



Marcus Damm

# Psychospiele der Pädagogen 1

Konfliktlösungen in der schulischen Teamarbeit mit  
Misstrauischen, Distanzierten, Symbiotikern

*ibidem*

Marcus Damm

# **Psychospiele der Pädagogen 1**

*Konfliktlösungen in der schulischen  
Teamarbeit mit Misstrauischen,  
Distanzierten, Symbiotikern*

# SCHEMAPÄDAGOGIK KOMPAKT

herausgegeben von Dr. Marcus Damm

ISSN 2191-186X

- 12 *Marcus Damm*  
Der schemapädagogische Handwerkskoffer  
30 praktische Methoden zum Konfliktmanagement in Schule und sozialer Arbeit  
Mit Online-Materialien  
ISBN 978-3-8382-0530-4
- 13 *Marcus Damm*  
Persönlichkeitsstörungen verstehen in der Schule, Schulsozialarbeit und  
Jugendhilfe  
Das Praxisbuch  
Mit Online-Materialien  
ISBN 978-3-8382-0540-3
- 14 *Marcus Damm und Mathias Beck*  
Fortschritte der Schemapädagogik  
Konzepte, Interventionen, Materialien  
Mit Online-Materialien  
ISBN 978-3-8382-0390-4
- 15 *Marcus Damm*  
Die pädagogische Fachkraft und Professionalität 1  
Wie mit Hilfe der Schemapädagogik extreme Erziehungsstile identifiziert und  
überwunden werden können  
Von der selbstbestimmten bis zur misstrauischen Beziehungsgestaltung  
ISBN 978-3-8382-0550-2 (Paperback)  
ISBN 978-3-8382-0591-5 (Hardcover)
- 16 *Marcus Damm*  
Die pädagogische Fachkraft und Professionalität 2  
Wie mit Hilfe der Schemapädagogik extreme Erziehungsstile identifiziert und  
überwunden werden können  
Von der autoritären bis zur überfürsorglichen Beziehungsgestaltung  
ISBN 978-3-8382-0560-1 (Paperback)  
ISBN 978-3-8382-0601-1 (Hardcover)
- 17 *Marcus Damm*  
Psychospiele der Pädagogen 1  
Konfliktlösungen in der schulischen Teamarbeit mit Misstrauischen,  
Distanzierten, Symbiotikern  
ISBN 978-3-8382-0590-8 (Paperback)  
ISBN 978-3-8382-0611-0 (Hardcover)

Marcus Damm

# **Psychospiele der Pädagogen 1**

*Konfliktlösungen in der schulischen Teamarbeit mit Misstrauischen,  
Distanzierten, Symbiotikern*

*ibidem*-Verlag  
Stuttgart

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

## **Bibliographic information published by the Deutsche Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie; detailed bibliographic data are available in the Internet at <http://dnb.d-nb.de>.

Coverbild: Fondo Abstracto © Pakmor #4540264. [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

∞

ISSN: 2191-186X

ISBN: 978-3-8382-6590-2

© *ibidem*-Verlag  
Stuttgart 2014

Alle Rechte vorbehalten

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und elektronische Speicherformen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in or introduced into a retrieval system, or transmitted, in any form, or by any means (electronical, mechanical, photocopying, recording or otherwise) without the prior written permission of the publisher. Any person who does any unauthorized act in relation to this publication may be liable to criminal prosecution and civil claims for damages.

# Inhalt

Stimmen zum Buch.....	11
1. Einleitung – Warum unsere biografisch verankerten „roten Knöpfe“ den Erziehungs- und Bildungsauftrag sabotieren.....	19
2. Schemata, Schemamodi und Manipulationstechniken.....	25
<b>2.1 Emotionale Entbehrung.....</b>	<b>35</b>
2.1.1 Allgemeines.....	35
2.1.2 Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	36
2.1.3 Kognitionen und Schemamodi.....	39
2.1.4 Spiele.....	39
2.1.5 Manipulationstechniken.....	40
2.1.6 Abwehrmechanismen.....	40
2.1.7 Psychodynamik .....	41
2.1.8 Zusammenfassung .....	41
<b>2.2 Verlassenheit/Instabilität .....</b>	<b>43</b>
2.2.1 Allgemeines.....	43
2.2.2 Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	44
2.2.3 Kognitionen und Schemamodi.....	46
2.2.4 Spiele.....	46

2.2.5	Manipulationstechniken.....	47
2.2.6	Abwehrmechanismen.....	47
2.2.7	Psychodynamik .....	48
2.2.8	Zusammenfassung .....	48
<b>2.3</b>	<b>Misstrauen/Missbrauch.....</b>	<b>49</b>
2.3.1	Allgemeines.....	49
2.3.2	Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	51
2.3.3	Kognitionen und Schemamodi.....	53
2.3.4	Spiele.....	53
2.3.5	Manipulationstechniken.....	53
2.3.6	Abwehrmechanismen.....	54
2.3.7	Psychodynamik .....	55
2.3.8	Zusammenfassung .....	55
<b>2.4.</b>	<b>Soziale Isolation.....</b>	<b>56</b>
2.4.1	Allgemeines.....	56
2.4.2	Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	57
2.4.3	Kognitionen und Schemamodi.....	58
2.4.4	Spiele.....	58
2.4.5	Manipulationstechniken.....	59
2.4.6	Abwehrmechanismen.....	59
2.4.7	Psychodynamik .....	60
2.4.8	Zusammenfassung .....	60
<b>2.5</b>	<b>Unzulänglichkeit.....</b>	<b>61</b>
2.5.1	Allgemeines.....	61
2.5.2	Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	62
2.5.3	Kognitionen und Schemamodi.....	64
2.5.4	Spiele.....	64
2.5.5	Manipulationstechniken.....	65
2.5.6	Abwehrmechanismen.....	65
2.5.7	Psychodynamik .....	66
2.5.8	Zusammenfassung .....	66

