

## Inhaltsübersicht

Für eine schnelle Orientierung werden die Lehrerhefte mit  gekennzeichnet.  
Durch die Neuzusammenstellung des Grundwerks sind teilweise Lücken in der Nummerierung entstanden. Die fehlenden Beiträge finden Sie unter [www.raabe.de](http://www.raabe.de).

### **A Schwierige Schüler**

#### **A 1 Lern- und Arbeitsverhalten**

#### **A 2 Soziale Kompetenz**



„Diese Klasse schafft mich noch“

Mit pädagogischen Maßnahmen der Unruhe im Klassenzimmer begegnen

*Jonas Lanig*

#### **A 3 Schüleraktivierende Methoden**

A 3.1 Damit im Unterricht bleibt, was man zu Beginn erhofft  
Kooperatives Lernen nachhaltig implementieren

*Andreas Schneider*

#### **A 4 Entwicklungsschwierigkeiten und emotionale Belastungen**

#### **A 5 Schüler mit Teilleistungsschwächen\***

#### **A 6 Beratung von Schülern**



Coaching

Schüler einfach an der Hand nehmen

*Jonas Lanig*

A 6.1 Vom Lehrer zum Coach  
Das Kollegium auf den Rollenwechsel vorbereiten  
*Jonas Lanig*

### **B Klassen organisieren**

#### **B 1 Klassenleitung**

B 1.1 Zum ersten Mal Klassenlehrer  
Wie Sie als Schulleiter Kollegen erfolgreich unterstützen können  
*Hans Kraus*

#### **B 2 Schwierigkeiten im Umgang mit Klassen**



In der Klasse Autorität sein

Klassen organisieren aus eigener Kraft

*Mechthild Mertens*

#### **B 3 Exkursionen und Klassenfahrten\***

#### **B 4 Rituale und Regeln**



Weniger Störungen und mehr Spaß am Unterrichten

Erfolgreiches Classroom-Management leicht gemacht

*Christoph Eichhorn*

B 4.1 Schule stressfrei und erfolgreich leiten  
Classroom-Management für eine stärken- und ressourcenfördernde Schule  
*Christa Zaremba-Rüdiger*

### **C Lehrergesundheit, Entlastung und Selbstmanagement**

#### **C 1 Arbeits-, Zeit- und Stressmanagement**

- C 1.1 Selbstmanagement als Hilfe zur Selbsthilfe  
Was kann ich als Schulleitung für mein Kollegium tun?  
*Tobias Rahm*

#### **C 2 Psychohygiene und Unterstützungssysteme**



Gemeinsam stark durch Kollegiale Fallberatung  
Strukturierte Praxisberatung unter Lehrkräften  
*Dr. Elisabeth Gläßer*

- C 2.4 Stärkung der Lehrerpersönlichkeit  
Ressourcen befördern – Konflikten begegnen  
*Torsten Nicolaisen*

### **D Elternarbeit**

#### **D 1 Eltern informieren**



Der erste Elternabend – ein Auftakt nach Maß  
Neue Gesprächsmethoden erleichtern den Dialog mit den Eltern  
*Jonas Lanig*

#### **D 2 Eltern beraten\***

#### **D 3 Mitwirkung von Eltern\***

#### **D 4 Schwierige Situationen mit Eltern**



Mit schwierigen Gesprächssituationen konstruktiv umgehen  
Elterngespräche professionell führen  
*Carolin Sponheuer*

- D 4.2 Behalten Sie Ihren „anderen Blick“  
Schwierige Gesprächssituationen mit Eltern  
*Frauke-Jantje Bos/Günter Grossmann*

### **E Lehrer in besonderen Funktionen**

#### **E 1 Beratungslehrer\***

#### **E 2 Mentoren und Ausbildungslehrer\***

#### **E 3 Team- und Projektleitung**



Menschen machen Schule  
Methoden zur erfolgreichen Teamleitung  
*Uwe Riemer-Becker*

- E 3.1 Die „Richtigen“ finden  
Ich kenne die Kompetenzen meiner Kollegen ... Und was, wenn nicht?  
*Irmhild Rüffer*

\* Unterkapitel mit Stern werden in den Ergänzungslieferungen befüllt.

