

# **Ergebnisprotokoll der Tagung zu GFK und Schule per Video-Konferenz, April 2022**

Das folgende Ergebnisprotokoll habe ich (Jochen Hiester) zusammengestellt aus mir zur Verfügung gestellten Mitschriften oder fertigen Texten von Andrea Cohen, Birgit Rosenthal, Ricarda Weitz, Uwe Zimmer und mir. Oftmals lag mir einerseits nur zu einem Teil der Inhalte der Workshops etwas zur Einarbeitung in dieses Ergebnisprotokoll etwas vor, andererseits hatte ich gar nichts zu manchen der Workshops. Workshops mit der gleichen vorangestellten Zahl hatten parallel stattgefunden:

Workshop 1a,b,c - Empathie für Teilnehmende zu aktuellen Anliegen .....	1
Workshop 2a - Erfahrungsaustausch zur Streitschlichtung unter Schüler*innen mit GFK .....	1
Workshop 2b - Wie als Nicht-Lehrerin, die eine GFK-AG für Schüler*innen anbietet, mit den Lehrkräften der Schule besser in Kontakt kommen? .....	1
Workshop 2c - Wie mit dem Wunsch nach Entspannung von Schüler*innen im Schulalltag umgehen, wo der Rest des Kollegiums deren Wunsch danach mit „Macht über“-Strategien unterdrückt und ich zugleich auch gerne meinen Stoff behandeln möchte.....	1
Workshop 3 - GFK im Schulalltag transparent machen & Entwicklung der Professionalität der Erziehenden auf der Beziehungsebene nach Helle Jensen .....	2
Workshop 3 - Zu einem geeigneten Vorgehen und Übungen bei zweistündigen GFK-Kurz-Einführungen in Schulkollegien.....	2
Workshop 4 - Ideensammlung um GFK in Schulkollegien zu verbreiten und im besten Fall auch nachhaltig verankern.....	3
Workshop 6 - Feedbackkultur in Schulen.....	3
Workshop 7 - Einfluss auf die Begrüßungskultur in Schulkollegien ausüben .....	5
Workshop 8 - Wie vermitteln wir den „Charme“ von Bitten statt Forderungen bei GFK-Fortbildungen für Lehrkräften? .....	5
Workshop 9 - Austausch über in Schulen gängige Bestrafungs- und Belohnungssysteme, bzw. Tokensysteme ...	6
Anhang: Buchtipps von Teilnehmenden .....	6

## **Workshop 1a,b,c - Empathie für Teilnehmende zu aktuellen Anliegen**

### **Workshop 2a - Erfahrungsaustausch zur Streitschlichtung unter Schüler\*innen mit GFK**

### **Workshop 2b - Wie als Nicht-Lehrerin, die eine GFK-AG für Schüler\*innen anbietet, mit den Lehrkräften der Schule besser in Kontakt kommen?**

### **Workshop 2c - Wie mit dem Wunsch nach Entspannung von Schüler\*innen im Schulalltag umgehen, wo der Rest des Kollegiums deren Wunsch danach mit „Macht über“-Strategien unterdrückt und ich zugleich auch gerne meinen Stoff behandeln möchte**

## **Workshop 3 - GFK im Schulalltag transparent machen & Entwicklung der Professionalität der Erziehenden auf der Beziehungsebene nach Helle Jensen**

Karin Kümmerlein verdeutlichte uns bei ihrem Input nach Helle Jensen, dass ein Paradigmenwechsel in der Bewertung von Professionalität von Erziehenden ansteht. Das alte Paradigma beinhaltet, dass Professionalität von Erziehenden bedeute, die eigenen Gefühle aus dem beruflichen Kontext herauszuhalten. Das neue Paradigma beinhaltet, dass Erwachsene für Kinder und Jugendliche auch hinsichtlich ihres eigenen Gefühlslebens möglichst erfahrbar werden und damit mehr von ihrer Identität preisgeben mögen. Dies habe den gewünschten Nebeneffekt, dass Erziehende so einen größeren Einfluss auf die Kinder und Jugendliche haben, die sie betreuen. Im Austausch über diesen Input haben wir Teilnehmende uns daran erinnert, dass wir erlebt haben, dass die Lehrkräfte unserer Schulzeit, die wir auch mit ihren verletzlichen oder unperfekten Seiten kennengelernt haben, den größten Eindruck bei uns hinterlassen und sogar manche von inspiriert haben, selber den Beruf als Lehrkraft zu ergreifen.

