

DAS KONZEPT DER NEUEN AUTORITÄT

Auch wenn der Begriff »Autorität« erst einmal sperrig klingt, übt doch das Konzept der »Neuen Autorität« einigen Reiz auf Schulen aus, denn es suggeriert einen konstruktiven Umgang mit alltäglichen Konflikten. Was ist die Idee dahinter? Mit welcher Haltung ist die Neue Autorität verknüpft? Eine Einführung.

URSULA E. BRUNNER

THEMA: NEUE AUTORITÄT

Warum klingt die Aussage »Er hat einen autoritären Führungsstil« oft negativ, während »Sie ist eine Autorität auf ihrem Gebiet« positiv wahrgenommen wird? Der Begriff »Autorität« ist sperrig, emotional aufgeladen und häufig umstritten. Er unterliegt einem gesellschaftlichen Wandel und steht in Verbindung mit Machtstrukturen und Führungsprozessen. Heute scheinen autoritäre Führungspersönlichkeiten vermehrt wieder im Trend zu liegen.

Bis heute bestehen Widersprüche in Bezug auf den Begriff Autorität auch in der Pädagogik. Während freie Bürgerinnen und Bürger möglichst keiner Autorität folgen wollen, verlangen sie von Kindern und Jugendlichen Gehorsam. Während früher eine Lehrperson als Teil eines Ehrfurcht gebietenden Berufsstands galt, reicht es heute nicht mehr aus, sich auf das traditionelle Autoritätsverständnis zu beziehen, welches auf Verboten, Bestrafung und Gehorsam beruht. Doch welche Mittel stehen heute für einen respektvollen und gewaltfreien Umgang mit Kindern und Jugendlichen zur Verfügung? Wie können sich Erwachsene wirkungsvoll durchsetzen?

Omer und von Schlippe richten ihr Buch »Stärke statt Macht« an Familien, Schulen und Gemeinden. Darin stellen sie die Frage: »Wie kann das Vakuum wieder gefüllt werden, das durch den Wegfall der traditionellen Autorität entstanden ist, sodass die Kinder entwicklungsfördernde Erfahrungen mit Grenzsetzungen, Anforderungen und der Auseinandersetzung mit Schwierigkeiten machen können – und zwar auf eine

moralisch und gesellschaftlich vertretbare Weise?« (Omer/von Schlippe 2004, S. 27).

Immer häufiger berichten Lehrer:innen und Schulleitungen über Hilflosigkeit und Stress in ihrem Berufsalltag. Besonders belastend sind Situationen, in denen Schüler:innen durch totale Verweigerung, Beleidigungen, Gewalt oder andere problematische Verhaltensweisen auffallen. In solchen Momenten fühlen sich Lehrer:innen manchmal provoziert und reagieren impulsiv. Dann schämen sie sich für ihre Reaktion und werden wütend, weil sie merken, dass sie in autoritäre Verhaltensmuster zurückfallen, die sie doch eigentlich ablehnen. Wenn dann der Austausch mit Kolleg:innen oder unterstützende Strukturen innerhalb der Schule fehlen, verstärken solche Erfahrungen das Gefühl von Ohnmacht und führen zu Selbstzweifeln, was den Berufsalltag zusätzlich erschwert.

DIE NEUE AUTORITÄT – EIN PÄDAGOGISCHES KONZEPT

Die beiden Familientherapeuten, der israelische Psychologe Haim Omer (* 1949 in Brasilien) und der deutsche Psychologe Arist von Schlippe (* 1951 in Deutschland), suchten zu Beginn der 90er-Jahre nach Lösungen für die wachsenden Herausforderungen – sowohl im familiären als auch im schulischen Kontext. Beide waren als klinische Psychologen und Hochschuldozenten tätig. Omer lehrte in Tel Aviv und von Schlippe an der Universität Witten/Herdecke. Ihr Ziel war es, die Beziehungen zwischen Eltern, Lehrer:innen, Erziehenden und Kindern durch die Schaffung eines gewaltfreien und unterstützenden Umfelds zu stärken.

