



Klassenführung lernen

Autoren: Frank Nix, Jens Wollmann

Erschienen 2016 in Pädagogik (ISSN 0933-422X), Ausgabe 01, Jahr 2016, Seite 34 - 37

Alle Artikel dieser Ausgabe

- [Klassenführung](#)
- [Der Lern-Raum als Instrument der Klassenführung](#)
- [Klassenführung und der Umgang mit Störungen](#)
- [Klassenführung und eigenverantwortliches Handeln](#)
- [»Wir berufen den Klassenrat ein!«](#)
- [Klassenführung selbst und gemeinsam gestalten](#)
- [Klassenführung lernen](#)
- [Jahresregister 2015](#)
- [Schulentwicklung durch externe Evaluationen? Schulinspektionen und Vergleichsarbeiten in der deutschen Schulpraxis - eine Bilanz](#)

Klassenführung lernen

Was ist im Referendariat möglich?

Nicht nur für Referendare ist die Klärung der Frage wichtig, ob und wie Klassenführung gelernt werden kann. Also: Hat die Kompetenz zur Klassenführung mit der Erfüllung von bestimmten Kriterien zu tun? Wie hängt Klassenführung mit den Ressourcen der eigenen Person zusammen? Welche Formen des Probierens, der Reflexion und der praktischen Übung können bei der Entwicklung von Klassenführung helfen?

FRANK NIX/JENS WOLLMANN

Klassenführung (Classroom Management) ist auch aus der Sicht von Seminaraspiranten eine wichtige Kompetenz, die über das Gelingen und Scheitern von Unterricht entscheidet. In der Lehrerbildung trifft man auf unterschiedliche Hypothesen über die Entwicklung einer effektiven Classroom Management-Kompetenz – hier eine Auswahl:

- Classroom Management sei nur schwer erlernbar: Ein Referendar (oder – bei uns in NRW – »Lehramtsanwärter«) müsse entsprechendes »Talent« mitbringen und die erste Begegnung im Unterricht zeige meist schon, ob dieses Talent vorhanden sei. Auch wenn ein fehlendes Anfangstalent nicht das »Aus« für eine erfolgreiche Ausbildung bedeute, so sei die Kompetenzentwicklung in diesem Bereich doch sehr viel schwerer anzuleiten und zu begleiten als beispielsweise die Entwicklung von Methodenkompetenz.
- Gutes Classroom Management entwickle sich mit zunehmender Berufserfahrung quasi »von selbst«. Eine Möglichkeit, diesen Erfahrungsmangel in der Ausbildungsphase zu kompensieren bestehe darin, Strategien erfolgreicher Lehrkräfte zu »kopieren«. Gelungenes Classroom Management sei im engen Zeitrahmen der Ausbildung mangels Berufserfahrung kaum »richtig« lernbar.
- Gelungenes Classroom Management sei auf »einfache« Zusammenhänge

zwischen Unterricht und einzelnen Planungsentscheidungen zurückzuführen; so beispielsweise: »Dann mache ich halt beim nächsten Mal eine Meldekette«. Einmal erfolgreiche Strategien sollten immer wieder verwendet werden, denn jedes »Experiment« berge die Gefahr des Misslingens mit Auswirkungen auf die Benotung (was nicht gerade die Bereitschaft fördert, Neues auszuprobieren).

Im Rahmen unserer Tätigkeit begegnen wir diesen »typischen« Haltungen immer wieder. Deshalb wollen wir daraus das folgende Zwischenfazit ziehen:

- Es ist wichtig, Kompetenzen im Bereich des Classroom Managements zu entwickeln, aber es scheint schwierig, diese Kompetenzen gezielt zu entwickeln.
- Manche Referendare beherrschen ein effektives Classroom Management von Beginn an, andere tun sich bis zum Schluss schwer damit – es scheint also eine starke intuitive Komponente des Classroom Managements zu geben.
- Classroom Management umfasst mehr als eine bestimmte Kompetenz, die man im Laufe der Ausbildung erwerben kann; es lässt sich deshalb nicht einfach in Teilkompetenzen aufteilen, die zusammen ein gutes Classroom Management ergeben.

