

Du machst das, weil ich es dir sage!

Die Reflexion über Macht in pädagogischen Beziehungen – ein Beitrag zur Gewaltprävention ■

Die Entwicklung von Schutzkonzepten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe hat hohe Priorität. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Überprüfung von Gewaltformen von Mitarbeiter*innen gegenüber Kindern und Strukturen in Einrichtungen.



Annette Schulte

Kinderschutzfachkraft, Dozentin, Coach, Maltherapeutin

Im Kindergarten einer Gemeinde irgendwo in Norddeutschland arbeiten engagierte Erzieher*innen. Die Einrichtungsleitung ist zurzeit inhaltlich mit der Entwicklung eines Schutzkonzeptes für ihre Kita beschäftigt. Ihr Ziel ist es, mit der Entwicklung eines Schutzkonzeptes einen Teamentwicklungsprozess in Gang zu setzen. Ihre Vorstellung ist, einen Prozess anzustoßen, in dem sich ihre Mitarbeiter*innen mit der eigenen pädagogischen Haltung und Rolle auseinandersetzen sollen.

» *Unsere ganze Menschheitsgeschichte war und ist geprägt von Diktaturen und unterdrückten Menschen.*«

Allerdings so schwierig hatte sie sich das nicht vorgestellt, denn schon über das Thema »Macht in pädagogischen Beziehungen« wird im Team kontrovers diskutiert. Die einen lehnen den Anspruch auf Macht in ihrer Arbeit vehement ab, andere wollen den Begriff durch Verantwortung, Einfluss oder Führung ersetzen. Andere haben das Gefühl, sich in Auseinandersetzungen mit Kindern häufig als machtlos zu erleben.

Das Thema »Macht« wird sehr unterschiedlich bewertet und erregt die Gemüter.

Der Begriff »Macht« ist ein zweischneidiges Schwert: Es gibt machtvollere Menschen, die Einzelne oder eine ganze Gruppe so beeinflussen oder unter Druck setzen, dass sich alle ihnen unterordnen. Hier entsteht ein Klima der Angst, das dazu führt, dass Men-

schen unfrei sind, unter Schuldgefühlen leiden und sich und anderen nicht mehr vertrauen. Unsere ganze Menschheitsgeschichte war und ist geprägt von Diktaturen und unterdrückten Menschen.

Wer Macht hat, kann machen

Die andere Seite der Macht leuchtet auf, wenn wir uns von dem Wort »machen« leiten lassen. Wer Macht besitzt, ist in der Lage etwas zu bewirken, Prozesse in Gang zu setzen. Im besten Fall sind das Menschen, die andere »ermächtigen«, d.h. motivieren, fördern und herausfordern, ihr Potenzial zu entwickeln und einzubringen. Eine Machtposition ermöglicht also auch Selbständigkeit und Engagement.

Wenn wir jetzt wieder einen Blick in unsere oben genannte Kita werfen, ist die zweite Auslegung des Machtbegriffs sicher eine, der die Erzieher*innen inhaltlich zustimmen können.

Das ist der Auftrag von pädagogischen Fachkräften: Kinder dabei zu begleiten, selbstständige, selbstbewusste und engagierte Menschen zu werden, die nachdem sie Ihnen vertraut haben, sich immer mehr selbst vertrauen lernen.

» *Eine Machtposition ermöglicht also auch Selbständigkeit und Engagement.*«

Reflexion der eigenen Biografie

Damit das gut gelingen kann, müssen Fachkräfte ein gutes Selbstbewusstsein entwickeln, d.h. sich ihrer selbst und ihrer Handlungen bewusst sein. Das berührt die Frage nach der eigenen Biografie. Welche Erfahrungen mit Macht/Ohnmacht bringen Fachkräfte aus ihrer Kindheit mit? Wie sehr beeinflusst diese persönliche Prägung den Umgang mit den Kindern? Fragestellungen in dieser Richtung für sich zu beantworten,

gehört grundsätzlich zur beruflichen Qualitätsentwicklung. Fachkräfte, die die Auseinandersetzung dazu scheuen, laufen Gefahr im pädagogischen Alltag Fehler zu machen, die Kindern sehr schaden können.

Der ungleiche Machtkampf

Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes in pädagogischen Einrichtungen stellt sich der Tatsache von übergreifenden, grenzüberschreitenden Fachkräften in Kitas. Dieses Verhalten ist nur möglich, weil es ein Machtgefälle zwischen den Erwachsenen und den zu ihnen in einem Abhängigkeitsverhältnis stehenden Kindern gibt.

