

2. Ziele

Das **erste Hauptziel** des selbstempathischen Ansatzes ist die **Stärkung der emotionalen Kompetenz im Sinne der Selbstempathie bei allen beteiligten systemimmanenten Personen** durch den Erwerb der vielfältigen Kompetenzen zum Umsetzung der *Inklusiven Kommunikation*.

Selbstempathie ist ein Prozess, der nicht nur die Emotionen und die Gefühle, sondern auch die unterschiedlichen Motive in Form von Gedanken mit berücksichtigt und bei dem die Personen in der souveränen Lage sind, sie stimmig und sozialverträglich zu benennen, um dann auch über den Prozess der Empathie für alle Beteiligten angebrachte Lösungen zu finden.

Damit wird die interpersonelle und die intrapersonelle Intelligenz – die Gesamtheit des Menschen berücksichtigt. Besonders die intrapersonelle Intelligenz wird hier hervorgehoben. Es handelt sich um die Organisation von innerpsychischen Konflikten, Glaubenssatzmustern, Stressbewältigung, Gedankenmanagement, Bodyfeedback u. a. Grundsätzlich ist jeder einschränkende und „ausgeschlossene“ Gedanke wieder inkludier- und modifizierbar bzw. reframebar⁶⁰, was als Ergebnis nach der gelungenen Reorganisation der eigenen Gedanken eine Besserung des emotionalen Zustandes bewirkt und zu mehr eudaimonischem Wohlbefinden beiträgt.

Das Ziel der Selbstempathie führt über den Prozess des Selbst-Verstehens zu der Selbst-Erkenntnis und letztendlich zu einem verbesserten Sprachgefühl bzw. zu einem ausgeprägten Ressourcenmanagement und zur Potenzialbenutzung. Aufgrund des Mehrwertes an Gefühls-, Bedürfnis- und Wertewissen entsteht durch das neu erworbene inklusive Sprachgefühl eine neue und praxistaugliche Könnensvermittlung.

Das **zweite Hauptziel** des selbstempathischen Bildungsansatzes führt im Umkehrschluss unmittelbar zur Steigerung der Empathie- und Mitgefühlskompetenzen in den unterschiedlichen Bildungskontexten: Teamtreue, Ambiguitätstoleranz⁶¹, Konfliktlösungskompetenz auf allen Ebenen, Dinge auch mal gut sein zu lassen, mehr Partizipation wagen ...

Das zweite Ziel berücksichtigt demnach verstärkt die interpersonellen Kompetenzen der pädagogischen Fachkräfte. Darunter werden allgemeine Konflikte, Kooperationskonflikte, Unternehmens- und Trägerkonflikte, Teamkonflikte, Partnerkonflikte, Nachbarschaftskonflikte usw. verstanden, die dann am besten gelöst werden können, wenn die intrapersonelle Kompetenz in Höchstform vorhanden ist.



Wer andere fördert,
fördert gleichzeitig sich selbst.



Wer sich selbst versteht, befreit sich
von der Bewertung anderer.



Lernen, empathisch aus Konflikten
auszusteigen.
„Was passiert, wenn ich loslasse?“ –
„Darf ich loslassen?“ ...

⁶⁰ In einen anderen Kontext/eine andere Perspektive packen – ausgenommen diagnostizierte psychische Erkrankungen

⁶¹ Mit Unsicherheiten souverän umgehen. Verhindert, dass Uneindeutiges und Mehrdeutiges im eigenen Sinne passend umgedeutet wird. Vermittelt ein Bewusstsein dafür, dass es im Leben Momente der Divergenz gibt, ohne daran zerbrechen zu müssen



„Wenn ich mein Anliegen kenne, das nun auch noch positiv zu formulieren, das ist total schwer“ – sagte eine Abteilungsleiterin. Wir können es lernen, dass es leicht ist.



Ohne VOR-UR-TEIL haben wir einen Vorteil.

