

Lehrergesundheit –

Das Raum-Zeit-Modell in der
Supervision als präventive
Unterstützung

Raum-Zeit-Modell Thomann-Riemann-Modell

- Basiert auf dem Persönlichkeitsmodell von Fritz Riemann „Die vier Grundformen der Angst“, 1958
- Riemann, als Psychoanalytiker, entwickelt das Modell aufbauend auf pathogenen Persönlichkeitsstrukturen
- Von Chr. Thomann weiterentwickelt auf die Alltagssphäre hin zum „gesunden“ Menschen, Klärungshilfe, 1998
- Auch als Thomann-Riemann-Modell bezeichnet, z.B. bei Stahl, Dynamik in Gruppen, 2005
- Zum einen relevant als Persönlichkeits-, zum anderen aber auch als Team- und Organisationsmodell

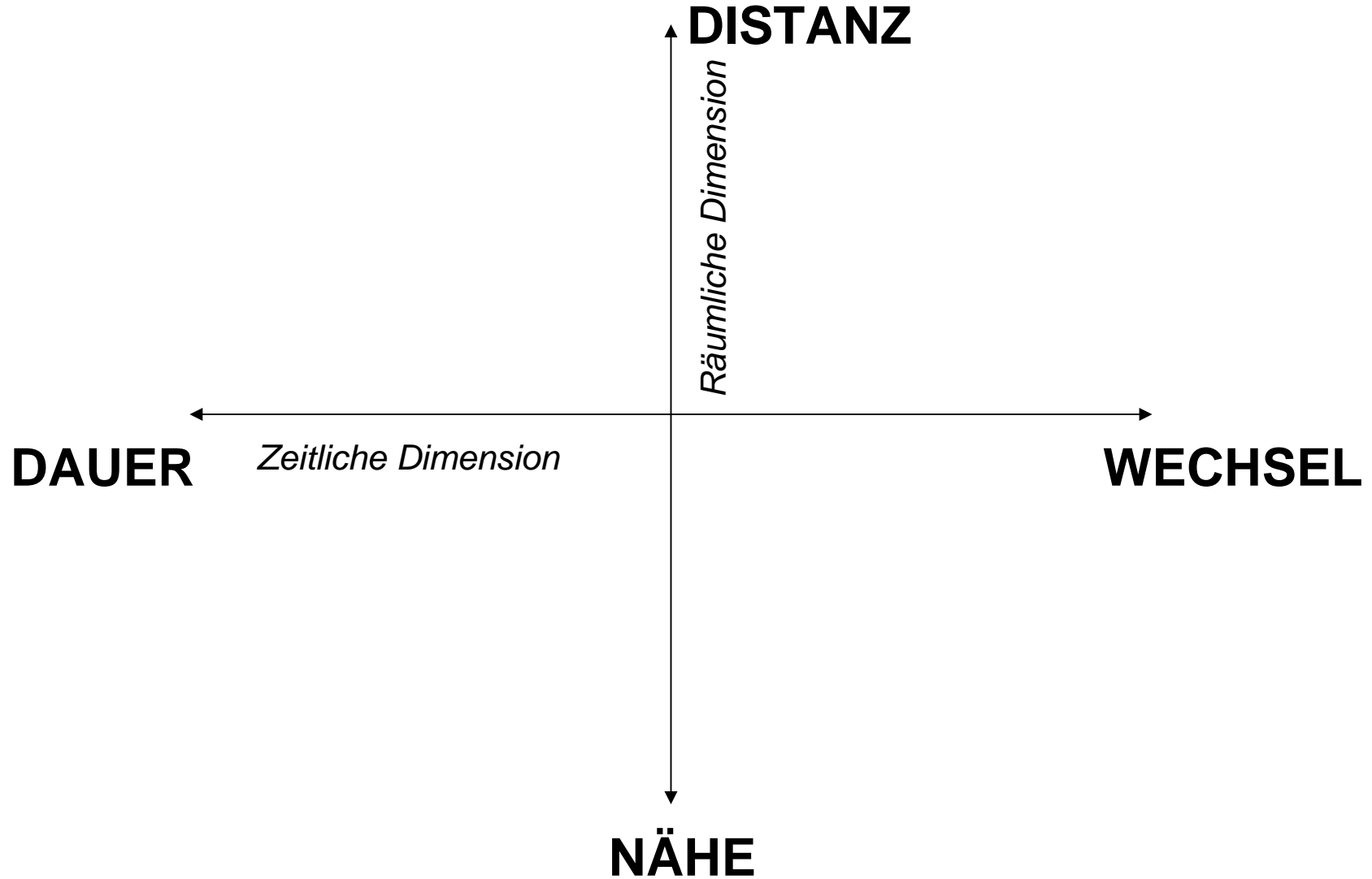
Andere Typologien

- **Alte Temperamentenlehre (Hippokrates, 460 aD):**
 - Phlegmatiker
 - Sanguiniker
 - Melancholiker
 - Choleriker
- **Schaarschmidt'sche Typen bei Lehrern:**

