

## Update 5

### Das System „Klasse“ und die Bedeutung des Mannschaftsdenkens

Im ersten Kapitel unseres Buches erklären wir, weshalb Schülerinnen und Schüler an erster Stelle Verantwortung für das Ganze lernen sollten. Verantwortung für ihre eigene lernförderliche Haltung und für die ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler, mit denen sie gemeinsam arbeiten.

Dazu ist allerdings eine Haltung nötig, wie wir sie in Mannschaften vorfinden. Das Mindset einer *Mannschaft* als Klassenkultur ist die Basis, auf der das Classroom Management aufgebaut ist. Auch die drei Regeln im ersten Kapitel machen nur dann Sinn, wenn das Mannschaftsdenken als Grundhaltung trainiert und dauerhaft aufgebaut wurde.

Nach einem Wettkampf werden Spieler einer Mannschaft oft nach Ihrer Meinung zur Leistung des eigenen Teams gefragt. In der Regel antworten diese zum Beispiel: „**Wir** haben die Chancen gut genutzt.“ Oder: „**Wir** haben nicht gut gekontert.“ Selbst wenn der/die Gefragte beste Leistung geliefert hätte, würde die Antwort lauten: „**Wir** haben nicht gut ...“ Es geht immer um die Gesamtleistung und die Verantwortung für das Ganze.

Im zweiten Kapitel haben wir sehr ausführlich beschrieben, wie die Implementierung dieser Haltung erreicht werden kann, so dass Schüler und Schülerinnen sich als Mannschaft fühlen, gegenseitig füreinander verantwortlich fühlen und sich gut fühlen, wenn sie sich für das gemeinsame Lernen anstrengen. Die Lehrpersonen selbst brauchen auch die Verinnerlichung des Mannschaftsmindsets, damit sie sich in diesem Mannschafts- und Trainerdenken gut fühlen! (s.Kap. 2.1.2.3 *Emotionen und Lernleistung*)

Ein gutes Gefühl findet erst dann statt, wenn das System Klasse – die Lehrperson eingeschlossen – das Mannschafts-Trainer-Denken bis zur Verinnerlichung implementiert haben. (s. Kap. 6.4.3). Erst dann ist das Bewusstsein entlastet, weil das Mannschafts-Trainer-Mindset *intrinsisch* abgerufen wird. Leichtigkeit stellt sich ein.

Eine Lehrerin meinte, die Klasse hätte erst dann das Mannschafts- Mindset verinnerlicht, nachdem sie selbst in diesem Denken so verankert war, dass sie, ohne darüber nachdenken zu müssen, sich immer wieder fragte: „Was würde ein Trainer jetzt tun?“

#### **Erfahrung:**

Eine sehr begnadete und engagierte Lehrerin übernahm eine Klasse, zusammengesetzt aus sehr schwierigen Schülern und einigen, die im Unterricht bei Andreas Lauer Erfahrungen in dem vorgestellten Classroom Management gemacht hatten.

Sie erklärte das System Mannschaft & Trainer bzw. Schülermannschaft & Lehrertrainer. Sie investierte aber keine Zeit in den Prozess, der dieses Bild emotional positiv verankert hätte. Danach führte sie ein:

- das sportliche Sitzen mit einem Zeitnehmer (s. Kap. 4)
- und die Regel: Ich Sorge dafür, dass mein Nachbar in Ruhe arbeiten kann. (Kap 1.2 S.12 ff).
- Die Lehrerin steuerte stark über das Lernen am Stellvertreter bzw. Stellvertreter-Lob (s. Kap. 4,6,7; Update 2. Abschn. 3. Schritt 2). Sie fokussierte sich auf das, was sie loben konnte,
- sie übte sich im Behaviour-Specific Praise BSP (s. Update 3 zu BSP).

