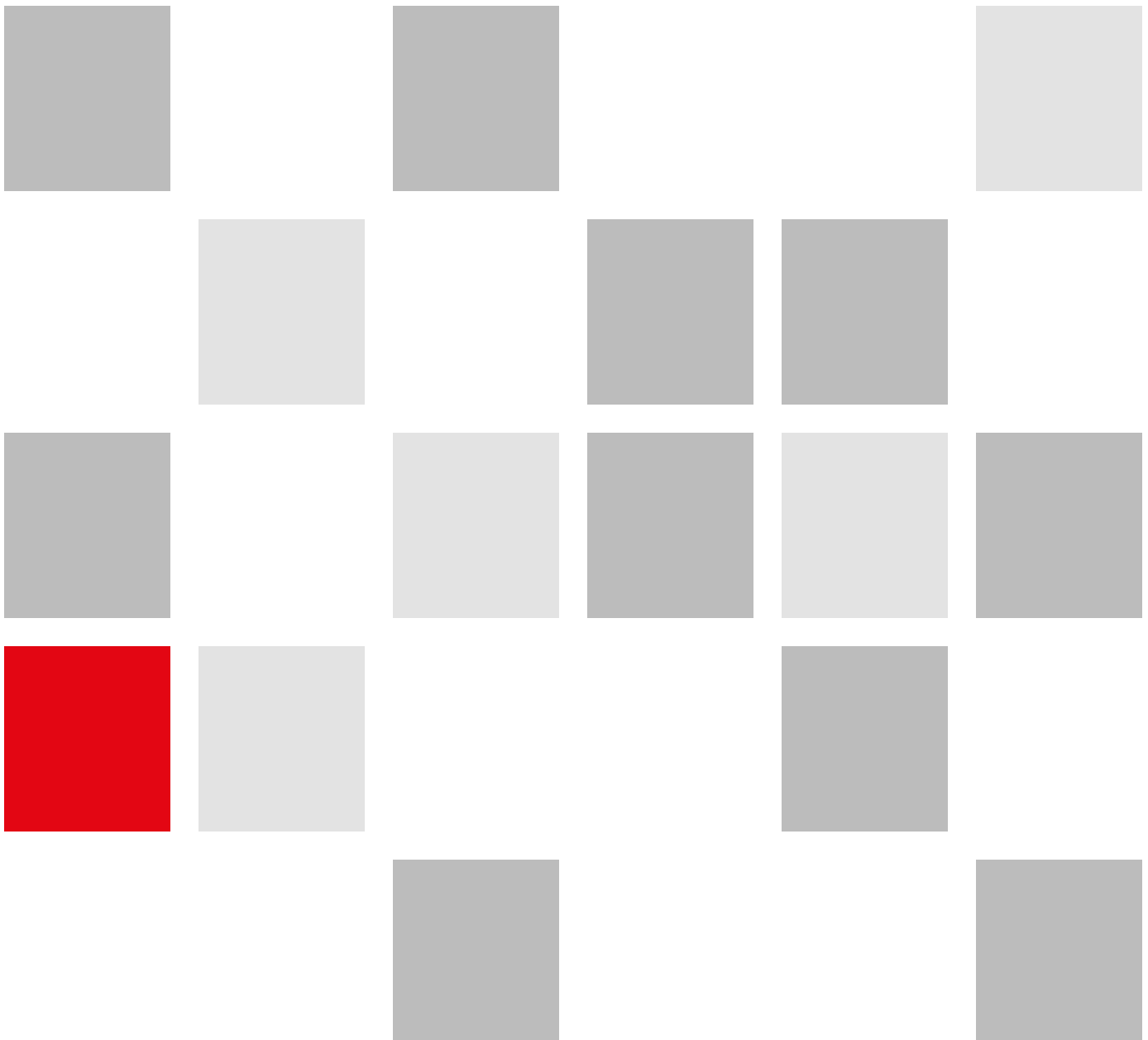


# Was MACHT was?!

Modul EinPRÄGsam





# Was **MACHT** was?!

Modul EinPRÄGsam

# Inhaltsverzeichnis

■ ■ ■	<b>Hintergrund</b>	<b>6</b>
	Einleitung	6
	Einführende Worte	6
	Das Konzept Schuld	6
	Das Konzept Lob	11
	Das Konzept Strafe	14
	Das Konzept Regeln	16
	Das Konzept Grenzen	19
■ ■ ■	<b>Methoden</b>	<b>24</b>
	Einleitung	24
	Ziele des Moduls	24
	Raum und Rahmen	25
	Block 1: Biografisches Entdecken – eigene Erfahrungen mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen	28
	Block 2: Bezug zur Gegenwart – mein Umgang mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen	39
	Block 3: Alternativen – Möglichkeiten für ein anderes Miteinander	44
	Zeitlicher Ablauf	49
■ ■ ■	<b>Anlagen</b>	<b>52</b>
	ARBEITSBLATT 1: Biografisches Entdecken: Erste Reaktionen	53
	ARBEITSBLATT 2: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Schuld“	54
	ARBEITSBLATT 3: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Lob“	56
	ARBEITSBLATT 4: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Strafe“	58
	ARBEITSBLATT 5: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Regeln“	60
	ARBEITSBLATT 6: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Grenzen“	62
	ARBEITSBLATT 7: Erforschen der eigenen Biografie im Austausch mit eine*r Partner*in	64
	ARBEITSBLATT 8: Durchatmen und Reflexion (Einzelarbeit)	65
	ARBEITSBLATT 9: Bezug zur Gegenwart	66
	ARBEITSBLATT 10: Alternative Umgangsweisen	76

ARBEITSBLATT 11: Beobachtungsaufgabe A	82
ARBEITSBLATT 12: Beobachtungsaufgabe B: Erprobung von alternativen Umgangsweisen	83
<b>Impressum</b>	<b>84</b>

# Hintergrund

## Einleitung

Das Modul EinPRÄGsam setzt sich mit den Konzepten von Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen auseinander. Es dient vor allem der Reflexion des eigenen Umgangs mit bzw. der eigenen Haltung gegenüber diesen Konzepten. Im Vordergrund des Moduls stehen die biografische Arbeit mit den Konzepten und die Herstellung eines Bezuges zum jeweiligen Gegenwartsalltag.

Im Folgenden geben wir einen Einblick in die verschiedenen Konzepte, der verdeutlichen soll, welchen Einfluss die Konzepte auf uns selbst, unser Miteinander und auf die Entwicklung von Kindern haben können und welche alternativen Umgangsweisen möglich sind. In dem uns hier gesetzten Rahmen kann dieser Einblick nur ein Anreißer des jeweiligen Themas sein, der Interesse und Neugier auf eine weitere Auseinandersetzung mit den jeweiligen Themen wecken möchte.

## Einführende Worte

Kinder sind wundervolle und sehr empfindsame Menschen. Jede Form von Gewalt ihnen gegenüber hat folgenschwere Konsequenzen für ihr Leben. Um zu sehen, wie schwerwiegend diese Folgen sind, müssen wir lernen, die Gewalterfahrungen in unserer eigenen Geschichte zu erkennen. Über die biografische Arbeit ist es möglich, einen ersten Zugang dazu zu bekommen. Indem wir Mitgefühl für uns selbst und unsere eigenen Verletzungen entwickeln, wächst unser Verständnis für die Verantwortung und die Macht, die wir gegenüber jungen Menschen haben.

## Das Konzept Schuld

*” Der Grund, warum wir uns so fühlen,  
wie wir uns fühlen, ist wegen der anderen! “*

*(Aus dem Alltagsdenken)*

Sich das Konzept der Schuld als Thema vorzunehmen, ist herausfordernd. Dieses Thema ist sehr komplex und hat viele verschiedene Ebenen. Das Konzept der



Schuld ist die Basis unseres Wirtschaftssystems, es ist wesentlicher Bestandteil vieler Religionen und tief in unserer Sprache und unserem Umgang miteinander verwurzelt. Es scheint uns etwas „Natürliches“ zu sein. Dennoch oder gerade deshalb ist es uns wichtig, dieses Thema aufzugreifen und als das zu benennen, was es ist: Schuld ist ein Konzept mit schwerwiegenden Folgen für uns, unsere Beziehungen und unsere Gesellschaft.

Für den Rahmen und die inhaltliche Ausrichtung dieses Moduls interessiert uns vor allem Schuld im Hinblick auf unsere zwischenmenschlichen Beziehungen. Innerhalb dieses Rahmens wollen wir den Fokus darauf legen, was Schuld ist, wie sie funktioniert, welche Folgen Schuld hat und was Alternativen zu diesem Konzept sein können.

### Beschuldigen

Es gibt viele Ebenen, in denen das Konzept Schuld zum Tragen kommt. Wenn wir hier von Schuld sprechen, meinen wir vornehmlich das Beschuldigen anderer Personen oder von sich selbst. In unserem üblichen Miteinander gehen wir z. B. davon aus, dass eine Person A etwas tut und eine Person B dadurch verärgert wird:

„Ich (A) bin sehr ärgerlich, weil B zu spät gekommen ist. Sie\*Er ist schuld an meinem Ärger.“

Eine andere Möglichkeit ist, dass B sich selbst beschuldigt: „Ich fühle mich schuldig, weil ich zu spät gekommen bin. Die anderen sind sicherlich deshalb verärgert und jetzt gibt es eine schlechte Stimmung. Ich trage die Schuld daran.“

Oder A fühlt sich schuldig, weil sie\*er glaubt: „B kommt immer wieder zu spät. Wahrscheinlich findet sie\*er meinen Kurs langweilig, weil ich ihn nicht interessant genug mache. Ich fühle mich verantwortlich dafür, dass B meinen Kurs nicht mag!“

### Die Herkunft

Die Idee von Schuld hat sowohl gesellschaftlich-historisch als auch individuell eine tiefe und lange Geschichte. Hier soll uns vor allem der individuelle Kontext interessieren.

Wenn ein Mensch geboren wird und aufwächst, werden leider sehr oft seine grundlegenden Bedürfnisse wie Nahrung, Geborgenheit, Körperkontakt, Verständnis etc. nicht erfüllt. Er wird vielleicht nicht gestillt, wenn er Hunger hat, er bekommt vielleicht die bedingungslose Liebe nicht, die er braucht. Auch wenn die Bezugspersonen ihr Bestes geben und sogar oft das Unmögliche versuchen, werden sie im Laufe der Begleitung des Kindes immer wieder mit ihren eigenen Grenzen und unerfüllten

Bedürfnissen konfrontiert. Hier stehen oft die angestrebten Wertvorstellungen der Bezugspersonen und deren geprägte Verhaltensmuster im inneren Konflikt.

Und so gibt es in den meisten Fällen eines Kinderlebens viele bis unzählbar viele Situationen, in denen der Säugling, das Kleinkind usw. aufgrund dieser Muster nicht das bekommt, was es braucht. Das Nervensystem eines Kindes ist noch in der Entwicklung. Wenn die Bedürfnisse eines Kleinkindes nicht erfüllt werden, entstehen so starke Emotionen, dass sie das Nervensystem des Kindes nicht verarbeiten kann. Folglich, um sich zu schützen, projiziert das Kind diese Gefühle, z. B. in Form von Wut und Hass, nach außen. Die Mutter oder Hauptbezugsperson wird zur Verantwortlichen an diesem Schmerz. In dieser Lebensphase ist dieser Prozess überlebensnotwendig. Damit schützt sich das Kind.

### Die Übertragung

Diese Projektionen nach außen sind heute tief in uns verwurzelt und hatten in unserer frühen Kindheit eine wichtige Überlebensfunktion. Im weiteren Aufwachsen haben wir als Kinder dann das Konzept und die Sprache von Schuld durch Erwachsene und andere Kinder weiter vertieft, anstatt sie abzulegen. Heute, als Erwachsene mit ausgereiftem Nervensystem sind wir in der Lage, starke Emotionen auszuhalten. Doch durch unsere tiefe Prägung hängen wir immer noch an der vor langer Zeit entwickelten Überlebensstrategie und projizieren die Verantwortung für unsere Gefühle nach außen. Wir übertragen Reaktionsmuster von damals in die Situationen von heute. Gleichzeitig sind auch Konzept und Sprache der Schuld tief in uns verinnerlicht. Beides führt schließlich zu folgender Haltung: „Der Grund dafür, dass ich mich fühle, wie ich mich fühle, sind die anderen.“

Es ist eine Haltung, mit der wir groß geworden sind, die wir als ganz natürlich verinnerlicht haben. Wir stellen sie meist nicht in Frage. Wir denken wirklich, dass es so ist. Unser gewohnter Umgang ist es dann, das Außen so zu verändern, dass wir uns wieder wohlfühlen können. Leider führt diese Haltung zu Konflikten in unterschiedlichen Ausmaßen, seien es Beziehungskonflikte in unserem Alltag oder letztlich Kriegsgeschehen überall auf der Welt.

Aber ist es nicht wichtig dafür zu sorgen, dass es uns gut geht? Ja, das ist wichtig! Doch aus welcher Motivation heraus tun wir das? Handeln wir, weil wir das Außen oder andere Personen als verantwortlich für unser Unwohlsein sehen bzw. beschuldigen? Oder handeln wir, weil wir merken, dass wir mit unseren Gefühlen überfordert sind? Handeln wir, weil wir merken, dass wir das, was in uns geschieht, gerade nicht fühlen wollen oder aushalten können?





## Die Reaktion

Der Ursprung unserer inneren Motivation verändert die Auswirkungen auf uns selbst und unsere Umwelt. Bin ich davon überzeugt, dass der\*die andere daran Schuld trägt, wie es mir geht, dann bin ich ärgerlich, wütend, vielleicht fange ich innerlich an zu rasen. Meine Wut und mein Ärger gelten der Person, die daran schuld ist, wie ich mich fühle. An dieser Stelle nutzen wir normalerweise zwei Wege. Entweder wir unterdrücken die Wut oder wir leben sie aus. Ersteres führt zu Frustration und innerer Verhärtung, Letzteres zum offenen zwischenmenschlichen Konflikt. Beide Wege belasten uns und unsere zwischenmenschlichen Beziehungen.

## Ein möglicher Ausweg: Jenseits von Recht haben

Eine andere Möglichkeit ist, meinen Blick auf mich selbst zu richten und zu fragen: „Was passiert in mir?“, „Was führt bei mir zu solch starken Emotionen, wenn die andere Person auf die Art handelt, wie sie es tat?“, „Woher kommen diese starken, mich überwältigenden Gefühle?“.

Diese Möglichkeit ist für viele Menschen ungewohnt, weil es hier nicht mehr um richtig und falsch geht. Dieser Weg ist jenseits von der Idee „Recht zu haben“. Den Blick auf uns selbst zu richten, bedeutet, die eigenen Grenzen zu erkennen, aber auch Verantwortung für den Umgang mit unseren Gefühlen zu übernehmen. Meine Wut wird hier nicht auf die gewohnte Art „befriedigt“, indem die „schuldige“ Person genannt, beschimpft oder gar bestraft wird. Die aufkommende Wut ist meine Wut und ich kann Wege finden damit umzugehen. Ich kann mir einen Boxsack suchen und die Wut „ablassen“ oder ich kann lernen, diese Wut in mir zuzulassen, ohne sie abzureagieren. Auch gibt es viele Möglichkeiten, verstehen zu lernen, was die Wut bedeutet – denn sie weist uns auf etwas hin. Gleichzeitig hat sie einen guten Grund und es lohnt sich, zu schauen, was dieser Grund ist.

Es gibt verschiedene Wege mit den eigenen Emotionen umzugehen, ohne Gewalt gegen sich selbst oder andere Menschen auszuüben. Die Voraussetzung dafür ist allerdings, dass ich meine Emotionen als meine Emotionen akzeptiere. Indem ich Verantwortung für „das Meine“ übernehme, habe ich die Möglichkeit zu verstehen und zu lernen, zu agieren und zu wachsen, anstatt wie gewohnt in meinen bekannten Mustern zu reagieren. Es ergibt sich eine völlig neue Perspektive, in der die andere Person von dem\*der „Schuldigen“ zu eine\*r „Auslöser\*in“ meiner Gefühle wird. Schuld existiert nicht mehr.

Siehe dazu auch  
Modul SELBST-  
fürsorge.

## Die eigenen Grenzen respektieren

An dieser Stelle kann ich mich dann frei entscheiden: Kann ich aushalten, was die Person bei mir auslöst oder nicht? Falls es mir zu viel ist, kann ich die Person bitten, sich anders zu verhalten oder mich zurückziehen. Diese Handlung geschieht nicht

Siehe Literatur-  
hinweise S. 22.

aus Ärger, sondern aus Mitgefühl mit mir selbst. Dieser Weg ist gewaltfrei sowohl mir selbst als auch dem Außen gegenüber. Er beinhaltet weder Unterdrückung meiner selbst noch Aggression gegen andere Personen.

### Die Folgen von Schuld

Für Begleiter\*innen von Kindern ist es besonders wichtig, sich klar zu machen, welche Wirkung das Konzept von Schuld auf Kinder hat. Kinder sind besonders von Beschuldigungen betroffen, weil sie der Verantwortungsübertragung (und Last) noch nicht gewachsen sind. Aus Schuld resultieren Gefühle wie Wertlosigkeit, Unwürdigkeit, Falschsein oder Ohnmacht, die schließlich zu Selbstbildern der eigenen Persönlichkeit werden. Kinder sind abhängig von ihren Begleiter\*innen. Sie sind angewiesen auf ihre Liebe und den Kontakt. Sie unterwerfen sich daher dem Schuldurteil und lernen, Charaktereile ihrer Persönlichkeit als falsch oder unnütz abzuspalten. Dies ist ein sehr schmerzvoller und folgenreicher Prozess! Schuld rechtfertigt und geht Hand in Hand mit Bestrafung wie z. B. Liebesentzug oder körperliche Misshandlung. Es entsteht ein Kreislauf der Erniedrigung.

### Im Innen wie im Außen

Als ältere Kinder, Jugendliche und schließlich Erwachsene haben wir das erlernte Konzept der Schuld über die Stimmen unserer Eltern/Bezugspersonen als „innere\*r Richter\*in“ oder „innere\*r Kritiker\*in“ verinnerlicht. Wenn ich beispielsweise nicht die von mir erwartete Leistung erbringe, werde ich mich womöglich schlecht bzw. schuldig fühlen, weil ich denke, dass ich nicht gut genug bin. Eine Folge dieses Denkens ist oft Scham. Wir schämen uns dafür, „falsch“ zu sein. Scham verhindert den Zugang zu und das Nutzen von wichtigen Ressourcen unseres menschlichen Potentials. Diese Form der Scham ist ein wesentlicher Grund für unsere inneren Mauern und für das Verschließen vor der Außenwelt. Die Angst davor, als die entdeckt zu werden, die wir „wirklich“ sind, ist tief eingepägt und kann mitunter riesige Ausmaße haben. Was als Kind von den Erwachsenen als falsch, unnütz und gar schädlich eingeordnet und meist auch bestraft wurde, werden wir, wenn unbearbeitet, unser ganzes Leben lang versteckt und unterdrückt in uns tragen.

