Frage auf, was dazu geführt haben mochte, dass Eltern ihre natürliche Autorität gegenüber ihren Kindern verloren hatten, was wiederum zur nächsten Frage führte, was mit dem Begriff „Autorität“ überhaupt gemeint ist.

Die Reaktionen auf den Autoritätsbegriff können unterschiedlich ausfallen und hängen davon ab, welche persönlichen Erfahrungen wir mit „Autoritätspersonen“ gemacht haben und wie wir kollektiv davon geprägt sind. Dabei gibt es sehr dunkle Kapitel in der Menschheitsgeschichte, in denen Autoritäten als unantastbar galten und denjenigen, die sie in Frage stellten, Beschneidung, Unterdrückung und Bestrafung drohte. Von diesem Modell wie auch von dem der Antiautoritären Erziehung, in der Kindern möglichst viel Freiraum gewährt werden soll, mit der gleichzeitigen Gefahr, hilflos und damit ohne Sicherheit aufzuwachsen, hebt sich das Konzept der Neuen Autorität ab (vgl. OMER/VON SCHLIPPE, 2010, S. 28 ff).

Den Begründern Omer/von Schlippe ging es zunächst darum auszuzeigen, dass Kinder und Jugendliche für eine gesunde Entwicklung Erwachsene an ihrer Seite brauchen, die ihnen ein Gegenüber sind – ein Gegenüber, das als sicherer Anker präsent am Leben des Schützling teilnimmt und Schwierigkeiten gewaltlos und beziehungsstiftend begegnen kann. Es geht hier also um eine Autorität, die auf Präsenz und Selbstkontrolle der Erwachsenen sowie einem Netzwerk von Unterstützung beruht (haimomer-nvr.com).

Heute findet dieses Konzept in Arbeitsfeldern wie Therapie, Coaching, pädagogischen Einrichtungen wie Schulen und Kindergärten sowie Gemeinwesenarbeit und Organisationsentwicklung erfolgreichen Einsatz. Entsprechende Institutionen und Beratungszentren gibt es neben Israel in vielen Ländern Europas. Im deutschsprachigen Raum hat vor allem Ariest von Schlippe (Universität Witten Herdecke) für die Weiterentwicklung und Verankerung der Neuen Autorität gesorgt, indem er das Ursprungskonzept durch den systemischen Ansatz bereicherte.

2. Kernstück der Neuen Autorität: professionelle Präsenz

Das Konzept Neue Autorität richtet sich an Erziehungsverantwortliche, im Feld Schule also an Schulleitungen und Lehrkräfte. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist die Einsicht, dass Pädagoginnen und Pädagogen das Geschehen steuern können, indem sie Verantwortung für ihr eigenes Verhalten und die Gestaltung ihrer Präsenz übernehmen, anstatt in erster Linie über Maßnahmen nachzudenken, die auf das Verhalten der Schulleitungen und Schüler ausgerichtet sind (vgl. LEMME/KÖRNER 2018, S. 44).

Definition

Unter Präsenz wird der Zustand der Anwesenheit einer Person verstanden, aus der heraus sie handeln kann und für andere sichtbar und erlebbar wird (ebd. S. 45). Omer und von Schlippe definieren „professionelle Präsenz“ wie folgt:

- Ich bleibe neugierig und interessiert!
- Ich bleibe da, auch wenn es schwierig wird!
- Ich bleibe dabei nicht allein! (ebd. S. 44)

Reflexion

Stellen Sie sich folgende Fragen:

