

Interaktion

Es ist ein alter Zopf: Beziehungen wollen gepflegt sein. Und gerade weil es ein Gemeinplatz ist, gilt es, sich dieser Tatsache immer wieder bewusst zu werden. Beziehungen müssen bewusst gepflegt werden. Auch im schulischen Alltag. Und ein ebenso alter Zopf: Wir wirken immer. Verbal, nonverbal. Immer. Als Agierende und Reagierende befinden wir uns gleichsam in einer endlosen Spirale der Kommunikation. Mitentscheidend, ob es sich dabei um eine Aufwärts- oder Abwärtsspirale handelt, ist unsere innere Haltung. Das heisst, Interaktion ist vor allem eines: eine Haltung.

Die lösungs- und entwicklungsorientierte Haltung stellt immer die Lösung ins Zentrum, sie stellt die Frage nach den Ressourcen und folgt der Logik des Gelingens. Sie folgt dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe und macht damit aus Betroffenen Beteiligte: Empowerment – dies ist das Ziel schulischer Interaktion. Das setzt Präsenz und ein aktives Interesse an den Lernenden und an ihrem Erfolg voraus. Dieses Interesse wiederum manifestiert sich in einem Klima des Respekts und des Vertrauens. Wo Klarheit und Wohlbefinden herrscht, erhöht sich die Erfolgswahrscheinlichkeit hinsichtlich der Selbstgestaltungskompetenz der Lernenden. Denn Lernen heisst auch, Beziehungen leben.

Schulische Interaktion

Vieles, das in der Schule läuft, läuft über die Sprache. Schriftlich oder mündlich. In aller Regel geht es darum, Wissen zu vermitteln. Lehrpersonen sind am Reden, Lernende am Zuhören. So funktionieren die herkömmlichen Beschulungsmuster. Das heisst denn auch: Den grössten Teil der Lernzeit beanspruchen eigentlich die Lehrpersonen. Klar: Sie lehren. Doch: «Es zeigt sich, dass sich Lehrkräfte wichtiger Aspekte ihres unterrichtlichen Handelns nicht bewusst sind», stellt Andreas Helmke fest. «Lehrkräfte schätzen sich als wesentlich zurückhaltender, weniger dominant und schweigsamer ein, als es der Wirklichkeit entspricht.» (Helmke 2006)

Lernen ist Interaktion.

Schulisches Lernen ist Interaktion und [Kommunikation](#). Nun wissen wir ja längst: Man kann nicht [Nicht-Kommunizieren](#). (Watzlawick 1985) Das führt zum Schluss: Man kann auch nicht Nicht-Lernen. Die moderne Hirnforschung liefert die Bestätigung: [Das Gehirn lernt immer](#). Ob wir wollen oder nicht.

Die Art, wie in der Schule interagiert und kommuniziert wird, hat demnach unmittelbaren Einfluss auf das Lernen, das Lernverhalten und den Lernerfolg. Das heisst: Schulische Lernprozesse entwickeln sich entlang den vorherrschenden Interaktionsmustern. Ein Denken und Handeln im Stile von «Ich-weiss-etwas-was-du-nicht-weisst», verbunden mit entsprechend klaren Funktionsaufteilungen zwischen dem fragenden Lehrer dort oben und dem antwortenden Schüler hier unten öffnet kaum Spielräume für eine inspirierend-herausfordernde Interaktionskultur. Im Gegenteil!

Lösungsorientierte Interaktion - auf die Haltung kommt's an!

Interaktion ist vor allem eines – eine Haltung. Und diese Haltung wird von zwei Pfeilern getragen: Vertrauen und Interesse. Es geht darum, den Beteiligten Vertrauen entgegenzubringen (zum Beispiel in ihre eigenen Fähigkeiten) und das Interesse an ihrem Erfolg zum handlungsleitenden

Faktor zu machen.

