

# SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

**Auszug aus:**

*Pädagogisch intelligent intervenieren!*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>Verletzung der Regeln des Zusammenlebens</b> .....	<b>62</b>
<b>1 Lehrkräfte im täglichen Klassenkampf</b> .....	<b>6</b>	6.1	Umgang mit erstmaligem Regelbruch.....	63
<b>2 Erziehung und Schule heute</b> .....	<b>14</b>	6.2	Umgang mit wiederholtem Regelbruch.....	71
<b>3 Neurobiologie der Schule</b> .....	<b>19</b>	6.2.1	Die Stopp-Regel .....	74
3.1 Schüler*innen brauchen soziale Kompetenzen .....	21	6.2.2	Das Vier- oder Fünf-Level-Modell.....	75
3.2 Konflikte und Bewältigungsstile.....	26	6.2.3	Das Ampel- oder Kartenmodell .....	77
3.3 Vademecum für das Intervenieren ....	29	6.2.4	Die Trainingsraummethode.....	78
<b>4 Pädagogische Interventionen – Verständnis und Arbeitsweise</b> .....	<b>40</b>	6.2.5	Die Trainingstischmethode .....	79
4.1 Schritte und Ziele von Interventionen .....	42	6.2.6	Der Rückkehrplan.....	80
4.2 Regelbrüche und ihre Motive .....	43	6.2.7	Verhaltenstagebuch und Reflexionsbogen.....	82
4.3 Konfrontative Pädagogik als theoretischer Fundus.....	44	6.2.8	Umgang mit Lärm .....	83
4.4 Wann erfolgt eine Intervention?.....	48	6.2.9	Umgang mit Beleidigungen.....	84
4.5 Prävention geht vor Intervention .....	49	6.2.10	Umgang mit Gewalt .....	86
4.6 Bandbreite von Interventionen.....	50	6.2.11	Umgang mit Neutralisierungstechniken .....	87
4.7 Flankierende Gelingensbedingungen für das Intervenieren.....	51	6.3	Konfliktgespräche richtig führen .....	90
4.8 Regelarbeit: Wie geht das? .....	52	6.3.1	Der konfrontative Dialog .....	92
4.8.1 Regeln des Zusammenarbeitens .....	53	6.3.2	Elterngespräche richtig führen.....	96
4.8.2 Regeln des Zusammenlebens.....	54	6.3.3	Multikulturalität und Intervention .....	97
4.8.3 Grundlagen effektiver Regelarbeit.....	54	6.3.4	Wiedergutmachung und Täter-Opfer-Ausgleich .....	98
<b>5 Verletzungen von Regeln des Zusammenarbeitens</b> .....	<b>55</b>	6.3.5	Mit dem richtigen Feedback intervenieren.....	99
5.1 Unzuverlässiger Umgang mit Arbeitsmaterialien.....	55	<b>7 Mobbing</b> .....	<b>103</b>	
5.2 Unzuverlässiges Anfertigen von Hausaufgaben.....	57	7.1	Der No-Blame-Approach .....	104
5.3 Umgang mit Schuldistanz .....	59	7.2	Die Fasta-Methode.....	105
5.4 Umgang mit Verspätungen .....	60	7.3	Umgang mit Cybermobbing .....	107
		<b>8 Kurzer Ausblick</b> .....	<b>108</b>	
		<b>9 Literaturliste</b> .....	<b>110</b>	



## Downloadmaterialien

Für diesen Titel steht Ihnen folgendes digitales Zusatzmaterial als PDF und im Word-Format zur Verfügung:

- ein Rückkehrplan (aus Kapitel 6.2.6)
- vier verschiedene Wochenpläne (aus den Kapiteln 5.1, 5.2, 5.4 und 6.2)

# Vorwort

Lehrkräfte sind moderne Führungskräfte mit einem hochkomplexen Tätigkeitsfeld. Sie müssen Teamplayer sein, Lernprozesse moderieren und Lerngruppen so führen, dass die Gruppen, mit denen sie arbeiten, möglichst in ihrer Gesamtheit gesetzte Ziele erreichen. Alle Schüler\*innen sollen ihre individuellen Potenziale im Team so entwickeln können, dass der für sie bestmögliche Schulabschluss dabei herauspringt.

Insofern ist der Beruf der Lehrkraft mit dem eines Fußballtrainers bzw. einer Fußballtrainerin vergleichbar. Alle Spieler\*innen muss so angeleitet und gefördert werden, dass sie das Beste aus sich herausholen können. Das gelingt aber nur in Kooperation mit der gesamten Mannschaft. Denn neben den individuellen technischen Fähigkeiten braucht es auch die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Spieler\*innen, braucht es soziale Kompetenzen, um im Team erfolgreich agieren zu können.

Gute Trainer\*innen erreichen das Team, sehr gute Trainer\*innen erreichen das Team und machen darüber hinaus jedes einzelne Teammitglied besser. Lehrkräfte müssen einerseits in guten Kontakt mit ihren Lerngruppen kommen, andererseits alle Schüler\*innen fachlich und in ihrer persönlichen Fortentwicklung voranbringen. Dazu braucht es Entscheidungs- sowie Führungskompetenzen.

So wie gute Trainer\*innen die Autorität und das Vertrauen ihrer Spieler\*innen genießen, müssen auch die Schüler\*innen wissen, dass alles, was von der Lehrkraft ausgeht, zu ihrem Vorteil, ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung geschieht.

Erfolgreiche Trainer\*innen erreichen ihre Teams nicht mehr. Ihre Mittel und Werkzeuge haben sich mit der Zeit aufgebraucht und zwischenmenschlich sind sie nicht mehr in der Lage, zu allen Spieler\*innen eine konstruktive Beziehungsebene aufzubauen.

Der Alltag an vielen deutschen Schulen zeigt, dass zahlreiche Lehrkräfte scheitern, weil sie häufig aus einem falschen Ansatz heraus und mit wenig probaten Mitteln und Methoden versuchen, auf Schüler\*innenverhalten einzuwirken. Weil eine Lehrkraft zu sein, heute keine One-Woman- oder One-Man-Show mehr ist, haben obsoletere pädagogische Ansätze, die auf Druckmittel setzen (wie Klassenbucheinträge, Tadel, Verweise, in andere Klassen umsetzen usw.), keinen Einfluss mehr auf Schüler\*innenverhalten.

Wer auf das falsche methodische Pferd setzt, erlebt seine Arbeit oft als wirkungslos oder kontraproduktiv und den Schulalltag folglich zunehmend als anstrengend, überfordernd und stressig. Wem keine hinreichenden Kompetenzen in den Bereichen Schüler\*innenführung und Konfliktmanagement zur Verfügung stehen, wird den Beruf der Lehrkraft zunehmend als überfordernd erleben.