„Das seltsame Paradox ist, dass wenn wir uns anerkennen, so wie wir sind, dann verändern wir uns.“
Carl Rogers

Die Aktivierung der Selbstempathie und die Förderung der Empathie sowie des Mitgefühls in den Bildungseinrichtungen beinhaltet weitere relevante Ziele, die hier in Kurzform nur angeschnitten werden:

- ✓ Konkretisierung des Bildungsbegriffs in seinem dreifachen Bildungsverständnis⁶² in Bezug auf die Wichtigkeit des Verhältnisses zur Tiefenstruktur der Selbstempathie.
- ✓ Emotionale Nachsozialisation und Vermittlung von Grundvertrauen durch korrigierende emotionale Erfahrungen bei Kindern sowie Erwachsenen.
- ✓ Stärkung der Werte- und Gefühlsbewusstheit durch die Aktivierung der Selbstregulation.⁶³ Klare und eindeutige Unterscheidung zwischen der gewählten Strategie und dem frustrierten oder erfüllten Bedürfnis. Dadurch wird die Steigerung der Frustrations- und Ambiguitätstoleranz (mit Unsicherheiten umgehen können) angeregt und die Autonomie gestärkt.
- ✓ Sensibilisierung für die Wirkung und Botschaft der Sprache.
- ✓ Bewusstsein schaffen über die eigenen einschränkenden und bildungshemmenden Beliefs und Reaktionsmusterschemata⁶⁴, die zum Teil bewusst, aber zum größten Teil unbewusst an Heranwachsende weitergegeben werden. (Kleinkinder haben deshalb schon Vor-Vor-Urteile⁶⁵, weil sie die Haltungen der Eltern, je nach Identifikation, unbewusst übernehmen.)
- ✓ Vermittlung eines Bewusstseins über die eigenen Vorurteile.
- ✓ Steigerung der Veränderungsintelligenz. – Mehr Ausgleichsmotivation zwischen Verstand und Intuition.
- ✓ Steigerung der Manifestationskraft (Umsetzung der Ziele) ergibt eine verbesserte Konfliktfähigkeit: Trotz Konflikten gebe ich nicht auf!
- ✓ Vermittlung eines vielseitigen Methodenwissens, welches das Wie der Veränderung aktiviert und festschreibt.
- ✓ Lernen, sich diskriminierungskritisch zu äußern und sich stark zu machen für Menschen, die Unterstützung benötigen. (Jedes Kind ist es wert, dass seine Potenziale kompromisslos erkannt und anerkannt werden. Erwachsene haben hierfür die Verantwortung. Das Kind kann seine Umwelt noch nicht selbstständig gestalten. Es braucht eine kompetente inklusive Begleitung, um selbstkompetent, selbstempathisch und resilient zu werden bzw. zu bleiben.)
- ✓ Verbessertes Gruppenverständnis und Diversitätsbewusstsein schaffen durch die Vermittlung von inklusiven Dialogvereinbarungen. (Beispiel: Dialogvereinbarungen nach Schopp und Marek mit inklusiven Gruppengängungsgedanken.⁶⁶)
- ✓ Beendigung der Beschämung und Ausgrenzung von Kindern und Erwachsenen. Diese Beschämung passiert aus nicht-reflektierten Verhaltensmustern in Bildungseinrichtungen täglich: bewusst, vorbewusst und unbewusst. Wir brauchen als Antwort gegen diese Beschämung von Kindern eine von Herzen kommende, aufrichtige, wertschätzende, didaktische, inklusive Antwort, die negative Fixierungen nachhaltig auflöst.

⁶² Bildung als Selbst-, Fremd- und Weltbildung. Wir können uns nur verändern, wenn wir es selbst wollen und wenn wir uns dem anderen im Kontext von Welt zuwenden