Daraus lässt sich auch eine kurze Reflexionsübung in Fortbildungen für Lehrkräfte machen, indem man die Teilnehmenden für zwei Minuten in der Stille einlädt sich die Lehrkräfte ihrer eigenen Schulzeit vor ihrem inneren Auge vorüber ziehen zu lassen, die am stärksten von allen damaligen Lehrkräften die Tendenz hatten, sich auch mal verletzlich zu zeigen. Anschließend mögen die Teilnehmenden jeweils für sich beurteilen, wie ihre jeweilige Beziehung zu diesen Lehrkräften war. Anschließend erfolgt ein Austausch über diese Reflexion.

Wir waren uns einig, dass es zudem auch unmöglich ist und zu Irritationen bei Kindern und Jugendlichen führt, wenn wir einen Teil unserer Persönlichkeit verstecken wollen.

Um letzteres eindrucksvoll zu erleben ist eine Übung hilfreich, die in Seminaren eingesetzt werden kann, die wir lediglich besprochen haben, da wir uns ja via Video-Konferenz getroffen hatten: Eine Person bekommt in einer Pause einen Apfel zugesteckt und soll diesen Apfel in der nächsten Einheit ständig bei sich am Körper haben, aber zugleich versteckt halten, so dass niemand der anderen Teilnehmenden diesen Apfel bemerkt. Eben dies wird später offengelegt und alle werden angeregt zu reflektieren, welche Verrenkungen für diese Person notwendig waren, um den Apfel versteckt zu halten.

Wir waren uns auch einig, dass die eigene Identität mehr zu zeigen auch bedeutet mehr Verantwortung für die eigenen Gefühle zu übernehmen.

## **Workshop 3 - Zu einem geeigneten Vorgehen und Übungen bei zweistündigen GFK-Kurz-Einführungen in Schulkollegien**

Tanja Bunzel erzählte, dass sie bei einer solchen Kurz-Einführung für ein Schulkollegium mit 80 Personen im Vorfeld dafür gesorgt hatte, dass der ganze Raum hell erleuchtet war. Während der Einheit bemerkte sie, wie Teilnehmende wiederholt auf ihr Smartphone schauten und deutete dies als ein Hinweis, dass diese Teilnehmende aktuell Entspannung bräuchten. Dies nahm sie zum Anlass alle aufzufordern, durch den Raum zu gehen und jeder Person, der sie begegneten zu sagen, was sie an dieser Person schätzen.

Jochen Hiester verwies darauf, dass er beim Vernetzungswochenende 2021 ausführlich die von ihm entwickelte Schandtatenerübung vorgestellt hatte, die er seit vielen Jahren bei solchen Kurz-Einführungen nutzt. Diese Übung ist beschrieben in <https://dach.gfk-info.de/wp-content/uploads/2021/05/Ergebnisprotokoll-der-Tagung-GFK-und-Schule-online-2021-03.pdf>.

Jemand anderes erwähnte die vielfach bekannte Ja-Aber-Übung für solche Kurz-Einführungen.

Birgit Rosenthal erzählte von einer Fortbildung, wo sie im Vorfeld von den Auftraggebern gehört hatte, dass die Teilnehmenden sehr unzufrieden mit ihrem Arbeitsalltag seien. Sie führte daher eine Übung durch, in der die Teilnehmenden eingeladen wurden darüber zu reflektieren, welche Bedürfnisse sie sich selbst oder für die Menschen an ihrem Arbeitsplatz erfüllen, wenn sie alltägliche berufliche Aufgaben erledigen.

Andrea Wolff erzählte von der Übung, in der sie Bedürfniskarten auf den Boden gelegt und allen Teilnehmenden die Aufgabe gestellt hat jeweils eine auszusuchen, damit durch den Raum zu gehen und sie jeweils einem/r der Teilnehmenden zu zeigen. Daraufhin sollte das Gegenüber den Satz sagen: „Du bist <Bedürfnis> und dir ist ... wichtig“.

Onorina Magri berichtete davon, wie sie zusammen mit von ihr in GFK geschulten Kindern für 40 Lehrkräfte eine Kurz-Einführung gehalten hatte. Ihre Tochter war eines der Kinder. Es wurde deutlich, dass es zwischen ihr und ihrer Tochter zu einem Missverständnis hinsichtlich der im Vorfeld getroffenen Absprachen gekommen war. Daraufhin führten ihre Tochter und sie den Prozess des Verstehens und Klärens offen vor allen Anwesenden durch. Diese waren offensichtlich sehr davon berührt den Prozess zwischen Mutter und Tochter miterleben zu dürfen.