Wer seine berufliche Selbstwirksamkeit verliert, verliert parallel die Motivation und Lust an der Arbeit, stellt den Sinn eigener Arbeit infrage und wird im schlimmsten Fall langfristig krank.

Dieses Buch zeigt Lehrkräften Wege und Möglichkeiten, durch nachhaltiges Intervenieren in pädagogisch anspruchsvollen Situationen Schüler\*innen dazu zu motivieren, ihr nicht regelkonformes Verhalten zum Nutzen ihrer eigenen Persönlichkeitsentwicklung sowie zum Nutzen der Gruppe zu verändern.

Das Buch erklärt und begründet den pädagogischen Interventionsbegriff in all seinen Facetten und zeigt anhand konkreter Unterrichtsszenarien, wie neurobiologisch begründet pädagogisch intelligent und nachhaltig interveniert werden kann.

Ausgestattet mit einer nachhaltigen Interventionsmethodik verlieren Lehrkräfte die Angst vor konfliktbeladenen Unterrichtssituationen und gewinnen wieder Einfluss und professionelle Souveränität, Gelassenheit und Zuversicht in das eigene pädagogische Wirken.

Klare und zielgenaue Interventionsstrategien erzeugen Win-win-Situationen: Wertvolle Unterrichtszeit kann wieder vermehrt der Facharbeit gewidmet werden, Schüler\*innen lernen die Übernahme von Eigenverantwortung für nicht regelkonformes Handeln, entwickeln und erweitern so ihr soziales Kompetenzspektrum. Lehrkräfte spüren wieder Selbstwirksamkeit, schonen psychische wie physische Ressourcen und gewinnen neuen Spaß an ihrem täglichen herausfordernden Tun.

*Ihr Burkhard Günther*



# 1 Lehrkräfte im täglichen Klassenkampf

Unterrichtssituationen sind heute häufig nicht mehr formatiert. Das heißt, nicht alle Lehrkräfte besitzen per se eine von allen Schüler\*innen anerkannte Autorität. Sie müssen sich diese Tag für Tag, Stunde um Stunde immer wieder in pädagogischen Aushandlungsprozessen neu erarbeiten.

Tun Lehrkräfte das nicht, gelingt es ihnen nicht, in guten Kontakt zu allen Schüler\*innen zu kommen und die nötigen Rahmenbedingungen für ein regelkonformes Miteinander zu kreieren. Dann bestimmen Regelbrüche die Tagesordnung – mit fatalen Folgen für alle: Viele Lehrkräfte verbringen in ihren Unterrichtsstunden inzwischen mehr Zeit damit, sich mit Regelbrüchen und daraus resultierenden Konflikten herumzuschlagen, als mit ihrer Facharbeit.

*Lehrkräfte brauchen Führungskompetenz*

Mangelnde Autorität bei einer Lehrkraft kann viele Gründe haben: Eine unsichere und konflikt-scheue Persönlichkeit, mangelnde Kompetenzen im Bereich Konflikt- und Regelarbeit oder ein unsicheres oder falsches Verständnis der Lehrkraftrolle können einen Beitrag dazu leisten.

Autorität in Form von Führungskompetenz ist aber vonnöten, denn die Klientel hat sich stark verändert, ist diversifiziert und von vielen Miterziehenden beeinflusst. Wenn möglichst viele Schüler\*innen zum Schulabschluss geführt werden sollen, dann brauchen Lehrkräfte zuzüglich zum Fachwissen Managementqualitäten in Form von Führungskompetenzen. Denn sie müssen neben dem Fachwissen die Schüler\*innen als Menschen zum Schulabschluss führen. Dafür brauchen die Schüler\*innen einen vielseitigen Strauß an Sozialkompetenzen. Und diese entwickeln sie im Kontakt mit anderen.

*Schüler\*innen benötigen Sozialkompetenz*

Da es kein eigenständiges Schulfach *Soziale Kompetenzbildung* gibt, sind alle Lehrkräfte in jedem Fach aufgerufen, diese sozusagen neben der Facharbeit mit den Schüler\*innen zu entwickeln. Soziale Kompetenzen lernt man nicht aus einem Buch oder von einem Vortrag, sondern nur in gemeinsamer Interaktion und Kooperation mit anderen. Um regelkonform miteinander kooperieren zu können, braucht es ein entsprechendes Sozialverhalten. Letztlich hilft allein ein sozial verträgliches Schüler\*innenverhalten, um den Lern- und Schulerfolg zu garantieren.

Viele Schulkarrieren scheitern weniger am mangelhaften Fachwissen, denn an mangelhaft entwickelten Sozialkompetenzen. Wer stetig gegen Regeln verstößt, behindert sich und andere.

### *Mit Managementtools zur Lehrkraftautorität*

Wo Lehrkraftautorität fehlt, fehlt häufig auch ein geeigneter Plan, nach welchen Absprachen und Regeln das Zusammenleben und -arbeiten, die Kooperation mit und unter den Schüler\*innen erfolgen soll. Wer keinen Plan hat und womöglich noch eigene Befindlichkeiten mit der professionellen Rolle vermischt, verliert und verirrt sich und ist letztlich selbst Auslöser für diverse Konflikte. Ohne Plan, geeignete Managementtools und ein professionell distanzierendes Standing verliert man Kontrolle und Zugriff auf die Klientel.

Deshalb ringen viele Lehrkräfte in ihrem Fachunterricht mit sich und verstricken sich oft hilflos im schulischen Konfliktdschungel. Mit fatalen Folgen: Lehrkräfte verlieren schnell ihr Standing und ihren pädagogischen Einfluss; Schüler\*innen verlieren die Chance, fachliche wie soziale Kompetenzen nachhaltig entwickeln zu können.

Lehrkräfte, die ihren Auftrag allein in fachlicher Arbeit sehen und nicht wissen, wie sie auf ungekonnt-unglückliches Schüler\*innenverhalten, auf Regelbrüche reagieren sollen, kompensieren die eigene Hilflosigkeit häufig mit Ärger, Wut oder Resignation. Ärger und Wut werden dann auf die Schüler\*innen übertragen und Resignation oder die innere Kündigung führen direkt in den Burn-out oder eine andere Krankheit.

### *Raus aus der Problemtrance*

Lehrkräfte, die in einer Problemtrance aus Ärger und Wut über regelbrechende Schüler\*innen verharren, gehen von einem unrealistischen Ideal aus Zeiten der Feuerzangenbowle aus. Regelkonformer Unterricht war und ist eine Fiktion. Denn Menschen denken Richard David Precht zufolge nicht regelbasiert, weil der menschliche Geist Gefühlen und Gedanken unterworfen ist, weil er seine Welt stets reflektiert und nicht nach einem programmierten System operiert. Zudem ist die Entscheidungswelt weder begrenzt noch durch eine Zielfunktion festgelegt, weshalb uns Impulse gerade in Konflikten nicht stringent handeln lassen. Unsere Glücksdynamik ist bestimmt durch emotionale Willensimpulse und ihre Erfüllung. Precht betont weiter, dass selbst unser Pflichtgefühl immer noch ein Gefühl ist. So ist unser Denken stets bestimmten Stimmungen unterworfen, die sich wiederum aus ganz persönlichen und kulturellen Erfahrungen speisen, die unsere Werte prägen. So ist unsere Wahrnehmung stets emotional gefärbt und unser Denken eher dadurch beeinflusst, wie wir etwas sehen, als dadurch, was wir sehen. Insofern besteht der Kosmos der Schüler\*innen ebenso wie der der Lehrkräfte oft überwiegend aus Bewertungen.