<b>2.6</b>	<b>Erfolglosigkeit/Versagen</b> .....	67
2.6.1	Allgemeines.....	67
2.6.2	Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	69
2.6.3	Kognitionen und Schemamodi.....	70
2.6.4	Spiele.....	70
2.6.5	Manipulationstechniken.....	71
2.6.6	Abwehrmechanismen.....	72
2.6.7	Psychodynamik .....	72
2.6.8	Zusammenfassung .....	72
<b>2.7</b>	<b>Abhängigkeit/Inkompetenz</b> .....	73
2.7.1	Allgemeines.....	73
2.7.2	Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	74
2.7.3	Kognitionen und Schemamodi.....	76
2.7.4	Spiele.....	76
2.7.5	Manipulationstechniken.....	77
2.7.6	Abwehrmechanismen.....	78
2.7.7	Psychodynamik .....	79
2.7.8	Zusammenfassung .....	79
<b>2.8</b>	<b>Verletzbarkeit</b> .....	80
2.8.1	Allgemeines.....	80
2.8.2	Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	81
2.8.3	Kognitionen und Schemamodi.....	82
2.8.4	Spiele.....	82
2.8.5	Manipulationstechniken.....	83
2.8.6	Abwehrmechanismen.....	84
2.8.7	Psychodynamik .....	85
2.8.8	Zusammenfassung .....	85
<b>2.9</b>	<b>Verstrickung/unentwickeltes Selbst</b> .....	86
2.9.1	Allgemeines.....	87
2.9.2	Typische Verhaltensauffälligkeiten .....	88
2.9.3	Kognitionen und Schemamodi.....	90

2.9.4	Spiele.....	90
2.9.5	Manipulationstechniken.....	91
2.9.6	Abwehrmechanismen.....	91
2.9.7	Psychodynamik .....	92
2.9.8	Zusammenfassung .....	93
<b>3.</b>	<b>Methoden und Interventionen.....</b>	<b>95</b>
<b>3.1</b>	<b>Emotionale Vernachlässigung.....</b>	<b>98</b>
3.1.1	Fragebogen.....	100
3.1.2	Stühlearbeit.....	101
3.1.3	Textblatt .....	103
3.1.4	Besinnungstext .....	105
<b>3.2</b>	<b>Verlassenheit/Instabilität .....</b>	<b>111</b>
3.2.1	Fragebogen.....	113
3.2.2	Stühlearbeit.....	114
3.2.3	Textblatt .....	116
3.2.4	Besinnungstext .....	118
<b>3.3</b>	<b>Misstrauen/Missbrauch.....</b>	<b>124</b>
3.3.1	Fragebogen.....	126
3.3.2	Stühlearbeit.....	127
3.3.3	Textblatt .....	129
3.3.4	Besinnungstext .....	131
<b>3.4</b>	<b>Soziale Isolation.....</b>	<b>137</b>
3.4.1	Fragebogen.....	139
3.4.2	Stühlearbeit.....	140
3.4.3	Textblatt .....	142
3.4.4	Besinnungstext .....	144

<b>3.5</b>	<b>Unzulänglichkeit</b> .....	150
3.5.1	Fragebogen.....	152
3.5.2	Stühlearbeit.....	153
3.5.3	Textblatt .....	155
3.5.4	Besinnungstext .....	157
<b>3.6</b>	<b>Erfolglosigkeit/Versagen</b> .....	163
3.6.1	Fragebogen.....	165
3.6.2	Stühlearbeit.....	166
3.6.3	Textblatt .....	168
3.6.4	Besinnungstext .....	170
<b>3.7</b>	<b>Abhängigkeit/Inkompetenz</b> .....	176
3.7.1	Fragebogen.....	178
3.7.2	Stühlearbeit.....	178
3.7.3	Textblatt .....	181
3.7.4	Besinnungstext .....	183
<b>3.8</b>	<b>Verletzbarkeit</b> .....	189
3.8.1	Fragebogen.....	191
3.8.2	Stühlearbeit.....	191
3.8.3	Textblatt .....	194
3.8.4	Besinnungstext .....	196
<b>3.9</b>	<b>Verstrickung/unentwickeltes Selbst</b> .....	202
3.9.1	Fragebogen.....	204
3.9.2	Stühlearbeit.....	205
3.9.3	Textblatt .....	207
3.9.4	Besinnungstext .....	209
	Ausblick.....	215
	Weiterführende Literatur .....	219
	Kontakt .....	225
	Literatur .....	227

Anhang.....	233
Schemafragebogen®.....	233
Tabelle: Schemata, Kognitionen und Bewältigungsreaktionen.....	241

## Stimmen zum Buch

Mit der Schemapädagogik hat Dr. Marcus Damm eine Schnittstelle zwischen Therapie und Pädagogik erschaffen. In diesem Buch spricht er vor allem die Persönlichkeitsstruktur von Professionellen an. Er formuliert auf den Punkt genau, wie sich verschiedene persönlichkeitsrelevante Situationen im Arbeitsalltag sozialer Berufe ergeben können. Diese Prozesse unterlegt er mit einigen Praxisbeispielen, die sicherlich der eine oder andere durch eigene Erfahrungen bestätigen kann.

Meiner Meinung nach sollten sich vor allem Angehörige sozialer Berufe, wie etwa Sozialarbeiter, mehr mit der eigenen Persönlichkeit auseinandersetzen. Denn mal ehrlich, wer macht das wirklich tief greifend?

