

## Vom ICH zum WIR – neue Handlungsoptionen in Schule und OGS aus den Konzepten der Professionellen Präsenz und Neuen Autorität

Claudia Terrahe-Hecking und Jana Marek

### Zusammenfassung

*Der Beitrag berichtet über Erfahrungen mit Schulungen und begleitenden Supervisionen zum Konzept der Professionellen Präsenz und Neuen Autorität, die seit 2014 in Kooperation mit dem IF Weinheim in Iserlohn stattfinden. Über die Zeit wurde so ein fachliches Unterstützungssystem zwischen den unterschiedlichen Akteuren in den offenen Ganztagschulen (OGS) der Stadt etabliert. Die Autorinnen beschreiben, wie sich nach der Etablierung einer Haltung von „Stärke statt Macht“ der Umgang mit alltäglichen Herausforderungen in Schule und Jugendhilfe positiv verändert.*

Seit 2014 finden in der Stadt Iserlohn Schulungen und begleitende Supervisionen zum Konzept der Professionellen Präsenz und Neuen Autorität statt. Über die Zeit ist es dabei gelungen, ein fachliches Unterstützungssystem zwischen den unterschiedlichen Akteuren in den offenen Ganztagschulen (OGS) der Stadt zu etablieren. Dabei ist nicht allein eine besondere Kooperation zwischen der Stadt Iserlohn und dem IF Weinheim entstanden. Vielmehr haben sich für die vor Ort tätigen Mitarbeiter/innen der unterschiedlichen Berufsgruppen unter der Evangelischen Jugendhilfe Iserlohn-Hagen und der Stadt Iserlohn auf vielen Ebenen neue Handlungsmöglichkeiten entwickelt.

### Wie alles begann

Bereits seit 1999 sind die Konzepte der Elterlichen Präsenz und der Professionellen Präsenz im IF Weinheim bekannt. Vieles ist seitdem entstanden. Zum einen werden die Konzepte im Rahmen der Aus- und Fortbildungen des Institutes seit 2002 regelmäßig gelehrt und finden darüber mehr und mehr Verbreitung – nachzulesen in den jährlichen Programmheften, die auf den Internetseiten des IF Weinheim veröffentlicht werden: [www.if-weinheim.de](http://www.if-weinheim.de). Im Rahmen von mehreren Tagungen gab es immer wieder regen Austausch zu Theorie und Praxis der Konzepte, zuletzt unter dem Motto „Kluge Wege der Vernetzung – Elterliche und Professionelle Präsenz“ im März 2017 an der Universität Witten/Herdecke. Als erstes Institut hat das IF Weinheim ein 14-tägiges Curriculum zu den Konzepten der Elterlichen Präsenz und der Professionellen Präsenz entwickelt und über die Jahre auch viele Teilnehmer

außerhalb der institutseigenen Angebote ausgebildet. In der Folge gab und gibt es immer häufiger Anfragen von Jugendhilfeträgern, Schulen und anderen Institutionen, gemeinsam mit ihnen maßgeschneiderte Angebote für sie zu entwickeln und die Mitarbeiter/innen vor Ort zu den Konzepten der Elterlichen Präsenz und der Professionellen Präsenz fortzubilden.

