



Das Konzept der
Neuen Autorität
als Thema der
Schul- und Personalentwicklung

*Erfahrungen aus der Schule Im Birch
Zürich Oerlikon*

13. Symposium, PHZH
Schulentwicklung – Lust auf mehr?!

24. Mai 2019

Einzelarbeit - Autorität

Zeit: 2 Minuten

- Notieren Sie sich auf einem Zettel die Begriffe / Assoziationen, die Ihnen spontan zum Wort «Autorität» in den Sinn kommen.
 - Wie haben Sie Autorität selber schon erlebt oder wie erleben Sie sie jetzt?

Zeit: 1 Minute

- Sortieren Sie Ihre Begriffe nach ‚positiv‘ und ‚negativ‘ und zählen Sie die Ergebnisse

Ziele

Die Teilnehmenden

- setzen sich auseinander mit ihrem persönlichen Verständnis von Autorität und erhalten einen ersten Input zum pädagogischen Konzept der *Neuen Autorität*
- haben eine Idee zur Gestaltung eines Schul- und Personalentwicklungsprozesses hin zu einer Schulkultur nach *Neuer Autorität*
- kennen ein paar (wenige) Interventionsmöglichkeiten im schulischen Kontext nach *Neuer Autorität*

- 5 Kindergärten
- 14 Primarschulklassen
- 13 Sekundarschulklassen
- 6 Betreuungseinheiten

Ca. 700 SchülerInnen
Ca. 120 Mitarbeitende

Schule Im Birch

Schulkultur – unser Kodex

2006

Ich trage Sorge zu mir.

Ich trage Sorge zu den anderen.

Ich trage Sorge zu den Sachen.

- ❖ Respekt
- ❖ Gelassenheit
- ❖ Einfühlungsvermögen
- ❖ Verantwortung
- ❖ Vertrauen
- ❖ Engagement
- ❖ Toleranz

Kodex Schule Im Birch



Ich trage Sorge zu mir.
Ich trage Sorge zu den anderen.
Ich trage Sorge zu den Sachen.



Respekt ist...

auf andere Rücksicht nehmen.



Gelassenheit ist...

auf schwierige Situationen ruhig und überlegt reagieren.



Einfühlungsvermögen ist...

für andere Verständnis und Mitgefühl zeigen.



Verantwortung ist...

die Folgen für das eigene Handeln tragen.



Vertrauen ist...

auf andere zugehen können.



Engagement ist...

sich mit Lust und Interesse einsetzen.

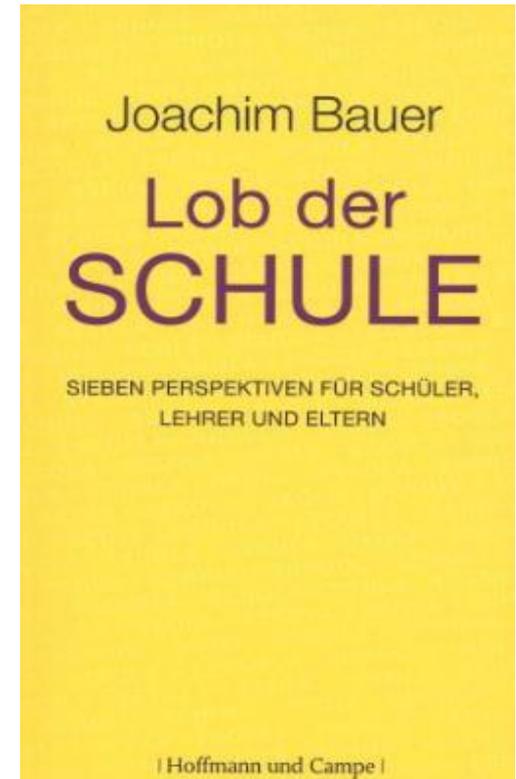


Toleranz ist...

Kolleginnen und Kollegen so leben zu lassen wie sie sind.

Pädagogik und Hirnforschung

- Spiegelneuronen: Empathie & Lernen am Modell
- Ausschluss / Demütigung sind Aggressionsauslöser
- Kooperation zwischen Schule und Eltern
- Der „Zukunftskorridor“
- Beziehungskompetenzen



Sanktionen

2009

Forderung Team:

➤ VERBINDLICHE SANKTIONEN!