Im menschlichen Miteinander sind Schuldzuweisungen oft sehr schwer als solche zu erkennen. Besonders Kindern gegenüber erlebe ich immer wieder schwer zu identifizierende Formen dieser Zuweisungen wie: „Sag mal, kannst du mal freundlicher sein?!“ oder „Ja, das ist ja wohl jetzt nicht meine Schuld, dass du weinst!“ oder „Jetzt hab dich mal nicht so!“. Erwachsene lehren diese Sprache den Kindern und diese geben sie untereinander weiter.

### Aussteigen

Zu erkennen, wie tief wir in dem Konzept Schuld verankert sind, benötigt sehr viel



Auseinandersetzungs- und Reflexionsarbeit. Es ist ein langwieriger und herausfordernder Prozess. Die Technik bzw. die Haltung der „Gewaltfreien Kommunikation“ kann hier sehr unterstützend und weiterführend sein.

Gesellschaftspolitisch und historisch gesehen macht das Konzept der Schuld durchaus Sinn, denn es ist ein wirksames Mittel zur Kontrolle. In staatlichen Systemen wie z. B. Diktaturen oder Monarchien sind selbst-verantwortungsvolle Menschen eher unerwünscht. Für unsere heutige Demokratie sind Menschen, die Verantwortung für sich und die Gesellschaft übernehmen, unentbehrlich. Eine starke und funktionale Demokratie lebt von Menschen, die mitgestalten und sich einbringen. Dafür brauchen Menschen Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein und Selbstverantwortung. Diese Werte werden durch das System Schuld behindert bzw. verhindert.

## Das Konzept Lob

*„Und wenn mein Wert davon abhängig ist, ob mich jemand lobt, dann ist mein Selbstwert gleich null. Dann gebe ich all meine Macht in die Hände von anderen.“*

*(Marshall Rosenberg)*

Bereits im Modul WERTvoll haben wir über den Unterschied zwischen Lob und Wertschätzung gesprochen. An dieser Stelle wollen wir den Zweck und die Auswirkungen von Lob weitergehend untersuchen und damit den Unterschied zu Wertschätzung vertiefen.

### Merkmale

Lob trägt immer ein bestimmtes Machtverhältnis in sich. Es ist nicht möglich zu loben, ohne für sich als Lobende\*r das Wissen zu beanspruchen, was gut und schlecht ist, was richtig und falsch ist. Die\*Der Lobende geht davon aus, dass eine Norm existiert, von der aus sich das Lobenswerte und das Nicht-Lobenswerte erstreckt. Diese Norm kann von dem\*der Lobenden selbst geschaffen worden sein (anhand seiner\*ihrer Werte) oder er\*sie orientiert sich an Werten von anderen (Staat, Religion, Familie o. Ä.). Lob ist dabei eng an ungleiche Machtverhältnisse geknüpft. Lob wird einerseits überhaupt erst aus einer dominanten, überlegenen Position wirken und verstärkt oder erhält gleichzeitig eben dieses ungleiche Machtverhältnis.

### Etwas gut machen, um Liebe zu erhalten

Nehmen wir ein Kind, Olaf, der von seiner Urgroßmutter gelobt wird. Olaf hat „brav“ sein Essen aufgegessen. Für die Urgroßmutter ist es ein großer Wert, Lebensmittel achtsam zu behandeln, da sie in einer Zeit aufwuchs, in der Lebensmittel sehr rar

waren. Der Urgroßmutter ist es – bewusst oder unbewusst – wichtig, diesen Wert an ihren Urenkel Olaf weiterzugeben, sie lobt ihn daher dafür, dass er „alles so schön aufgegessen hat“: „Ein guter Junge, so ein Lieber!“. Die Urgroßmutter zeigt Olaf ihre Liebe, da er den Werten der Urgroßmutter entspricht.

Was jedoch lernt Olaf, wenn die Urgroßmutter ihn lobt? Er lernt, dass er etwas gut gemacht hat. Aufessen ist gut. Wenn er aufisst, dann ist er ein „Lieber“. Wenn er die Liebe seiner Urgroßmutter möchte, dann isst er auf. Olaf weiß nicht, warum es gut ist, aber davon scheint abzuhängen, dass sein Bedürfnis nach Liebe erfüllt wird.

Noch etwas lernt Olaf: Dass es Menschen gibt, die offenbar wissen, was gut und schlecht ist. Und am Anfang seines Lebens sind es meist die Menschen, die er liebt und von denen er Liebe möchte, die ihm sagen, was gut und was schlecht ist.

Wenn Olaf älter wird, kommt er in die Schule. Hier wird er für seine guten Zensuren gelobt sowohl von den Eltern als auch von seinen Lehrer\*innen. Stück für Stück lernt Olaf, dass es andere Menschen sind, die bestimmen, ob er ein guter Mensch ist oder nicht.

### Lob als Vergleich

Unbewusst oder auch bewusst könnte die Urgroßmutter auch folgendes Lob äußern: „Schau mal dein Bruder, der Boris, wie schön der aufgegessen hat – das ist ein guter Junge!“. Wie wird es Olaf hier wohl gehen, wenn er nicht aufgegessen hat? Dadurch, dass Boris in Anwesenheit von Olaf gelobt wird, wird Olaf erniedrigt. Ob die Urgroßmutter dies beabsichtigt hat oder nicht, spielt für Boris keine Rolle.

Für die heutige pädagogische Arbeit gibt es sicher aktuellere Beispiele, die das Prinzip Lob verdeutlichen. Hier ein Beispiel aus Sicht einer Fachberatung: Stellt euch vor, ich würde euch heute als Einstieg von der DRK-Kita in Musterstadt erzählt haben, die dies und das und jenes ganz toll macht. Ich lobe sie in den höchsten Tönen. Wie würde es euch dabei gehen?

### Handlung und Person

Ein Lob trennt nicht zwischen der Person und ihrer Handlung. Ein Lob bewertet immer auch die Person, die eine bestimmte Handlung vollzogen hat. Olaf wird im Laufe seines Lebens vielleicht merken, dass sein Selbstwert davon abhängig ist, ob andere ihn loben oder nicht. Er wird vielleicht sogar unsicher, wenn er keine Beurteilung seines Handelns bekommt. Sein Selbstwertgefühl ist von anderen Menschen abhängig. Und wie M. Rosenberg schreibt, ist damit sein eigener Selbstwert gleich null.

Machen wir uns an dieser Stelle kurz bewusst: Olaf ist kein Sonderfall!



## Handlungsmotivation und Selbstvertrauen

Auch die Motivation von Olafs Handeln wird möglicherweise stark davon abhängen, was für ihn „dabei herausspringt“. Denn wenn Olaf für die Befriedigung seines Selbstwertgefühls etwas tut, dann tut er es nicht aus einem Interesse, dem Neugier, Lust und Freude zugrunde liegen.

Wenn Olaf mit der Lehre von Lob und Strafe aufwächst und sich daran hält, dann ist sehr wahrscheinlich, dass es ihm in seinem Erwachsenenleben schwerfallen wird zu wissen, was er will und braucht. Er wird sich an seinen Mitmenschen und vorrangig an den Obrigkeiten und an den Menschen, die ihm viel bedeuten, orientieren. Olaf wird jedes Mal, wenn er etwas tut, was diesen Menschen missfällt, das Gefühl haben, die Liebe und Anerkennung seiner Eltern zu verlieren. Er wird große Angst haben, für sich selbst einzustehen und die Dinge zu tun, die seinen lieben Mitmenschen missfallen.

Das Konzept Lob hat weitreichende Konsequenzen für unsere Beziehungen und für die Entwicklung von Kindern. Gleichzeitig hilft es nichts, wenn wir das Lob als etwas Schlechtes beurteilen. Vielmehr ist es hilfreich zu schauen, welche Funktionen und Bedürfnisse das Lob erfüllt und erfüllt hat. Dann können wir schauen, ob diese Funktionen noch benötigt werden und welche Alternativen es gibt, die bestehenden Bedürfnisse zu erfüllen.

Menschen wollen ihre Freude, Liebe und Begeisterung für die andere Person oft für ihre geliebten Mitmenschen ausdrücken. Es ist ein ganz wichtiges und wunderschönes Bedürfnis, Freude und Liebe zu teilen und andere Personen zu würdigen.

## Welche Möglichkeiten haben wir also?

Wie im Modul WERTvoll vertieft, gibt es Möglichkeiten, unserer Freude, Begeisterung und Liebe Ausdruck zu verleihen, ohne die Konsequenzen von Lob als Preis zahlen zu müssen.

Wenn wir bei dem Beispiel mit Olaf und der Urgroßmutter bleiben, dann könnte die Urgroßmutter sagen: „Olaf, wenn ich sehe, dass du dein Essen aufgeessen hast, dann bin ich sehr froh, weil für mich Essen etwas sehr Bedeutsames ist.“ Und dann kann die Urgroßmutter erzählen, wie es damals war, als es kaum zu essen gab, wie besonders jede Mahlzeit für sie war und wie sehr sie das bis heute geprägt hat. Olaf hat dann die Möglichkeit zu verstehen, weshalb der Urgroßmutter das Aufessen wichtig ist und warum sich die Urgroßmutter freut. Der Ursprung der Freude der Urgroßmutter liegt in ihrer Vergangenheit und hat mit dem Aufessen von Olaf nur insoweit etwas zu tun, als dass sie sich dadurch daran erinnert. Dasselbe gilt im Übrigen auch, wenn Olaf nicht aufgeessen hat.

### Wertschätzung ausdrücken

Siehe auch  
Modul  
WERTvoll.

Ich kann meinen Mitmenschen sagen, wie ich mich fühle, wenn sie auf eine bestimmte Art gehandelt haben, und kann ihnen die Bedürfnisse mitteilen, die sie damit bei mir erfüllt haben. Echte Wertschätzung findet auf Augenhöhe statt. Niemand urteilt hier oder bewertet. Durch diese Form der Würdigung lerne ich etwas über mein Gegenüber, wenn es mich wertschätzt. Ich verstehe dadurch, in welcher Weise ich durch mein Handeln das Leben der anderen Person bereichert habe.

## Das Konzept Strafe

### Von der Sackgasse zum konstruktiven Verstehen

Wenn wir über Strafe sprechen, werden sicher viele Menschen davon Abstand nehmen und behaupten, sie würden nicht strafen. Wahrscheinlich denken wir bei dem Begriff „Strafe“ zunächst an Sachen wie „Stell dich in die Ecke und schäme dich!“ oder „Dafür kriegst du jetzt eine Woche Hausarrest!“ oder gar an körperliche Gewalt.

Es mag sicherlich sehr unterschiedlich sein, welche Methoden der Strafe nach wie vor angewandt werden. Strafe kann sich allerdings auch subtiler äußern: „Jetzt hast du mich so lange genervt, jetzt kauf ich dir kein Eis mehr!“. Vielleicht ist es auch lediglich eine nonverbale Haltung wie „eine kalte Schulter“ zeigen, die Person ignorieren oder abschätzig anblicken. Kindern gegenüber ist es sehr leicht, z. B. eine gewisse Kälte in der Beziehung zu vermitteln. Kinder sind sehr empfindsam dafür und tun sehr viel, die „warme“ Beziehung wieder herzustellen.

### Macht und Ohnmacht

Strafe ist der Versuch, die eigenen Interessen durchzusetzen. Einer Strafe gehen eine nicht befolgte Regel, eine enttäuschte Erwartung oder eine nicht-offene unerfüllte Bitte voraus. Wenn ich strafe, übe ich Macht aus. Dass ich diese Macht habe, kann mir in der Situation bewusst oder unbewusst sein. Diese Macht kann jedoch auch schnell zur Ohnmacht werden.

Denn meine Strafe wird nur dann Wirkung zeigen, wenn die zu bestrafende Person die Folgen der Strafe tatsächlich auch fürchtet. Das bedeutet, dass eine Ordnung, die auf Strafe basiert, nur in den Fällen „erfolgreich“ ist (gemeint ist hier das Durchsetzen der jeweiligen Interessen), in denen die zu bestrafende Person sich vor der Strafe fürchtet. Wenn sich die „Regelbrecher\*innen“ nicht (mehr) vor der Strafe fürchten, verliert die Ordnung ihre Macht.

An dieser Stelle stellt sich die Frage: Was heißt denn „erfolgreich Interessen durchsetzen?“. Und vor allem: Welche Interessen will ich denn durchsetzen? Ist mein



Interesse, meine Autorität oder die Regeln durchzusetzen? Möchte ich Menschen dazu bringen, dass sie mir gehorchen und das tun, was ich will? Oder möchte ich eigentlich, dass Menschen lernen, sich verantwortungsvoll und rücksichtsvoll zu verhalten?

Siehe dazu auch Modul MACHTvoller Einstieg und „Schützende und unterdrückende Macht“ im Modul KinderRECHTE.

### Sackgasse

Strafe führt auf mehreren Ebenen in eine Sackgasse: Bestrafte oder mit Strafe bedrohte Personen sind nicht mehr offen für die Bedürfnisse ihrer Mitmenschen. Wenn ich mich bedroht fühle, werde ich mich schützen und baue eine Mauer. Mein Blick für die eigentliche Situation und mein Verständnis dafür sind durch die drohende Strafe verstellt, mein Kontakt zu der anderen Person ist unterbrochen. Mögliche Erklärungen oder Rechtfertigungen der strafenden Person kann ich nicht hören.

Eine nachhaltige Veränderung für zukünftige Situationen wird auf diese Art nicht erreicht. Die Person wird sich entweder vor einer Wiederholung der Strafe fürchten und deshalb die Regel befolgen oder dieselbe Regel wieder brechen. Es findet kein konstruktiver Lernprozess statt. Das hat zur Folge, dass sich die Grundhaltung der Person bezüglich der aufgestellten Regel nicht verändert. Somit ist eine selbst motivierte Einhaltung der Regel nicht zu erwarten. Im Gegenteil, mit der Zeit werden sich die Mauern verhärten und nicht mehr abgebaut. Dadurch verringert sich die Sensibilität für die Bedürfnisse anderer Menschen Stück für Stück.

### Transparenz

In einem konstruktiven und rücksichtsvollen Miteinander sind offene Beziehungen wesentlich. Die Klärung der jeweiligen Bedürfnisse/Interessen kann hier weiterhelfen. Zum einen: Welches Bedürfnis/Interesse verfolgt die Person, die die Regel bricht oder meine Bitte nicht erfüllen will? Zum anderen: Welche Bedürfnisse/Interessen stehen hinter der Regel oder hinter meiner Bitte?

### Verstehen

Ein Miteinander, in dem das gegenseitige Verstehen im Vordergrund steht, kann ein Ausweg aus der Sackgasse sein. Im gemeinsamen Gespräch können die jeweiligen Bedürfnisse/Interessen geklärt werden. Haben diese auf beiden Seiten Raum bekommen, können sich die Gesprächspartner\*innen den Konsequenzen, die z. B. das unerwünschte Handeln mit sich bringt, zuwenden. Dabei geht es nicht darum, Konsequenzen (im Sinne von Strafe) für das jeweilige Handeln klarzumachen, sondern vielmehr darum, ins Gespräch zu kommen und zu klären, welche Konsequenzen (im Sinne von Folgen) das jeweilige Handeln in Bezug auf die Mitmenschen, die Umgebung oder die handelnde Person hat und haben kann. Reale Gefahren, Bedenken und nicht erfüllte Bedürfnisse werden hier Gegenstand des Gesprächs und haben, wenn das Gespräch offen und gewaltfrei geführt wird, eine gute Chance auf Ver-

ständnis. Aus diesem Verständnis kann die Eigenmotivation wachsen, bestimmte Dinge nicht oder nur mit Rücksicht auf andere zu tun.



### Wichtiger Hinweis

Solche Prozesse brauchen Zeit, Vertrauen, Geduld und Beharrlichkeit. Wer erwartet, dass sich durch einen veränderten Umgang sofort alles ändert, wird möglicherweise enttäuscht und frustriert – denn die Mauern sind meist schon sehr dick!

## Das Konzept Regeln

*” Befolge keine Regel, wenn du deren lebensdienliche Funktion nicht verstehst. “*

*Marshall Rosenberg*

Tagtäglich sind wir mit Regeln konfrontiert. An die meisten haben wir uns gewöhnt, an manchen reiben wir uns regelmäßig. Wir fluchen vielleicht darüber und schimpfen auf eine bestimmte Regel. Regeln sind der Versuch, in einer Gemeinschaft (im Großen wie im Kleinen) Ordnung und Sicherheit zu schaffen. Sie sollen einer Gemeinschaft Orientierung und einen Rahmen geben, an dem sich die dazugehörigen Menschen orientieren. Allen soll klar sein, was erlaubt ist und was nicht. Ob in der Familie, in der Kita, im Jugendclub oder in der Regionalbahn: Regeln sollen einen Raum schaffen, der für alle akzeptabel ist, in dem sich alle sicher fühlen können, der niemanden überfordert. So weit die Idee.

### Fehlende Transparenz

Leider sind Regeln auch oft Auslöser von Frustration, Ärger und Widerstand. Besonders im Umgang mit Kindern fällt uns dies auf: „Wozu zum Donner soll diese Regel gut sein?“.

Bestimmte Regeln machen für die Beteiligten manchmal keinen Sinn. In dem Moment, in dem eine Regel aufgestellt wird, gibt es meistens einen guten Grund dafür. Doch dieser gute Grund ist häufig denjenigen, die sie befolgen sollen, nicht verständlich. Folglich gibt es für viele Menschen oft keine Motivation, die Regeln zu beachten. Es braucht Strafen und die Androhung von Strafen, um die Motivation zu schaffen, sich an die Regeln zu halten. Meist fehlt auch die Transparenz, dass Regeln aus einer Machtposition heraus gesetzt werden, ganz zu schweigen von den Möglichkeiten der Partizipation, die Regeln mitzugestalten.





### „Darf ich das denn?“

Oft höre ich Kinder diese Frage stellen. Der Hintergrund der Frage ist eine Unklarheit darüber, dass hinter dem (möglichen) Verbot immer ein Wunsch oder ein Interesse einer oder mehrerer Personen stehen. Durch anonyme, scheinbar objektive Verbotsschilder oder Regeltafeln wird diese Tatsache oft verschleiert, die Wahrheit ist doch aber: Irgendwer (eine Person, eine Gruppe etc.) hat hier ein subjektives Anliegen und trägt die Verantwortung dafür.

Oftmals hinterfragen wir Regeln nicht, machen uns ihre Sinnhaftigkeit nicht bewusst, sondern befolgen sie automatisch und ganz unbewusst. Und wir erweitern dieses automatische Handeln auch auf unsere Kinder. Wir machen ihnen damit deutlich, dass sie keine Entscheidungsgewalt haben. Denn (und das ist so viel einfacher für uns): „Etwas ist nicht erlaubt!“.