# „Diese Klasse schafft mich noch“

## Mit pädagogischen Maßnahmen der Unruhe im Klassenzimmer begegnen

**Jonas Lanig**  
jolanig@aol.com

Unterrichtsstörungen werden von Lehrkräften und Schülern in gleicher Weise als belastend empfunden. Deshalb ist es nur konsequent, wenn sich auch die Schüler an der Lösung solcher Konflikte aktiv beteiligen: indem sie die einzelnen Störfaktoren analysieren oder indem sie Regeln erarbeiten, die künftig im Klassenzimmer gelten sollen. Dazu werden im Beitrag konkrete Maßnahmen beschrieben, die sich in jeder Klasse durchführen lassen.

Gliederung	Seite
<b>1. „Diese Klasse schafft mich noch“</b>	<b>2</b>
1.1 Sich einen Überblick verschaffen	2
1.2 Den Griff in die pädagogische Trickkiste vermeiden	4
<b>2. Unterrichtsstörungen dokumentieren und analysieren</b>	<b>4</b>
2.1 Ein Feedback-Bogen zur Unterrichtssituation	5
2.2 Eine Klassen-Anamnese	5
<b>3. Mit einer Unterrichtssatzung möglichen Störungen vorbeugen</b>	<b>6</b>
<b>4. Konkrete Maßnahmen gegen die Unruhe im Klassenzimmer</b>	<b>8</b>
4.1 Stumme Karten	8
4.2 Die Klassen-Card	9
4.3 Rosen und Zitronen	10
<b>5. Sich nicht zum Opfer überzogener Erwartungen machen lassen</b>	<b>12</b>
<b>Arbeitshilfen</b>	
Formblatt 1 Mögliche Unterrichtsstörungen	3
Formblatt 2 Rosen und Zitronen	11
Formblatt 3 Fragebogen zur Unterrichtssituation Klasse 5/6	15
Formblatt 4 Fragebogen zur Unterrichtssituation Klasse 7	16
Formblatt 5 Klassen-Anamnese	18
Formblatt 6 Klassensatzung	19
Formblatt 7 Stumme Karten	21
Formblatt 8 Bonuspunkte für die „Klassen-Card“	22
Formblatt 9 Elternbrief „Positiver Verweis“	23

### Ständige Unruhe statt spektakulärer Regelverstöße

## 1. „Diese Klasse schafft mich noch“

### Beispiel zu Störungen im Unterricht

Es ist eine ganz normale Stunde an einem ganz normalen Tag in einer ganz normalen Klasse. Eigentlich müsste der Unterricht schon längst begonnen haben. Aber daran ist noch überhaupt nicht zu denken: Einige Schüler lümmeln auf ihren Stühlen herum, andere sind in kleinere Kabbeleien verstrickt und wieder andere sind um das Waschbecken versammelt. Zwei Mädchen erscheinen erst mit sechsminütiger Verspätung („Wir waren noch auf der Toilette.“), während einer der Jungen das Zimmer schon wieder verlässt („Ich habe meinen Turnbeutel in der Umkleide vergessen.“). Die Klasse ist viel zu laut und viel zu unkonzentriert, als dass jetzt schon ans Unterrichten zu denken wäre.

Was wie das Horrorszenario eines konservativen Kulturkritikers anmutet, bestimmt in vielen Klassen den pädagogischen Alltag. Und vielleicht haben Sie in dieser Schilderung eines Stundenbeginns Ihre eigene Unterrichtssituation wiedererkannt. Hier wie dort sind keine spektakulären Regelverstöße an der Tagesordnung, hier wie dort wird nicht geprügelt, gemobbt oder geklaut.

