



SYSTEMISCHE  
GESELLSCHAFT



# SYSTEMISCH SCHULE MACHEN

VERBINDEND, BEWEGEND, VERÄNDERND

BRAUCHT ES MEHR?

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



# VORWORT

Liebe Lehrerinnen und Lehrer,  
liebe Akteur\*innen im System Schule<sup>1</sup>,

die Anforderungen im schulischen Alltag werden immer komplexer, gleichzeitig wächst an vielen Stellen der Verdruss, an den gesellschaftlich seit Jahrzehnten gewachsenen Leistungs- und Bewertungsstrukturen sowie vielfältigen Überlastungssituationen kurzfristig nichts ändern zu können.

Mit dem Spiralblock möchten wir Sie anregen, durch eine „systemische Brille“ prozesshaft und mit zirkulärem Blick auf das Wirken im System Schule zu schauen. Es geht darum, die Wechselwirkung von Verhalten, den Reichtum verschiedener Perspektiven sowie die Ressourcen und Potentiale, auch über den schulischen Rand hinaus, im Sturm des Schulalltags im Blick zu behalten und ihn dadurch leichter, freudiger und gesünder zu machen – für alle Beteiligten.

Sie bekommen keine Rezepte. Aber Sie bekommen kleine Denkanstöße, wie Sie in Schule als einem System, das seine Mitglieder auffordert, ständig zu bewerten oder Bewertungen aussetzt, den Blick bewusst von den hinderlichen Defiziten hin zu den Fähigkeiten

und Möglichkeiten der Menschen wenden können. Es ist sehr wahrscheinlich, dass Sie Unterschiede wahrnehmen werden – bei sich, bei Ihren Schüler\*innen und bei anderen Akteur\*innen.

Wir möchten Sie mit elf kurzen Situationsbeschreibungen einladen und inspirieren, wohlwollend auf sich und „die Anderen“ zu schauen, die eigene Haltung zu reflektieren und neugierig Neues einfach mal auszuprobieren! Kapitel zu weiteren Themen, Hinweise auf die wissenschaftlichen Grundlagen der Systemtheorie, Prämissen, Methoden, Literatur und weitere Informationen finden Sie online unter [www.systemischschulemachen.de](http://www.systemischschulemachen.de) oder scannen Sie den QR-Code auf dem Deckblatt.



**Sascha Kuhlmann**  
Erster Vorsitzender  
SG e.V.



**Matthias Richter**  
geschäftsführender Vorstand  
DGSF e.V.

<sup>1</sup> In den Kapiteln benennen wir zur Reduzierung von Komplexität als Adressat\*innen „Lehrpersonen/ Pädagog\*innen“. Angesprochen sind jedoch alle professionell tätigen Menschen am Ort Schule.

1



**VERSTEHEN STATT VERURTEILEN –  
ODER HAT ES MÖGLICHERWEISE NICHTS MIT MIR ZU TUN?!**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

**Paul liegt während des Unterrichts mit dem Kopf auf dem Tisch.**

Lehrpersonen/Pädagog\*innen könnten sich durch ein solches Verhalten provoziert fühlen oder an der Anstrengungsbereitschaft von Paul zweifeln.

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- Jedes Verhalten ist subjektiv sinnvoll, auch wenn der „gute Grund“ nicht immer direkt ersichtlich ist.
- Wahrnehmung ist nicht gleich Wahrgebung.
- Jedes Verhalten eines Menschen hat Einfluss auf das Denken, Fühlen und Verhalten eines anderen Menschen.

## SYSTEMISCHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Anstatt mit Sanktionen/Konsequenzen zu reagieren, hilft eine systemische Perspektive durch die Übernahme verschiedener Sichtweisen konstruktiv mit der Situation umzugehen und den Fokus zunächst auf das ganzheitliche Erfassen und nicht das Bewerten zu legen.

**Systemische Hypothesen**, d. h. vorläufige Annahmen über Interaktionen, Beziehungen und Wechselwirkungen, bilden eine gute Basis zu ergründen, was möglicherweise hinter dem Handeln der Schüler\*innen steckt. Hypothesen sind im Prozess immer wieder zu prüfen, denn „es könnte auch alles ganz anders sein“.

## Beispiel:

1. **Beobachtung:** Ich sehe, dass Paul den Kopf auf den Tisch legt und die Augen schließt.
2. **Hypothese zur Einordnung:** Möglicherweise geht es Paul heute nicht gut und er schafft es nicht, dies zu verbalisieren.
3. **Anregung:**
  - Selbstreflexion: Wenn ich nichts mit Pauls Verhalten zu tun haben würde, was ändert sich an meinen Gefühlen?
  - Es könnte hilfreich sein, Paul anzusprechen und ihm Worte für sein Verhalten anzubieten (z. B.: Müdigkeit, Erschöpfung, Streit).
  - Paul könnte in die Lösung der aktuellen Situation einbezogen werden durch Fragen und die Benennung verschiedener Optionen, z. B.: „Wäre für Dich jetzt hilfreich, wenn wir das Fenster aufmachen/wenn Du eine Runde draußen läufst/Du jetzt nach Hause gehst und den Stoff nachholst oder was wäre es?“
  - Es könnte auch hilfreich sein, der Situation mit Gelassenheit zu begegnen und Paul erst zu einem späteren Zeitpunkt anzusprechen.

2



**EMOTIONALE HERAUSFORDERUNGEN  
IN DER SCHULE MEISTERN**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

**In einer emotional aufgeladenen Konfliktsituation beginnt Louise ihre Sachen auf den Boden zu schmeißen. Die Lehrperson/Pädagog\*in versucht sie zu stoppen und kündigt eine Sanktion an, auf die Louise nicht reagiert.**

Starke emotionale Ausdrücke zeigen häufig an, dass die Person gerade nicht anders reagieren kann. Lehrpersonen/Pädagog\*innen versuchen, Konflikte oftmals schnell zu beenden, v. a. wenn die ganze Klasse anwesend ist. Sanktionierende Maßnahmen führen zur Konfliktverhärtung, da damit zugleich die Emotionalität und Heftigkeit als unerwünscht und „falsch“ gerahmt wird und Schüler\*innen sich missverstanden und abgewertet fühlen können

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas anders, auch wenn es ungewöhnlich ist.
- Als Lehrpersonen/Pädagog\*innen sind wir Teil einer Lösung oder auch Teil eines Problems.
- Veränderung kann nur mit den Schüler\*innen gemeinsam gelingen und braucht Zeit.