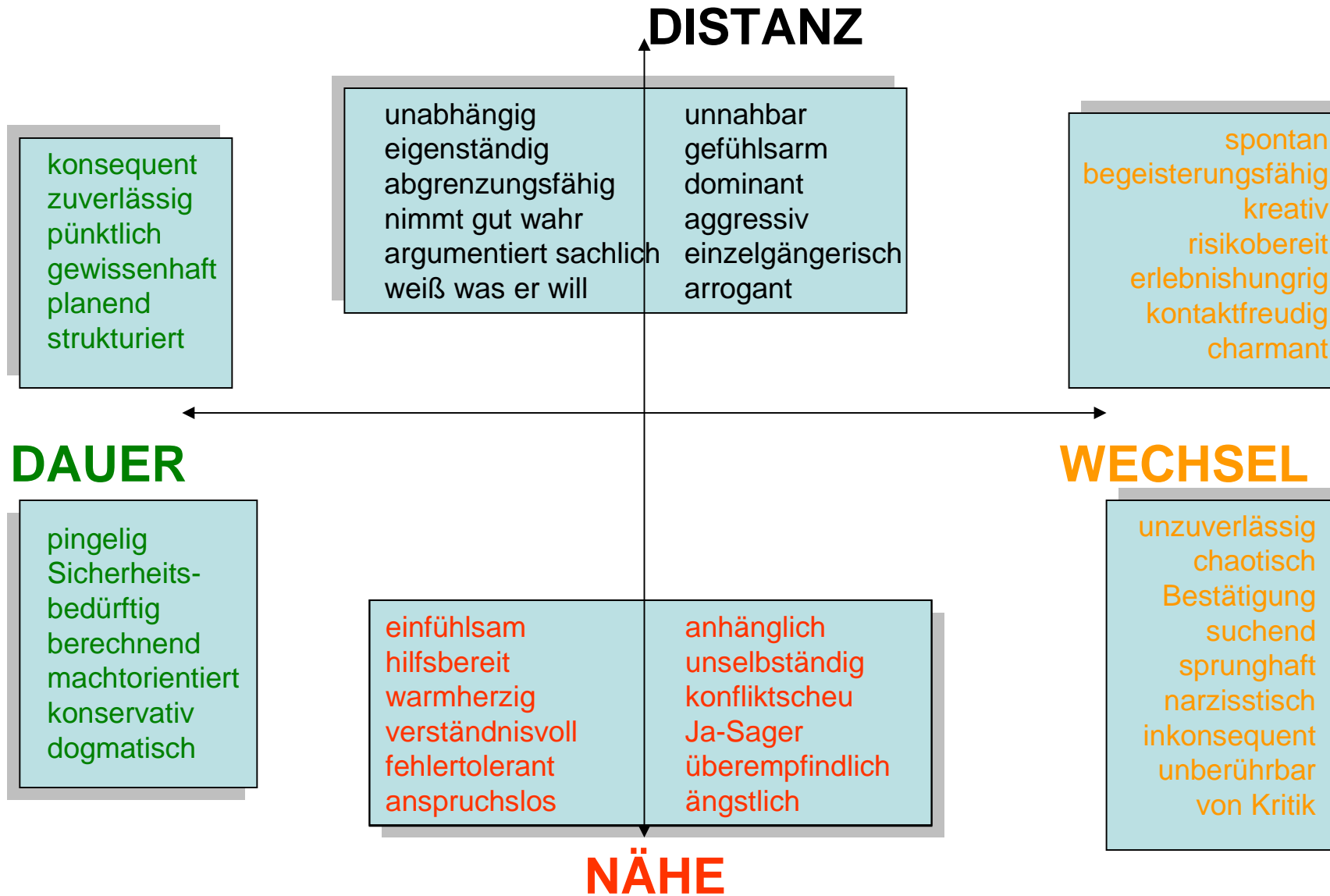
AVEM: Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster

 - Risikotyp A: Selbstüberforderung und hohes Engagement
 - Risikotyp B: Resignation und reduziertes Engagement
 - Nichtrisikotyp C: Schonung
 - Nichtrisikotyp D: Gesundheit

Raum-Zeit-Modell Thomann-Riemann-Modell



Raum-Zeit-Modell



Riemann – 4 Grundformen der Angst



Relevanz für die Supervision

- A) implizit: als Diagnoseinstrument für Berater:
 - Wo liegen individuelle Konfliktpotentiale?
 - Wo liegen Teamkonfliktpotentiale?
 - Wo liegen bisher verdeckte Burn-Out-Gefahren?
- B) explizit: Als methodisches Herangehen,
 - z.B. in einer Aufstellung für Ist-Zustand, Entwicklungsperspektiven
- C) prozessorientiert: Zur Verdeutlichung bei formulierten Anliegen
 - Veranschaulichung auf dem Chart
 - Kleine Skalierungen
- D) lösungs- und verhaltensorientiert: Als Folie und Zielperspektive bei konkreten Verhaltensanfragen
 - Einüben von Distanzgesprächssequenzen und Distanzverhalten im Rollenspiel bei LehrerInnen mit ausgeprägter Nähe-Haltung

Die Nähe - Haltung

- wünscht sich in erster Linie ein gutes Arbeitsklima, deshalb möchte sie es sich auch nicht gerne mit anderen verderben
- bei Besprechungen sorgt sie gern für angenehme Atmosphäre
- der Kontakt kommt bei ihr vor der Kooperation
- ist gern bereit, selbst um Rat zu fragen, gibt Unwissen leicht zu
- opfert eher einmal die eigenen Interessen zugunsten der Vermittlung
- ist schnell bereit die eigene Arbeit für Hilfestellungen oder Anfragen zu unterbrechen
- Ist durch Stress schnell blockiert, muss dann darüber sprechen

Die Nähe – Haltung II

Qualitäten

- Unterrichtet weniger gerne in Frontalsituation, arbeitet lieber mit und unter den Schülern
- führt lieber mit Lob und Anerkennung als mit Kritik
- fördert andere gern
- ist von Schülern als Partner und Helfer beliebt
- führt gerne persönliche Gespräche
- will viel über individuelle Hintergründe der Schüler wissen und verstehen
- gibt ungern Anweisungen, formuliert lieber Angebote
- Gilt bei Schülern als weniger streng

Die Nähe – Haltung III

Schwierigkeiten

- sucht die Gründe für Disharmonie leichter auch bei sich
- verbrennt sich aus Naivität leicht einmal die Finger
- fordert nicht so viel, ist eher nachsichtig
- packt andere leicht einmal in Watte
- ist fehlertolerant und weniger kritisch
- lässt sich leicht von unterschiedlichen Erwartungen verwirren
- kann schwerer nein sagen
- hat leichter Disziplinschwierigkeiten
- kann schwerer abschalten nach der Arbeit, nimmt Schüler oder offene Fragen leichter „mit heim“.

Die Nähe – Haltung IV



Integriert

- Weiß um seine Nähe-Bedürfnisse und sucht sich entsprechende Schul- oder Unterrichtsform
- Schafft sich durch klare Rahmenbedingungen die Voraussetzung für die Umsetzung der Nähe-Haltung
- Spürt trotz Nähe-Orientierung seine Grenzen und kann rechtzeitig Stopp sagen, bzw. auf Distanz-Pol wechseln

nicht integriert

- Grenzt sich lange nicht ab, dann, wenn es überfällig ist, aber radikal und schwer nachvollziehbar
- Erwartet sich von Schülern oder Kollegen eine entsprechende Gegenleistung für das hilfsbereite oder nachsichtige Verhalten
- Versucht auch divergentesten Erwartungen gerecht zu werden, verliert hierbei die eigene Position

Die Distanz – Haltung

- oberflächliches Nett-Sein ist ein Gräuel
- weiß in seinen Unterlagen, wo er was findet
- arbeitet am liebsten allein, gestaltet auch eine Arbeitsaufteilung lieber so, daß jeder seine Aufgabe allein gestalten kann
- vertritt stark die Haltung, daß jeder für sich selbst verantwortlich ist
- kann gut nein sagen
- macht manche Dinge bewußt und absichtlich nicht
- Schottet sich bei Streß nach außen hin ab
- ist nicht so sehr auf Harmonie im Umgang mit anderen angewiesen

