

Wege zu zufriedener Lehrkräftearbeit im gemeinsamen Lernen

- 1. Aspekte zum inklusionsorientierten Handeln von Lehrkräften**
- 2. Haltungen/Einstellungen als Wege im gemeinsamen Lernen**
- 3. Erreichen von Motivation**
- 4. Authentisches und sozial kompetentes Verhalten**
- 5. Skripte und Modelllernen**
- 6. Gemeinsames Lernen als Beziehungsgestaltung**
- 7. Motivierung „schwieriger“ Jugendlicher**
- 8. Interkulturelle Kompetenzen, Ermutigung, Fehlerkultur**
- 9. Zufriedenheit im gemeinsamen Lernen: Wertschätzung, Grenzsetzung etc.**

1. Aspekte zum inklusionsorientierten Handeln von Lehrkräften:

**Worum sich alle Lehrenden ständig bemühen:
„Erziehungskompetenz“ im gemeinsamen Lernen**

Welche Kompetenzen beinhalten unsere tägliche Arbeit?

Was ist Kompetenz?

Zufriedenheit und Aktivität?

Frage der Haltung?

Psychologische Komponenten der Erziehungskompetenz im gemeinsamen Lernen

- 1. Entwickeln Sie Beziehungsfähigkeit ihren Schüler:innen gegenüber** (z. B. Empathie, Perspektivenübernahme, Gefühle zeigen können)?
- 2. Zeigen Sie angemessene Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit** (z. B. Zuhören, angemessen Auffordern und Reagieren)?
- 3. Entwickeln und zeigen Sie Grenzsetzungsfähigkeit** (z. B. Absprachen treffen, eindeutige Regeln setzen, Konsequenz)?

Fortsetzung:

- 4. Entwickeln Sie Förderfähigkeit** (z. B. Anforderungen, Aufgaben und Verantwortung auf Schüler übertragen, Unterstützung, Ermutigung, Bekräftigung, förderliches Feedback - auch Zierer/Hattie, 2022)?

- 5. Haben Sie Vorbildfähigkeit** (z. B. Selbstdisziplin, Selbstreflexion, Selbstkontrolle, Impulskontrolle)?

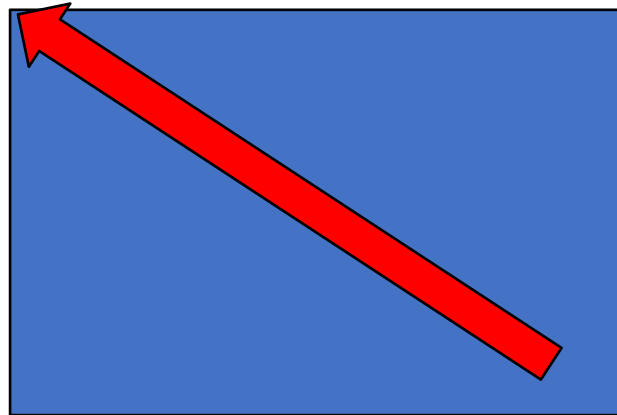
- 6. Haben Sie gutes Management aller Materialien im Unterricht** (z. B. Versorgung mit Materialien für das jeweilige Fach, gute Planung und Organisation von Materialien und ggf. auch Ablauf)?

Im gemeinsamen Lernen:

Teilhabe statt Fürsorge (Sasse, A., 2021)