Die besondere Zusammenarbeit zwischen der Stadt Iserlohn und Claudia Terrahe-Hecking begann im März 2014. Mitarbeiter/innen in den offenen Ganztagschulen (OGS) und Lehrer/innen beim Ressort Generationen & Bildung und beim Schulamt im Märkischen Kreis bat in der Fachstelle Jugendhilfe und Schule um Unterstützung, weil sie sich mehr und mehr durch das Verhalten von Kindern bzw. Schüler/innen herausgefordert sahen. Sie sahen Handlungsbedarf, wollten dem besonderen Verhalten der Kinder bzw. Schüler/innen gerecht werden und sie weiterhin gut in ihrer Entwicklung begleiten. In einer Arbeitsgruppe bei der Stadt Iserlohn, die sich monatlich traf, wurde schnell klar, dass der alleinige Fokus auf das schwierige Verhalten des Kindes, das „behandelt“ bzw. geändert werden muss, wenig hilfreich erschien. Denn Bildung und Erziehung entsteht in Beziehungen. Nicht nur Lehrer/innen und Erzieher/innen erleben respektlose oder gar gewaltvolle Kinder bzw. Schüler, auch die Schüler/innen erleben Verletzungen und Missachtung durch Lehrer/innen und Erzieher/innen. So berichtet Prengel (2013), dass mit durchschnittlich jeder vierten Lehrer-Schüler-Interaktion eine Verletzung verbunden ist und Schüler/innen in durchschnittlich jeder sechzehnten Interaktion die starke Missachtung eines Mitschülers erleben. Sinnvoller schien es, die Beziehung zwischen Fachkraft und Kind/Schüler/in in den Fokus zu nehmen, Kooperationsmuster wahrzunehmen und zu stärken, um damit Eskalationen zu verringern und gleichzeitig die Präsenz der pädagogischen Fachkräfte zu erhöhen. Der Jugendhilfeausschuss bewilligte zusätzliche Mittel für ein innovatives und langfristiges Projekt.

Die Evangelische Jugendhilfe Hagen-Iserlohn hatte schon im Jahr 2013 mit den Schulungen zur Professionellen Präsenz begonnen (siehe auch den Beitrag von Reinhard Meng in diesem Heft). Für die Stadt Iserlohn kontaktierte die für Jugendhilfe und Schule zuständige Fachstelle – in Person von Jana Marek – Claudia Terrahe-Hecking vom IF Weinheim mit dem Ziel, eine Schulung zum Konzept der „Professionellen Präsenz – Neue Autorität“ für alle Mitarbeiter/innen aller Ganztagschulen in Iserlohn zu konzipieren und durchzuführen. Diese Schulung sollte sich sowohl an die Lehrkräfte richten, die überwiegend im Vormittagsbereich tätig sind, als auch an Erzieher/innen und Sozialpädagogen/innen, die zumeist im Nachmittagsbereich tätig sind. Zusätzlich sollten die Kollegen/innen der Jugendhilfe an Schulen (JanS) mit in die Schulungen eingebunden sein. Wesentliche Ziele der Schulung bestanden darin, die Beziehungsqualität der pädagogisch Verantwortlichen zu den Schüler/innen zu stärken, sich als Kollegen in und außerhalb der Schulen zu vernetzen und noch mehr die Eltern der Schüler mit einzubeziehen. Und es konnte gelingen die Vernetzung zwischen Schule, Offener Ganztagschule, JanS und der evangelischen Jugendhilfe Iser-

lohn/Hagen zu verstärken (siehe auch die Beiträge von Peter Ueter und von Susanne Bußmann in diesem Heft).

### Die Phase der Schulungen

Zu Beginn im Herbst 2014 waren es eher die im Nachmittagsbereich tätigen Erzieher/innen und Sozialpädagogen/innen, die an den ersten 5-tägigen Fortbildungen teilnahmen. Das änderte sich im Laufe der Zeit, zum einen bedingt durch die Schaffung von neuen organisatorischen Voraussetzungen (das Schulamt des Märkischen Kreises stellt die Lehrer/innen für fünf Tage vom Unterricht frei). Zudem wurde schnell deutlich, dass es im Umgang mit herausforderndem Verhalten von Kindern um die Bildung von Bündnissen zwischen allen im Kontext Schule und OGS tätigen Mitarbeiter/innen geht. In weiteren Verlauf der Schulungen nehmen nun meist Lehrer/innen, Schulleitung und Erzieher/innen in einem ausgewogenen Zahlenverhältnis gemeinsam an den Veranstaltungen teil. Mit in die Schulungen eingebunden wurden auch die Kolleg/innen der Jugendhilfe an Schulen (JanS). Diese vertreten die städtische Jugendhilfe an zwei Tagen pro Woche an der Grundschule und fungieren als Ansprechpersonen für Kinder, Kolleg/innen an den Schulen und Eltern. Ihre Aufgabe ist es auch, Wege zwischen den Systemen zu verkürzen und als eine Einrichtung von „außen“ besondere Angebote an Schule etablieren zu können.