## SYSTEMISCHE HALTUNGS- UND HANDLUNGSOPTIONEN

**Re-Framing:** Wir können uns bemühen, auch störendes, provozierendes Verhalten des Gegenübers „umzudeuten“, indem wir aktiv eine ressourcenorientierte Sichtweise einnehmen und z. B. anerkennen, dass das Kind in der Situationsbeschreibung ...

- gut seine Emotionen ausdrücken kann,
- seine eigenen Grenzen klar markiert,
- aufmerksam machen kann, dass es sich nicht angemessen behandelt/verstanden fühlt.

So kann man unerwartet reagieren, Verständnis zeigen und gleichzeitig auch Grenzen aufzeigen, wenn andere durch das Verhalten verletzt oder beeinträchtigt werden, sofern die/der Schüler\*in trotz großer Emotionen noch auf die Ansprache reagiert.

## Beispiel:

- „Ich bin beeindruckt von deiner Wut. Was macht dich gerade so wütend?“
- „Louise, ich finde es gut, dass du gerade zeigen kannst, wie wütend du bist. Was hältst du davon, wenn du dir draußen die Zeit nimmst, die du brauchst, damit du zur Ruhe kommst und auch alle anderen weiterarbeiten können?“
- „Es ist okay, dass du sauer auf mich bist, aber es ist nicht okay, dass du mich anschreist/geschweige denn mich trittst! Da macht sich Deine Wut selbstständig. Wenn du zur Ruhe gekommen bist werden wir gemeinsam überlegen, wie wir damit umgehen werden und wie du in Zukunft Deine Wut besser kontrollieren kannst.“

**Würdigung von Ausnahmen:** „Wann ist es dir schon einmal gelungen, in so einer Situation ruhig zu bleiben?“; „Was war da anders, als Du stärker warst als deine Wut?“; „Was könnte dir jetzt genau helfen?“.

3



**SCHÖN, DASS IHR DA SEID!**

**IMPULSE FÜR EINE BEWUSSTE GESTALTUNG VON BEZIEHUNGEN IN SCHULE**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

**Die Lehrperson/Pädagog\*in kontrolliert die Anwesenheit und macht ihrem Unmut Luft, dass viele Schüler\*innen nicht da sind. Die Schüler\*innen, die gekommen sind, machen sich Gedanken und fühlen sich von der Ansprache ungerecht adressiert.**

Da Unterricht immer ein Interaktionsgeschehen zwischen Lehrpersonen/Pädagog\*innen und Schüler\*innen ist, ist die Beziehung die Basis für Vermittlungs-, Lern- und Wachstumsprozesse.

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- Verhalten ist zirkulär – jede Handlung ist zugleich Ursache und Wirkung und beeinflusst das System wechselseitig.
- Jedes Verhalten ergibt aus der Perspektive der handelnden Person Sinn und ist in seinem Kontext verständlich.

## SYSTEMISCHE HALTUNGS- UND HANDLUNGSOPTIONEN

- 1. Innerlich einen Schritt zurücktreten:** Die eigenen Emotionen wahrnehmen und einordnen. Welche Gefühle habe ich und was wollen diese mir mitteilen?
- 2. Mit den Schüler\*innen Gedanken teilen:** „Oh, ich bin etwas überrascht, dass wir heute so wenige sind. Das ist schade, da muss ich mal gucken, wie wir das heute hinkriegen.“
- 3. Akzeptanz statt Frust:** In Schule gibt es oft Zeitdruck und alle Beteiligten müssen „funktionieren“; das lässt wenig Raum für bewusste Beziehungsgestaltung. Anstatt frustriert zu reagieren kann es sinnvoll sein zu akzeptieren, dass z. B. diejenigen, die fehlen, einen Grund haben und sich daher darauf zu fokussieren, mit den Anwesenden in eine positive Beziehung einzusteigen: „Schön, dass ihr da seid!“
- 4. Bewusstsein für Wechselwirkungen in Beziehungen:** Wie ich etwas sage und tue, beeinflusst mein Gegenüber. Welche Unterrichtsatmosphäre wünsche ich mir? Welche Schwingungen sollen dafür von mir ausgehen? Wie adressiere ich meine Schüler\*innen?

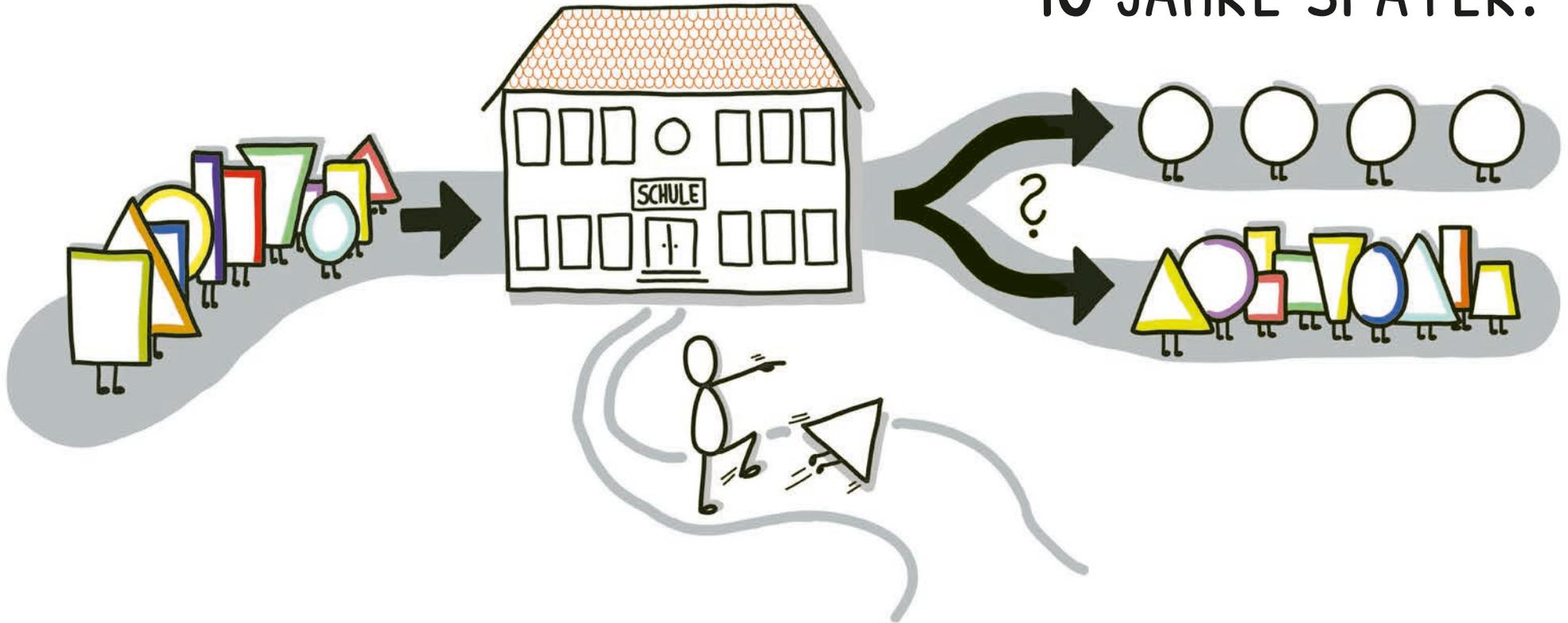
**5. Glaubenssätze zähmen:** Wenn ich eine schwierige Situation wahrnehme, welche negativen Hypothesen entstehen bei mir zu dem Verhalten der Schüler\*innen? Welche Glaubenssätze und Erfahrungen werden wach – was soll ich tun? Was nicht?