- Teilhabe,
Anleiten

Unterstützung



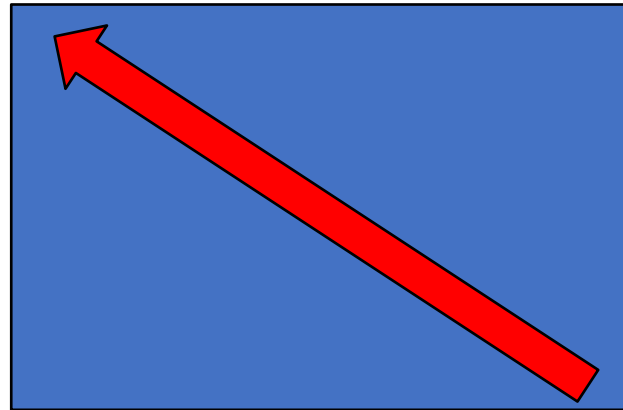
- *Autoritäres Reglementieren*

Fürsorge,
viel Hilfe

Wertequadrat zur Inklusion Oldenburg, 2021

• *gemeinsames Lernen*

Akzeptieren von Differenzen



Homogenitäts-
illusion

dramatisches Betonen von
Differenzen

Wege der Erfahrungen im gemeinsamen Lernen

Hirblinger, 2018

- **Theoriewissen alleine versagt** oft und kann zu Enttäuschungen führen
- Erfahrungen über interaktionales Geschehen führen zur **Neubildung von Skripten und prototypischen Situationsmustern** (*Aktivität*)
- Es entstehen skriptvermittelnde strukturelle Kopplungen verschiedener Wissensformen im gemeinsamen Lernen
- Forschung hat gezeigt, dass Lehrer besonders erfolgreich sind, wenn sie viel solchen Kopplungswissens haben

2. Wege der Haltungen und Orientierungen

nach Oldenburg, 2021

- **„Individuelle Förderung als Unterrichtsprinzip-
nur eine Frage der Haltung?“**
- Ziel im gemeinsamen Lernen:
förderliche **Einstellung** zu Heterogenität im gemeinsamen
Lernen (**Abbau von Barrieren**)
- **Erfahrungen und Haltungen (Einstellungen) beeinflussen die
Wahrnehmung und die Bewertung (bewusst und unbewusst - Skripte)**

Was ist eine Haltung ?

Haltung: Einstellung – Wesen:

Jonas et al., 2014

- Wesen: Gesam**tbewertung** eines Stimulus-Objektes
- Modell zur Erklärung: Komponenten der Einstellung:
 - A: **kognitive** Komponente (Überzeugungen, Gedanken)
 - B: **affektive** Komponente (Emotionen/Gefühle)
 - C: **Verhaltens**komponente (die mit dem Einstellungsobjekt verbunden ist)

Nichtförderliche Haltungen/Überzeugungen/Einstellungen

Metzig/Schuster, 2018

- Die Meinung, dass ein Mensch nur dann als wertvoll empfunden werden darf, wenn er **in jeder Hinsicht kompetent, tüchtig und leistungsfähig ist.**
- Die Meinung, dass bestimmte Menschen generell böse und schlecht seien.
- Die Vorstellung, dass es katastrophal sei, wenn die Dinge nicht so sind, wie man gerne möchte.
- Die Überzeugung, dass man sich über tatsächliche und vorgestellte Gefahren große Sorgen machen muss und ständig damit rechnen muss, dass es auch so eintrifft.
- Die Meinung, es sei absolut wichtig, von **allen** Personen im Umfeld geliebt und anerkannt zu werden.
- *Was ist eine authentische Haltung? Natürliche Autorität?*

Haltung: natürliche Autorität? (empathische Lehrerpersönlichkeit)

Wagner, 2013

- Fähigkeit zur **Empathie**
- sozial kompetent, authentischer Führungsstil
- Schüler **kann** sich am Vorbild Lehrer orientieren
- Begegnung auf Augenhöhe mit dem Schüler durch fachliche und soziale Kompetenz des Lehrers
- **gewaltfreie Kommunikation** (keine Bloßstellung und Missbilligung)
- **Anerkennung, Wertschätzung und konstruktive Kritik des Schülers**
- **Positive Fehlerkultur** (kein Perfektionsanspruch)
- Zsf: **klare** Forderungen, Grenzen, aber keine Diskriminierung; Abbau von Barrieren

Warum Wertschätzung und Anerkennung?