## Workshop 4 - Ideensammlung um GFK in Schulkollegien zu verbreiten und im besten Fall auch nachhaltig verankern

- Wenn Fortbildungen zur GFK für Schulkollegien angeboten werden, ist es bei den Ankündigungen a) nicht notwendig und b) womöglich hinderlich, wenn „Gewaltfreie Kommunikation“ im Titel oder Ausschreibungstext mit auftaucht. Um eine eindeutige Referenz herzustellen, reicht der Zusatz „Diese Fortbildung basiert auf den Arbeiten von Marshall Rosenberg.“  
Jochen Hiester empfiehlt Fortbildungstexte besser so schreiben, dass sie Ziele oder Themen der Fortbildung beinhalten und nicht so sehr die eingesetzte Methode (nämlich die GFK) in den Mittelpunkt rücken. Laut ihm gibt es in vielen Schulkollegien eine Methodenmüdigkeit. Weil so vielen Schulkollegien in der Vergangenheit Versprechungen in Fortbildungen gemacht wurden, die sinngemäß beinhalteten, dass „mit der Anwendung dieser neuen Methode alles besser wird“, was nicht eingetroffen ist, kann eine jede Ankündigung einer neuen Methode zunächst mal Skepsis oder Widerstand hervorrufen.
- GFK-Fortbildungen lassen sich wunderbar mit den Themen Lehrkräftegesundheit, Stressreduktion, Konfliktbearbeitung / Meditation, Achtsamkeit und Entspannung kombinieren.
- Mögliche Vertiefungsthemen für GFK-Fortbildungen für Schulkollegien können sein: GFK mit Schüler\*innen mit dem Förderbedarf emotionale und soziale Entwicklung, GFK und Disziplin im Unterricht, GFK und Förderplanung, GFK in der Lernförderung, Umgang mit Ärger, Umgang mit „Nein“.
- Nachhaltig wäre es, wenn es an einer Schule normal würde, wenn regelmäßig kollegiale Fallberatung auf Basis der GFK erfolgen würde oder gar regelmäßig Supervision auf Basis der GFK angeboten würde. Hinweis von Jochen Hiester zu letzterem: Da in Schulen Supervision bislang weitaus weniger üblich ist als in anderen pädagogischen Einrichtungen, gibt es zumeist auch nicht in die Erfordernis, dass Menschen, die Supervision für Schulen anbieten, nachweisen müssen, dass sie eine Ausbildung absolviert haben als Supervisor\*in.
- Dies gilt auch für Einzelberatungen von Lehrkräften auf Basis der GFK, insbesondere auch Beratung der Schulleitung, da diese oft großen Einfluss hat auf die Werte im Kollegium hat.
- Angebote für Schulen auf Basis der GFK lassen sich ggf. über Mittel der Demokratieförderung mitfinanzieren.
- Entweder eine bereits existierende Praxis der regelmäßigen Durchführung eines Klassenrats in einem Teil der Klassen oder am besten in allen Klassen so weiterentwickeln, dass der Klassenrat zunehmend auf Basis der GFK durchgeführt wird oder solche Klassenratsstunden auf Basis der GFK neu installieren.
- Persönlichkeitsentwicklung implementieren
- Als Gruppe von GFK-Trainer\*innen in einer Region einen GFK-Tag an einer Schule durchführen, um es den Tätigen an dieser Schule sehr leicht zu machen, daran teilzunehmen
- Entwickeln einer Wertschätzungskultur im Kollegium (siehe nächster Workshop)

## Workshop 6 - Feedbackkultur in Schulen

„Feed – back“ = ich werde genährt und ich möchte andere nähren.

Trotz des gewählten Titels für diese Einheit hatten wir uns letztlich auf das Geben und Empfangen von Wertschätzung beschränkt.

Jochen Hiester gab zu bedenken, dass Personen, die sich mit den eigenen Mustern hinsichtlich des Gebens und Empfangens von Wertschätzung noch nicht auseinandergesetzt haben, oftmals nichts damit anfangen können, wenn sie angeregt werden mehr Wertschätzung zu geben oder offener für Wertschätzung zu werden.