Stattdessen ist das Klima im Klassenzimmer durch viele kleinere Verhaltensauffälligkeiten belastet: Es wird mit dem Stuhl gekipelt, mit dem Nachbarn geschwätzt oder mit dem Zirkel gespielt. Die Schüler kommentieren das Unterrichtsgeschehen, ohne sich zu Wort gemeldet zu haben. Und sie lassen sich von irgendwelchen Nebenbeschäftigungen ablenken. Solche Unterrichtsstörungen sind kein Fall für den Disziplinarausschuss und sie sind es in der Regel auch nicht wert, mit entsprechenden Strafen sanktioniert zu werden. Für die Lehrkräfte stellen sie aber eine erhebliche Herausforderung dar – weil sie zu einer dauerhaften Unruhe im Klassenzimmer führen und für Lehrer wie Schüler einfach nur Stress bedeuten.

### 1.1 Sich einen Überblick verschaffen

### Belastungsfaktoren im Unterricht

Viele Lehrkräfte haben nach einer Unterrichtsstunde den Eindruck: „Diese Klasse schafft mich noch.“ Es würde ihnen aber schwerfallen, die Unterrichtsstörungen im Einzelnen zu benennen und damit das Geschehen im Klassenzimmer differenziert zu beschreiben. Deshalb muss es zunächst darum gehen, sich einen Überblick über die einzelnen Belastungsfaktoren zu verschaffen. Hier werden bald Unterschiede deutlich, wie sie sich von Klasse zu Klasse, von Fach zu Fach, wahrscheinlich aber auch von Lehrer zu Lehrer ermitteln lassen. Dabei kann die folgende Aufstellung möglicher Unterrichtsstörungen helfen:

## Arbeitshilfen

Wie du den Unterricht erlebst	Das stimmt	Das kommt manchmal vor	Das stimmt nicht
Viele von uns haben ihre Hefte und Bücher nicht auf dem Tisch liegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt immer wieder Unruhe, weil einzelne Gegenstände zu Boden fallen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manche Schüler laufen im Klassenzimmer herum und verursachen dadurch viel Unruhe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wird immer wieder mit dem Stuhl gekipelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manche von uns schwatzen während des Unterrichts. Dadurch wird es sehr laut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt aber auch Schüler, die sich nicht melden, sondern einfach hereinrufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Außerdem kommt es zu Streitereien zwischen einzelnen Schülern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Gruppenarbeit wird es oft so laut, dass man nichts mehr verstehen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es sonst noch etwas, das dich im Unterricht stört? <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>			



## Mit schwierigen Schülern umgehen

Soziale Kompetenz

Beobachtung	Genauso ist es	Das ist häufig der Fall	Das passiert, ist aber nicht die Regel	Das passiert nur selten	Das stimmt überhaupt nicht
Der Unterricht beginnt mit erheblicher Verspätung, weil es sonst viel zu unruhig wäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf den einzelnen Tischen herrscht oft das reinste Chaos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Unterhaltungen zwischen den Banknachbarn sorgen für einen hohen Lärmpegel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einzelne Schüler fallen durch lautstarke Bemerkungen auf, ohne aufgerufen worden zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viele Schüler sind nicht bei der Sache und arbeiten deshalb auch nicht mit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viele Schüler gehen während des Unterrichts einer Nebenbeschäftigung nach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Lernformen – wie die Gruppenarbeit – lassen den Lärmpegel ansteigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Stundenende geht im allgemeinen Trubel unter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Formblatt 4

Fragebogen zur Unterrichtssituation Klasse 7

# In der Klasse Autorität sein

## Klassen organisieren aus eigener Kraft

**Mechthild Mertens**  
mechthild.mertens@web.de

In der Klasse eine Autorität zu sein bedeutet, durch persönliches Auftreten und Wirken von Schülern als authentisch und emphatisch erlebt zu werden. Es heißt auch, durch ein Handeln zu überzeugen, das nachvollziehbar und orientierungsweisend ist. Ziel des Beitrags ist es, ein Bewusstsein zu schaffen, über das Sie als Lehrkraft erkennen können, wie ihre Motivation und ihr Denken über Schüler Ihr Auftreten und Intervenieren in der Klasse bestimmen. Es werden Kriterien benannt, über die Sie die eigenen Reaktionen auf Herausforderungen durch Schüler erkennen können. Außerdem erhalten Sie Anregungen dafür, wie es Ihnen gelingt, destruktive Dynamiken konstruktiv zu überwinden.