Strüber, 2019 / Bauer, 2019

weil:

- freundliches Miteinander sich **nicht nur** gut anfühlt, sondern:
- Wertschätzung **fördert die Oxytocin-Ausschüttung, diese fördert die mentale Flexibilität und das Vertrauen in die Bezugspersonen sowie optimalere Stressverarbeitung und Motivation**

Aktuelle neurowissenschaftliche Erkenntnisse zur Wertschätzung/Resonanz Bauer, 2019 / Hattie, 2022

- **wie** sich Jugendliche entwickeln, hängt auch ganz entscheidend davon ab, **wie sie angesprochen** werden und wie sie **selbst zum Akteur werden.**
- entscheidend: der Blick in die Augen des Anderen
- „Lass mich durch die Resonanz, die ich von Dir erhalte – spüren, dass ich existiere“ (Bauer, S. 63)
- **Resonanz zu erhalten, ist Grundbedürfnis** (Mangel an Resonanz bedeutet Leid)
- sprachliche Botschaften können Plastizität des Gehirns erhöhen
- sprachlicher Einfluss kann zu verschiedenen neurobiologischen Reaktionen führen (z. B. Ausgrenzung)
- *Wie können wir Motivation erreichen?*

3. Wie wird Motivation erreicht?

Bauer, J., 2019

- **Bezugspersonen: akzeptierendes, wertschätzendes, freundliches Verhalten** (*auch Grenzen setzen, anregen und fördern*)
- **Jugendliche:** Hormone wie **Oxytozin und Dopamin** werden im Gehirn ausgeschüttet
- **Folge:** Motivation wird in Gang gesetzt und auch ein Bewegungsdrang
- **Nichts aktiviert die Motivationssysteme so sehr, wie der Wunsch, von anderen gesehen zu werden, die Aussicht auf soziale Anerkennung, das Erleben positiver Zuwendung**

Wie wird Motivation **verhindert**?

Bauer, J., 2019

- **Bezugspersonen:** ausgrenzendes, nichtbeachtendes Verhalten, das Recht auf altersgerechte Fehler **nicht** beachten (Bloßstellung und missbilligende Reaktionen)
- Jugendliche: Hormone wie Oxytozin und Dopamin werden **nicht** ausgeschüttet
- **Folge beim Jugendlichen:** keine Motivation, fehlende Beruhigung des Emotionssystems
- kein Bewegungsdrang

4. Was ist authentisches und sozial kompetentes Verhalten? Reinke, 2022

- auch **eigene** Wirkfaktoren (Skripts) erleben (wollen)
- erkennen, dass alle Arbeit im gemeinsamen Lernen immer eine **Wechselwirkung** ist
- Rollenkostüm **ablegen**
- wertschätzend, gleichwürdig, respektvoll sein (wollen)

Authentisch oder unauthentisch?

nach Neuner, 2014

authentisch (Auswahl)

- klar, unverfälscht sein
- unvollkommen sein
- in sich vertrauend
- bei sich sein
- ohne Urteil sein
- **echte Grenzen** haben

unauthentisch (Auswahl)

- getarnt, verborgen
- keine Fehler machen
- „ich muss“, „ich sollte“
- wie muss ich sein?
- wertend, beurteilend
- **Machtkampf/Grenzverlust**

Was ist soziale Kompetenz?

Was ist das **Wesen** sozial kompetenten (authentischen) Verhaltens?

- Kompetenz ... bezieht sich **nicht** auf das Erreichen von **Perfektion**, sondern darauf, dass eine Beziehung entsprechend einer erwünschten Definition aufrechterhalten wird.
- **Wesen:** Fähigkeit, emotionale Fallen und Rückschläge zu vermeiden und Schaden, der nicht zu vermeiden war, wieder in Ordnung zu bringen
- Produktives (aktives) Kommunizieren mit Spannungen schafft kompetente Beziehungen

Fähigkeiten, die soziale Kompetenz ausmachen (Selbstkompetenz, Kooperationskompetenz)

Mohr, 2021 / Eberth et al., 2022

- Fähigkeiten (Fä.), Forderungen und Bitten gegenüber anderen durchzusetzen
- Fä., mit Kritik angemessen umzugehen und auch andere angemessen zu kritisieren
- Fä., Gefühle zu erkennen und situationsangemessen anzusprechen
- Fä., „Nein“ sagen zu können
- Fä., Kontakte beginnen und angemessen beenden zu können
- **Was dagegen ist eine autoritäre Haltung?**

Haltung: autoritär?

nach Jonas et al., 2014

- autoritäre Persönlichkeiten: Merkmale
- rigides Festhalten an sozialen Konventionen und
- Unterwürfigkeit gegenüber Autoritätsfiguren
- hohes Maß an *Aggressionen* gegenüber Abweichlern

Welche (Haltungen) Einstellungen charakterisieren autoritäres Verhalten?