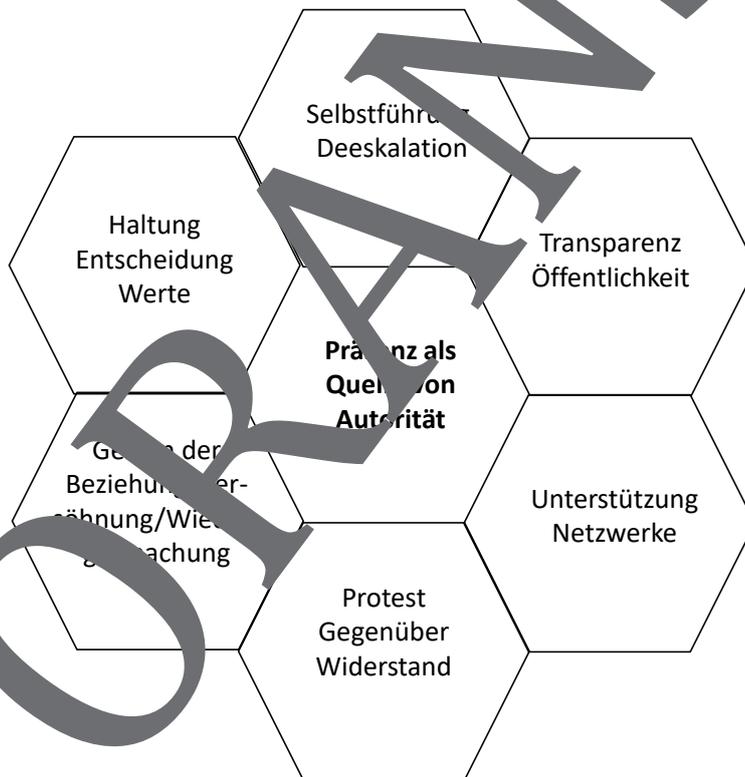
- Welche Situationen bringen Sie aus dem Gleichgewicht?
- Gibt es emotionale „Knöpfe“, auf die Sie besonders reagieren? In welcher Art passiert das?
- Ist es Ihnen möglich, kritische Situationen aus einer „Adlerperspektive“ zu betrachten? Was könnte Sie dabei unterstützen?
- Was machen Sie genau, wenn es darum geht, in einer kritischen Situation die Ruhe zu bewahren und sicher zu handeln?

(vgl. LEMME/KÖRNER 2018, S. 54)

3. Haltungs- und Handlungsaspekte: Möglichkeiten der Intervention und Prävention im Konzept der Neuen Autorität

In den folgenden Abschnitten wird erläutert, durch welche konkreten Schritte und Leitsätze die Präsenz der Erziehungsverantwortlichen gestärkt werden kann. Dabei lassen sich die einzelnen Präsenzdimensionen innerhalb der sechs Haltungs- und Handlungsaspekte wiederfinden und gründen in methodische und inhaltliche Vorgehensweisen. (vgl. LEMME/KÖRNER 2018, S. 73)

Abb. 2: Haltungs- und Handlungsaspekte



Quelle: eigene Darstellung nach LEMME/KÖRNER

4.2.3 Gestaltung des Beziehungsverhältnisses zwischen Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern

Wie bislang an mehreren Stellen beschrieben, legt die Neue Autorität einen Schwerpunkt auf eine positive, tragfähige Beziehung zwischen Lehrkraft und Schülerinnen bzw. Schülern, die die Grundlage der professionellen Präsenz darstellt, im Gegensatz zu Distanz und Machtausübung. Folgende Fragen können zur Reflexion der eigenen Beziehungsgestaltung herangezogen werden:

Reflexion

Stellen Sie sich folgende Fragen

- **Wer im Team (damit sind alle Lehrkräfte gemeint, die eine Klasse unterrichten) hat welche Schüler im Blick? Welche Soziometrie der Gruppe ließe sich aktuell beschreiben? Gibt es diesbezüglich die Notwendigkeit besonderer Aufmerksamkeit?**

Eine Antwort auf die erste Frage muss nicht lauten, dass jede Lehrkraft jede Schülerin oder jeden Schüler im Blick haben muss, sondern vielmehr, ob ein Team aus Lehrkräften darum weiß, wer wen im Blick hat und es einen regelmäßigen Austausch über gesammelte Beobachtungen gibt, sodass bei Handlungsbedarf rechtzeitig etwas unternommen werden kann. Einerseits geht es hier um eine intensive Form der Zusammenarbeit als Team innerhalb des Kollegiums, das zu einer starken systemischen Präsenz, einer Wirkung führt. Andererseits wirkt es sich positiv auf die Beziehung zu den einzelnen Schülerinnen und Schülern aus, wenn diese merken, dass die Erwachsenen miteinander im Austausch sind und sich transparent über positive wie negative Beobachtungen in Kenntnis setzen und einbeziehen.