**6. Positive Hypothesen zu guten Gründen bilden:**  
„Und was ist, wenn alles ganz anders ist?“ –  
z. B. die Schüler\*innen haben Stress/Sorgen zu Hause. Sie haben Angst vor der Klausur. Sie fühlen sich überfordert.

Wie kann ich ihnen vermitteln, dass mich interessiert, wie es ihnen geht und nicht nur, welche Leistung sie bringen?

4

10 JAHRE SPÄTER:



AN-PASSEN – EIN QUADRAT IM KREIS

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Menschen mit vielfältigen Lebenserfahrungen, Vorstellungen, Bewältigungs- und Schutzstrategien treten in das System Schule ein. Die Schule verändert die Menschen, die in ihr agieren und diese Menschen verändern die Schule, weil sie „ein Teil des Systems“ sind. Relevante Fragen dabei sind: Wie kommen Menschen am Ende ihrer Schul- oder Dienstzeit aus der Schule und wie können sie in der Schule ihre individuellen Potentiale entfalten? Wie kann Schule als ein Ort erfahren werden, an dem Unterschiedlichkeit als gemeinsamer Reichtum des Wachsens und Entwickelns gelebt wird?

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- **Alle Menschen haben Fähigkeiten und können wachsen.** Damit können sie ihr Leben in eigener Verantwortung gestalten.
- **Es gibt nicht die eine Wahrheit** – Realität ist subjektiv und vielfältig.
- **Menschen sind nicht steuerbar, aber mein Verhalten beeinflusst Menschen und Systeme.**

# SYSTEMISCHE HALTUNGS- UND HANDLUNGSOPTIONEN

## 1. Selbstreflexion

- Was will ich sein? Ein Quadrat? Ein Kreis? Ein Rechteck? Ein Zylinder? Etc.? Und was macht mich dann aus?
- Wie wird (meine) Unterschiedlichkeit in meinem Kollegium oder der Schule akzeptiert und woran merke ich das?
- Welchen Beitrag leiste ich im Rahmen einer „gelingenden Unterschiedlichkeit“?
- Wie kann ich Schüler\*innen den Raum geben, ihre eigene Form zu behalten und an denen der anderen zu wachsen?