Jonas et al., 2014

- **generalisierte Einstellung:**
- (starres) Festhalten an Konventionellem und Althergebrachtem
- unkritische Unterwerfung unter idealisierte Führungspersonen
- Aggression gegenüber Nonkonformisten
- Ablehnung von Subjektivität/Gefühl
- Macht und Größe als zentrales Maß des Lebens
- negative **Sicht der menschl. Natur als feindselig und unzuverlässig (Skript)**
- **Autoritarismus kann sich in Abhängigkeit vom sozialen Kontext verändern**

Wo liegen mögliche Bedingungen/Ursachen?

nach Jonas et al., 2014

- übermäßig strenge Erziehung: strenge Strafen, emotionale Kälte
- viel Wert legen auf Gehorsam gegenüber den Eltern, Menschengruppen „muss“ man positiv oder negativ bewerten
- viel Wert legen auf **Konformität** gegenüber konventionellen Normen
- Folge: widersprüchliche Gefühle: sowohl Bewunderung der Eltern als auch Aggression
- wahrscheinlich werden negative Gefühle auf „Schwächere“ = Sündenböcke gerichtet
- ***Wie können solche Skripte entstehen?***

5. Skripte und Modelllernen Gloger-Tippelt et al., 2009

- entsteht durch ***Erfahrungen in Beziehungen*** (z. B. Eltern-Kind-Beziehung; Ereignisrepräsentation)
- dabei sind die **Dialoge (Face-to-Face-Kommunikation)** zwischen Bezugspersonen von großer Bedeutung
- das ist ein stabiler Prozess
- nur sehr träge und mit Zeitverzögerung ist eine Umorganisation eines Arbeitsmodells möglich (dennoch: lebenslanges Lernen)

Bedeutung des Modellernens

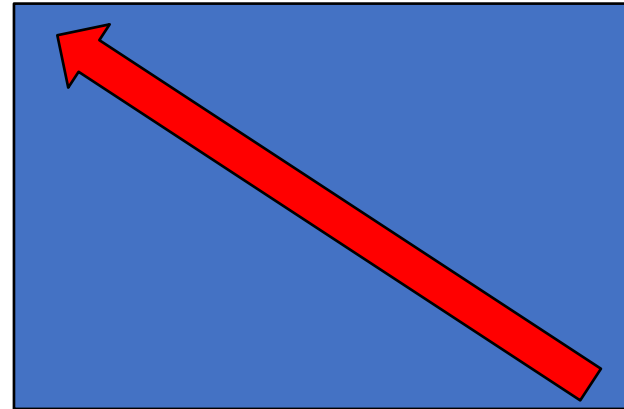
Berk, 2020

- Forschung hat gezeigt, dass **Vorbilder sehr bedeutsam sind**
- Jugendliche bewundern und **imitieren zwar bevorzugt kompetente Vorbilder, aber sie speichern beobachtetes Verhalten (in Konfliktsituationen) als SKRIPTE**
- (von Kleist: „Was lernen Kinder, wenn man sie ermahnt: ERMAHNEN“)

Wertequadrat für zufriedene Lehrkräftearbeit

• klare Ansage

Freiraum gewähren

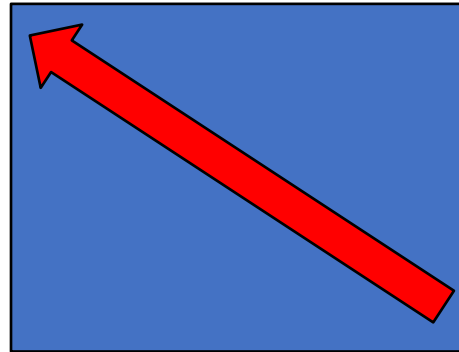


• autoritäres
Lehrerverhalten

permissive
Einstellung

Wertequadrat zu den Rechten Jugendlicher

- Rechte Jugendlicher wahren



feinfühlig Grenzsetzung
altersgerecht realisieren

- grenzenlose
Freiheit Jugendlicher

Adultismus (der Erwachsene
sei bedeutsamer als der
Jugendliche und kann über ihn
bestimmen)