Als absolutes Minimum zum Empfangen von Wertschätzung stellt er in Fortbildungen den Teilnehmenden folgende Fragen:

- Wie geht es Ihnen, wenn jemand Ihnen gegenüber Wertschätzung ausdrückt?
- Freuen Sie sich dann einfach nur darüber?
- Oder rattert Ihr Kopf sofort weiter: Welche weniger schönen Absichten könnte der andere wohl damit verfolgen? Möchte er mich manipulieren? Sagt er dies nur, damit ich ihm daraufhin auch meine Wertschätzung ausdrücke?
- Oder neigen Sie wie viele andere Menschen auch dazu, die Bedeutung der Wertschätzung schnell runter zu spielen: „Keine Ursache.“ „Ach, das war doch nur ‘ne Kleinigkeit.“
- Lassen Sie uns mal zusammentragen: Aus welchen Gründen fällt es Ihnen womöglich noch schwer die ausgedrückte Wertschätzung anderer einfach freudig entgegen zu nehmen? Haben Sie z.B. Sorge, dass andere Sie für eingebildet halten könnten, wenn Sie mal zu *sehr* zeigen, dass Sie sich über die Wertschätzung anderer freuen?

Wir waren uns einig, dass eine Einheit zum Thema Wertschätzung zudem nur gelingen kann, wenn auch die Schlüsselunterscheidung Wertschätzung versus Lob vorab thematisiert worden ist:

Wertschätzung	Lob
Gründet auf Gefühlen und Bedürfnissen. Die Absicht dahinter besteht lediglich darin auszudrücken was gerade in mir lebendig ist.	Gründet auf moralischen Urteilen. Die Absicht dahinter besteht darin andere in ihrem zukünftigen Verhalten zu beeinflussen.

Weitere Ideen der Teilnehmenden waren:

- Falls eine Tätige in der Schule für eine bestimmte Aktivität vom Kollegium gerne Wertschätzung hätte, z.B. für das Leiten einer GFK-AG, kann diese Person dafür sorgen, dass sie bei der nächsten Konferenz von ihrer Aktivität berichten darf. Nach ihrem Bericht bittet sie darum, dass z.B. bis zu fünf Personen sagen, wie es ihnen mit dem soeben Gehörten geht und was es ihnen bedeutet, dass sie diese Aktivität verfolgt hat.
- Wenn mehrere Menschen in einem Schulkollegium für ihre Aktivitäten von Kolleg\*innen gerne Wertschätzung hätten, mögen sich eben diese Menschen zusammentun, um sich gegenseitig Wertschätzung zu geben.
- Wenn mehrere Menschen in einem Schulkollegium gerne regelmäßig Wertschätzung bekommen möchten, können sie folgendes Ritual verabreden: In einem Schulkollegium treffen sich alle, die an folgendem Ritual diese Woche teilnehmen wollen, am Montag vor Unterrichtsbeginn, um verdeckt Zettel mit Namen eines anderen der anwesenden Kolleg\*innen zu ziehen. Jede\*r Teilnehmende beobachtet die gezogene Person dann in dieser Woche und schreibt bis Freitag eine Sache auf, bei der diese Person eines der eigenen Bedürfnisse erfüllt hat (Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis). Alle Teilnehmende sorgen dafür, dass ihre schriftliche Wertschätzung bis Freitagmittag im Fach der jeweiligen gezogenen Person liegt.
- Wenn Tätige in der Schule Wertschätzung vom Kollegium haben wollen, kann es grundsätzlich helfen an Orten wie dem Lehrkräftezimmer ansprechbar und präsent zu sein, damit sich überhaupt Gelegenheiten für Wertschätzung leicht ergeben können.
- Um eine Kultur der Wertschätzung zu begünstigen – was sogar als Mittel der Qualitätssicherung benutzt werden kann – kann
  - o ein Stapel mit Bedürfnislisten zum Ankreuzen im Lehrkräftezimmer ausgelegt werden, so dass ganz leicht ausgedrückt werden kann, was eine bestimmte Aktivität von einer Person bei mir bewirkt hat.
  - o immer mal wieder in alle Fächer aller Kolleg\*innen ein Zettel gelegt wird mit der Beschriftung „Heute schon gewertschätzt?“

Aus einer Dokumentation eines Vernetzungswochenendes zu GFK und Schule im 2011 gibt es zudem folgende ergänzende Hinweise:

Wenn Lehrer keine zuverlässigen Quellen haben ihr Bedürfnis nach Wertschätzung regelmäßig zu nähren, können sie kaum auf Dauer Schüler\*innen gegenüber Wertschätzung aufbringen. Wenn wir als schulexterne Fortbildungsreferenten zu einer Kultur der Wertschätzung in Schulen beitragen wollen, ist das wichtigste dass wir tun können Lehrer darin zu unterstützen Wertschätzungsquellen für sich zu erschließen. Die oft verbreitete Strategie von Lehrern in ihrem Mangel an Wertschätzung solche von Schülern zu erwarten, ist in dem Zusammenhang zum Scheitern verurteilt. Denn, wie Anna Hauser sagt: „Warum sollen Schüler Lehrern gegenüber für deren Arbeit Wertschätzung aufbringen, wenn die Schüler gar nicht die Wahl haben, ob sie die „Leistungen“ von Lehrern annehmen oder verweigern dürfen.“ Jochen Hiester empfiehlt an der Stelle Lehrern einen Grundsatz in der sozialen Arbeit aufzuzeigen: „Die Klienten sind nicht dazu da Wertschätzung zu geben. Für die Wertschätzung sind die Kolleg\*innen, die mit dir auf der gleichen Stufe stehen, und Vorgesetzte zuständig.“ Eine offene Frage ist in diesem Zusammenhang in der Schulhierarchie: Von wem bekommt die Schulleitung Wertschätzung für deren Arbeit? Zusammengetragene Ideen zur Etablierung einer Kultur der Wertschätzung in Schulkollegien:

[...]

2. Im Rahmen von Fortbildungen / Supervisionen ab und an eine Runde machen zu Fragen wie: „Wofür möchte ich mir selbst danken?“ „Wo erlebe ich zur Zeit Freude in meiner Rolle als Lehrkraft?“ „Was kann ich zur Zeit hinsichtlich meines Berufsalltages feiern?“ „Was nährt mich aktuell besonders in meinem Berufsalltag?“.
3. Schulkollegien vorschlagen ihre Konferenzen künftig jedes Mal mit einer solche Runde wie bei 2. zu beginnen, welche allerdings von vorneherein zeitlich begrenzt ist (z.B. 15 min.). Damit tragen sie auch zu einer Energetisierung der Anwesenden bei, was der Effektivität einer solchen Konferenz bestimmt zugutekommt. (Wenn da mal nicht schnell die investierten 15 min. dicke wettgemacht werden können.)
4. Selbst eine Vorstellungsrunde im Rahmen einer Fortbildung / Supervision kann mit Wertschätzung beginnen: „Stellen Sie einen Ihrer Kollegen vor und fügen Sie hinzu, wie er in der letzten Zeit ihr Leben konkret bereichert hat?“
5. In Abschlussrunden von Fortbildungen / Supervisionen dezidiert Zeit einräumen, dass die Teilnehmenden äußern können wofür sie heute dankbar sind und dies von einer allgemeinen Rückmeldung zu trennen.

6. In Fortbildungen / Supervisionen Zeit dafür einräumen, dass Lehrkräfte sich darin üben auch um Wertschätzung zu bitten (was wahrscheinlich erst bei in solchen Dingen erfahreneren Lehrern gelingen wird): „Für welche einer von Ihnen begangenen Handlung, von der sie annehmen, dass andere in diesem Raum hier irgendwie profitiert haben, hätten Sie gerne mal Wertschätzung? Und wie geht es den anderen hier, wenn sie hören, dass ... dies getan hat?“ Alternativ dazu kann auch gefragt werden: „Was denken Sie, wer von den hier Anwesenden könnte es gerade am meisten gebrauchen, dass er von anderen hier Wertschätzung erhält?“

## **Workshop 7 - Einfluss auf die Begrüßungskultur in Schulkollegien ausüben**

Eine teilnehmende Lehrerin berichtete, dass es ihr immer wieder etwas ausmacht, wenn sie das Lehrkräftezimmer betritt und niemand der Anwesenden sie begrüßt, vermutlich vor allen, weil die Anwesenden in Gespräche verwickelt oder mit etwas anderem gerade beschäftigt sind.

Zusätzlich zu der Empathie, die sie für solche Auslöser in einer der Kleingruppen in der ersten Einheit des Wochenendes erhalten hatte, wollte sie auch Anregungen aus der Gruppe haben, wie sie Einfluss auf die aktuelle Begrüßungskultur in ihrem Schulkollegium nehmen kann. Folgende Ideen wurden gesammelt.