### *Alle müssen ins Boot, egal von welchen Ufern sie anheuern*

Deshalb müssen Lehrkräfte, unabhängig von sehr differierenden persönlichen wie kulturellen Erfahrungswelten der Schüler\*innen, über ein pädagogisches Repertoire verfügen, das sie in die Lage versetzt, eine lerntaugliche Arbeitsatmosphäre für alle zu kreieren.

Den jeweiligen Unterrichtsszenarien angepasste Interventionsstrategien können helfen, einen regelbasierten, gemeinsam formulierten Status für ein nachhaltiges Lernen für alle an-

zusteuern. Unabhängig von individuellen Gefühlen und Bedürfnissen braucht es eine von allen anerkannte Grundlage, einen akzeptierten Verhaltenskodex für schulische Arbeit. Ohne diesen verlieren sich Lehrkräfte weiter in pädagogischer Hilflosigkeit und mangelnder Selbstwirksamkeit.

Viele Lehrkräfte kompensieren Wut, Angst und Frustration durch eine Flucht in die Problemtrance, anstatt in der Aktionstrance nach Auswegen und Lösungen Ausschau zu halten. Wer möglichst schnell aus dem „*Da kann ich sowieso nichts machen*“-Modus und Stigmatisierungsfallen wie „*Dem ist sowieso nicht mehr zu helfen!*“ oder „*Die lernt das wohl nie!*“ aussteigt, hilft sich und den Schüler\*innen.

Das bedeutet für alle Lehrkräfte, egal welche Fächer sie unterrichten oder ob sie Klassenlehrer\*in sind oder nicht: In ihr Kompetenzportfolio gehören pädagogische Tools für Menschenführung und Konfliktarbeit, denn Persönlichkeitsentwicklung verläuft nur im gegenseitigen Austausch, in der Kommunikation und Reibung mit anderen.

### *Konflikte gehen vor Facharbeit*

Um die häufig bei Lehrkräften existierende Angst vor Konflikten zu verlieren, kann man sich fragen: Was ist eigentlich ein Konflikt?

Ein Konflikt entsteht, wenn unterschiedliche Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Ziele oder Interessen miteinander konkurrieren. Konflikte entstehen häufig durch Missverständnisse in der gemeinsamen Kommunikation, z. B. wenn man einander nicht gut zuhört und sich nicht rückversichert, ob man das Gehörte richtig verstanden hat. Weil wir aber häufig unbewusst kommunizieren und uns gar nicht auf Gesprächspartner\*innen einstellen, also im eng gestrickten zeitlichen Ablauf eines Schultages nicht oder zu wenig auf die Bedürfnisse oder Wünsche der Schüler\*innen achten, sind Missverständnisse im Schulalltag die logische Folge.

Die Antwort auf die eingangs gestellte Frage kann helfen, die bestehende Scheu oder Angst vor Konflikten zu verlieren, weil Konfliktlösung lediglich einen Ausgleich unterschiedlicher Bedürfnisse, Wünsche, Interessen und Wertvorstellungen bedeutet. Ein solcher Ausgleich ist eine menschliche und neurobiologisch bedingte Voraussetzung für gutes Kooperieren. Deshalb gilt in der Schule der Satz: Konflikte gehen vor Facharbeit!

### *Alle Gehirne brauchen Ruhe*

Um pädagogisch wirksam zu arbeiten und nachhaltiges Lernen für alle zu ermöglichen, brauchen Schüler\*innen die neurobiologisch verankerte Voraussetzung der Kongruenz, der Ruhe in ihren Gehirnen – denn wie alle Menschen können auch Schüler\*innen problembeladen nur sehr eingeschränkt dem Unterricht folgen und entsprechend eingeschränkt lernen. Auch Lehrkräfte brauchen exakt dieselben Unterrichtsvoraussetzungen, denn ihre Gehirne sind baugleich und verlangen ebenso nach Ruhe und Wohlbefinden. Im Stressmodus kann niemand seine Arbeit gut verrichten. Auch deshalb sollten Konflikte immer Vorfahrt im Unterricht haben!

Das bedeutet, dass Konflikte gerade unter Schüler\*innen immer erst gelöst sein sollten, bevor die Facharbeit beginnen kann. Dieser neurobiologische Grundsatz ist Voraussetzung für funktionierende menschliche Interaktion und Kooperation. Solange das menschliche Gehirn mit Problemen beschäftigt ist, kann es nicht fehlerfrei und konzentriert arbeiten. Und mit dem Stresspegel steigt die Fehleranfälligkeit. Für intellektuelle Prozesse wie Lernen braucht es also geeignete Voraussetzungen. Stehen Konflikte im Lernraum, braucht es zeitnahe Lösungen.

Um möglichst wenig Unterrichtszeit mit Konfliktarbeit zu verbringen, benötigen Lehrkräfte Kompetenzen in Form wirksamer Strategien, um bei Regelbrüchen schnell und effizient intervenieren zu können – und die Grundhaltung, dass in der Zwangsgemeinschaft Schule Konflikte völlig normal sind und zum Schulleben und Lernen dazugehören.

### *Ungelöste Konflikte und fehlende Regelarbeit sind Zeitfresser*

Nichts ist für das Lernen kontraproduktiver und für Lehrkräfte zeitaufwendiger, nervenaufreibender und kräfteaubender als schwelende ungelöste Konflikte in einer Klasse. Darüber einfach hinwegzugehen und den Fachunterricht durchzuziehen, führt zu einem unproduktiven Klassenklima und mangelhaften Lernergebnissen, was wiederum neue Zeit in Anspruch nimmt, um den Stoff aufzuarbeiten.

Sind Schüler\*innen mit Konflikten beschäftigt, können sie ihr kognitives Potenzial gar nicht ausreizen, denn ihre Gehirne arbeiten daran, möglichst schnell wieder aus dem Stressmodus herauszukommen. Gehirne, die mit Konflikten befasst sind, befinden sich im Ausnahmezustand. Hält dieser Zustand länger an, kommt es zu schädlichem Distress, der sogar gesundheitlich bedenklich werden kann.