Das Bilden von Bündnissen wird erleichtert, wenn man sich bereits kennt und schon gut vernetzt hat. Zusätzlich zu den reinen Schulungstagen werden für alle Teilnehmer/innen begleitende Supervisionstage angeboten, an denen ein weiteres Kennenlernen und Kooperieren auf vielfältigen fachlichen Ebenen möglich ist. Im Rahmen der Schulungen und Supervisionen werden neue Handlungs- und Interventionsebenen erarbeitet und nach und nach im ganzen System umgesetzt. Eine wichtige Basis bildet die kontinuierliche Reflexion der professionellen Haltung: „Das Wort Haltung hat etwas mit ‚Halt haben‘ und ‚Halt geben‘ zu tun (...) Unsere Haltung steht in enger Verbindung mit unserer Identität, dem Charakter, den Einstellungen, Wahrnehmungsweisen und Wirklichkeitskonstruktionen (...) Haltung ist die Art und Weise, wie wir uns zu uns selbst und zu unserer Umwelt in Beziehung bringen, wie wir uns mit unserer Außen- und Innenwelt auseinandersetzen.“ (Königswieser, 2006, S. 74f).

#### **Exkurs: Professionelle Präsenz als Schulungsthema**

Mit Blick auf das Konzept der Professionellen Präsenz lassen sich drei Aspekte voneinander unterscheiden: ein Erlebens-, ein Verhaltens- und ein systemischer Aspekt. Der *Erlebensaspekt Professioneller Präsenz* beschreibt, wie sich die „Professionellen“

in ihrer Rolle fühlen. Wie sie mit Selbstvertrauen vom eigenen moralischen und persönlichen Handeln überzeugt sind. „So wie ich denke und wie es meiner Überzeugung entspricht, kann ich auch handeln. Ich lasse mich an meinen Taten messen“. „Ich weiß, was ich kann und was meine Grenzen sind. Ich werde in meiner Persönlichkeit sichtbar“. Und damit können sie sich in ihrem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen authentisch und stark zeigen.

Der *Verhaltensaspekt Professioneller Präsenz* zeigt sich im konkreten Interesse am Kind. Was begeistert das einzelne Kind, wofür ist der Junge, das Mädchen zu gewinnen, was macht ihm/ihr Spaß, was ängstigt ihn/sie? Wie kann ich das Kind ansprechen und was weiß ich über sein häusliches Umfeld? Die körperliche Präsenz des Erwachsenen zeigt sich z. B. in der Anwesenheit im Lebensraum des Kindes. Er/Sie nimmt das Kind bewusst wahr, schaut es direkt an und tritt in seine Nähe, begrüßt es persönlich mit Namen, vielleicht mit Handschlag. Es interessiert den Erwachsenen, mit wem das Kind oder Jugendlichen spielt, wo es sich aufhält. Manchmal gehe ich als Erwachsene bewusst dorthin und bekomme mit, wer mit wem wie umgeht (z. B. bei einer vereinzelt, gemeinsamen Pausenaufsicht aller Pädagogen an der Schule).

Der *systemische Aspekt Professioneller Präsenz* berührt die Frage, wie sehr sich die Fachkraft anderen anvertraut und diese um Unterstützung bittet. Sie weiß, dass sie nur gemeinsam mit anderen Kollegen den alltäglichen Herausforderungen begegnen kann. Der Erwachsene macht dies aufgrund seiner Überzeugung, nur im gemeinsamen Bestreben aller an der Schule Tätigen und nach einem freundlichen und respektvollen Umgang mit den Schülerinnen und deren Familien erfolgreich sein zu können. Dieser Aspekt beleuchtet die Frage, wie ich mich als Lehrer mit anderen Kollegen, außerschulischen Institutionen, Eltern und Mitarbeiter/innen im Nachmittagsbereich verbinden kann. Schon Haim Omer sagte, dass die Vernetzung vielleicht der wichtigste Aspekt in dem Konzept der Professionellen und Elterlichen Präsenz darstellt (Omer & von Schlippe, 2010).