- Wann immer sie mit diesem Auslöser zu tun hat, kann sie diesen als Anlass nehmen, sich in Selbsteinfühlung zu üben und um zu erforschen, welches Thema von ihr dabei „aufplopt“ („Die eigene Zwiebel schälen“). Je weniger sie dadurch bei solchen Anlässen schmerzliche Gefühle erlebt, umso eher dürfte es ihr gelingen konstruktiv mit solchen Situationen umzugehen.
- Sie kann in solchen Momenten sich selbst fragen, welche Bedürfnisse die Kolleg\*innen sich wohl damit erfüllen, dass von ihnen niemand sie begrüßt (Tun sie dies nicht, um sich vor Überforderung zu schützen, um sich leichter auf eine Sache konzentrieren zu können, um sich auf sich selbst zu besinnen?)
- Sie kann zu einer Gruppe von Kolleg\*innen treten und diese aktiv fragen: „Darf ich mich dazustellen?“
- Sie kann anfangen von sich aus die Anwesenden offensiv zu grüßen.
- Um „einen Fuß in die Tür“ zu bekommen während eine Gruppe von Kolleg\*innen in einem Gespräch vertieft ist, kann sie ein Schild hochhalten, so dass dies gut lesbar für die Person ist, deren Aufmerksamkeit sie gerne hätte, mit der Aufschrift „Hast du nachher zwei Minuten?“ oder sie erlaubt sich diese Frage mitten in das Gespräch der anderen hinein zu stellen.
- In einem Kollegium kann folgendes Vorgehen verabredet werden, welches sowohl in Konferenzen, Arbeitsgruppentreffen als auch bei informellen Gesprächen im Lehrkräfte gelten kann: Um eine Meldeliste zu etablieren, die ohne „Hast du nachher zwei Minuten?“-Fragen mitten in das Gespräch auskommt, kann eine Person, die als nächstes zu Wort kommen möchte, einen Finger einer Hand ausgestreckt hochhalten und damit signalisieren, dass sie als nächste Person zu Wort kommen möchte. Falls während sie noch darauf wartet, dranzukommen, eine weitere Person danach auch dran kommen möchte, hält diese Person zwei Finger einer Hand ausgestreckt hoch. Nachdem die erste Person in der Meldeliste anfängt zu sprechen, wechselt die Person mit den zwei Fingern ihre Handhaltung zu einem ausgestreckten Finger um. Nach diesem Muster kann überall eine Meldeliste mit bis zu zehn Personen mit Hilfe aller Anwesenden geführt werden ohne dass eine einzelne Person die Aufgabe übernimmt eine solche Meldeliste zu führen.

## **Workshop 8 - Wie vermitteln wir den „Charme“ von Bitten statt Forderungen bei GFK-Fortbildungen für Lehrkräften?**

Folgende Ideen wurden in der Gruppe gesammelt:

- Menschen sind in Not, wenn sie Forderungen stellen. Wenn wir Forderungen stellen, dann sehen viele Menschen sich vor die Wahl gestellt sich zu unterwerfen oder zu rebellieren. Wenn wir eine Bitte adressieren, geben wir ihnen Würde. Dies erfordert Vertrauen und Geduld von uns selbst.
- Eine kleine Übung zu dieser Thematik kann sein:
  - Person 1: Möchtest du mit mir einen Kaffee trinken gehen?
  - Person 2: Nein!
  - Person 1: Vielen Dank, dass du auf deine Grenzen achtest.
  - Person 2: Danke, dass du das respektierst.
- Ein Nein zu einer an dich gestellten Bitte, ist ein Ja zu mindestens einem deiner Bedürfnisse. Daher lohnt es sich zu erforschen: Zu welchen Bedürfnissen sagst du ja, wenn du zu meiner Bitte nein sagst?
- Wenn in einem Schulkollegium lediglich ein Tag für eine Einführung in die GFK vorgesehen ist, dann ist es erstmal wichtig Aufmerksamkeit und Bewusstheit darüber herzustellen, wie sich eine Bitte und wie sich eine Forderung anhören und dies zuerst im privaten Kontext auszuprobieren. Dann wird schnell klar, dass ich selbst einen Mehrwert daraus ziehe, wenn ich eine Bitte äußere und dass Forderungen ihren Preis haben.