Was gutes Classroom Management bedeutet und was der Lehrer wissen und können muss, um es zu realisieren, darüber mangelt es nicht an Er-

kenntnissen. Die Herausforderung beim Kompetenzerwerb besteht darin, dass viele dieser Merkmale eine hohe Flexibilität, Spontaneität und Variabilität erfordern, die eher experimentell als in Trainingseinheiten erarbeitet werden können. Denn jedes Classroom Management-Konzept muss individuell an die Person der Lehrkraft angepasst werden.

Beim Classroom Management kommt es in besonderer Weise darauf an, die eigene Person in Richtung einer authentischen Lehrperson zu entwickeln. Eine solche Kompetenz kann nicht mit einer schablonenhaften Übernahme geeigneter Merkmale realisiert werden. Deshalb findet man theoretische und empirische Erkenntnisse für den Bereich Classroom Management auch nicht in der Form eindeutiger Handlungsempfehlungen, sondern vielmehr als Beschreibungen dessen, was erreicht werden soll. Zum Beispiel wird ein gutes »Gelenkstellenmanagement« gefordert, was individuell völlig unterschiedlich realisiert werden kann. Dem gegenüber steht die zunehmende Tendenz in der Lehrerbildung, mit umfassenden Kriterienkatalogen immer genauer beschreiben zu wollen, anhand welcher Indikatoren das Erreichen einer Kompetenzstufe festzumachen ist.

Gerade das Feld des Classroom Management erscheint hierzu wenig geeignet, weil es voraussetzen würde, dass gutes Classroom Management mit der Erfüllung einer gewissen Anzahl klar definierter Indikatoren

Prüfstein	Transparenz	Klarheit	Feedback	Evaluation
Erläuterung	Es muss einen »roten Faden« geben: <i>Warum</i> geschieht etwas zu welchem Zeitpunkt mit welcher Intention?	Es muss im Unterrichtsprozess jederzeit Klarheit herrschen: <i>Was</i> genau soll wann von wem und wie getan oder gesagt werden?	Es muss ein regelmäßiges Feedback von den Lernenden eingeholt werden: Welcher Lernfortschritt wurde erreicht und welche Lernhemmnisse bestehen?	Der Lehr-Lernprozess muss vom Lehrer formativ und summativ evaluiert werden: Wo stehe ich, wie mache ich nun am besten weiter und was ist am Ende dabei herausgekommen?
Indikatoren bezogen auf Classroom Management (Auswahl)	<ul style="list-style-type: none"> • Logische Abfolge der Unterrichtsphasen • Vermittlung der Zielsetzung des Unterrichts und seiner Phasen • Transparenz von Regeln und von Konsequenzen bei Regelverstößen 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderation der verschiedenen Unterrichtsphasen • Formulierungen, von Arbeitsaufträgen • Fragetechnik • Vollbeschäftigung bei allen Schülern 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit zum Austausch über Lernwege und Lernhemmnisse • Gezielte Nachfrage an Schüler bei Schwierigkeiten • Methoden zur Selbstreflexion 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität der Planung • Erkennbare Wahrnehmung von Störungen und gegebenenfalls Intervention bei Störungen • Thematisierung des Lern- und Lehrerfolges im Unterricht • Kriteriengeleitete Abschlussreflexion
Bezug zu Kounin	<ul style="list-style-type: none"> • Reibungslosigkeit (Momentum) • Managing Transitions (Übergangsmanagement) 	<ul style="list-style-type: none"> • Überlappung (Overlapping) • Geschmeidigkeit (Smoothness) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenaktivierung (Group Focus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Allgegenwärtigkeit der Lehrkraft (Whititness) • Vermeidung vorge-täuschter Teilnahme (Avoiding Mock Participation)