- **Wie lassen sich aktuell die Beziehungen zwischen den Schülerinnen und Schülern und den Lehrkräften beschreiben? Wo gibt es Spannungen oder besondere Intensitäten? Frage an die einzelne Lehrkraft: Welche Kräfte drückt welcher Schüler bei mir?**

Wenn ein Lehrkräfte-Team mit einer starken Wir-Haltung sich auch über diese Fragen austauschen kann, dient das der gegenseitigen Unterstützung und Selbstführung. Wie unter dem jeweiligen Aspekt unter 3.2 beschrieben, fördert ein offener Austausch über diese vermeintlichen Schwachstellen das gegenseitige Vertrauen im Team, baut Schuld- und Schamgefühle ab und stärkt die Präsenz der Einzelnen und des Teams.

- **Wie werden Übergangsphasen, Abwesenheiten und Schwierigkeiten kommuniziert? Wie transparent werden die anderen Mitglieder der Klasse einbezogen und über die Abläufe bei den einzelnen Schülern und Schülern informiert?**

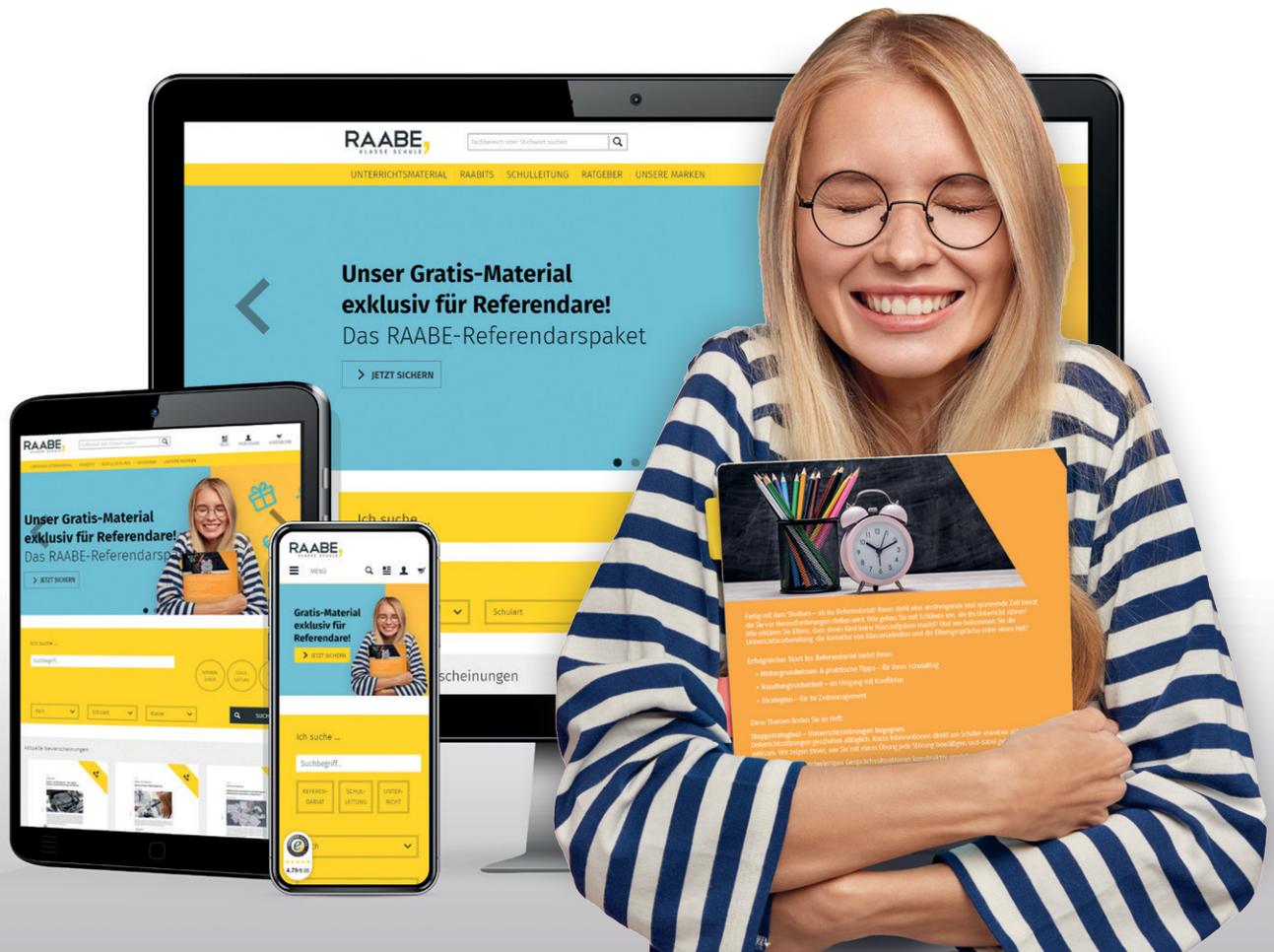
Anstatt erst dann Besprechungen im Lehrkräfte-Team zu führen, wenn Schwierigkeiten aufgetreten sind, ist es im Sinne der Wachsamkeit, bereits erste Anzeichen zum Anlass zu nehmen, erste Schritte vorzubereiten. So kann z. B. ein Wechsel eines Schülers in eine andere Klasse bewusst über, während dessen und nachher begleitet werden und Ergebnisse dem Rest der Mitschüler transparent gemacht werden. So ein Vorgehen vermittelt allen Beteiligten die Sicherheit, dass die Erwachsenen sich kümmern und die Verantwortung für die Beziehungsgestaltung übernehmen.