### Prozesse und Fragen im Verlauf der Schulungen und Supervisionen

„Wie kann ich diesen Herausforderungen begegnen? Ist das überhaupt meine Aufgabe? Müssen sich darum nicht ausgebildete Berater und Therapeuten kümmern? Kann ich der persönlichen Belastung, die daraus für mich entsteht, Stand halten? Genüge ich?“ Das waren u. a. Fragen, die immer wieder in unterschiedlichen Kursen gestellt wurden. Parallel dazu gab es aber auch die Besinnung auf zentrale Fragen der beruflichen Identität. Was

muss ich tun, um die Beziehung zu den Kindern nicht zu verlieren? Die Eltern müssen einbezogen werden. Wie kann ich das noch mehr erreichen? Was ist in dem Zusammenhang mein Job als Schulleitung? Wie kann es gelingen die Schule nicht mehr als eine Schule mit Lehrern am Vormittag und eine OGS-Betreuung mit Erziehern am Nachmittag, sondern als eine offene Ganztagschule mit Erziehern und Lehrern am Vor- und Nachmittag zu verstehen?

Bei allen Beteiligten reifte mehr und mehr die deutliche Erkenntnis, dass sich Schule als Institution in einem Veränderungsprozess befindet. Veränderungen ermöglichen, dass etwas Neues entsteht. Das ist auch eine Chance, darüber nachzudenken, wie ich in meiner Präsenz in dem schulischen Kontext wahrgenommen werden will. Wie will ich als pädagogisch Verantwortlicher gesehen werden? Welchen Zielen folge ich? Und was hat sich in meiner beruflichen Identität geändert?

Manche Lehrer/innen berichteten mit einem Ausdruck von Ärger und einem Gefühl, getäuscht worden zu sein: „Ich habe mich für den Beruf der Lehrerin entschieden, weil ich gerne mit Kindern zusammen bin. Ich will ihnen Lesen und Schreiben beibringen. Nun soll ich aber Beraterin von Familien sein, Mediatorin in Konfliktfällen, Moderatorin bei Helferbesprechungen und Expertin im Umgang mit Traumafolgestörungen und vielleicht bleibt dann auch noch Zeit, den Kindern was beizubringen. Ich wurde in meinem Studium dafür nicht ausgebildet und möchte diese vielen Aufgaben auch nicht übernehmen. Dafür sind andere zuständig.“ So diente die Fortbildung auch dazu, sich den eigenen Werten in seiner beruflichen Identität zuzuwenden. Die Beziehung zum Kind als Zentrum des beruflichen Handelns zu vergegenwärtigen und dafür die Verantwortung zu übernehmen. Es war gut, dafür in den Fortbildungstagen Zeit zu haben. Die Pädagogen berichteten mit Dank, wie gut es ihnen getan hat sich wieder mehr als wirkungsvoll und handelnd erleben zu können. Es war wichtig für sie Handlungsfelder des Konzeptes kennenzulernen, die ihnen Optionen eröffneten, was sie in Konflikten tun können. Der Aspekt der Selbstkontrolle und der Unterstützung schien dabei eine besondere Bedeutung zu haben. Und sie berichteten, sich selbst wieder mehr als zugewandten, freundlichen und stabilen Menschen in der Schule zu fühlen.

### Was hat sich verändert?

Seit Beginn der Schulungen in 2014 beobachten wir eine Reihe von positiven Veränderungen an den beteiligten Schulen, die sich unterschiedlichen Ebenen zuordnen lassen.

