

Digitales Update zum Buch – weshalb?

Bei der täglichen Anwendung des im Buch dargestellten Classroom Managements und der dazugehörigen inneren Haltung von Schülerinnen und Schülern und Lehrenden machen wir Erfahrungen und lernen dazu. Unser Handlungskonzept ist also kein statisches, sondern ein *lernendes System*. *Engagierte Lehrpersonen, die dieses Konzept anwenden, treffen sich von Zeit zu Zeit, um ihre Unterrichtserfahrungen miteinander zu teilen und weitere Change Prozesse anzustoßen*. Weiterentwicklungen sind die natürliche Folge eines lernenden Systems. Diese stellen wir Ihnen in Form dieses Updates zur Verfügung. Da die nötigen Grundlagenkenntnisse und deren Transfer in den Unterricht im Buch ausführlich erklärt sind, weisen wir hier nur auf die entsprechenden Kapitel hin, denen die Erfahrungen und Weiterentwicklungen zugeordnet sind.

Update 1

Bindung macht Erziehung möglich

In unserem Buch lesen Sie in fast allen Kapiteln von einer inneren Lehrerhaltung, die wir als *Wohllollen* bezeichnen. Wir erinnern Sie mindesten genauso häufig, Ihre Schülerinnen und Schüler warm anzuschauen, sie in ihrer aktuellen Befindlichkeit wahrzunehmen. Sie lesen, dass sich Andreas Lauer vor der Klassentüre sortiert, um sich auf die essenziellen Lehrerhaltungen zu fokussieren. Die zwei wichtigsten Einstellungen formuliert er so (s. Textkasten am Ende von Kap. 2):

- Ich bin gedanklich zuerst bei den Lernenden und dann erst beim Stoff.
- Ich bin ihnen gegenüber wohllollend.

In diesem Zusammenhang möchte ich Ihnen die Erfahrung einer sehr fähigen Lehrerin zur Verfügung stellen. Sie steht exemplarisch für Erfahrungen vieler Lehrerinnen und Lehrer, die sich dem Thema Bindung und Bildung gewidmet haben. Die Lehrerin berichtete mir von einem Schüler, der sich im Unterricht noch nie gemeldet hatte, der, wenn sie ihn aufrief, nicht reagierte und sie auch noch nie angeschaut oder sie nach dem Unterricht angesprochen hatte. Sie wusste nicht, wie sie Zugang zu diesem Kind bekommen sollte. Nachdem wir uns die Gesamtsituation des Kindes angeschaut hatten, war klar, dass seitens der Eltern keine Kooperation zu erwarten war. Deshalb konnte eine Veränderung der Schülerhaltung nur durch die Lehrerin angestoßen werden. Deshalb sah die verabredete Vorgehensweise so aus: Vor Beginn des Unterrichts, wenn die Lernenden zur ersten Stunde eintrafen, gab es unter ihrer Aufsicht eine Zeit des „Ankommens“, in der die Schülerinnen und Schüler machen durften, was sie wollten. In dieser Zeit sollte die Lehrerin ausschließlich dem betreffenden Schüler wohllollend hinterher schauen und versuchen, ihn wahrzunehmen. Dabei ist es unerheblich, ob der Schüler sie anschaut oder nicht, was er macht oder wo er sich im Klassenraum aufhält. Ihr standen ca. fünf Minuten zur Verfügung. Sie berichtete, dass ihr selbst dieses *beim Schüler sein* gut tat. In dieser Stunde schaute der Junge das erste Mal die Lehrerin an, er sah ihre Freude; er meldete sich das erste Mal, wieder sah er ihre Freude; am Ende des Unterrichts kam er zu ihr, um sie etwas zu fragen, wo er wieder ihre Freude sah.

Was ist da passiert?

- Wohllollender Blickkontakt führt zur Ausschüttung von Oxytocin und spezifischen Pheromonen, die Bindung und das Bedürfnis nach Kooperation und Blickkontakt aufbauen.
- Bindung ist die Voraussetzung für intrinsische Kooperation.
- Verhaltensspezifisches Lob in den Blickkontakt und in die Kooperation hineinbaut diese beiden Verhaltensweisen auf und macht sie zu wichtigen Zielen.