Der Ansatz der Neuen Autorität stammt also nicht aus dem pädagogischen Alltag. Zusätzlich stützt sich die Neue Autorität auf die gesellschaftspolitischen Prinzipien des gewaltfreien Widerstands, wie sie von Mahatma Gandhi und Martin Luther King geprägt wurden. Es gibt fünf Gründe, warum das Konzept der Neuen Autorität für Schulen attraktiv ist:

Beziehungen, Gemeinschaft, Zugehörigkeit: Das Konzept der Neuen Autorität betont die Bedeutung einer gemeinsamen Haltung unter den Erwachsenen und legt Wert auf den Aufbau tragfähiger Beziehungen zwischen Lehrpersonen, Schüler:innen und deren Eltern. Verlässliche Beziehungen schaffen eine positive Dynamik, die das Gemeinschaftsgefühl und die Zugehörigkeit fördert.

Gegenüberstellung dreier Autoritätsbegriffe

Herkömmliche Autorität	Neue Autorität	Permissive Autorität
Furcht und Distanz	Präsenz und Nähe	Gleichgültigkeit
Kontrolle	Selbstkontrolle	Kontrollverlust
Unmittelbarkeit	Verzögerung	Ignoranz
Willkür	Transparenz	Unentschlossenheit
Vergeltungspflicht/ Strafe	Wiedergutmachung	Beliebigkeit
Hierarchie	Netzwerk	Chaos
Einzelkämpfertum	Gemeinschaft	Vereinzelung

Professionelle Präsenz und Beziehungsgestaltung bilden den Kern der Neuen Autorität.

Gewaltprävention: Emotionen spielen eine zentrale Rolle beim Lernen. Forschungsergebnisse der letzten zwei Jahrzehnte weisen die Wirksamkeit von Verknüpfungen zwischen emotionalen und sozialen Aspekten mit dem Lernen nach. Beim sozial-emotionalen Lernen entwickeln Schüler:innen die Fähigkeit, konstruktiv mit Frustrationen und Aggressionen umzugehen. Gleichzeitig sorgt die beharrliche und konsequente Haltung der Erwachsenen für ein sicheres und friedliches Schulklima.

Halt, Orientierung und Partizipation: Das Konzept stärkt die Einbindung aller Beteiligten der Schulgemeinschaft, indem es Orientierung bietet und Partizipation fördert. Es legt Wert auf Kooperation und verzichtet bewusst auf Schuldzuweisungen. Schulleitungen werden unterstützt, Beziehungsdynamiken in Teams und Kollegien zu erkennen, zu verstehen und damit umzugehen.

Selbstverantwortung: Die Ausrichtung an gemeinsamen Werten und Haltungen unterstützt sowohl Lehrpersonen als auch Schüler:innen in ihrer Selbstreflexion und Verantwortungsübernahme. Dadurch verbessern sie ihre Fähigkeit zur Selbstregulierung und sind zunehmend in der Lage, Probleme und Konflikte selbst zu lösen.

Positive Lernatmosphäre: Haltungs- und Handlungsaspekte der Neuen Autorität schaffen eine positive und unterstützende Lernatmosphäre. Lernen ist auch mit Anstrengung verbunden. Es gelingt dann besonders gut, wenn Schüler:innen sich sicher fühlen und die nötigen Lernstrategien kennen. In einem solchen Umfeld können sie sich aufs Lernen konzentrieren und kommen gerne zur Schule.

Vieles, was das Konzept der Neuen Autorität ausmacht, wird von Lehrer:innen und Schulleiter:innen in ihrem Berufsalltag längst umgesetzt. Das wirklich Neue ist jedoch, dass eine Schule gemeinsam ihre Werte und Haltungen definiert und als Grundlage für ihr pädagogisches Handeln nutzt. Dieses Vorgehen setzt voraus, dass Schulleitung und Lehrpersonen bereit sind, sich auf das Konzept verbindlich einzulassen und ihr eigenes Handeln darauf auszurichten. Dadurch entsteht eine stabile und leistungsfähige Schulgemeinschaft, die nicht nur die Gesundheit aller Beteiligten fördert, sondern auch dem gesellschaftlich geforderten Bildungs- und Erziehungsauftrag gerecht wird, ohne dabei die Lernfreude der Schüler:innen zu beeinträchtigen.