Abb. 1: Die vier Prüfsteine des Perspektivmodells in Bezug auf die Reflexion eines gelungenen Classroom Managements

mess- und bewertbar gemacht werden kann. Das erscheint so aussichtslos wie der Versuch, die Qualität eines Gemäldes allein mithilfe messbarer Kriterien wie Bildmaße, Farbanteile u. a. erfassen zu wollen. Aber es sind der individuelle Stil bzw. die Besonderheit der »Pinsselführung«, die maßgeblich zum Erfolg beitragen – und Gleiches gilt im übertragenen Sinne für das Classroom Management. Dazu gehört natürlich die sichere Beherrschung von Techniken, und wie überall ist der Erfolg immer auch eine Frage der Erfahrung, aber das alles reicht weder aus, noch ist es immer eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg.

Das »Wie« der Klassenführung lernen

Das Perspektivmodell als Basis

Deshalb erproben wir in unserem Arbeitsbereich an Stelle einer fortschreitenden »Kleinarbeit« von Kompetenzen einen anderen Weg: Wir haben auf Basis der bestehenden didaktischen Modelle und wesentlicher Erkenntnisse der empirischen Unterrichtsforschung ein eigenes didaktisches Modell entwickelt: Das Per-

spektivmodell. Es ist ein Planungs-, Analyse- und Evaluationswerkzeug für den Unterricht und betrachtet Unterricht aus vier verschiedenen Perspektiven – der Planungs-, Prozess-, sowie der Lehr- und Lernperspektive. Jeder dieser Perspektiven ist eine eigene Zielebene zugeordnet, sowie je vier weitere den Unterricht konstituierende Faktoren (sogenannte Unterrichtskonstituenten). Diese Konstituenten sind in der Art einer Landkarte zur Planung, Beobachtung und Analyse von Unterricht zu verwenden. Die Essenz dieses Modells sind vier sogenannte Prüfsteine, die ein Axiomensystem dessen darstellen, was erfolgreichen Unterricht ausmacht. Sie lauten Transparenz, Klarheit, Feedback und Evaluation. Das gesamte Perspektivmodell an dieser Stelle darzustellen, würde den Rahmen des Artikels sprengen und vom eigentlichen Thema dieses Artikels wegführen. Sie finden eine Darstellung des Gesamtmodells unter folgendem Link: www.redaktion-paedagogik.de/downloads (vgl. Nix/Wollmann 2015).

Vier Prüfsteine

In welcher Weise kann das Perspektivmodell nun die individuelle Kom-

petenzentwicklung der Referendare im Bereich Classroom Management fördern? Unsere vier Prüfsteine erfassen unter anderem auch die zentralen Aspekte dessen, was erfolgreiches Classroom Management ausmacht. Unterricht, der den vier Prüfsteinen genügt, impliziert erfolgreiches Classroom-Management. Indem wir auf ausgefeilte Kriterienkataloge verzichten, wollen wir erreichen, dass unsere Lehramtsanwärter eine größtmögliche Gestal-

Gute Klassenführung kann nicht mit der Erfüllung von Indikatoren messbar gemacht werden.

tungsfreiheit in der Entwicklung ihrer individuellen Lehrpersönlichkeit erhalten, d. h. ihre Fähigkeiten, Haltungen und Möglichkeiten optimal nutzen, statt einem vorgefertigten Bild von gutem Classroom Management nachzueifern. Mit den Prüfsteinen wird die Frage nach dem »Was« geklärt. Das »Wie« bleibt Aufgabe einer gemeinsamen Reflexion im Rahmen der Nachbesprechung von Unterricht.



Maja Dammann (Hg.)

Neu im Lehrerberuf



BERGMANN+
HELBIG

Neue Lehrkräfte sind hoch qualifiziert und hoch motiviert. Gleichzeitig sind Berufseinsteiger(innen) in vielen Fragen erneut Anfänger. Denn vieles kann erst in den ersten Berufsjahren gelernt werden.