6. Gemeinsames Lernen ist (auch) Beziehungsgestaltung

Zufriedenheit ist: angemessene Beziehung herstellen/aufrecht erhalten zu können

- **„Im Grunde sind es immer die Verbindungen (Beziehungen) mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.“**
(Wilhelm v. Humboldt)
- (und die ihn motivieren – Bauer,J., 2019 – auch im gemeinsamen Lernen)

Mögliche Arten von Beziehungen I

Asendorpf, 2017

- zum Gegenüber:
 - nicht beachten, vergessen
 - übersehen, vernachlässigen, ignorieren
 - herabsetzen, beschuldigen, bestrafen
 - kontrollieren, anordnen, steuern, überwachen
-
- verstehen, bestätigen, ermutigen
 - unterstützen, anleiten, bestärken
 - annähern, mögen, (lieben)

Mögliche Arten von Beziehungen II

Asendorpf, 2017

- zu sich selbst:
 - abschotten, verweigern, distanzieren
 - protestieren, zurückweichen
 - sich rechtfertigen, gekränkt, beleidigt sein
 - hastig Folge leisten
-
- **sich öffnen, mitteilen, sich zeigen**
 - **voller Freude sich verbinden**
 - **sich vertrauensvoll verlassen können**
 - **sich eigenständig behaupten können**

7. Wie motivieren wir „schwierige“ Jugendliche?

Hirblinger, 2018

- Bedeutung des jugendlichen Verhaltens erkennen und verstehen
- **im Umgang** mit dem Jugendlichen entstehen **eigene neue Erfahrungen** – dies führt zu einer Weiterentwicklung
- **es gibt keine „technische“ Lösung** (z. B. rigides Lehrerverhalten mit straffer Führung)
- Entwicklung und Lernen heißt immer in Beziehung sein – wie geht das?

In Beziehung kommen

Hirblinger, 2018

sensibel sein für (wahrnehmen):

- nonverbale Mitteilungen und Äußerungen, missglückte Affektregulationen
- unausgesprochene Spannungen – vor allem: intensive Verzweiflung, Leere, Wut
- traumatische Bedrohungen oder auch
- eigene motorische, vegetative, affektive Befindlichkeiten

Reife Beobachtungshaltung einer Lehrerin

Hirblinger, 2018

- **eigene Ausgeschlossenheit** ertragen können
- Perspektivenwechsel
- **wechselseitiges** Beziehungserleben beachten können
- z. B. **verstehen:**
 - das Sich-Versenken in den Geist des Anderen (alternative Blickwinkel aufnehmen können)

8. Zu interkulturellen Kompetenzen

(nach Müller/Gelbrich, 2001 in Wern, 2018)

- kein Ethnozentrismus
- Unvoreingenommenheit
- Offenheit
- (Wissen über andere Länder/Religionen)
- Entspannung
- Respekt
- ***Ambiguitätstoleranz***

Mögliche Ziele interkultureller Unterrichtsgestaltung

nach Ringeisen et al., 2008

- gemeinsames Betonen ohne Unterschiede zu leugnen
- gemeinsame Ziele
- Gruppenzugehörigkeit positiv definieren
- positive Kontakte
- Perspektivenwechsel
- Akzeptanz der kulturellen Vielfalt (Universalismus-Paradigma)
- Unterstützung der Schüler bei Erhaltung und Weiterentwicklung einer positiven sozialen Identität

Kulturvermittelnde vs. *kultursensibilisierende*

Trainings I

(nach Brandl/Neyer, 2009)

Kulturvermittelnde Trainings

- Lernansatz: **Wissen** über andere Kulturen vermittelt Sicherheit
- Lerninhalt: Richtlinien der anderen Kultur
- Annahmen über andere Kulturen: Passgenauigkeit mit den gelernten Konzepten wird erwartet
- Mögliches Ergebnis: immer wieder Aufhebung von zuvor gelerntem Wissen

Kulturvermittelnde vs. kultursensibilisierende Trainings II

(nach Brandl/Neyer, 2009)