Gliederung	Seite
<b>1. Streben nach Anerkennung und Autorität</b>	<b>2</b>
<b>2. Voraussetzungen für wirkungsvolles Handeln</b>	<b>4</b>
2.1 Eine verbindliche und authentische Haltung einnehmen	4
2.2 Bewusst und achtsam reagieren	7
2.3 Mit Störungen, Disziplinlosigkeiten und Widerständen umgehen	11
<b>3. Schwächungen der Autorität im Alltag</b>	<b>15</b>
3.1 Klagen und Jammern über Schüler	15
3.2 Hinzuziehen weiterer Verantwortlicher in Konfliktsituationen	16
3.3 Ärgermitteilung im Klassenbuch	16
3.4 Der Vorwurf an Schüler: „Ihr seid schwierig.“	17
3.5 Negative Geschichten schwächen	17
<b>4. Mit unerwünschtem Verhalten souverän umgehen</b>	<b>18</b>
4.1 Sich mit der Situation auseinandersetzen	18
4.2 Die Situation verlassen	18
4.3 Sich mit der Situation arrangieren	19
<b>Arbeitshilfen</b>	
Formblatt 1 Selbstcheck: Freude am Beruf	19
Formblatt 2 Fragen zu Ihrer Motivation	20
Formblatt 3 Selbstbeobachtung	21
Formblatt 4 Gefühle in schwierigen Situationen	24
Formblatt 5 Distanzierungsübungen	25
Formblatt 6 Reaktionen in komplexen Situationen	27

## 2. Voraussetzungen für wirkungsvolles Handeln

### Eigene Überzeugungen sind der Schlüssel

Überzeugendes Handeln entspringt der Verbundenheit des Lehrers mit seinen tief liegenden Interessen und Werten (z. B. Authentizität und Verbindlichkeit) und seiner Bereitschaft, sich mit ihnen immer wieder in der Weise auseinanderzusetzen, dass sie lebendig bleiben und für ihn selbst Orientierung gebend sind. Natürlicherweise verlieren Schüler im Laufe der Schulzeit immer wieder ihre Aufmerksamkeit für den Unterricht und ihre Bereitschaft, die Regeln zu beachten. In diesen Zeiten ist es für Lehrer besonders bedeutsam, einen Zugang zu eigenen tiefer liegenden Überzeugungen zu haben, mit denen Schüler angesprochen und motiviert werden können. Im Folgenden wird beschrieben, worin der Zugang des Lehrers besteht und was er tun kann, wenn er ihn verloren hat.

### 2.1 Eine verbindliche und authentische Haltung einnehmen

Dann, wenn Sie ein eigenes originäres Interesse an Schülern haben oder sich um ein solches bemühen, sind Sie verbindlich und direkt mit ihnen im Kontakt. Gefühle wie Freude und Ärger können Sie nutzen, um die Beziehung zu beleben oder sie wieder herzustellen, wenn sie gestört ist.

### Interesse an Schülern und am Unterricht

Die entscheidende Qualität des Lehrers als Autorität ist, dass er von innerer Freude für Schüler und für sein Fach erfüllt ist und ein Interesse und das Anliegen hat, beides im Kontakt zueinander lebendig werden zu lassen. Diese Freude an Schülern und am Unterrichten ist häufig im Schulalltag verdeckt oder gar ambivalent. Dennoch gibt es eine Motivation, die trägt. Lehrer haben das Anliegen, Schüler etwas lehren, sie für ein selbstbewusstes Leben vorbereiten zu wollen u. Ä.

#### Machen Sie sich Ihre Motivation bewusst

Wichtig ist, dass Lehrer sich ihres eigenen Antriebs bewusst werden, um sich von ihm leiten lassen zu können oder zu ihm zurückzufinden, wenn die Motivation schwindet.