Feedback Fachstelle für Schulbeurteilung:

➤ *«Es gibt an der Schule keine verbindlichen Vereinbarungen über Sanktionen. (...) Die Reaktionen der Lehrpersonen wirken sowohl auf Schülerinnen und Schüler als auch auf die befragten Eltern zum Teil eher zufällig gewählt.»*

Grundlagen für den Prozess



Standortbestimmung 2012

Auszug Schulprogramm

Ziele:

- Die Mitarbeitenden sind bereit und fähig, den Kodex einzufordern und kennen Möglichkeiten, bei Regelverstößen angemessen zu reagieren.
- Die Interventionen sind nachhaltig und unterstützen den Lernprozess der Kinder und Jugendlichen im Bereich der überfachlichen Kompetenzen (2015 exekutive Funktionen).

Pflicht der Fürsorge, Schutz

Interventionen nach dem Konzept der «Neuen Autorität»

pädagogisches Grund-Verständnis

Der Schulkodex
Unsere Werte und Regeln



Präsenz und wachsame Sorge

Die zentrale Botschaft ist:



Wir geben dir nicht nach, und wir geben dich nicht auf!

Beziehungsaspekt wird gelebt,
Grenzen werden gesetzt
basierend auf individuellen
oder - in einer Organisation
wie der Schule – gemeinsamen Werten.



Vier Wirkungsbereiche der Präsenz

- Die körperliche Präsenz
- Die emotionale Präsenz
- Die Präsenz im Handeln
- Die interpersonelle Präsenz

Widerstand

Widerstand meint, destruktive, negative Verhaltensweisen wahrnehmen, benennen, sich ihnen entgegenstellen.

- Ankündigung einer klaren Botschaft, dass negative Verhaltensweisen nicht länger akzeptiert werden.
- Den Mut haben zur offenen Positionierung.

Selbstkontrolle

Im Mittelpunkt steht nicht die Aktion des Kindes (was hast du getan?), sondern die Handlung der Autoritätsperson.

- Ich kann die Reaktion, Gefühle und Gedanken des Kindes nicht beeinflussen, nur meine eigenen.
- Ich kann mir Unterstützung holen.
- Ich kann später auf die Forderung zurückkommen, ohne Drohung oder Nörgeln.

Beharrlichkeit

- Beharrlichkeit ermöglicht eine langsame und allmähliche Veränderung ohne Gesichtsverlust.
- Autorität zeichnet sich nicht mehr durch die Unmittelbarkeit des Gehorsams aus, sondern durch Entschlossenheit und Beharrlichkeit.

Aufschub und Deeskalation

Nicht sofort reagieren (müssen)

Die Zeit nutzen

- um sich auszutauschen, Unterstützung zu holen
- um nicht emotional zu handeln (ungleich Emotionen zeigen)
- Auf Schuldzuweisungen, Belehrungen und Drohungen zu verzichten

«Schmiede das Eisen, wenn es kalt ist.»

„Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion. In unserer Reaktion liegen unsere Entwicklung und unsere Freiheit.“ (Viktor Frankl 1905 – 1997)

- Wurde von den Lehrpersonen Im Birch bei der ersten Umfrage als DAS entlastende Element des Konzepts NA empfunden.

Vernetzung

Um ein Kind zu erziehen, braucht man ein ganzes Dorf. (*Afrikanisches Sprichwort*)

Der Erwachsene handelt als Repräsentant eines Netzwerkes und vertritt dessen Werte.

Lehr- und Betreuungspersonen holen sich Unterstützung, Rat und Hilfe im Team und fördern / fordern die Zusammenarbeit mit den Eltern.

Öffentlichkeit

Je mehr Personen von einem unerwünschten Verhalten wissen und mit in den Informationsprozess einbezogen sind, desto größer ist die Präsenz und desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass das unerwünschte Verhalten wieder auftritt.

Öffentlichkeit erhöht das Sicherheitsgefühl der anderen Kinder.

Wiedergutmachung

Die Wiedergutmachung verwandelt eine Krise in eine Lernerfahrung.

Wichtig:

- Anschliessend den „Täter“ offiziell wieder in die Gemeinschaft aufnehmen
- Den Fall abzuschliessen, ein Zeichen setzen, dass es wieder in Ordnung ist

Die neue Autorität in Bezug zur traditionellen Autorität

- Aus Distanz wird Präsenz
- Aus Kontrolle wird Selbstkontrolle und wachsame Sorge
- Aus Hierarchie wird Legitimation
- Aus der Pflicht zu gewinnen wird die Pflicht zu widerstehen
- Aus der Dringlichkeit wird Beharrlichkeit
- Aus der Unmittelbarkeit wird Aufschub und Deeskalation
- Aus Sanktion wird Wiedergutmachung
- Aus Isolation wird Vernetzung und Öffentlichkeit

Was bedeutet der Ansatz für eine Schule konkret?

In Bezug auf die Umsetzung?