Kultursensibilisierende Trainings

- Lernansatz: wissen, wie **unsichere** Situationen zu meistern sind
- Lerninhalt: Flexibilität in der eigenen Einstellung und die **Fähigkeit mit Unsicherheit umzugehen**, Feinfühligkeit
- Annahmen über andere Kulturen: nicht vorhersehbar, Unsicherheit wird erwartet, **neugierig und interessiert auf neue Menschen sein**
- Mögliches Ergebnis: **Sammlung von neuem Wissen durch die Reflexion der eigenen Erfahrungen**

Ermutigung

Frick, 2019

- **Positive Erwartung:**

positiver innerer Dialog: sich etwas (mehr) zutrauen: Mut:
probieren, handeln: Aktivität (= Belastung und Beanspruchung
durchstehen): Erfolg, Bestätigung, Aktivierung
des positiven Urteils: Stärkung des Selbstvertrauens: Mut zum
Weiterüben: Ermutigung

Beispiel aus Schulalltag – Sichtweisen nach Frick, 2019

äußeres Erscheinungsbild

„der böartige Jugendliche“

„der fiese Jugendliche“

„das hinterhältige Mädchen“

alternative Sichtweise

**der verzweifelte,
hoffnungslose Jugendliche**

**der Jugendliche, der
versucht, dem Druck, dem er nicht
gewachsen ist, auszuweichen**

**das Mädchen, dass sich nicht traut,
auf angemessene Weise
dazuzugehören**

Entmutigende und ermutigende Wirklichkeitskonstruktionen nach Frick, 2019

entmutigend

- ich kann nicht
- wenn ich nichts mache, mache ich auch keine Fehler
- es hat keinen Sinn sich anzustrengen

ermutigend

- ich kann in Teilbereichen
- ich versuche es und kann aus Fehlern lernen
- ich versuche, mein Bestes zu geben

Was ist optimale Fehlerkultur?

Steuer, 2014 / Baumann/Götz, 2023

- respektvoller, unterstützender Umgang mit Fehlern
- konstruktive Hinwendung zu eigenen Fehlern
- Überzeugung fördern, aus Fehlern lernen zu können
- Lernfreude und Anstrengungsbereitschaft fördern
- das Prinzip der strengen Fehlervermeidung ist nicht förderlich
- Selbstwirksamkeit statt gelernte Hilflosigkeit!

Fehler- und Feedbackkultur

Vierbuchen et al., 2019

- Abwesenheit negativer Mitschülerreaktionen
- Abwesenheit negativer Lehrkraftreaktionen
- **Anerkennung** geben, wo immer möglich
- klare und kurze Anweisungen
- Rückmeldungen, (Resonanz) Bestätigungen (nicht ausschweifend)
- Fortschritte (auch ganz kleine) deutlich machen

Was wünschen sich Jugendliche von ihren LehrerInnen? Frick, 2019

- **Hab keine Angst, mir klar und bestimmt aber freundlich etwas zu sagen. Dann weiß ich, woran ich bin.**
- **Verwöhne mich nicht, ich weiß ganz genau, dass ich nicht alles, was ich verlange, haben muss. Ich teste es ja nur.**
- **Zwing mich nicht. Sonst denk ich, dass nur Macht zählt. Ich reagiere besser auf Anleitung.**
- **Gestehe mir Fehler zu. Ich muss Fehler machen, ohne zu glauben, dass ich deshalb schlecht bin.**

9. ZSF: Wie entsteht Zufriedenheit im gemeinsamen Lernen? Erleben und Geben von Wertschätzung

Frick, J., 2021

- Wertschätzung und Anerkennung (Resonanz) sind für ALLE Schüler:innen und Lehrer:innen **überlebensnotwendig!!!**
- **Gleichgewicht zwischen Verausgabung und Anerkennung**
(Ungleichgewicht bedeutet empirisch gesichert: Risikofaktor für Entwicklung von Burn-out-Syndrom)
- Eine ganz entscheidende Bedeutung haben dabei die Art der **Einstellungen**, die Menschen haben.

(**Schulorganisatorische** Aspekte spielen aber auch eine nicht zu unterschätzende Rolle)

Grenzkompetenz

Frick, J., 2021

Dazu gehört auch das **Sich-Distanzieren-können**.