Bindung ist die unabdingbare Voraussetzung für:

Erziehung, Bildung, intrinsische Kooperation, Altruismus, Anstrengungsbereitschaft, Wertevermittlung, für jede nähernde Beziehung. Sollte das Bemühen der Lehrenden zum Ziel haben, lebens- und lernförderliche Haltungen aufzubauen, müsste die Reihenfolge der Ziele in der Interaktion Lehrender diese sein:

1. Wohlwollender Blickkontakt, mit dem Ziel Bindung zwischen Lehrperson und Schülerinnen und Schülern aufzubauen.
2. Verhaltensspezifisches Lob in den Blickkontakt/Kooperation (Freude, lächeln... s. Kap. 2, S. 52–53).
3. Der Oxytocinspiegel wird erhöht – Bindung baut sich auf.
4. Auftrag/Anweisung – was der Schüler tun soll.
5. Schülerin oder Schüler kooperiert, Lehrperson lobt, Lernen von Verhalten und Inhalt findet statt.

Je stärker die Bindung im Klassensystem umso stärker die Bereitschaft mit allen zu kooperieren umso stärker die Hemmung des Widerstands.

In Kap. 6 geht es um das Training von Verhaltensweisen und Haltungen bis zu deren Verinnerlichung. Das ist nur auf dem Fundament einer stabilen Bindung zwischen Lehrer-Trainer und Schülerschaft möglich.

Ergänzende Literatur zu Bindung und Oxytocin:

Uvnäs Moberg, Kerstin: Oxytocin, das Hormon der Nähe. Heidelberg 2016.

Update 2

Das Gelesene umsetzen – den Start vorbereiten

1. Begeistert lesen – unvorbereitet starten

Viele Lehrende haben unser Buch mit Neugierde, mit Begeisterung und einer inneren Sehnsucht gelesen. Wir wünschen uns solche Leserinnen und Leser! Um den aufkommenden Elan nicht zu verlieren, starten sie sofort mit der Umsetzung bestimmter Strukturen. Leider ohne vorher die ersten Schritte gründlichst nachgelesen, durchdacht und ihre eigenen inneren Haltungen geprüft zu haben. Solche Experimente, die nach kurzer Zeit scheitern oder auch Schaden anrichten, führen unweigerlich zu Enttäuschungen bei Schülerinnen und Schülern und Lehrenden. Es endet mit zunehmender Resignation bei der Lehrperson nach dem Motto:

„Auch das hilft nicht!“

Als Beispiel: Ersatzbank und Tribüne schnell eingesetzt, ohne ein emotional positiv implementiertes Fundament vom Mannschafts- und Trainer-Mindset vor allem bei der Lehrperson endet mit weiterem „in Schach halten“ der Klasse, nur im neuen Gewand.

Wenn Lernende Wetten veranstalten, wie viele wohl heute auf der Ersatzbank sitzen werden oder auf der Tribüne landen, ist schon Schaden entstanden. Auch Schülerinnen und Schüler hoffen, in einer förderlichen Lernatmosphäre arbeiten zu können. Diese Hoffnung sollte man nicht zuerst wecken und dann aus Mangel an Vorarbeit enttäuschen. Wir haben im Buch unermüdlich dargestellt, dass insbesondere die Lehrperson diese positive emotionale Verinnerlichung braucht, damit sich ihre inneren Haltungen ändern.