- Müssen wir jetzt grad alles an andere an Interventionen und vereinbarten Massnahmen abschaffen?
- NEIN! Wenn die gängigen Massnahmen funktionieren, Wirkung zeigen ... ja nicht!

Was bedeutet der Ansatz für eine Schule konkret?

In Bezug auf den Schulentwicklungsprozess?

- Es braucht Zeit ...
- Das Konzept der Neuen Autorität ist verknüpfbar mit diversen anderen Themen, Entwicklungsfeldern
 - Teamentwicklung
 - Kommunikation
 - LP21, überfachliche Kompetenzen (exekutive Funktionen)
 - Gesunde Schule: ZRM
 - Tagesschule 2025: Zusammenarbeit, Vernetzung



Der Schulentwicklungsprozess



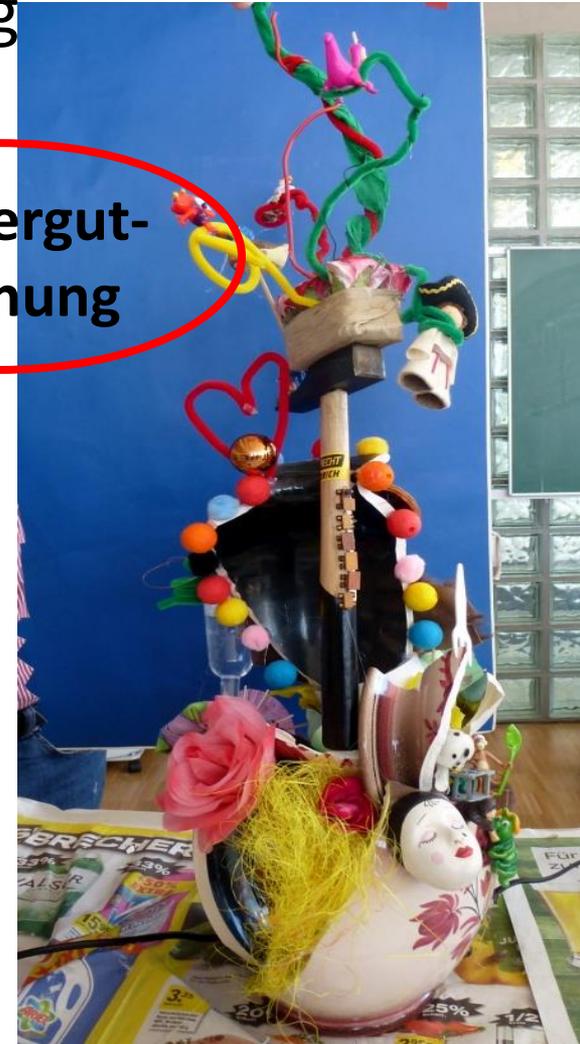
Teamanlass Juni 13

Vertiefung der Bausteine NA durch
Leseauftrag und spielerische Umsetzung

Team-Anlass
Begriffe NA
erleben



Wiedergut-
machung



Team – WB Kommunikation Jan. 16

Komm.kation2

Neu:

Der lösungsorientierte Ansatz nach Steve de Shazer

Problem talk creates problems

Solution talk creates solutions

Elterngespräche stressfrei gestalten

Warum? Bei Stress – Überlebensmodus im Amphibienhirn

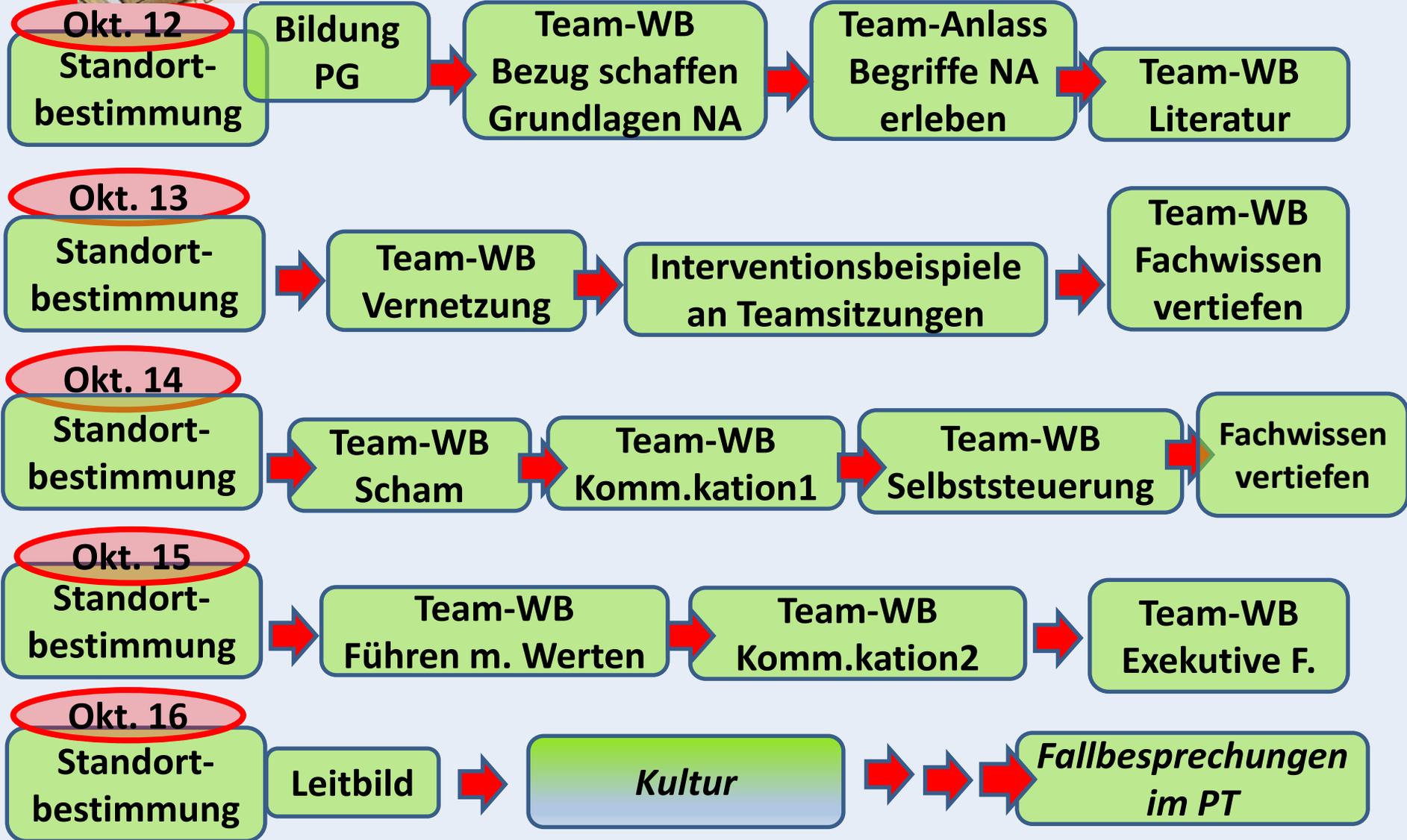
- *Mit Eltern in „Todesstarre“, mit Eltern, die eigentlich flüchten wollen oder zum Angriff übergehen, lassen sich keine konstruktiven Gespräche führen.*

Wie?

- Vorgängig bekannte Themen, Ziele und Traktanden
- Beim Gespräch Situationen beschreiben, nicht bewerten
- Beim Gespräch die eigenen Gefühle trennen von der Beobachtung