Die Anregungen von Profis zeigen sehr konkret,

- wie es den Neuen gelingt, in vielen Lerngruppen gleichzeitig Fuß zu fassen,
- wie eine gute Integration in das Kollegium gelingt,
- wie alltagstaugliche Unterrichtsvorbereitungen aussehen,
- wie mit Unterrichtsstörungen umgegangen werden kann,
- wie Gespräche mit Schülern, Eltern und Kollegen gestaltet werden können,
- wie bei alledem auf die eigene Gesundheit geachtet werden kann.

Ein breites Spektrum von professionellen Anregungen, die den Einstieg erleichtern.

1. Auflage 2010
132 Seiten
€ 13,90
ISBN 978-3-925836-55-8

Unsere Bücher erhalten Sie im Buchhandel
oder bei DHLOG GmbH,
Postfach 12 03 63, 45439 Mülheim/Ruhr
Tel. (02 08) 4 95 04-0, Fax (02 08) 4 95 04-95
E-Mail: info@dhlog.de

BERGMANN+
HELBIG

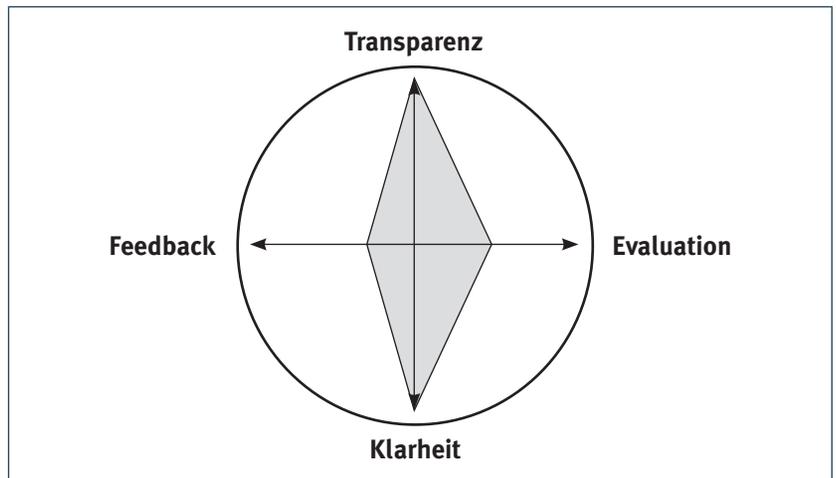


Abb. 2: Beispielprofil

Die Tabelle Abb. 1 erläutert die vier Prüfsteine in Bezug auf das Classroom Management (in Anlehnung an das Modell von Kounin (vgl. Kounin 2006)).

Classroom Management im Rahmen der Seminausbildung

Im Rahmen der Seminausbildung wird das individuelle Classroom Management anlässlich der Unterrichtsbesuche durch die Seminausbildler thematisiert. Zusätzlich erfolgt auch eine Auseinandersetzung mit dem Thema in Rahmen der Seminarsitzungen. Wie das in beiden Bereichen abläuft, soll im Folgenden exemplarisch dargestellt werden:

Unterrichtsbesuche

Die Nachbesprechung bei Unterrichtsbesuchen greift die vier Prüfsteine des Perspektivmodells auf: Beobachtete Aspekte des Unterrichts werden sowohl vom Referendar wie auch vom Seminausbildler benannt, gedeutet und in Bezug zu den vier Prüfsteinen gebracht. Zusätzlich erhalten die Referendare am Ende der Nachbesprechung eine Gesamteinschätzung in Form eines Profils. Dieses wird in Form eines Fadenkreuzes nach jeder Nachbesprechung erstellt und gibt den Referendaren Orientierung über die Ausprägung ihrer Lehrperson in Richtung der vier Prüfsteine. Was dabei erfolgen soll, ist die Auseinandersetzung mit elementaren Fragen: In welcher »Him-