Wir wünschen uns viele Lehrende, die unser Buch mit Neugierde und Begeisterung lesen. Deshalb bitten wir Sie, Ihren Impulsen, sofort starten zu wollen, standzuhalten. Das ist nicht leicht. Bitte lesen Sie die Kapitel, mit denen Sie starten möchten, ausführlich, prüfen Sie Ihre Einstellungen, arbeiten Sie daran, so wie wir es immer wieder beschrieben haben. Nehmen Sie sich viel Zeit, das Mannschafts-Trainer-Denken bei Ihnen und in der Klasse vor allem emotional zu implementieren. Wie das geht, ist in Kapitel 2 ausführlich beschrieben. Wenden Sie alle ihre didaktischen Ressourcen an. Nehmen Sie Situationen aus dem Unterricht, um zuerst zu Hause zu überlegen: Welche Haltung würde eine Trainerin oder ein Trainer einnehmen, um mit ihrer/seiner schlecht trainierten Mannschaft den Anschluss zu schaffen? Lesen Sie die entsprechenden Stellen im Buch nach. Wenn Sie feststellen, dass Sie selbst anfangen, in diesen Kategorien zu denken, oder das Wort Mannschaft häufiger aussprechen, dann sind Ihre Schülerinnen und Schüler auch so weit.

Andreas Lauer, hat das Konzept mit mir entwickelt und als erster ohne weitere Erfahrung im Referendariat umgesetzt. Trotzdem liest er heute, nach zwölf Jahren erfolgreicher Praxis, immer wieder einzelne Kapitel nach, um seine Einstellungen und Ziele neu zu schärfen.

Vielleicht gibt es noch Kolleginnen oder Kollegen, die mit dem Buch starten möchten? Tun Sie sich zusammen und tauschen Sie sich aus.

2. Handlungskonzept – keine Krisenintervention sondern strategisches Training neuer Verhaltensweisen

Alle Strukturen unseres Classroom Managements sind, bezogen auf den Erziehungsauftrag der Lehrenden, strategisch einzusetzen, im Sinne eines Trainings. Nur eine einzige Struktur (Einsatz von Ersatzbank und Tribüne) dient dem sofortigen, strategischen Unterbrechen ungünstiger Verhaltensweisen ohne Diskussion und Zuwendung. Alle anderen Strukturen dienen dem Aufbau neuer lernförderlicher Verhaltensweisen:

- Strategisches Mannschaftsdenken bei Lehrenden und Schülerinnen und Schülern einrichten,
- strategisches Aktivieren des Gehirns, sportlich sitzen,
- strategisches Unterbrechen ungünstiger Verhaltensmuster (Ersatzbank und Tribüne),
- strategische Aufträge statt Vorwürfe oder Ermahnungen,
- strategisches zielgerichtetes Orientieren der Aufmerksamkeit,
- strategisches Lob am Stellvertreter anstelle von Ermahnungen, (s. Literatur im digitalen Update zu Behavior-Specific Praise und Kap. 2 und 7)
- strategisches Üben/Trainieren von lernförderlichen Verhaltensmustern.

Als Krisenintervention eingesetzt verlieren diese Strukturen nicht nur ihre Wirkung, sondern sie richten Schaden an.

3. Starten, ohne sich zu überfordern.

Eine engagierte Lehrerin fragte, wie sie starten könnte, ohne alles direkt umsetzen zu müssen. Ihr gefielen die Aufträge (Kap. 3), die übliche Ermahnungen oder Vorwürfe ersetzen sollten. Also gingen wir so vor:

Schritt 1: Aufträge ersetzen Vorwürfe und Ermahnungen

Das bedeutete, dass sie Vorwürfe und Ermahnungen strategisch durch Aufträge ersetzte. Dazu versuchte sie, sich zu erinnern, welche Art Ermahnungen am häufigsten vorkamen und wie stattdessen der entsprechende Auftrag aussehen müsste. Die häufigsten Ermahnungen betrafen Störungen.

Deshalb führte sie die Regel 2 ein (s. Kap. 1 Herleitung und Begründung):

„Die Anderen haben ein Recht in Ruhe zu lernen.“

Sie machte daraus folgenden allgemein gehaltenen Auftrag, den sie sehr häufig einsetzen konnte, (s. Kap. 3):

„Die Anderen haben ein Recht (in Ruhe) zu lernen. – Pause – Dein Auftrag ist, ihnen das zu ermöglichen.“ ohne Eile gesprochen.