⁶³ Autonomie- und Empathietraining

⁶⁴ Friesinger 2012, S. 392–406

⁶⁵ Anti-Bias-Ansatz nach Louise Derman-Sparks

⁶⁶ Übung beim Projekt *Eltern treffen Eltern*; nähere Informationen auf Anfrage

- ✓ Reduzierung von psychischer, physischer und relationaler Gewalt. Es braucht die Auseinandersetzung mit Wutaxiomen⁶⁷ und entsprechende Neubewertungen der glückshinderlichen belastenden Glaubenssätze.
- ✓ Abbau von Ängsten vor einem ganzheitlichen Konzept, weil jeder daraus Vorteile zieht. Was ist der gesamtgesellschaftliche Gewinn, wenn ein ganzheitliches Konzept in den Einrichtungen umgesetzt wird, das alle betroffenen Ebenen – von institutioneller bis persönlicher Ausgrenzung – thematisiert?
- ✓ Reduzierung der Selbstfremdheit und Steigerung der Selbsterkenntnis.
- ✓ Stimmig-authentische Bildung von zwischenmenschlichen Beziehungen mit Fokussierung auf kreative und innovative Lösungen.
- ✓ Attraktivere Zielbildungen bei einzelnen Personen und Personengruppen, die zu mehr Gesundheit, Sinn und Wohlbefinden führen.
- ✓ Mehr Zufriedenheit und Begeisterung für die definierten Ziele, die zu einer gesteigerten Eigenaktivität in einem gesunden Balanceakt zu Entspannung führen.
- ✓ Aufbau einer effektiveren Bildungspartnerschaft mit den Eltern und anderen Kooperationspartner_innen. Besonders die Eltern lernen nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Kinder besser kennen. Eltern sind das Lebensbuch, in dem die Kinder „lesen“.
- ✓ Einfache Umsetzung der Methoden. Die Theorie ist auf einfache Methoden heruntergebrochen und auf verschiedene Zielgruppen (Team, Träger, Eltern, Kinder ...) übertragbar.
- ✓ Durch Nachhaltigkeit (prozedurales Gedächtnis wird angeregt) die Wertschöpfung in allen Bereichen steigern.
- ✓ Anschauliche Vermittlung der *Inklusiven Kommunikation* mit Bodenanker im Zusammenhang mit unterschiedlichen Theorien: Schulz von Thun, Rosenberg, Rogers, Friesinger (Empathieleiter) u. a.
- ✓ Vermittlung von effektiven Denkansätzen⁶⁸ mit Wohlgefühlcharakter für Eltern, Team und Kinder.
- ✓ Regelmäßige Durchführung körperlicher Selbstempathie- und Empathieübungen sowie ausgewählte Mitgefühlsübungen unter Berücksichtigung der neuen Erkenntnisse der Hirnforschung (ReSource-Programm nach Tania Singer, J. Bauer: „Schmerzgrenze“, „Ich fühle, was du fühlst“ ... und G. Hüther „Ohne Gefühl geht gar nichts“, „Wie man sein Gehirn optimal nutzt“ ... sowie Ausschnitte des Systemexperten Prof. Dr. Peter Kruse u. a.).



Wie ist meine empathische Schleife, wenn ich etwas nicht bekomme?



Zeit finden, um eine Lernwerkstatt in den Fortbildungen zu eröffnen.



Neuronen verhalten sich wie Menschen.

Wir brauchen Empathieflüster_innen-Kompetenzen. Übung: Think-Pair-Share: „Welche Kompetenzen braucht es?“ Zu jeder Kompetenz gibt es viele praktische Übungen. Besonders Facemimik-Resonanz-Reading-Übungen sind sehr hilfreich.

⁶⁷ Seite 78 ff.

⁶⁸ Die *Unbewusste Bedürfnisfindung* anhand eines Gegenstandes, Axiome zur Wut ...



3. Systemische Voraussetzungen für eine inklusive professionelle Haltung

Nicht nur das Individuum selbst, sondern das ganze Umfeld (verschiedene Systeme) beeinflussen unsere Haltung. Systeme (Bildungsinstitutionen, Gruppen von Menschen ...) sind teiloffen, so dass auch Neues und Innovatives in die überwiegend geschlossenen Systeme eindringen kann. Die inklusive professionelle Haltung ist vom systemischen Ansatz abgeleitet. Sie hat die größte Wirkung, wenn sie sich zu einer „kollektiven Haltung“ entwickelt. Je mehr Menschen eine inklusive Haltung anstreben, desto empathischer funktionieren die einzelnen Systeme. Bevor die systemischen Merkmale vorgestellt werden, wird der Begriff der **Toleranz im Unterschied zur qualifizierten gegenseitigen Anerkennung** als Voraussetzung der inklusiven Haltung gegenübergestellt und somit der **verflachte Toleranzbegriff** der heutigen Zeit hinterfragt.

3.1 Was heißt Toleranz?

Das lateinische Wort „tolerare“ heißt „ertragen, erdulden“. Kann im postmodernen Zeitalter der Inklusion in Bezug auf Personengruppen und Kulturen der Terminus „Toleranz“ im Sinne von „Duldung“ weiterhin als großzügige Geisteshaltung befürwortet werden, oder gilt es, ihn genauer zu überprüfen?

Die Haltung der Duldsamkeit löst Opferhaltungen aus. Was unsere Art zu kommunizieren wirklich verbessert, ist die wahrhafte Begegnung auf Augenhöhe. Wer unbekannte Kulturen, Überzeugungen und Bräuche neben seinen eigenen anerkennt und wertschätzt, braucht nicht tolerant zu werden und somit auch nichts zu dulden. Wer andere Menschen gleichwertig betrachtet, der anerkennt alle Menschen und hat kein Bedürfnis, diese zu ertragen oder zu dulden.