### Die Frage nach dem Guten Grund

Dabei ist es sehr hilfreich, eine Regel zu hinterfragen. Denn oft genug reicht es schon aus, sich der dahinter liegenden Interessen und Gründe bewusst zu werden, um den positiven Aspekt einer Regel zu sehen. In diesem Prozess des Verstehens steckt die Kraft, dass ich eine Regel achte, nicht weil ich Angst vor Bestrafung habe, sondern weil ich den guten Grund dafür verstehe.

Damit ändert sich meine Perspektive grundlegend. Es entsteht eine Eigenmotivation, eine Regel zu achten. Diese Eigenmotivation braucht jedoch ein Stück Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit. Denn werden diese Bedürfnisse z. B. bei Kindern und Jugendlichen ignoriert, ist nicht zu erwarten, dass sie ihrerseits Verständnis für die Bedürfnisse anderer entwickeln werden.

Wenn wir ohne Eigenmotivation auf die Bedürfnisse unserer Mitmenschen eingehen, werden wir zu Automaten, die leicht zu kontrollieren sind, oder Rebellen, die nur mit großer Anstrengung beherrscht werden können. In beiden Fällen sind wir von einem humanistischen Menschenbild und von gleichwürdigen Beziehungen weit entfernt. Zusätzlich sei hier erwähnt: Meist geht es beim Nichtbeachten von Regeln gar nicht um inhaltliche Differenzen, sondern eben genau um die erwähnten Bedürfnisse nach Mitbestimmung und Autonomie.

### Regeln gemeinsam vereinbaren

Vor allem in kleineren Zusammenhängen ist es leichter zu erkennen, was eine Alternative zu starren und von Einzelnen verordneten Regeln sein kann. In Teams und Gruppen können gemeinsame Regeln aufgestellt werden. Hier ist es möglich, alle Beteiligten mit einzubinden. Indem sie sich darüber austauschen, welche Regeln nötig sind, zeigen die Beteiligten im besten Falle ihre Bedürfnisse für den Alltag.

Siehe hierzu auch  
Kapitel „Strafe“  
(S. 14) und  
das Modul  
PARTizipation.

Wenn wir mit den Bedürfnissen unserer Mitmenschen in Kontakt kommen und verstehen, wofür sie diese und jene Regel brauchen, wird es leichter für uns, diese Regel mitzutragen, auch wenn sie für uns vielleicht nicht nötig ist.

Ein noch weitergehender Schritt wären Verabredungen, die nicht für alle und jederzeit gelten, sondern für eine bestimmte Zeit, einen bestimmten Ort oder für bestimmte Menschen, die bestimmte Bedürfnisse haben.

## Werte und Regeln



### Regeln vereinbaren

Der Sozialpädagoge Rüdiger Hansen hat auf einer Fachtagung folgende Grundsätze für den Umgang mit Regeln bzw. für den Prozess der Vereinbarung vorgestellt:

#### Regeln in Kindertageseinrichtungen

- Regeln sollen das Zusammenleben in einer Gemeinschaft erleichtern.
- Regeln sollten eher vereinbart, weniger verordnet werden.
- Gemeinsam verabschiedete Regeln sind jederzeit veränderbar, wenn sich dafür eine Mehrheit findet.
- Nicht die Einhaltung dieser Regeln steht im Vordergrund, sondern die Verhandlung darum.
- Regeln dürfen auch einmal überschritten werden.
- Regeln müssen immer wieder neu ausgehandelt werden (v. a. mit jeder neuen Kindergartengeneration).

#### Die Vereinbarung von Regeln

- Jemand benennt ein Problem im Zusammenleben der Gemeinschaft, das einer Regelung bedarf.
- Die Beteiligten legen ihre Interessen dar.
- Lösungsvorschläge werden gesammelt.
- Eine Regel wird vereinbart.
- Sanktionen für Regelverletzungen werden vereinbart.
- Es wird vereinbart, wer die Einhaltung der Regel überwacht und wer wie die Sanktionen verhängt.
- Die Vereinbarungen werden veröffentlicht.

Neben den gemeinsam zu verabredenden Regeln gibt es Werte wie: „Wir verletzen uns gegenseitig nicht / Wir tun niemandem weh“. Diese und ähnliche Werte sind nicht verhandelbar, sondern werden von den Erwachsenen bzw. Erzieher\*innen vorgelebt. Im Kollegium einen Austausch über diese Werte zu führen, ist demnach sehr wichtig für ein gemeinsames Wertesystem in der jeweiligen Einrichtung.



## Ausnahmen von der Regel

In der Einrichtung „Musterweg“ gibt es die Regel, dass alle Kinder die Rutsche von oben nach unten rutschen und nicht von unten nach oben klettern. Diese Regel wurde mit den Kindern vereinbart, um Unfällen vorzubeugen. Kamil ist nachmittags allein auf dem Spielplatz und hat mit der Betreuerin abgemacht, dass er von unten nach oben klettern kann. Auf diese Ausnahme können sich Betreuerin und Kamil verständigen, weil der eigentliche Grund für die Regel, die Vorbeugung von Verletzungen, in dem Moment nicht von Bedeutung ist.

## Mehr Transparenz

Der wesentliche Unterschied zwischen gesetzten Regeln und Verabredungen (oder auch gemeinsam verabredeten Regeln) ist, dass Menschen Verantwortung für ihre Bedürfnisse/Interessen übernehmen. Im Aushandlungsprozess werden Menschen sich ihrer Bedürfnisse/Interessen oft überhaupt erst bewusst.

An dieser Stelle ist es vielleicht sogar möglich, in bestimmten Dingen ganz auf Regeln zu verzichten, weil z. B. das Bedürfnis nach Ruhe, welches eine Person im Arbeitsalltag hat, auch alternativ gelöst werden kann. Es gibt unbeschränkt viele Strategien ein Bedürfnis zu erfüllen – eine Regel beschränkt sich oft auf nur eine dieser Strategien.

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Verabredungen ist, dass die dahinter liegenden Bedürfnisse/Interessen ein Gesicht bekommen. Ich weiß, für wen und warum ich mich auf eine bestimmte Art und Weise verhalte. Die anonymisierte Form: „Das ist nicht erlaubt!“ wird zu einer erkennbaren, persönlichen Bitte. Dass Menschen diese persönliche, transparente Bitte erfüllen, ist viel wahrscheinlicher, als dies bei einer anonymen Regel der Fall ist.

Gemeinsame Verabredungen zu treffen oder gemeinsam Regeln zu erarbeiten ist ein Schritt Richtung Eigenmotivation und Selbstbestimmung. Zu erwarten sind weniger Widerstände und Ärger gegen die bestehenden Regeln oder Vereinbarungen. Dadurch können wir uns weiter auf ein Miteinander frei von Strafen zubewegen.

## Das Konzept Grenzen

**” Sich der eigenen Grenzen bewusst werden,  
statt anderen Menschen Grenzen setzen! “**

Dieser Grundsatz könnte ein liebevoller Rat für Eltern sein oder ein Transparent auf einer Demo für Kinderrechte. Nach wie vor ist die Haltung „Kindern muss man Gren-

zen setzen“ an der Tagesordnung. Dass dieses Grenzensetzen aus einer machtvollen Position geschieht und dass eigentlich damit die eigenen Bedürfnisse gewahrt werden sollen, ist den Erwachsenen oft gar nicht bewusst. Gleichzeitig wird den Kindern durch „Grenzen setzen“ ein Stück ihrer Lebensqualität genommen, teilweise ohne dass sie verstehen können warum. Um es mal ganz unverblümt auszudrücken: Einer anderen Person Grenzen zu setzen, ist ein Akt der Gewalt. Um das ganz zu verstehen, brauchen wir uns nur deutlich zu machen, wie sich das für uns anfühlt, wenn uns jemand Grenzen setzt. Wie reagieren wir in einer solchen Situation?

Grenzen werden im Gegensatz zu Regeln oder Verabredungen oft spontan aus der Situation heraus gesetzt. Was zum Beispiel passiert, ist, dass ein\*e Erwachsene\*r ein Kind auffordert leiser zu sein, weil das Kind seiner\*ihrer Ansicht nach zu laut ist. Der\*Die Erwachsene bestimmt hier, was zu laut ist, und setzt eine Grenze. Doch ist er\*sie sich in dem Moment bewusst, warum er\*sie diese Grenze zieht? Ist er\*sie sich bewusst, dass es seine\*ihre eigenen unerfüllten Bedürfnisse sind, die ihn\*sie dazu motivieren?

### Orientierung an Grenzen

Siehe Literatur von Jesper Juul in den Literaturhinweisen (S. 22).

Kinder orientieren sich an Grenzen. Sie lernen, in welchem Rahmen sie sich bewegen können, um weiterhin in einer harmonischen Beziehung zu ihrer Umwelt zu sein. Die Frage ist jedoch: Welche Art der Orientierung brauchen die Kinder? Was ist es denn, was wir uns wünschen, woran sich Kinder orientieren? Wie wünschen wir uns, dass mit uns selbst umgegangen wird?

### Eigene Grenzen erkennen

Auch hier sind Begriffe wie Transparenz, Offenheit und Verstehen wieder wichtige Funktionsträger für einen machtbewussten und gewaltfreien Umgang miteinander.

Statt anderen Grenzen zu setzen aus einer Haltung wie: „Dieses Kind ist ein Problem, hat ein Problem, muss lernen leiser zu sein...“ und ihnen dann zu sagen, was sie nicht mehr tun sollen, haben wir die Möglichkeit (und die Macht!), uns unserer eigenen Grenzen bewusst zu werden.

Mir ist etwas zu laut? Mir ist etwas zu wild? Mir ist etwas zu viel? Wenn ich das bemerke, kann ich mir folgende Fragen stellen:

- Wie geht es mir gerade? Bin ich z. B. überfordert?
- Was brauche ich gerade? Brauche ich z. B. eine Pause?
- Was ist mein Bedürfnis? Habe ich z. B. das Bedürfnis nach Entspannung?



- Was kann ich selbst tun, um mein Bedürfnis zu erfüllen? Kann ich z. B. kurz den Raum verlassen?
- Was brauche ich von anderen, um mein Bedürfnis zu erfüllen? Brauche ich z. B. einen ruhigeren Umgang miteinander?

Wenn ich diese Fragen für mich geklärt habe, bin ich mir nicht nur meiner eigenen Grenzen bewusst geworden, sondern ich weiß auch, was ich für mich brauche. Aus diesem Bewusstsein kann ich meinen Mitmenschen mitteilen, was mir „zu viel“ ist, wie es mir damit geht und was ich brauche, damit es mir besser geht. Auf diesem Weg kann ich meine eigenen Grenzen und Bedürfnisse gegenüber meinen Mitmenschen transparent machen.

Siehe zum Weiterlesen: Rosenberg, Marshall B. (2001). Gewaltfreie Kommunikation – Eine Sprache des Lebens.

Wie alle Menschen wollen auch Kinder wissen, was in ihren Mitmenschen vorgeht. Durch den offenen Kontakt und den transparenten Umgang mit den eigenen Bedürfnissen entsteht ein Miteinander, in dem Wünsche und Bitten geäußert werden können. In der erwähnten Situation kann ich z. B. meine Mitmenschen darum bitten, die nächsten zehn Minuten leiser zu sein, damit ich mich etwas erholen kann. Oder ich kann die Mitmenschen in die Lösungsfindung mit einbinden und sie nach Ideen fragen, wie das „Problem“ gelöst werden kann. Menschen haben Lust, Bedürfnisse zu erfüllen, die eigenen wie die ihrer Mitmenschen. In beiden Fällen müssen sie allerdings in Kontakt mit diesen Bedürfnissen sein.

### Schützende Grenzsetzung

Anderen Menschen Grenzen zu setzen, kann aus Gründen des Selbstschutzes oder zum Schutz von anderen Menschen notwendig werden. Mit dem Unterschied von schützender und unterdrückender Macht beschäftigt sich die Methode: „Schützende Macht und unterdrückende Macht“ im Modul KinderRECHTE.



## Literaturhinweise

**Bradshaw, John (2000).** Das Kind in uns. Knaur MensSana TB.

**Bucay, Jorge (1999).** Komm, ich erzähl dir eine Geschichte. Fischer.

**Juul, Jesper /Jensen, Helle (2009).** Vom Gehorsam zur Verantwortung – für eine neue Erziehungskultur. BELTZ.

**Juul, Jesper (2009).** Dein kompetentes Kind. Rowohlt.

**Klappenbach, Doris (2006).** Mediative Kommunikation. Mit Rogers, Rosenberg und Co. konfliktfähig für den Alltag werden. Junfermann Verlag.

**Larsson, Liv (2012).** Wut, Schuld und Scham – Drei Seiten der gleichen Medaille. Junfermann Verlag. Paderborn.

**Rosenberg, Marshall B. (2001).** Gewaltfreie Kommunikation – Eine Sprache des Lebens. Junfermann.

**Rosenberg, Marshall B. (2004).** Konflikte lösen durch Gewaltfreie Kommunikation – Ein Gespräch mit Gabriele Seils. Herder.

**Watzlawick, Paul (1983).** Anleitung zum Unglücklichsein. Piper.





# Methoden

*Reflexion der Konzepte „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“*

## Einleitung

Das Modul lädt die Teilnehmer\*innen ein, einen vertiefenden Blick auf die folgenden fünf Konzepte zu werfen: „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“. Anhand ihrer Biografie können die Teilnehmer\*innen eigene Erfahrungen mit und das eigene Verhältnis zu den fünf Konzepten erforschen. Auf Basis dieser Erforschung werden dann die Auswirkungen und Konsequenzen dieser Konzepte für den gegenwärtigen (Arbeits-)Alltag und das zwischenmenschliche Miteinander erarbeitet und schließlich Alternativen zu den bestehenden Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ entwickelt.

Aufgrund des begrenzten zeitlichen Rahmens wird jede\*r der Teilnehmer\*innen nur ein Konzept untersuchen. Somit werden die Auswertung und das Austauschen im Plenum wesentliche Elemente des Moduls sein. Das Modul will Neugier und Interesse wecken und die Teilnehmer\*innen inspirieren, sich weiterführend mit den Themen zu beschäftigen.

Das Modul ist als eine Art Paket zu verstehen. Die Anzahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Konzepte für einen Fortbildungstag ist frei wählbar und anhand der Kapazitäten der Seminarleitung und der Teilnehmer\*innen zu gestalten.

## Ziele des Moduls

- Herstellen des eigenen Bezuges zu den Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“. Reflexion der eigenen Biografie bezüglich dieser Themen.
- Eine Bewusstheit gegenüber den eigenen Prägungen und deren Reproduktion im Denken und Handeln entwickeln.
- Erkennen, wie das geprägte Denken und Handeln Einfluss auf den gegenwärtigen Alltag und die pädagogische Praxis hat.
- Alternative Denk- und Handlungsweisen für den Alltag bzw. den jeweiligen Verantwortungsbereich entwickeln, kennenlernen und gegenseitig vorstellen.







## Methodischer Ablauf

<b>Dauer:</b>	ca. 6,5 Std. (ohne Pausen). Alle zeitlichen Angaben sind abhängig von der Gruppengröße und der Anzahl der Konzepte, die gleichzeitig bearbeitet werden (siehe Raum und Rahmen)
<b>Materialien:</b>	Arbeitsblätter (Kopiervorlage), große Wand(tafel), Moderationskarten, Notizblöcke, Stifte, Marker, Stoppuhren
<b>Format:</b>	Einzelarbeit, Plenum, Kleingruppen
<b>Gruppengröße:</b>	5–20 Teilnehmer*innen
<b>optionale Einleitung:</b>	bei Aufteilung der Blöcke (ca. 20 Min.)
<b>optionaler Abschluss:</b>	bei Aufteilung der Blöcke (ca. 25 Min.)

### Blöcke:

- Block 1: Biografisches Entdecken: eigene Erfahrungen mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen reflektieren (ca. 185 Min.)
- Block 2: Bezug zur Gegenwart: mein Umgang mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen (ca. 90 Min.)
- Block 3: Alternativen: Möglichkeiten für ein anderes Miteinander (ca. 100 Min.)

## Raum und Rahmen

Für die Durchführung werden ein oder mehrere ruhige Räume benötigt (nach Möglichkeit empfehlen wir externe Räume), in denen sich die Teilnehmer\*innen in Arbeitsgruppen und für die Einzelarbeit verteilen können.

Zur Durchführung des gesamten Moduls wird ein Tag mit insgesamt acht Stunden gerechnet. Das Modul besteht jedoch aus drei Blöcken, die nach Bedarf auf mehrere Tage verteilt werden können. Wir empfehlen nach Möglichkeit diese Aufteilung, da die Arbeit sehr intensiv ist und zwischenzeitliche Erholung sich konstruktiv auf den Prozess auswirkt.

So könnte z. B. Block 1 an einem Tag stattfinden und Blöcke 2–3 in Kombination an einem anderen Tag. Die zeitlichen Abstände zwischen den Blöcken sollten dann möglichst klein sein. Für die Aufteilung des Moduls in mehrere Blöcke sind in der Anleitung optionale Einleitungs- und Abschlussschritte angegeben.

Wir empfehlen weiterhin je nach zeitlichen Möglichkeiten und den aktuellen Bedarfen des jeweiligen Teams bzw. der Teilnehmer\*innen nur ein bis drei Konzepte

gleichzeitig zu bearbeiten. Je weniger Konzepte gleichzeitig behandelt werden, desto mehr Zeit und Tiefe eröffnet sich für das jeweilige Thema, was der Qualität der Bearbeitung und den Ergebnissen zugutekommt. So könnte z. B. das Konzept „Schuld“ als einzelnes Thema behandelt werden oder in Kombination mit den Konzepten „Lob“ und „Strafe“. Oder die Konzepte „Regeln“ und „Grenzen“ werden als ein Paket behandelt. Konzepte, die beim ersten Durchgang nicht behandelt wurden, können ein anderes Mal mit demselben Rahmen und Ablauf behandelt werden.

Die hier gegebene Vorlage des Moduls bietet also viele Variationen in der Durchführung und wir legen die Umsetzung davon in die Hände der jeweiligen Seminarleitung.



### Wichtige Hinweise

#### Methode der „Biografischen Arbeit“

Die Methode der „Biografischen Arbeit“ ist Teil des Moduls. Diese Art der Reflexion ist hochsensibel und benötigt einen sensitiven und geschützten Rahmen. Daher braucht es zu Anfang die Verabredung zur Vertraulichkeit – alles Gesagte/Gehörte wird nicht weitergegeben – und zu einem respektvollen und sensiblen Umgang miteinander.

#### Keine Bewertungen

Weiterhin ist es wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen, dass die Teilnehmer\*innen sich während des Moduls nicht gegenseitig bewerten oder beurteilen.

#### Umgang mit Widerständen/Abwehrreaktionen

Im Rahmen des Moduls können Widerstände und Abwehrreaktionen bei den Teilnehmer\*innen auftreten. Diese sind als wichtiger Teil der Arbeit willkommen zu heißen und nach Möglichkeit zu thematisieren. Siehe dazu auch Kapitel „Widerstände“ im Benutzer\*innen-Handbuch.