Das Konzept der Neuen Autorität beinhaltet eine breite Palette von Haltungs- und Handlungsansätzen, die sowohl den Status der Lehrer:innen stärken als auch das Schulklima verbessern. Dabei steht nicht die Frage im Vordergrund: »Wie bringe ich das Kind dazu, sein Verhalten sofort zu ändern?«, sondern die Frage: »Wie gehen wir als Gemeinschaft mit herausforderndem Verhalten um?«. **Abbildung 1** illustriert die wesentlichen Haltungs- und Handlungsaspekte der Neuen Autorität.

PRÄSENZ

Professionelle Präsenz und Beziehungsgestaltung bilden den Kern der Neuen Autorität. Präsenz bedeutet zunächst bewusst »da sein«. Spürbar, standhaft und achtsam. In guten Zeiten, aber auch in Krisen und unter Stress. Eine solche Präsenz wirkt zentrierend, stärkt, belebt und vermittelt Zugehörigkeit sowie liebevolle Aufmerksamkeit.

Physische Präsenz: Ich bin da und bleibe da!

Die physische Präsenz zeigt sich im Auftritt einer Person, in der Art und Weise, wie sie sich im Raum bewegt, in ihrer Entschlossenheit und Beharrlichkeit.

Emotional-moralische Präsenz: Ich bin überzeugt von dem, was ich tue. Ich verstehe mich als Mitglied des Kollegiums und halte mich an das Konzept sowie an getroffene Vereinbarungen!

Emotional-moralische Präsenz wird von außen als stimmiges Verhalten wahrgenommen. Sie entspringt einer inneren Überzeugung und mobilisiert Handlungsenergie. Diese Handlungen sind darauf ausgerichtet, Kinder und Jugendliche zu stärken und gleichzeitig die Autorität der Erwachsenen zu festigen.

Pragmatische Präsenz: Ich bin, bleibe oder werde wieder handlungsfähig!

Wenn Erwachsene auch in kritischen Situationen über Handlungsoptionen verfügen, erleben sie sich als selbstwirksam. Das setzt Absprachen unter den Erwachsenen, einen gut gefüllten Methodenkoffer sowie erprobte Vorgehensweisen voraus.

Systemische Präsenz: Ich teile die Werte unserer Schule, vernetze mich mit meinem Umfeld, suche mir Unterstützung und gewähre sie anderen!

Das Wissen um die Präsenz und um die Unterstützung anderer Erwachsener erleichtert ein klares, eindeutiges Auf-

1 Haltungs- und Handlungsaspekte oder die Säulen der Neuen Autorität

treten und Vorgehen. Gerade in kritischen Situationen ist es hilfreich, um die Unterstützung im eigenen Umfeld zu wissen. Voraussetzung dafür ist eine Kultur des Austausches, der Fehlerfreundlichkeit und der Verbindlichkeit.

BEZIEHUNGSGESTALTUNG

Professionelle Präsenz zeigt sich darin, dass Lehrer:innen ihre Beziehungen wertschätzend gestalten und in der Lage sind, sie auch unter erschwerten Bedingungen aufrechtzuerhalten und wiederherzustellen. Beziehungskompetenz bedeutet, in emotionaler Resonanz mit sich und anderen zu sein. Gemeinsames Lachen stellt eine besonders gelungene Form sozialer und emotionaler Resonanz dar. Das Feiern von Erfolgen sowie eine Haltung von Zuversicht, Leichtigkeit und Humor schaffen Verbundenheit.

Kinder und Jugendliche brauchen ein Gegenüber, das ihre Suchbewegungen und das Austesten von Grenzen nicht als persönliche Provokation empfindet, sondern erkennt, dass Heranwachsende verlässliche Bezugspersonen und verstehende Zuwendung benötigen.