Wer macht sich Gedanken über eigene Verhaltensweisen, Verhaltensweisen anderer? Darüber, warum das Dilemma jetzt genauso passiert ist? Oder: Warum reagiert mein Gegenüber ausgerechnet bei mir so?

Dank guter Begriffserklärungen und genauer Beschreibung der ersten neun Schemata, die aus der Schematherapie von J. Young stammen, erlangt man einen guten und recht tiefgründigen Einblick in die eigene Persönlichkeitsstruktur. Denn, und das lässt sich beim Lesen nicht vermeiden, man erkennt sich oft selbst wieder. Anhand der Schemafragebögen zur Selbsteinschätzung bekommt man einen guten Einblick in die eigenen Schemata.

Ich selbst habe in diesem Jahr mein Studium zur Sozialarbeiterin abgeschlossen und werde nun in den Berufsalltag entlassen. Doch weiß ich nicht genau, was mich erwartet. Auf welche Menschen treffe ich, wie reagieren sie auf mich, wie reagiere ich auf sie? Mithilfe dieses Buches gewinne ich einen Ein-

druck davon, was kommen kann und habe zugleich eine tendenzielle Lösung und Erklärung parat.

Es ist spannend zu erfahren, wie der Mensch so „tickt“ und was genau bestimmtes Verhalten in einem selbst auslöst. Natürlich ist es dann wichtig zu wissen: Wie gehe ich damit um?

Dr. Marcus Damm gelingt es mit Charme und einer natürlichen, nicht zu fachmännischen Ausdrucksweise sein Anliegen dem Leser nahe zu bringen. Mithilfe der Vorlagen zur Selbsteinschätzung entwickelt man einen kritischen Blick auf sich und das eigene Verhalten und gelangt somit schneller zur Selbsterkenntnis.

Ich kann sehr viel für meine zukünftige Arbeit und auch für mich selbst aus diesem Buch ziehen und bin gespannt auf weitere interessante Themen aus dem Forschungsfeld der Schemapädagogik.

Berlin, im Herbst 2014

Melanie Schneider, Sozialarbeiterin B.A.

Bücher über die Arbeit mit verhaltensoriginellen Kindern und Jugendlichen gibt es zu Genüge. Marcus Damm widmet sich mit diesem Buch nun uns zu, den „originellen“ Pädagogen und Pädagoginnen.

Hören wir unseren Kindern und Jugendlichen in der täglichen Arbeit genau zu, so bekommen wir alle einen bestimmten Titel verliehen.

Da wäre zum Beispiel der oder die:

- „Hau den Lukas“-Pädagoge oder -Pädagogin (Schülersicht „der/die ist total streng und bei dem/der dürfen wir nicht einmal lachen“),
- der oder die „Frikadellen“-Pädagoge oder -Pädagogin (Schülersicht „stell dem/der bloß keine Frage, dann bekommst du gleich einen langen Vortrag aus seinem/ihrer Leben gehalten und gehst mit einer Frikadelle am Ohr aus dem Unterricht“) usw. Doch was steckt dahinter?

In diesem Buch beleuchtet Damm die pädagogische Fachkraft mit seinen/ihren Ich-Anteilen erfrischend klar und vor allem verständlich. Wenn wir es zulassen, bekommen wir eventuelle gesuchte Antworten oder Erklärungen, warum wir in bestimmten Situationen so sind, wie wir sind, und warum „meine“ Kinder und Jugendlichen bei mir funktionieren und bei anderen nicht und umgekehrt (Lehrerzimmergespräch: „*Deine* Klasse war heute wieder grauenhaft!“).

Zur Förderung der Selbst-, Sozial- und Fachkompetenz der pädagogischen Fachkraft bietet dieses Buch die Möglichkeit, sich seiner Bewusstseinszustände bewusst zu werden und eventuelle „spezielle“ eigene Verhaltensmuster in bestimmten Situationen zu erkennen und gegebenenfalls zu hinterfragen. Ein meines Erachtens wichtiger Baustein, um sich als professionelle pädagogische Fachkraft weiter zu entwickeln.

**André Kotecki**, Jahrgang 1972, ist Bildungsbegleiter, Trainer und Ausbilder für Wirtschaft und Verwaltung in der Jugendförderung in Köln. Als Deeskalationstrainer Gewalt und Rassismus (Gewaltakademie Villigst) bildet er regelmäßig Sozialberufler im Rahmen der Gewaltprävention fort und führt in Schulen und Jugendeinrichtungen regelmäßig Deeskalationstrainings Gewalt und Rassismus, Anti-Mobbing-Trainings, Anti-Rassismus-Trainings und Teamtrainings durch. Weitere Infos unter [www.andrekotecki.de](http://www.andrekotecki.de).

Sehr viele Praktikerinnen und Praktiker<sup>1</sup> im sozialen Bereich sind heutzutage im Allgemeinen nicht zu beneiden. Unsere Zielgruppen werden heterogener und somit auch herausfordernder. Außerdem nehmen die psychischen Auffälligkeiten zu, was Einzelne im Gruppenraum *noch* verhaltens kreativer macht.

Aber in Hinsicht auf *eine* bestimmte Sache geht es uns auf den ersten Blick gar nicht so schlecht: Sobald sich zwischenmenschliche Konflikte zwischen Professionellen und Heranwachsenden ergeben, greift ein populärer selbstwertdienlicher psychischer Automatismus auf Professionellenseite: *Man ist mit seinen Kollegen schnell einer Meinung – und sitzt zudem auch noch am längeren Hebel.* Dieser Umstand ist für das Wohlbefinden und Selbstwertgefühl ein mehr als erfreulicher Effekt. Denn: Schuld an den jeweiligen Unstimmigkeiten ist natürlich immer das an dem jeweiligen Konflikt beteiligte Kind/der betreffende Jugendliche. *Wir sind ja die Professionellen...*

Aber, so muss man aus seriös-wissenschaftlicher Sicht sagen, solche Wahrnehmungsvorgänge basieren lediglich auf einem evolutionären, psychologisch-primitiven Phänomen, von dem wir wahrscheinlich alle, trotz etwaiger Fortbildungen und Selbsterfahrungsgruppen, nicht frei sind.