### *Ungute Konfliktsackgassen*

Ein Nichtbearbeiten von Konflikten, ein Leugnen oder ungeschicktes Umschiffen, ein unprofessioneller Umgang mit Regelbrüchen, all das führt verlässlich in konfliktträchtige Sackgassen. Diese kosten immer wieder neue Zeit, weil sich dann die gesamte Gruppe in kommunikativ wenig erbaulichen und nicht zielführenden Endlosschleifen des Diskutierens verliert. Im Resultat sind alle genervt und frustriert. Darüber hinaus tritt eine allgemeine Verunsicherung ein, welchem Verhaltenskodex zu folgen ist.

Wer sich als Lehrkraft in scheinbarer Ausweglosigkeit einrichtet, zu Verdrängungstendenzen neigt, wer eine gewohnheitsmäßige Wahrnehmung pflegt und sich in einer gefährlichen Komfortzone versteckt, verliert pädagogische Handlungsspielräume, erzeugt eigene Gefühle der Hilflosigkeit und kann auf Konfliktsituationen nicht mehr angemessen reagieren.

### *Viele Konflikte sind hausgemacht*

Eine wenig professionelle, eher laxe Regelarbeit kann zu erheblichen Konflikten in einer Gruppe führen. Ohne klare Strukturen und einen festen Verhaltenskanon gerät jede Lehrkraft mit Gruppen schnell ins Abseits. Werden Regeln und Konsequenzen für Regelbrüche nicht für alle klar formuliert, existieren keine für Schüler\*innen verlässlichen und vorhersehbaren Interventionsstrategien vonseiten der Lehrkräfte, dann wird es immer wieder schnell zu heißen Konflikten kommen.

### *Heiße und kalte Konflikte*

Heiße Konflikte werden offen ausgetragen und sind deshalb leichter zu erkennen. Sehr viele Konflikte entzünden sich, wenn Regeln in der Schule unklar oder gar nicht ausformuliert sind. Dann fehlt Schüler\*innen sozusagen ein Verhaltenskompass. Oder wenn Lehrkräfte auf dasselbe Fehlverhalten unterschiedlich reagieren oder Schüler\*innen unterschiedlich behandeln. Dafür haben Schüler\*innen sehr sensible Antennen, weil sie sich auch durch die Beziehungsqualität zu Lehrkräften definieren. Wie Lehrkräfte auf Schüler\*innen reagieren, wird als Grundmuster im Gehirn abgespeichert. So wird jede Lehrkraftreaktion von der Klientel abgeglichen und bewertet.

Konflikte im Klassenzimmer betreffen oft unerfüllte oder konträr zueinander stehende Bedürfnisse und Interessenlagen von Schüler\*innen und Lehrkräften. Würden die Bedürfnisse aller mehr geachtet und stärker in die pädagogische Arbeit einbezogen, könnten viele Konflikte und Regelbrüche vermieden werden. Haben Schüler\*innen z.B. das Bedürfnis, sich mit einem/einer Mitlernenden auszutauschen, kann von dem Ideal des ruhigen, selbstständigen Arbeitens abgewichen und eine Murrephase erlaubt werden. Wollen Schüler\*innen im Unterricht unbedingt gesehen werden, kann man ihnen eine kleine Bühne geben. Lehrkräfte, die eher elastisch reagieren, sind klar im Vorteil.

Schwieriger zu erkennen sind kalte Konflikte, weil sie unter der Oberfläche mit subtilen Mitteln ausgetragen werden. Sie müssen erst einmal an die Oberfläche gebracht werden. Zudem sind sie häufig das Resultat nicht bewältigter heißer Konflikte. Und weil hier bisher keine befriedigende Bearbeitung stattgefunden hat, rückt eine einvernehmliche Lösung eher in weite Ferne. Deshalb bleiben alle Beteiligten immer noch mit dem Konflikt beschäftigt.

Kalte Konflikte erkennt man meist an einer verunsicherten, frustrierten und desillusionierten Haltung aller daran Beteiligten.

### *Zeitnah intervenieren*

Diese Tatsache spricht für ein zeitnahes Bearbeiten aller Konflikte, weil sie dann leichter und mit viel weniger pädagogischem Aufwand zu lösen sind. Erkalte Konflikte haben sich in Gruppen oft verfestigt und ihre Lösung benötigt weit mehr Aufwand, Engagement und Zeit.

Voraussetzung ist, dass Konflikte überhaupt wahrgenommen werden. Ein Wegschauen oder Leugnen torpediert hingegen jede pädagogische Arbeit.

Weil Klassen heute Konflikte offener zeigen, fühlt sich Unterricht für Lehrkräfte häufig auch konfliktbelasteter und anstrengender an. Darin liegt aber die Chance, einer diversifizierten und anspruchsvollen Klientel aus unterschiedlichen sozialen Milieus mit vielfältigen Bedürfnissen ein weiteres pädagogisches Feld darzubieten, auf dem sie die für ihre persönliche Entwicklung nötigen sozialen Kompetenzen lernen kann.

Deshalb sind Lehrkräfte heute besonders in der Rolle als Konfliktmanager\*in gefragt. Konfliktscheue Lehrkräfte haben wenig Chancen, im heutigen Schulalltag mit all seinen vielfältigen Herausforderungen zu bestehen. Mit der richtigen Einstellung und dem richtigen pädagogischen Handwerkszeug sind Lehrkräfte hingegen gut gerüstet und dann dürfen Konflikte überall aufploppen.

### Konfliktfallen vermeiden

Es gibt einige Konfliktfallen, in die nicht nur Lehrkräfte immer wieder hineintappen. Weil Regelbrüche zum Schulalltag dazugehören, sei ein (nicht nur) schultypisches Beispiel genannt: die berühmt-berüchtigten Du-Botschaften, die gern vonseiten der Lehrkraft in Richtung Schüler\*in abgeschossen werden: „*Du schon wieder! Du hast doch gestern erst ...! Du veränderst dich wohl nie! Verlasse sofort das Klassenzimmer! Du kapiert das nie! Du störst!*“ usw.

Wer Schüler\*innen so begegnet, hat durch die kommunikativ unbeholfene Art seiner Botschaft bereits verloren. Weil die Du-Botschaft die Verbindung zum Schüler bzw. zur Schülerin durch ihren oft anklagenden und verurteilenden Unterton kappt, hört die Zielperson die eigentliche Message gar nicht. Bei Du-Botschaften fühlt sich die Zielperson persönlich angegriffen und bildlich gesprochen wie ein Poster an die Wand genagelt. Die Folge ist, dass er/sie sich als Person verteidigen wird, denn persönliche Angriffe tun unserem Organismus weh, werden im Schmerzzentrum des Gehirns gemeldet und entsprechend verarbeitet.

### Du-Botschaften erzeugen Schmerzen

Unser Schmerzzentrum meldet Stress und Stress fühlt sich nicht gut an. Folglich wollen wir diesen so schnell wie möglich loswerden. Das erledigen dann alle nach ihren Möglichkeiten.