Die Gestaltung der Beziehung wird oft erst dann thematisiert, wenn Konflikte bereits eskaliert sind. Hier ein Beispiel aus der Praxis. Ein Schulkind schreit wütend seine Lehrerin an: »Du hast mir nichts zu sagen, verpiss dich!« Die Lehrerin antwortet wie aus der Pistole geschossen: »Verpiss dich doch selber!« Später, erschrocken und beschämt über ihre eigene Reaktion, sucht sie zunächst das Gespräch im Klassenteam. Dann informiert sie die Schulleitung und bringt den Vorfall schließlich in die Interventionsgruppe ein. Auf die Frage, was sie nach dem Vorfall mit dem Kind besprochen habe, antwortet sie: »Nichts! Wir gehen und seither möglichst aus dem Weg.«

Dieses Beispiel zeigt, wie sich die Lehrerin aus der Beziehung zur Schülerin zurückgezogen hat, sei es aus Scham, aus Überforderung oder weil sie keinen anderen Ausweg sah. Für das Kind kann ein solcher Rückzug wie ein Beziehungsabbruch wirken. Solche Schwebezustände der Beziehungunklarheit erzeugen auf beiden Seiten Unbehagen und Hilflosigkeit, die oft zu weiteren Eskalationen, noch größerer Distanz oder gar zu gegenseitiger Ablehnung führen können. Erwachsene handeln in solchen Situationen aus dem Bedürfnis heraus, Respekt einzufordern, oder um sich selbst zu schützen. Dabei übersehen sie, dass das Kind in solchen Momenten vor



allem Halt und Sicherheit sucht. Der Schlüssel zu einer professionellen Beziehungsgestaltung liegt darin, sich solcher Dynamiken bewusst zu werden und das Augenmerk auf Verstehen und Verbindung zu legen statt auf Abgrenzung und Strafe.

WERTE UND HALTUNG

Ziel der Handlungsaspekte im Konzept der Neuen Autorität ist es, die Beziehung zu Kindern und Jugendlichen zu erneuern und zu festigen. Anders als bei der traditionellen Autorität, die auf Kontrolle, Durchsetzung und Macht setzt, steht bei der Neuen Autorität die Verbundenheit im Zentrum. Autorität wird nicht als Eigenschaft verstanden, sondern als Haltung, die im Kollegium gemeinsam erarbeitet wird. Autorität entsteht also nicht aus sich heraus, sondern ist an eine Beziehungsdynamik in einem bestimmten Kontext gebunden.

Die Haltung der Lehrer:innen: Guter Unterricht heißt: Lehrer:innen gestalten konstruktive Schüler-Lehrer-Beziehungen, führen ihre Klasse mit Klarheit und reagieren bei Störungen deutlich und fair. Ihr Unterricht ist schwungvoll und flüssig. Sie sind sich ihrer zentralen Rolle für den Lernerfolg ihrer Schüler:innen bewusst und agieren wie Regisseur:innen: Sie kennen Ziele, Inhalte, Methoden und Medien, wählen diese gezielt aus und stimmen sie auf die Bedürfnisse der Lernenden ab. In ihrer Klassenführung und ihrer Unterrichtsplanung

Kinder und Jugendliche brauchen ein Gegenüber, das ihre Suchbewegungen und das Austesten von Grenzen nicht als persönliche Provokation empfindet.

berücksichtigen sie die individuellen Voraussetzungen der Lernenden und behalten zugleich die Dynamik der gesamten Gruppe im Blick. Sie kommunizieren wertschätzend, etablieren hilfreiche Routinen und schaffen Regeln, die störungsfreies Lernen ermöglichen.

Die Haltung der Schulleitung – Führung im Sinne der Neuen Autorität: In Zeiten von gesellschaftlichen und ökonomischen Umbrüchen sind Führungspersonen besonders gefordert. Im Konzept der Neuen Autorität zeigt sich glaubwürdiges Führungsverhalten an einer Schule durch Präsenz, Selbstführung, Entscheidungsenergie, Transparenz, Deeskalation, Beharrlichkeit, Vernetzung und Wiedergutmachung. Systemische Führung nach Neuer Autorität basiert auf konstruktiven Arbeitsbeziehungen, damit Führung nicht nur effektiv, sondern auch nachhaltig und menschlich ist.