Dieses Geschehen schematheoretisch zu deuten und zu überwinden, ist eines von mehreren Zielen dieser Studie.

### **Irrtum 1: „Schuld an schwerwiegenden Konflikten sind die Zu-Erziehenden!“**

Es ist natürlich klar, zu welchem Standpunkt die Mehrheit der Professionellen in den oben skizzierten Situationen vorseilend neigt. Klar. Man müsste nur einmal versteckte Mikrofone in Lehrer- und Teambesprechungszimmern installieren und die Gespräche in den Pausen und Konferenzen aufzeichnen.

Nach der unvoreingenommenen Auswertung würde schnell klar werden, wie einseitig die alltagspsychologischen Deutungen von auffälligem Kinder- oder Teenagerverhalten in der Regel ausfallen. Im Prinzip kennt sicherlich jeder, der ehrlich zu sich selbst ist, diesen Rationalisierungsmechanismus. Man muss bei zwischenmenschlichen Unstimmigkeiten nur lange genug nachdenken, irgendwann erkennt man ganz klar, *wieso letztlich doch der Interaktionspartner für den jeweiligen Konflikt verantwortlich ist.* Dem anderen ergeht es aber auch so!

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird der Einfachheit halber meistens die männliche Sprachform verwendet. Dies dient der Erhaltung des Leseflusses und ist natürlich nicht diskriminierend gemeint.

Aber ich will hier nicht den Stab über meinen Berufsstand brechen. Die mehr oder weniger unbeholfenen Selbstrechtfertigungstendenzen bei Interaktionsproblemen sind natürlich auch überall dort Programm, wo irgendwer eben am längeren Hebel sitzt. Wir reden hier gleichzeitig von *allgemeinen* psychologischen Gruppenprozessen („Wir sind die Guten – ihr seid die mit den Defiziten!“). Natürlich ist es aber auch umgekehrt so, dass diejenigen, die am kürzeren Hebel sitzen, die Sachlage jederzeit ganz anders sehen. Nämlich so, dass das *eigene* kollektive Klima selbstwertdienlich verzerrt wird. Man sieht anhand dieser kurzen Skizze schnell: Kommunikative Prozesse, vor allem Konflikte, werden von jeder teilnehmenden Partei unterschiedlich eingeschätzt und je nach Persönlichkeitsstruktur „zuerechtkonstruiert“. Dies ist zwar menschlich, allzu menschlich, führt aber keinesfalls zur beruflichen Professionalität.

**Irrtum 2: „Die Beziehungsebene (Emotionen, Sympathie, Antipathie) hat nur wenige bis keine Auswirkungen auf die Umsetzung des Erziehungs- und Bildungsauftrags!“**

Wer nun meint, dass solche interaktionellen Automatismen in der pädagogischen Praxis in Hinsicht auf das Alltagsgeschäft nur wenig Bedeutung haben, der ist auf dem Holzweg. Nach aktuellen neurowissenschaftlichen Erkenntnissen (GRAWE 2004; GAZZANIGA 2012; GOLEMAN 2007) verhält es sich so, dass aktuelle Gefühle wie auch grundlegende Emotionen, die in der jeweiligen Beziehung zwischen den Parteien im Praxisfeld ausgelöst werden oder konstant bestehen, darüber *entscheiden*, was gedanklich (kognitiv) beiderseits vor sich geht. *Emotionen generieren sogar Kognitionen* (im Guten wie im Schlechten). Daher haben z.B. Sympathie und Antipathie große Auswirkungen. Daraus resultierende Beziehungsstörungen führen sogar dazu, dass der Erziehungs- und Bildungsauftrag gar nicht erfolgreich vom Professionellen umgesetzt werden kann.

Denn, so erkannte schon Arthur Schopenhauer: „Was dem Herzen widerstrebt, lässt der Kopf nicht ein.“ Lapidar gesagt: Wenn Kinder und Jugendliche den Professionellen akzeptieren, respektieren und ihn sogar ein Stück weit mögen, dann bleibt im pädagogischen Alltag sehr viel mehr „hängen“ als im umgekehrten Fall. Hierzu ein Schülerzitat: „Lehrer scheiße, Unterrichtsthema scheiße!“ Nun gibt es unverständlicherweise nur sehr wenige Veröffentlichungen, die die Beziehungsebene, die emotionale Prozesse miteinbezieht, in Erziehungs- und Bildungsberufen *konkret* und *methodisch* thematisieren. Es heißt in der so-

zial- und schulpädagogischen Literatur stets: „Zeige Toleranz, Akzeptanz und Kongruenz!“ Nur: Wer bringt das alles auf, wenn er die oder den Heranwachsenden XY einfach *nicht leiden kann*? Und solche Fälle sind, wenn wir ehrlich sind, keine Einzelfälle, sondern die Regel.

### **Irrtum 3: „Ich erziehe und bilde ganz normal!“**

Allgemeine Empfehlungen helfen uns demnach nicht weiter. Die vorliegende Studie<sup>2</sup> nimmt sich dieser wichtigen Angelegenheit an und möchte eine konkrete Antwort auf folgende Frage geben: „Welche Themen und Verhaltensweisen bringe *ich* aufgrund *meiner* Biografie mit in den Gruppenraum und was genau sind deren unbewussten Auswirkungen auf der Beziehungsebene?“

Denn eins ist doch klar: Es gibt *zu* strenge pädagogische Fachkräfte, *zu* distanzierte, aber auch *zu* hilfsbereite usw. Eine Sache vereint sie aber alle: *Sie wissen nicht um ihr Auftreten*, ihre „wunden Punkte“, um ihre „Trigger“. (Trigger sind unbewusste „Knöpfe“, die den Professionellen regelmäßig aus dem Konzept bringen, seine Aufmerksamkeit von jetzt auch gleich beenden, seine sogenannten „typischen fünf Minuten“ auslösen.)