Wer mit Kritik umgehen kann und weiß, dass das Gegenüber es vielleicht nicht so gemeint hat, kann über die anklagende Message des Senders bzw. der Senderin vielleicht hinwegsehen. Wer eine gute Beziehung zum Gegenüber hat, kann sich sagen: „O. k., er/sie kann seine/ihre Kritik nicht so annahmeverträglich verpacken“ und fühlt sich nicht persönlich verletzt. Wer aber keine so starke Persönlichkeit oder gute Beziehungsebene zum Gegenüber hat, und nicht alle Schüler\*innen haben sie zur Lehrkraft, fährt zur eigenen Verteidigung alle verfügbaren Arsenale in Form von Rechtfertigungsstrategien auf (siehe Kapitel 6.2.11).

Genau die aber will keine Lehrkraft hören – denn es sind banale Ausreden, die ein Fehlverhalten beschönigen sollen. Lehrkräfte wollen hingegen ihren pädagogischen Einfluss auf die Schüler\*innen behalten. Dafür müssen sie aber in einer annahmeverträglichen Art und Weise mit ihnen kommunizieren. Denn die Schüler\*innen sollen Lehrkräften zu ihrem eigenen Vorteil weiter zuhören (wollen).

*Guter Kontakt zu den Schüler\*innen ist die Basis*

Deshalb gilt die in Konflikten immens wichtige Regel: Bitte trennen sie immer zwischen Person und Problem, zwischen den Schüler\*innen als Menschen und ihrem Verhalten! Das Motto im Konflikt lautet: *Du bist o. k., dein Verhalten ist es nicht! Über dein Verhalten müssen wir jetzt sprechen!*

Wer diesem Motto folgt, vermeidet Du-Botschaften und bleibt in konflikträchtigen Situationen in gutem Kontakt mit den Schüler\*innen. Eine intakte Beziehungsebene zu allen Schüler\*innen ist deshalb fundamental. Spüren Schüler\*innen Ablehnung oder Abneigung vonseiten der Lehrkraft, können Vertrauen und Beziehungsebene schnell beschädigt werden. Damit wird auch die kommunikative Ebene störanfälliger und die gemeinsame produktive Kooperation gefährdet.

Konfliktscheue oder schnell gekränkte Lehrkräfte, die eher zu verstehendem und verzeihendem Verhalten neigen, arbeiten nicht zum Nutzen ihrer Schüler\*innen. Denn sie schmälern mit einer für Schüler\*innen diffusen pädagogischen Haltung und einem verwässerten Führungsstil ihren Einfluss zum eigenen Nachteil und dem der Schüler\*innen, weil sie keine Grenzen setzen und damit keine Orientierung anbieten.

*Ohne Feedback keine Entwicklung*

Worum geht es in der pädagogischen Arbeit? Es geht um Rückmeldungen für fachliches Verständnis ebenso wie für Sozialverhalten. Es geht darum, Schüler\*innen für alles, was sie leisten und tun, ein entsprechendes konstruktives Feedback zu geben. Intervention ist somit immer eine konstruktive Maßnahme, die auf das Motivationssystem des Schülers bzw. der Schülerin gerichtet ist. Bleibt sie aus, egal ob bei guter Leistung oder Regelverstoß, wirkt sich das für Schüler\*innen destruktiv aus. Denn: Schüler\*innen wollen wissen, wie sie als Person und wie ihre Leistungen rüberkommen.

Warum tun sich Lehrkräfte so schwer damit, produktiver zu intervenieren? *Nicht geschimpft ist bereits gelobt* – dieser Ansatz führt ins pädagogische Nirvana. Warum scheuen viele Pädagog\*innen ein ehrliches und offenes konfrontatives Gespräch darüber, unangenehme oder kritische Botschaften an ihre Kundschaft zu bringen?

Eine mögliche Antwort lautet: Weil Lehrkräfte es nicht gewohnt sind, für die eigene Arbeit Feedbacks zu erhalten. Kein anderer Berufsstand kann es sich leisten, mit so wenig Feedback auszukommen wie Lehrkräfte. Dabei bekommen Lehrkräfte ständig Feedbacks von ihren

Schüler\*innen, nehmen dieses aber leider nicht als solche wahr bzw. an. Jeder Regelbruch ist letztlich ein Feedback an die Lehrkraft.

### *Regelbrüche sind ein Feedback auf den Unterricht*

Häufig interpretieren Lehrkräfte Regelbrüche als Angriff auf ihre Person, anstatt sie als Signal zu verstehen, etwas an ihrem Unterricht zu verändern. Weil Schüler\*innen es meist nicht gelernt haben, Feedbacks nach annahmeverträglichen Regeln zu geben, kommen sie oft eher ungebremst emotional rüber. (Allein deshalb lohnt es, mit Schüler\*innen Feedbackregeln einzüben – und diese auch immer wieder von Schüler\*innen einzufordern.) Woher sonst sollen Lehrkräfte wissen, wie ihre Arbeit bei der Kundschaft ankommt? Ich behaupte, dass eine positive Feedbackkultur in den meisten Schulen nicht existiert.

Feedbacks sind Interventionen und dringend nötig, denn ohne angemessene Kritik kann sich nichts und niemand verändern: keine Schüler\*innen, kein Unterricht, keine Lehrkraft. Schüler\*innen (wie Lehrkräfte) müssen wissen, wie ihr Verhalten bei anderen ankommt, ansonsten sehen sie keine zwingende Notwendigkeit, etwas zu verändern. Intervention heißt deshalb nichts anderes, als ein angemessenes Feedback zu geben.

### *Raus aus dem Kamillenteemodus*

Lehrkräfte haben aus meiner Sicht häufig Angst davor, Schüler\*innen mit Interventionen zu scharf anzugehen, sie zu verletzen oder unnötig zu provozieren. Sie möchten zwar ihre Kritik loswerden, nur wissen sie nicht, wie. Deshalb verharren viele Lehrkräfte lieber im Kamillenteemodus, als die Dinge klar und trotzdem wertschätzend auf den Tisch zu bringen und beim Namen zu nennen.

Dafür braucht es allseits bekannte Feedbackregeln. Sanftmütige Andeutungen in pädagogisch gern verwendeten Weichspülmodus oder die bereits erwähnten Du-Botschaften verändern nichts und niemanden zum Positiven. Feedback muss annahmeverträglich an die Schülerin bzw. den Schüler kommuniziert werden. Wie das geschieht, welche Voraussetzungen es dafür braucht, wie Feedback formuliert und verpackt werden sollte, das erfahren Sie im Kapitel 6.3.5.