Erfolgreiches und wirksames Lernen ist erfolgreiche Kommunikation und wirksame Interaktion. Wenn mit dem personalisierten Lernen ein Paradigmenwechsel stattfinden soll, so muss sich dieser Paradigmenwechsel zwangsläufig auch bezüglich der Kommunikation und Interaktion vollziehen. Die Veränderung eines grundlegenden Denk- und Verhaltensmusters basiert nicht nur auf einer Methode, sondern auf einer Haltung. Und diese Haltung fordert: In Lösungen denken und sprechen. Nicht das Problem steht im Fokus, sondern die Lösung. Nicht das Defizit, sondern die Ressource. Nicht, was nicht ist, sondern was sein soll. Nicht der Grund, sondern das Ziel. Mit anderen Worten:

Die Interaktion folgt der Logik des Gelingens.

Das steht in erkennbarem Widerspruch zur gängigen schulischen Alltagspraxis. Denn die Aufmerksamkeit gilt dort zumeist dem Problem, dem Defizit, dem, was man nicht kann und nicht weiss. Grund mag die auf den ersten Blick plausibel erscheinende Annahme sein, dass man die Ursache eines Problems kennen muss, um es erfolgreich aus dem Weg zu räumen. «Je eingehender wir uns den Schwierigkeiten widmen, umso näher wähen wir uns ihrer Bewältigung.» (Mehlmann/Röse 2000) Doch: Wer über Probleme spricht, sieht Probleme. Wer über Lösungen spricht, sieht Lösungen. Eine lösungs- und entwicklungsorientierte Haltung und Interaktion tut also not. Und tut gut. Weil sie die Ressourcen zum Ausgangspunkt nimmt und sich an dem orientiert, was sein soll. Und sie macht aus Betroffenen Beteiligte. Entwickelt wurde der Ansatz von [Steve de Shazer](#) und [Insoo Kim Berg](#).

Die Grundhaltung, sich in erster Priorität um die Lösungsoptionen zu kümmern, setzt ein Interesse am einzelnen Lernenden und an seinem Erfolg voraus und zieht sich wie ein roter Faden durch alle Arrangements hindurch – bis hin zur Zielformulierung der einzelnen Aufgabe. Der Blick nach vorne bündelt Energien. Wer die Lösung ins Visier nimmt, hat die Möglichkeit, die Gelingensbedingungen zu klären. Das Denken und Sprechen in Lösungen entlastet Lehrer und Schüler von der Bürde des Problems, von Rechtfertigung und Schuldzuweisung, und gibt den Blick frei auf das, was zu tun ist.

«I skate to where the puck is going to be, not to where it has been.» (Wayne Gretzky)

Es geht um Zukunft, nicht um Vergangenheit. Um das, was machbar ist, nicht um das, was nicht rund gelaufen ist. Dabei liegt der Fokus nicht einfach auf längerfristigen Zielen und Perspektiven. Diese mögen zwar den grossen Bogen spannen, doch es geht um das Hier und Jetzt. Um den nächsten Schritt. Um den Beginn. Für die Lehrer-Schüler-Interaktion heisst das: Die erwünschte Zukunft handhabbar machen. Das Beginnen initiieren. Das Handeln. Den nächsten Schritt. Den nächsten Buchstaben. Das nächste Wort. Der Lehrperson kommt gleichsam die Rolle eines «Activators» zu. Eine lösungsorientierte Interaktion zielt auf eine konstruktive Beziehung – zu sich und zu anderen. Doch Beziehung funktioniert nicht über Appelle. (Schon Vierjährige erhalten zweihundert bis vierhundert Appelle pro Tag!) Sie funktioniert über Interesse – aktives Interesse am Gelingen.

Von Respekt & Vertrauen: die Beziehung Lehrer-Schüler und Schüler-Schüler

Lösungsorientierte Interaktion basiert auf Interesse, aber auch auf Vertrauen. Es geht darum, den Beteiligten Vertrauen in ihre eigenen Ressourcen und ihre individuellen Entwicklungsfähigkeiten entgegenzubringen.