» *Kinder wollen ihren Bezugspersonen gefallen und sind schon deshalb bemüht zu kooperieren.*«

Wenn eine gute Beziehung zwischen Kind und Erzieher*innen besteht, wird das Kind dem*der Erwachsenen vertrauensvoll folgen und der*die Erzieher*in wird ihre Macht nicht missbrauchen. Kinder wollen ihren Bezugspersonen gefallen und sind schon deshalb bemüht zu kooperieren. In den ersten Lebensjahren sind sie auf das Vorbild und die Analyse der Erwachsenen angewiesen.

Wenn aber die Beziehung nicht authentisch ist, spürt das Kind es und wird die Macht der Erwachsenen nicht anerkennen, sondern sie ihnen damit entziehen, in dem es sich weigert.

So eine Situation kann bei Fachkräften Angst vor Bedeutungsverlust auslösen. Dann fühlen sie sich hilflos und ohnmächtig. Wenn dieses Gefühl dann gekoppelt ist mit eigenen biographischen Erfahrungen, ist die Gefahr groß, dass Erzieher*innen erst recht ihre Interessen beim Kind durchsetzen wollen und der ungleiche Machtkampf beginnt. Um den zu gewinnen, kommt es schließlich zum

Einsatz von Zwang und Gewalt. Kinder werden lächerlich gemacht, beschämt, manipuliert, angeschrien, ausgegrenzt, fest angefasst, auf den Stuhl gedrückt, mit körperlicher Gewalt attackiert.

Auseinandersetzung mit der Rollenidentität

Angst und Vertrauen sind zwei Begriffe, die scheinbar nichts miteinander zu tun haben. Beide gehören jedoch elementar zur Auseinandersetzung mit »Macht« in der Pädagogik.

Wenn Macht ins Spiel kommt, sind wir mit Angst konfrontiert, weil Gefahr droht. Angst ist ein starkes Gefühl, das zu drei Reaktionsmöglichkeiten führt: Flucht, Kampf oder die Situation über sich ergehen zu lassen. Wenn ein Kind mit seiner Reaktion das Selbstbild einer pädagogischen Fachkraft ins Wanken bringt, wird sie versuchen ihre Angst so in den Griff zu bekommen, dass sie im Gegenzug dem Kind Angst macht. Kinder die Angst haben, sind scheinbar angepasst, rebellieren oder entziehen sich der Situation. Alle drei Alternativen tragen selbstverständlich nicht dazu bei, dass Kinder sich gut und gesund entwickeln und ihre vitalen Bedürfnisse ausleben können.

» *Sicher wollen alle Fachkräfte mit Kindern vertrauensvoll umgehen, aber die Realität zeigt, wie schwer es ist, diese Haltung im Alltag umzusetzen.*«

Was bedeutet das nun für die Rollenidentität als Erzieherin oder Erzieher? Erwachsene, die professionell mit Kindern arbeiten, müssen sich entscheiden zwischen einer Erziehung, die auf Manipulation aufgrund von eigener Angst beruht oder auf einen Umgang mit Kindern, der auf Vertrauen basiert. Sicher wollen alle Fachkräfte mit Kindern vertrauensvoll umgehen, aber die Realität zeigt, wie schwer es ist, diese Haltung im Alltag umzusetzen. Wer auf Vertrauen setzt, kalkuliert mit ein und lässt es zu, dass ein Kind es anders macht, als der*die Erzieher*in es will (vorausgesetzt, das Kindeswohl ist nicht in Gefahr). Erzieherpersönlichkeiten, die über ein gutes Selbstvertrauen verfügen, sind in der Lage zurückzutreten, das Kind mit seinen Bedürfnissen in den Mittel-

punkt zu stellen und es vertrauensvoll zu begleiten.