- Jochen Hiester gibt bei GFK-Einführungen gerne folgenden Tipp: „Um leichter in der geistige Haltung der Bitte zu kommen, hilft es zunächst sich das Bedürfnis klar zu machen, welches man verfolgt, um anschließend sich bis zu fünf Strategien zu überlegen, wie dieses Bedürfnis erfüllt werden kann. Wer daraufhin als erste Strategie eine konkrete Bitte an eine Person richtet, kann dies leicht in der geistigen Haltung der Bitte tun, da sie ja weiß, dass sie im Falle eines Neins dieser Person noch vier weitere Strategien – quasi „Asse im Ärmel“ hat – um dem eigenen Bedürfnis nachzukommen.“
- Jochen Hiester gab rein: Bei GFK-Fortbildungen für Schulkollegien gilt es immer im Blick zu haben, dass in der Hierarchie im Schulsystem, insbesondere bei Regelschulen, auch oberhalb der Hierarchiestufe der Tätigen einer Schule gegenüber Schüler\*innen sehr viel mit Forderungen gearbeitet wird. Auf die Tätigen einer Schule wird ja ebenfalls Druck ausgeübt und oftmals sehen diese keinen anderen Weg diesen Druck in Form von Forderungen weiterzugeben. Die strukturell verankerten Zwänge im System kann eine einzelne Person gegenüber Schüler\*innen nicht auflösen. Sie kann nur entscheiden an den Stellen nicht noch zusätzliche Zwänge zu schaffen oder aufrechtzuhalten, in denen sie eine Wahlfreiheit hat. Daher lohnt es sich, anstatt ständig mit den existierenden Zwängen im System zu hadern, bewusst die Augen offen zu halten, wo es neben den bestehenden Zwängen Wahlfreiheiten gibt und sich darauf zu konzentrieren, in diesen Bereichen mit Bitten statt Forderungen zu experimentieren. Um die bestehenden Zwänge im System zu reduzieren, braucht es politisch aktiv zu werden. Aber das ist ein ganz anderes Thema.

## **Workshop 9 - Austausch über in Schulen gängige Bestrafungs- und Belohnungssysteme, bzw. Tokensysteme**

Jochen Hiester hat an einer Kölner Grundschule, in der er mit allen Klassen jeweils ein GFK-Training durchgeführt hat, erlebt, dass an dieser Schule folgendes Vorgehen bei den meisten der Lehrkräfte angewendet wird, wenn Schüler\*innen gewünschtes Verhalten zeigen. Zum Beispiel macht die Lehrperson das Zeichen ‚Schweigefuchs‘ und dazu beizutragen, dass Stille in der Klasse einkehrt. Sie bedankt sich bei jedem der Schüler\*innen, die das Zeichen nachmachen mit „Danke <Vorname>“. Gleichzeitig wird niemand der Schüler\*innen ermahnt, die das Zeichen noch nicht nachmachen und mit anderen weiter reden. Das geht so lange, bis dass die gewünschte Stille in der Klasse eingekehrt ist. Auf diese Weise kann nebenbei Wertschätzung kultiviert werden. Er vermutet, dass dieses Vorgehen aus dem Konzept Classroom Management stammt, weiß dies aber nicht, da er sich damit noch nie beschäftigt hat.

### **Anhang: Buchtipps von Teilnehmenden**

- Andreas Seebeck: Wortschatz Gefühle und Bedürfnisse“ 680 gefühlvolle Momente aus 346 Werken berühmter Autoren
- Birgit Schulze und Irmtraud Kauschat: Das große Praxisbuch zum wertschätzenden Miteinander. 101 Übungen zur Inspiration Ihrer Seminare und Gruppen auf Basis der Gewaltfreien Kommunikation.
- Tupoka Ogette: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen (schmales Buch zu struktureller und bewusst ausgeübter rassistischer Gewalt)
- Alfie Kohn: Liebe und Eigenständigkeit: Die Kunst bedingungsloser Elternschaft, jenseits von Belohnung und Bestrafung (unter anderen dazu, weshalb Loben ein Dominanzverhalten ist)
- Jesper Juul: Nein aus Liebe. Klare Eltern - starke Kinder (hilft Eltern den Blick auf ihre eigenen Bedürfnisse zu richten)
- Daniel Pennac: Schulkummer (Der Autor hat selbst während seiner Schulzeit gelitten und ist später Lehrer geworden)