Der Weg des Gelingens wird stark beeinträchtigt, wenn er nicht auf dem Boden des Vertrauens

gebaut ist. Insbesondere wenn bei älteren Schülern die emotionale Abhängigkeit mit dem Eintritt der Pubertät weitgehend verschwindet, gilt es die Beziehung auf eine andere Basis zu stellen. Und diese Basis heisst: gegenseitiger Respekt. Auf diesem Fundament kann Vertrauen gedeihen, kann die Zusammenarbeit fruchtbar werden. Respekt ist gleichsam ein unterirdischer Fluss, der unaufhörlich fliesst, unabhängig davon, was sich darüber an der Erdoberfläche abspielt. Die Lehrperson muss gewährleisten, dass die Lernenden dies wissen und immer wieder erfahren dürfen. Schulisches Lernen ist an Bedingungen geknüpft, Respekt ist bedingungslos. Der umtriebige Schulalltag macht es uns oft schwierig, diese Haltung ausreichend zu pflegen, zumal Beziehungspflege Zeit, Aufmerksamkeit und Achtsamkeit beansprucht. Umso mehr sind wir gefordert, mit den verfügbaren Ressourcen und Möglichkeiten sorgsam und bewusst umzugehen.

Erfolgreiches Lernen hängt immer auch von der Qualität der Beziehungen im unmittelbaren Lernumfeld ab, d.h. von der Lehrer-Schüler- wie auch von der Schüler-Schüler-Beziehung ab. Der momentanen Beziehungssituation und den emotionalen Befindlichkeiten muss also die nötige Beachtung geschenkt werden. Der Aufwand, der für die Beziehungspflege investiert wird, zahlt sich aus, denn eine solide Beziehungsbasis ist gleichsam ein doppelter Boden, der bei Schwierigkeiten und Unvorhersehbarkeiten die Fallhöhe vermindert. Was für unser privates Leben gilt, gilt für das schulische Leben nicht minder.

Wer sich nicht als Teil der Lösung fühlt, wird schnell einmal zum Teil des Problems.

Was geschieht, wenn Lernende sich von den Lehrpersonen oder Mitschülern nicht angenommen und ernst genommen fühlen, und dies tagtäglich und schlimmstenfalls über viele Jahre hinweg, verkommt daher zu einer rein rhetorischen Frage, deren Antwort sich in unzähligen (Fall-)Beispielen niederschlägt.

Von Transparenz & Austausch: die Beziehung Lehrer-Lehrer und Lehrer-Eltern

Lösungsorientierung beschränkt sich nicht nur auf die Lehrer-Schüler-Interaktion. Sie unterstützt ebenfalls die Zusammenarbeit im Kollegium. Denn sie führt aus dem Epizentrum der Larmoyanz hinaus ins Feld erfolgreichen (Zusammen-)Arbeitens. Das Stichwort heisst «Auftragskohäsion». Da es in der Schule um professionelles Handeln geht, hat die Befindlichkeitspflege ganz klar hintanzustehen. Menschen treffen sich in der Schule nicht, um privat gut miteinander auszukommen. Dafür werden sie nicht bezahlt. Sie treffen sich, um einen guten Job zu machen. Das heisst: um Lösungen zu finden. Das heisst: um sich für den gemeinsamen Auftrag einzusetzen – dem einzelnen Lernenden zum Erfolg zu verhelfen. Und das heisst: sich gegenseitig bei dieser Aufgabe zu unterstützen. Logischerweise fällt dies weitaus leichter in einer Kultur, in der Lösungen und Ressourcen den Ton angeben. Gleiches gilt auch für die systematische Kooperation mit den Eltern (und Dritten).

«Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.» (Albert Einstein)

In personalisierten Lernsituationen versteht sich dieses Erkenntnis gleichsam als Auftrag. Und der heisst: Mach dich – zusammen mit den Beteiligten – auf die Suche nach der Lösung. Schaffe entsprechende Zeitgefässe und nutze dabei die Ressourcen. Und vergiss nicht: Interaktion als das wechselseitige Aufeinander-Einwirken von Akteuren oder Systemen ist keine Einbahnstrasse. Wer zusammenarbeiten soll, muss sich austauschen können. Und je transparenter kommuniziert wird, desto höher ist das Synergiepotenzial. Dies gilt für die Arbeit mit dem einzelnen Lernenden im

Schulzimmer, dies gilt für die Zusammenarbeit im Kollegium, und dies gilt gleichermassen für das Zusammenwirken des gesamten Bezugssystems.