DEESKALATION UND SELBSTKONTROLLE

Es fällt schwer, ruhig zu bleiben, wenn das Gegenüber ausrastet. Doch das Wissen, dass viele Wutausbrüche oft Ausdruck einer erlittenen Verletzung und nicht in erster Linie ein Angriff gegen eine andere Person sind, kann dabei helfen, die eigene Ruhe zu bewahren. Gerade im schulischen Kontext ist es entscheidend, dass Erwachsene fähig zur Selbstkontrolle sind. Im Konzept der Neuen Autorität zeigen sich Deeskalation und Selbstkontrolle im Prinzip der verzögerten Reaktion. Dabei wird die Dauer des Aufschubs jeweils dem Alter der Schüler:innen angepasst. Es erfordert Disziplin, nicht sofort zu reagieren, sondern sich bewusst Zeit zu nehmen, um zu reflektieren. Auf diese Weise bleiben Erwachsene auf ihr eigenes Handeln fokussiert und unabhängig vom Verhalten des Kindes. Lehrer:innen, die über Deeskalationsstrategien verfügen, können ihren Schüler:innen Vorbild sein und sie darin unterstützen, sich besser gegen innere Strudel von Emotionen und Gewaltausbrüchen zu behaupten.

GEWALTFREIER WIDERSTAND

Gewaltfreiheit ist eine Grundhaltung, zu der sich Lehrer:innen und Schulleiter:innen entschließen und die sie durch kontinuierliches Einüben in der täglichen Arbeit praktizieren. Bei Vorfällen wie Mobbing, Erpressung, Körperverletzung, Beleidigungen oder jeglicher Form von Gewalt werden klare

Zeichen des Protests gezeigt, und es wird entschlossen gehandelt. Gewaltfreier Widerstand bedeutet demnach, beharrlich durchzuhalten, bis die verlangte Veränderung eintritt.

NETZWERKE UND BÜNDNISSE

Die Arbeit an Schulen ist anspruchsvoll und oft belastend. Umso wichtiger ist es, Unterstützungsnetzwerke zu schaffen, damit Schwierigkeiten und Probleme angstfrei besprochen und als Schulgemeinschaft angegangen werden können. Eine gute Kooperation zwischen Schule und Elternhaus ist wichtig für den Schulerfolg der Kinder. Wenn Lehrer:innen ihren Blick bewusst auf das Verbindende untereinander sowie zwischen ihnen und den Erziehungsberechtigten richten, so können sie neue Sichtweisen eröffnen und die Bereitschaft erhöhen, konstruktive Bündnisse zugunsten der Schüler:innen zu schließen.

TRANSPARENTE KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEIT

Transparenz und Öffentlichkeit schaffen Vertrauen, verringern Verunsicherungen und Stress, da die Beteiligten wissen, worum es geht. Fehlverhalten, das die Werte der Gemeinschaft verletzt, wird öffentlich benannt – natürlich unter Einhaltung der Persönlichkeitsrechte. Kommunikation, die auf Transparenz beruht, weckt bei den an der Schule Beteiligten den Wunsch, sich zugehörig zu fühlen.

METHODEN DER NEUEN AUTORITÄT

Allen Methoden und Interventionen liegt die Absicht zugrunde, einem inakzeptablen Verhalten mit Deutlichkeit entgegenzutreten. Die nachfolgenden Beschreibungen sind eine Auswahl solcher Methoden. Ihre Anwendung setzt die gründliche Auseinandersetzung mit dem Konzept der Neuen Autorität voraus.

Die wachsame Fürsorge: Die drei Stufen der wachsamsten Fürsorge dienen sowohl der Prävention als auch dem Umgang mit Unterrichtsstörungen.

1. **Haltung der offenen Aufmerksamkeit:** Die Lehrer:in nimmt die Belange der Schüler:innen wahr. Sie ist präsent, in Beziehung und spricht offen aus, was Sache ist. Durch alltägliche und ungezwungene Gespräche signalisiert sie

Gewaltfreier Widerstand bedeutet, beharrlich durchzuhalten, bis die verlangte Veränderung eintritt.

Interesse am Leben und an den Aktivitäten der Schüler:innen.