## 2 Erziehung und Schule heute

Viele Lehrkräfte sind in ihrer Arbeit stark verunsichert, weil sie einerseits unter dem Disziplinmangel vieler Schüler\*innen leiden, andererseits aber nicht recht wissen, wie damit umzugehen ist – ob sie Schüler\*innen lediglich fachlich unterrichten oder auch erziehen sollen. Weil viele Elternhäuser sich der Erziehung ihrer Kinder heute entziehen, ist die Meinung weitverbreitet, die Schule sollte dafür in die Bresche springen. Aber ist das überhaupt gewollt und möglich? Gibt es dafür klare Richtlinien und methodisch-didaktische Hilfestellung?

### Gesetzliche Regelungen

Im Artikel 6 Absatz 2 des Grundgesetzes wird der staatliche Erziehungsbegriff wie folgt formuliert: *„Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht.*

*Der Erziehungsauftrag des Staates ist eigenständig und dem Erziehungsauftrag der Eltern gleichgestellt, keinem kommt ein absoluter Vorrang zu. Der Staat kann dennoch in der Schule grundsätzlich unabhängig von den Eltern eigene Erziehungsziele verfolgen.“* (GG Art. 6 Abs. 2,3)

Weitere Details sind in unserem föderalistischen System den Bundesländern vorbehalten. Das Berliner Schulgesetz beispielsweise sagt dazu Folgendes: *Schulische Bildung und Erziehung sollen Schüler\*innen insbesondere befähigen, „1. Die Beziehungen zu anderen Menschen in Respekt, Gleichberechtigung und gewaltfreier Verständigung zu gestalten [...]; 3. [...] Menschen anderer Herkunft, Religion und Weltanschauung vorurteilsfrei zu begegnen, zum friedlichen Zusammenleben der Kulturen durch die Entwicklung von interkultureller Kompetenz beizutragen. [...]“*

Von Bundesland zu Bundesland variieren Formulierungen bezüglich der Erziehungsbegrifflichkeit.

### Problematik des Erziehungsbegriffs

Sollen oder müssen Lehrkräfte demzufolge erziehen?

Jean-Jacques Rousseau schreibt in seinem Roman „Emile oder Über die Erziehung“ im Jahre 1762, dass Pflanzen durch Kultivierung und der Mensch durch Erziehung verbessert werden. 1985 wies der Erziehungswissenschaftler Hermann Giesecke bereits auf die Problematik des Begriffs *Erziehung* hin. Seiner Meinung nach kann aufgrund veränderter historisch-kultureller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen mit dem traditionellen Begriff von Erziehung nicht mehr oder nur noch sehr eingeschränkt gearbeitet werden.

Das Ende der traditionellen Erziehung rief dann der US-amerikanische Kulturkritiker Neil Postman 1995 aus, indem er anmerkte, dass in einer von Fernsehen und Computern dominierten Gesellschaft der eigentliche Sinn für das Lernen abhandenkommt. Zwar gäbe es viele kluge

Gedanken über die Erziehung, jedoch keine definitive Wahrheit darüber. Er fordert einen Wertekanon gegen den sinnzerstörenden Einfluss neuer Technologien und setzt als Ziel der öffentlichen Erziehung, Kindern und Jugendlichen dabei zu helfen, über ihre individuelle Identität hinauszublicken und in der Menschheitsgeschichte Inspiration zu finden.

Damit beschreibt er auch die aktuelle Situation recht visionär – und ein sich daraus für Lehrkräfte und Schule ergebendes Dilemma.

### *Ende des traditionellen Erziehungsbegriffs*

Unsere Lebenswelt ist pluralisiert. Kinder werden bereits vor ihrem Eintritt in die Schule durch Gleichaltrige, Medien und Markt mit unterschiedlichsten Weltanschauungen und Werten konfrontiert. Mit den frühen und leichten Zugangsmöglichkeiten zum digitalen Raum hat sich die gesamte Welt der Kinder, haben sich ihre Bedürfnisse, Erwartungen, Einstellungen und Werte grundlegend verändert.

Mit Erziehung war traditionell die Vorstellung verbunden, dass alle konkurrierenden Einflussfaktoren auf Kinder durch Eltern und Lehrkräfte gelenkt und kontrolliert werden konnten. Da bereits ein Großteil der Grundschul Kinder Handys besitzt, ist der Einfluss der Miterziehenden noch viel größer geworden, der von Eltern und Lehrkräften hat sich dabei aber proportional verringert.

### *Erziehungsstil als Spiegel gesellschaftlicher Standards*

Der Begriff der Erziehung brachte in der Vergangenheit immer wieder bestimmte aktuelle Haltungen zum Ausdruck. So hat sich der Begriff seit 1945 stets neuen gesellschaftlichen Vorstellungen und Erwartungen angepasst. Er erstreckte sich von der autoritären Erziehung über die Reformpädagogik, die antiautoritäre und autoritative Erziehung bis hin zum Laissez-faire.

Heute konkurrieren viele verschiedene Ansätze und Erziehungsstile miteinander. Was zu einer neuen Unübersichtlichkeit und damit Verunsicherung aller auf dem pädagogischen Markt beheimateten Player führt, inklusive der Lehrkraft. Die Vielzahl pädagogischer Ratgeber und Betreuungsinstanzen legt ein beredtes Zeugnis davon ab. Bei zunehmender Diversität der Klientel und äußerst konträrer Ansichten dazu, was Erziehung ist, bedarf es zunächst einer grundlegenden Klärung.

### *Was ist eigentlich Erziehung?*

Der Erziehungsbegriff bezieht sich in demokratischen Gesellschaften ausschließlich auf Kinder. Die Frage ist: Was tun wir mit Kindern, wenn wir glauben, sie zu erziehen? Wir unterrichten, beraten, informieren, animieren, setzen Grenzen, erarbeiten Regeln, trösten, ermutigen, unterstützen, streiten, bestärken, machen Angebote, loben, kritisieren, setzen Motivationsanreize, geben Feedbacks usw.

Das alles aber tun wir letztlich auch mit Erwachsenen. Was also bleibt vom Erziehungsbegriff übrig?

### *Kindheit ist nur ein Konstrukt*

Ein bestimmtes Bild vom Kind rechtfertigte letztlich Erziehung. So wurde das Konstrukt der Kindheit vor etwa 150 Jahren erfunden, seit dieser Zeit erst wurde dem Kind ein Sonderstatus zugesprochen. Man glaubte, Kinder vor den Geheimnissen der Erwachsenenwelt und -arbeit schützen zu müssen. Das hatte sicherlich auch mit den neuen Erkenntnissen der Psychologie zu tun, die nahelegten, dass Kinder keine kleinen Erwachsenen sind, sondern ihr psychischer Apparat anders tickt als z.B. der ihrer Eltern und sie dementsprechend eine andere Behandlung erfahren müssen.

Neurobiologisch und psychologisch wurde bewiesen, dass Kinder ganz bestimmte Entwicklungsschritte machen und dementsprechend ein eigenes Seelenleben führen. Und dass für ihre Entwicklung gute Beziehungen in Form altersgemäßer sozialer Resonanz ebenso benötigt werden wie Empathie, Rücksichtnahme, ein gewisser Schutz und eine entsprechende Förderung. Kinder wurden fortan nicht mehr als biologische Selbstläufer\*innen betrachtet, sondern als betreuungsbedürftig.