**Wichtig**

### Fragen zur Reflexion

Um sich Ihre persönliche Motivation für den Lehrberuf zu verdeutlichen, helfen Ihnen bestimmte Leitfragen, wie beispielsweise:

### 3. Schwächungen der Autorität im Alltag

Die nachstehenden Beispiele sind meinen Seminaren und Fortbildungen mit Lehrern entnommen. Wenn Beschwerden über Schülerverhalten oder Überforderungen deutlich gemacht wurden, wirkten Lehrer oft kraftlos, resigniert und wenig attraktiv. Mir viel dabei auf, dass sie häufig die Auffälligkeiten und Probleme aneinanderreiheten und ihre eher „genervten“ Reaktionen dazu nannten oder entsprechende Tipps von anderen bekamen. Ich habe versucht, typische Problemsituationen zu beschreiben und ihnen konstruktive Wendungen zu geben.

#### 3.1 Klagen und Jammern über Schüler

Gelegentlich werden Sie in Gesprächen mit Kollegen in ein Klagen und Jammern über undisziplinierte und uninteressierte Schüler kommen. Durch die gemeinsame Bewertung fühlen Sie sich eventuell bestätigt und erleben Solidarität. Dies ist vordergründig angenehm, verschafft Ihnen aber keine neue Idee für einen befriedigenderen Umgang in den Situationen mit den Schülern.

Unterscheiden Sie zwischen Klagen und Jammern und einem Erörtern des Problems, indem Sie zu neuen Ideen im Umgang mit dem unerwünschten Verhalten von Schülern kommen.

**Erörtern statt klagen**

#### **Lösungen finden statt zu klagen!**

Jammern und lamentierendes Klagen schwächt die Kraft, die Sie für eine konstruktive Auseinandersetzung und eine überzeugende Intervention benötigen.



**Wichtig**

#### 3.2 Hinzuziehen weiterer Verantwortlicher in Konfliktsituationen

Häufig drohen Lehrer aus einem Gefühl des Ärgers oder der Überforderung den Schülern an, Eltern zum Gespräch einladen zu wollen und/oder die Schulleitung oder Kollegen zu informieren. Das spontane Hinzuziehen von Dritten zur Stärkung der eigenen Position nimmt Ihnen Respekt bei den Schülern und Sicherheit für sich selbst.

Wenn Sie beteiligte Personen (Eltern, Kollegen, Schulleitung) wegen eines Schülers oder eines Klassenvorfalles informieren müssen, dann informieren Sie die Schüler oder die Klasse so, dass Sie Ihre Gründe transparent machen und konstruktive Erwartungen formulieren.

**Für Transparenz sorgen**

### **Gehen Sie mit Schwierigkeiten um!**

Für niemanden ist es angenehm, in einer schwierigen Klasse zu sein – weder für Schüler noch für Sie selbst. Es ist sinnvoller, einen Umgang mit den Schwierigkeiten zu finden, als diese zu konstatieren.



**Wichtig**

## **3.5 Negative Geschichten schwächen**

Wenn Sie über Schüler und ihre Auffälligkeiten und Schwierigkeiten mit anderen sprechen, trachten Sie danach, die Achtung vor den Schülern zu bewahren. Anklagende Äußerungen (die Schüler schwächen) hinterlassen bei Ihnen selbst ein schwächendes schales Gefühl.

**Achtung vor Schülern  
bewahren**

### **Zeigen Sie Bereitschaft zur Problemlösung!**

Sprechen Sie nicht über Probleme und Schwierigkeiten, wenn Sie sie nicht mit großer Bereitschaft lösen wollen. Der Schleier der Schwäche bleibt bei Ihnen.



**Wichtig**

Vergleichen Sie Schüler nicht untereinander. Weder indem Sie sagen: „Du bist wie der ...“ oder indem Sie sagen: „Die macht es viel besser als du ...“ Sie bringen die Schüler in konkurrierende Situationen, die sie schwächen und sich selbst ebenso, indem Sie nicht auf die Wirkung Ihrer selbstbezogenen Aussage vertrauen und zudem aus dem Kontakt zu den Schülern gehen.