Der Terminus der Toleranz impliziert eine Hierarchie, da lediglich der Duldende die Macht besitzt, aktiv zu handeln: „Ich dulde oder ich akzeptiere dich!“ Im selbstempathischen Bildungsansatz wird vorgeschlagen, **Toleranz konsequent durch den Terminus „gegenseitige Anerkennung“** zu ersetzen, weil Anerkennung bedingungslos ist. Ich kann Verhalten dulden, das Kind braucht jedoch die bedingungslose Wertschätzung als Person. Schon Goethe erkannte in seinen Reflexionen: „Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein; sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen.“

3.2 Inklusive systemische Merkmale in Form von kollektiven Werten

Aus systemischer Sicht kommen noch fünf Merkmale hinzu, die dazu beitragen, dass Kinder fair und chancengleich aufwachsen können:

1. All-Parteilichkeit
2. Loyalität
3. Kontextualisierung
4. Kooperation/Transkultur
5. systemische Wertschätzung (Konzept der gegenseitigen Anerkennung).



Empathie ist Dankbarkeit und gelebte Wertschätzung.



Goethes Handlungsmaxime:
„Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein; sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen.“
J. W. Goethe: Maximen und Reflexionen, 1809



Offenheit bedeutet nicht gegeneinander, sondern miteinander zu reden. Was braucht jeder Einzelne, damit das Miteinander gelingt?

Am Du erschließt sich das Ich. Ist das Du voller Anerkennung, erschließt sich die Anerkennung im Ich.



Übung: Wir lösen den Knoten, indem wir kooperieren.

1. Merkmal: All-Parteilichkeit⁶⁹

All-Parteilichkeit ist ein kollektiver Wert, der Wertschätzung ausdrückt. Jeder hat das Bedürfnis, wahrgenommen, gesehen und gehört zu werden. Redet in einer Gruppe jemand in Abwesenheit einer anderen Person über diese und das Gesagte hat negativen Charakter (relationale Gewalt), dann hat die Person keine Gelegenheit, sich zu positionieren, und das verstößt gegen das Prinzip der Offenheit. Jeder hat das Recht, für seine Person, seine Schutzbefohlenen oder für seine Meinung einzustehen und diese bei einem Angriff wertschätzend kundzutun oder zu berichtigen. Insbesondere die vorgesetzten Personen, Pädagog_innen, Lehrer_innen und Berater_innen sollten dieses erste Merkmal des systemischen Ansatzes berücksichtigen.

All-Parteilichkeit bedeutet, ALLE Mitglieder der Gruppe als gleichwertig und gleichwürdig zu betrachten. Es bedeutet, ein Bündnis mit jedem Mitglied des Systems einzugehen und dennoch mit keinem allein bevorzugt verbunden zu sein.

All-Parteilichkeit sollte das oberste Gebot einer dynamischen und demokratischen Gruppe sein. Welche Dynamiken entstehen in einer Gruppe, wenn offensichtlich ist, dass jemand bevorzugt oder benachteiligt wird? Dieses Merkmal ist auch auf die kleinste Gruppe (die Familie) übertragbar.

All-Parteilichkeit kommt auch dann zum Tragen, wenn mehrere Geschwister in der Familie sind. Ergreift der Vater oder die Mutter immer Partei für ein Kind? Selbst bei nur einem Kind kann sich ein Duo bilden, das gegen ein Familienmitglied vorgeht. Opfer dieses Duos können alle Mitglieder sein: der Vater, die Mutter oder das Kind.

2. Merkmal: Loyalität

Loyalität bezeichnet die innere Verbundenheit mit einer Person, Gruppe oder Gemeinschaft. Es bedeutet auch, die Werte eines anderen, einer Gruppe oder einer Gemeinschaft zu teilen bzw. für diese auch dann einzustehen, wenn sie nicht voll und ganz geteilt werden können. Viele Betriebe machen Verluste, weil Mitarbeiter_innen sich nicht loyal verhalten. Vertrauen wir einer Person etwas an, dann sollte gewährleistet sein, dass diese Person dieses Wissen nicht gegen uns verwendet. Unzählige Freundschaften gehen aufgrund illoyalen Verhaltens in die Brüche.