Zu Beginn jeder Stunde wiederholte sie die drei Aufträge und schärfte das Ziel s.o. Sie fokussierte sich darauf, unmittelbar zu loben, wenn sich Schüler/innen anstrebten. Das hatte eine starke Wirkung. Die meisten Schüler/innen versuchten, in der Regel daran zu denken und sich zu bemühen. Kognitiv leuchtet es Schüler/innen ein, dass die Schule eine gewisse Kooperation voraussetzt, besonders wenn der Lehrende

authentisch und kongruent ist, wie diese Lehrerin. Es wurde also grundsätzlich ruhiger und fokussierter in der Klasse.

Diese Veränderung war leider nicht von Dauer.

- Weshalb ignorierten einige Schüler das akustische Signal (Kap. 4) sich wieder sportlich hinzusetzen?
- Weshalb initiierte ein Schüler gewohnheitsmäßig Kämpfe mit der Lehrerin?
- Weshalb fingen einige Mädchen an, die Lehrerin in manipulierende Diskussionen über die Regeln zu verwickeln?
- Weshalb konnten die bei Andreas Lauer trainierten Schüler und Schülerinnen ihre lernförderlichen Verhaltensweisen nicht aufrechterhalten?
- Weshalb kam der Widerstand erst recht spät und nicht schon, als die Aufträge eingeführt wurden?

### **Was können wir aus dieser Erfahrung lernen?**

Zu Beginn hat die Steuerung über das Stellvertreter-Lob und BSP die Schüler und Schülerinnen veranlasst, ihrer Lehrerin zu folgen, auch wenn das Fundament des Mannschaftsdenkens, der Mannschaftskultur nicht gelegt war. Warum hält das nicht auf lange Sicht?

Die Schüler und Schülerinnen brauchen Ihre Hilfe. Ungünstige, gewohnte innere Bilder und Denkmuster – wie Vermeiden von Anstrengung - durch neue lern- und lebensfördernde zu ersetzen – wie Verantwortung fürs Ganze – ist ohne externe Hilfe auch bei Erwachsenen extrem schwer. Darum brauchen Ihre Schüler/innen einen Prozess, der sie dahinführt, das *Mannschafts-Trainer-Mindset intrinsisch* emotional positiv zu fühlen. (s. Kap. 6.6)

Fehlt dieses Fundament, werden Sie erleben, dass die Strukturen dieses Classroom Managements nach kurzer Zeit auf das Schülerverhalten keine steuernde Wirkung mehr haben, sondern dass sogar das gesamte Classroom Management demontiert wird. *Schüler reagieren zurecht negativ auf schnelle, unpräzise Experimente.*

Möchte man in einer Lerngruppe *die Verantwortung für das Ganze dauerhaft* aufbauen, braucht es eine Lehrperson, die sich selbst als Trainer/in gut fühlt; die den Trainingsstand der Lerngruppe, bezogen auf das Ziel, im Blick hat. Sie wird, dem Trainingsstand angemessen, die Schüler/innen Schritt für Schritt in dieser Haltung trainieren, bis keiner mehr darüber nachdenken muss, nicht die Schüler/innen, nicht die Lehrperson. *Dafür sind der nötige Zeiteinsatz und die Arbeit daran elementar wichtig.*

Wie Sie die Klasse dahin führen können, finden Sie im 2. Kap. von S. 63 „Das innere Bild von Mannschaft und Trainer“ bis S. 64 „Zwei Systeme - gleiche Verantwortung“

Was ist mit den wenigen Schüler/innen, die vorher eine zeitlang in positiven Lernhaltungen trainiert wurden?

Warum haben diese ihre Haltungen nicht aufrechterhalten können?

1. Sie waren in ihrem Training noch nicht bis zur vollständigen Automatisierung, also bis zur intrinsischen Motivation gekommen.
2. Auf Grund der zielorientierten Adaptation der Eigensteuerung, (s. Kap.7) sind Menschen, deren Haltungen noch nicht intrinsisch gesteuert sind, schneller geneigt, die vorherrschende Kultur des sie umgebenden Systems anzunehmen. D.h. die wenigen Schüler und Schülerinnen haben ihr ehemals antrainiertes positives Verhalten der ungünstigen Kultur des zahlenmäßig größeren Systems angepasst.



Unser nächstes Update finden Sie hier nach dem ersten Schulhalbjahr.