Beispiele:

- Um ... gehe ich nach Hause und der Computer bleibt in der Schule
- mental: Gedanken und Gefühle, die mich verfolgen, ablegen – z. B. Vertagen, Umdeuten, („Dankstelle“)
- Trennung von Arbeit und Freizeit
- bei unvorbereiteter Konfrontation mit zusätzlichen Arbeitsaufgaben antworten „Ich überlege es mir und gebe ... dann Bescheid“
- Ziel: Kontrolle behalten (Selbstwirksamkeit)

Adaptive Akzeptanz

Frick, J., 2021

- bejahende Erkenntnis: Vergangenes ist **nicht** mehr veränderbar
- manches **Schülerverhalten folgt einem gelernten Skript** und ist *nicht gegen mich als Lehrer:in gerichtet*
- aber diskriminierendes oder andere inakzeptable Aspekte und Verhalten nicht einfach stehen lassen – wohlüberlegte dosierte Aktivität ist gefragt
- wo man machtlos ist und nichts ändern kann – **lernen, DIESE Realität zu akzeptieren**

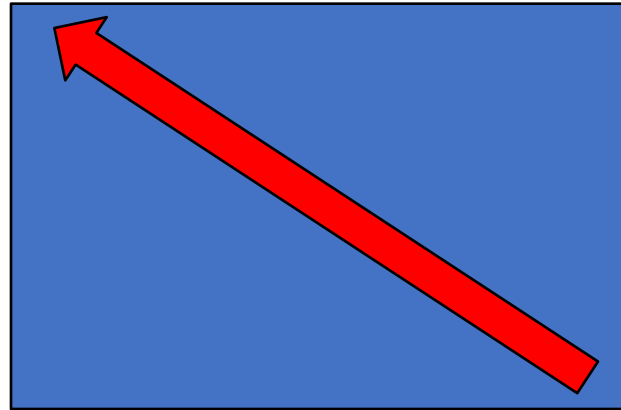
Umdeuten lernen (wollen)

Hoffmann, 2020 / Straub/Niebel, 2021

- das Umdeuten ist die kritische Reflexion der eigenen Annahmen (**Skripte**)
- möglichst zu einer Neubewertung eines Ereignisses kommen
- überraschenden und unangenehmen Ereignissen schreibt jeder eine bestimmte – meist negative – Bedeutung (Bewertung) zu
- wichtig/**förderlicher**:
- versuchen, alternative Annahmen (Bedeutungen) zu entwickeln
- zu einer neuen Bewertung mit milderem Urteil kommen
- so kann erreicht werden, unbewusste Aversionen und Abneigungen (**Skripte**) abzubauen

Zufriedenheit im Lehren erreichen? nach Schulz von Thun

- **Wertschätzung,
Freiraum
geben**



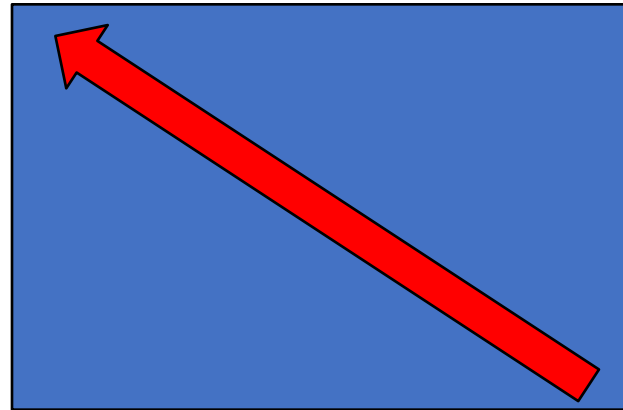
**Grenzen setzen,
Forderungen stellen**

- **pädagog. Abstinenz**

pädagog. Penetranz

Zufriedenheit im Lehren erreichen?

- **sich distanzieren
(selbstsicher)**



- Unnahbarkeit,
Rollenfassaden

**antworten,
Verantwortung**

**immer für andere
da sein (wollen)**

Spruch:

- „Es sind nicht die Personen und die Ereignisse, die uns aufregen – sondern die Einstellungen und Meinungen zu diesen Personen und Ereignissen“