Die Zu-Erziehenden finden wohl sehr schnell heraus, welche Knöpfe das sind, und zwar durch das Prinzip „Lernen durch Versuch und Irrtum“. Nach meiner Einschätzung wird so gut wie jeder Professionelle auf diesem Weg hin und wieder zum steuerbaren Objekt, mal mehr, mal weniger zur „Marionette“ im Gruppenraum, und zwar unbewusst. Daher brauchen wir ein Update!

Aus diesem Grund gibt es seit 2010 das neuropädagogische Konzept namens Schemapädagogik. Vor diesem Hintergrund finden Bemühungen statt, die Beziehungen zwischen Professionellen und Heranwachsenden in sozialen und Bildungsberufen zu verbessern, um die „Herzen zu öffnen“. Denn erst dann ist bekanntlich auch der Kopf „offen“.

### **Ausblick**

Im **ersten Kapitel** – Einleitung – geht es um das Thema: „Rote Knöpfe der pädagogischen Fachkraft im Praxisalltag“. Hier soll gezeigt werden, wie schnell man

---

<sup>2</sup> Dieser Schemapädagogik-Band (Nr. 17 der Reihe *Schemapädagogik kompakt*) wird ergänzt durch die Veröffentlichung *Psychospiele der Pädagogen 2. Konfliktlösungen in der schulischen Teamarbeit mit Narzissten, Passiv-Aggressiven, Perfektionisten*.

als Professioneller „an der Front“ mit wenig Aufwand von den Heranwachsenden aus dem Alltagskonzept gebracht werden kann. Die persönlichkeitspezifischen Ursachen diesbezüglich sind individuell und hängen mit der eigenen Biografie/Sozialisation zusammen.

Das **zweite Kapitel** führt ein in schemapädagogische bzw. -therapeutische Grundbegriffe. Danach werden die ersten neun Schemata vor dem Hintergrund der Schematherapie (YOUNG et al. 2008) thematisiert und konkret beschrieben und schließlich in den Kontext „Praxisfeld Erziehung und Bildung“ transferiert. Mit erworbenen bzw. antrainierten Schemata – niemand ist frei von solchen neuronalen Mustern – gehen „typische“ Verhaltensweisen, „Schwachstellen“ und auch interaktionelle Manipulationstechniken einher, die, wie oben schon erwähnt, eben gewöhnlich unbewusst ablaufen. Ein erster Schritt in die richtige Richtung ist es, sich mit den eigenen Schemata auseinanderzusetzen. Hierzu gibt es auch Fragebögen (s. Kapitel 3).

Im **dritten Kapitel** sind konkrete Interventionen zur Förderung der Selbsterkenntnis und Sozialkompetenz platziert. Sie, liebe Leserin, lieber Leser, finden folgende Materialien vor: jeweils einen Fragebogen, eine schemaspezifische Stühlearbeit, ein Textblatt und einen Besinnungstext. Mithilfe dieser Arbeitsblätter bzw. Anregungen sollen Sie schrittweise ein Gespür für die eigene Persönlichkeitsstruktur entwickeln.

### **Danksagung und Sonstiges**

In erster Linie bedanke ich mich bei „meinen“ sechs Sozialassistenten-Klassen, die ich von 8/2013 bis 8/2014 an der BBS Hauswirtschaft/Sozialpädagogik in Ludwigshafen unterrichtete. Im regen Austausch wurde immer mal wieder authentisch über „guten Unterricht“, positive Lehrereigenschaften und über die Bedingungen eines förderlichen Gruppenklimas diskutiert, und zwar gewinnbringend. So hoffe ich zumindest.

Noch eine Bemerkung zur Sprache: Ich fühle mich trotz meiner narzisstischen und zwanghaften Persönlichkeitsanteile, von denen es nicht wenige gibt, *nicht* dazu genötigt, in begrifflich-intellektuelle Höhen vorzustößen, die so manchen Autor elitär und „edel“, aber in Hinsicht auf die Alltagspraxisrelevanz unleserlich machen. Ich muss hier keinen entsprechenden Eindruck auf die Leserschaft machen. Auch neige ich nicht zu überlangen, komplizierten Satzkonstruk-

tionen, die dem erwähnten erlauchten Autor XY meistens demselben Ziel dienlich sein sollen.

Das vorliegende Buch soll, wie alle anderen Bände der *Schemapädagogik kompakt*-Reihe auch, leicht zu lesen sein. Die Ausführungen soll *verstanden* werden und vor allem eine Hilfe für die Praxis sein. Hier geht es nicht, wie etwa bei vielen staubtrockenen Veröffentlichungen der Fall, ums „Vernünfteln“ als Zweck an sich. Ich bin kein Elfenbeinturmbewohner (ich war mal einer). Mir geht es schlicht und einfach um eine erfolgreiche Pädagogik, um die Verbesserung der Lehr- und Lernbedingungen im Praxisalltag, auch um die Förderung der zwischenmenschlichen Beziehungsqualität im Allgemeinen. Daran ist auch wohl mein stark ausgeprägter Helfer-Anteil beteiligt.