- 2. Fokussierte Aufmerksamkeit:** Im zweiten Grad der wachsamsten Sorge erfolgt frühzeitig ein dosiertes, jedoch deutliches Intervenieren. Anstelle von Sanktionen, Drohungen oder Monologen verwendet die Lehrer:in Gesten der Wertschätzung, der Kooperation und der Versöhnung.
- 3. Schutz und einseitige Maßnahmen:** Haben die bisherigen Stufen nicht ausreichend gewirkt, kommt die dritte Stufe der wachsamsten Sorge zum Tragen. Sie zeichnet sich durch die starke Sorge um das Kind aus und erfolgt unabhängig von dessen Zustimmung. Das Handeln der Lehrperson ist nun einseitig, wobei sie sich im Austausch mit ihrem Netzwerk über Fragen und Vorgehensweisen berät und Unterstützung hinzuzieht.

Die Ankündigung: Die Ankündigung ist ein klares Zeichen der Fürsorge, und die Vorgehensweise kann nach Situation variieren, je nachdem ob es sich um ein Kind oder um einen Klassenverband handelt. An ihrer Vorbereitung und Durchführung sind mehrere Personen beteiligt. Dabei wird das stö-

rende Verhalten ruhig und klar benannt. Gleichzeitig wird betont, wie wichtig den Erwachsenen das Kind ist und dass sie entschlossen sind, eine gute Lösung zu finden.

Die Ankündigung wird schriftlich formuliert, dem Kind vorgelesen und in Kopie übergeben. Die Eltern erhalten ein Exemplar sowie weitere Personen, die sich im Vorfeld bereit erklärt haben, dem Kind zur Seite zu stehen. Diese Helfer:innen können zusätzlich gebeten werden, das Kind persönlich oder telefonisch zu kontaktieren und regelmäßig Gespräche mit ihm zu führen. Auf diese Weise entsteht ein Kreis von Helfer:innen, der das Kind auf seinem Weg unterstützt.

Das schweigende Gespräch: Das schweigende Gespräch ist ein Kooperationsangebot an die Schülerin oder an den Schüler, um in einer ruhigen Atmosphäre miteinander in einen Austausch zu kommen. Es können mehrere Erwachsene daran teilnehmen. Zu Beginn wird dem Kind die Frage gestellt: »Wie möchtest du zur Verbesserung der Situation beitragen und was brauchst du dazu von uns?« Anschließend warten die Erwachsenen schweigend auf die Antworten des Kindes. Es wird nicht diskutiert; stattdessen wird aufmerksam zugehört, und die Vorschläge des Kindes werden anerkennend aufgenommen.



AKUT-
AUFNAHME
MÖGLICH

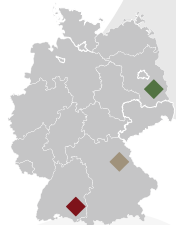
Psychische Erkrankungen im Lehrerberuf

Studien gehen davon aus, dass jeder dritte Lehrer im Laufe seiner Dienstzeit ein Burnout-Syndrom erleidet.

Doch auch psychosomatische Erkrankungen und Depressionen lassen sich bei der Berufsgruppe der Lehrenden vermehrt feststellen.

Wie geht es Ihnen?

Unsere Vincera Kliniken sind auf Sie als Lehrkraft spezialisiert. Gemeinsam können wir viel tun gegen Depression, Erschöpfung und Angst. Lernen Sie Ihren Lehrerberuf neu lieben!



Vincera Klinik Spreewald
Van der Valk Allee 2
15910 Bersteland
Tel. +49 (0) 35474 27 765
spreewald@vincera-kliniken.de



Vincera Klinik Burg Wernberg
Schlossberg 10
92533 Wernberg-Köblitz
Tel. +49 (0) 9604 939 134
burg-wernberg@vincera-kliniken.de



Vincera Klinik Bad Waldsee
Badstraße 28
88339 Bad Waldsee
Tel. +49 (0) 7524 990 007
bad-waldsee@vincera-kliniken.de



Das Schweigen signalisiert, dass die Erwachsenen das gezeigte Verhalten nicht akzeptieren, jedoch bereit sind, in Beziehung mit dem Kind zu bleiben. Es erhält die Möglichkeit, eigene Vorschläge vorzubringen und Verantwortung für die Situation zu übernehmen. Zu einem späteren Zeitpunkt wird gemeinsam besprochen, wie die Vorschläge umgesetzt werden. Sollte das Kind länger als drei Minuten nichts sagen oder die Erwachsenen beschimpfen, so wird das Gespräch abgebrochen und ein neuer Termin vereinbart.