#### Seminarleitung

Nach Möglichkeit ist es ratsam, das Modul durch zwei Personen zu leiten.

#### Einklingen

Es ist die Verantwortung der Seminarleitung, je nach Zusammensetzung der Teilnehmer\*innen zu schauen, welcher Form des gemeinsamen Einklingens auf das Thema es bedarf. Wir empfehlen thematisch passende Aufwärmübungen und einen kurzen einleitenden Input zu dem Thema des Moduls, der dessen tieferen Sinn erläutert.



### Umgang mit starker Emotionalität

Während des Moduls kann es zu verstärkter Emotionalität unter den Teilnehmer\*innen kommen. Diese Emotionalität braucht Verständnis und Mitgefühl (Empathie). Fall es schwierig ist, diesen Raum innerhalb der Gruppe zu halten, kann die Seminarleitung der Person nach Bedarf einen Moment außerhalb der Gruppe anbieten – ggf. mit einer Begleitung.

Wenn Teilnehmer\*innen während des Moduls mit ihrer eigenen Emotionalität oder auch mit der von anderen Teilnehmer\*innen überfordert sind, können diese ebenso eingeladen werden, eine Pause außerhalb des Arbeitsraumes zu machen. Dabei kann je nach Situation eine Begleitung durch die Seminarleitung hilfreich sein. Dies kann erfragt werden.

### Selbstfürsorge

Die Seminarleitung weist zu Beginn des Moduls alle Teilnehmer\*innen auf ihre Selbstverantwortung und Selbstfürsorge hin. Die Teilnehmer\*innen können gebeten werden, Pausenbedarf, Grenzen, Widerstände und Unsicherheiten bewusst ernst zu nehmen und zu kommunizieren. Unterstützend kann durch die Seminarleitung regelmäßig nachgefragt werden wie z. B. das Energie- oder Motivationslevel gerade ist, ob es Fragen, Unsicherheiten, Unbehagen etc. gibt.

### Interkulturelle Perspektive beachten

Die Seminarleitung sollte schon im Vorfeld des Moduls die unterschiedlichen kulturellen und religiösen Zugehörigkeiten der jeweiligen Teilnehmer\*innen beachten. Hier kann es während des Moduls zu interessanten Fragen und Diskussionen kommen. Die aufkommenden Fragen können hier offen einbezogen werden, ohne sie zwangsläufig gleich beantworten zu müssen.

### Beratungskontakte

Während des Moduls können durch Erinnerungsarbeit frühere Verletzungen/Traumata getriggert werden. Daher raten wir in einem passenden Moment (z. B. am Ende des Moduls) auf Kontakte für eine fachgemäße Unterstützung (Beratung, Therapeut\*in etc.) hinzuweisen und den Teilnehmer\*innen zur Verfügung zu stellen.

# Block 1: Biografisches Entdecken – eigene Erfahrungen mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen

*Perspektive ich als Kind*



## Hinweis zur Durchführung

<b>Dauer:</b>	ca. 185 Min. (Angabe ohne Pause und optionalem Abschluss und in Abhängigkeit von Teamgröße und Anzahl der ausgewählten Konzepte)
<b>Materialien:</b>	Moderationskarten, Notizblöcke, Stifte, Marker, Wandtafel, Stoppuhren
<b>Austauschform:</b>	Einzelarbeit, Plenum, Kleingruppen
<b>Arbeitsblätter:</b>	1–8 (ab S. 53)

### Übungen:

- Übung 1: Einzelarbeit – erste Reaktionen (S. 29)
- Übung 2: Plenum – Soziometrie (S. 30)
- Übung 3: Plenum – Sammlung von Eindrücken (S. 31)
- Übung 4: Kleingruppen – Erforschen der eigenen Biografie (S. 33)
- Übung 5: Einzelarbeit – durchatmen: Zeit zum Notieren, Reflektieren (S. 35)
- Übung 6: Plenum – Sammeln und Auswerten der Ergebnisse (S. 35)

## Begrüßung und Einleitung (20 Min.)

Zu Beginn erfolgen die Anmoderation des Moduls, ein einführender Input, die Selbstfürsorgeempfehlungen für die Teilnehmer\*innen und eine einklingende Aufwärmübung.

Die Seminarleitung erläutert kurz, dass ...

- es bei dem folgenden Modul um eine wertfreie Erkundung der Konzepte „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ geht. Hierfür sind Neugier und Offenheit für die Erkundung hilfreich!
- diese Erkundung ein Anreißen der jeweiligen Themen und keine vertiefende Auseinandersetzung damit ist.
- es dabei um ein Sichtbarmachen der eigenen Erfahrungen und des eigenen Umgangs mit den jeweiligen Konzepten geht und nicht um deren Bewertung oder Beurteilung.



- alle Teilnehmer\*innen ein unterschiedliches Verständnis der jeweiligen Konzepte und Begriffe haben und diese hier erst einmal nebeneinander Platz haben können.



### Wichtiger Hinweis

Die Herausforderung des Moduls an die Seminarleitung besteht darin, Bestehendes sichtbar zu machen, wertfrei zu respektieren und gleichzeitig auf die Konsequenzen hinzuweisen, die das Bestehende möglicherweise hat. Zusätzlich dazu werden am Ende des Moduls Alternativen angeboten.

### Übung 1 (Einzelarbeit): Erste Reaktionen auf die Begriffe „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“

**Dauer:** 25 Min. (bzw. je nach Anzahl der ausgewählten Konzepte)  
**Arbeitsblatt 1:** Biografisches Entdecken: Erste Reaktionen (S. 53)

**Arbeitsblatt 1:**  
S. 53.



Im Arbeitsraum werden fünf Stationen für die Begriffe „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ aufgebaut. Wenn die Seminarleitung entscheidet, mit weniger Konzepten zu arbeiten, werden entsprechend weniger Stationen aufgebaut. Bei nur einem Konzept erübrigt sich der Aufbau. Die Stationen bestehen aus Stühlen, deren Anzahl der der Teilnehmer\*innen entspricht. Den Stationen wird jeweils auf Moderationskarten einer der fünf Begriffe zugeordnet. Die Teilnehmer\*innen verteilen sich gleichmäßig auf die Stationen und beginnen mit der Einzelarbeit.

Anhand von „Arbeitsblatt 1: Biografisches Entdecken: Erste Reaktionen“ beschäftigen sich die Teilnehmer\*innen drei Minuten mit dem jeweiligen Begriff und beant-

worten die dort aufgeführten Fragen. Die Seminarleitung gibt jeweils nach drei Minuten ein Signal zum Stationswechsel. Die Teilnehmer\*innen wechseln so lange weiter, bis jede Person jede Station und damit jeden Begriff besucht hat.

Die Teilnehmer\*innen haben die Aufgabe, sich Notizen zu machen, z. B. auf dem Arbeitsblatt. Alternativ können die Teilnehmer\*innen gebeten werden, ihre Antworten gleich auf Moderationskarten zu vermerken. Das erspart Zeit und Arbeit für die Seminarleitung. Die Übung dient dazu, einen ersten kurzen Eindruck von den jeweiligen Konzepten zu bekommen.



### Hinweis zur Durchführung

In dem Fall, dass nur ein oder zwei Konzepte bearbeitet werden, können alternativ noch andere vorbereitende Fragen von den Teilnehmer\*innen beantwortet werden: z. B. Runde 2: „Was fällt für dich alles unter den Begriff Schuld?“ und Runde 3: „An welche Aussagen deiner Eltern, die das Thema betreffen, erinnerst du dich spontan?“.

## Übung 2: Plenum – Soziometrie

**Dauer:** 10 Min.

Anhand einer Skala von 1–10 positionieren sich die Teilnehmer\*innen zu den folgenden Fragen: Haben die Teilnehmer\*innen eher angenehme (10) oder unangenehme Assoziationen (1) mit den Konzepten von „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“?

Alle fünf oder ausgewählte Konzepte werden nacheinander abgefragt. Die Teilnehmer\*innen werden eingeladen, auf das Aufstellungsbild als Ganzes zu achten – wo stehe ich / bewege ich mich, wo stehen/bewegen sich die anderen?

Die Aufstellung bleibt unkommentiert. Die Seminarleitung macht jedoch transparent, dass die Aufstellung dazu dient, den Teilnehmer\*innen einen Überblick zu verschaffen, wie sich andere in der Gruppe zum jetzigen Zeitpunkt ihres Prozesses positionieren. Anhand dieses Überblickes können sie dann für sich entscheiden, inwieweit sie sich der Gruppe gegenüber zeigen wollen.





### Wichtiger Hinweis

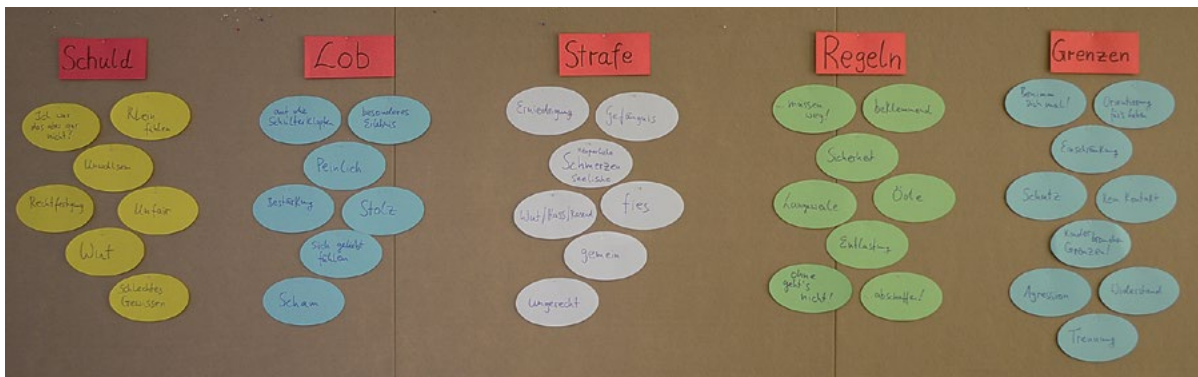
Die Aufstellung kann ein sehr heterogenes Bild aufzeigen, was vor allem dem unterschiedlichen Verständnis von den Begriffen, aber z. B. auch kulturellen Unterschieden geschuldet ist.

Die Seminarleitung erinnert die Teilnehmer\*innen daran, dass alle ein unterschiedliches Verständnis von und unterschiedliche Assoziationen zu den jeweiligen Begriffen haben können.

Während der Aufstellung achtet die Seminarleitung darauf, dass alle Teilnehmer\*innen bei sich bleiben, keine Kommentare über andere machen oder anfangen zu diskutieren.

### Übung 3: Plenum – Sammlung von Eindrücken – Austausch und Input

**Dauer:** 30–40 Min. je nach Teamgröße und Anzahl der ausgewählten Konzepte



Die Teilnehmer\*innen stellen ihre Eindrücke aus der Übung 1 vor. Die Seminarleitung kann folgende Fragen stellen:

**Übung 1:**  
siehe S. 29.

- Wie erging es den Teilnehmer\*innen mit der Übung?
- Was sind Eindrücke oder Reaktionen, die die Teilnehmer\*innen mit der Gruppe teilen wollen?

An der Tafel (oder Wand) sind die Begriffe „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ als einzelne Überschriften vorbereitet, je nachdem, welche Konzepte zur Bearbeitung ausgewählt wurden. Die Seminarleitung sammelt die Eindrücke der Teilnehmer\*innen wertfrei als Stichworte an der Tafel (am besten auf Moderationskarten).

Hiernach findet ein erster Austausch zu den Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ statt. An dieser Stelle ist es besonders wichtig, die Begriffe zu klären. Was meinen wir hier, wenn wir von den Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ sprechen? Hierfür kann die Seminarleitung auf den Hintergrundtext zurückgreifen. Weiterhin kann die Seminarleitung auf die jeweiligen Konzepte eingehen, z. B., wozu sie dienen und welche Konsequenzen und Auswirkungen sie besonders auf Kinder, aber auch auf unsere zwischenmenschlichen Beziehungen haben.

An dieser Stelle wird eine Pause gefolgt von einer Auflockerungsübung empfohlen.

Das Ziel ist jedoch vor allem, dass alle Teilnehmer\*innen zu diesem Zeitpunkt eine deutliche Vorstellung von den fünf bzw. den ausgewählten Konzepten bekommen. Dafür gibt die Seminarleitung Beispiele für die jeweiligen Konzepte, sehr klare, aber auch sehr subtile, um die Bandbreite der Konzepte zu verdeutlichen.

Die Seminarleitung kann hier auch darauf hinweisen, dass es am Ende des Moduls darum gehen wird, Alternativen zu den Konzepten zu entwickeln.



### Hinweis zur Durchführung

Vor dem Austausch erinnert die Seminarleitung daran, dass jede Person selbst entscheidet, wie viel sie dem Plenum mitteilt und wie weit sie sich öffnet. Für das ganze Modul gilt: keine Bewertung oder Beurteilung der Beiträge! Hierfür braucht es den Schutz durch die Seminarleitung.

Diese Stelle ist ein wesentlicher Schlüsselpunkt für das Modul. Die Seminarleitung definiert hier (anhand des Hintergrundtextes), was genau mit den einzelnen Konzepten gemeint ist. Anhand dieser Definitionen findet die weitere Bearbeitung durch die Teilnehmer\*innen statt. Deshalb ist es entscheidend, dass die einzelnen Begriffe geschärft und verstanden werden.





## Übung 4: Erforschen der eigenen Biografie (Kleingruppen)

**Dauer:** 60 Min.  
**Arbeitsblätter:** 2–7

Bei mehreren Konzepten: Die Teilnehmer\*innen wählen sich ein Konzept aus, das am deutlichsten bei ihnen wirkt, Reaktionen auslöst, Erinnerungen hervorbringt oder für das sie das größte Interesse zeigen. Mit diesem Konzept werden sie in der folgenden Übung biografisch arbeiten.

Die Teilnehmer\*innen gehen nun in Paaren (bei ungerader Anzahl mit einer Dreiergruppe) zusammen. Idealerweise finden sich Paare mit demselben Konzept zusammen. Wichtig für die Wahl der Partner\*innen ist ein gewisses Vertrauensverhältnis. Die Seminarleitung achtet darauf, dass sich für möglichst alle der ausgewählten Konzepte von „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ Teilnehmer\*innen finden. Falls das nicht zufällig geschieht, kann die Seminarleitung im Sinne des ganzen Teams dazu einladen (alle arbeiten für alle).

Die Seminarleitung legt die Begriffe „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ via Moderationskarten in mehrfacher Ausführung für die Teilnehmer\*innen zur Auswahl aus. Zu jeder Moderationskarte erhalten die Teilnehmer\*innen:

- die passenden begleitenden Fragen zu ihren Begriffen – siehe Arbeitsblätter 2–6. ab S. 54.
- das Arbeitsblatt 7: Biografisches Entdecken: Erforschen der eigenen Biografie im Austausch mit eine\*r Partner\*in, welches für alle gleich ist. Arbeitsblatt 7:  
S. 64.
- die Anleitung zu Übung 5 (siehe Arbeitsblatt 8: Durchatmen und Reflexion (Einzelarbeit)). Diese schließt sich unmittelbar an und kann hier gleich mit gereicht werden. Arbeitsblatt 8:  
S. 65.

Es bietet sich an, die Übung 4 und die sich anschließende Übung 5 miteinander zu erläutern, sodass es zwischen diesen Teilen keiner Erklärung mehr bedarf und ein gleitender Übergang möglich ist. Die Seminarleitung gibt dann nur noch den Wechsel zur nächsten Übung bekannt.

Anhand der Arbeitsblätter 2–6 arbeiten die Teilnehmer\*innen nun an den von ihnen gewählten Konzepten. Im Vordergrund der Übung steht das Erforschen: Welche Bedeutung hatten die Konzepte für die Teilnehmer\*innen in ihrer Kindheit? Dies ist aus der Perspektive des damaligen Kindes und nicht des heutigen Erwachsenen zu beurteilen.

Dieser Austausch geschieht als Monolog, eine Person spricht, die andere hört zu. Zeitlicher Rahmen sind 15 Min./Person, total 30 Min. (plus extra Zeit, um die Plätze einzunehmen und die Fragen zu lesen). Die Teilnehmer\*innen achten selbst auf den Rollenwechsel nach 15 Min. und auf die Gesamtzeit, die auf 40 Min. begrenzt ist.

Für den Fall, dass eine\*r der Teilnehmer\*innen sich gar nicht vorstellen kann mit einer Partner\*in zu arbeiten, kann die Seminarleitung ihr\*ihm die Einzelarbeit anbieten.

Die Seminarleitung lädt noch einmal zur Offenheit für das Erkunden ein. Es geht bei der Übung nicht um Bewertung, sondern um ein möglichst neutrales Entdecken.

Die Seminarleitung empfiehlt den Teilnehmer\*innen, auf ihre Gefühle zu achten, die während des Austausches aufkommen können. Dies betrifft sowohl die zuhörende als auch die erzählende Person. Achtet eure Grenzen!

Die Seminarleitung erklärt den Teilnehmer\*innen: Diese Zeit ist eure Zeit – ihr könnt reden oder eine Weile schweigen, fühlen und spüren, nachdenken oder mal tief durchatmen...

Die Seminarleitung erklärt den Teilnehmer\*innen: Die zuhörende Person versucht der erzählenden Person konzentriert und wertschätzend zuzuhören. Wichtig ist dabei, dass die Zuhörende keine Kommentare abgibt. Dabei achtet die Zuhörende gleichzeitig auf die Reaktionen (z. B. Gefühle), die das Gehörte in ihr auslöst. Sie nimmt diese Reaktionen kurz wahr, dann hört sie weiter zu (es sei denn, die Reaktionen sind sehr stark und lenken die Zuhörende zu sehr ab – dann sollte kurz eine Pause eingelegt werden!).

Für die Teilnehmer\*innen kann es ungewohnt sein, über Privates zu sprechen bzw. sich auf diese Form des Austausches einzulassen. Die Seminarleitung kann genau dies vorher nochmal thematisieren und die Teilnehmer\*innen gleichzeitig ermutigen, sich auf dieses Experiment einzulassen. Wir empfehlen zusätzlich, direkt vor Beginn der Übung eine kurze gemeinsame Zentrierungs- bzw. Besinnungsübung anzuleiten, um im ganzen Körper anzukommen.

Auch kann es für die Teilnehmer\*innen schwierig sein, sich in die Perspektive des Kindes hineinzudenken, das sie damals waren. Die Seminarleitung kann die Teilnehmer\*innen dazu anregen, nicht rein mental an diese Aufgabe zu gehen, sondern sich in die Kindheitsperspektive hineinzufühlen.