Pädagogischen Erfolg hat man langfristig nur, wenn man die Beziehungsebene zwischen den Zu-Erziehenden und den Professionellen berücksichtigen und (ansatzweise) positiv gestalten kann. Erst unter dieser Voraussetzung bilden sich in den Gehirnen unserer jungen Interaktionspartner neue Verknüpfungen/Schemata. Und gerade unsere „schwierigen Fälle“ benötigen diese! Hier haben wir Pädagogen akuten Handlungsbedarf, da unsere „Lieben“ nicht gerade einfacher werden. Als Berufsschullehrer mit vollem Deputat an der BBS HW/SP Ludwigshafen sehe ich das. Und deshalb muss man auch die Sprache der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sprechen können, mit denen wir jeden Tag zu tun haben. *Praktiker und unsere „Lieben“ brauchen keine Elfenbeinturmsprache. So sei es!* Ich wünsche Ihnen im Folgenden viele Aha-Momente!

Worms, im Herbst 2014

*Marcus Damm*

### **Kontakt**

Institut für Schemapädagogik

Dr. Marcus Damm

Höhenstr. 56

67550 Worms

Internet: <http://www.schemapädagogik.de>; <http://www.schemapädagogik-netzwerk.de>

E-Mail: [info@marcus-damm.de](mailto:info@marcus-damm.de)

# 1. Einleitung – Warum unsere biografisch verankerten „roten Knöpfe“ den Erziehungs- und Bildungsauftrag sabotieren

Fragen wie „Wer bin ich?“ – „Zu was bin ich imstande?“ – „Was sind meine Stärken und Schwächen?“ sind vor allem in dem spannenden Feld der Sozialpsychologie relevant. Zahlreiche Forschungsprojekte zur Selbstwahrnehmung bzw. zum Selbstkonzept bestätigen ein interessantes menschliches, allzu menschliches Phänomen: *Wir finden uns selbst gar nicht so schlecht*, genauer gesagt, in vielerlei Hinsicht sogar etwas attraktiver, talentierter, sozial kompetenter usw. als unsere Mitmenschen (zusammenfassend WERTH & MAYER 2008; s.a. RATTNER & DANZER 2000).

Ein universelles Phänomen, das sich durch alle Gesellschaftsschichten zieht. Die Wissenschaftswelt ist hiervon gänzlich unbeeindruckt und spricht hier ganz ruhig und nüchtern vom sogenannten Wahrnehmungsfehler *self-serving-bias* (GAZZANIGA 2013). Der Mechanismus „Sich selbst in einem Licht sehen“ scheint evolutionären Ursprungs zu sein; er bringt dem Individuum doch einen gewissen psychologischen und somit physiologischen Überlebensvorteil. Wir wären wahrscheinlich mit einem angeborenen depressiven Temperament und einer mangelhaften Selbsteinschätzung wohl schon längst ausgestorben.

Es kommt daher nicht von ungefähr: Sehr gerne beantworten wir etwa folgende Fragen nach kurzem oder längerem Nachdenken doch mit „Ja!“: „Halten Sie sich für einen guten Menschen?“, „Finden Sie, dass Sie im Allgemeinen ein *moralisch* denkender und handelnder Mensch sind?“, „Haben Sie in Ihrem Leben mehr Gutes als Schlechtes vollbracht?“, „Glauben Sie, Sie werden von der Mehrheit Ihrer Mitmenschen eher positiv eingeschätzt?“ usw.

## Wer von uns ist die kompetentere pädagogische Fachkraft?

Vor dem Hintergrund unsere Berufsfeldes Erziehung und Bildung wird es nun richtig interessant, da wir hier ja das Ziel verfolgen, mehr Licht in unbewusste Persönlichkeitsfacetten von pädagogischen Fachkräften zu tragen. Denn auch bzw. *gerade* hier zeigt sich der *self-serving-bias* (KAHNEMAN 2012), und zwar tendenziell in Form von solchen Selbsteinschätzungen:

- „Ich halte mich, wenn ich ganz ehrlich bin, schon für eine kompetente pädagogische Fachkraft!“
- „Ich habe in meiner Karriere mehr pädagogische Erfolge als Misserfolge eingefahren!“
- „Ich finde, manche Kolleginnen und Kollegen haben in pädagogischer Hinsicht schon ihre Mängel, im Vergleich zu mir!“
- „Wenn andere Fachkräfte häufiger im Praxisfeld so arbeiten würden wie ich, hätten alle Beteiligten prinzipiell mehr davon!“
- „Ich glaube, ich bin bei den Kindern und Jugendlichen, mit denen ich täglich zu tun habe, eher beliebt, vielleicht sogar beliebter als manche Kolleginnen und Kollegen!“
- „Ich setze generell den Erziehungs- und Bildungsauftrag schon gut um!“
- „Nach Beendigung meiner Berufskarriere werde ich auf jeden Fall behaupten können: Ich habe das Ganze gut gemacht!“

Solche Wahrnehmungsmuster sind, wie oben schon erwähnt, nicht unüblich, sondern in Erziehungs- und Bildungsberufen nach meiner Erfahrung die Regel. Aber man muss sich klarmachen: *So denken wahrscheinlich fast alle pädagogische Fachkräfte*. Da kann also grundsätzlich etwas nicht stimmen. Denn dann hätten, wenn dem so wär, alle, Professionelle wie Zu-Erziehende, wenige bis keine Probleme miteinander im Alltag. Es gäbe keine „Granaten“ im Gruppenraum, sondern nur noch motivierte junge Zu-Erziehende; und auch keine Anti-Pädagogen. Dem ist natürlich nicht so, wir haben es ja hier mit Menschen zu tun, deren Gehirne den Betreffenden so manche Streiche spielen (ROTH 2003).