Methodische Ansätze

Fragen stellen

Lernförderliche Fragen sind Ausdruck von Interesse an den einzelnen Lernenden und ihren Lösungen. Die Fragen sind ein starkes Werkzeug zur Förderung der Verbalisierungs- und Visualisierungsfähigkeit. Und das wiederum ist eine Voraussetzung für selbst gestaltetes und zielführendes Lernen. Fragen sind das Vorzimmer der Erkenntnis. Gemeint sind damit natürlich die eigenen Fragen. Die eigene Neugier.

Lösungs- und entwicklungsorientierte Fragen zielen auf eine konstruktive Beziehung und können zur Überwindung eines Problems beitragen (z.B. im Lerncoaching). Es sind Fragen, die eine Lösung, eine Entwicklung ins Visier nehmen: Zirkulärfragen beispielsweise oder Skalierungsfragen. Oder Fragen nach Ressourcen, nach Ausnahmen, nach Verbesserungen. Ziel der Fragen: Lösungsideen aktivieren.

Beispiele für lösungsorientierte Fragen

- Was wäre jetzt hilfreich, damit ...?
- Wie müsste ... denn aussehen, damit es für dich Sinn macht?
- Hat es in der Vergangenheit Situationen gegeben, in denen es dir gelungen ist, ...? Was würde ... sagen, was du damals anders gemacht hast?
- Was glaubst du wohl, woran ich erkannt habe, dass du ...?
- Wenn du in sechs Monaten die Lehre beginnst, was musst du noch dazu lernen, damit dir dieser Schritt gelingt?
- Wie würde sich deine Schulsituation verändern, wenn du bei der nächsten Präsentation nur beste Rückmeldungen bekommen würdest?
- Wenn ich deine Kollegen fragen würde, wo du gut bist, was würden sie wohl sagen?
- Was gibt dir Anlass zu denken, dass die Kollegen das sagen würden?

Essentiell bei der lösungsorientierten Arbeit ist die Grundsatzhaltung, dass der Lösungsansatz im Lernenden bzw. im Ratsuchenden steckt. Die Fragen sollen daher immer so gestellt sein, dass sie helfen, der Lösung auf die Spur zu kommen und frei sind von Wertung oder Suggestion. Gerade gegenüber Kindern und Jugendlichen neigen wir dazu, es besser zu wissen. Doch auch wenn aus unserer Sicht die Lösung, der Gedanke, die Erkenntnis etc. auf der Hand liegt, so sind wir herausgefordert, uns von unserer eigenen Idee zu lösen, uns «leer» zu machen und dem Lernenden damit die Zeit und den Raum zu lassen, *seine* Lösung zu finden. Das Loslassen der eigenen Idee ist wiederum Ausdruck von Vertrauen und Respekt. Vertrauen in die Ressourcen des Lernenden. Und Respekt gegenüber dem Lernenden, der als Experte seiner selbst es selber besser weiss.

**«*Lass dir aus dem Wasser helfen, oder du wirst ertrinken*»,
*sprach der freundliche Affe und setzte den Fisch sicher auf
einen Baum.*» (Japanisches Sprichwort)**

Contracting generieren

Die Aufgabe von Lernbegleitern und -coaches orientiert sich am Ziel, «den Prozess des Auskundschaftens von Lösungsmöglichkeiten in Gang zu bringen und dann konsequent auf Kurs

(also Richtung Lösungsoptionen) zu halten». (Mehlmann/Röse 2000) Es geht darum, dass die Lernenden sich selber als Experten wahrnehmen und ein stabiles Lösungsbewusstsein entwickeln, das sich im Alltag als tragfähig erweist. Wenn am Anfang ein klares Contracting steht, ist das eine echte Investition. Denn ein gemeinsames Verständnis von Verbindlichkeiten und Verantwortlichkeiten zu Beginn, senkt das Risiko nachträglicher aufwändiger Nachbesserungen.