Die Professionelle Präsenz hat das Selbstbewusstsein der Erzieher/innen gestärkt. Sie treten sicherer auf, dadurch wird ein klareres pädagogisches Handeln möglich. Der Wunsch, päd-

agogisches Handeln vor Ort mit anderen Einrichtungen zu verbinden, wurde in die Tat umgesetzt. Die Fachkräfte konnten und können sich untereinander vernetzen und austauschen. Die Kolleg/innen sprechen sehr viel mehr untereinander über ihr Erleben an der Schule. Dadurch wurde das Gefühl, auszubrennen bzw. allein dazustehen, gemindert.

Die Barrieren zwischen den einzelnen Ausbildungen und Berufsgruppen konnten abgebaut werden. Es entsteht ein Unterstützungssystem: von einem ICH kam es zu einem WIR. Mehr noch: es sind Synergieeffekte entstanden, dadurch dass Lehrer und OGS- und JanS-Mitarbeiter in konkreten Einzelfällen zusammengearbeitet haben. Das war vorher so nicht möglich. Das pädagogische Arbeiten nach einem Konzept, mit einer Haltung und einer gemeinsamen Sprache, unabhängig in welcher Einrichtung gearbeitet wird, ist entstanden. Es macht mehr Freude, Teil dieser Gemeinschaft zu sein.

Eskalationen innerhalb der OGS/Schule sind eher vermeidbar bzw. die Pädagoginnen fühlen sich nun besser gerüstet, um damit umgehen zu können. Sie haben Instrumente, wie sie dem begegnen können, in die Hand bekommen und können diese anwenden. Das Motto „Schmiede das Eisen, wenn es kalt ist“ ist zu einem geflügelten Wort geworden. Die Streitkultur hat sich verbessert, weil sich die Handlungsmuster der Erzieher/innen und Lehrer/innen auf die Kinder übertragen. Das Miteinander der Kinder untereinander hat sich positiv entwickelt. Der Ton der Kinder untereinander hat sich geändert, auch, weil sie anders, wertschätzender angesprochen werden. Es gelingt besser als zuvor, eine wertschätzende Haltung beizubehalten, auch wenn die Situation schwierig ist. Die Wiedergutmachung hat sich im ganzen System durchgesetzt und wird zum Selbstläufer.

Die „Neue Autorität“ stärkt die Beziehungskompetenz, die Klarheit und Beharrlichkeit im Handeln der Erzieher/innen und Lehrer/innen in OGS und Schule. Diese innere Haltung kommt allen im System Schule/OGS zugute, weil die Kommunikation und Verzahnung intensiver geführt werden kann. Die Beteiligten machen ihre jeweiligen Einschätzungen untereinander und den Eltern gegenüber transparent. An einigen Schulen finden regelmäßige Austauschforen zwischen Schüler/innen, Lehrer/innen, Erzieher/innen und Eltern über Belange der Schule statt.

Der Blick auf die sogenannten schwierigen Kinder bzw. Schüler/innen beginnt sich zu ändern. Die Verzahnung, die durch JanS (Jugendhilfe an Schule) geleistet wird, kann nun im ganzen System der Schule effektiver weitergeführt werden. Es wird darum gerungen, wie man es schaffen kann, dass auch schwierige Kinder bzw. Schüler/innen im System bleiben können. Es wird gefragt: Was ist der gute Grund hinter dem Verhalten des Kindes bzw. des Schülers? Und herausforderndem Verhalten von Kindern wurde mit einer Haltung des „Beziehung zum Kind bleiben wollen“ begegnet.

Das Identifikationsgefühl mit der Einrichtung in der Stadt wurde insgesamt erhöht. Es entsteht das Gefühl, etwas Sinnstiftendes für die Gesellschaft durch die Tätigkeit in der OGS und in der Schule zu tun.

Gleichzeitig werden die Entwicklungen aus den Haltungen der Professionellen Präsenz und Neuen Autorität auch von den Entscheidungsträgern der Stadt unterstützt. „Diese Haltung muss wachsen, man kann sie nicht verordnen. Dieses Projekt hat eine große Bedeutung für das ganze System in der Schule. Jede/r handelt nach den gleichen Grundsätzen“, sagte die Schulrätin Christa Sacher. Auf Grund dieses gewachsenen Prozesses erklärt Martin Stolte, Leiter des Ressorts Generationen & Bildung die Überführung dieses Projektes zum Standard in Iserlohn. Damit kann sich die präventive Wirkung dieser Arbeit langfristig entfalten und sich weiter in den Systemen verankern.