**Vergleichen Sie Schüler  
nicht miteinander**

## **4. Mit unerwünschtem Verhalten souverän umgehen**

### **4.1 Sich mit der Situation auseinandersetzen**

Nutzen Sie alle Situationen, in denen Sie sich unbehaglich fühlen, um zu Ihrer Sicherheit und Freude zurückzukommen. Von dort aus überlegen Sie, wie Sie mit der Situation – im Sinne ihres eigenen Interesses – umgehen können.

- Verdeutlichen Sie Ihren Standpunkt – das gibt Orientierung.
- Setzen Sie sich durch, wenn es zu Ihrer Rolle gehört: Schülergrenze – Lehrgrenze (Sie geben die Zensuren, Sie bestimmen den Anfang und das Ende des Unterrichts usw.).
- Akzeptieren Sie die Unterschiede, wenn Sie sich nicht durchsetzen müssen – das fördert den Respekt vor der Andersartigkeit.

# Schule stressfrei und erfolgreich leiten

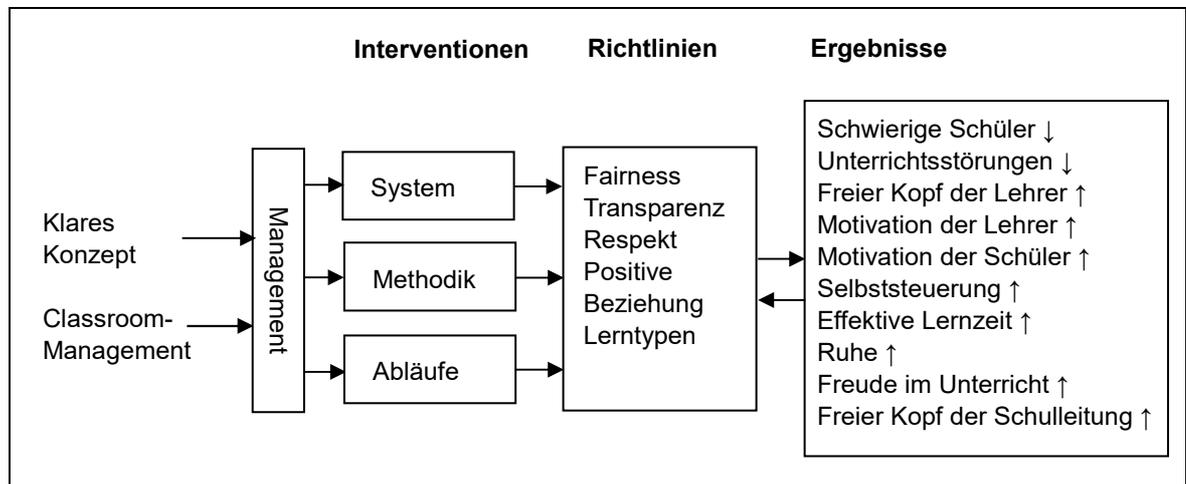
## Classroom-Management für eine stärken- und ressourcenfördernde Schule



**Christa Zaremba-Rüdiger**  
christa.zaremba@gmail.com

Schulleitungen bündeln heutzutage verschiedenste Aufgaben und in Zeiten verändernder gesellschaftlicher Bedingungen steigen die Anforderungen an alle beteiligten Personen an eine allseits gut funktionierende Schule. Mit der Entwicklung neuerer Konzepte wie etwa „Selbstständige Schule“ gestalten sich Aufgabenbereiche neu. Bei all diesen Aufgaben kostet es die Schulleitung viel Zeit sich mit den Disziplinierungen einzelner Schüler und den Belastungen der betroffenen Lehrer zu beschäftigen. Schwierige Schüler in den Griff bekommen, Unterrichtsstörungen beseitigen, Lehrer entlasten und motivieren und einen freien Kopf zu haben für die anspruchsvollen Anforderungen des Schulmanagements – das klare Konzept des Classroom-Managements bietet Ihnen für diese Probleme Lösungen an.