Dieses Werk ist Bestandteil der RAABE Materialien

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Es ist gemäß §60b UrhWissG hergestellt und ausschließlich zur Veranschaulichung des Unterrichts und der Lehre an Bildungseinrichtungen bestimmt. Die Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH erteilt Ihnen für das Werk das einfache, nicht übertragbare Recht zur Nutzung für den persönlichen Gebrauch gemäß vorgenannter Zweckbestimmung. Unter Einhaltung der Nutzungsbedingungen sind Sie berechtigt, das Werk zum persönlichen Gebrauch gemäß vorgenannter Zweckbestimmung herunterzuladen, zu speichern und in Klassensatzstärke auszudrucken. Jede darüber hinausgehende Nutzung sowie die Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags. Hinweis zu §§ 60a, 60b UrhG: Das Werk oder Teile hiervon dürfen nicht ohne eine solche Einwilligung an Schulen oder in Unterrichts- und Lehrmedien (§ 60b Abs. 3 UrhG) vervielfältigt, insbesondere kopiert oder eingescannt, verbreitet oder in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht oder wiedergegeben werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen. Die Aufführung abgedruckter musikalischer Werke ist ggf. GEMA-meldepflichtig. Darüber hinaus sind Sie nicht berechtigt, Copyrightvermerke, Markenzeichen und/oder Eigentumsangaben des Werks zu verändern.

Sie wollen mehr für Ihr Fach?

Bekommen Sie: Ganz einfach zum Download im RAABE Webshop.



✓ **Über 5.000 Unterrichtseinheiten**
sofort zum Download verfügbar

✓ **Webinare und Videos**
für Ihre fachliche und
persönliche Weiterbildung

✓ **Attraktive Vergünstigungen**
für Referendar:innen
mit bis zu 15% Rabatt

✓ **Käuferschutz**
mit Trusted Shops



Jetzt entdecken:
www.raabe.de