### Fazit und Ausblick

Uns ist keine Region in Deutschland oder Europa bekannt, wo in dieser Konsequenz und über Jahre ein vergleichbares Schulungskonzept zur Professionellen Präsenz und Neuen Autorität konzipiert und umgesetzt worden ist. Da zudem in der gleichen Kommune auch die Mitarbeiter/innen der Evangelischen Jugendhilfe Iserlohn-Hagen ebenfalls in dem Konzept der „Professionellen Präsenz – Neuen Autorität“ geschult werden, ergeben sich vor Ort weitere gute Chancen, sich im Helfersystem zu vernetzen, sich zu unterstützen und den Herausforderungen in Schule und Jugendhilfe mit der gleichen Haltung von „Stärke statt Macht“ zu begegnen. Nach unseren Erfahrungen wirkt die langfristige Ausrichtung über Jahre präventiv und nachhaltig im ganzen System von OGS und Schule. Es hat sich gezeigt, dass es sehr wichtig für die Umsetzung des Konzeptes der Professionellen Präsenz im Kontext Schule ist, dass die Schulleitungen die Kollegen und Kolleginnen in der Teilnahme zu den Fortbildungen unterstützen und sie dafür vom Unterricht freistellen. Hier war die einvernehmliche Unterstützung des gesamten Projektes durch die Schulverwaltung und den Schuldezernenten sehr hilfreich. Strukturell förderlich war sicherlich auch, dass sich alle Offenen Ganztagsgrundschulen in Iserlohn in städtischer Trägerschaft befinden.

Bis Ende 2018 werden sich über 154 Pädagoginnen und Pädagogen aus OGS und den Grundschulen in dem Konzept der „Professionellen Präsenz – Neuen Autorität“ weitergebildet haben. Auch die Mitarbeiter/innen der Jugendhilfe an Schule arbeiten mit diesen Strategien und Haltungen. Aktuell beschäftigen wir uns auf unterschiedlichen Ebenen mit Überlegungen, wie Fortbildungen zur Professionellen Präsenz und Neuen Autorität auch in den weiterführenden Schulen der Stadt fortgeführt werden können.

**Literatur**

- Königswieser R. (2006). Haltung in der Beratung. In: Tomaschek, N. (Hrsg.) Systemische Organisationsentwicklung bei Veränderungsprozessen. Ein Handbuch. Heidelberg: Carl-Auer, S. 74-82.
- Omer, H., Schlippe, A. von (2010). Stärke statt Macht. Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Pregel, A. (2013). Pädagogische Beziehungen zwischen Anerkennung und Verletzung, eine Ambivalenz. Leverkusen: Barbara Budrich.

**Claudia Terrahe-Hecking** (Hamm), Diplom-Sozialarbeiterin, approbierte Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin, Psychotherapeutin (ECP), zertifiziert für Lehre in Systemischer Therapie und Beratung, Kinder- und Jugendlichentherapie, Supervision und Coaching durch die Systemische Gesellschaft (SG), Lehre Systemisches Elterncoaching und Professionelle Präsenz, seit 2002 Lehrtherapeutin am IF Weinheim, in eigener Praxis in Hamm tätig.

[claudia.terrahe-hecking@if-weinheim.de](mailto:claudia.terrahe-hecking@if-weinheim.de).

**Jana Marek** (Iserlohn), Erzieherin, Diplom-Sozialpädagogin, Dialogprozess-Begleiter (Facilitator), Fachberaterin für die offene Ganztagschule, Leitung der Fachstelle Jugendhilfe und Schule der Stadt Iserlohn.

[jana.marek@iserlohn.de](mailto:jana.marek@iserlohn.de)