Wenn sie jemanden zum Beispiel ermahnen wollte „... hör auf zu träumen, schlage dein Buch auf.“, formulierte sie daraus einen einfachen Auftrag, den sie zu Hause und im Unterricht trainierte:

„Max, – Pause – dein Auftrag ist, – Pause – das Buch jetzt aufzuschlagen.“

Lehrende sollten danach wenigstens 3 Sekunden hinschauen, ob sich dieses Kind bemüht, das umzusetzen. Wenn ja, sofort in die Kooperation hinein loben. (s. Kap. 2 und 7), auch wenn diese nur kurzfristig und das Ergebnis fehlerhaft ist.

Schritt 2: Stellvertreter-Lob statt Ermahnung – neues Verhalten im System aufbauen

Jedes Mal, wenn diese Lehrerin den Impuls hatte, jemanden zu ermahnen oder zurechtzuweisen, hielt sie sofort Ausschau nach jemandem, den sie für irgendein angemessenes Verhalten, egal welches, loben könnte (s. Kap. 7.; S. 115–126; Lernen am Stellvertreter Jansen S. 319/320).

Schritt 3: Sportliches Sitzen – eventuell nur anbieten.

Die Lehrerin, wollte nur schauen, was passiert, wenn sie das sportliche Sitzen anbietet. Dabei wollte sie es stark loben. Die Mitschülerinnen und Mitschüler sollten am Stellvertreter lernen. Das kann man machen, allerdings zeigt die Erfahrung, dass es für die betreffenden Lehrenden zu viel auf einmal ist.

Vorschlag: Ein bis drei Wochen trainiert man sich selbst, strategisch zu handeln.

- Aufträge zu formulieren, statt zu ermahnen.
- Stellvertreter-Lob: an Stelle einer Ermahnung strategisch irgendein Verhalten anderer Schülerinnen und Schüler loben (s. Update: BSP), vor allem bezogen auf erwünschtes Verhalten wie Anstrengungen und Kooperation (s. lernen am Stellvertreter).

Wenn man das Gefühl hat, in diesem Training selbst mehr Sicherheit gewonnen zu haben, kann man daran gehen, den Lernenden das sportliche Sitzen sorgfältig zu implementieren (s. Kap. 4 und Mannschaftsdenken Kap. 2) und ihnen danach folgenden Auftrag geben:

„Euer Auftrag ist, sich jedes Mal beim akustischen Signal einfach sportlich aufzurichten. In der Zeit dazwischen ist nur das Chillen verboten, ansonsten braucht ihr euch über eure Sitzhaltung vorerst keine Gedanken zu machen.“

Es wird seitens der Lehrperson nicht ermahnt, nur beobachtet, wer kooperiert, um darüber *strategisch* Freude zum Ausdruck zu bringen. Ziel ist Verinnerlichung bei Lehrperson und Lernenden (s. Kap. 4; Was tun bei Widerstand s. Kap. 2). Wir schlagen vor, mit Schritt 1 und 2 zu starten und damit erst zu arbeiten, bis eine Gewöhnung bei der *Lehrperson und den Schülerinnen und Schülern* einsetzt und es leichter wird. Erst danach sollte Schritt 3 sportliches Sitzen sehr sorgfältig durchdacht und vorbereitet werden.

Update 3

Bewertung des Arbeitsauftrags zur Tribüne je nach Bundesland

Die Qualität der Tribünenarbeit darf je nach Bundesland benotet oder nicht benotet werden. Für einen während der Tribünenzeit gar nicht bearbeiteten Arbeitsauftrag darf man je nach Bundesland ein ungenügend geben oder auch nicht. Da wir in NRW sind, haben wir im Buch von einer positiven oder negativen Rückmeldung auf die Qualität der Bearbeitung der Tribünenarbeit geschrieben. Wir bitten Sie deshalb, sich nach den Regeln Ihres Bundeslandes zu richten. Wichtig ist in allen Fällen, dass sowohl der Teil, der in der Schule während der Tribünenzeit angefertigt oder verweigert wurde, und der Teil, der zu Hause noch vervollständigt wurde, korrigiert, die Qualität kommentiert und die Berichtigung der Lehrperson am nächsten Tag vorgelegt wird.