Dass es sich bei den eben skizzierten selbstwertdienlichen Wahrnehmungsmustern nur um subjektive Glaubenssätze handelt, die dem Selbstschmeicheln sollen (KÖNIG 2005), merkt man auch schnell, wenn man sich be-

wusst macht: Es gibt beliebte wie unbeliebte Fachkräfte, zu strenge, zu nette, welche, die zum Lachen in den Keller gehen und diejenigen, die manche Zu-Erziehenden vorsehend abschrecken, bevorzugen, begehren usw. Und natürlich existieren auch persönlichkeitsauffällige und teilweise auch -gestörte Pädagogen, die jedes Praxisjahr aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur mit bestimmten Teenagern regelmäßig aneinandergeraten (DAMM 2010b) und infolgedessen den Erziehungs- und Bildungsauftrag nicht umsetzen können (DAMM 2012). Und das ist dann in solchen Fällen nur das geringste Übel! Selbst sich wiederholende Konflikte in *unterschiedlichen* Gruppen führen in der Regel nicht zu mehr Selbsterkenntnis aufseiten der betreffenden Fachkraft. Ein Grund hierfür ist die oben schon erwähnte Tendenz, die Verantwortung für Unstimmigkeiten vorsehend dem Interaktionspartner zu übertragen.

### **Warum ungeteilte Aufmerksamkeit im Praxisalltag in der Regel eine Illusion ist!**

Was in Hinsicht auf die (beschränkte) Selbstwahrnehmung von pädagogischen Fachkräften relevant ist, das gilt auch in Hinsicht auf die Themen Achtsamkeit und gesunder Menschenverstand. Vor allem Letzteres haben wir Fachkräfte aus unserer Wahrnehmung natürlich auch, keine Frage. Nun gibt es aber an der pädagogischen Front durchaus nicht wenige Situationen, in denen wir gerade nicht nach den Kriterien des „gesunden Menschenverstandes“ handeln. Mit der Achtsamkeit andererseits kann es z.B. schon beim Eintritt in den Gruppenraum ruck zuck vorbei sein. Wir müssen nur „unseren“ – augenzwinkernd gemeint – Kevin erblicken. In Sekundenbruchteilen schaltet unser Gehirn unbewusst in einen Bewusstseinszustand, der eventuell mehr unserer persönlichen Abwehr auf der Beziehungsebene entgegenkommt. Was wir währenddessen nicht merken: Unsere Mimik und Gestik verändert sich (MÜHLISCH 2007). Kevin und der Rest der Gruppe merken das. Und schon kommt es eventuell zu einer Interaktion, die die unschönen Persönlichkeitsanteile zum Vorschein bringt (jeder bringt sie mit ins Praxisfeld). Es gibt zahllose Faktoren, die den „gesunden Menschenverstand“ gar nicht erst zulassen. Und diesbezüglich muss aus neurowissenschaftlicher Perspektive (DAMASIO 2004) geschlussfolgert werden: *Wir Professionellen merken nicht einmal, wenn unser „gesunder Menschenverstand“ ausgeschaltet ist und andere psychische Kräfte gerade in uns am Werk sind!* Ein wahres Wunder – es geht zurück auf die Funktionsweise unseres Gehirns (siehe unten).

## **„Trigger“ hebeln, von uns unbemerkt, den gesunden Menschenverstand aus**

Der Grund, warum uns bestimmte interaktionelle Schlüsselreize, etwa „dumme“ Sprüche, herausforderndes Verhalten unserer „Lieben“ (= Trigger) aus Achtsamkeits- und ganz klaren Selbstbewusstseinsphasen herausreißen, liegt in der Arbeitsweise unseres Gehirns. Und eins ist klar: Jede pädagogische Fachkraft reagiert auf Trigger anders, eben nach der Vorgabe der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur, die bereits in der Kindheit grundgelegt wird (BECK et al. 2004). Daher definiert jeder Professionelle störende Kinder- und Teenagerverhaltensweisen völlig anders. Und genau dieser Punkt ist eigentlich relevant!

Sie wissen natürlich selbst, wie schnell uns die Zu-Erziehenden aus dem Konzept bringen können. Die jungen Leute wissen irgendwann nach einer Testphase zu Beginn der Zusammenarbeit, wie sie uns zu einem bestimmten Verhaltensmuster animieren können, was wir freiwillig gar nicht zu jeder Zeit zeigen würden. Und zuguterletzt wird unserer Gruppe irgendwann auch gewahr, wie sie uns temporär daran hindern kann, den Erziehungs- und Bildungsauftrag umzusetzen. Dies alles ist hier keinesfalls wertend gemeint. Nicht jeder hat zu jeder Zeit in Bildungseinrichtungen immer „Bock“. Und dann gilt es, mit aller Macht und mithilfe von Interaktionsstrategien, die jeder in seiner eigenen Kombination drauf hat, das eigene Bedürfnis durchzusetzen (SACHSE 2004).

Ein Schlüssel zu mehr Selbst- und Fremderkenntnis liegt darin, die innerpsychische Vielfalt unseres Bewusstseins zu erschließen (VAITL 2012). Wissenschaftlich relevante Modelle gibt es in diesem Zusammenhang zu Genüge. Dummerweise werden sie uns Professionellen im Praxisfeld Erziehung und Bildung nicht in der pädagogischen Ausbildung und mit Einschränkung auch nicht (für die Praxis brauchbar) in der Fort- und Weiterbildung vermittelt.

## **Wer bin ich: und wenn ja: wie viele?**

Diese bekannte Floskel ist auch der Titel eines sehr erfolgreichen Buches von R.D. Precht, der gelernter Philosoph ist. Demnach ging es in diesem Werk auch um eine „philosophische Entdeckungsreise“. Aber diese Frage eröffnet auch gleichzeitig das Feld für eine *psychologische* Expedition.