Sind die individuellen Verbindlichkeiten nicht geklärt, besteht die Gefahr, dass Bemühungen der Lernenden irgendwo in Frust oder Beliebigkeit enden. Aber Lernen soll ja erfolgreich sein. Deshalb stehen die Lösungen im Zentrum schulischer Interaktion. Die «Lösung» ist aber nicht einfach das, was doppelt unterstrichen mit einem Gutzeichen versehen im Heft steht. Die «Lösung» beginnt weit vor dem Doppelstrich im Heft und geht ebenso weit über diesen hinaus. Im Fokus stehen die Selbstgestaltungspotenziale der Lernenden. Die Interaktion ist ausgerichtet auf Hilfe zur Selbsthilfe – so viel wie nötig, aber so wenig wie möglich.

Beispielfragen, wie Verbindlichkeiten generiert werden können

- Woran würdest du erkennen, dass es passiert ist?
- Damit ich es verstehe: Was wäre ein Beispiel für ...? Anhand von ...? Wo? Wann? Wie oft? Mit wem? (Innere Bilder beschreiben lassen)
- Wer ausser dir würde noch bemerken, dass etwas anders ist?
- Woran würde ... erkennen, dass es passiert ist?
- Wenn du dir eine Skala vorstellst von 1 bis 10. Zehn wäre, wenn alle Vorstellungen sich erfüllt haben. Eins wäre das genaue Gegenteil davon.

Wo etwa bist du jetzt?

Wo möchtest du wann sein?

Woran würdest du erkennen, dass du da bist?

Was müsste sein, damit die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass es passiert?

Wo? Wann? Wie oft?

Mit wem? («Drehbuch»)

- Angenommen, das Ziel ist erreicht ... Was würdest du denn anders machen als jetzt? Welche Bedürfnisse wären dadurch erfüllt? Was wären die Konsequenzen?

Austausch fördern

Schulische Interaktion beschränkt sich keineswegs auf das, was zwischen Lernenden und Lehrpersonen abläuft. Gerade in vielfältigen Formen der Zusammenarbeit und des Austauschs unter den Lernenden selber liegt ein gewaltiges Potenzial an Chancen. Modeling und Conferencing sind Beispiele für die Gestaltung des kommunikativen Austausches:

Modeling meint: Sich (einzeln oder in einer kleinen Gruppe) laut denkend mit einer Aufgabe befassen. Oder ein Gespräch zwischen Coach/Lehrperson und Lernendem (zum Beispiel über Zielformulierungen) laut führen. Die anderen Lernenden erhalten auf diese Weise die Möglichkeit, das was sie hören und sehen mit den eigenen Lösungsansätzen zu vergleichen und ihr Strategierepertoire zu erweitern und zu differenzieren.

Conferencing meint: Arbeitsergebnisse und ihr Zustandekommen in grösseren Gruppen

austauschen. Die Lernenden erhalten Gelegenheit, verschiedene Ergebnisse und vor allem verschiedene Lösungsansätze kennen zu lernen. Sie erfahren, mit welchen Strategien andere an die Dinge heran- und wie sie mit allfälligen Schwierigkeiten umgegangen sind.

Beide Lernstrategien sind integrierter Bestandteil des Konzepts und der [Methoden des Kooperativen Lernens](#).

Feedback geben

Rückmeldungen sind wie Wegmarken. Sie zeigen, ob man auf Kurs ist. Das setzt aber eine bestimmte Qualität der Feedbacks voraus. Damit sind nicht irgendwelche Tricks und Kniffe gemeint, sondern zuerst und vor allem das bewusste Wahrnehmen der einzelnen Lernenden. Und zwar als Daueraufgabe. Denn Feedback kann nur substantiell sein, wenn es vom Lernenden ausgeht. Natürlich gibt es auch ein paar taugliche Werkzeuge. Eines davon: der Feedback-Hamburger. Er wirkt in drei einfachen Schritten:

(1) Positives Feedback - Positives konkret benennen: *Welche Entwicklungen habe ich erkannt? Benennen!*