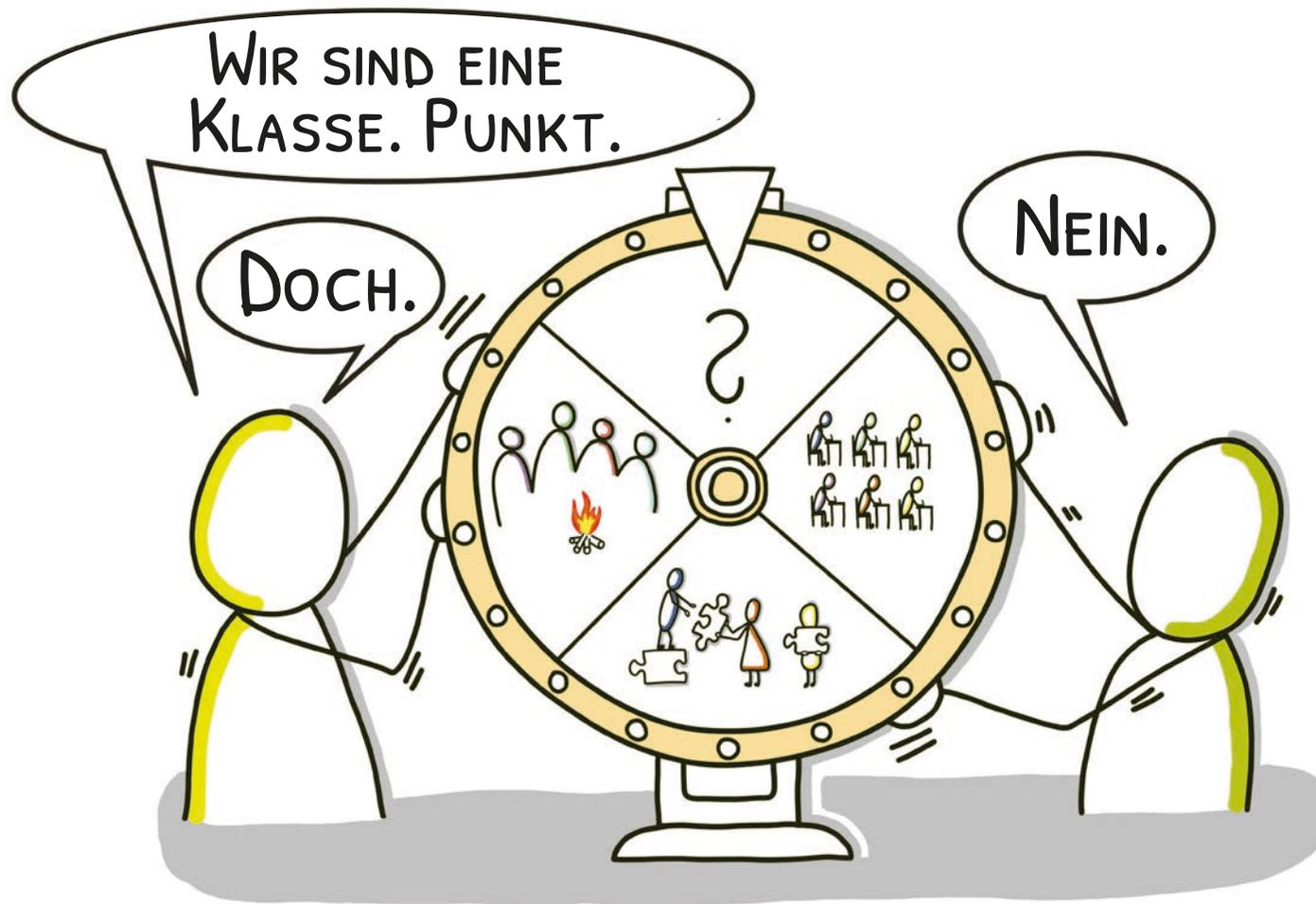
## 2. Ressourcenaktivierung

- Erkennen und Wertschätzen der „Ecken“ und Stärken – bei mir selbst, bei den Schüler\*innen, bei den Kolleg\*innen.
- Stärkung des Selbstbewusstseins durch Fokus auf individuelle Potenziale.

## 3. Zirkuläre Fragen

- Wie wirkt das „Anecken“ auf andere? Was könnte sich durch diese Reibung positiv verändern?

5



**KLASSEN(T)RÄUME:  
KLASSEN ALS UNFREIWILLIGE GRUPPE AUF ZEIT**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Eine Lehrperson/Pädagog\*in hört auf dem Schulflur Lärm und sieht eine offene Klassenzimmertür. Sie stellt sich in die Tür und sieht, dass sich zwei Grüppchen laut anschreien. Der Rest der Klasse sitzt vereinzelt dazwischen. Sie blickt in die Klasse und ruft: „Sag mal, wenn das nicht wieder die 6b ist! Könnt ihr euch nicht einmal sozial verhalten, wie eine echte Klassengemeinschaft?!“

**Aber:** Eine Klasse ist eine zufällig zusammengesetzte Gruppe von Kindern oder Jugendlichen, die sich nicht selbst gewählt hat und die durch das Schulsystem gezwungen ist, über Jahre gemeinsam eine Gruppe zu bilden und als solche zu arbeiten und zu lernen.

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- **Verhalten entsteht im Kontext des Systems** und erzeugt Resonanzen beim Gegenüber.
- **Jede Klasse ist ein individuelles System**, das sich selbst steuert und eigene Strukturen, Rollen und Regeln entwickelt. Die Klasse ist mehr als die Summe der Schüler\*innen.
- **Lehrpersonen/Pädagog\*innen können als Teil des Systems verstanden werden** – sie sind somit Teil einer Lösung oder auch Teil eines Problems.
- **Jedes Verhalten hat einen guten Grund** – es macht in einem bestimmten Kontext Sinn.

## SYSTEMISCHE HALTUNGS- UND HANDLUNGSOPTIONEN

- 1. Gruppendynamik:** Was braucht eine Gruppe, um zu einer Klassengemeinschaft zusammen zu wachsen: Rituale, spielerische Übungen zum „das WIR gewinnt“?, kooperative Lernformen, Lob usw.
- 2. System:** Wenn Sie als Lehrperson sich als Teil einer Lösung oder auch Teil eines Problems verstehen würden, welche Handlungsoptionen entstehen dadurch?
- 3. Mal angenommen:** ... die Schüler\*innen sprechen durch ihr Verhalten an Sie als pädagogische Kraft eine Einladung aus. Welche könnte das sein? Und welche sprechen Sie an Schüler\*innen aus?
- 4. Reframing – ein „goldener Blick“:** Die Klasse befindet sich im Entwicklungsprozess. Das Verhalten scheint weniger ein Zeichen für fehlende Disziplin zu sein, sondern könnte vielmehr vermuten lassen, dass die Schüler\*innen noch dabei sind, zu lernen, wie sie als Gruppe effektiv zusammenarbeiten können.
  - Die Lehrperson/Pädagog\*in könnte in einen Prozess mit der Klasse einsteigen und sie dabei unterstützen, Konfliktlösungsstrategien zu entwickeln und sich als Gemeinschaft zu sehen, die mit der Zeit immer mehr zusammenwächst.

# WEITERFÜHRENDE IMPULSE

## 1. Beobachtung & Reflexion

- Welche Fähigkeiten der Schüler\*innen und Konflikte untereinander nehmen Sie wahr?
- Welche Rollen und Dynamiken erkennen Sie? Wer führt, wer ordnet sich unter? Gibt es Außenseiter\*innen?
- Wie kann ich als Lehrperson/Pädagog\*in guten Kontakt zu allen Schüler\*innen aufbauen und die Gruppendynamik positiv beeinflussen?

## 2. Resonanz & Raumgestaltung

- Welche räumlichen Bedingungen prägen das Klassenklima? Wie ist die Sitzordnung?
- Gibt es Räume für Begegnung und Rückzug? Wo entstehen ungewollte Ausschlüsse?

## 3. Handlung & Veränderung – Wie wäre es, ...

- eine kleine Veränderung zur Verbesserung der Atmosphäre anzustoßen – gemeinsam mit den Schüler\*innen?
- die Schüler\*innen anzuregen, ihre Rollen in der Gruppe zu reflektieren und neue auszuprobieren?

6



**IRGENDJEMAND MUSS JA SCHULD SEIN!  
DYNAMIK IN DER ELTERNARBEIT**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Im Kontext Schule kann es in Gesprächen zwischen Eltern und Lehrpersonen/Pädagog\*innen leicht zu Meinungsverschiedenheiten, unterschiedlichen Einschätzungen und Konflikten kommen. Dabei spielt eine oft wahrgenommene Asymmetrie/Machtgefälle zwischen Lehrpersonen und Eltern ebenso eine Rolle wie die eigenen Schulerfahrungen der Eltern. So entstehen Wechselwirkungsspiralen zwischen Erwachsenen, die sich durch gegenseitige Schuldzuweisungen befeuern. Dabei kann es passieren, dass die Kinder und Jugendlichen aus dem Blick geraten.