Der Schulentwicklungsprozess

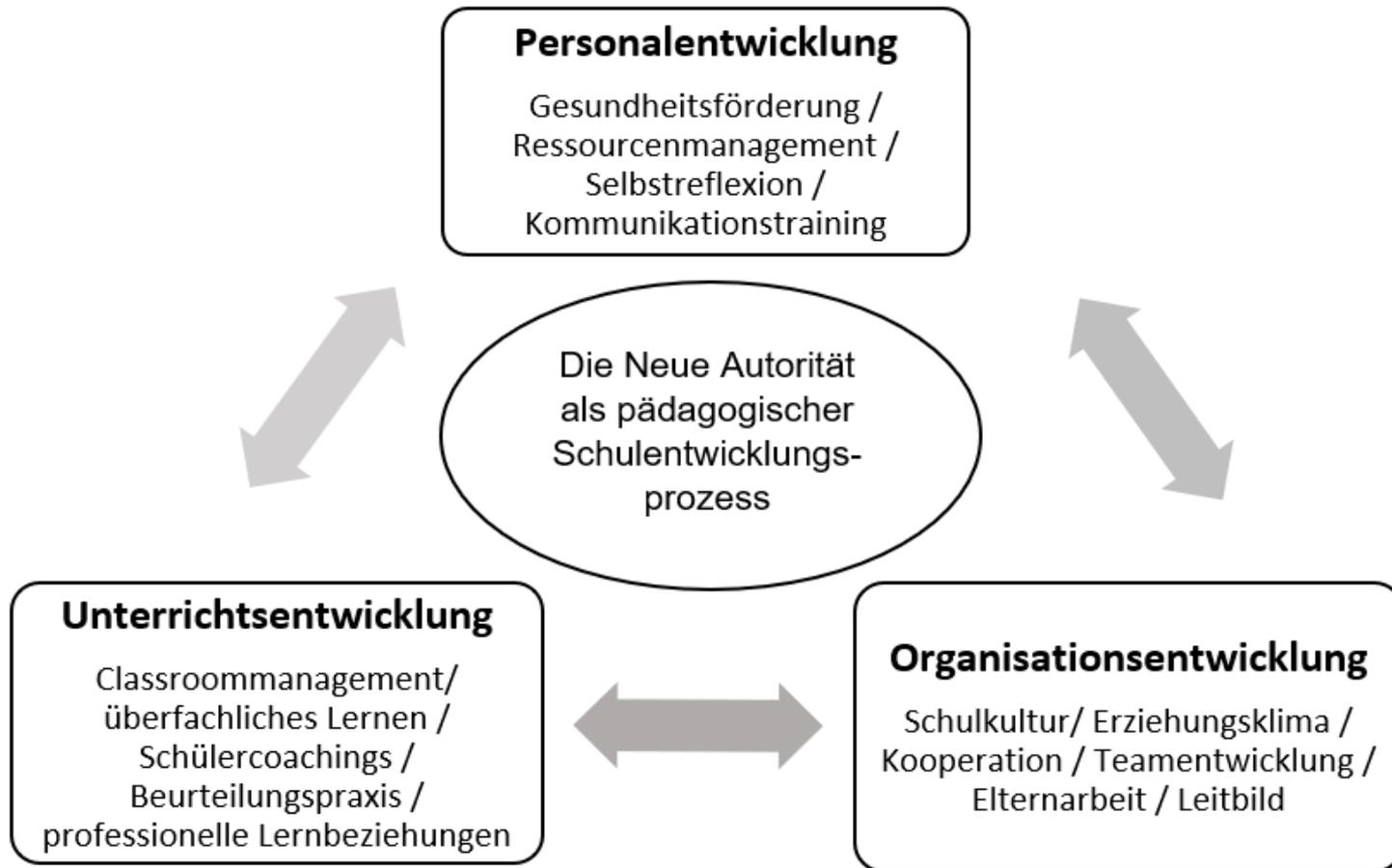


Leitbild

- Wir leiten und begleiten die Kinder und Jugendlichen in ihrer persönlichen Entwicklung und sind für sie verlässliche, authentische und präzise Bezugspersonen.
- Wir streben ein Bündnis zwischen Schule und Eltern an, um das Kind in seiner Entwicklung zu unterstützen.
- Wir arbeiten zusammen an unseren Haltungen, Werten und Normen und vertreten gemeinsam Abmachungen und Regeln.

Leitbild = Verbindlichkeit für unsere Schulkultur

➤ *Daran orientieren wir uns bei unseren Entscheiden, unseren Handlungen*



Eine positive Fehlerkultur auf allen Ebenen

„Heutzutage erscheint schon der Versuch lächerlich, eine Fassade der Unfehlbarkeit aufrechtzuerhalten. Neue Autorität erfordert die Bereitschaft, Fehler zuzugeben und ihre Wiedergutmachung anzustreben. Die heutige Autoritätsperson ist kein Repräsentant der scheinbaren Vollkommenheit. Sie ist, wie jeder andere, aus Fleisch und Blut, bedarf manchmal einer Denkpause, benötigt bei gewissen Entscheidungen Hilfe und hat zugleich die Möglichkeit, Fehlentscheidungen rückgängig zu machen.“ (Stärke statt Macht, S. 32)

Fazit

- Keine verbindlichen Sanktionen, aber ein gemeinsames Konzept!
- Und zunehmend eine gemeinsame Sprache, eine gemeinsame Haltung (Leitbild)
- Gemeinsam das Sachwissen vertiefen (Team-Weiterbildungen)
- Unterstützendes Material



- Professionalisierung der Fallbesprechungen in den PT

Das hat bei uns geholfen ...

Prozess

- Aufbauen auf unserer Schulkultur (natürliche Folge des Kodex)
- Frühzeitige Erfolge (Glück, Zufall ...?)
- Zusammenarbeit in der Projektgruppe
- Verknüpfung mit anderen Themen
- Stetige Weiterarbeit und Repetitionen
- Interventionen ausprobieren – aus Fehlschlägen lernen

Verbindlichkeit

- Leitbild - Schulprogramm - Jahresplan

Wissensmanagement

- Team-WB
- isi-Kongress
- Literatur und Leitfaden NA

Umfeld einbinden

- Elterneinbezug
- Thema im Schulkreis Glattal

Fragen?



Danke für die Aufmerksamkeit!