» *In Schutzkonzepten wird der Begriff von einer konstruktiven Fehlerkultur innerhalb eines Teams präferiert.*«

Angemessene Fehlerkultur

Zur Reflexion der Arbeit mit Kindern ist das Team, sind die Kolleg*innen absolut notwendig. Die direkte Rückmeldung auch auf pädagogisches Fehlverhalten führt zur Bewusstmachung, Korrektur und langfristiger Verhaltensänderung. Ein Klima, in dem Erzieher*innen im Team offen und ohne Angst vor Kritik sprechen können, fällt nicht vom Himmel. Häufig hat sich ein Team an nicht angemessene pädagogische Umgangsformen mit Kindern gewöhnt, so dass erst dann ein leises Hinterfragen aufkommt, wenn neue Mitarbeiter*innen oder Praktikant*innen ins Team kommen. In dem Blick von außen liegt eine große Chance, die unbedingt genutzt werden sollte. In manchen Kitas herrscht eine Atmosphäre, in der keine Fehler gemacht werden dürfen. Dort ist dann pädagogisches Fehlverhalten, auch durch die Ausnutzung von Macht, vorprogrammiert.

In Schutzkonzepten wird der Begriff von einer konstruktiven Fehlerkultur innerhalb eines Teams präferiert. Im pädagogischen Kontext kommt es zu Fehlern im menschlichen Miteinander. Fehlerhaft wäre es, das zu leugnen. Im Gegenteil: Fehler müssen benannt werden, damit man daraus lernen kann. Um einen größtmöglichen Schutz und Transparenz herzustellen, muss es in Einrichtungen etablierte Verfahren, wie Supervision, Team-/ Fallbesprechungen, kollegialen Austausch und Qualifizierungsmaßnahmen geben.

Die Aufgabe von Leitungskräften

Werfen wir noch ein letztes Mal einen Blick auf unsere Beispielkita in Norddeutschland.

Die Einrichtungsleitung sitzt an ihrem Schreibtisch, der übervoll ist mit gesammelten Artikeln und Notizen zum Thema Schutzkonzept in Kitas. Ihr schwirrt der Kopf, weil sie gar nicht weiß, wo sie Prioritäten setzen soll: Partizipation, Kinderrechte, Sexualpädagogik, Nähe und Distanz ...?

Vielleicht ist es gut, genau an dem Thema »Macht in pädagogischen« Beziehungen weiterzuarbeiten. Die Idee entsteht, einen vorsichtigen, persönlichen Austausch innerhalb des Teams zu versuchen, der über die wöchentlichen Dienstbesprechungen hinausgeht. Beim Austausch in kleinen Gruppen können die eigene »Macht« reflektiert und persönliche Erfahrungen mitgeteilt werden. Wenn das gelingt, passiert etwas im Team. Kolleg*innen lernen sich von einer neuen Seite kennen, können Verhaltensweisen besser einordnen. Damit daraus Vertrauen entstehen kann und die Angst vor Kritik und Ansehensverlust kleiner wird, braucht es Kontinuität und Nachhaltigkeit. Die Leitung hat die Aufgabe, dafür zeitliche Ressourcen zu schaffen. Sie setzt Prioritäten und ist damit Vorbild für ihre Mitarbeiter*innen.

Die Leitungsposition beinhaltet ebenfalls ein Machtpotential, das es gilt, achtsam einzusetzen. Wie sollte sich in einer Kita eine fehlerfreundliche Kultur entwickeln, wenn die Leitung selbst keine Kritik zulässt? Wie sollte sich eine vertrauensvolle Atmosphäre im Team entwickeln, wenn die Leitung alles kontrollieren will? Es geht um das rechte Maß zwischen dem Vertrauen in die Arbeit der Teammitglieder und der konstruktiven Kritik und Begleitung durch die Leitung. Dieser Führungsstil gibt den Erzieher*innen Sicherheit und minimiert die Angst, etwas falsch zu machen. Eine Kitalleitung, die den Zusammenhang zwischen ängstlichen, unsicheren Mitarbeiter*innen und der Wirkung davon auf Machtmissbrauch gegenüber Kindern kennt, wird in der Begleitung ihres Teams in Bezug auf »Macht« selbstkritisch mit ihrer Rolle umgehen.

Fazit

Macht in menschlichen Beziehungen spielt immer eine Rolle. Ziel ist es, sich ihrer bewusst zu sein und sie achtsam einzusetzen. Es ist ein großer Gewinn für eine Kita, wenn die Leitung mit ihrem Team sich diesem Thema stellt und den Kindern damit die Möglichkeit gibt, sie in einer geschützten Atmosphäre zu selbstbewussten Menschen zu entwickeln. Die Arbeit an einem Schutzkonzept ist eine Qualitätsentwicklung für die Einrichtung und für pädagogische Fachkräfte bietet es die Chance auf mehr Selbstbewusstsein und damit mehr Lebens- und Berufsqualität. ■