Gliederung	Seite
<b>1. Classroom-Management in meiner Schule?</b>	<b>2</b>
1.1 Was ist Classroom-Management?	2
1.2 Was bietet Classroom-Management für Schulleitungen?	4
<b>2. Warum sich Classroom-Management lohnt</b>	<b>5</b>
<b>3. Anregungen zur Einführung des Classroom-Managements</b>	<b>8</b>
3.1 Allgemeine Hinweise	8
3.2 Lehrkräfte erreichen	10
<b>4. Organisatorische Vorbereitung und Zeitplanung</b>	<b>13</b>
<b>Arbeitshilfen</b>	
Formblatt 1 Passt Classroom-Management in unsere Schule?	9
Formblatt 2 Checkliste zur Einführung des Classroom-Managements	14
Formblatt 3 Vorbehalte seitens des Lehrerkollegiums	15
Formblatt 4 Tipps für die Lehrerkonferenz	16
Formblatt 5 Veränderungen im Kollegium	17
Formblatt 6 Zeitliche Planung	18



**Abb. 1 Besonderheiten und Zusammenhänge des Classroom-Managements**

Bevor Sie das Kollegium von Ihrer Idee unterrichten, ist es ratsam, genau zu prüfen, ob das Konzept tatsächlich zu Ihrer Schule passt. Binden Sie hierzu einige Kollegen, eventuell eine Arbeitsgruppe sowie die erweiterte Schulleitung mit ein. In einem ersten Schritt sollten grundsätzliche Fragen – wie in dem folgenden Formblatt aufgelistet – geklärt werden.

#### Fragen zu Einbindung des Classroom-Managements in unsere Schule

- Entspricht die Philosophie des Classroom-Managements dem Leitbild der Schule und stellt sie eine sinnvolle Ergänzung zu weiteren Projekte dar?
- Welchen Stellenwert kann es im Rahmen der weiteren Förderkonzepte der Schule haben?
- Wie lässt sich die zusätzliche Arbeitsbelastung durch die Einführung erleichtern? (evtl. durch Einführung in Probeklassen, Unterstufe, als Klassenprojekt)
- Wie sollen erste Informationen dazu erhalten werden?
- Welches Team, welche Kollegen zeigen Interesse damit zu beginnen?
- Welche Fortbildungs- und Trainingsangebote werden benötigt?



#### Formblatt 1

#### Passt Classroom-Management in unsere Schule?

## 1.4 Diskussion im Kollegium

Wenn Sie neue Ideen in Ihrer Schule umsetzen wollen, so liegt in der Beteiligung unterschiedlichster Personen(-gruppen) ein deutlicher Erfolgsfaktor.

Es ist daher sinnvoll, die Form der Bearbeitung der o. g. Themen ebenfalls beteiligungsorientiert durchzuführen. Sie verstärken so durch Ihr eigenes Handeln die Ernsthaftigkeit Ihrer Absicht. Sie bieten damit aber zugleich den Raum für Ihre Kollegen, sich mit Ihrer Idee zu identifizieren.

Konkret heißt das, diese Veranstaltung will gut geplant und vorbereitet sein. Fragen Sie in der o. g. Konferenz nach, wer mit Ihnen diese Sitzung vorbereitet und binden Sie so die ersten Kollegen ein.

**Veränderungsideen  
brauchen Menschen,  
die sie tragen**

## 2. Welche Kompetenzen werden für die neue Aufgabe benötigt?

Erfahrungen im Umgang mit der Einführung neuer Aufgaben oder Umsetzung notwendiger Veränderungsschritte zeigen, dass es nicht ausreicht, methodisch richtig vorzugehen, um größere, aber auch vermeintlich kleine Veränderungen erfolgreich durchzuführen. Ein solch eher technokratisch ausgerichtetes Vorgehen blendet zwei Aspekte, die jedoch stark über die Erfolgsaussichten entscheiden, aus: nämlich die Dynamik und die Vernetzungen (vgl. Doppler 2002). Die folgenden Fragen werden Sie, neben dem unter 1. bereits genannten Punkt des Kräftefeldes, ständig begleiten.