Seminausbildler: »Wir haben gerade festgestellt, dass die Gesprächsregeln nicht immer eingehalten wurden – besonders im Einstieg: Einige Schüler riefen dazwischen, ohne dass sie drangenommen wurden. Sie haben das manchmal moniert, z. B. als Marvin wiederholt reingerufen hat, manchmal aber auch ignoriert, z. B. als Tim seine tolle Idee eingebracht hat. Inwieweit können Sie hier einen Bezug zu den Prüfsteinen herstellen?«

Referendar: »Bezogen auf den Prüfstein »Transparenz« weiß ich, dass die Gesprächsregeln bekannt sind. Schließlich habe ich zu Beginn noch auf das Regelplakat hingewiesen. Was den Prüfstein »Klarheit« angeht, so hat es zu Verwirrung geführt, dass ich nicht konsequent auf die Einhaltung der Regeln geachtet habe. Die Schüler müssen merken, dass die Regel immer gilt und dass es immer gleiche Konsequenzen gibt. Bezogen auf den Punkt »Feedback« hätte ich vielleicht nachfragen sollen, warum die Schüler sich gerade im Einstieg kaum an die Regeln gehalten haben. Waren sie evtl. übermotiviert und »sprudelten« quasi über, weil jeder Angst hatte, nicht mehr dranzukommen? Vielleicht hätte ich die Schüler erst einmal ihre Gedanken in Stillarbeit aufschreiben lassen sollen. Was den Prüfstein »Evaluation« angeht, so ist mir das Problem durchaus aufgefallen. Ich war dann aber so sehr damit beschäftigt, die Antworten aufzunehmen, dass mir die Sache mit dem Dazwischenrufen »durchgegangen« ist. Vielleicht könnte ich einen »Gesprächsregelwächter« benennen, der mir diese Arbeit abnimmt?« (...)

Abb. 3: Beispiel für eine personenorientierte Nachbesprechung mit dem Schwerpunkt »Classroom Management«

Komponente 1: Selbstlernkonzept	Komponente 2: Praxisorientierte Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständige Erarbeitung von Seminarinhalten anhand von Materialpaketen • Dokumentation und Reflexion des Lernprozesses • Sammlung von sich daraus ergebenden Fragestellungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Praxisnahe Anwendung der Inhalte aus der Selbstlernarbeit • Konkrete Arbeit an Fallbeispielen, Videografie, Feedbackbögen • Individuelles Feedback in Simulationen (Microteaching) durch die Mitlernenden und durch die Kernseminarleitung • Gegebenenfalls Anlass für individuelle Coachingtermine oder für kollegiale Fallberatung
<p>Hinweis: Im wöchentlichen Wechsel finden Seminarsitzungen nach Komponente 1 oder Komponente 2 statt. Die Seminargruppe wird in 2 kleinere Teilgruppen aufgeteilt.</p>	

Abb. 4: Konzeption der Kernseminararbeit

melsrichtung« meines Lehrerprofils besteht noch Entwicklungspotenzial? Auf welchen grundlegenden Kompetenzen kann ich aufbauen? (Abb. 2)

Wird in der Nachbesprechung ein Aspekt des »Classroom-Management« als Schwerpunkt der Beratung ausgewählt, so könnte eine »typische« Beratung wie in Abb. 3 ablaufen.

Seminarsitzungen

Im Rahmen »herkömmlicher« Seminarsitzungen wird der Aspekt »Classroom Management« eher theorielastig vermittelt: Üblicherweise wird z. B. vorgestellt, welche Elemente effektives Classroom Management nach Kounin umfasst. Dies erweitert den theoretischen Horizont der angehenden Lehrkräfte, aber es ist fraglich, ob das wesentlich dazu beitragen kann, das eigene Classroom Management zu verbessern.

Aus diesem Grund versuchen wir in unseren Seminarsitzungen einen anderen Weg zu gehen: Die Lehrerausbildung in NRW beinhaltet als verbindliches Element die Komponente der personenorientierten Einzelberatung durch die Kernseminarleitungen. Der Wunsch, diese Komponente noch stärker in die Kernseminarausbildung zu implementieren, führte uns zu einem neuen Konzept der Kernseminararbeit (Abb. 4).