Ein Symptom/Problem sagt häufig etwas über die Kommunikations- und Interaktionsmuster in der Beziehung aus und nicht nur etwas über die beteiligten Einzelpersonen an sich.

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- Es gibt immer gute Gründe für ein Verhalten, es ist subjektiv sinnhaft.
- Das Verhalten des Einzelnen kann nur in einem System verstanden werden und führt zu Resonanzen beim Gegenüber (Zirkularität). Alle sind Teil der Lösung und auch Teil des Problems.
- Auf den ersten Blick problematisches Verhalten ist häufig ein (hilfloser) Lösungsversuch.

## SYSTEMISCHE HALTUNGS- UND HANDLUNGSOPTIONEN

Was wäre, wenn wir Eltern für konstruktive und wertschätzende Gespräche (wieder) gewinnen und einladen indem wir:

- Dank aussprechen für die Bereitschaft zum Gespräch
- Interesse an der Lebenssituation und den Belastungen der Familie/des Kindes zeigen
- Stärken loben, Probleme normalisieren und als gemeinsam lösbar beschreiben

Was wäre, wenn wir aus den wechselseitigen Vorwürfen aussteigen und das Verbindende als Ziel herausstellen: eine gute Entwicklung der jungen Menschen!

- Fragen nach bisherigen Lösungsversuchen und Ausnahmen vom Problem als Basis für die Lösungsfindungsprozesse
- Bei Verhärtung der Gesprächspositionen und Fokus auf Recht oder Unrecht: Situation unterbrechen (Fenster öffnen, Getränke holen etc.) und sich Raum verschaffen
- Selbstreflexion der eigenen Rolle: Was können wir selbst zu einer Veränderung bzw. Lösung beitragen?

## WEITERFÜHRENDE IMPULSE

- **Gemeinsames Ziel:** Versuchen Sie sich vor dem Elterngespräch bewusst zu machen, dass Sie und die Eltern dasselbe für das Kind möchten: eine gute Entwicklung bis ins Erwachsenenalter.  
*Reflexionsfrage:* Was kann ich in meiner Haltung ausstrahlen, dass Eltern eher mit mir kooperieren? Und was könnte eher ihren Widerstand wecken?
- **Fragen, die Eltern Augenhöhe vermitteln können:**
  - „Was müsste hier in dem Gespräch passieren, damit Sie nachher rausgehen und das Gefühl haben, es hat sich gelohnt, dass wir gesprochen haben?“
  - „Ich gehe davon aus, dass Sie sicher schon einiges versucht haben, die Situation für N. N. zu verbessern. Was war bisher hilfreich? Was eher nicht?“
  - „Was können Sie und was können wir als Schule dazu beitragen, dass X passiert?“
- **Fragen zu Reflektion eines herausfordernden Elterngesprächs:**
  - Welche Formulierungen haben das Gespräch wie beeinflusst?
  - Was war hilfreich, was eher nicht?
  - Was meine ich, denkt die Mutter /der Vater, dass ich über ihr Kind denke?
  - Was will ich beim nächsten Gespräch mehr, was weniger machen und was neu probieren?

7



**IM HAMSTERRAD DES SCHULALLTAGS –  
UMGANG MIT BELASTUNGSMOMENTEN**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Zwischen Korrekturen, Unterrichtsvorbereitung und Elterngesprächen taucht die Idee einer Entlastung auf – doch die Belastung dominiert. Lehrpersonen jonglieren viele Rollen, das Hamsterrad dreht sich häufig weiter. Systemisch betrachtet ist permanentes Durchhalten ein Lösungsversuch. Doch welche Muster lassen sich unterbrechen, ohne die Qualität der Arbeit zu gefährden?

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- Jedes Problemverhalten ist ein Lösungsverhalten und -versuch.
- Es gibt nicht die eine Wahrheit. Es gibt keine Fehler. Es gibt Wege, die nicht funktionieren und es gibt Wege, die funktionieren können.
- Es gibt immer gute Gründe für ein Verhalten. Wozu macht es Sinn?

# SYSTEMISCHE HALTUNGSOPTION

## 1. Innehalten und Erholung

- Welche kurzen Rituale (bewusstes Atmen, Notizen, Spaziergänge) könnten mir helfen, innezuhalten?
- Inwiefern nutze ich Pausen tatsächlich zur Erholung oder arbeite ich dabei weiter?

## 2. Sinn und Motivation in der Arbeit

- Welche Tätigkeiten empfinde ich als sinnvoll und erfüllend? Welche erledige ich nur aus Pflichtgefühl oder Gewohnheit?
- Welche Tätigkeiten sind energieraubend? Welche Tätigkeiten energiegebend?

### 3. Belastung und Entlastung

- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie stufe ich die empfundene Belastung ein und was wäre ein wünschenswerter Skalierungswert für mich? Wie könnte ich diesen Schritt bewältigen?
- Liegt die Belastung an der Aufgabe selbst oder an der Art, wie ich sie erledige?
- Wie wäre das Ergebnis, wenn ich anstatt 100 % nur 80 % meiner Energie in die Erledigung investiere?

### 4. Kolleg\*innen als Ressourcen nutzen

- Welche Kolleg\*innen gehen mit ähnlichen Herausforderungen anders und für mich inspirierend um?
- Wie kann ich aktiv den Austausch über Entlastungsstrategien suchen?
- Gibt es bewährte Methoden, von denen ich lernen könnte?

8



**VON SCHUBLADEN UND ROLLEN –  
EINE 2. CHANCE FÜR DEN 1. EINDRUCK**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Oft erleben Lehrpersonen/Pädagog\*innen die Schüler\*innen in bestimmten Situationen und Kontexten und könnten verleitet werden, das Verhalten des Kindes nicht als ein Verhalten, sondern als eine persönliche Eigenschaft zu charakterisieren. So können innerhalb eines Klassengefüges bestimmte Bilder von Schüler\*innen entstehen, die sie als Klassenclowns, Störenfriede und Streber\*innen identifizieren und auf diese Rolle festlegen. Dadurch fühlen sich Schüler\*innen oft nicht gesehen, manchmal verletzt und der Klasse und der Einordnung der Lehrpersonen/Pädagog\*innen ausgeliefert. Das kann zu Schutzverhalten führen und erschwert Veränderungen – auf allen Seiten.