(2) Konstruktive Kritik - Differenz zu Erwartungen: *Was war noch nicht ganz ok? Beispiele!*

(3) Aufbauendes Gesamtfeedback - Veränderung/ Optimierung: *Wo sind die Entwicklungsansätze? Was nun?*



Bilanzgespräche führen

Präsenz und aktives Interesse am Einzelnen sind Voraussetzungen für eine nutzbringende professionelle Beziehung. Dieses ist mitunter stark von situativen Einflussfaktoren geprägt, von Stimmungen, von der Tagesform. Mit regelmässigen Bilanzgesprächen (zum Beispiel in einem Wochenrhythmus) können strukturelle Nägel eingeschlagen werden, die dazu beitragen, «aufzuräumen»: Wenn die Lernenden dazu aufgefordert sind, Bilanz zu ziehen, Ist und Soll zu vergleichen, über Ziele und Arbeitsprozesse nachzudenken, Schlüsse daraus zu ziehen etc., so schaffen sie damit regelmässig Ordnung. Sie räumen auf - ihre Gedanken, ihren Arbeitsplatz, ihre Materialien. Und wer aufgeräumt hat, kann nachher in aufgeräumter Stimmung und mit neuen Erkenntnissen die nächsten Schritte in Angriff nehmen. Bilanzgespräche verstehen sich insofern als eine erweiterte Form einer Clean Desk Policy. Sie verlaufen deshalb immer nach dem gleichen Schema. Das versetzt die Lernenden in die Lage, sich gezielt darauf vorzubereiten. Und das ist eigentlich der wichtigste Teil von Bilanzgesprächen.

Reflecting Teams bilden

Für lösungsorientierte (oder andere) Interaktionen können [Reflecting Teams](#) gebildet werden. Dies ist eine Methode, welche aus der systemischen Therapie stammt. Im pädagogischen Kontext soll die konstruktive Arbeit einer Gruppe (Klasse, Lernteam) mit dem Einsatz eines Reflecting Teams gestärkt werden. Die Methode kann dabei verschiedenste Aspekte des Unterrichts und der sozialen Interaktion begleiten und evaluieren (z.B. als Gesprächsbeobachter oder Feedbackgeber).

Quellen, Ressourcen & Links

Helmke, Andreas/Schrader, Friedrich-Wilhelm: Lehrerprofessionalität und Unterrichtsqualität: den eigenen Unterricht beurteilen und reflektieren. *Schulmagazin* 5-10. 2006

Mehlmann, Ralf/Röse, Oliver: *Das LOT-Prinzip. Lösungsorientierte Kommunikation im Coaching, mit Teams und in Organisationen*. Vandenhoeck und Ruprecht. Göttingen. 2000

Müller, Andreas: *Lernen steckt an*. hep Verlag. Bern. 2001

Müller, Andreas: «zwäg». *Worauf es (in der Schule) wirklich ankommt. Oder: das Konzept der multiplen Fitness*. hep Verlag. Bern. 201

Müller, Andreas: *Die Schule schwänzt das Leben Und niemand sitzt nach*. hep Verlag. Bern. 2013

Müller, Andreas: *Eigentlich wäre Lernen geil. Wie Schule (auch) sein kann: alles ausser gewöhnlich*. hep-Verlag. Bern. 2006

Müller, Andreas/Noirjean, Roland: *Lernen - und wie?! Gebrauchsanweisungen für den Lernerfolg*. hep Verlag. Bern. 2004

Andreas Müller: [Anstiftung zum Lern-Erfolg. Der Lerncoach orientiert sich an der Logik des Gelingens](#) (2003)

Andreas Müller: [Kein Lernen ohne Beziehung](#) (2003)

Andreas Müller: [Sich ein Bild machen. Lernen heisst: Fragen stellen](#) (2003)

IQES Bausteineft 7: [In Lösungen denken - Interaktion im Dienste des Erfolgs](#)

IQES Lernrelevanter Faktor 6: [Interaktion lösungsorientiert gestalten](#)