Die Distanz – Haltung II

Qualitäten

- liebt die alleinige Zuständigkeit für seinen Unterricht und Klasse
- kann Aufträge offen, direkt und klar geben
- kann gut delegieren
- hat oft breite und klare Wahrnehmung ihm entgeht nichts
- gibt die Führung in der Klasse nicht aus der Hand
Ist den sachlichen Aufgaben näher als den Menschen
- tüftelt gerne Pläne alleine aus
- trennt Arbeit und Privates deutlich

Die Distanz – Haltung III

Schwierigkeiten

- delegiert bisweilen ungern, denn er macht es besser
- äußert leichter Kritik, wenn es gut läuft findet er das selbstverständlich
- kritisiert leicht, wird auch eher als autoritär, bzw. streng empfunden
- führt seine Schüler eher sach- und fachlich, als über die Beziehung
- wird von Schülern als distanziert und weniger erreichbar erlebt.
- individuelle Gespräche führt er ungern, wenn dann zur Ermahnung, zur Erklärung der sachlichen Notwendigkeit des Lernens oder zur Erläuterung von Regeln

Die Distanz – Haltung IV

Integriert

- Weiß um seine Distanz-Bedürfnisse und sucht sich entsprechende Schul- oder Unterrichts-form
- Ist in der Lage trotz hoher fachlicher Anspruchshaltung die Beziehungsseite des Lernens zu sehen und sich entsprechend darauf einstellen.
- Spürt trotz Distanz-Orientierung die Beziehungs- und Kontaktnotwendigkeit des Unterrichtens und weiß, daß er sich anstrengen muss, die Schüler zu verstehen und Empathie zu entwickeln

nicht integriert

- Ignoriert, dass sich eigene Sachorientierung und Zielvorstellungen an den Kompetenzen und Ausgangssituationen der SS brechen müssen
- Ignoriert existierende divergente Erwartungen, überfährt Kollegen, Eltern, Schüler
- Wirkt im schulischen Kontext unnahbar, entwickelt die Nähe Haltung nur zu einzelnen, die er als „wahre Schüler“ von ihm betrachtet.

Die Dauer - Haltung

- beherrscht das Zeitmanagement: Termine, Fristen
- hat den erforderlichen Aufwand für Aufgaben sicher im Griff
- schätzt ein ordentlich eingehaltenes Kompetenzen und Verantwortung
- achtet auf transparente Entscheidungen und organisiert nach solchen für ihn/sie klaren Kriterien
- kann gut aufräumen und Ordnungen einhalten
- führt gerne Listen und Planungen
- beherrscht auch die moderne Kommunikationstechnologie gut
- analysiert bei Stress die Situation, versucht sich in Ursachenforschung
- versucht klare Regelungen und Strukturen aufzustellen

Die Dauer – Haltung II

Qualitäten

- hat den roten Faden, Lehrpläne und die Zeit im Blick
- arbeitet viel mit Regeln und Konsequenzen
- passt gut ins System „Schule“, da Schule eine Organisation mit relativ vielen „Dauer-“elementen ist.
- sorgt für Verbindlichkeiten, ärgert sich sehr über Unzuverlässigkeit
- ist ein Besprechungskünstler, ist selbst gut vorbereitet und sorgt für gute Vorbereitung bei anderen
- kann gut Aufträge und Anweisungen erteilen.

Die Dauer – Haltung III

Schwierigkeiten

- bei Entscheidungen ist er leicht zögerlich und zaudernd, gibt sich viel Mühe, eine „richtige“ Entscheidung zu treffen.
- Konflikte sind ihm unangenehm und geht sie dann detektivisch an
- sucht gerne bei Fehlern den Schuldigen
- ist nicht sehr fehlertolerant
- neigt leicht zum Belehren, wirkt manchmal Oberlehrerhaft
- hat leichter Probleme mit narzisstisch veranlagten oder „aufmüpfigen“ Schülern, die sich gegen ihn und seinen Unterricht wenden.
- hätte vieles gerne ausreichend geregelt, um nicht zu viel kommunizieren zu müssen, wird bisweilen als kommunikationsfaul erlebt.