Loyalität ist nicht gegeben, wenn Persönlichkeitsrechte verletzt werden. Verletzen wir durch illoyales Verhalten das Vertrauen unserer Mitmenschen, dann ist unser Verhalten eine negative Strategie der Bedürfniserfüllung. Wir brauchen dann die selbstempathische Reflexion, wie wir das gezeigte Verhalten beim nächsten Mal loyal gestalten können. Manchmal ist lediglich eine Nachfrage loyalitätsschaffend: „Darf ich diese Information weitergeben, ist das für Sie in Ordnung?“

⁶⁹ vgl. Boszormenyi-Nagy & Spark 1981. Es geht um eine identifikatorische Nähe zu den Mitgliedern des Systems und nicht um Neutralität

3. Merkmal: Kontextualisierung

Kontextualisierung bedeutet, den Kontext zu kennen. Um Menschen besser verstehen zu lernen, gehören ihre Lebensweltkontexte dazu. Dafür benötigen wir Hintergrundwissen. Kennen wir die Lebenswelt unserer Freunde und vermeintlichen Feinde, dann können wir auch deren Handeln und Denkweisen besser verstehen. Wer die Geschichte seiner Feinde kennt, kommt in die Haltung: „Wenn ich das gewusst hätte ...“

Kontextualisierung ist die Begegnung des Individuums mit der Gesellschaft. Von Alfred Adler, Individualpsychologe, lernen wir, dass sich in der Lebensweltorientierung die Individualpsychologie und die Soziologie begegnen. Wir brauchen die Kontextualisierung der mit uns kommunizierenden Menschen, um sie ganzheitlich zu verstehen.

Der Mensch ist eingebettet in seine Lebensaufgaben und Rollen, die er in den Dienst der Gemeinschaft, der Arbeit und der Liebe stellt.⁷⁰ Die empathische Verbindung mit den Perspektiven anderer entschärft auch das Verhältnis zu unseren Feinden. Zum einen brechen ihnen durch die Inklusionsgedanken die Argumente weg, zum anderen aktiviert Empathie versöhnliche Kräfte. Wer gibt, dem wird gegeben. Perspektiven erweitern und potenzieren sich, wenn sie geteilt werden. Keine Aussage ist „richtig“ oder „falsch“. Die Aussagen eines Menschen deuten nur darauf hin, dass er erfüllt oder unerfüllt (frustriert, verzweifelt, voller Sorge ...) ist. Formuliert jemand „Ich bin glücklich!“, ist sein Bedürfnis nach Glück erfüllt. Sagt jemand „Ich bin unglücklich!“, ist sein Bedürfnis nach Glück aktiviert, und der Mensch strebt bewusst und unbewusst nach Erfüllung, selbst wenn er in seiner Selbstregulation blockiert (gehemmt) ist. Die Motivation ist im Mangel und strebt nach Erfüllung. Von dieser Erfüllung ist auch der Kontext mit abhängig.

4. Merkmal: Kooperation/Transkultur⁷¹

Als kooperative Wesen brauchen wir ein gut ausgeprägtes Vernetzungsdenken, um unsere Werte und Prinzipien mit anderen teilen zu können. Systemische Kooperation und die Kompetenz, sich mit Gleichgesinnten, die ähnliche Wertekulturen haben, zu vernetzen, ist ein weiteres Merkmal. Eine inklusive professionelle Haltung anerkennt die Notwendigkeit der Kooperation und Vernetzung, weil sich dadurch die individuellen Wertekulturen mit den simultanen kollektiven Wertekulturen anderer Menschen schneller und breiter verwirklichen lassen.

Das Konzept der Transkultur achtet auf die Gemeinsamkeiten und respektiert die Unterschiede. Wir profitieren mehr, wenn die Systeme voneinander lernen. Da gibt es keinen Unterschied vom Bildungsbereich zum Unternehmensbereich. Denken wir in Richtung Transkultur und Inklusion, dann trägt jedes Netzwerk, das sich die Inklusion zum Ziel setzt, dazu bei, dass unsere Gesellschaft nicht nur inklusiver, sondern auch profitabler wird. Je mehr Menschen von den Kompetenzen einer bedürfnisgerechten Sprache profitieren, desto mehr transkulturelle Systeme, die diese Sprache anwenden, werden gebildet.



„Deinen Kontext zu kennen, hilft mir dich zu verstehen, und wenn du meinen Kontext kennst, kann ich mich öffnen.“



Der Segen
des Zuhörens
und der
Bedürfnis-
findung.

„Ich schätze dich in deinen Herausforderungen. Sie fordern dich aus alten Denkmustern heraus.“



Wer kooperiert, gewinnt die Weisheit der Vielen.