### Hinweis zur Durchführung

Die Übung kann aufgrund der begrenzten Zeit nur eine Anregung sein. Für eine umfangreiche biografische Arbeit braucht es viel mehr Zeit! Während der Übung kann es unter den Teilnehmer\*innen zu verstärkter Emotionalität kommen. Wenn die Teilnehmer\*innen Schwierigkeiten im Umgang damit haben, kann die Seminarleitung ihnen ihre Unterstützung anbieten.

Anhand der begleitenden Fragen des Arbeitsblattes 7 tauschen sich die Teilnehmer\*innen nun in Dialogform (gleiche Konstellation) zu der vorherigen Übung aus. Zweck der Übung ist, die gemachte biografische Reise zu reflektieren und abzuschließen.

Arbeitsblatt 7:  
S. 64.



### Wichtiger Hinweis

Die Seminarleitung erinnert die Teilnehmer\*innen daran, über ihre eigenen Gefühle und Gedanken zu sprechen und Bewertungen des Gehörten zu vermeiden.

### Übung 5: Durchatmen und Reflexion (Einzelarbeit)

**Dauer:** 10 Min.  
**Arbeitsblatt 8:** Durchatmen und Reflexion (Einzelarbeit) (S. 65)

Die Teilnehmer\*innen haben Zeit zum Durchatmen, zum Setzenlassen des Erlebten. Die Seminarleitung kann die Teilnehmer\*innen auch einladen, tatsächlich einige Male tief durchzuatmen, sich bei Bedarf zu bewegen, zu strecken und zu dehnen und sich dann reflektierende Notizen zu ihrer Forschungsreise zu machen. ✳

✳ An dieser Stelle wird eine Pause empfohlen. In der Pause bereitet die Seminarleitung die Wandtafel für die nächste Übung vor.

### Übung 6: Plenum – Sammeln und Teilen der Erfahrungen

**Dauer:** 30–40 Min. (je nach Teamgröße und Anzahl der ausgewählten Konzepte)

Die Teilnehmer\*innen kommen im Stuhlkreis zusammen. Ziel der Übung ist, dass die Teilnehmer\*innen ihre Erfahrungen, ihre Gedanken und Gefühle teilen können und alle etwas von allen Themen mitbekommen. Gleichzeitig gibt es auch Raum für

Fragen und Äußerungen zu der Übung. Die Seminarleitung kann mit Fragen zum Austausch anregen:

- Was habt ihr für euch herausgefunden?
- Was war schwierig für euch?
- Was war neu für euch?
- Was war bedeutsam für euch?



### Wichtige Hinweise

Die Seminarleitung erinnert an dieser Stelle daran, dass die Teilnehmer\*innen selbst entscheiden, wie viel sie dem Plenum mitteilen wollen und wie weit sie sich öffnen. Für das ganze Modul gilt: keine Bewertung oder Beurteilung der Beiträge! Es kann auch hier zu starker Emotionalität bei Teilnehmer\*innen kommen. In diesem Fall schafft die Seminarleitung den Raum dafür.

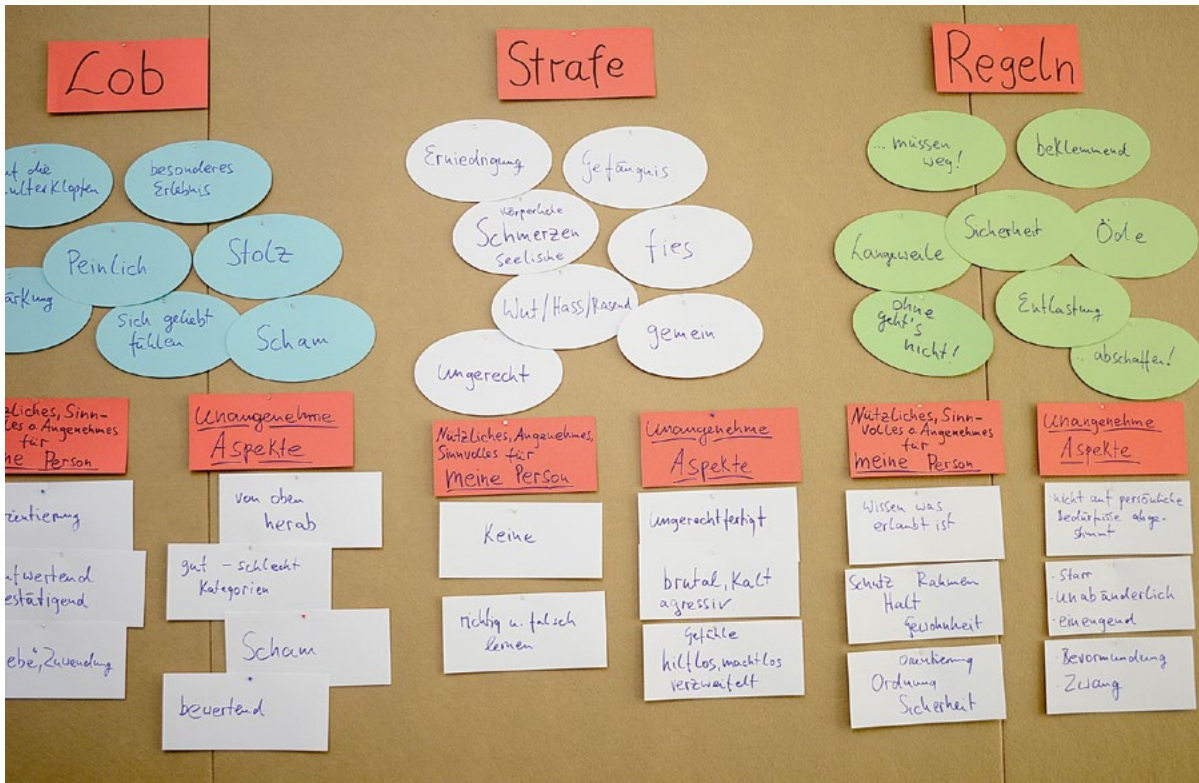
Danach werden die Teilnehmer\*innen gebeten, gemeinsam an den folgenden Fragen zu arbeiten:

- Welche unangenehmen Aspekte wie Gefühle, Einschränkungen, Verletzungen habt ihr im Zusammenhang mit den Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ entdeckt?
- Gibt es etwas für euch persönlich Nützliches, Angenehmes oder Sinnvolles, was ihr bezüglich der Konzepte bei eurer Forschungsreise entdeckt habt?

Diese Beiträge werden nun entsprechend ihrer Eingliederung auf Moderationskarten an der Wandtafel gesammelt. Dafür muss eine entsprechende Tafelgliederung vorbereitet werden und ausreichend Platz zur Verfügung stehen. Am Ende gibt es einen Überblick zu jedem Begriff und den jeweiligen „Bewertungen“ des Konzeptes.

Im Folgenden kann die Seminarleitung die Konsequenzen und Auswirkungen der fünf bzw. der ausgewählten Konzepte für die Teilnehmer\*innen noch einmal zusammenfassen.





Besonders die Themen um Schuld, Lob und Strafe sind brisant! Für den Fall, dass Teilnehmer\*innen eine Diskussion eröffnen wollen, z. B. weil sie das Konzept der Strafe für sich verteidigen wollen: Lassen Sie sich als Seminarleitung nicht in eine Diskussion verwickeln!

Versuchen Sie hier die guten Gründe zu finden, die hinter den Argumenten stecken, machen Sie diese den Teilnehmer\*innen deutlich und erinnern Sie gleichzeitig an die Auswirkungen – in diesem Beispiel von Strafe. Ihre Haltung sollte sein: Die Teilnehmer\*innen sind genau so richtig, wie sie sind und womit sie da sind. Und gleichzeitig gibt es tatsächliche Konsequenzen und Auswirkungen durch die Konzepte von „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“. Und daher ist es wichtig, sich diesen Themen gemeinsam zu widmen.

Wenn Teilnehmer\*innen untereinander in eine Diskussion geraten, erinnert die Seminarleitung sie daran, dass wir alle unterschiedliche Verständnisse, Hintergründe und Werte mitbringen. Es ist hier nicht produktiv, mit „falsch“ und „richtig“ zu argumentieren. Dieser Rahmen ist dazu da, die Themen zu entdecken, nicht sie zu verurteilen oder zu bewerten. ✖

✖ An dieser Stelle werden eine Pause und eine Auflockerungsübung empfohlen.

## Optionaler Abschluss von Block 1

**Dauer:** ca. 25 Min.

Bei einer Splittung der Blöcke in mehrere Tage raten wir an, hier einen Abschluss zu machen. Dafür könnte noch einmal ein Raum für Fragen oder Anmerkungen aufgemacht werden (10 Min.). Danach gibt die Seminarleitung einen Ausblick auf den nächsten Block des Moduls.

Die Seminarleitung kann die Teilnehmer\*innen zu einer Beobachtungsaufgabe anregen: „Je nachdem, inwieweit dich die biografische Arbeit bewegt hat, kannst du die nächsten Tage einfach beobachten, ob sich in diesem Zusammenhang noch weitere Erinnerungen, Gedanken oder Gefühle entwickeln. Bei Bedarf kannst du die Nähe einer dir vertrauten Person suchen und mit ihr deine Gefühle und Gedanken teilen.“

Dann folgt eine Feedbackrunde von 15 Min., die sich entlang der folgenden Fragen bewegt:

- Was hat mich bezgl. des Moduls besonders bewegt?
- Was war schwierig oder herausfordernd?
- Was nehme ich mit?
- Wie fühle ich mich jetzt?
- Was brauche ich jetzt, um gut von der Arbeit hier in meinen weiteren Alltag zu wechseln?

Zum Abschluss  
empfehlen wir  
eine ausklingende  
Gruppenübung.

## Optionale Einführung

**Dauer:** ca. 20 Min.

Bei einer Splittung der Blöcke in mehrere Tage braucht es zu Beginn des neuen Blockes eine kurze Einführung. Die Seminarleitung frischt dabei mittels der wieder aufgestellten Wandtafeln und des bereits erarbeiteten Materials die Erinnerung an den letzten Block auf. Auch hier sollte es einen Raum für Fragen oder Mitteilenswertes (z. B. wie der letzte Block noch nachwirkt) geben. Dann folgen ein Ausblick und eine Anmoderation auf den nun folgenden Block. Wir empfehlen auch eine (oder mehrere) auf das Thema einstimmende Aufwärmübung(en).



## Block 2: Bezug zur Gegenwart – mein Umgang mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen

Perspektive ich als Erwachsene\*r heute



### Hinweis zur Durchführung

**Dauer:** ca. 90 Min. (Angabe ohne Pause und optionaler Einführung/Abschluss)  
in Abhängigkeit von Teamgröße und Anzahl der ausgewählten Konzepte

**Materialien:** Moderationskarten, Notizblöcke, Stifte, Marker, Wandtafel

**Austauschform:** Einzelarbeit, Plenum, Kleingruppen

#### Arbeitsblätter:

- Arbeitsblatt 9: Bezug zur Gegenwart
- Arbeitsblatt 11: Beobachtungsaufgabe A

#### Übungen:

- Übung 7: Einzelarbeit – Bezug zur Gegenwart herstellen (S. 39)
- Übung 8: Paare – Austausch (S. 40)
- Übung 9: Plenum – Zusammentragen (S. 41)
- Übung 10: Einzelarbeit – Nachwirken (S. 42)

### Übung 7: Einzelarbeit – Bezug zur Gegenwart herstellen

**Dauer:** 40 Min.

**Arbeitsblatt 9:** Bezug zur Gegenwart

**Arbeitsblatt 9:**  
S. 66.

Das Ziel dieses Blockes ist es, den Teilnehmer\*innen ihren gegenwärtigen Umgang mit den Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ bewusster zu machen, vor allem in Bezug auf ihren jeweiligen Verantwortungsbereich, z. B. in der Kita. Dies geschieht auf Basis der im Block 1 gesammelten persönlichen biografischen Erfahrungen.

**Block 1:**  
siehe S. 28.

Die Teilnehmer\*innen arbeiten in Einzelarbeit weiter an ihren ausgewählten Konzepten. Jede\*r Teilnehmer\*in bekommt das Arbeitsblatt 9: Bezug zur Gegenwart ausgehändigt. Auch dieses Arbeitsblatt ist für jedes Konzept unterschiedlich und wird dementsprechend zugeteilt. Die Aufgabe der Teilnehmer\*innen ist es, die Fragen von Arbeitsblatt 9 zu beantworten. Dafür haben sie 30 Min. Zeit.

Die Seminarleitung verdeutlicht den Teilnehmer\*innen Ablauf und Ziel der Übung. Auch hier ist es ratsam, Übung 8 gleich mit zu erläutern und diese in einem Zug durchzuführen. Eine entsprechende Paarfindung für Übung 8 sollte demnach erledigt werden, bevor Übung 7 begonnen wird – idealerweise gehen die Paare aus Block 1 wieder zusammen. Weiterhin erläutert die Seminarleitung, dass es hier um eine möglichst wertfreie und offene Erkundung geht. Sie ermutigt die Teilnehmer\*innen, sich auf diese Erkundung einzulassen.

Gerade weil es um das Erforschen des eigenen Verhaltens geht, ist hier mit Widerständen der Teilnehmer\*innen zu rechnen. Hier hilft es, den Teilnehmer\*innen noch einmal zu verdeutlichen, dass es nicht um eine Verurteilung ihres Handelns geht, sondern um ein Sichtbarmachen ihres eigenen Umgangs mit sich selbst und anderen Menschen. Es geht um ein Erkennen und Verstehen.



### Hinweis zur Durchführung

Die Seminarleitung weist die Teilnehmer\*innen darauf hin, sich Notizen zu den Antworten zu machen. Die Notizen selbst bleiben ihre persönlichen Aufzeichnungen und sind ausschließlich für die Teilnehmer\*innen gedacht. Was sie später davon teilen wollen, entscheiden sie selbst.

## Übung 8: Paare – Austausch

**Dauer:** 20 Min.

Die Teilnehmer\*innen gehen in den gewählten Paaren zusammen, tauschen sich zusammenfassend zu den Fragen und Antworten von Übung 7 aus: „Was habe ich für mich herausgefunden?“ Die Teilnehmer\*innen sammeln mittels Moderationskarten Antworten zu den folgenden Fragen:

- Was sind gute Gründe für meine Person, weiter an dem von mir ausgewählten Konzept festzuhalten?
- Was sind unangenehme (vielleicht unbeabsichtigte oder ungewollte) Konsequenzen des von mir ausgewählten Konzeptes für meine zwischenmenschlichen Beziehungen und meine Mitmenschen?







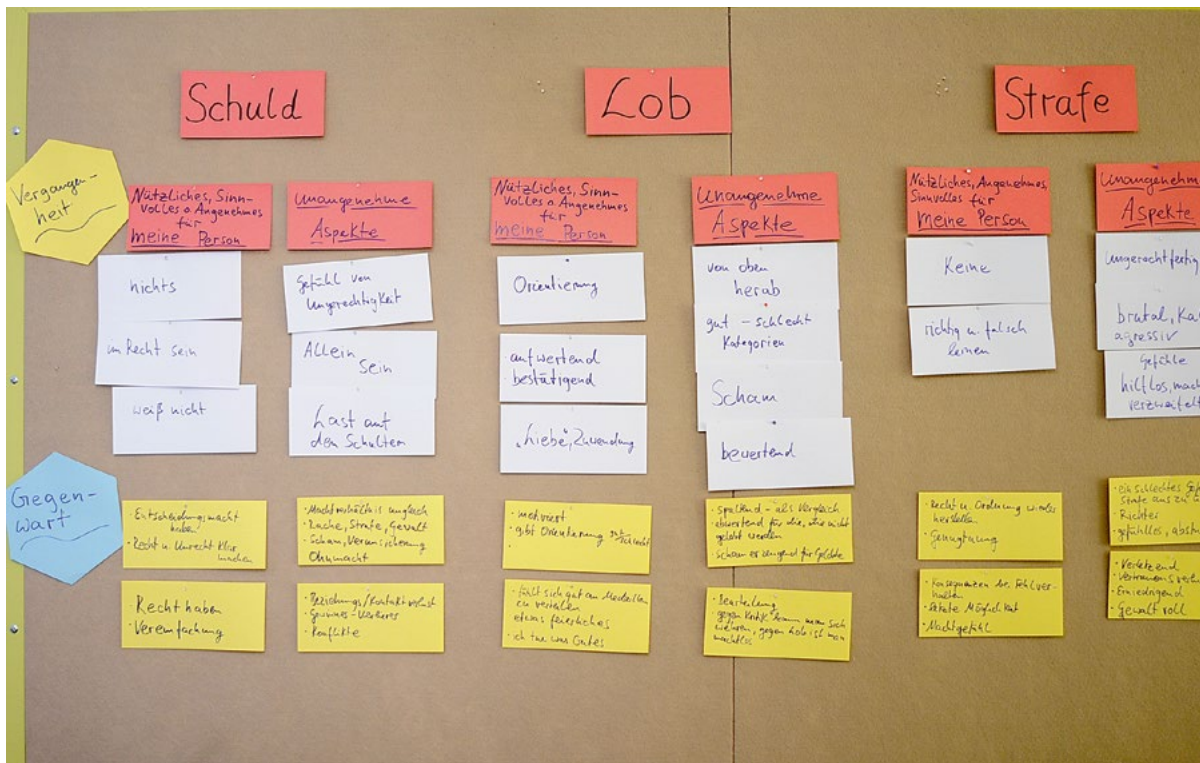
## Wichtige Hinweise

Die Seminarleitung gibt den Teilnehmer\*innen während der Übung zeitliche Orientierung, damit möglichst alle Fragen beantwortet werden können. Die Seminarleitung ermutigt die Teilnehmer\*innen zu maximaler Offenheit in Bezug auf die Fragen.

Die Teilnehmer\*innen gehen wertschätzend bzw. kommentarlos mit den Beiträgen der anderen Person um. Alles, was da ist, soll hier Raum haben können. Bewertungen und Beurteilungen sind auch hier zu vermeiden. Manche Teilnehmer\*innen neigen dazu, Ratschläge zu geben. Es kann darauf hingewiesen werden, dass auch diese hier fehl am Platz sind.

## Übung 9: Plenum – Zusammentragen

**Dauer:** 25–45 Min. (je nach Gruppengröße und Anzahl der ausgewählten Konzepte)



Die Seminarleitung lädt die Teilnehmer\*innen ein, Wichtiges aus ihrer Untersuchung in Übung 7 und 8 mit dem Plenum zu teilen:

- Wie war eure Untersuchung?
- Was war schwierig?
- Was gab es Besonderes?
- Wie ist es euch ergangen?

Dann sammelt die Seminarleitung die Untersuchungsergebnisse bezüglich der „guten Gründe“ für das jeweilige Konzept und der Konsequenzen von Schuld, Lob, Strafe, Regeln und Grenzen. Die Teilnehmer\*innen heften ihre Moderationskarten an die Wandtafel. An der Wandtafel entsteht ein Überblick zu allen fünf bzw. den ausgewählten Konzepten, unterteilt in „Guter Grund“ und „Konsequenzen“. Die Seminarleitung geht die Ergebnisse an der Tafel Schritt für Schritt durch und stellt bei Bedarf Verständnisfragen. Anhand des erarbeiteten Materials und des Hintergrundtextes fasst die Seminarleitung nun die Auswirkungen und Konsequenzen der fünf Konzepte auf die Mitmenschen und die zwischenmenschlichen Beziehungen im Arbeitsalltag zusammen.