Am Beispiel des Themas »Classroom Management« soll gezeigt werden, wie eine Seminarsitzung nach diesem Konzept aussehen könnte: In

der Vorwoche wurde ein Materialpaket zum Classroom Management zur Verfügung gestellt (Komponente 1). Hierbei wurden u. a. zwei verschiedene Modelle (*Kounin* und *Evertson*) bearbeitet. In der Folgeweche wird dazu praktisch gearbeitet (Komponente 2). Folgende Umsetzungsmöglichkeiten sind denkbar:

- *Simulation einer Unterrichtssequenz (Microteaching)*: Am Beispiel eines Unterrichtseinstiegs setzen die Referendare die in der Theorie gelernten Elemente gelungenen Classroom Managements um. Sie erhalten von den anderen Referendaren (der simulierten »Lerngruppe«) ein Feedback, inwieweit dies gelungen ist. Auf Basis der Rückmeldungen wird ein individuelles Profil mit den vier Prüfsteinen erstellt.
- *Kollegiale Fallberatung*: Am Beispiel einer konkreten Fragestellung (z. B. »Einhaltung von Gesprächsregeln in der 6b«) findet eine individuelle Beratung eines Referendars durch die Gruppe statt.
- *Videographie*: Anhand einer aufgezeichneten Stunde untersuchen die Referendare, inwieweit die Lehrkraft ein gelungenes Classroom Management beherrscht. Im Anschluss wird ein Profil der Lehrkraft anhand der vier Prüfsteine erstellt.

Am Ende der Sitzung erhalten die Referendare die Gelegenheit, individuell gewonnene Erkenntnisse z. B. im Portfolio aufzuschreiben und fest-

zulegen, ob und wie sie diese in der nächsten Zeit umsetzen werden. Zudem können außerhalb der Kernseminarsitzungen bei individuellen Coachings Aspekte der Thematik näher betrachtet werden.

Auf diese Weise erhalten die Referendare die Möglichkeit, individuelle Rückmeldungen zu ihrem Classroom Management zu bekommen, um sich gezielt weiter zu entwickeln. Theorie und Praxis werden so optimal miteinander verknüpft.

Fazit: Drei Komponenten des Kompetenzerwerbs im Classroom-Management

Somit gibt es drei Komponenten zur Kompetenzentwicklung im Bereich des Classroom Managements:

- Erwerb theoretischer Grundlagen im Rahmen eines Selbstlernkonzepts;
- Erprobung und kritische Analyse der Theorie im Rahmen von Microteaching-Sequenzen, kollegialer Fallberatung, personenorientierter Beratung und Unterrichtsanalysen in Videosequenzen;

Die eigenen Fähigkeiten optimal nutzen, statt einem Bild von guter Klassenführung nacheifern.

- Verwendung von Prüfstein-Profilen auf Basis des Perspektivmodells bei Beratungen im Rahmen von Unterrichtsbesuchen.

Auf diese Weise ergibt sich ein theoriegeleitetes, aber individuell weiterzuentwickelndes Modell für gelungenes Classroom Management, das sich an den Ressourcen der Referendare orientiert.

Literatur

Emmer, Edmund T./Worsham, Murray E./Evertson, Carolyn M. (2002): Classroom Management for Secondary Teachers. Boston
Kounin, Jacob S. (2006): Techniken der Klassenführung: Standardwerke aus Psychologie und Pädagogik. Reprints. Münster
Nix, Frank/Wollmann, Jens (2015): Hattie und die Folgen – empirische Befunde und didaktische Konsequenzen für erfolgreichen Unterricht. Berlin

Frank Nix und Jens Wollmann sind Seminausbildner am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung Essen (Seminar für Haupt- Real- und Gesamtschulen).

Adresse: ZFSL Essen, Hindenburgstraße 76, 45127 Essen

E-Mail: frank.nix@zfsle.de | jens.wollmann@zfsle.de