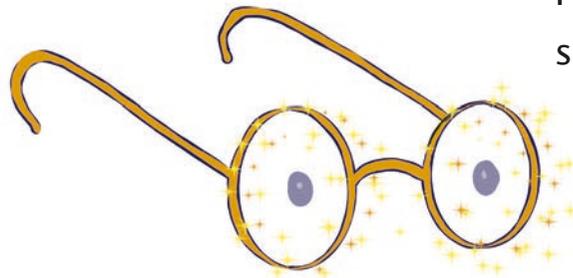
## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- „Ich bin Viele.“ – Menschen haben verschiedene Anteile und Facetten, die sich situationsabhängig zeigen: Schüler\*innen sind viel mehr als nur Schüler\*innen.
- Menschen bilden Annahmen über andere auf Basis ihres eigenen inneren Bildes von ihnen. Unsere eigene Wahrnehmung ist aber nur eine mögliche Perspektive von vielen.
- Verhalten ist immer kontextabhängig und macht Sinn. Bei „unsinnigem“ Verhalten fehlen uns Teile des Kontextes, um es zu verstehen.

# HANDLUNGSOPTIONEN

## Was wäre, wenn ...

- ... alles, was ich von Schüler\*in X bisher gesehen habe, nur ein kleiner Teil dessen ist, was ihn /sie ausmacht?
- ... die Schüler\*in gute Gründe hat, sich genau so zu verhalten (Klassendruck, Familienprobleme, etc.)?
- ... ich mir vornehme, in der nächsten Stunde genau hinzuschauen und etwas Neues über sie zu erfahren?
- ... es uns gelingt, unsere eigenen Vorurteile zu durchschauen und in unseren Schubladen aufzuräumen? Woran würden Schüler\*innen das merken? Wie würde dies auch für die Kolleg\*innen sichtbar?
- ... wir versuchen, unseren Schüler\*innen jeden Tag die Chance zu geben, sich mit neuen guten Seiten zu zeigen?
- ... wir immer wieder mit einer „goldenen Brille“ Potentiale bei Schüler\*innen wahrnehmen und ansprechen, die diese selbst noch gar nicht sehen?



## WEITERFÜHRENDE IMPULSE

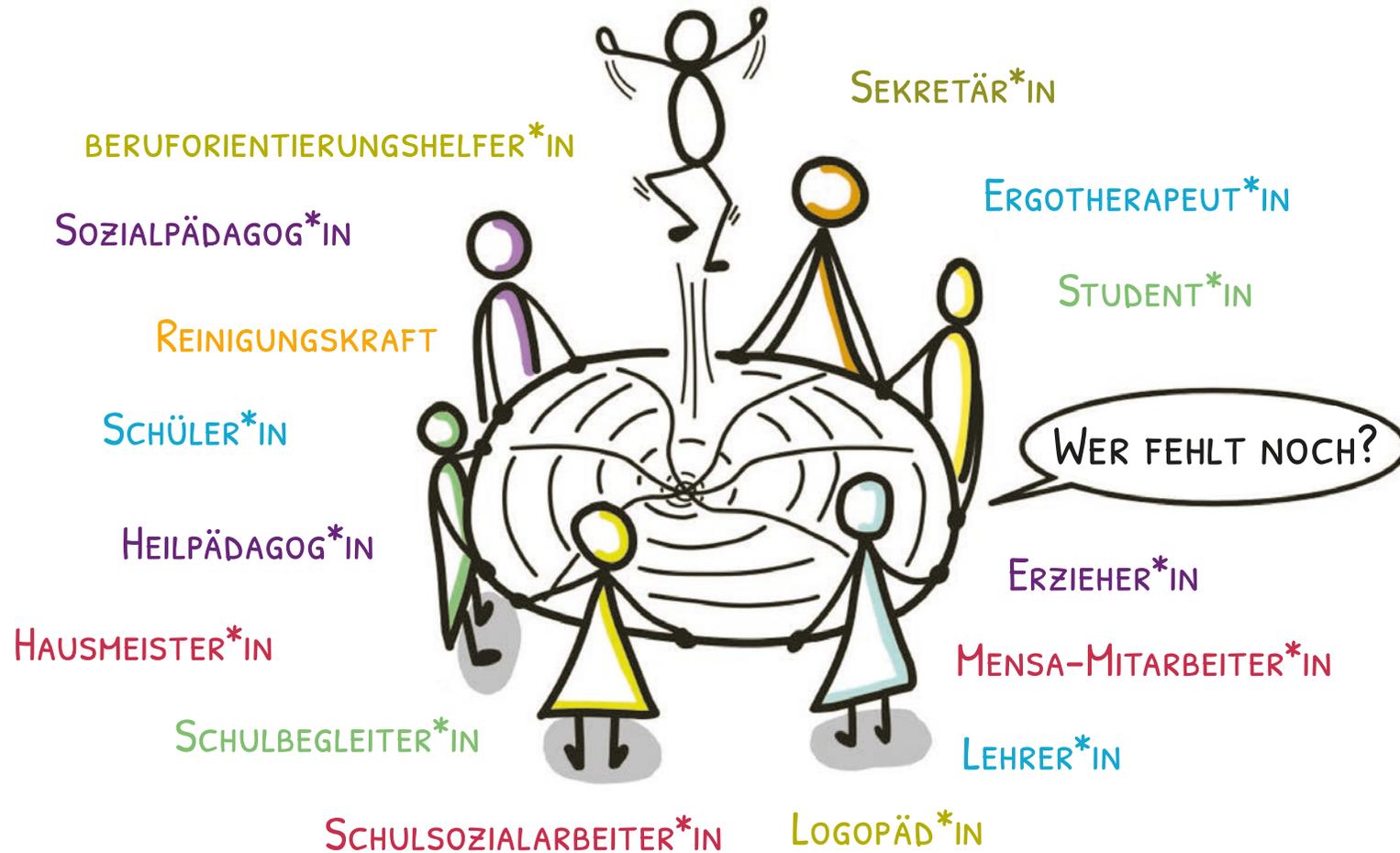
### 1. Warum Schubladen entstehen:

- Menschen erleben einander oft nur in begrenzten Situationen – das führt zu vereinfachten Bildern.
- Schubladendenken reduziert Komplexität, kann aber Wahrnehmungen verzerren.
- Zuschreibungen werden oft unbewusst übernommen und Rollen dadurch gefestigt.