### Wichtiger Hinweis

Die Seminarleitung erinnert die Teilnehmer\*innen daran, selbst zu entscheiden, wie viel sie dem Plenum mitteilen und wie weit sie sich öffnen. Für das ganze Modul gilt: keine Bewertung oder Beurteilung der Beiträge!

### Übung 10: Einzelarbeit – Nachwirken

An dieser Stelle  
werden eine  
Pause und eine  
Auflockerungs-  
übung empfohlen.

**Dauer:** 5 Min.

Die Seminarleitung lädt die Teilnehmer\*innen ein, in Ruhe den in Übung 9 entstandenen Überblick an der Tafel anzuschauen und wirken zu lassen.



## Optionaler Abschluss von Block 2

Dauer: 30 Min.

Bei einer Splittung der Blöcke in mehrere Tage raten wir an, hier einen Abschluss zu machen. Dafür kann hier noch einmal ein Raum für Fragen oder Anmerkungen aufgemacht werden – ca. 10 Min. Die Seminarleitung kann den Teilnehmer\*innen eine Beobachtungsaufgabe mitgeben – siehe Arbeitsblatt 11: Beobachtungsaufgabe A. Danach gibt die Seminarleitung einen Ausblick auf den nächsten Block des Moduls.

Arbeitsblatt 11:  
S. 82.

Dann folgt eine Feedbackrunde von 15 Min., die sich entlang der folgenden Fragen bewegt:

- Was hat mich bezgl. des Moduls besonders bewegt?
- Was war schwierig oder herausfordernd?
- Was nehme ich mit?
- Wie fühle ich mich jetzt?
- Was brauche ich jetzt, um gut von der Arbeit hier in meinen weiteren Alltag zu wechseln? ✖

✖ Zum Abschluss empfehlen wir, mit dem Team eine ausklingende Übung zu machen.

## Optionale Einführung

Dauer: 20 Min.

Bei einer Splittung der Blöcke in mehrere Tage braucht es zu Beginn des neuen Blockes eine kurze Einführung. Die Seminarleitung frischt dabei mittels der wieder aufgestellten Wandtafeln und des bereits erarbeiteten Materials die Erinnerung an den letzten Block auf. Auch hier sollte es einen Raum für Fragen oder Mitteilenswertes (z. B. wie der letzte Block noch nachgewirkt hat) geben. Dann folgen ein Ausblick und eine Anmoderation auf den nun folgenden Block. Wir empfehlen eine (oder mehrere) auf das Thema einstimmende Aufwärmübung(en).

## Block 3: Alternativen – Möglichkeiten für ein anderes Miteinander



### Hinweis zur Durchführung

<b>Dauer:</b>	ca. 100 Min.
<b>Materialien:</b>	Moderationskarten, Notizblöcke, Stifte, Marker, Wandtafel
<b>Austauschform:</b>	Plenum, Kleingruppen

#### Arbeitsblätter:

- Arbeitsblatt 10: Alternative Umgangsweisen (Zusammentragen im Plenum) (S. 76)
- Arbeitsblatt 12: Beobachtungsaufgabe B (S. 83)

#### Übungen

- Übung 11: Kleingruppen – Ideensammlung (S. 44)
- Übung 12: Plenum – Vorstellen der Ideensammlung und Nachbetrachtung (S. 46)

### Übung 11: Ideensammlung (Kleingruppen)

<b>Dauer:</b>	40 Min.
<b>Ziel:</b>	Ziel der Übung ist das eigenständige Erarbeiten von Alternativen zu den ausgewählten Konzepten von „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ durch die Teilnehmer*innen.

Zuerst gibt die Seminarleitung eine Zusammenfassung des bisher Erarbeiteten. Diese Zusammenfassung sollte sich besonders den Auswirkungen auf Mensch und Beziehung widmen. Gleichzeitig ist es wichtig, die Klärung und Zusammenfassung der jeweiligen Bedürfnisse (oder auch der „guten Gründe“), die den Konzepten von „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ zugrunde liegen, zu erläutern, um eine Orientierung für die Alternativenfindung zu geben. Hierfür können das bereits entstandene Material an der Wandtafel und der Hintergrundtext genutzt werden. Zum einen ist es an dieser Stelle wichtig, die Notwendigkeit für alternative Umgangsweisen klarzumachen, zum anderen, die Suche danach zu motivieren.



Die Teilnehmer\*innen arbeiten danach in Arbeitsgruppen zu viert oder zu fünft zusammen. Sie sammeln gemeinsam Ideen, welche Veränderungsmöglichkeiten sie bezüglich ihres erarbeiteten Konzeptes sehen und welche Alternativen es für den gemeinsamen Umgang geben könnte. Dafür haben sie 30 Min. Zeit.

Die Ideen werden auf Moderationskarten festgehalten. Unterstützende Fragen sind dafür:

- Wie können alternative Umgangsweisen zu den Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ aussehen – besonders in Hinblick auf den jeweiligen beruflichen Verantwortungsbereich?
- Was tue ich mit meinem Ärger, wenn ich nicht andere dafür beschuldige?
- Wie drücke ich meine Liebe und Freude aus oder wie stärke ich das Selbstbewusstsein von Kindern, ohne zu loben?
- Was ist eine Alternative zur Strafe oder zum Grenzsetzen?
- Wie kann ich mein Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung erfüllen, ohne viele starre Regeln vorzugeben?
- Wie können konkrete Schritte (von meiner Person aus und im Team) aussehen, die mich diesen alternativen Umgangsweisen näherbringen (z. B. Selbstbeobachtung)? ✖

✖ Bei Bedarf kann an dieser Stelle eine Pause gemacht werden.



### Wichtige Hinweise

Die Seminarleitung erinnert: Dies ist eine Ideensammlung – die jeweiligen Beiträge werden ohne Bewertung und Kommentare gesammelt! Da die einzelnen Teilnehmer\*innen möglicherweise an unterschiedlichen Konzepten arbeiten, ist es hilfreich, sich gegenseitig wohlwollend bei der Ideenfindung zu unterstützen. Je nach Situation können die Kleingruppen auch so gebildet werden, dass jeweils eine Kleingruppe ein Konzept bearbeitet. Je nach Bedarf kann die Seminarleitung in den Kleingruppen die Arbeit anregend unterstützen.

## Übung 12: Plenum – Vorstellen der Ideensammlung und Nachbetrachtung

**Dauer:** 40 Min. (abhängig von Gruppengröße und Anzahl der zu bearbeitenden Konzepte)  
**Arbeitsblatt 10:** S. 76. **Arbeitsblatt 10:** Alternative Umgangsweisen (Zusammentragen im Plenum)

In dieser Phase werden der Reihe nach die Ergebnisse zu den jeweiligen Konzepten vorgestellt bzw. die Ergebnisse des ausgewählten Konzeptes. Bei mehreren Konzepten wird ein Konzept nach dem anderen abgearbeitet. Die Teilnehmer\*innen stellen nacheinander ihre Ideen für eine alternative Umgangsweise z. B. zum Konzept „Schuld“ vor. Die Seminarleitung ordnet die Moderationskarten auf der Wandtafel zu (bei Bedarf auf einer zweiten Wand(tafel)).



Die Seminarleitung wertschätzt die Ideen, stellt Verständnisfragen und prüft die Ideen auf ungewollte Konsequenzen und macht diese gegebenenfalls transparent. Nach Bedarf kann die Seminarleitung ihre Ideen ergänzen oder dafür die Vorschläge von Arbeitsblatt 10: Alternative Umgangsweisen (Zusammentragen im Plenum), welches an geeigneter Stelle an die Teilnehmer\*innen ausgeteilt wird, nutzen. So wird der Reihe nach mit allen ausgewählten Konzepten verfahren. Schließlich ist die Wandtafel hoffentlich mit vielen Vorschlägen gefüllt.





### Wichtiger Hinweis

Lassen Sie sich als Seminarleitung nicht in Diskussionen verwickeln. Spiegeln Sie, was Sie von den Teilnehmer\*innen gehört haben, weisen Sie auf mögliche ungewollte Konsequenzen hin und stellen Sie Ihre Alternativen vor.

In der Nachbetrachtung können Ideen für konkrete Schritte besprochen werden, wie sich die Teilnehmer\*innen in ihrem Arbeitsalltag den alternativen Umgangsweisen annähern können. Hier kann über die Bedenken, Ängste und Schwierigkeiten (z. B. struktureller Art) gesprochen werden. Ziel der Nachbetrachtung ist es, den Teilnehmer\*innen eine konkretere Vorstellung von alternativen Schritten zu geben und sie zu einer Erprobung zu ermutigen.

Die Seminarleitung kann weiter anregende Fragen stellen, die die Teilnehmer\*innen auch nach dem Modul weiter begleiten können:

- Was kann in kleinen Schritten verändert werden?
- Welche strukturellen Begebenheiten können vielleicht auf Tauglichkeit und Beweglichkeit überprüft werden?
- Wie können wir uns im Team dabei unterstützen?

Die Seminarleitung kann nochmal die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Konzepten hervorheben und die Komplexität des gesamten Arbeitsfeldes verdeutlichen. Sie ermutigt die Teilnehmer\*innen sich ggf. weiter mit den Themenbereichen zu beschäftigen, besonders mit denen, die vielleicht nicht im Fokus der jeweiligen Teilnehmer\*innen standen. Die Seminarleitung weist auf weiterführende Literatur hin, die sich ebenso auf dem Arbeitsblatt 10: Alternative Umgangsweisen (Zusammentragen im Plenum) befindet.

Arbeitsblatt 10:  
S. 76.

Eine Beobachtungsübung A für die nächsten Wochen kann nun mit auf den Weg gegeben werden: Dazu dient das Arbeitsblatt 11 als Beispiel, welches den Teilnehmer\*innen mitgegeben werden kann.

Arbeitsblatt 11:  
S. 82.

Sollte die Beobachtungsübung A aufgrund der Splittung des Moduls schon erfolgt sein, kann eine weitere Beobachtungsübung B (siehe Arbeitsblatt 12) aufgegeben bzw. mitgegeben werden.

Arbeitsblatt 12:  
S. 83.



### Wichtiger Hinweis

Ob die hier angebotenen Beobachtungs-/Erprobungsübungen für das jeweilige Team passen, entscheidet die Seminarleitung. Gegebenenfalls macht sie eigene, dem Team besser entsprechende Angebote.

### Feedbackrunde und Abschluss

**Dauerr:** ca. 20 Min. je nach Gruppengröße

Die Feedbackrunde bewegt sich entlang der folgenden Fragen:

- Was hat mich während des Moduls besonders bewegt?
- Was war herausfordernd?
- Was nehme ich mit?
- Wie fühle ich mich jetzt?
- Was brauche ich jetzt, um gut von dieser Arbeit hier in meinen weiteren Alltag zu wechseln?

Zum Abschluss  
wird eine aus-  
klingende Übung  
empfohlen.





## Zeitlicher Ablauf

Im Folgenden sind die Zeiten für das Modul aufgestellt. Alle Zeiten beziehen sich auf eine Gruppengröße von 10–12 Teilnehmer\*innen und für die gleichzeitige Bearbeitung von 2–3 Konzepten.

Das Modul ist in drei Blöcke aufteilbar und so an verschiedenen Tagen durchführbar. In diesem Fall gibt es für jeden Block zusätzlich eine Einführung und einen Abschluss. Dadurch ergeben sich unterschiedliche Zeiten für den Umfang der jeweiligen Blöcke, je nachdem, ob sie aufgeteilt oder in einem Durchlauf stattfinden.

### Block 1: Biografisches Entdecken – eigene Erfahrungen mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln, Grenzen reflektieren

Block 1: S. 28.

Zeit mit Pausen, ohne Aufteilung: ca. 185 Min. (2 ¼ Std.) plus Mittagspause

Zeit mit Pausen und Aufteilung: ca. 210 Min. (3 ½ Std.)

### Block 2: Bezug zur Gegenwart – meinen Umgang mit Schuld, Lob, Strafe, Regeln, Grenzen reflektieren

Block 2: S. 39.

Zeit mit Pausen, ohne Aufteilung: ca. 115 Min. (1 Std. 55 Min.)

Zeit mit Pausen und Aufteilung (Einführung und Abschluss): ca. 160 Min. (2 Std. 40 Min.)

### Block 3: Alternativen – Möglichkeiten für ein anderes Miteinander

Block 3: S. 44.

Zeit mit Pausen, ohne Aufteilung: ca. 120 Min. (2 Std.)

Zeit mit Pausen und Aufteilung (Einführung und Abschluss): ca. 165 Min. (1 ¾ Std.)

### Block 2 und 3 zusammen:

Zeit mit Pausen, Einführung und Abschluss: ca. 270 Min. (4 ½ Std.)

### Block 1, 2 und 3 zusammen:

Zeit mit Pausen: ca. 450 Min. (7 ½ Std.) + Mittagspause

Bei Aufteilung in Blöcke sind für eine Einleitung ca. 20 Min. und einen Abschluss ca. 25 Min. gerechnet.

## Ablaufbeispiel

Uhrzeit	Vorgang	ungefährer zeitlicher Umfang
<b>Block 1 (S. 28)</b>		
09:00	Einführung	20 Min.
09:20	Übung 1	25 Min.
09:45	Übung 2	10 Min.
09:55	Übung 3	30 Min.
10:25	Pause	15 Min.
10:40	Übung 4	60 Min.
11:40	Übung 5	10 Min.
11:50	Pause	10 Min.
12:00	Übung 6	30 Min.
12:30	Mittagspause	60 Min.
	oder optionaler Abschluss	25 Min.
<b>Block 2 (S. 39)</b>		
13:30	Warm-Up-Übung	10 Min.
13:40	Übung 7	40 Min.
14:20	Übung 8	20 Min.
14:40	Übung 9	25 Min.
15:05	Übung 10	05 Min.
15:10	Pause	15 Min.
	oder optionaler Abschluss	25 Min.
<b>Block 3 (S. 44)</b>		
15:25	Warm-Up-Übung	10 Min.
15:35	Übung 11	40 Min.
16:15	Pause bei Bedarf	10 Min.
16:25	Übung 12	40 Min.
16:05	Feedback – Abschluss	20 Min.
17:25	Ende	





# Anlagen

ARBEITBLATT 1: Biografisches Entdecken: Erste Reaktionen	53
ARBEITBLATT 2: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Schuld“	54
ARBEITBLATT 3: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Lob“	56
ARBEITBLATT 4: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Strafe“	58
ARBEITBLATT 5: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Regeln“	60
ARBEITBLATT 6: Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Grenzen“	62
ARBEITBLATT 7: Erforschen der eigenen Biografie im Austausch mit eine*r Partner*in	64
ARBEITBLATT 8: Durchatmen und Reflexion (Einzelarbeit)	65
ARBEITBLATT 9: Bezug zur Gegenwart	66
ARBEITBLATT 10: Alternative Umgangsweisen (Zusammentragen im Plenum)	76
ARBEITBLATT 11: Beobachtungsaufgabe A	82
ARBEITBLATT 12: Beobachtungsaufgabe B: Erprobung von alternativen Umgangsweisen	83



## Biografisches Entdecken: Erste Reaktionen

- Schreibe den jeweiligen Begriff an deiner momentanen Station auf und beantworte dazu die folgenden Fragen für dich:
- Was löst der Begriff an deiner Station bei dir aus? Was kommt dir spontan in den Sinn beim Kontakt mit dem Begriff?
- Welche Bilder oder Wörter oder welchen Geschmack verbindest du mit dem Begriff?
- Welche Reaktionen, Gefühle, körperlichen Empfindungen, Assoziationen, Erinnerungen und Gedanken entstehen anhand dieses Begriffes?
- Hast du eher angenehme oder unangenehme Assoziationen mit dem Begriff?
- Bemerkst du Widerstände, die sich in irgendeiner Form zeigen?

Begriff: \_\_\_\_\_

---

Begriff: \_\_\_\_\_

---

Begriff: \_\_\_\_\_

---

Begriff: \_\_\_\_\_

---

Begriff: \_\_\_\_\_

---

## Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Schuld“

Jede Person hat 15 Min. Zeit für einen Monolog zu folgenden Fragen:

- Welche Bedeutung hatte das Konzept der Schuld bisher für mich und mein Leben?
- Besonders als Kind: Wurde ich oft beschuldigt? Von wem wurde ich beschuldigt?
- In welcher Art ist die Beschuldigung passiert? Sehr direkt wie: „Du hast doch Schuld daran!“ oder „Na, ich bin ja jetzt nicht schuld daran, dass du nicht hören kannst!“ oder eher subtil wie: „Ich würde dir ja helfen, aber so wie du dich verhältst...!“ oder gar nonverbal über Mimik oder Gestik?
- An welche Aussagen oder Handlungen von Eltern oder Erzieher\*innen kann ich mich erinnern, die Beschuldigungen enthielten?



### Hinweis zur Durchführung

Bitte lies dir die Fragen einmal, am besten laut, durch, bevor du mit deiner Erforschung beginnst (wenn es dir passt – lass sie dir von deine\*r Partner\*in einmal vorlesen). Es geht nicht so sehr darum, wirklich jede Frage zu beantworten oder abzuarbeiten. Die Fragen geben dir vielmehr eine Orientierung, was du in deinen 15 Min. erkunden kannst. Wenn du die Fragen gelesen hast, beginnen deine 15 Min.



### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

- An welche Situationen in meinem Leben (besonders in der Kindheit) erinnere ich mich, in denen Beschuldigen oder sich schuldig fühlen eine große Rolle für mich oder für eine mir wichtige Beziehung gespielt haben?
- Habe ich mich einmal sehr schuldig gefühlt? Wie genau war die Situation damals? Wie hat sich diese Situation für mich angefühlt? Wer hat mich beschuldigt? Wie habe ich darin reagiert?
- Wie haben mich dieses oder ähnliche Erlebnisse weiter beeinflusst oder geprägt?
- Welche Auswirkungen hat das Konzept der Schuld für mich persönlich gehabt?

## Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Lob“

Jede Person hat 15 Min. Zeit für einen Monolog zu den folgenden Fragen:

- Welche Bedeutung hatte Lob bisher für mich und mein Leben?
- Wie war mein Verhältnis bisher zu Lob?
- Bin ich in meinem Leben und besonders in der Kindheit viel oder wenig gelobt worden?
- Mochte ich es, gelobt zu werden?
- War es mir wichtig, gelobt zu werden, oder eher nicht?
- Von welchen Menschen bin ich gelobt worden?