Update 4

Verhaltensorientiertes Lob – Behavior-Specific Praise (BSP)

Verhaltensorientiertes Lob erwähnen wir in unserem Buch unermüdlich. In meinen Supervisionsgruppen mit Lehrerinnen und Lehrern aller Schulformen erzählen wir uns die überraschenden Wirkungen dieses auf das Verhalten zielenden Lobes oder von positiver Bestätigung. Es sind kleine Einwort-Kommentare: genau, ja, prima direkt. Das Gehirn braucht keine Erklärung, wofür es gelobt wird, wenn die Bestätigung unmittelbar in das gewünschte Verhalten gesetzt wird: für Blickkontakt, Anstrengung über die Komfortzone hinaus, gute Mitarbeit, aufmerksames Zuhören, sportliche Sitzhaltung, unmittelbares Befolgen einer Anweisung, schöne Schrift.

In der Literatur finden Sie extreme Wirkungen in ganzen Klassen, in denen die Lehrpersonen anstelle der Ermahnung zum BSP greifen. Wenn Ihr Englisch nicht so gut ist, um diese Veröffentlichungen zu lesen,

bitten Sie Ihre Englischlehrerinnen und -lehrer jeweils eine Veröffentlichung bei einer Konferenz zusammenfassend zu referieren. Sie brauchen nicht die gesamten Versuchsbedingungen etc. sondern nur, worin die Lehrpersonen trainiert worden sind und was ist dabei als Effekt herausgekommen ist. Ganz kurz zusammengefasst: Es wurden Lehrende systematisch trainiert und gecoacht, damit sie anstelle der gewohnten Ermahnungen eine andere Schülerin oder einen anderen Schüler loben, deren/dessen augenblickliches Verhalten pädagogisch erwünscht ist. Es handelt sich also um das Stellvertreterlob. In allen Klassen ist eine signifikante Verhaltensänderung eingetreten:

1. Die Arbeitsatmosphäre ist freundlich und wohlwollend geworden.
2. Die lernabgewandten Schülerinnen und Schüler haben eine signifikant messbare Zuwendung zum Lernen vollzogen. Das gilt auch für die Schülerinnen und Schüler mit Verhaltensstörungen.

Die Ergebnisse sind erstaunlich, weshalb ich Ihnen Literatur zum Thema zusammengestellt habe.

Literatur zu BSP

Allday, R. Allan/Hinkson-Lee, Kim/Hudson, Tina/Neilsen-Gatti, Shelley/Kleinke, Andrew/Rüssel, Caroline S.: Training General Educators to Increase Behavior- Specific Praise: Effects on Students with EBD. 2012, doi:

10.1177/019874291203700203

Floress, Margaret T./Beschta, Shelby L./Meyer, Kari L./Reinke, Wendy M.: Praise Research Trends and Future Directions: Characteristics and Teacher Training. 2017, doi:

10.1177/0198742917704648

Jolivette, Kristine/Patterson, Dashaunda P./Cain Swoszowski, Nicole/McDaniel, Sara C./Kennedy, Christina/Parks Ennis, Robin: School-Wide Positive Behavioral Interventions and Supports in a Residential School for Students With Emotional and Behavioral Disorders: First Years of Implementation and Maintenance Follow-Up Focus Groups. 2014, doi:

10.1080/0886571X.2014.878584

Parks Ennis, Robin/Royer, David James/Lane, Kathleen Lynne/Dunlap, Kristin Diane: Behavior-Specific Praise in Pre-K–12 Settings: Mapping the 50-Year

Knowledge Base. 2019, doi: 10.1177/0198742919843075

Zoder-Martella, Kimberly A./Floressb,Margaret T./Bernasb, Ronan S./Dufrenec, Brad A./Foulksa, Samantha L.: Training Teachers to Increase Behavior-Specific Praise: A Meta-Analysis. 2019, doi:

10.1080/15377903.2019.1587802