### *Paradoxes Selbstverständnis von Eltern*

Heute allerdings scheint es einige Eltern zu geben, die nicht daran glauben, Kinder vor den Phänomenen (und Auswüchsen) der pluralistischen Gesellschaft schützen zu müssen. Sonst wäre die Verbreitung der Handys schon unter Grundschulkindern sicher nicht so groß.

Paradoxe Weise behandeln manche Eltern ihre Kinder wie Gleichberechtigte und fühlen sich dennoch berechtigt, ständig kontrollierend in das Leben ihrer Kinder einzugreifen, deren Interessen stellvertretend wahrzunehmen und sie so zu ihrem emotionalen Eigentum zu machen. Mit demselben Medium (Handy), das Kindern die gesamte digitale Welt mehr oder weniger unkontrolliert zur Verfügung stellt, versuchen besorgte Eltern paradoxe Weise, ihre Kinder rund um die Uhr zu überwachen.

### *Digitaler Einfluss – viele Miterziehenden*

Der erzieherische Einfluss der Lehrkräfte wird aus meiner Sicht deutlich überschätzt. Denn Peers und Medien sowie die sozialen Netzwerke üben eine immense Wirkmacht auf Schüler\*innen aus, sodass selbst der Einfluss der Eltern von Generation zu Generation stetig geringer wird. Wie sollen Lehrkräfte mithalten bei einem für Kinder und Jugendliche derartig bunten, ausufernden und häufig fragwürdigen, aber von Jugendlichen als äußerst attraktiv wahrgenommenen medialen Angebot und dabei auch noch erzieherisch einwirken können? Insofern sollte man Lehrkräfte aus der Erziehungsverantwortung entlassen. Denn Erziehung

ist im traditionellen Sinne ein obsolet gewordener Begriff, der weder in Schulen noch in vielen Elternhäusern wirklich funktioniert.

Die digitale Welt erlaubt Kindern heute sehr früh ähnliche Erfahrungen wie Erwachsenen. Die damit einhergehende Infantilisierung vieler Erwachsener hilft Kindern oft wenig, ihre eigene Rolle zu finden und selbstständig zu werden. Neuzzeitliche Phänomene, dass Eltern die besten Freunde ihrer Kinder sein wollen, sie aber von früh bis spät coachen, managen und digital überwachen oder sich gar nicht mehr um den Nachwuchs kümmern, anstatt Elternverantwortung zu übernehmen, irritiert Lehrkräfte zudem, weil solch diffuse Einstellungen die pädagogische Arbeit und Kooperation mit Eltern erschweren.

*Schule reagiert auf gesellschaftliche Trends – statt sie aktiv zu begleiten*

Weil Schule ein Mikrokosmos der Gesellschaft ist, werden gesellschaftliche Probleme in sie hineingetragen und dort eins zu eins abgebildet.

Und natürlich kann sich Schule der gesellschaftlichen Entwicklung auch nicht entgegenstellen. Laut Postman reflektiert Schule deshalb gesellschaftliche Trends eher, als sie aktiv zu dirigieren. So tut sich Schule im Bereich der Digitalisierung schwer, muss Schüler\*innen aber dafür fit machen.

*Lehrkräfte ohne Verbündete*

Noch bis in die 1980er-Jahre gab es ein Bündnis zwischen Eltern, Schule und Gesellschaft, hatte Bildung einen hohen Stellenwert und wurde als lebenswichtig erachtet. Joachim Bauer stellt fest, dass das der Grund war, dass die Instanz Schule und die dort herrschenden Regeln von Schüler\*innen weitestgehend geachtet wurden.

Weil aber heute viele Kinder bereits im Sekundarstufenalter Erfahrungen gemacht haben, für die Erwachsene früher ein gesamtes Leben brauchten, scheint das Konstrukt der Kindheit wieder so gut wie abgeschafft. Kinder sind längst eine überaus einträgliche Konsumgruppe geworden und heute ökonomisch viel unabhängiger als frühere Generationen. Deshalb genießen sie viel mehr Freiheiten als ihre Eltern und Großeltern.

Diese Umstände haben dazu geführt, dass in Klassenzimmern heute häufig die kooperative Atmosphäre und das hinreichende Interesse der Schüler\*innen am pädagogischen Angebot fehlen. Da ein still verabredetes Bildungsideal nicht mehr von allen Elternhäusern in gleicher Weise geteilt und transportiert wird, fühlen sich viele Lehrkräfte mit ihrem fachlichen Angebot oft sehr allein auf weitem Schulflur.

Aufgrund diverser und soziokulturell unterschiedlich geprägter Lebensentwürfe nehmen nicht mehr alle Eltern gleichermaßen ihre Bildungs- und Erziehungsverantwortung wahr – und kooperieren deshalb auf sehr unterschiedliche Weise mit Lehrkräften. So entsteht zwischen Eltern und Lehrkräften kein einvernehmliches Bündnis mehr, an dem sich Schüler\*innen orientieren könnten.

## Schüler\*innen sind keine biologischen Selbstläufer

Weil Kinder nach Bauer keine biologischen Selbstläufer und Entwicklungsautomaten sind und weil sie auch weiterhin alle geistig-seelischen Eindrücke in biologische Signale übersetzen, benötigen sie zwischenmenschlich gute Beziehungen als essenzielles Vitamin für ihre Entwicklung (siehe Kapitel 6.3). Sie brauchen also den Einfluss Erwachsener, die es gut mit ihnen

meinen und an ihrer persönlichen wie fachlichen Entwicklung interessiert sind.

Gute Beziehungserfahrungen gerade auch zu Lehrkräften sind deshalb wichtig. Daraus ergibt sich für Lehrkräfte, dass sie Beziehungsarbeit in ihren Unterricht einfließen lassen müssen, wenn sie weiterhin Einfluss auf Schüler\*innen nehmen wollen. Denn nur durch eine gute Beziehungsebene kommen sie mit Schüler\*innen auf eine funktionierende Arbeitsebene. Weil viele Eltern heute

erwarten, dass Lehrkräfte all das kompensieren, was interfamilär und gesellschaftlich für ihre Kinder schiefgelaufen ist, stehen Lehrkräfte im Spagat neuer Herausforderungen.

Um Schüler\*innen weiterhin zu erreichen, braucht es ein neues, neurobiologisch begründetes Verständnis bei der Einflussnahme und entsprechende pädagogische Tools, um mit Schüler\*innen in guten und konstruktiven Kontakt zu kommen.