Die Dauer – Haltung IV

Integriert

- Weiß um seine Dauer-Bedürfnisse und bereitet sich entsprechend vor, auf Sach-, wie auf Beziehungsebene
- Legt großen Wert auf das Einhalten seiner Regeln, versteht aber, daß nicht jeder sein Regelungs- und Ordnungsbedürfnis teilt.
- Bei allem Bedürfnis nach Planbarkeit und Struktur, kann er sich auf Unvorhergesehenes einstellen und entwickelt flexibleres Verhaltensrepertoire

nicht integriert

- Schützt sich vor Ungeplantem und Unvorhergesehenem und reagiert regelmäßig mit gewohnten Mustern
- Setzt seine Regelungsbedürfnisse absolut und konzipiert Schule und Unterricht entsprechend.
- Setzt gerne auf seine Macht, wo er sie hat und ordnet sich gleichzeitig bei Mächtigeren gerne unter.
- Ist im Wesentlichen nicht bereit, sich auf Neues einzulassen, wirkt starr, in speziellen Situationen plötzlich unberechenbar.

Die Wechsel – Haltung

- Ist innovations- und zukunftsorientiert
- Ist eher chaotisch und unordentlich,
- liebt unkonventionelle Lernplätze, verlässt gerne die Schulräume zum Lernen
- ein unverbissenes, spaßiges Arbeitsklima ist wichtig
- Bagatellisiert Fehler, Verlieren oder Verschleppen
- Macht leicht mit Charme vergessene Termine oder Aufgaben wett
- Fällt oft spontane und schnelle Entscheidungen, ändert sie unter Umständen auch leicht wieder
- fällt es leicht, etwas anzureißen, schwerer es durchzuziehen und abzuschließen
- Am richtigen Zeitpunkt wird alles leicht und locker
- Stress macht nicht viel aus, da kann man richtig was wegschaffen

Die Wechsel – Haltung II

Qualitäten

- liebt ein locker-kollegiales Klima ohne Reglementierungen
- kann Schüler und Kollegen mitreißen und begeistern
- fördert die Schüler, spornt sie auch emotional an
- ist nicht perfektionistisch
- geht spontan und kreativ mit Methoden um
- treibt gerne Projekte voran mit der Gefahr des „Zuviels“
- hat viele Ideen, die er gar nicht alle umsetzen kann

Die Wechsel – Haltung III

Schwierigkeiten

- Regeln werden leicht wieder umgeworfen, sucht und findet viele Ausnahmen
- liebt die Mittelpunktrolle des Lehrers, ist gerne mal Unterhalter
- hat wenig Gespür seiner oft heftigen und intensiven Art und Ausdrucksweise auf andere
- neigt dazu Autorität eher impulsiv auszuspielen
- erteilt Aufträge zwischen Tür und Angel, überprüft sie dann oft nicht

Die Wechsel – Haltung IV

Integriert

- Weiß um seine Wechsel-Haltung und hat verinnerlicht, dass bisweilen Konzepte und Strukturen auch hilfreich sind.
- Fällt nicht in heftiges Chaos, um es dann mit unpassenden rigiden Mechanismen zu kompensieren.
- Bei allem Bedürfnis nach Flexibilität und Spontaneität, kann er sich auf Regeln und sinnvolle Vorgaben einlassen, ohne sie wieder heimlich zu verändern.

nicht integriert

- Wehrt sich gegen viele Verpflichtungen und hat überall Angst, dass seine Freiheit beschnitten werden könnte.
- Versinkt im Chaos oder im „Zuviel“, entwickelt dann andererseits enge Mechanismen, um sich zu disziplinieren, die er dann wiederum sprengen muss
- Muss immer und überall das „Eigene“ und „Neue“ in den Vordergrund rücken, lässt Bewährtes nicht zu.

Zusammenfassung

- Sehr bewährte, traditionelle Typologie, die gerade auch für Menschen mit weniger reflexiver Kompetenz gut zu verstehen ist.
- Hilfreich für die Führungsarbeit, um Konfliktsituationen frühzeitig verstehen und darauf steuernd eingreifen zu können.
- Leichte persönliche Einordnung.
- In der Supervision sehr gut einsetzbar, um Entwicklungsrichtung für persönliche Weiterarbeit zu beschreiben, auch in der Prävention von burn-out.
- Sowohl implizit wie explizit anwendbar.
- Sowohl prozess- wie lösungsorientiert einsetzbar.
- Diagnose- und Entwicklungsinstrument ebenso für Schulkulturen, Teamkulturen, etc.