Übung: Durch Begegnung verändert sich viel.

⁷⁰ vgl. Adler 2010, S. 45 – Die Aufgaben des Lebens

⁷¹ Wolfgang Welsch 1995. Beitrag aus www.forum-interkultur.net



Systemische Wertschätzung:
„In einer Kleingruppe und in der Großgruppe seine Ergebnisse präsentieren zu dürfen, ist so, als ob man gesegnet wird.“ Albert Camus



Reden ist Gold.

Vorurteilsbewusst zu sein bedeutet, die Vorurteile nicht zu negieren, aber zu verstehen.



Ohne gemeinsame Team-Werte geht es nicht. Regenbogenwerte (positive Gegenwerte) erkennen und Unwerte reflektieren.

Mitarbeiter_innen, die zufrieden sind, haben auch zufriedene Kund_innen. Wir brauchen eine konzertierte Aktion, damit Inklusion verstärkt im frühkindlichen Bereich, in Schulen und im System der Erziehungsberechtigten über Elternkontaktangebote umgesetzt werden kann. Im Grunde benötigt unsere Gesellschaft ein weltweites Disseminationsprojekt.⁷² Jeder „Flügel Schlag“ hat Auswirkungen auf die Verantwortung eines ganzen Systems.

5. Merkmal: Systemische Wertschätzung

Ein letztes Merkmal ist der wertschätzende Respekt gegenüber anderen Systemen, das die Wertschätzung vor dem Leben, vor den heterogenen Lebenswelten und vor dem Menschen einschließt. Jeder verdient Respekt. Jedes System verdient Respekt. Systeme grenzen sich aus, weil sie die gegenseitige Wertschätzung vermissen. Zwei Menschen sind ein Kommunikationssystem, das durch Wertschätzung aufgebaut und durch Missachtung zerstört werden kann. Kleine Kinder brauchen den wertschätzenden Respekt der Erwachsenen in einem ganz besonderen Maße, um sich entwickeln zu können. Das Gefühl respektiert zu werden, ist ein Grundbedürfnis und unterstützt die sinnhafte und gesellschaftliche Weiterentwicklung der einzelnen autonomen Systeme⁷³. Menschen können nur in Systemen überleben.

Wertschätzung hat jeder verdient, weil jeder Mensch wertvoll ist. Die Menschenrechte setzen sich für Anerkennung dieser Wertschätzung ein, gerade weil dieses menschliche Grundbedürfnis nach Wertschätzung mit einer sehr hohen emotionalen Bedeutung besetzt ist und Menschen von liebevollen Bindungspersonen abhängig sind. Menschen sind verletzbar und resignieren, wenn sie diese Wertschätzung nicht erfahren. Sie verurteilen in Folge davon ihrerseits respektlose Menschen, ohne den Mut aufzubringen, das gezeigte respektlose Verhalten inklusiv zu kommunizieren.

Wem Respekt und Wertschätzung wichtig ist, der sollte sich aktiv gegen Handlungen, die unfair sind, einsetzen und nicht schweigen. In diesem Fall ist Reden Gold und nicht Silber. Durch die Bewusstmachung negativer Reaktionsmuster, die sich hinter Verhaltensweisen verbergen, könnten sich Menschen durch Aufklärung innerlich stärker rüsten und gegen respektloses Verhalten aktiv werden, besonders wenn Schwächere davon betroffen sind. Negative bis menschenverachtende Verhaltensweisen kommen in unterschiedlichen Ausprägungen vor. Beispiele sind: Choleriker, Opferhaltung, Resignationsmuster, Angebermuster, inneres Verurteilungsmuster und viele andere. Auch viele Pädagog_innen schauen oft hilflos zu, wenn es Konflikte gibt, ohne sie tatsächlich ganzheitlich lösen zu können (Beispiel: Pausenhof). Sie sind sich oft nicht bewusst, dass jede Parteiergreifung eine Ausgrenzung eines anderen Kindes zur Folge hat. Manche schauen bewusst weg, weil sie unsicher sind. Gerade Pädagog_innen sollten für Zuschreibungen ein Gespür entwickeln, um die „Kohlen“ rechtzeitig aus dem Feuer nehmen zu können, wenn ein Kind in Not ist.

⁷² Sporadische Verteilung

⁷³ Nach Luhmann ist der Mensch allein kein System. Es braucht mindestens zwei Personen, die kommunizieren, um ein System zu bilden