- **Energie:** Wer wird sich persönlich einbringen und ist somit bereit, sich für den Erfolg der neuen Sache zu engagieren?
- **Macht:** Wer sind die informellen „Meinungsführer“? Wie können sie gewonnen werden? Wer hat welchen Einfluss auf das Geschehen?
- **Vernetzungen:** Wer muss an welcher Stelle/bei welcher Frage wie aktiv eingebunden werden? Welche Informations- und Kommunikationswege müssen etabliert werden, damit die neue Aufgabe möglichst reibungsarm geleistet werden kann?

**Ressourcen ausloten**

Diese Fragen deuten auf das dynamische Geschehen bei Veränderungsvorhaben hin. Bei der Auswahl von Kollegen zur Mitarbeit an der neuen Aufgabenerfüllung oder gar der Übernahme der Aufgabenstellung sollten Sie somit darauf achten, dass die Personen Kompetenzen einbringen, die geeignet sind, o. g. Fragestellungen mitzudenken. Für die Mitarbeit an neuen Aufgabenstellungen, insbesondere aber der

**Energie, Macht,  
Vernetzungen: Drei  
Kompetenzebenen**

Übernahme von Verantwortung für einen neuen Aufgabenbereich können drei Kompetenzebenen unterschieden werden:

<b>Persönliche Kompetenzen wie:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachkompetenz</li> <li>– Methodenkompetenz</li> <li>– Selbstreflexion</li> </ul>
<b>Sozialgruppenbezogene Kompetenzen wie:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teamfähigkeit</li> <li>– Kommunikationsfähigkeit</li> <li>– Konfliktfähigkeit</li> <li>– Diagnose und Steuerung von Gruppenprozessen</li> <li>– Motivationsfähigkeit</li> </ul>
<b>Organisationsbezogene Kompetenzen wie:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– vernetztes Denken</li> <li>– strategisches Denken</li> <li>– analytisches Denken</li> <li>– praktische Organisationskompetenz</li> </ul>



#### Formblatt 1

#### Kompetenzen für Verantwortung

#### Zielbeschreibungen ändern sich

Diese Auflistung ist als Orientierung zu verstehen, denn höchstwahrscheinlich werden nur sehr wenige Kollegen in Ihrer Schule die o. g. Kompetenzebenen insgesamt abdecken. Sie sollten sich somit von dieser Auflistung nicht abschrecken lassen, sondern sie als möglichen Rahmen und zu erreichende Ziele betrachten. Diese Zielbeschreibungen unterliegen einer stetigen Veränderung, sie werden u. a. bestimmt durch die Erfahrungen, Erfolge und Misserfolge, die mit der Einführung der neuen Aufgabenstellung gemacht werden. Sie „entwickeln sich im Zeitablauf und im Laufe ihrer Verwirklichung! Das bedeutet zudem, dass nicht beliebige Idealzustände als Bezugspunkte gesetzt werden können, sondern dass man sich der internen Differenziertheit und Widersprüchlichkeit von PE-Zielen bewusster wird“ (Neuberger 1994, S. 163).

---

**Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Grundwerk – überarbeitete Neuauflage – 2012 (2. Auflage)

© 2009 Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH, Stuttgart. Alle Rechte vorbehalten.

Produktmanagement: Julia Bischoff, Dr. Britta Minges

Satz: Simone Ullmann

Titelbild: Susanna Liehr

ISSN: 1869-0726

ISBN: 978-3-8183-0550-5

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Haftungsausschluss: In den Beiträgen verweisen wir auf Links zu externen Internet-Seiten. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle schließen wir die Haftung für die Inhalte dieser Seiten aus. Für den Inhalt der externen Internet-Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Geschützte Warenzeichen werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Berufs- und ähnliche Bezeichnungen werden der einfacheren Lesbarkeit halber durchgängig im Maskulinum gehalten. Für jedes nicht von unseren Autoren verfasste Material wurden Rechte nachgefragt. Sollten dennoch an einzelnen Materialien weitere Rechte bestehen, bitten wir um Benachrichtigung.

Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH  
Fachverlag für Bildungsmanagement  
Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart  
E-Mail: [info@raabe.de](mailto:info@raabe.de)  
Internet: <http://www.raabe.de>

RAABE  
Stuttgart

Anncy Bratislava Budapest Bukarest Prag Sofia Warschau

---