Die Wiedergutmachung: Die Neue Autorität stellt ein konstruktives Gegenmodell zum problematischen System von Belohnung und Bestrafung dar. Daher ist die Wiedergutmachung ein zentrales Element im Konzept der Neuen Autorität. Sie funktioniert nach dem Grundsatz, dass auf eine Verletzung oder einen angerichteten Schaden eine aktive Wiedergutmachung erfolgen muss. Im Gegensatz zu herkömmlichen Strafen, die von außen auferlegt und meist passiv hingenommen werden, fordert die Wiedergutmachung dazu auf, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und selbst aktiv zu werden. Die Wiedergutmachung bietet zudem Gelegenheit, soziales und moralisches Handeln zu erlernen und sich mit den Werten der Gemeinschaft zu verbinden. Eine Autoritätsperson initiiert und begleitet den Wiedergutmachungsprozess und achtet darauf, das Kind weder zu beschämen noch seine Persönlichkeit anzugreifen.

Die präsenzte Suspendierung: Wiederholen sich destruktive Handlungen, kann es aus Sicherheitsgründen notwendig sein, ein Kind von der Klasse oder Schule zu suspendieren. Im Unterschied zu herkömmlichen Schulausschlüssen bleibt der Kontakt zwischen Schule, Kind und Erziehungsberechtigten während und nach der Suspendierung aufrechterhalten. Weil ein solches Vorgehen für die Eltern belastend sein kann, ist es wichtig, sie frühzeitig einzubinden und als Bündnispartner für diesen Prozess zu gewinnen.

Während der präsenten Suspendierung finden Gespräche statt, Vereinbarungen werden getroffen und Aufgaben für die Dauer der Maßnahme gestellt. Dabei liegt der Fokus darauf, Wiedergutmachungsschritte zu entwickeln, die nicht nur zur Konfliktlösung beitragen, sondern auch die Beziehungen zwischen allen Beteiligten verbessern. Die Rückkehr in Klassengemeinschaft wird sorgfältig geplant und begleitet.

ZUSAMMENFASSUNG

Wenn Autonomie, Selbstverantwortung, gesellschaftliche Teilhabe, Freiheit und Selbstbestimmung Ziele von Bildung sind, erfordert das von den Lehrer:innen und den Schulleitungen zuerst einmal die Auseinandersetzung mit dem eigenen Verständnis von Autorität. Denn sie ist und bleibt ein Wirkfaktor in der Pädagogik. Autorität entsteht durch gekonnte Gestaltung von Beziehungen zwischen Lehrer:innen und Schüler:innen, durch das Schaffen von Zugehörigkeit, durch den Aufbau tragfähiger Arbeitsbeziehungen im Kollegium sowie durch Bündnispartnerschaften mit den Erziehungsberechtigten.

Im Konzept der Neuen Autorität bedeutet Präsenz das gemeinschaftliche Gestalten von Führung im Klassenzimmer und in der gesamten Schule. Das bewusste Ja zur eigenen pädagogischen Autorität stärkt nicht nur die Lehrpersonen und die Schulleitung, sondern die gesamte Schulkultur. Kinder und Jugendliche brauchen beides: Präsenz und Beziehung. Und sie wollen beides: Verständnis und Führung. ♦

LITERATUR

Omer, H./von Schlippe, A. (2015): Stärke statt Macht. Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

URSULA E. BRUNNER ist ausgebildete Kindergärtnerin, Montessori-Heilpädagogin, Erwachsenenbildnerin, Atem- und Bewegungslehrerin sowie systemische Organisationsberaterin, Coach und Supervisorin BSO. Seit 2001 Inhaberin einer Einzelfirma und zwischen 2008 und 2021 tätig als Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Bern. Seit 15 Jahren Beratung und Begleitung von Schulen, sozialpädagogischen Einrichtungen und Führungskräften bei der Einführung und Umsetzung des Konzepts der Neuen Autorität.
✉ info@uebrunner.ch