### 2. Reflexionsfragen zu Wahrnehmung & Rollenbildern:

- Wen ordne ich in bestimmte Kategorien ein – und wozu ist es gut?
- Wie beeinflusst mein Welt- und Menschenbild meine Sicht auf andere?
- Wie reagiere ich auf unerwartetes oder „abweichendes“ Verhalten?
- Was kann ich tun, damit Rollen flexibel und veränderbar bleiben?

9



**SCHULE – EIN ORT VERSCHIEDENER  
AKTEUR\*INNEN, KOMPETENZEN UND PERSPEKTIVEN**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Der Wachstumsort Schule ist voller Vielfalt – diese Vielfalt der Akteure und die unterschiedlichen Beziehungen eröffnen Chancen, erfordern aber auch Abstimmung und Zusammenarbeit. Damit Schule als Wachstumsort wirksam sein kann, braucht es ein Miteinander der Akteur\*innen – innerhalb und außerhalb des Systems.

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- Es gibt nicht die eine Wahrheit – sondern verschiedene Wirklichkeitskonstruktionen.
- Wir sind immer Teil von komplexen Lösungs- und Problemsystemen und wirken wechselseitig aufeinander ein.
- Jedes System reproduziert und erhält sich selbst, d.h. Veränderungen können nur aus dem System heraus entstehen.

## SYSTEMISCHE HALTUNGSOPTIONEN

- Wann erleben Sie Kooperation als Bereicherung, wann als Hindernis?
- Welche Stärken und Kompetenzen erkennen Sie in der Zusammenarbeit mit fachfremden Kolleg\*innen?
- Welche Annahmen haben Sie über andere Akteur\*innen – welche sind hilfreich, welche hinderlich?
- Wann fällt es Ihnen schwer, Verantwortung zu teilen, was befürchten Sie? Und was könnte ein Gewinn geteilter Verantwortung sein?

## WEITERFÜHRENDE IMPULSE

Entwickeln Sie eine Netzwerkkarte in Bezug auf die Schüler\*in. Nehmen Sie sich dazu ein Blatt Papier:

1. Schüler\*in (Namen) in die Mitte schreiben
2. **Akteur\*innen um die Schüler\*in herum notieren:** Wer ist *innerhalb* und *außerhalb* der Schule an der Lebenswelt der Schüler\*in beteiligt?
3. **Aufträge und Erwartungen klären:** Wer erwartet was von mir (Schüler\*in, Eltern, Kolleg\*innen, Schulleitung, wer noch)?  
**Farbig eintragen:** Welche Aufträge werden von wem an mich gestellt? Welche nehme ich an, lehne ab oder delegiere?

4. **Kooperationspartner in und außerhalb der Schule:** Wo gibt es Kolleg\*innen oder externe Fachkräfte mit passenden Kompetenzen?

Sie sind Teil des Systems – aber nicht allein verantwortlich. Wo können Sie Verantwortung teilen?

10



**BE-WERTUNG – DIE NOT MIT DEN NOTEN**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Noten sind Elemente eines gesellschaftlich fest etablierten Leistungsbewertungssystems, gleichzeitig sagen sie nichts über die Würde und den Wert eines Menschen aus. Es sind „nur“ sprachliche Symbole für ein zugeschriebenes Leistungsniveau, aber – Sprache schafft Bewusstsein und Realität!

Schüler\*innen erleben die Noten oft als ganzheitliche Bewertung, die ihr Selbstbild stark beeinflussen können. Hinzu kommen oft noch Zuschreibungen der Mitschüler\*innen und Familienmitglieder, sodass bei schlechten Bewertungen schnell eine Reduzierung des Erlebens einsetzt: „Ich als Mensch reiche nicht, ich bin schlecht.“

Noten zeigen nicht die *Wahrheit*. Als Lehrperson eine Haltung zu Noten zu entwickeln und sich dazu zu positionieren hilft, Kindern und Jugendlichen deutlich zu machen „*Du bist nicht die Note!*“.

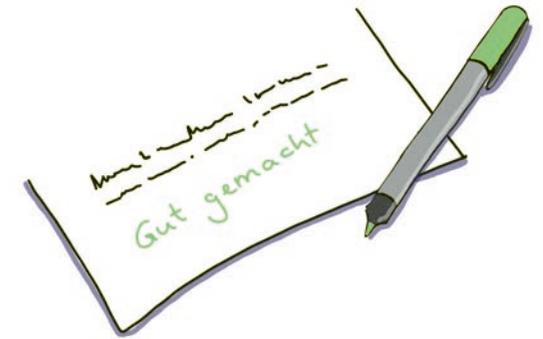
## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

- Es gibt nicht die eine Wahrheit.
- Jeder Mensch hat vielfältige und einzigartige Fähigkeiten und ist mehr als seine Leistung und sein Verhalten.
- Stärken zu stärken kann zu Veränderung, Entwicklung und Wachstum führen.

# SYSTEMISCHE HANDLUNGSOPTIONEN

## Was wäre, wenn ...

- ... nicht immer mit Rot korrigiert werden würde?
- ... du in einer Prüfungssituation das richtig Gemachte hervorhebst?
- ... die Bewertung stärker auch Ressourcen berücksichtigt, die Kinder einbringen können?
- ... du dich darauf konzentrierst, bei jedem Kind Stärken zurückzumelden?
- ... es gemeinsamen Austausch zwischen Kolleg\*innen und Schüler\*innen gibt?
- ... die Notenrückgabe auch mit individueller Leistungsrückmeldung und Hinweisen auf Potentiale verknüpft wird?
- ... du dich traust, deinen pädagogischen Ermessensspielraum öfters auszunutzen und zu diesen Entscheidungen zu stehen?
- ... du berücksichtigst, dass Noten eine sehr situative Momentaufnahme sind, die nur eine eingeschränkte Sicht auf Kinder und Jugendliche und deren Leistungsfähigkeit erlaubt?



## WEITERFÜHRENDE IMPULSE

### **Systemische Fragen, die helfen können, eigene Wege zu dem Umgang mit Noten zu finden:**

- Was kann/muss/darf/soll meine Note aussagen – und was nicht?
- Wie können Stärken/Ressourcen noch rückgemeldet werden?
- Angenommen, ab morgen gäbe es keine Noten mehr, was wäre dann anders? – Für mich? – Für Schüler\*innen? – Für Eltern?
- Was sagt es über Noten aus, wenn unterschiedliche Lehrkräfte zu unterschiedlichen Noten kommen, bei derselben Arbeit?
- Wie kann eine neue Haltung und ein veränderter Standpunkt zu Noten aussehen und wie könnte das mit allen Beteiligten an unserer Schule entwickelt werden?