Enorm gewinnbringend und horizonterweiternd ist die Beschäftigung mit dem Konzept der „inneren Vielheit“ (VAITL 2012), der innerpsychischen Dynamik des Menschen (PEICHL 2010). Die Hirnforschung (etwa GRAWE 2004;

KAHNEMAN 2012) hat längst große Teile des Persönlichkeitsmodells von S. FREUD bestätigt, wonach der Mensch psychische Strukturen aufweist, die nicht immer mit sich selbst in Einklang stehen. Ebenfalls wurde endlich wissenschaftlich vielfach bestätigt, dass wir nicht nur ein Ich-Bewusstsein haben, sondern aus zahlreichen innerpsychischen Strukturen bestehen, die sich in Hinsicht auf die Ausübung der „Führungsrolle“ abwechseln (VAITL 2012).

### **Das Modell des Inneren Teams**

Wie gesagt, es gibt einige Modelle, die sich mit unserer inneren Pluralität befassen. Das bekannteste dürfte von SCHULZ VON THUN (2001; 2007) stammen. Er spricht vom Inneren Team. Aber auch im *Psychodrama*, in der sogenannten *Ego-State-Therapie*, *Transaktionsanalyse* und *Gestalttherapie* werden unsere inneren Ich-Anteile thematisiert und im psychotherapeutischen Setting aufgegriffen.

Mithilfe dieser Perspektive – wir werden hier von der Schematherapie ausgehen – lässt sich erklären, wieso manche pädagogische Fachkraft auf spezifische Trigger im Praxisalltag eben immer wieder mit einem ganz persönlichen Ich-Anteil (unbewusst) reagiert. Dadurch wird sie für die Gruppe zu einem steuerbaren Objekt – und der Erziehungs- und Bildungsauftrag wird sabotiert.

Einige Beispiele:

- Frau Hilfsbereit betritt den Gruppenraum. Jacqueline fängt an zu weinen; zehn Minuten lang widmet sich die Pädagogin der Schülerin, in der Zeit findet kein Unterricht statt.
- Herr Selbstverliebt neigt zu zeitintensiven Monologen und Abschweifungen, sobald er nach seiner Leidenschaft, dem Fußball, befragt wird. Unterricht: Fehlanzeige!
- Frau Sensibel widmet sich ausführlich der Praxis der Selbstrechtfertigung, sobald sie einen Satz wie „Sie kümmern sich nicht um uns!“ vernehmen muss.
- Herr Rigoros verliert eine minutenlange Anklageschrift, sobald ein Schüler die Hausaufgaben nicht vorweisen kann.

Diese Liste ließe sich noch auf unzähligen Druckseiten fortführen. Sie werden ihre eigenen Erfahrungen hier mit einfließen lassen können.

Ich möchte damit klarmachen, dass jede Fachkraft ihre „Achillesfersen“, genannt Schemata, hat (ZARBOCK 2014), von denen sie im Falle einer Aktivierung bewusst nichts mitbekommt. Der Grund liegt darin, dass Triggersituationen neuronale Netzwerke im Gehirn aktivieren, die bereits in der Kindheit entstanden sind und somit leicht die „kognitive Kontrolle“ übernehmen können (ROEDIGER 2009a). Die Vergangenheit schiebt sich dann gewissermaßen ins Hier und Jetzt (DAMASIO 2004). Die Fachkraft hat dann „ihre fünf Minuten“, „fährt ihren Film“, wie die Jugendlichen sagen würden. Tja: Sobald der Gruppe klar ist, welche Trigger was genau bei welchem Professionellen bewirken, ist das Feld frei für Manipulationen und Psychospielchen (VAN VREESWIJK et al. 2012). Wer will sich ob dieser Erkenntnisse da noch auf die Fahnen schreiben (mithilfe des self-serving-bias): *Im Allgemeinen setze ich den Erziehungs- und Bildungsauftrag schon um!* Was, wenn die Realität so aussieht, dass die Zu-Erziehenden einen lediglich bei Bedarf zur Marionette machen? Es muss klar sein: Unser Ich ist nicht Herr im eigenen Haus (FREUD).

Trägt man alldem Rechnung, wird klar, dass nunmehr dringend ein wissenschaftliches Update erfolgen muss. Das Ziel der hier ausgeführten Darstellung ist daher die Stärkung des „gesunden Menschenverstandes“. In der Schematherapie wird dieser Bewusstseinszustand *Modus des Gesunden Erwachsenen* genannt (YOUNG 2012). Und wir werden ihn auch so nennen. Erst in diesem Ich-Zustand erscheint die betreffende Fachkraft authentisch, aufmerksam und selbstsicher. Denn innere Klarheit führt zur äußeren Klarheit, zur Authentizität, zur Professionalität. Der Modus des Gesunden Erwachsenen kann die innere Pluralität ordnen, strukturieren. Er kann Impulse wahrnehmen, bewusst unterdrücken, zulassen bei Bedarf. Der Modus kann Trigger als solche entlarven – und schließlich und endlich eine bewusste Verhaltenssteuerung auslösen.

Wir werden in den folgenden Kapiteln – seitens der pädagogischen Fachkräfte – mögliche „neuronale Niederschläge“ (Schemata) in der Biografie und deren Auswirkungen im Hier und Jetzt im pädagogischen Alltag kennenlernen.

Dabei werden sogenannte Reintypen beschrieben, Professionelle, die ein jeweils extrem ausgeprägtes Schema offenbaren. Solche Konstellationen sind sehr selten, kommen aber dennoch vor.

Anhand der Schilderungen sollte es Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, leicht fallen, „Eigendiagnosen“ zu stellen. Und ein erster Schritt ist getan!