## Von der Erziehung zur pädagogischen Intervention

Die genannten Gründe zwingen dazu, den tradierten Begriff von Erziehung durch einen zeitgemäßen zu ersetzen. Schon Giesecke schlug 1985 den Ausdruck pädagogische Einwirkung oder Intervention vor, weil die tradierte Bezeichnung die heutige Wirklichkeit nicht mehr abbildet. Angesichts zunehmender Individualisierung erscheint ein erzieherisches Einwirken Erwachsener auf unmündige Kinder wie aus der Zeit gefallen.

Auch das Ziel, langfristig erwünschte Verhaltensweisen durch richtige Erziehungsmaßnahmen zu korrigieren, wirkt heute antiquiert. Denn einer solchen Sichtweise und Haltung liegen Idealbilder von Kindheit und Schüler\*innen zugrunde, die neuesten neurobiologischen Erkenntnissen widersprechen und lediglich weltanschauliche Sehnsüchte von Eltern und Lehrkräften nach sozialer Harmonie befriedigen.

Insofern ist die (pädagogische) Intervention ein Begriff, der das Arbeiten mit Schüler\*innen heute eher trifft, weil er neurobiologische Erkenntnisse ebenso wie ein verändertes Kinder-, Jugend- und Schüler\*innenbild in das pädagogische Konzept einschließt.

### 3 Neurobiologie der Schule

Aber nicht nur ein obsolet gewordener Erziehungsbegriff verändert die Schule und damit die pädagogische Arbeit. Durch die Neurobiologie wissen wir heute, was Schüler\*innen wirklich brauchen, um gut lernen zu können. Und wir wissen auch, wie Lehrkräfte ihren Einfluss auf Schüler\*innen vergrößern können. Leider bilden sich diese Erkenntnisse noch nicht genug im Schulalltag ab.

Der Neurobiologe Bauer sieht die Kunst der Pädagogik heute darin, gegenüber Heranwachsenden die Benennung von Mängeln mit der Perspektive einer Entwicklung zu kombinieren, sodass Heranwachsende den Korridor erkennen, der in der Vorstellung der Erwachsenen aus den momentanen Problemen hinausweist. Dreh- und Angelpunkt sind reale Erfahrungen, die junge Menschen mit realen Personen machen. Ein lebendiges, fest gefügtes Miteinander und persönlich erlebte gute Vorbilder sind aus der Sicht Heranwachsender die besten Voraussetzungen für die Motivation und die Fähigkeit, beziehungs- und gemeinschaftsfähig zu werden (Bauer, S. 140).

*Schüler\*innen brauchen die Lehrkraft als Menschen*

Insofern benötigen Schüler\*innen für ihre Entwicklung erwachsene Vorbilder. Diese Modelle funktionieren am besten, wenn sich ihre Beziehung zu Schüler\*innen auf Stabilität, Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit gründet.

Klaus Hurrelmann und Heidrun Bründel weisen darauf hin, dass es in der Schule täglich zu Tausenden von Interaktionen kommt, die Modellwirkung für andere haben. Deshalb sind gerade die Art und Weise der Reaktion der Lehrkräfte, ihr Stil und ihr gepflegter Umgangston so bedeutsam (Hurrelmann/Bründel, S. 41).

Aus diesem Grund sind gute Lehrkraft-Schüler\*in-Beziehungen das A und O jeder pädagogischen Arbeit. Das gilt für die gemeinsamen Facharbeit ebenso wie für das pädagogische Intervenieren bei Konflikten. Je stärker die sozialen Bindungen innerhalb eines sozialen Systems (Klassengemeinschaft) und die Identifikation mit der Organisation (Schule) und ihren Zielen sind, desto geringer ist das Ausmaß von Angriffen gegen deren Ordnung und damit das Ausmaß von Aggression und Gewalt gegenüber Mitschüler\*innen und Lehrkräften (Hurrelmann/Bründel, S. 47). Deshalb darf Regellosigkeit kein Raum gegeben werden. Der Anomietheorie zufolge muss es gerade im schulischen Raum klare und eindeutige Regeln für das Miteinander geben. Diese Theorie nach Robert K. Merton beschreibt den Zustand mangelhafter Integration in ein soziales Gebilde wie eine Klasse, der durch Nichtbeachtung geltender Regeln erreicht wird.

Weil sich auch das beste pädagogische Werkzeug irgendwann einmal abnutzt, ist es sinnvoll, den eigenen Methodenkasten von Zeit zu Zeit neu zu bestücken. Das Wissen um die Neurobiologie des Lernens zwingt Lehrkräfte dazu, denn Schüler\*innen ticken und agieren heute anders. Da wir wissen, was sie brauchen, um nachhaltig lernen und ihre Persönlichkeit gut

entwickeln zu können, sind Lehrkräfte aufgerufen, dafür die richtige Methodik zu entwickeln und die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

*Soziale Resonanz ist ein Grundbedürfnis*



**Your Feedback matters!**

© magele-picture/stock.adobe.com

Schüler\*innen- und Lehrkraftgehirne sind von der Grundstruktur baugleich, deshalb haben sie ähnliche Bedürfnisse. Lehrkräfte wie Schüler\*innen wollen gesehen, beachtet, wertgeschätzt und mit ihren Wünschen und Interessen ernst genommen werden. Schüler\*innen wollen insbesondere auch mit ihren entwicklungspezifischen Bedürfnissen und Interessen respektiert werden. Weil menschliche Gehirne soziale Organe sind, benötigen wir die soziale Resonanz anderer, um uns gut, anerkannt und sicher zu fühlen. Nur Gehirne im Wohlfühlmodus garantieren das. Und nur im Ruhemodus können kognitive Leistungen erbracht, kann nachhaltig gelernt werden.

Lehrkräfte, denen Schüler\*innen nicht zuhören, die von ihren Klassen ignoriert werden, die ständig ihre Stimme erheben müssen, um auf sich aufmerksam zu machen, leiden unter dieser Situation. Sie spüren keinerlei Selbstwirksamkeit mehr und die Ignoranz der Schüler\*innen, die ihnen entgegenschlägt, verarbeitet ihr Gehirn im Schmerzzentrum. Lehrkräfte, die diesen Zustand nicht verändern, werden an ihrem Beruf langfristig krank. Und Schüler\*innen, die kein Gehör finden, nicht gesehen werden, ergeht es ähnlich.

Deshalb benötigen Lehrkräfte wie Schüler\*innen gegenseitigen Respekt und Wertschätzung. Wird uns Menschen die nötige soziale Resonanz verweigert, meldet sich unser Schmerzzentrum im Gehirn und signalisiert Stress. Und Stress können weder Schüler\*innen noch Lehrkräfte gebrauchen. Daher ist es unverständlich, dass sich Lehrkräfte wie Schüler\*innen, die auf gegenseitige Kooperation angewiesen sind, so häufig in Klassenkämpfe verstricken und in den Stressmodus verfallen.

# SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

**Auszug aus:**

*Pädagogisch intelligent intervenieren!*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)