11



**DIE LAST DER ÜBERZEUGUNGEN –  
NEGATIVE GLAUBENSSÄTZE IM GEPÄCK**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Glaubenssätze sind Überzeugungen, die wir über uns selbst, andere und die Welt entwickelt haben. Oft entstehen sie in der frühen Kindheit durch Erfahrungen oder kulturelle Prägung. Sie laufen meist unbewusst ab und werden selten auf ihre Nützlichkeit hinterfragt. Während positive Glaubenssätze Orientierung und Stabilität geben können, wirken negative Glaubenssätze meist einschränkend. So sind wir im Alltag manchmal mit schweren inneren Sätzen unterwegs wie z. B.: „Ich bin nicht genug.“, „Ich darf keine Fehler machen.“, „Man muss es allen recht machen, um gemocht zu werden.“. Solche Überzeugungen haben Einfluss auf das Verhalten gegenüber Schüler\*innen, Kolleg\*innen und Eltern, auf welches diese dann wiederum reagieren. So können unglückliche Kommunikationskreisläufe entstehen.

## SYSTEMISCHE PRÄMISSEN

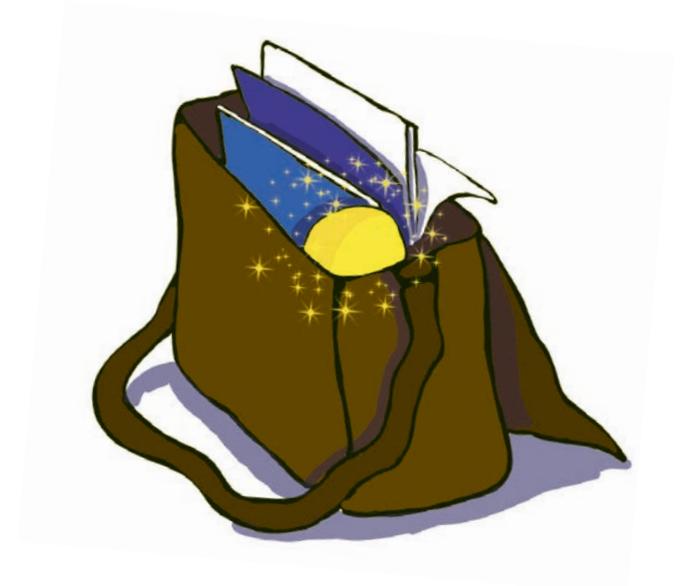
- Unsere Wahrnehmung der Wirklichkeit ist eine Konstruktion aus subjektiven Eindrücken und erworbenen Glaubenssätzen.
- Dabei beeinflusst das Denken das Fühlen und das Verhalten und das Fühlen wiederum beeinflusst das Denken und das Verhalten.
- Wir können „die Anderen“ nicht verändern, aber wir können uns selbst anders verhalten.

## SYSTEMISCHE HANDLUNGSOPTIONEN

- 1. Beobachte:** Achte im Schulalltag bewusst auf Situationen, in denen du starke emotionale Reaktionen hast, z. B. Ärger, Scham, Angst oder Überforderung. *Beispiel:* Du fühlst dich gestresst.
- 2. Stelle dir die Frage:** „Was denke ich in diesem Moment über mich, andere oder die Situation?“ Schreibe deine Gedanken auf, ohne sie zu bewerten. *Beispiel:* „Ich glaube, dass ich scheitern werde, wenn ich diese Aufgabe nicht perfekt erledige.“
- 3. Suche nach einem inneren Glaubenssatz,** der deine Reaktion auslöst. *Beispiel:* „Ich darf keine Fehler machen.“
- 4. Erkunde den Ursprung:** „Woher könnte dieser Glaubenssatz stammen?“ *Beispiel:* „In meiner Schulzeit wurde ich für Fehler oft kritisiert.“
- 5. Hilft mir dieser Glaubenssatz heute noch oder schränkt er mich ein?** *Beispiel:* „Dieser Glaubenssatz sorgt dafür, dass ich mich unter Druck setze.“

**6. Neuen, förderlichen Glaubenssatz entwickeln:**  
Überlege, wie du den Glaubenssatz in etwas Positives umwandeln kannst. *Beispiel:* „Ich darf Fehler machen – sie fördern meine Weiterentwicklung.“

**7. Symbol für hilfreichen neuen Satz suchen und in der Arbeitstasche mitnehmen.**



# IMPRESSUM

**Autor\*innen des Spiralblocks „Systemisch Schule machen – verbindend, bewegend, verändernd“:**

Anna Altintas, Teelke Bercht, Johanna Buchberger-Zapf, Dana Hauptmann-Sieger, Cornelia Jacob, Monika Lindner, Claudia Lüttel, Julian Maya, Marco Mergenthaler, Kerstin Pensé, Dominik Quehl, Corina Sammann, Christoph Schneider, Sophie Spann-Broniecki, Friedrich Vüllers, Katrin Wiesner, Esther Würtz

**Illustrationen:**

Cornelia Jacob und Marco Mergenthaler

**Fachliche Koordination:**

Stefan Vielmuth und Birgit Averbeck

**Gestaltung:**

[www.blickpunkt-x.de](http://www.blickpunkt-x.de)

**Willst Du noch mehr Impulse?**  
[www.systemischschulemachen.de](http://www.systemischschulemachen.de)  
oder scannen Sie den QR-Code.



**Herausgegeben von**



SG – Deutscher Verband für systemische  
Forschung, Therapie, Supervision und  
Beratung e. V.  
Damaschkestraße 4  
10711 Berlin  
*Telefon:* 030 577 10 39 25  
*E-mail:* [info@systemische-gesellschaft.de](mailto:info@systemische-gesellschaft.de)  
*Internet:* <https://systemische-gesellschaft.de/>



DGSF – Deutsche Gesellschaft  
für Systemische Therapie, Beratung  
und Familientherapie e. V.  
Jakordenstraße 23  
50668 Köln  
*Telefon:* 0221 16 88 60-0  
*E-mail:* [info@dgsf.org](mailto:info@dgsf.org)  
*Internet:* <https://dgsf.org>