### Hinweis zur Durchführung

Bitte lies dir die Fragen einmal, am besten laut, durch, bevor du mit deiner Erforschung beginnst (oder noch besser: lass sie dir von deine\*r Partner\*in vorlesen). Es geht nicht so sehr darum, wirklich jede Frage zu beantworten oder abzuarbeiten. Die Fragen geben dir vielmehr eine Orientierung, was du in deinen 15 Min. erkunden kannst. Wenn du die Fragen gelesen hast, beginnen deine 15 Min.





### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

- An welche konkreten Situationen in meinem Leben (besonders in der Kindheit) erinnere ich mich, in denen ich gelobt wurde? Wer hat mich gelobt und wofür?
- Wie hat es sich für mich angefühlt, gelobt zu werden? Wie habe ich darauf reagiert?
- An welche konkrete Situation in meinem Leben (besonders in der Kindheit) erinnere ich mich, in der andere gelobt wurden, aber ich nicht? Wer wurde gelobt und wofür? Wie hat sich das für mich angefühlt? Wie habe ich darauf reagiert?
- Welche Auswirkungen hat das Konzept des Lobes (sowohl gelobt zu werden als auch nicht gelobt zu werden) für mich persönlich gehabt?
- Wie haben mich diese Erlebnisse in Bezug auf meine Selbstsicherheit bzw. mein Selbstwertgefühl weiter beeinflusst oder geprägt?

## Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Strafe“

Jede Person hat 15 Minuten Zeit für einen Monolog zu den folgenden Fragen:

- Welche Bedeutung hatte Strafe bisher für mich und mein Leben?
- Wie ist mein Verhältnis zu Strafe?
- Was fällt für mich bzgl. meiner Biografie und besonders bzgl. meiner Kindheit unter den Begriff Strafe?
- Was sind vielleicht eher subtile Formen von Strafe, die ich kennengelernt habe?
- Bin ich in meinem bisherigen Leben viel oder wenig bestraft worden?
- Wer hat mich bestraft?



### Hinweis zur Durchführung

Bitte lies dir die Fragen einmal, am besten laut, durch, bevor du mit deiner Erforschung beginnst (oder noch besser: lass sie dir von deine\*r Partner\*in vorlesen). Es geht nicht so sehr darum, wirklich jede Frage zu beantworten oder abzuarbeiten. Die Fragen geben dir vielmehr eine Orientierung, was du in deinen 15 Min. erkunden kannst. Wenn du die Fragen gelesen hast, beginnen deine 15 Min.



### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

- An welche konkreten Situationen in meinem Leben (besonders in der Kindheit) erinnere ich mich, in denen ich bestraft wurde (auch sehr subtil)? Worum ging es da? Wer hat mich bestraft und wie wurde diese Strafe gerechtfertigt?
- Wie hat es sich für mich angefühlt bestraft zu werden? Wie habe ich darauf reagiert?
- Welche Auswirkungen hat Strafe (also bestraft zu werden) für mich persönlich gehabt?
- Wie haben mich diese Erlebnisse in Bezug auf zwischenmenschliche Beziehungen weiter beeinflusst oder geprägt?

## Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Regeln“

Jede Person hat 15 Minuten Zeit für einen Monolog zu den folgenden Fragen:

- Welche Bedeutung hatten Regeln bisher für mich und mein Leben?
- Wie war bisher mein Verhältnis zu und mein Umgang mit Regeln (insbesondere in meiner Kindheit)?
- Gab es viele Regeln?
- Habe ich diese Regeln oft hinterfragt?
- Habe ich Regeln gewissenhaft befolgt oder manchmal ignoriert? Oder habe ich sie vielleicht so ausgelegt, dass sie mir passten?



### Hinweis zur Durchführung

Bitte lies dir die Fragen einmal, am besten laut, durch, bevor du mit deiner Erforschung beginnst (oder noch besser: lass sie dir von deine\*r Partner\*in vorlesen). Es geht nicht so sehr darum, wirklich jede Frage zu beantworten oder abzuarbeiten. Die Fragen geben dir vielmehr eine Orientierung, was du in deinen 15 Min. erkunden kannst. Wenn du die Fragen gelesen hast, beginnen deine 15 Min.



### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

- An welche konkreten Situationen in meinem Leben (besonders in der Kindheit) erinnere ich mich, in denen das Befolgen einer Regel eine große Rolle für mich spielte? Wie genau war das? Was war meine Motivation, die Regel zu befolgen?
- Wie hat sich diese Situation für mich damals angefühlt?
- An welche konkrete Situation in meinem Leben (besonders in der Kindheit) erinnere ich mich, in der das Nicht-Befolgen einer Regel eine große Rolle für mich spielte? Wie genau war das? Was war meine Motivation, die Regel nicht zu befolgen?
- Wie haben mich diese Erlebnisse in Bezug auf Regeln weiter beeinflusst oder geprägt?

## Erforschen der eigenen Biografie am Konzept „Grenzen“

Jede Person hat 15 Minuten Zeit für einen Monolog zu den folgenden Fragen:

- Welche Bedeutung hatten Grenzen bisher für mich und mein Leben?
- Wie war bisher mein Verhältnis zu und mein Umgang mit Grenzen (insbesondere in meiner Kindheit)?
- Habe ich oft Grenzen gespürt?
- Wurden mir viele Grenzen gesetzt?
- Welche Menschen haben mir oft Grenzen gesetzt?
- Auf welche Weise wurden mir Grenzen gesetzt?
- Habe ich die Grenzen anderer geachtet oder habe ich sie eher ignoriert?



### Hinweis zur Durchführung

Bitte lies dir die Fragen einmal, am besten laut, durch, bevor du mit deiner Erforschung beginnst (oder noch besser: lass sie dir von deine\*r Partner\*in vorlesen). Es geht nicht so sehr darum, wirklich jede Frage zu beantworten oder abzuarbeiten. Die Fragen geben dir vielmehr eine Orientierung, was du in deinen 15 Min. erkunden kannst. Wenn du die Fragen gelesen hast, beginnen deine 15 Min.



### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

- An welche konkreten Situationen in meinem Leben (besonders in der Kindheit) erinnere ich, in denen mir Grenzen gesetzt wurden? Wer hat mir Grenzen gesetzt? Zu welchem Zweck? Habe ich diese Grenzsetzung akzeptiert, habe ich mich gebeugt oder habe ich mich dagegen gewehrt?
- Wie hat sich diese Situation für mich damals angefühlt?
- Welche Auswirkungen hatten diese Grenzsetzungen für mich persönlich?
- Wie haben mich diese Erlebnisse in Bezug auf zwischenmenschliche Beziehungen in meinem weiteren Leben beeinflusst oder geprägt?

## Erforschen der eigenen Biografie im Austausch mit eine\*r Partner\*in

Nachdem jede Person ihren Monolog hatte, habt ihr nun 10 Min. Zeit für einen Dialog mit eure\*r Partner\*in zu den folgenden Fragen:

- Wie war die Erkundungsreise für mich?
- Wie habe ich mich gefühlt?
- Wie fühle ich mich jetzt?
- Welche Aspekte waren neu für mich?
- Was hat mich beim Zuhören bewegt oder berührt?
- Welche Fragen haben sich mir aufgetan?





## Durchatmen und Reflexion (Einzelarbeit)

Jetzt hast du zehn Minuten Zeit, um deine Gedanken und Gefühle einsinken zu lassen. Du kannst dir Notizen zu deiner Forschungsreise machen. Du kannst folgende Fragen als Orientierung nutzen:

- Wie geht es mir jetzt? Wie fühle ich mich gerade?
- Was war wichtig für mich, was habe ich erfahren/gelernt?
- Welche Fragen haben sich mir aufgetan?
- Welche Widerstände sind mir aufgefallen?
- Wie und an welchen Themen möchte ich weiterarbeiten?

## Bezug zur Gegenwart

Wie ist mein heutiges Verhältnis zu „Schuld“?



### Hinweis zur Durchführung

- Einzelarbeit
- Bezug zur Gegenwart herstellen
- Dauer: 30 Min.

Untersuche jetzt, welchen Umgang du mit dem Konzept der Schuld in deinem gegenwärtigen beruflichen Verantwortungsbereich hast. Die folgenden Fragen begleiten dich bei deiner Untersuchung. Versuche sie so präzise wie möglich (und dennoch knapp) zu beantworten. Es ist kein Problem, wenn du nicht alle Fragen in der gesetzten Zeit schaffst! Es geht nicht so sehr darum, alle Fragen zu beantworten, sondern die Fragen, die dich sehr interessieren, genauer zu betrachten. Mache dir Notizen zu den Antworten (diese sind nur für dich und bleiben in deiner Hand!).

- Welche Funktion hat Schuld in meinem heutigen Leben?
- Welche Rolle spielt Schuld für mein persönliches Dasein?
- Suche ich die Schuld bei anderen, wenn ich mich zum Beispiel über etwas ärgere? Oder gebe ich mir vielleicht selbst die Schuld für mein Verhalten oder für das Verhalten anderer?
- Was fällt für mich eigentlich alles unter den Begriff des „Beschuldigten“?
- Ist das immer so offensichtlich? Als Anregung: Was denke ich z. B., wenn bei der Arbeit der Kaffee alle ist, die Spüle schon wieder verdreckt ist oder der Müll überquillt?



### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

Überlege dir eine Situation, über die du dich in letzter Zeit geärgert hast. Hat dir z. B. jemand auf dem Weg zur Arbeit die Vorfahrt genommen? Macht ein Kind in deiner Einrichtung immer genau das Gegenteil von dem, was du willst?

- Wie war meine Reaktion? Was habe ich gedacht? Was habe ich gefühlt? Was habe ich gesagt? Was habe ich getan? Wie viele solche Situationen erlebe ich an einem normalen Tag?
- Wie und in welchen Situationen nutze ich Beschuldigen als Werkzeug im Umgang mit meinen Mitmenschen? Inwieweit ist Schuld (und die Abgabe meiner Verantwortung an andere) Teil meiner Lebenshaltung?
- Was ist für mich „gut“ daran zu beschuldigen? Welchen Vorteil ziehe ich daraus?
- Welche Rolle spielt Beschuldigen in meinem Umgang mit Kindern und Jugendlichen? Welche Rolle spielt Schuld im Umgang zwischen den Kindern und Jugendlichen, mit denen ich arbeite?
- Welche Auswirkungen nehme ich bei anderen Menschen wahr, wenn sie beschuldigt werden?
- Welche Auswirkungen nehme ich bei mir wahr, wenn ich andere beschuldige?
- Welche Auswirkungen nehme ich für die Beziehung mit der Person wahr, die ich beschuldigt habe?
- Welche Auswirkungen nehme ich bei mir wahr, wenn ich mir selbst die Schuld für etwas gebe?

## Wie ist mein heutiges Verhältnis zum Loben?



### Hinweis zur Durchführung

- Einzelarbeit
- Bezug zur Gegenwart herstellen
- Dauer: 30 Min.

Untersuche jetzt, welchen Umgang du mit dem Konzept des Lobes in deinem gegenwärtigen beruflichen Verantwortungsbereich hast. Die folgenden Fragen begleiten dich bei deiner Untersuchung. Versuche sie so präzise, wie es dir möglich ist, (und dennoch knapp) zu beantworten. Es ist kein Problem, wenn du nicht alle Fragen in der gesetzten Zeit schaffst! Es geht nicht so sehr darum, alle Fragen zu beantworten, sondern die Fragen, die dich sehr interessieren, genauer zu betrachten. Mache dir Notizen zu den Antworten (diese sind nur für dich und bleiben in deiner Hand!).

- Welche Rolle spielt Loben in meinem heutigen Leben, vor allem in meinem beruflichen Verantwortungsbereich?
- Lobe ich oft andere Menschen?
- Was ist meine Motivation zu loben?
- Werde ich oft gelobt? Wie fühlt sich das an, wenn mich jemand lobt? Mag ich das? Ist es mir unangenehm oder peinlich?

### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?



Überlege dir ein paar Situationen aus deinem Alltag (vor allem dem beruflichen), in denen du andere Menschen (insbesondere Kinder) gelobt hast:

- Was war für mich der Anlass zu loben? Was genau habe ich gesagt? Was wollte ich damit zum Ausdruck bringen? Wie würde ich das Verhältnis unserer Beziehung in diesem Moment beschreiben? Wer war gefühlt größer von uns beiden? Wie hat sich das für mich angefühlt? Wie hat die Person auf mein Lob reagiert?
- Was ist für mich gut daran zu loben?
- Wie profitieren z. B. Kinder, wenn ich sie lobe?
- Welche Wirkung nehme ich bei Kindern wahr, wenn sie gelobt werden?
- Nehme ich unter den Kindern oder Jugendlichen Personen wahr, die offenbar sehr gerne gelobt werden und mich schon fast um ein Lob fragen?

Überlege dir nochmal eine Situation, in der du selbst zuletzt gelobt wurdest:

- Wie hat sich das für mich angefühlt? Was habe ich gedacht, als ich gelobt wurde?
- Wie war in diesem Moment mein Verhältnis zu der lobenden Person? War unsere Beziehung auf Augenhöhe?
- Überlege dir jetzt eine Situation, in der andere in deiner Gegenwart gelobt wurden und du nicht:
  - Wie hat sich das für mich angefühlt? Was habe ich gedacht, als die anderen gelobt wurden?
  - Welche Rolle spielt Loben in meinem Umgang mit Kindern oder Jugendlichen?
  - Welche Selbstverständlichkeit hat Loben in meinem Team?
  - Welche Auswirkungen rund um das Konzept Loben würde ich zusammenfassen?

## Wie ist mein heutiges Verhältnis zu Strafe?



### Hinweis zur Durchführung

- Einzelarbeit
- Bezug zur Gegenwart herstellen
- Dauer: 30 Min.

Untersuche jetzt, welchen Umgang du mit dem Konzept der Strafe in deinem gegenwärtigen beruflichen Verantwortungsbereich hast. Die folgenden Fragen begleiten dich bei deiner Untersuchung. Versuche sie so präzise, wie es dir möglich ist, (und dennoch knapp) zu beantworten. Es ist kein Problem, wenn du nicht alle Fragen in der gesetzten Zeit schaffst! Es geht nicht so sehr darum, alle Fragen zu beantworten, sondern die Fragen, die dich sehr interessieren, genauer zu betrachten. Mache dir Notizen zu den Antworten (diese sind nur für dich und bleiben in deiner Hand!).

Welche Funktion hat Strafe bzw. Bestrafen in meinem heutigen Leben, vor allem in meinem beruflichen Verantwortungsbereich?

Was fällt für mich eigentlich alles unter den Begriff des Bestrafens? Ist das immer so offensichtlich? Als Anregung: Wie reagiere ich z. B., wenn ein Kind oder ein Erwachsener drei Mal nicht das tut, worum ich es/ihn gebeten habe, oder sogar das Gegenteil tut? Was für Pläne mache ich vielleicht nur im Kopf? Wie beeinflussen diese Gedanken dann mein weiteres „in Beziehung sein“?

### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?



Überlege dir bitte eine konkrete Situation aus der letzten Zeit und aus deinem beruflichen Kontext, in der du dich über eine Person sehr geärgert hast – eine Situation, in der du überzeugt warst Recht zu haben.

- Was genau ist passiert? Was hat die andere Person getan? Worüber habe ich mich geärgert?
- Wie war meine Reaktion? Was habe ich über diese Person gedacht? Was habe ich getan?
- Finde ich in meiner Reaktion irgendeine Form von Strafe wieder? Vielleicht habe ich die Person die nächsten Tage ignoriert oder finster angesehen oder nicht mehr begrüßt oder mit ihr nur kurz und abgehackt gesprochen?
- Welche Absicht steckte hinter meinen Reaktionen?
- Was war der gute Grund für mein Verhalten? Was hoffte ich, damit zu erreichen?
- Wie oft erlebe ich solche Situationen in einer normalen Woche?
- Welche Rolle spielt auch subtiles Bestrafen in meinem Umgang mit Kindern und Jugendlichen?
- Welche Rolle spielt Strafe im Umgang zwischen den Kindern und Jugendlichen, mit denen ich arbeite?
- Welche Wirkung nehme ich bei anderen Menschen wahr, wenn sie bestraft werden?
- Wie fühle ich mich, wenn ich andere bestrafe?
- Welche Wirkungen nehme ich für die Beziehung wahr, in der gerade gestraft wird?

## Wie ist mein heutiges Verhältnis zu Regeln?



### Hinweis zur Durchführung

- Einzelarbeit
- Bezug zur Gegenwart herstellen
- Dauer: 30 Min.

Untersuche jetzt, welchen Umgang du mit Regeln in deinem gegenwärtigen beruflichen Verantwortungsbereich hast. Die folgenden Fragen begleiten dich bei deiner Untersuchung. Versuche sie so präzise, wie es dir möglich ist, (und dennoch knapp) zu beantworten. Es ist kein Problem, wenn du nicht alle Fragen in der gesetzten Zeit schaffst! Es geht nicht so sehr darum, alle Fragen zu beantworten, sondern die Fragen, die dich sehr interessieren, genauer zu betrachten. Mache dir Notizen zu den Antworten (diese sind nur für dich und bleiben in deiner Hand!).

- Welche Rolle spielen Regeln in meinem heutigen Leben, vor allem in meinem beruflichen Verantwortungsbereich?
- Wo finde ich Regeln in meinem beruflichen Kontext? Wie viele Regeln (geschätzt) finde ich dort? Welcher Anteil davon regelt das Zusammenleben der Kinder? Wer hat diese Regeln aufgestellt?

### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

- Wie verhalte ich mich gegenüber den gesetzten Regeln in meinem beruflichen Zusammenhang?





- Welche Erwartungen habe ich an meine Kolleg\*innen, sich an diese Regeln zu halten?
- In meiner Wahrnehmung: Wie viele aus meinem Team halten sich nicht an die gesetzten Regeln? Woran liegt das meiner Ansicht nach?
- Was ist das für mich (also für meine Person) das Vorteilhafte an festen Regeln in meinem beruflichen Verantwortungsbereich?
- Nach meiner Wahrnehmung: Welchen Umgang haben die Kinder oder Jugendlichen, die ich begleite, mit den (von Erwachsenen?) gegebenen Regeln? Rebellieren sie dagegen, ignorieren sie sie, befolgen sie sie, schätzen sie sie, schimpfen sie über diese Regeln?
- Nach meiner Wahrnehmung: Was führt dazu, dass die Kinder oder Jugendlichen dieses Verhältnis gegenüber den gegebenen Regeln haben?
- Was könnten gute Gründe für die Kinder oder Jugendlichen sein, manche Regeln nicht einzuhalten?
- Ganz konkret: Welche Konsequenzen hat das Nicht-Einhalten von Regeln in meinem beruflichen Verantwortungsbereich sowohl für die Kinder und Jugendlichen als auch für die Erwachsenen? Wer entscheidet über diese Konsequenzen bzw. wer bestimmt sie?
- Wie geht es mir damit, wenn Kinder oder Jugendliche Regeln nicht einhalten? Wie ist mein Umgang damit? Was denke ich? Was fühle ich? Wie reagiere ich darauf?
- Wie geht es mir damit, die Konsequenzen (möglicherweise Strafe?) für das Nicht-Einhalten der Regeln anzuordnen/durchzusetzen?
- Zusammenfassend: Welche persönlichen Vorteile habe ich von festen Regeln, die Erwachsene bestimmen?
- Zusammenfassend: Welche Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche und meine Beziehungen mit ihnen haben feste, von Erwachsenen vorgegebene Regeln?

## Wie ist mein heutiges Verhältnis zum Grenzsetzen?



### Hinweis zur Durchführung

- Einzelarbeit
- Bezug zur Gegenwart herstellen
- Dauer: 30 Min.

Untersuche jetzt, welchen Umgang du mit dem Konzept von Grenzsetzen in deinem gegenwärtigen beruflichen Verantwortungsbereich hast. Die folgenden Fragen begleiten dich bei deiner Untersuchung. Versuche sie so präzise, wie es dir möglich ist, (und dennoch knapp) zu beantworten. Es ist kein Problem, wenn du nicht alle Fragen in der gesetzten Zeit schaffst! Es geht nicht so sehr darum, alle Fragen zu beantworten, sondern die Fragen, die dich sehr interessieren, genauer zu betrachten. Mache dir Notizen zu den Antworten (diese sind nur für dich und bleiben in deiner Hand!).

- Welchen Umgang habe ich mit Grenzen in meinem heutigen Leben, vor allem in meinem beruflichen Verantwortungsbereich?
- Wo setze ich anderen Menschen Grenzen? In welchen Situationen setzte ich die meisten Grenzen?
- Aus welcher Motivation heraus setze ich diese Grenzen?



### Kleiner Zwischencheck

Nehme ich gerade Widerstände oder Abwehrreaktionen oder anderes Unwohlsein (z. B. in Form von Scham) wahr? Wenn ja, in welcher Form: körperlich, gedanklich, emotional? Was könnte ein guter Grund für das Unwohlsein oder die Widerstände sein? Ist es gerade ok für mich, mit dem Unwohlsein bzw. den Widerständen da zu sein? Kann ich weiter an den Fragen arbeiten oder brauche ich gerade Raum und Aufmerksamkeit für mein Unwohlsein bzw. meine Widerstände?

Überlege dir eine Situation aus der letzten Zeit, in der du einem Menschen (insbesondere Kindern) in deinem beruflichen Verantwortungsbereich Grenzen gesetzt hast.

- Was genau ist passiert? Was hat das Grenzsetzen ausgelöst? Was genau hat die Person getan oder nicht getan, dass ich ihr Grenzen setzen „musste“? Was habe ich über diese Person gedacht? Was habe ich konkret getan, als ich ihr eine Grenze gesetzt habe?
- Welche Absicht steckte hinter meinem Handeln? Was habe ich mir vielleicht erhofft, damit zu erreichen?
- Was habe ich konkret erreicht?
- Welche Guten Gründe habe ich, anderen Menschen Grenzen zu setzen?
- Ganz frei von Wertung: Wie oft setze ich an einem gewöhnlichen Tag anderen Menschen Grenzen?
- Welche Rolle spielt das Grenzsetzen in meinem Umgang mit Kindern oder Jugendlichen? Welche Selbstverständlichkeit hat Grenzsetzen in meinem Team?
- Welche Wirkung nehme ich bei Kindern wahr wenn ihnen Grenzen gesetzt werden?
- Wie fühle ich mich, wenn ich anderen Menschen Grenzen setze?
- Welche Wirkungen nehme ich für die zwischenmenschlichen Beziehungen wahr, in denen das passiert?

## Alternative Umgangsweisen

Die alternativen Umgangsweisen werden im im Plenum zusammengetragen. Hier findest du Vorschläge für ein alternatives Miteinander:

### Alternative zum Beschuldigen

Alternativ zum Beschuldigen anderer Menschen können wir unseren Fokus bzw. Blick auf uns selbst richten (das bedeutet nicht, dass wir uns selbst beschuldigen!). Das bedeutet, unsere eigenen Grenzen zu erkennen, aber auch Verantwortung für den Umgang mit unseren Gefühlen zu übernehmen. In Momenten, in denen ich normalerweise andere beschuldige, kann ich mir diese Fragen stellen:

- Statt über die andere Person/Situation etc. nachzudenken, kann ich fragen: Was passiert gerade in mir?
- Statt mich in Gedanken zu verlieren, kann ich fragen: Wie fühle ich mich?
- Ist es ok, das zu fühlen, was ich fühle? Oder ist es mir gerade zu viel?
- Wenn gerade meine Grenze überschritten ist, wie kann ich diese Grenze jetzt sofort respektieren und wahren, ohne andere zu beschuldigen (z. B. mit einer Pause damit den Raum / die Situation verlassen oder indem ich mir eine vertraute Person suche und mich kurz erkläre)?

In einem ruhigen Moment kann ich weiterschauen:

- Was genau führt bei mir zu solch starken Emotionen wie eben in der Situation – z. B. welches Handeln der anderen Person macht mich so wütend oder verärgert mich?
- Was kann ich tun, um mich zukünftig zu entlasten?
- Was brauche ich, damit es mir gut geht?
- Worum kann ich ggf. die andere Person bitten, weil es mich unterstützen würde?



- Worum kann ich mich selbst bitten, was kann ich selbst tun, um mich künftig zu entlasten?

Weiterführend kann ich z. B. mit einer professionellen Begleitung schauen:

- Woher kommt dieses starke Gefühl, das die Situation oder die Person bei mir ausgelöst hat?
- Woher kenne ich vielleicht eine solche Situation oder Art der Reizung aus meinem bisherigen Leben?

### Alternative zum Loben – Wertschätzung ausdrücken

Statt zu loben kann ich meinen Mitmenschen sagen, wie ich mich fühle, wenn sie auf eine bestimmte Art gehandelt haben, und ich kann ihnen die Bedürfnisse mitteilen, die sie damit bei mir erfüllt haben.

**Beispiel:** Ich könnte sagen: „Ich freue mich, weil du mir beim Aufräumen geholfen hast. Deine Hilfe hat mir gut getan / mich unterstützt / mich entlastet. Das hat mein Bedürfnis nach z. B. Unterstützung erfüllt“ statt: „Du warst richtig fleißig!“ oder: „Du hast ganz toll aufgeräumt!“ oder: „Das hast du prima gemacht! Ich bin stolz auf dich!“

Wertschätzung findet auf Augenhöhe statt. Niemand urteilt hier oder bewertet. Im Gegensatz zu Lob lernt mein Gegenüber durch Wertschätzung etwas über mich. Und mein Gegenüber versteht, in welcher Weise er\*sie durch ihr\*sein Handeln mein Leben bereichert hat.

Eine weitere Alternative besteht darin, die Anerkennung als Frage ausdrücken wie hier im Beispiel aus der Arbeitshilfe „Respektvoller Umgang mit Kindern – Erziehungsmittel unter die Lupe (MBSJ Brandenburg)“: Ein Kind zeigt mir ein Bild. Ich könnte sagen: „Willst du mir erzählen, was du alles gemalt hast?, welche Stifte hast du benutzt?, diese Sonne mag ich sehr gern, wie hast du die gemalt?“, statt: „Na, da hast du ja ein schönes/tolles/feines Bild gemalt!“

**Beispiel:** Ein Kind hat eine Rechenaufgabe gelöst. Ich könnte sagen: „Ich bin sehr beeindruckt zu sehen, dass du mit der Übung schon fertig bist. Willst du mir zeigen, wie du die Übung schneller gelöst hast, als ich erwartet habe?“ statt: „Du bist aber schlau!“

Gegenüberstellung von Lob und Anerkennung (aus der Arbeitshilfe „Respektvoller Umgang mit Kindern – Erziehungsmittel unter die Lupe (MBS Brandenburg)“:

**Lob (im herkömmlichen Sinn):**

- als Bewertung
- bezogen auf die gesamte Person

**Anerkennung:**

- als Beachtung/Aufmerksamkeit
- bezogen auf die Aktivität des Kindes
- dialogorientiert

**Alternative zu Strafe**

In einem konstruktiven und rücksichtsvollen Miteinander sind offene Beziehungen wesentlich. Die Klärung der jeweiligen Bedürfnisse/Interessen kann hier weiterhelfen:

- Zum einen: Welches Bedürfnis/Interesse verfolgt die Person, die die Regel bricht oder meine Bitte nicht erfüllen will?
- Zum anderen: Welche Bedürfnisse/Interessen stehen hinter dieser Regel oder hinter meiner Bitte?

Ein Miteinander, in dem das gegenseitige Verstehen im Vordergrund steht, kann ein Ausweg aus der Sackgasse sein. Im gemeinsamen Gespräch können die jeweiligen Bedürfnisse/Interessen geklärt werden. Haben diese auf beiden Seiten Raum bekommen, können sich die Personen den Konsequenzen, die z. B. das unerwünschte Handeln mit sich bringt, zuwenden. Welche Konsequenzen hat das jeweilige Handeln in Beziehung auf die Mitmenschen, die Umgebung oder die handelnde Person? Reale Gefahren, Bedenken, nicht erfüllte Bedürfnisse werden hier Gegenstand des Gesprächs und haben, wenn das Gespräch offen und gewaltfrei geführt wird, eine gute Chance auf Verständnis. Aus diesem Verständnis kann die



Eigenmotivation wachsen, bestimmte Dinge nicht oder in Rücksicht auf andere zu tun. Und meist geht es eigentlich um nicht erfüllte Bedürfnisse nach Autonomie oder Mitbestimmung statt um inhaltliche Differenzen.

Hier sei erwähnt: Veränderungsprozesse brauchen Zeit und Vertrauen, Geduld und Beharrlichkeit. Wer erwartet, dass sich durch einen veränderten Umgang sofort alles ändert, wird möglicherweise enttäuscht und frustriert.

### Alternative zu gesetzten Regeln – Regeln gemeinsam vereinbaren

In Teams und Gruppen können gemeinsame Regeln aufgestellt werden. Hier ist es möglich, alle Beteiligten mit einzubinden. Im Austausch darüber, welche Regeln nötig sind, zeigen die Beteiligten im besten Falle ihre Bedürfnisse für den Alltag. Hier hilft uns wieder die Frage nach dem Guten Grund. Wenn wir mit den Bedürfnissen unserer Mitmenschen in Kontakt kommen und verstehen, wofür sie diese und jene Regel brauchen, dann wird es leichter für uns, diese Regel mitzutragen, auch wenn sie für uns vielleicht nicht nötig ist. Ein noch weiter gehender Schritt wären Verabredungen, die nicht für alle und jederzeit gelten, sondern für eine bestimmte Zeit, einen bestimmten Ort oder für bestimmte Menschen, die bestimmte Bedürfnisse haben.

### Transparenz

Der wesentliche Unterschied zwischen gesetzten Regeln und Verabredungen (oder auch gemeinsam verabredeten Regeln) ist, dass Menschen Verantwortung für ihre Bedürfnisse/Interessen übernehmen. In diesem Prozess werden Menschen sich ihrer Bedürfnisse/Interessen oft überhaupt erst bewusst. An dieser Stelle ist es vielleicht sogar möglich, in bestimmten Dingen ganz auf Regeln zu verzichten, weil z. B. das Bedürfnis nach Ruhe, welches eine Person im Arbeitsalltag hat, auch alternativ gelöst werden kann. Es gibt unbeschränkt viele Möglichkeiten ein Bedürfnis zu erfüllen; eine Regel beschränkt sich oft auf nur eine dieser Möglichkeiten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Verabredungen ist, dass die dahinter liegenden Bedürfnisse/Interessen ein Gesicht bekommen. Ich weiß, für wen und warum ich mich auf eine bestimmte Art und Weise verhalte. Die anonymisierte Form „Ich darf das nicht!“ wird zu einer erkennbaren, persönlichen Bitte. Dass Menschen diese persönliche, transparente Bitte erfüllen, ist viel wahrscheinlicher als bei einer anonymen Regel.

### Alternative zum Grenzsetzen

Statt anderen aufgrund einer Haltung wie „Dieses Kind ist ein Problem, hat ein Problem, muss lernen leiser zu sein...“ Grenzen zu setzen und ihnen dann zu sagen, was sie nicht mehr tun sollen, haben wir die Möglichkeit (und die Macht!), uns unserer eigenen Grenzen bewusst zu werden.

Mir ist etwas zu laut? Mir ist etwas zu wild? Mir ist etwas zu viel? Wenn ich das bemerke, kann ich mir folgende Fragen stellen:

- Wie geht es mir gerade? Bin ich z. B. überfordert?
- Was brauche ich gerade? Brauche ich z. B. eine Pause?
- Was ist mein Bedürfnis? Habe ich z. B. das Bedürfnis nach Entspannung?
- Was kann ich selbst tun, um mein Bedürfnis zu erfüllen? Kann ich z. B. kurz den Raum verlassen?
- Was brauche ich von anderen, um mein Bedürfnis zu erfüllen? Brauche ich z. B. einen ruhigeren Umgang miteinander?

Wenn ich diese Fragen für mich geklärt habe, bin ich mir nicht nur meiner eigenen Grenzen bewusst geworden, sondern ich weiß auch, was ich für mich brauche. Aus diesem Bewusstsein heraus kann ich meinen Mitmenschen mitteilen, was mir „zu viel“ ist, wie es mir damit geht und was ich brauche, damit es mir besser geht. Auf diesem Weg kann ich meine eigenen Grenzen und Bedürfnisse meinen Mitmenschen bewusst machen.

Zum Weiterlesen empfehlen wir: Rosenberg, Marshall B. (2001). Gewaltfreie Kommunikation – Eine Sprache des Lebens.







### Literaturhinweise

**Bradshaw, John (2000).** Das Kind in uns. Knauer MensSana TB.

**Bucay, Jorge (1999).** Komm, ich erzähl dir eine Geschichte. Fischer.

**Juul, Jesper / Jensen, Helle (2009).** Vom Gehorsam zur Verantwortung – für eine neue Erziehungskultur. BELTZ.

**Klappenbach, Doris (2006).** Mediative Kommunikation. Mit Rogers, Rosenberg & Co. konfliktfähig für den Alltag werden. Junfermann Verlag. Paderborn.

**Larsson, Liv (2012).** Wut, Schuld und Scham – Drei Seiten der gleichen Medaille. Junfermann Verlag, Paderborn.

**Rosenberg, Marshall B. (2001).** Gewaltfreie Kommunikation – Eine Sprache des Lebens. Junfermann Verlag. Paderborn.

**Rosenberg, Marshall B. (2004).** Konflikte lösen durch Gewaltfreie Kommunikation – Ein Gespräch mit Gabriele Seils. Herder.

**Watzlawick, Paul (1983).** Anleitung zum Unglücklichsein. Piper.

## Beobachtungsaufgabe A

Für die kommenden Wochen könnt ihr einmal bewusst darauf achten, wie die bisher bearbeiteten Konzepte von „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ Teil eures Alltages bzw. Arbeitsalltages sind. Was beobachte ich bei mir selbst und unter uns Erwachsenen, aber auch, was kann ich unter den Kindern an Verhaltensweisen bezüglich der Konzepte „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ wahrnehmen?

Diese Fragen können euch dabei als Anregung dienen:

- Wo nehme ich unter uns Erwachsenen im Team wahr, dass wir uns gegenseitig beschuldigen, loben oder bestrafen? Wie genau passiert das? Sind die Handlungen eher deutlich oder ganz subtil (wie ein Ignorieren oder eine „kalte Schulter“ zeigen)?
- Wo nehme ich unter den Kindern wahr, dass sie sich gegenseitig als Schuldige bezichtigen, loben, strafen, anderen Menschen Grenzen setzen oder auf Regeln pochen? Wie drücken sie das aus?
- Sind das ihre Worte oder die, die sie von Erwachsenen in ihrem Umfeld gelernt haben?
- Was habe ich an mir selbst beobachtet hinsichtlich meines Umganges mit Schuld, Lob, Strafe oder Grenzen?
- Wie ist der Umgang mit Regeln in unserem Team?



### Wichtiger Hinweis

Die Beobachtungsübung dient einzig der neutralen Wahrnehmung – es geht nicht darum, sich selbst oder andere, z. B. Kinder, zu beurteilen oder zu bewerten, wenn z. B. Lob oder Strafe im Verhalten erkannt wird. Durch eine möglichst wertfreie Beobachtung werden die eigenen Muster und die unseres Miteinanders deutlicher sichtbar und es wird Schritt für Schritt leichter, mit ihnen umzugehen.



## Beobachtungsaufgabe B: Erprobung von alternativen Umgangsweisen

Nach dem Arbeiten mit den (bzw. einigen der) Konzepten „Schuld“, „Lob“, „Strafe“, „Regeln“ und „Grenzen“ könnt ihr euch ein paar Schritte vornehmen, um aus der reinen Beobachtung von Verhaltensweisen in ein Ausprobieren von alternativen Umgangsweisen überzugehen. Dafür empfehlen wir euch im Team einen Rahmen zu schaffen, der euch gegenseitig dabei unterstützt, neue Wege des Umgangs miteinander auszuprobieren.

Immer wieder im Team zu reflektierende Fragen können sein:

- Wie kann ich eine Situation mit Kindern oder meinen Kolleg\*innen so gestalten, dass eine Art gemeinsame Übersetzung von z. B. Schuld oder Lob stattfindet und ein anderer Blick auf die Situation möglich wird?
- Was braucht es, um diese Situationen entspannt ansprechen zu können?
- Wie können wir gemeinsam auf den bestehenden Umgang miteinander schauen, ohne uns gegenseitig zu verurteilen?

Neue Wege zu gehen, heißt auch immer wieder „zu scheitern“. Erwartet bitte nicht zu viel von euch oder euren Mitmenschen. Auch wenn es oft frustrierend sein kann: Wir möchten euch ermutigen, nicht aufzugeben. Es lohnt sich für euch, eure Beziehungen und eure Mitmenschen!

# Impressum

## Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat  
Carstennstraße 58  
12205 Berlin  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

## Verantwortlich

Sabine Urban, DRK-Generalsekretariat

## Autor\*innen

Johannes Neumann  
Anne Sophie Winkelmann

## Begleitendes Netzwerk Kinderschutz in DRK-Kitas

Astrid Exel, DRK-Landesverband Thüringen e. V.  
Kirsten Figge, DRK-Kreisverband Hamm e. V.  
Hannegret Frohn, DRK-Kreisverband Neuss e. V.  
Bernadette Nattler, DRK-Ortsverein Billerbeck e. V.  
Petra Schlegel, DRK-Kreisverband Bielefeld e. V.

## Layout und Satz

Kommunikationsagentur IKONUM, Dresden  
[www.ikonum.com](http://www.ikonum.com)

## Erscheinungsdatum

Dezember 2016

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autoren die Verantwortung.









[www.DRK.de](http://www.DRK.de)

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat

Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Telefon: 030 85404 - 0  
Telefax: 030 85404 - 468  
E-Mail: [drk@drk.de](mailto:drk@drk.de)  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

© 2016 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Förderung durch die

